

# 『ビジネスと人権の取り組みについて』 ～今、企業に期待される人権デューデリジエンスとは～

2024年12月19日

経済人コ－円卓会議日本委員会

事務局長 石田

The content of this presentation is copyright and proprietary to Caux Round Table Japan. It includes confidential information. It must not be distributed further without written consent from Caux Round Table Japan.

経済人コー円卓会議（Caux Round Table）は、1986年にスイス・コーの地で日米欧の経済人が集まって設立され、日本では2000年に「経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）」として組織化、2006年にNPO法人となりました。現在は、11名が役員を務めております。日々、7名の事務局員が、人権を尊重した企業活動の推進を支援しております。

## Caux Round Table

経済人コー円卓会議（CRT: Caux Round Table）は、ビジネスを通じて社会をより自由かつ公正で透明なものとするを目的としたビジネスリーダーのグローバルネットワークです。

CRTは、ビジネスには物質的、社会的解決策を、そして経済的環境に影響を与えるグローバルな問題を明らかにし、さらにそれに対し持続可能で公平な解決策を推進するという重要な役割があると考えています。

ウェブサイト：<http://crt-japan.jp/>

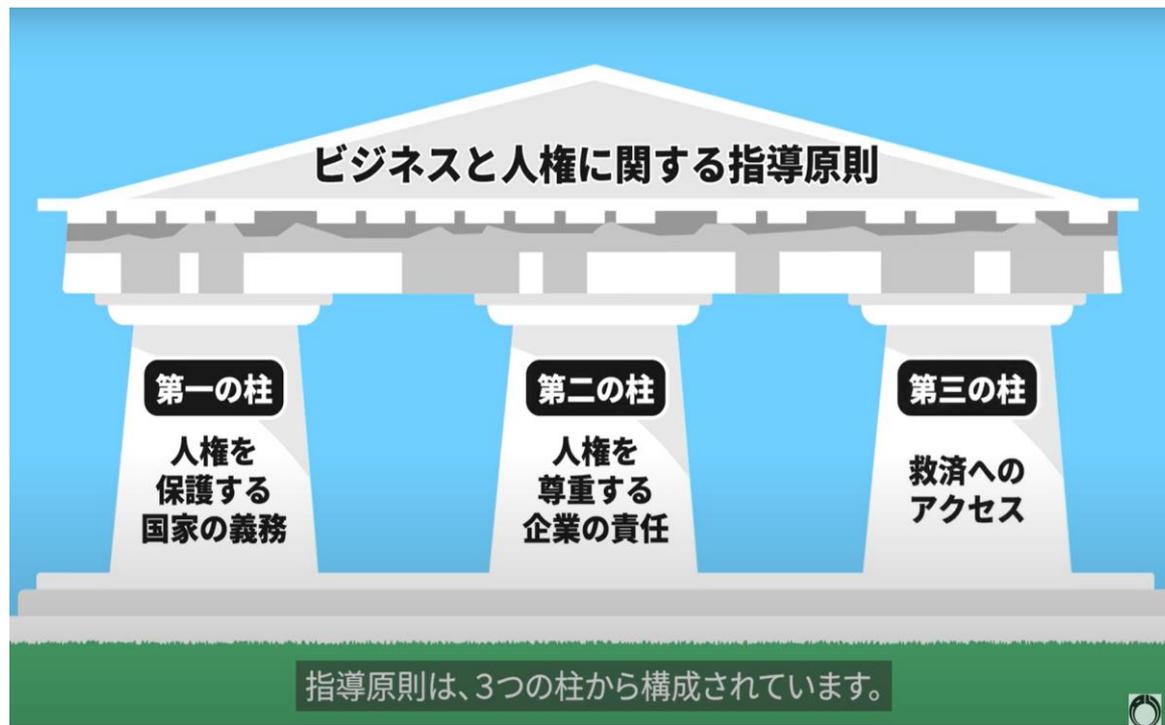


- ①世界で何が起きているのか
- ②企業による人権侵害に対する社会的な関心の高まり

## <ポイント>

- ・企業に対する不信感が募る（公害、環境破壊、地球温暖化や気候変動、児童労働&強制労働、人身取引などの人権侵害など）
- ・企業が**社会に及ぼす負の影響の範囲が大きくなり**、場合によっては我々の生活を脅かす存在となる。
- ・職場環境でどのようにして製品やサービスが提供されているのか不透明なので、**可視化してほしい**。つまり、企業の行動に対する不信感が強く、悪いことや変なことをしていないことを証明してもらいたい。
- ・企業が金儲けのために、**職場で働いている人たちを搾取し、その事業を営んでいる地域で生活している人々の生きる権利を侵害していないだろうか？**

- 企業が人権に取り組む上での国際的なルール
- 国連:ビジネスと人権に関する指導原則(指導原則)



# 人権問題への企業の取り組みに世界で厳しい目が注がれている

極端な利益追求（コスト削減）により、委託先や製造拠点での労務管理・環境保全等に十分な注意が払われず、労働災害や人権侵害等の問題が発生している。



調達先での人権問題



中国の新疆ウイグル自治区における人権問題

企業名	強制労働が確認された企業への取組	強制労働が確認された企業への取組
三菱電機	停止する	シャープ 改善なければ停止
任天堂	停止する	シャープ ディスプレイ 改善なければ停止
ミツミ電機	停止する	日立製作所 改善なければ停止検討
しまむら	停止する	良品計画 改善なければ停止検討
京セラ	停止する	TDK 回答せず
ファーストリテイリング	停止する	パナソニック 回答せず
ソニー	停止する	
東芝	改善なければ停止	



コロナ禍で起こったアジア系人種差別

調達網の人権侵害排除 花王、農園5000カ所を調査  
【イブニングスターフ】  
2021/8/12 18:00 (2021/8/13 5:13更新) | 日本経済新聞 電子版

花王は、インドネシアの現地法人「PT. KAWA PAPER INDONESIA」を通じて、同国各地の農園5000カ所を調査し、人権侵害のリスクを評価している。調査は、農園の労働環境、労働者の権利、児童労働の有無などを確認する。花王は、調査結果に基づき、リスクの高い農園に対して、改善を求め、必要に応じて調達を停止するとしている。

サプライチェーン上の人権尊重の取り組みが社会課題として取り上げられる（例：花王）

## 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2008-2011)

CSRに関するEU新戦略2011-2014

「CSR=社会に及ぼす影響に対する企業の責任」と明記される

## 企業の人権を尊重する責任

- ☑ 方針によるコミットメント
- ☑ 事業活動および事業上の関係を通じた人権への負の影響の特定、防止、軽減、対処
- ☑ 被害者が救済を受けられる仕組みを整える

2011 2014 2015 2017 2018 2020 2022 2024

2014年、欧州議会において、EU非財務情報開示指令が成立。2017年、欧州委員会はガイドラインを採択(2018年施行)

フランス注意義務法(2017年発効)  
EU紛争鉱物法(欧州議会において2017年に採択、2021年発効)

日本NAP

EU CSDDDD策定

- ISO26000(2010年発行)
- OECD多国籍企業のガイドライン改訂(2011年)

- 持続可能な開発目標(SDGs)(2015年採択)
- 英国現代奴隷法(2015年制定)
- G7エルマウ・サミットにおいて「責任あるサプライチェーン」が首脳宣言に盛り込まれる(2015年)

日本政府は「責任あるSC等における人権尊重のためのガイドライン」

オーストラリア現代奴隷法(2018年可決、2019年施行)

「人権」への適切な取り組みなくして責任ある企業とはいえない時代へ  
すすむ「人権」に関するデューディリジェンスの法制化

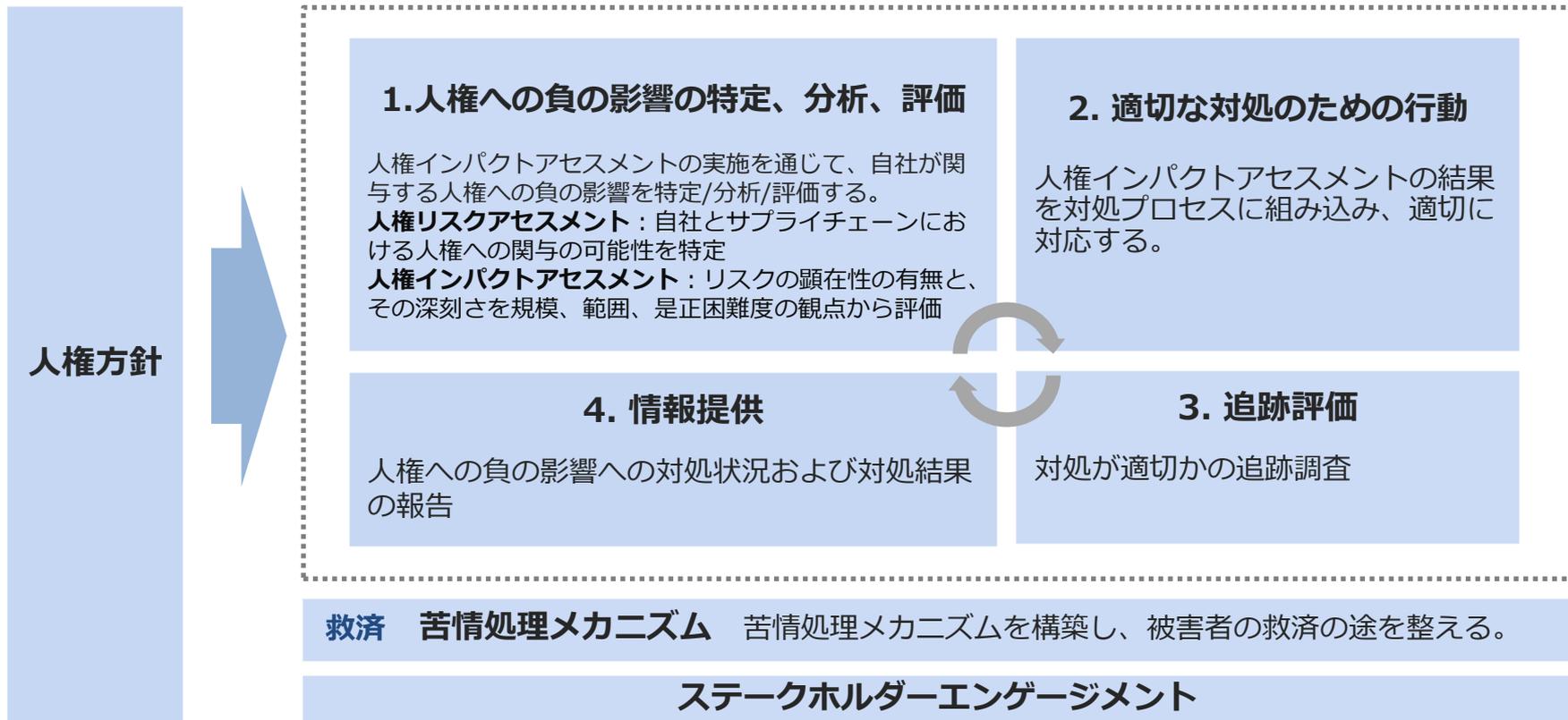
### ③人権デューデリジェンス

### ④他社の取り組み事例

- ・企業への不信感を払拭するために、社会からの信頼性を得るために取り組むべき行動として国連主導でガイドラインが2005年から策定しはじめた。そしてようやく**2011年の国連総会で「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs、以下指導原則）」**を満場一致（政府、企業、市民社会関係者など）で可決した。
- ・今後欧州各国で企業に対して、この指導原則に基づいた行動を強く促すために**法制化する動きが顕著に**なっている。つまり、グローバルで事業を営む企業は、この指導原則に基づきライセンス（資格）を得ることが求められている。この資格を得るために、各社は人権デューデリジェンスに取り組み、自社が社会に負の影響を及ぼさないことを示す（情報開示）と同時に、**社会からも正当性の担保を得るために第三者機関やステークホルダーを巻き込んだマネジメント体制を構築することが要求されている。**

## 方針によるコミットメント

## 人権デューディリジェンス



- ① 英国、オーストラリア現代奴隷法、EUの法規制化などに基づいた取り組みを実施する
- ② 性悪説ではなく、性善説の姿勢で臨む（東洋の価値観も重要視する）
- ③ 課題が見つければ、一緒に改善することで信頼関係を構築する
- ④ 自社における既存の取り組みを土台に、新たな取り組みを積み重ねる
- ⑤ サプライチェーンや人権課題の解決に向けた取り組みは1社単独では厳しいので、信頼できるパートナー（企業、NGO団体など）と連携して取り組むことが大事である
- ⑥ 第三者機関と連携したライツホルダーとの直接対話
- ⑦ 正当性の担保を得るため、UNGPsに基づき、世界の第一人者と合意形成する



CRTIによる技能実習生たちとの対話

## 外国人労働者の受け入れに関する課題

### ①在留資格の悪質な利用

在留資格更新のシステムを悪用した雇用が国内で見受けられる。在留資格で滞在する労働者は、ビザの取得が必須で、取得せずに働いた場合不法労働になってしまう。また、このビザには更新するタイミングがあり、更新には雇用主に複数の書類を準備してもらう必要がある。その書類の中に、今後も雇用主側が「今後も雇用する意思」を示すための書類があり、この書類を悪用し、低賃金を提示、「この書類で申請しなければ書類を取り下げる。取り下げれば日本にいなくなる。」と脅している雇用主がいることが報告されている。

### ②説明が不十分

雇用関係を結ぶにあたり、書面上での契約書がない、口頭での説明のみという場合がある。これは、本来労働者に伝えられるべき情報が伝えられず、労働者がルールや契約内容を把握できない事態につながる。本来企業は、雇用契約書を作成し、労働者に配布する義務があるため、契約内容や管理をおろそかにしてはいけない。

OTIT 外国人技能実習機構の統計によると外国人労働者からの相談件数で多かった問い合わせに「管理に関すること」「賃金・時間外労働等の労働条件に関すること」がそれぞれ1,673件、1,320件寄せられた。この統計からも、ずさんな管理体制や、不平等な扱いを受けている外国人労働者が多いことがわかる。

## 外国人労働者の受け入れに関する課題

### ③いじめ、パワハラ

神奈川新聞によると、日本で働く外国技能実習生からのSOSが相次いでいる。新型コロナウイルス感染拡大のあおりで働き口や収入が減り、生活苦に陥っているケースが続出している。ベトナム人向けの相談窓口には約3ヶ月で130件を超える「悲鳴」が寄せられ、運営メンバーは「技能実習生がさらされていた問題がコロナでさらに悪化し、あぶり出された」と公的支援を求めている。2022年には岡山市の建築会社で働いていたベトナム人技能実習生が日本人従業員による暴行被害を2年間受けていた問題が発生した。これを受けて出入国在留管理庁は5月31日に、受け入れを仲介した該当監理団体の許可を取り消した。

### ④犯罪の発生

警視庁によると、外国人犯罪は平成17年に約4万8000件でピークになっていたが、平成24年以降は1万4000件に下がってきている。犯罪の内容は、窃盗、詐欺、薬物密輸、クレジットカードの不正利用、パスポートの偽造などで、実行犯は技能実習生や留学生など正規滞在者が多いのが特徴。SNSなどを通じて、軽い気持ちで参加する実行犯が増加している傾向にある。また、犯罪に手を染める背景には貧困などの生活環境だと言われている。

### ⑤コミュニケーションの問題

外国人技能実習生においては就労前に日本語教育を受けてはいるものの、充分習得できないまま就労しているケースもみられる。かつての技能実習生は中国人とフィリピン人が中心で、日本語でのコミュニケーションが難しい場合、中国人の場合は漢字で、フィリピン人の場合は英語でコミュニケーションをとることが可能だったが、昨今急速に増加しているベトナム人についてはこうした共通ツールがなく、コミュニケーションをとることが困難である。最近では、外国人技能実習生の監理団体等でベトナム人職員が雇用され、実習先の事業者と実習生の間に入るケースも増えてきている。

## CRT日本委員会がこれまで外国人労働者（技能実習生）への直接対話して気づいたポイント

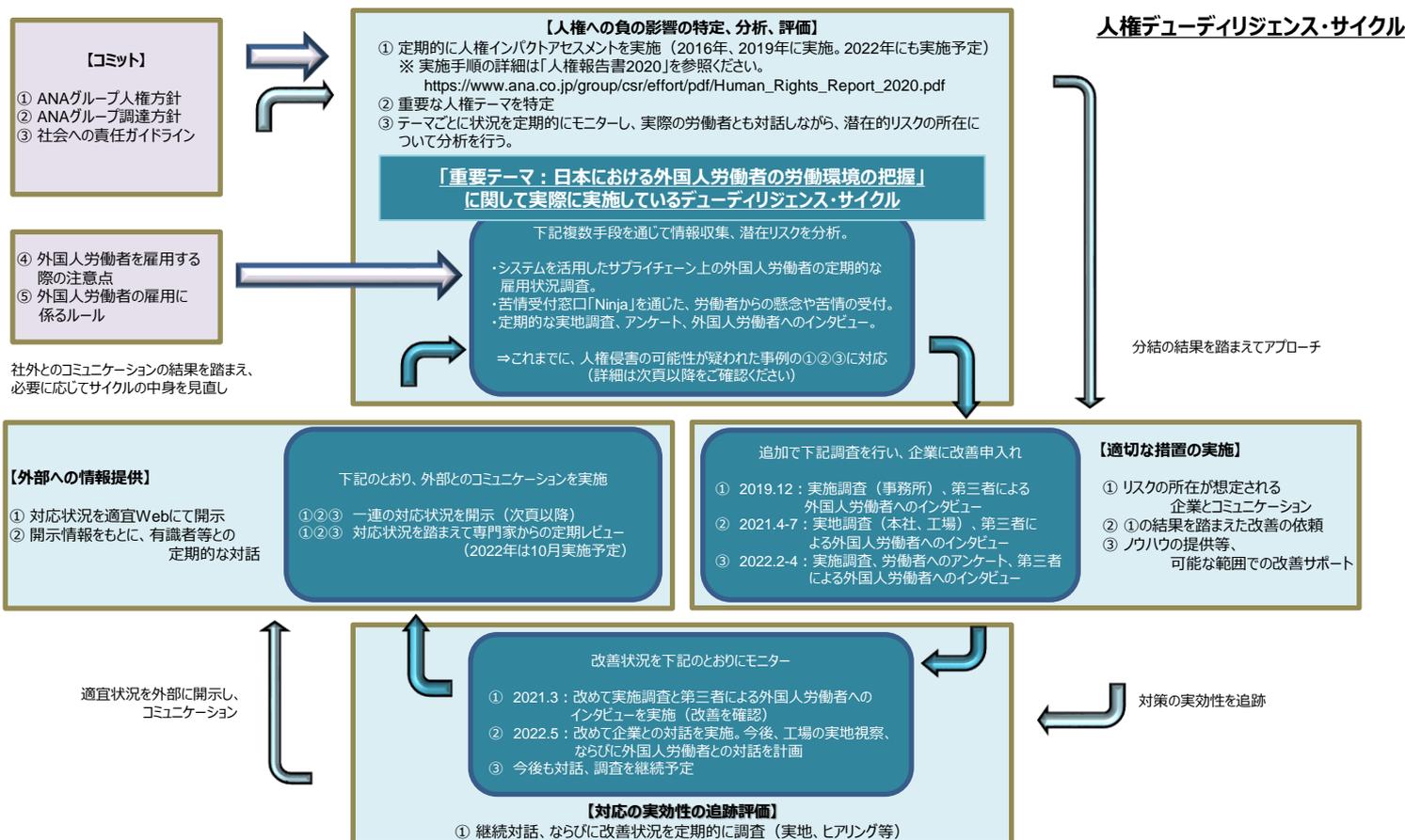
### ①技能実習生と企業サイドとの強い信頼基盤構築

- 多くの企業、雇用主は、技能実習生たちがいないと事業が成り立たなくなるので、彼らが自社で働いていることに感謝している。家族ぐるみのような信頼基盤を築いている。
- ある企業では、優秀な技能実習生（特定技能）たちが日本人たちをリードして、一緒に楽しそうに仕事や生活をしている。
- 彼らは、日本人はまじめで、よく働くので、尊敬している。自分たちも近い将来一人前になり、みんなから慕われる存在になるために、日本人たちの働く姿勢を学びたいと思っている。
- ほとんどの技能実習生たちは、親戚や兄弟たちに今の仕事を紹介したいとコメントしている。

### ②気になる点

- 言語の壁で、なかなか日本人とのコミュニケーションが円滑にできず、本音ベースでの話がしたいと思っている。
- 脆弱な立場なので、何か不安や心配事などがあると、思考パターンが悪い方向に行きがちである。例えば、日本人がわざと不当な扱いをしていないにもかかわらず、技能実習生たちは嫌われていると勘違いし、不当な扱いを受けていると思い込んでしまう。
- 技能実習生たちをケアしているサポート体制について、監理団体などの担当者がどれだけこまめに彼らをフォローアップ（相談受入）しているかが、大事である（通常1担当者：50人の技能実習生が限界か）。
- 為替相場の円安で仕送りが頻繁にできない。物価が高騰していることに危惧している。

# ANAの取り組み事例



## ｜事例 1

**2019年12月**、第三者である経済人コー円卓会議日本委員会（CRT Japan）の協力のもと、A企業の委託先が雇用する外国人労働者へインタビューを実施し、当該委託先の労働者が働く環境において、休憩場所が不足し、労働者はバスの中などで休憩していることが分かった為、改善を依頼しました。これを受け、当該委託先は、新たに着席等が可能な休憩場所を設置（増設）しました。

改めて、**2021年3月**、改善状況とその後の職場環境を確認するため、当該委託先の現地調査ならびに労働者へのインタビューを実施しました。その結果、リフレッシュルームも増設され、安全で快適に休憩を確保できる環境が用意されたことを確認しました。労働者からは、休憩スペースが増設されたことで仕事のモチベーション向上に繋がったという声が聞かれました。

今後も当該企業、ならびに労働者との対話を継続していきます。

羽田空港第3ターミナルスタンバイエリア（元物品庫）



改修前



改修後

## ｜事例2

ANAグループのパートナー企業（委託先）における技能実習生の人権調査の依頼を受け、現在調査を進めています。本事例にかかわる主な対応の概要は以下のとおりです。

**2022年1月**、匿名で「●●空港で働く技能実習生の不法就労ならびにそれに伴う不当解雇を懸念し、調査を求める」という趣旨のレターを受領。

**同年2月**、●●地区のグループ会社で雇用されている技能実習生はいないことから、パートナー企業（委託先）に対して技能実習生の不法就労の有無（実態の業務内容が資格と一致しているかどうか）を調査。その結果、「外国人技能実習機構から認定を受けている技能実習計画と実態の業務内容に齟齬はない」と結論づけた。一方で、更に現場との直接対話を重視するため、第三者機関と連携し、パートナー企業の技能実習生へのアンケートおよびインタビューによる調査を実施した。

アンケート対象：●●地区の業務委託先5社に所属する外国人労働者全124名

実施手法：第三者機関CRT Japanの協力のもと、QRコードを用いた匿名アンケート調査

実施結果：若干名ではあるが、「雇用に係る不当な扱いを受ける、あるいは解雇について脅しを受けた等の経験がある」との回答を確認した。また、日本における現在の仕事と生活に「不安・不満」とする回答もあった。雇用契約書に記載され、尊重されると謳われた労働者の権利が十分には尊重されていないケースがあること等が確認できたため、労働者の権利の確実な尊重を徹底していく。一方で、今回のアンケートでは、当事者が何をもって「雇用に係る不当な扱い」「解雇についての脅し」と捉えたのかは確認ができなかった。

## ｜事例2（続き）

今回のアンケートでは、当事者が何をもって「雇用に係る不当な扱い」「解雇についての脅し」と捉えたのかは確認ができなかったことから、**同年4月**、対面インタビューを通じた外国人労働者との直接対話を以下の通り実施した。

インタビュー対象：アンケート対象となった業務委託先5社のうち懸念される回答が確認された2社に所属する外国人労働者計33名

実施手法：第三者機関CRT Japanの協力のもと、対面インタビュー調査

実施結果：外国人労働者が送出機関から説明された業務の内容と実際の業務の内容の不一致および「解雇についての脅し」がないことが確認された。一方で、作業量の管理、従業員の適切な管理・監督、日本人従業員とのコミュニケーション等で一部不足があり、それを理由に「雇用に係る不当な扱い」を感じるとの回答が確認された。また、労働時間、有給休暇の取得、賃金、寮での生活といった点において「不安・不満」を抱いている社員が一部いることも確認された。

インタビューから、当事者が何をもって「雇用に係る不当な扱い」と捉え、現在の仕事と生活のどこに「不安・不満」を感じているか確認できた。改めて、グループ会社を通じてパートナー企業2社と対話を行い、労働者との対話機会の増設、勤務に関する規定やルールの説明の強化等を実施していくことで合意した。また、労働者からの不満の声があった寮での生活環境については、整備（希望者全員に1人部屋を用意）を速やかに行った。

今後も引き続き、パートナー企業との連携により、取り組みの進捗状況をモニタリングする。また、本事例をグループ内外で共有していくことも必要と考える。

### 3.企業が社会から期待されている取り組み内容や対象範囲について

- ⑤UNGPに基づいた外部視点によるマネジメント体制構築
- ⑥経営層の積極的な関与姿勢と透明性確保

- ・本業を通じて形で、経営層を巻き込んだUNGPに基づいた外部視点によるマネジメント体制を構築することである。
- ・そして、人権問題の解決に積極的に向けて経営層が関与した姿勢を示し、外部に積極的にホームページで情報発信する。
- ・各企業においては、自社従業員やバリューチェーンを中心に、社会に影響を及ぼせる負の存在が起きる前の段階で予防できる仕組み構築をすることが大事である。また、この仕組みを構築する際には、単なるリスクマネジメント的なアプローチではなく、“現場の声”を聴き入れ、共に改善していく姿勢が大事である（人への関心を示すマネジメント）。

- ① 性善説に基づき、小さな成功事例を積み重ねる
- ② 日頃取り組んでいくことを指導原則（UNGPs）の文脈で整理し、点検する。

### <ポイント>

- ・ 今後、職場で何か課題が起きそうになったら、**みんなで未然に防ぐための見守れる仕組みを構築するため、働きやすく、明るい職場環境づくり**を目指す。
- ・ こうした取り組みが指導原則（UNGPs）で求めている**“人権尊重”への第一歩**であり、UNGPsに基づいた外部視点によるマネジメント体制構築に向けた決め手となる。
- ・ そこで、グローバルで日本企業に求められている様々な**人権課題について、現状の取り組みを指導原則（UNGPs）に基づいた文脈で、第三者機関による整理・点検を行い**、さらにより良い職場環境づくりに一緒に考える機会にしていきたい。

経済人口一円卓会議日本委員会  
<http://www.crt-japan.jp/>

03-5728-6365  
[info@crt-japan.jp](mailto:info@crt-japan.jp)