

パネルディスカッション 「企業、個人として「ビジネスと人権」を自分ごと化 するために何が必要か」

CSOネットワーク・オンラインセミナー

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

我々の世界を変革する (Transforming our world)

- 外務省仮訳

- この偉大な共同の旅に乗り出すにあたり、我々は誰も取り残されないことを誓う。人々の尊厳は基本的なものであるとの認識の下に、目標とターゲットがすべての国、すべての人々及び社会のすべての部分で満たされることを望む。そして我々は、最も遅れているところに第一に手を伸ばすべく努力する。- Para 4
- 脆弱な人々はエンパワーメントがなされなければならない。新アジェンダに反映されている脆弱な人々とは、子供、若者、障害者（その内 80%以上が貧困下にある）、HIV/エイズと共に生きる人々、高齢者、先住民、難民、国内避難民、移民を含む。- Para 23
- 包摂的で持続可能な経済成長の継続は、繁栄のために不可欠である。これは、富の共有や不平等な収入への対処を通じて可能となる。我々は、すべての人々のための働きがいのある人間らしい仕事をはじめとして若者の雇用促進、女性の経済的エンパワーメントの促進を通じダイナミックかつ持続可能な革新、人間中心の経済構築を目指す。すべての国々は、生産性と職務を達成するために必要とされる知識や技能、社会に参入できる能力を備えた、健全で優れた教育を受けた労働人口を有する立場にある。- Para 27
- 我々は、こうした民間セクターに対し、持続可能な開発における課題解決のための創造性とイノベーションを発揮することを求める。- Para 67
- 我々は、貧困を終わらせることに成功する最初の世代になり得る。同様に、地球を救う機会を持つ最後の世代にもなるかも知れない。我々がこの目的に成功するのであれば 2030 年の世界はよりよい場所になるであろう。- Para 50

人権実現のための目標

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。

ILO Office for Japan / Discussion Purpose Only



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＝

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の労働者の権利を尊重する仕事

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。

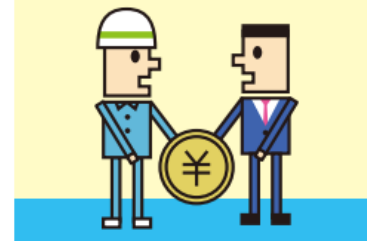
DECENT WORK

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。

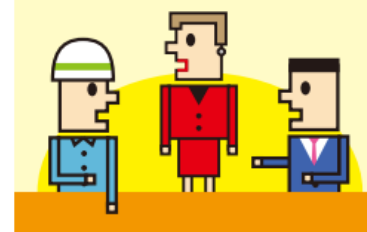
安全にそして健康的に働ける職場を確保し、生産性も向上するような環境を整えていきます。社会保障も充実させていきます。



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。



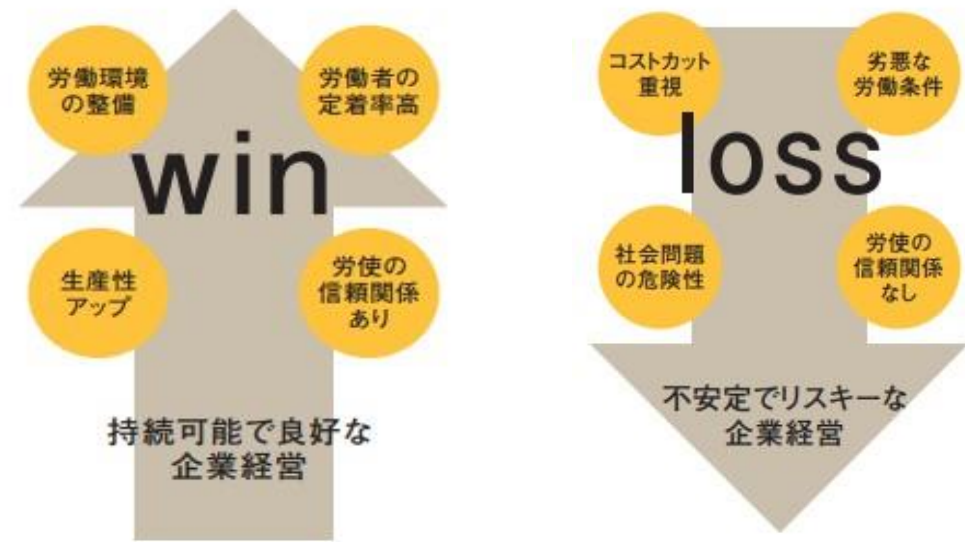
上記の4つの目標を男女の差別なく、平等に実現していくこと。これがディーセント・ワークです。ディーセント・ワークなしでは、失業、不安定な雇用、非生産的な仕事、危険な業務、男女不平等、移民労働者の搾取、病気や障がい・高齢に対する不十分な保護、働く人の発言権を認めない、などの深刻な問題が解決せず、世界を脅かす大きなリスクとなります。

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がっています。

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。

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～



ディーセント・ワーク実現のためのチェックリスト



「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(多国籍企業宣言)」は、企業が世界で展開している事業活動を通して、SDGsの目標8である経済成長とディーセント・ワークの実現にどのように貢献できるのか、直接的な指針を示したILOの文書です。ILO国際労働基準に基づいた原則は、すべての企業にとって好ましい労働慣行です。さらに宣言は、良い企業行動を促進する上で、政府の役割と社会対話の重要性も強調しています。多国籍企業宣言は、2017年3月に第5版が採択され、2011年に国連人権理事会が承認したビジネスと人権に関する指導原則やSDGsなどとも整合性のとれた内容となりました。このチェックリストは、多国籍企業が海外で活動する際の参考となるよう宣言のポイントを噛み砕いて説明したものです。

1 強制労働 ☐ check

従業員は自発的意思に基づいて働いていますか？
無理矢理働かされている人がいないことを確認し、予防策を立てましょう(例:借金のために働かされている人はいませんか?)。

2 児童労働 ☐ check

子どもを働かせていませんか？
労働者の最低年齢(危険有害でない普通の仕事では15歳(途上国は14歳))を守っていますか？

3 差別禁止 ☐ check

すべての人に均等な機会・待遇を与えていますか？
差別せず、資格・技能・経験という客観的基準に基づいて、採用・配置・昇進などを決めてください。

4 労使関係 ☐ check

労働者の権利は、守られていますか？
団結権・団体交渉権という基本原則は、万国共通です。労働組合を認め、真実に話し合い、組合への参加者を不利に扱ってはいけません。

5 雇用促進 ☐ check

現地に仕事を提供していますか？
特に途上国で雇用促進が期待されています。現地政府の政策や社会水準への影響にも注意しましょう。政府や労使団体との話し合いが大切です。

7 雇用安定 ☐ check

安心して働けるように配慮していますか？
雇用に大きな影響がある変更(合併、事業譲渡・閉鎖、生産移転など)は、事前に政府や労働者(団体)に伝えて、話し合うことが望ましいでしょう。

9 安全衛生 ☐ check

安全・衛生に配慮していますか？
安全第一。本国や他国での経験も活かし、ベストな体制を整備。事故予防に向けた労使の情報共有が効果的です。

6 社会保障と訓練 ☐ check

従業員を大切にしていますか？
現地の社会保障(医療保険や年金など)を補完する制度(例:医療費補助)が期待されています。進出先の従業員への研修や技術指導はとても重要です。

8 労働条件 ☐ check

賃金は一定の水準を満たしていますか？
現地の一般賃金水準、生活費、社会保障給付、生産性のレベルなどを考慮して、適切な労働条件を提供しましょう。

10 現地調達 ☐ check

現地の経済発展に貢献していますか？
受入国の技術開発に貢献することで、現地の生産技術を高め、現地調達を推進することが望まれます。



ILOは以下の4分野の8条約*を中核的労働基準としてとくに重要な国際労働基準と位置づけています。

[[強制労働]]

- 1930年の強制労働条約(第29号)と同等条約の議定書(2014年)及び強制労働(間接強制)勧告(第35号)
- 1957年の強制労働廃止条約(第105号)*
- 2014年の強制労働(補足的措置)勧告(第203号)

[[児童労働]]

- 1973年の就業最低年齢条約(第138号)と同等勧告(第146号)
- 1999年の最悪の形態の児童労働の禁止条約(第182号)と同等勧告(第190号)

[[差別の排除]]

- 1951年の同一報酬条約(第100号)と同等勧告(第90号)
- 1958年の差別待遇(雇用・職業)条約(第111号)と同等勧告(第111号)

[[結社の自由と団体交渉権]]

- 1948年の結社の自由・団結権保護条約(第87号)*
- 1948年の団結権・団体交渉権条約(第98号)*
- 1981年の団体交渉条約(第154号)と同等勧告(第163号)

*無条件に中核的8条約に関連する勧告

ハンドブック・日系企業の実践事例



ILOーTokyo2020 パートナーシップ
(Fair Play事例集についてはCSOネットワーク様ご協力)

職場におけるダイバーシティと平等

企業競争力の向上に向け、
あらゆる社員が力を発揮できる
組織を実現する

富士通株式会社

強制労働の撤廃

強制労働の排除に向けて
人権デュー・ディリジェンスを推進

味の素株式会社

結社の自由・団体交渉

徹底的なコミュニケーションを通じた
生産性向上

トヨタ自動車株式会社

労使関係・社会対話

労働者との対話を通じた
デイセント・ワークの推進

パナソニック株式会社

海外サプライヤーとのエンゲージメント

サプライチェーン管理システムの構築と
現場レベルでの改善による
委託先工場の労働環境・労働条件の向上

株式会社アシックス