



労働原則とビジネスの関わりについて

ILO駐日事務所



2017年4月24日



ILOという国際機関について

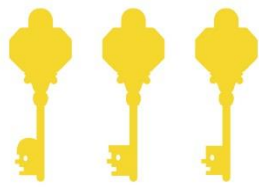
- ILO－1919年第1次世界大戦後設立
1969年にノーベル平和賞を受賞
- 政府、労働者代表、使用者代表の
三者構成
- 加盟国は現在187
- 条約勧告(労働に関する国際ルール)
の策定、適用監視

ディーセント・ワーク

「働きがいのある人間らしい仕事」



ジュネーブのILO本部



ILOとビジネスとの関わり

□ 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＞CSR
- 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*)
- デューディリジェンスの促進*

* 2017改訂





「CSR」の類型

《コンプライアンス》

- 法の執行が不十分
- 特にサプライチェーン内の問題
サプライヤー・取引先における
労働慣行
- 行動規範の策定
- 社会監査システム導入
→ デューディリジェンス

“*Do No Harm*”のアプローチ

《ビジネスの 経済社会開発への貢献》

- 雇用創出
- ローカルコンテンツ
→ 地元ビジネスとの連携強化
(特に中小企業)
- 地域経済の発展
- 技術移転
- スキル開発
→ 人的資源の開発

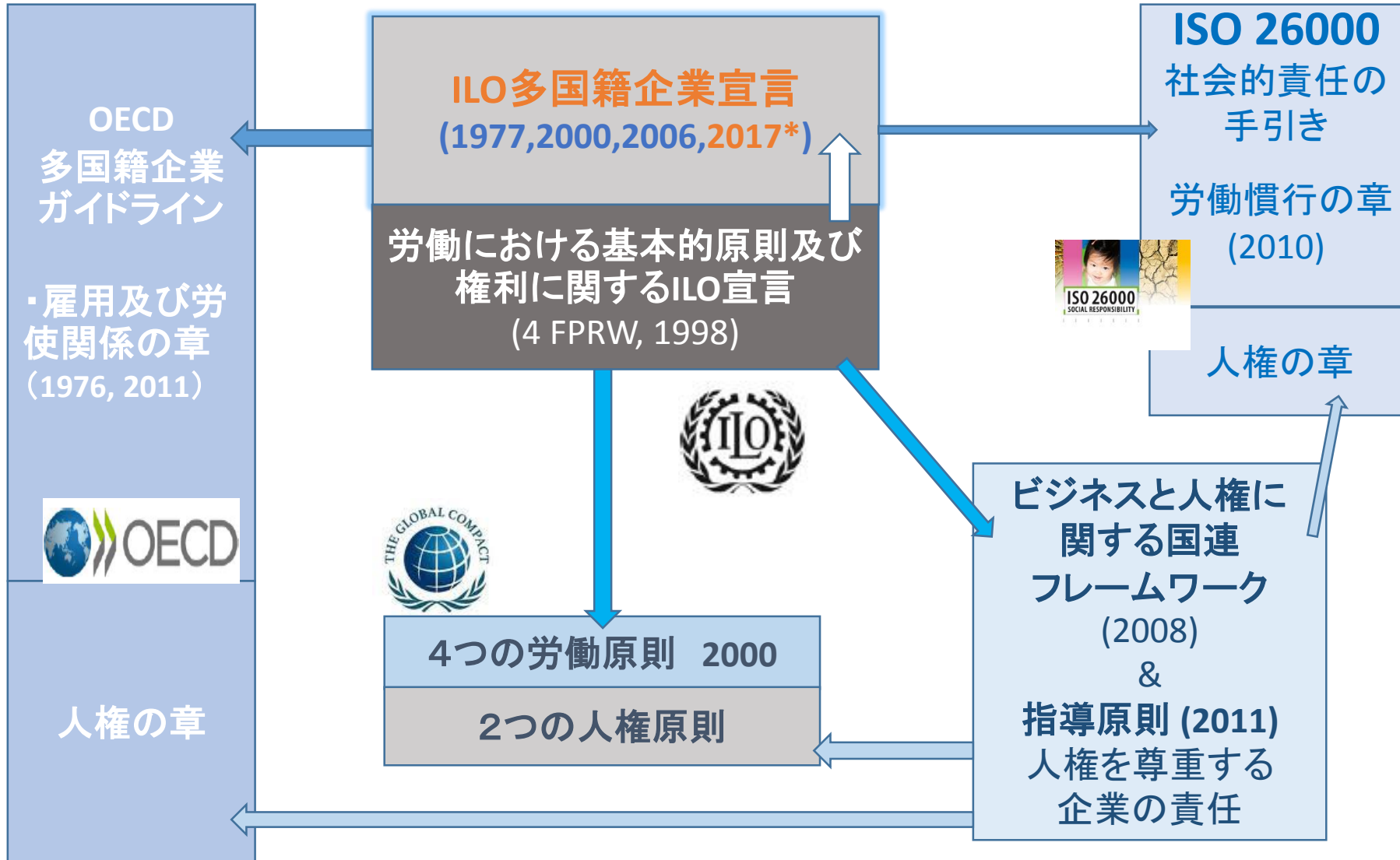
“*Development*”アプローチ

《フィランソピー》

直接のビジネス・オペレーション以外で行う活動



ILO労働基準と他の国際ガイドラインとの関係





ILO労働原則

「労働における基本的原則及び権利」(中核的労働条約)

- 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
- あらゆる形態の強制労働の禁止
- 児童労働の実効的な廃止
- 雇用及び職業における差別の排除



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



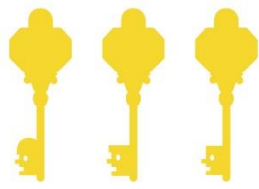
□ 結社の自由

- 使用者及び労働者が、自らの権利及び自由を保護するために団体として活動することを可能にし、ひいては労働における基本的原則及び権利を実現するため**労使が協力し合うことを促進**する。



□ 団体交渉権

- 労働条件や職場環境に関する労使の利害を調整するフォーラムであり、**リスクの発見、平和的問題解決メカニズムの構築、紛争の予防に役立つ。**



～企業が取り組むべきこと～

【職場において】

- 労働者の団体設立・加入・運営の権利の保障
- 反組合的な差別行為の抑止

【団体交渉の場において】

- 有意義な交渉のための情報提供
- 労使それぞれのニーズの発掘、調整

【労働協約の締結において】

- 労働協約への紛争解決規定、権利及び責任の明示規定の組み込み



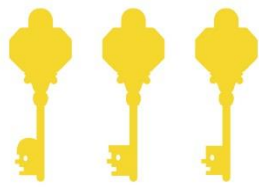
「ある人が処罰の脅威によって強制され、また自らが任意に申し出たものではない労働やサービス」

— **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





～企業が取り組むべきこと～

【職場において】

- 法令順守
- 労働条件、退職の自由、職務不履行の際の不利益を記載した雇用契約の交付
- モニタリング及びデューディリジェンス

【コミュニティにおいて】

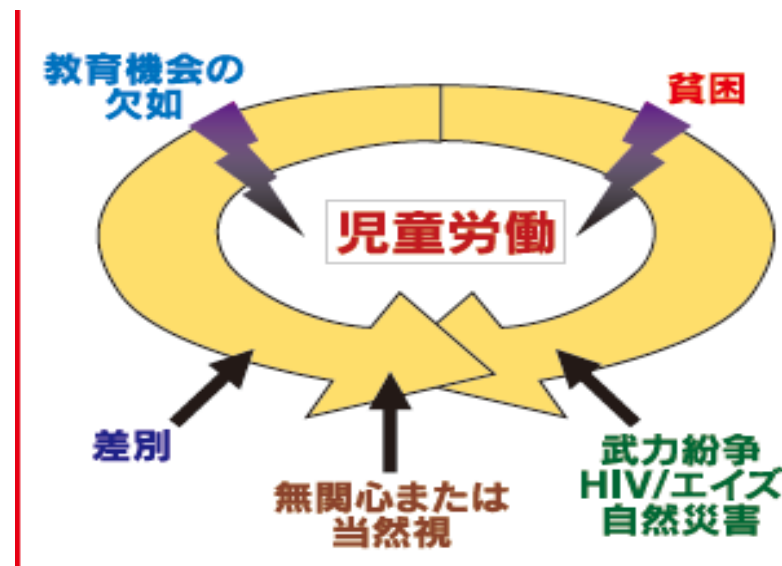
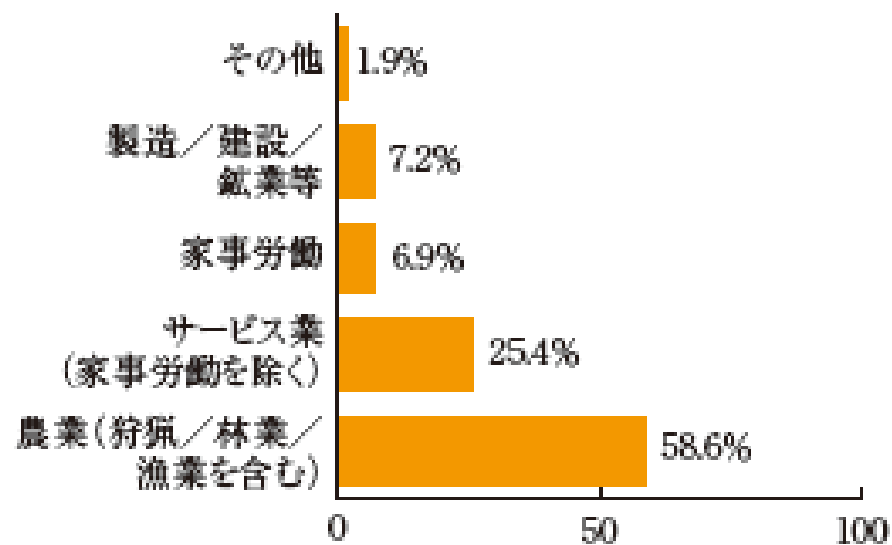
- 強制労働被害者の雇用支援プログラム（技能開発や職業訓練）への参加
- 業界団体や使用者団体との連携強化



雇用又は就業を認める最低年齢

| | 先進国 | 開発途上国 |
|--------|-----|-------|
| 通常の労働 | 15歳 | 14歳 |
| 危険有害労働 | 18歳 | 18歳 |
| 軽易労働 | 13歳 | 12歳 |

産業別児童労働者の分布





児童労働は重要課題！

- ✓ 児童労働は子どもの発育を妨げ、一生涯にわたる肉体的・精神的な損害につながるおそれがある。
- ✓ 児童労働と家族の貧困との間には強い相関があり、教育の機会を奪うことで世代を超えて貧困が続くことになる。
- ✓ サプライチェーン上の児童搾取はブランドを傷つけ、利益と株価に重大な影響を及ぼす。



～企業が取り組むべきこと～

【職場において】

- 法令順守
- 年齢確認のためのメカニズム整備
- ビジネスパートナーに対する影響力の行使

【コミュニティにおいて】

- 被害児童の支援プログラムへの参加
- 業界団体や使用者団体との連携強化
- 所属する使用者団体においてタスクフォースを立ち上げ



【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...



- ✓ 差別により生じた負の感情は、社内の個人及びチームの業績に影響し、**企業の競争力**に影響する。また、差別的取扱いにより技能や能力を持つ幅広い層を**労働力として活用**することを自ら放棄していることになる。
- ✓ 職場が労働者の多様性を認め、平等取扱いを徹底するとき、労働者間の**共通の目的意識の構築**が促される。また、多様な労働力へのアクセスを可能にする。



～企業が取り組むべきこと～

【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

【コミュニティにおいて】

- 特に外国では、女性及び少数民族の雇用への平等なアクセスを確保するため、現地の文化的伝統に配慮し、労働者代表と政府当局と協力する

そのほかにも多くの課題があります

- 安全衛生
- 適正な賃金
- 適正な労働時間
- 移民労働者 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が多い。
- 先進国のバイヤーも関わっているため、これらは単に「途上国の労働問題」として片付けることはできない。



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



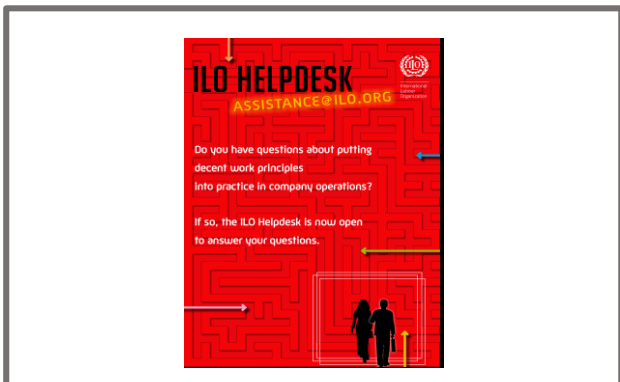
労働原則の共通理解
の促進

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

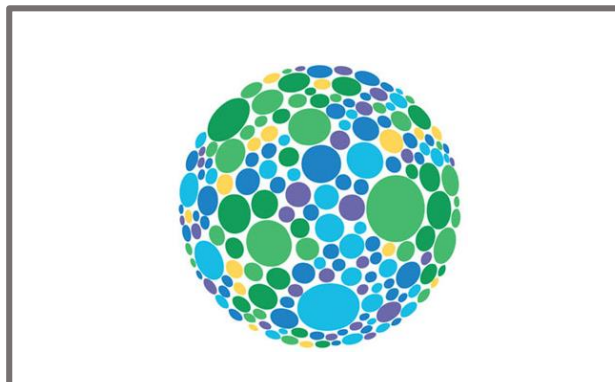
多角的対話・ステークホルダーとの連携構築が重要！



ヘルプデスク

企業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。
オンラインリソース有

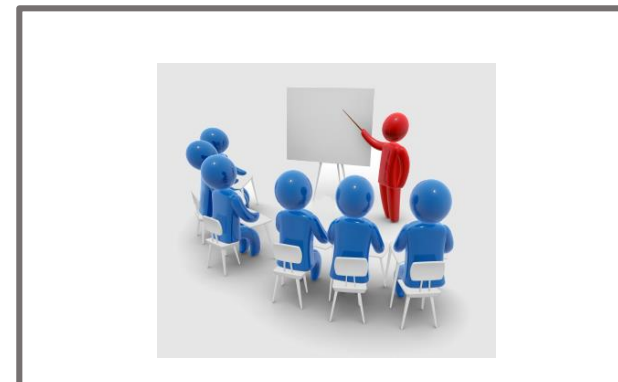
ライブヘルプデスク
様々なガイドブック



国レベルプログラム

多国籍企業との連携を通じて、DWを促進

- リサーチ研究
- トレーニング
- ダイアログ・プラットフォーム
- 企業とのパイロットプロジェクト
- 政策レビュー



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、リサーチ研究、グローバル・地域フォーラムなど



1. 多国籍企業宣言と社会的責任ある労働慣行

→ コンプライアンス + 開発への貢献

2. ILO労働原則

→ 原則の理解促進と取組みの推進

3. サプライチェーンへの働きかけ

→ 多角的対話とステークホルダーとの連携の重要性



ご清聴ありがとうございました。