

サプライチェーンにおける 外国人労働者の労働環境改善 に関するガイドライン (第1版)

2020年8月

ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク

外国人労働者弁護団 外国人技能実習生問題弁護士連絡会



序 論

第1 趣旨

技能実習生や入国管理法改正による新在留資格（特定技能1号）取得者などの非熟練労働者¹（以下、「外国人労働者」という）は、日本語を母語としないことや、日本社会でのネットワークが十分でないこと、それに対する十分な支援がないことにより、募集・採用段階の情報収集や労働条件の交渉等において脆弱な立場に置かれている。外国人労働者に関する課題は、別紙「本ガイドライン策定の背景」「A 外国人労働者に関する人権課題」記載のとおりである。外国人労働者の増加するわが国において、その適切な雇用管理と労働環境改善の重要性はますます大きくなっているといえる。

わが国における外国人労働者をめぐる問題は、技能実習生などの外国人労働者を自社で直接受け入れている企業だけの問題ではない。自社グループ外のサプライチェーンで外国人労働者を受け入れている可能性がある大手企業を含むあらゆる日本企業において、適切な対応を行うことが必要である。

日本企業が、国際労働基準及び国内法令²に従い、サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境の改善をはじめとする人権課題に積極的に取り組むことは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」）に基づく企業の人権尊重責任に沿い、「誰一人として取り残さない」理念のもと、国連持続可能な開発目標（SDGs。とりわけ目標8「ディーセントワークの促進」、目標12「持続可能な生産・消費」）の達成に向けた努力にもかなう。そして、企業の事業・サプライチェーンを健全化・安定化させ、多様性を包摂する（ダイバーシティ&インクルージョン）、開かれた日本企業・社会を実現することは、日本産業界の発展に繋がる点でも有益である（別紙「B サプライチェーンにおける労働環境改善の必要性」）。

他方、外国人労働者の労働環境改善への取組を十分に行わない場合には、外国人労働者の人権侵害という重大な結果を発生させかねない。また、このような人権侵害により、日本の労働市場に対する外国人労働者からの信頼を損なえば、将来の人材確保にとってもリスクとなる。そして、企業が取引先としての信頼を損ない、法的対応を迫られ、ひいては財務リスクへの懸念を生じさせることにもなる。また、一企業の問題にとどまらず、特に海外機関投資家からの投資先としての魅力を損なうという点において、日本産業界全体の発展を妨

¹ 在留資格の種類にかかわらず、例えば留学生や定住者などのうち、非熟練労働に従事する者を広く含む。

² 労働基準法、労働組合法、労働契約法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、労働安全衛生法、最低賃金法、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律、同施行規則、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針、技能実習生の入国・在留管理に関する指針を含むがこれらに限られない。

げるビジネスリスクにもつながりかねない。

とはいえ、企業が、サプライチェーンにおける問題を独自に探知し対応することは、容易でない場合が多い。そこで、本ガイドラインは、かかるリスクに適切に対応し、外国人労働者の労働環境改善に取り組むための行動原則、モデル調達基準、対話・協働実務指針を提示する。

第2 本ガイドラインの構成—行動原則、モデル調達基準、対話・協働実務指針

第1記載の趣旨を踏まえ、本ガイドラインは、行動原則、モデル調達基準、対話・協働実務指針から構成される。

I 行動原則： 企業が、サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境の改善をはじめ人権課題に取り組むうえで有益な5つの行動を提示。

II モデル調達基準： 企業が、外国人労働者の労働環境を改善する観点から、サプライチェーンに対して遵守を要請する調達基準を提示。

III 対話・協働のための実務指針： 企業及び企業をサポートする経済団体、業界団体、弁護士を含む専門家と、外国人労働者及び外国人労働者を支援するNGO、労働組合、弁護士を含む専門家が、建設的に対話・協働するための5つの実務指針を提示。

第3 本ガイドラインの活用方法

本ガイドラインは、現時点での日本国内外のグッド・プラクティスを踏まえて、実務指針を示すことを目的としている。日本企業は、本ガイドラインを、自社の対応を整備し、また、自社の既存の対応の実効性について評価・見直しする場合の基準として参照し、サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善をはじめとする人権課題への取り組みを進めていくことが期待される。また、企業が、労働者・投資家・取引先・市民社会などステークホルダーとの対話の際に活用することも期待される。

なお、本ガイドラインは、上記定義のとおり、日本国内における外国人労働者を対象としているが、基本的な考え方は、国外におけるサプライチェーンに関しても適用できるものである。

第4 本ガイドラインの策定プロセス

本ガイドライン案は、企業を支援する弁護士らと外国人労働者を支援する弁護士らにおいて、その立場を超えた対話と協働を通じたコレクティブアクションを通じて策定したものである。また、本ガイドライン案の策定に当たっては、多くの日本企業、投資家、労働組合、市民社会団体、国際機関、研究者の方々からコメントや助言をいただいたことに深く感謝する。

策定した素案について、今後より広く国内外のステークホルダーの方々の意見を照会した上で、本ガイドラインの第1版を発表する。また、関係機関と連携しながら、その普及・改善に向けた活動を行っていく予定である。

I 行動原則

指導原則に基づく企業の人権尊重責任を果たすべく、人権デューデリジェンスの一環として、企業がサプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善をはじめ、人権課題に取り組むうえで有益な5つの行動を提示する。

1 方針・基準の策定

企業は、国際労働基準及び国内法令に基づき、自社の行動規範及びサプライチェーンにおける調達方針・基準を策定する。外国人労働者の労働環境の改善に関する項目を規定した上で、サプライヤーに対してかかる方針・基準の遵守の要請を行う。

2 確認・調査の実施

企業は、自社の事業及びサプライチェーンにおいて、外国人労働者の雇用の有無に関して確認する。サプライヤーが外国人労働者を受け入れている場合には、重点的に法令遵守・人権尊重の状況に関して調査を行えるよう体制を整え、同体制の下、調査を実施する。

3 苦情処理・問題解決メカニズムの整備・活用

企業は、サプライチェーンにおける外国人労働者及びその支援者も対象として苦情申立や問題提起を受け付ける、苦情処理・問題解決窓口を設置するほか、企業外部の苦情処理・問題解決センター等のメカニズムを整備・活用する。

4 外国人労働者、NGO・労働組合等との対話・協働

企業は、外国人労働者及び外国人労働者を支援するNGO、労働組合、弁護士等と対話・協働しながら、人権侵害リスクの把握に努め、サプライヤーに対し問題がある場合には是正に向けた働きかけを行う。

5 サプライヤーとの協働

企業は、サプライヤーに対して、外国人労働者の人権尊重に関する情報提供・能力強化の支援に努めると共に、外国人労働者の労働環境の改善をはじめとする人権課題への取り組みにかかるコストの分担を含む、適切な取引条件の実現に向けた対話に努める。

行動原則解説

1 方針・基準の策定

企業は、国際労働基準及び国内法令に基づき、自社の行動規範及びサプライチェーンにおける調達方針・基準を策定する。外国人労働者の労働環境の改善に関する項目を規定した上で、サプライヤーに対してかかる方針・基準の遵守の要請を行う。

(1) 基本的な考え

本ガイドラインの趣旨を踏まえて、国際労働基準及び、外国人労働者は需給の調整手段ではないことを明確にしている技能実習法などの法令に基づき、外国人労働者の労働環境の改善をはじめとする人権課題への取り組みのため、基本となる方針・基準を策定する。

これら調達方針・基準の策定にあたっては、後掲「II モデル調達基準」を参照されたい。

(2) 仲介手数料などの徴収または労働者負担の排除の重要性

外国人労働者から仲介手数料その他名目を問わず関連費用を徴収することは、当該労働者に資金の工面を強い、強制労働につながりやすい。日本が批准している ILO181 号条約が民間職業仲介事業所に対し徴収を禁止するなど、企業はその徴収または労働者負担の排除に努めることが国際的に要請されている³。外国人労働者の送出国により法規制は異なるものの、企業が外国人労働者への対応に関する方針・基準を策定するにあたっては、外国人労働者から仲介手数料その他名目を問わず関連費用の徴収またはその負担を排除することの重要性を踏まえるべきである。

(3) 東京五輪調達コードの規定

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が 2017 年 3 月に発表した「持続可能性に配慮した調達コード」(以下「調達コード」)の規定は、技能実習生の人権問題も考慮しつつ、簡潔に具体的な基準を設定したものとして参考となる。

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等のために自国内で働く外国人・移住労働者(技能実習生を含む。)に対しては、関連する法令に基づき適切な労働管理を行い、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか、旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収などの違法又は不当な行為を行ってはならず、法令や行政指導に基づき、当該労働者の理解可能

³ ILO181 号条約・第 7 条。国連グローバル・コンパクト及び Verité は、「Eliminating Recruitment Fees Charged to Migrant Workers」というガイダンスを発表。また、ILO は、「General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs」(「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針並びに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義」ガイドライン。2019 年 5 月)の中で、募集・斡旋手数料及び関連費用を定義したうえで、それらの労働者からの徴収またはその負担の排除を確認している(同ガイドライン第 17 項)。

な言語で労働条件を書面で交付しなければならない。また、サプライヤー等は、外国人労働者のあっせん・派遣を受ける場合、当該あっせん・派遣をする事業者が法令に基づく許可を受けているか、外国人労働者の権利を不当に侵害していないか等について確認すべきである。このほか、サプライヤー等は、適切な住環境への配慮、外国人労働者が苦情申入れ・相談を容易に行えるようにするための体制整備や権限ある労働関係機関との連携にも取り組むべきである。

(4) 詳細な調達基準の策定の例

海外では外国人労働者に特化した、より詳細な調達基準を策定する企業も存在する。例えば、米コンピューター大手の Hewlett-Packard 社が 2015 年に発表した「HP Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard」⁴は、可能な限り仲介業者等を排除した直接雇用、仲介手数料徴収の原則禁止、保証金徴収の禁止、旅券等の身分証明書の保管禁止など、各項目に関して詳細な基準を設けている。Samsung⁵及び Burberry⁶などの企業も同様に、外国人労働者に特化した調達基準を策定している。

2 確認・調査の実施

企業は、自社の事業及びサプライチェーンにおいて、外国人労働者の雇用の有無に関して確認する。サプライヤーが外国人労働者を受け入れている場合には、重点的に法令遵守・人権尊重の状況に関して調査を行えるよう体制を整え、同体制の下、調査を実施する。

(1) 調査の項目

調査の内容は、技能実習生の場合、賃金の不払い、違法な長時間労働、旅券等の保管のほか、現地送出機関、ブローカー、監理団体などによる強制帰国、保証金の徴収などの違法又は不当な行為が行われていないか否か、中核的労働基準及び国内法令を遵守し、労働条件を書面により明示しているか、不当に身体的自由や私生活を制限する慣行が存在しないか等を調査することが中心となる。

(2) 調査の方法

サプライヤーに対するアンケート等の聴取のみでは、十分な情報を収集することができない。そこで、より実行的な調査の方法として、監査や、管理者へのヒアリングのほか、弁護士などの専門家や調査経験を有する NGO への協力を求めることも考えられる。また、秘密保持や不利益取扱いの禁止が担保される場合には、外国人労働者から同意を得てヒアリ

⁴ <http://h20195.www2.hp.com/V2/getpdf.aspx/c04484646.pdf>

⁵ Samsung Migrant Worker Guidelines

⁶ Burberry Migrant Worker Policy

ング等を行い直接情報を収集するなどの現地調査を行うことも有用である。また、このような調査は、定期的に行われ、その結果のフォローアップが行われることが望ましい。

(3) CSR条項導入の有益性

調査を容易にするためには、サプライヤーとの間の調達契約において、調達基準の遵守やそのための情報共有を内容とした CSR 条項を締結しておくことが有益である。ただし、CSR 条項の導入・運用にあたっては、サプライヤーに過大な負担を課したり、サプライヤーとの間の契約解除のための手段としてのみ条項を利用したりすることのないように留意すべきである。むしろ、CSR 条項は、サプライヤーとの間の外国人労働者の労働環境改善に向けた協働を推進し、またサプライヤーとの間の対話を促進することに重点を置くことが望ましい⁷。

3 苦情処理・問題解決メカニズムの整備・活用

企業は、サプライチェーンにおける外国人労働者及びその支援者からの苦情申立や問題提起を受け付ける、苦情処理・問題解決窓口を設置するほか、企業外部の苦情処理・問題解決センター等のメカニズムを整備・活用する。

(1) 苦情処理・問題解決メカニズム整備・活用の必要性

苦情処理・問題解決メカニズムの整備・活用は、指導原則の第3の柱である救済へのアクセスの確保の観点から要請される。救済へのアクセスの観点から、外国人労働者の言語、情報収集手段や人的ネットワークが十分でないこと等の課題を明確にすることは、人権課題を早期の段階で解決し、負の影響の予防につなげるために必要である。また、企業が個別に苦情処理・問題解決メカニズムを整備する負担が大きい場合には、企業外部に設置され、専門家による解決が図られる苦情処理・問題解決センターの活用により苦情処理に対応することも考えられる⁸。企業が個別的又は集団的な苦情処理・問題解決メカニズムを整備した場合には、社内外に当該メカニズムを周知し、活用されるように情報提供することが期待される。たとえば、ドイツのスポーツメーカーadidas は、サプライヤーの人権侵害に関する苦情にかかる苦情処理・問題解決メカニズムを整備し、その処理結果を定期的に公表しており、参考となる⁹。

(2) 不利益取扱いに対する措置

⁷ 例えば、日本弁護士連合会「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」第5章は、CSR条項のモデル条項とその導入・運用上の留意点を記載している。

⁸ 苦情処理・問題解決メカニズム整備に関しては、「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン」(<https://www.bhrlawyers.org/erguidelines>)を参照されたい。

⁹ Third Party Complaint Process for Breaches to the adidas Group: Workplace Standards or Violations of International Human Rights Norms

内部通報制度・コンプライアンス通報制度における注意点と同じく、苦情に係る秘密保持に十分配慮し、苦情の対象であるサプライヤー等が、苦情を申し立てた外国人労働者等に対し、解雇その他の不利益な取扱いを行わず、苦情処理の公正を確保するよう、必要なフォローアップを行うことが重要である¹⁰。

4 外国人労働者、NGO・労働組合等との対話・協働

企業は、外国人労働者及び、外国人労働者を支援する NGO、労働組合、弁護士等と対話・協働しながら、人権侵害リスクの把握に努め、サプライヤーに対し問題の是正に向けた働きかけを行う。

(1) 対話・協働の有用性

上記 1 ないし 3 記載のコンプライアンス・監査型の対応は、事実の把握に限界が存在する可能性がある。企業は、監査型の対応と並行して、サプライチェーンにおける外国人労働者の人権侵害の実態に詳しい NGO、労働組合、弁護士等と対話・協働しながら、リスクの把握に努め、サプライヤーに対する働きかけを行うことが有益である。対話・協働は、外国人労働者への対応の全過程を通じて適用されるアプローチである。このような対話・協働は、企業価値の向上にも資するものであって¹¹、ESG 投資の観点からも重要とされている。

後掲「Ⅲ 対話・協働のための実務指針」を策定したので、参照されたい。

(2) 日本企業の対話事例

岐阜市の株式会社で働くミャンマー人技能実習生から、人権侵害、労働基準法違反、最低賃金法違反について、労働基準監督署へ申告があった事例において、しまむらは、「発注企業の社会的責任として、サプライチェーン全体における法令遵守を求める必要があると考え、サプライヤーへの注意喚起をし、外国人技能実習に関する具体的調査・対策を今後進めていく」として、労働組合との対話を行った。このような対応は、労働組合側からも、発注

¹⁰ 消費者庁「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」11・12 頁においても、「関係会社・取引先からの通報を受け付けている場合において、通報者等が当該関係会社・取引先の従業員である場合には、通報に係る秘密保持に十分配慮しつつ、可能な範囲で、当該関係会社・取引先に対して、通報者等へのフォローアップや保護を要請する等、当該関係会社・取引先において通報者等が解雇その他不利益な取扱いを受けないよう、必要な措置を講じることが望ましい。」と規定している。

また、特に職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントに関して、2019 年の法改正により、労働者が相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、事業主が解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことが法律上の義務となった。

¹¹ 「コーポレートガバナンス・コード」（2018 年 6 月版）基本原則 2 参照。

元企業の模範的対応として積極的に評価されている¹²¹³。

5 サプライヤーとの協働

企業は、サプライヤーに対して、外国人労働者の人権尊重に関する情報提供・能力強化の支援に努めると共に、外国人労働者の労働環境の改善をはじめとする人権課題への取り組みにかかるコストの分担を含む、適切な取引条件の実現に向けた協働に努める。

(1) 適切な取引条件の実現に向けた協働の重要性

サプライヤーが、発注企業の価格・納期の要請に応えるために、外国人労働者の労働条件が悪化することがあり得る。例えば、経済産業省が2017年6月に発表した「繊維業界における下請取引実態調査結果概要」¹⁴によれば、最低賃金等が引き上げられたにもかかわらず発注工賃には転嫁されなかったと回答した縫製企業が半数超を占めた。発注企業と取引単価の協議をしない理由として、協議をすると仕事を切られるリスクがあると回答した企業も多く存在した。

サプライヤーに対して外国人労働者の労働環境の改善をはじめとする人権課題への取り組みを求めるからには、その対応を任せきりにするのではなく、発注企業も、適正な賃金確保による人件費の上昇、労働安全衛生のための設備・保護具や健康診断にかかる費用、監査費用等のコストの分担ないし取引価格への転嫁も含め、サプライヤーとの間で、適切な取引条件の実現に向けて建設的な協働を行うことが期待される。

適切な取引条件の実現は、発注企業やサプライヤーの個社のみで解決できる問題ではない面もあるため、業界全体での改善に向けた取り組みや、それを後押しする行政・立法による取り組みが期待される。

(2) サプライヤーへの情報提供の重要性

外国人労働者を受け入れるサプライヤーには中小・零細企業が多く、外国人労働者の人権尊重に関して、十分な情報がない場合も存在する。特に大手企業は、サプライヤーに対する情報提供・能力強化に関する支援を行うことも有益である¹⁵。このような支援は、大手企業にとっても、安定的な調達が可能となるメリットがあると考えられる。

¹² FWUBC・JAM・連合 2018年12月6日プレスリリース <http://www.jam-union.or.jp/jam%20top%20img/20181206ginou.pdf>

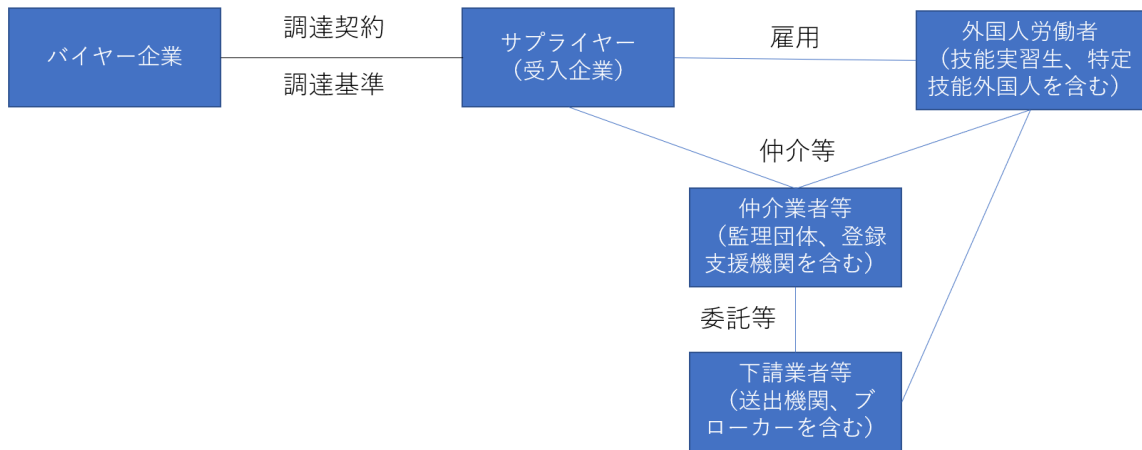
¹³ その他の例として、別紙「本ガイドライン策定の背景」B5参照。

¹⁴ <https://fisp.gr.jp/wp/wp-content/uploads/cyousa.pdf>

¹⁵ サプライヤー向けのガイドランスを発表している例がある。Hewlett-Packard Company Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard Guidance Document

II モデル調達基準

日本における労働慣行や課題を踏まえ、日本企業がサプライヤーに対し、外国人労働者の労働環境の改善を働きかけることを念頭に、参考となる調達基準を策定する¹⁶。



第1条 中核的労働基準の遵守

- 1 サプライヤーは、いかなる形態の強制労働もさせず、人身取引に関わらない¹⁷（憲法18条、ILO 中核的労働基準、国際組織犯罪防止条約人身取引議定書、労基法5条、技能実習法46条）。
- 2 サプライヤーは、いかなる形態の児童労働もさせない（憲法27条3項、ILO 中核的労働基準、労基法56条1項。ILO 第181号条約第9条参照）。
- 3 外国人労働者の待遇は、日本人労働者の待遇と同一でなければならない。これは同一の労働に対する同一の賃金（残業代の支払いを含む）¹⁸、賞与、労働時間、休暇、保険その他

¹⁶ ヒューレット・パカード（HP）が国際人権 NGO の Verité の協力の下、策定したサプライヤー向けの外国人移民労働者の労働環境に関する調達基準（HP Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard）を参考とした。

¹⁷ ILO 条約勧告適用専門家委員会は、技能実習制度下において、雇用主（技能実習実施機関）を原則として変更できないこと等の要因が強制労働につながりかねないことを指摘し、技能実習法による監督と保護の措置が十分とは見受けられない旨の見解を示した。Observation on the application of Convention No.29, ratified by Japan, adopted by the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations in 2018, and submitted before the International Labour Conference in 2019.

外国人労働者の発意による雇用終了の自由を確保する必要がある。

¹⁸ 中核的労働基準のうち、「同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する条約」（1951年・第100号。日本は1967年に批准。）の観点から、非熟練労働者に占める女性の割合が高い場合に、外国人労働者と日本人労働者の待遇の比較で検討することになる。

の福利厚生、職業訓練に対する平等な機会を含むものとする（ILO 中核的労働基準、労基法 3 条、外国人雇用管理指針第四の二の 1。ILO 第 1 8 1 号条約第 1 1 条(d)、(f) 及び同条約第 1 2 条(c)、(e)参照）。

4 サプライヤーは、外国人労働者が、いかなる差別、ハラスメント又は虐待をも受けることのないよう保障する（ILO 中核的労働基準、男女雇用機会均等法 1 1 条 1 項、労働施策総合推進法 3 0 条の 2）。

5 サプライヤーは、外国人労働者に対し、自由に労働組合に参加する権利を保障し、雇用契約及び就業規則に、結社の自由を制限する条項を含めてはならない（憲法 2 8 条、ILO 中核的労働基準、労組法 7 条。ILO 第 1 8 1 号条約 1 1 条(a)）。

6 サプライヤーは、雇用契約及び就業規則に、外国人労働者が団体交渉を行う権利を制限する条項を含めてはならない（憲法 2 8 条、ILO 中核的労働基準、労組法 7 条。ILO 第 1 8 1 号条約第 1 1 条(b)及び同条約第 1 2 条(a)参照）。

第 2 条 雇用契約等

1 サプライヤーは、適法な在留資格を有する外国人労働者を雇用しなければならない（外国人雇用管理指針第四の一の 2 第一段落「当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認すること」）。

2 サプライヤーが外国人労働者との間で締結する雇用契約は、労働者の理解する言語で記載されなければならない（外国人雇用管理指針第四の二の 2 イ、ロ。ただし「理解できるよう」とあるものの言語には言及していない）。

3 サプライヤーと外国人労働者の雇用契約書は、最低限、国内法令で要求される事項を含まなければならない（労基法 1 5 条）。

4 サプライヤーは、文字の読めない外国人労働者に対しては、雇用契約締結前に、労働者の母国語で、口頭により契約条件を説明しなければならない。

5 サプライヤーは、送り出し国からの出国の前に、外国人労働者に対し、雇用契約書の写しを提供しなければならない（雇用条件明示については、労基法 1 5 条。また、外国人雇用管理指針第四の二の 2 「外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付する」）。

6 サプライヤーは、外国人労働者の同意なく、雇用契約の内容に反し別の使用者のもとで働かせる、いわゆる「飛ばし」などをしてはならない。

7 サプライヤーは、雇用契約の内容を変更する場合は、外国人労働者に明確に説明し、完全に自由な意思に基づく同意を得て行わなければならない。外国人労働者の同意がない場合、外国人労働者は就労の義務を負わず、帰航費用はサプライヤーが負担しなければならない（ただし、雇用契約の変更が外国人労働者に重大な不利益を生じさせないときを除く）。

また、同一の労働ではなく同一価値の労働を基準とすることにも留意が必要である。

8 外国人労働者が雇用契約を解約するための予告期間は、日本人労働者について定める期間と異なってはならない（労基法3条、外国人雇用管理指針第四の二の1）。

9 サプライヤーは、就業規則を、外国人労働者の理解する言語で提供するよう努める（就業規則の周知については、労基法106条1項）。

第3条 仲介業者等の利用

1 サプライヤーは、仲介業者等（技能実習制度における監理団体、特定技能制度における登録支援機関を含む。以下同じ）を利用する場合、適法に免許を受けた仲介業者等を利用しなければならない（外国人雇用管理指針第四の一第2段落）。

2 サプライヤーは、仲介業者等に対し、適切な調査を実施しなければならない。この調査は、仲介業者等の法的地位、倫理的慣行、処罰・苦情に関する前歴、本調達基準を遵守しつつサプライヤーの要求事項に対応する能力の評価を含むものとする。

3 サプライヤーは、仲介業者等との間に締結する契約において、本調達基準の趣旨に沿った遵守事項を定めなければならない。

4 サプライヤーは、仲介業者等に対し、前項の遵守事項に関して定期的に監査を行わなければならない。

5 サプライヤーは、仲介業者等に対し、その下請業者等（現地ブローカー、技能実習制度における現地送出機関を含む。以下同じ）の法的地位や法令遵守に関する情報に関する調査を行わせると共に、仲介業者等と下請業者等との間の契約条件を含む下請業者等の詳細を開示させなければならない。

6 サプライヤー（その役員、従業員及び代理人を含む）は、仲介業者等、その下請業者等、その他の採用手続に関与する第三者から、いかなる利益の供与も受けてはならない。

第4条 仲介手数料その他関連費用の制限

1 サプライヤーは、仲介業者等との間の契約において、仲介業者等による外国人労働者からの手数料の徴収を明確に禁止しなければならない。

2 サプライヤーは、外国人労働者の募集・採用及び、渡航並びにこれらの手続に関連して最低限負担すべき費用について、ILO策定の「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針並びに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義」ガイドラインを参照する（ILO第181号条約第7条）。

3 サプライヤーは、可能な限り雇用に関わる費用（ビザ取得費用、渡航費用を含む）を直接、外国人労働者に対して事前に支払うよう努める。もしそれが不可能な場合は、サプライヤーは、外国人労働者が到着後可能な限り早く、遅くとも日本に入国後1か月以内に、費用を償還しなければならない。

第5条 保証金・違約金条項・強制貯金の禁止

1 サプライヤーは、外国人労働者の募集・採用の段階又は雇用期間中、保証金の支払いを要求し又は第三者をして要求させないようにしなければならない（労基法17条、技能実習法47条1項）。

2 サプライヤーは、外国人労働者との間で、雇用契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する旨を定めてはならない（労基法16条、技能実習法47条1項）。

3 サプライヤーは、外国人労働者に対し、貯蓄契約の締結を要求し、又は仲介業者等その他の第三者をして要求させてはならない（労基法18条1項、技能実習法47条2項）。

第6条 身分証明書等の保管の禁止

1 サプライヤーは、外国人労働者の身分証明書、パスポート、渡航書類、その他の私的な文書を保管し、又は仲介業者等その他の第三者をして保管させてはならない（技能実習法48条1項、外国人雇用管理指針第四の二の6）。

第7条 賃金及び労働時間

1 サプライヤーは、外国人労働者に対し、日本人労働者と同一の労働に関しては同一の賃金を付与しなければならないが、法令上要求される最低賃金や福利厚生以上のものを提供しなければならない（労基法3条、外国人雇用管理指針第四の二の1。ILO第181号条約第11条(c)及び同条約第12条(b)参照）。

2 サプライヤーは、外国人労働者に対し、第三者を介することなく、直接支払いをしなければならない（労基法24条1項）。

3 サプライヤーは、外国人労働者に対し、どのような基準により給与が支給されたか理解できるように、適切な明細項目が記載された給与明細を提供しなければならない。これには、残業代、賞与、控除、その他の賃金の項目を明確に記載することが含まれる（労基法通達平成10年9月10基発530号、所得税法231条1項）。

4 サプライヤーは、給与明細を、外国人労働者の理解する言語で提供するよう努めなければならない。

5 雇用契約書において規定される労働時間の合計は、労働基準法における労働時間についての定めを遵守しなければならない（外国人雇用管理指針第四の二の3、ILO第181号条約第11条(d)及び同条約第12条(c)参照）。

6 サプライヤーは、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、休暇期間中、懲罰や契約終了の脅威なく、母国に帰還できるようにしなければならない（有給休暇については、労基法39条）。

第8条 労働安全衛生

1 サプライヤーが外国人労働者に対し住居を提供する場合、当該住居は、安全かつ衛生的

に整備されており、飲料水、清潔なトイレ、衛生的な台所（適当な場合）、法令に従った非常出口、消火・通報機器、清潔な浴室、適切な調温・換気設備、合理的な私的空間及び安全な保管庫にアクセスできるものでなければならない。当該住居は、建築・安全基準を満たしていなければならない。外国人労働者は、必要な場合、住居と就業場所との間の安全な交通手段を提供されていなければならない。

2 サプライヤーは、正当な安全に関する懸念がある場合や法律で要求される場合を除き、外国人労働者に対し、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サプライヤーが提供した住居から退去を含む移動の自由を不合理に制限してはならない。

3 サプライヤーは、外国人労働者に対し、その就業開始前に、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、その他の業務に関連した要求事項について研修を行わなければならない（外国人雇用管理指針第四の三1、3、6、ILO第181号条約第11条(f)、(g)及び同条約第12条(e)、(f)参照）。

第9条 渡航・帰航費用

1 サプライヤーは、外国人労働者が外国から雇用された場合には、日本への渡航費用を負担しなければならない。ただし、外国人労働者の雇用の時点で適法に就労可能な在留資格に基づき既に日本で滞在している場合を除く（外国人雇用管理指針第四の一の1第一段落参照。事業主による渡航費用の負担等の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めるとしている）。

2 サプライヤーは、雇用契約の終了にあたって、外国人労働者の帰航費用（航空機代、税金、出国費用その他の関連費用）を負担しなければならない。ただし、代替りの適法な雇用を見つけた場合等、外国人労働者が雇用終了後も日本に滞在する場合を除く（外国人雇用管理指針第四の一の1第一段落参照）。

3 サプライヤーが外国人労働者との間の雇用契約について事業縮小を理由として期限前に終了した場合、日本に他の適法な雇用の機会が存在し、外国人労働者が帰国する代わりに当該雇用を受けることを希望する場合には、そのような代替措置を取ることができる。

4 サプライヤーは、外国人労働者が家族の緊急事態や深刻な病気などの予測困難な状況により契約を期限前に終了する場合、帰航費用を負担することを検討する。

5 サプライヤーは、外国人労働者が人身取引に関連する被害者保護として法的救済を求める場合、帰航費用を負担することを検討する。

第10条 苦情処理制度

1 サプライヤーは、外国人労働者の理解する言語で提供される実効的で機密性の高い苦情処理制度を整備しなければならない。苦情処理制度は、外国人労働者が希望するのであれば匿名で苦情を報告できるようにしなければならない（指導原則29、31）。

2 サプライヤーは、苦情に対して早期に対応できる手続を整備しなければならない。苦情

の解決結果は、外国人労働者に報告しなければならない。苦情解決方法に合意できない外国人労働者に対しては、異議を申し立てる機会を付与しなければならない。

3 サプライヤーは、苦情を申し立てた外国人労働者に対し解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない（ハラスメントについては、男女雇用機会均等法 11 条第 2 項、労働施策総合推進法 30 条の 2 第 2 項）。

III 対話・協働のための実務指針

企業及び企業をサポートする経済団体、業界団体、弁護士を含む専門家（以下「企業等」）と、外国人労働者及び外国人労働者を支援するNGO、労働組合、弁護士を含む専門家（以下「外国人労働者等」）が、当該企業のサプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境の改善と人権課題への取り組みを目的として、建設的に対話・協働するための5つの実務指針を以下に提示する。

- 1 対話・協働が相互の利益につながるという理解を共有する。
- 2 外国人労働者の人権尊重という課題解決にフォーカスする。
- 3 相互に連携して、サプライチェーンにおける事実調査や働きかけを行う。
- 4 必要に応じて独立した専門家を仲介者として活用する。
5. 他の企業・団体や関係機関とも連携して、解決方法を模索する。

実務指針の解説

- 1 対話・協働が相互の利益につながるという理解を共有する。

企業と外国人労働者等との対話の意義は、双方が相手方の状況や立場、問題の本質を理解しやすくなり、お互いの立場を乗り越えて、紛争の解決に達する道を見つけ出す可能性を高められることにある。また、企業が、外国人労働者の抱える問題やその困難な立場への理解を示すことで、外国人労働者が被った精神的苦痛や怒りの慰謝につながり、その被害が一定程度回復することがある。このように、対話の意義は、紛争の解決と、被害者の救済に繋がる点にある。

また、特に日本企業は、サプライヤーとの間の中長期的な信頼関係を重視してきただけでなく、企業と社会の共存共栄を経営理念として掲げてきた。企業等にとって対話は、このような経営理念に資することとなり、責任ある企業行動を企業内外に発信する好機になる。

一方、外国人労働者等は、直接の使用者である企業が製品・サービスを納入する発注企業（サプライチェーンの上流に位置する企業）と対話の機会を持つことによって、直接の労使間のみでは解決できなかった問題を、他の企業との協働によって解決するきっかけを得ることができる。

- 2 外国人労働者の人権尊重という課題解決にフォーカスする。

企業等及び外国人労働者等が、企業等に法的責任が認められるか否かの問題にフォーカスしすぎてしまうと、企業等は防御的な対応をとらざるを得なくなるのが通常である。それでは、対話の意義は失われ、外国人労働者の人権尊重という目的の実現が果たせなくなる危

険性がある。

指導原則の下では、企業等にはサプライチェーンを通じて労働者の人権を尊重する責任が認められる。企業等及び外国人労働者等は、外国人労働者の人権尊重という課題解決のために双方が受け入れられる実務的な解決方法を模索することが有益である。

3 相互に連携して、サプライチェーンにおける事実調査や働きかけを行う。

連携しながら、サプライチェーンにおける事実調査を行うことにより、現場の実情をふまえた効果的な調査を実施することが可能となる。

4 必要に応じて独立した専門家を仲介者として活用する。

企業等と外国人労働者等との間で事実の認定や解決方法の決定をめぐり、合意に至ることが困難な局面も存在すると考えられる。

対話を促進する観点から、企業等は、外国人労働者等とも協議の上で、法律、人権、労働、紛争解決、サプライチェーン管理その他持続可能性に関連する分野について専門的な知識及び経験を有すると認められる、独立した専門家を仲介・助言者として活用することが有益である。

指導原則も、苦情処理制度の実効性の観点から第三者の仲介を通じた正当性・中立性の確保を推奨している。指導原則の解説は、「企業が、訴えの対象でありながら、同時にまた一方的に苦情処理の結果を決定するというのは正当ではなく、受け入れられないことである。これらメカニズムは、対話を通じて合意による解決に至ることに焦点をあてるべきである。裁定が必要とされる場合は、正当で、独立した第三者メカニズムにより行われるべきである。」と指摘している¹⁹。

5 他の企業・団体・関係機関とも連携して、解決方法を模索する。

サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境の改善にあたっては、サプライヤーのみならず、人材派遣業者、監理団体、現地送出機関など様々な関係者が介在していることもあり、企業等と外国人労働者等のみでは解決が困難な構造的な問題に直面する場合も存在する。

このような場合にあっても、直ちに、問題解決を断念するのではなく、他の企業、産業団体、政府機関、国際機関など様々なセクターの関係者と連携し、問題改善に向けた取組を行っていくことが望ましい。

¹⁹ 国連広報センター訳。指導原則3 1 (h) 解説。

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

別紙 本ガイドライン策定の背景

A 外国人労働者に関する人権課題

1 技能実習制度の問題点

技能実習制度に関しては、2017年11月に施行された技能実習法²⁰により旧制度と比較して改善が図られているとはいえ、様々な問題を指摘する意見が少なくない。すなわち、「①本制度の目的は人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転にあるにもかかわらず、その実態は我が国の人手不足の解消のために利用されており、目的と実態が乖離している。②技能実習生は、職場移動の自由が否定され、『ものを言えない労働者』の立場におかれている。③本制度は送出し機関・監理団体による中間搾取等を許容している。」といった批判がある²¹。

海外からも技能実習制度に関しては厳しい意見があり、2017年の国連人権理事会普遍的定期的審査では、技能実習制度の課題を指摘する国が複数あったほか、条約機関やILO条約勧告適用専門家委員会からも強制労働のリスクに関する指摘を受けている。特にILO条約勧告適用専門家委員会は、技能実習制度下において、雇用主（技能実習実施機関）を原則として変更できないこと等の要因が強制労働につながりかねないことを指摘し、技能実習法による監督と保護の措置が十分とは見受けられない旨の見解を示した²²。米国国務省の人身取引報告書2020年版では、日本政府による技能実習法の執行（とりわけ加害者の責任追及）が不十分であること等を理由として、第2ランクの評価に格下げされた²³。また、人身取引対策の分野で有力な国際NGOであるVeritéも、2018年発表のレポートで、技能実習制度に強制労働のリスクが残っていることを指摘している²⁴。

2 入国管理法改正に伴う問題

2018年12月、在留資格として「特定技能1号」「特定技能2号」を創設し、外国人労働者受け入れを拡大する入国管理法の改正がなされた²⁵。同法案の審議過程において、技能実習制度の人権問題が取り上げられた。

²⁰ 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律 平成28年法律第89号

²¹ 指宿昭一（外国人技能実習生問題弁護士連絡会共同代表）「技能実習法と外国人労働者受入れの課題」自由と正義2017年6月号16頁

²² Observation on the application of Convention No.29, ratified by Japan, adopted by the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations in 2018, and submitted before the International Labour Conference in 2019.

²³ U.S. Department of State “2020 Trafficking in Persons Report”

²⁴ Verité “Forced Labor Risk in Japan’s Technical Intern Training Program”

²⁵ 出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律 平成30年法律第102号

入管法改正による新在留資格取得者の多くは技能実習生から移行することが見込まれており²⁶、今後、外国人労働者受入れ増大により様々な問題が発生する心配も指摘されている。

B サプライチェーンにおける労働環境改善の必要性

1 指導原則が求めるサプライチェーンを通じた人権デュー・ディリジェンス²⁷

企業活動におけるステークホルダーの人権への負の影響に関する社会的意識が高まっていることを背景として、2011年、指導原則が国連人権理事会において全会一致で承認された。

指導原則は、企業が人権尊重責任を負うことを確認しているところ、企業が尊重すべき「国際的に認められた人権」に、強制労働の撤廃を含むILO中核的労働基準が含まれることを明記している(原則12)。

また、指導原則は、企業が人権尊重責任を果たすために「人権デュー・ディリジェンス」(人権DD: Human Rights Due Diligence)を実施することを求めている。人権DDは、自らの事業、サプライチェーン及びその他のビジネス上の関係における、実際の及び潜在的な人権への負の影響を企業が特定し、防止し軽減するとともに、これら負の影響へどのように対処するかについて説明責任を果たすために企業が実施すべきプロセスを指し(原則17)²⁸、人権リスクに関する内部統制のための仕組みである。

この人権DDには、サプライチェーンなどを通じて人権侵害企業と取引関係を有している場合に人権侵害企業に対し影響力を行使して是正を働きかけることも含まれる(原則13)。

そのため、企業には、サプライチェーンにおける労働環境の改善をはじめとする人権課題への取り組みが人権DDの内容として要請されているだけでなく、企業自身が海外企業の取引先として、あるいは海外投資家の投資先として、厳しい監査を受ける立場にあることも留意しなければならない。前述の通り、外国人労働者はその置かれた立場から人権侵害を受けるリスクが潜在的に高いこと、人権侵害が起これば日本の労働市場の魅力は大きく損なわれ、日本企業全体の競争力を失わせる結果につながることを踏まえると、企業は、サプライチェーン上に外国人労働者が存在する場合には、より重点的な人権DDが求められている。

また、外国人労働者との建設的な労使関係の構築は、上記のようなリスクを低減させるだ

²⁶法務省の和田雅樹入国管理局長(当時)は、14業種で初年度に受け入れる見込み人数(最大4万7550人)のうち、技能実習生から移行する人の割合は約55~59%になると説明(毎日新聞2018年11月22日東京朝刊)

²⁷指導原則を通じた国内外のルール形成の状況や労働法実務・日本企業への影響等に関しては、高橋大祐「「ビジネスと人権」に関するグローバルな立法動向と労働法実務への影響」(季刊労働法2018年秋号)、蔵元左近「「人権監視法」の国際的進展と日本企業の対応の必要性」(NBL1108号)参照。

²⁸責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス参照。指導原則17は、かかるプロセスには、影響の評価、調査結果の統合と対処、対応の追跡調査、対処方法の周知を含むべきとしている。

けでなく、生産性の向上や中長期的な企業価値の向上に資し、ひいては日本経済の発展や社会の持続可能な成長にもつながるものである。

2 海外におけるサプライチェーン規制の導入

指導原則を契機として、表の通り、欧米諸国を中心として、サプライチェーンにおける強制労働の撤廃などの労働者の人権尊重のためのルール（開示・人権 DD の義務付け、公共調達での労働基準組入れ、禁輸措置）が導入されている。

2015年に成立した英国現代奴隷法は、企業に対し、「サプライチェーンを通じた現代奴隷の排除に向けた取組状況に関するステートメント」を毎年度発表することを法的に義務付けるものである。同法は、英国で事業の一部を行っていれば日本企業にも広く適用されるため、日本企業にも大きな実務的影響を与えている。

英国現代奴隷法にいう「奴隷」とは、強制労働を広く含む概念である（法 54 条 12 項、1 条）。前述の通り、技能実習制度に関し強制労働を伴うリスクが国際的に指摘されている状況を踏まえれば、日本企業が、サプライチェーンにおいて外国人労働者の人権課題に関してどのような取組を行っているかに関しても、開示の対象となり得る。

表 サプライチェーン管理規制の動向

規制の動向	内容
2014年:EU非財務情報開示指令採択	EU域内の従業員500人超の上場企業・金融機関に対し、サプライチェーンを通じた環境・労働・贈収賄・人権に関連するリスク対処状況の開示を義務付け。
2015年:英国現代奴隷法採択	英国内の事業の一部を行う一定売上規模の企業に対し、サプライチェーンにおける現代奴隷排除の取組状況に関する開示を義務付け。
2015年:米国連邦調達規則改正	公共調達における人身取引に関連する禁止事項・要求事項を強化し、一定規模以上の契約につきコンプライアンス計画の提出・認証を要求。
2016年:米国貿易円滑化貿易執行法施行	強制労働・児童労働により生産された商品の米国への輸入を完全に禁止。
2017年:フランス人権DD法採択	フランスの大企業に対し、子会社・サプライチェーンを通じた人権DDの実施とその開示を要求。
2018年:豪州現代奴隷法採択	豪州内の事業の一部を行う一定売上規模の企業に対し、サプライチェーンにおける現代奴隷排除の取組状況に関する声明の発表と共に、その登録を義務付け。
2019年:オランダ児童労働デューディリジェンス法採択	オランダの消費者に商品・サービスを提供する国内外の企業に対し、サプライチェーンにおける児童労働の有無を調査し、当局へ報告することを義務付け。

3 日本国内におけるルール形成

(1) 東京五輪調達コードの採択

日本国内でも、2017年3月に東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が「持続可能性に配慮した調達コード」(以下「調達コード」)を発表した。調達コードは、対象企業が調達物品等の製造・流通等にあたって遵守すべき調達基準を定めているところ、外国人・移住労働者が搾取されやすい立場にあることを踏まえ、その処遇に関しては、以下の通り、具体的な基準を設けている²⁹。調達コードは、対象企業に対し、このような調達基準を自社のみならずサプライチェーンに対しても遵守するように働きかけを行うことを要求しており³⁰、指導原則に基づく人権DDの手法を参照することを推奨している³¹。

外国人・移住労働者

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等のために自国内で働く外国人・移住労働者(技能実習生を含む。)に対しては、関連する法令に基づき適切な労働管理を行い、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか、旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収などの違法又は不当な行為を行ってはならず、法令や行政指導に基づき、当該労働者の理解可能な言語で労働条件を書面で交付しなければならない。また、サプライヤー等は、外国人労働者のあつせん・派遣を受ける場合、当該あつせん・派遣をする事業者が法令に基づく許可を受けているか、外国人労働者の権利を不当に侵害していないか等について確認すべきである。このほか、サプライヤー等は、適切な住環境への配慮、外国人労働者が苦情申入れ・相談を容易に行えるようにするための体制整備や権限ある労働関係機関との連携にも取り組むべきである。

(2) ビジネスと人権に関する行動計画の策定

日本政府は、2020年半ばにビジネスと人権に関する行動計画を公表することを目指しており、2020年2月にその原案を公表した。

原案では、特に重要な点として「企業活動のグローバル化、多様化に伴い、国際社会は、企業に対し、企業内部での『ビジネスと人権』に関する取組の実施だけでなく、国内外のサプライチェーンにおける人権尊重の取組を求めており、企業はこの点に留意する必要がある」と指摘している。また、「労働者の権利の保護・尊重(含む外国人労働者・外国人技能実習生等)」が、政府として横断的に取り組むことが適切と考えられる事項として記載された。

なお、原案公表に先立つステークホルダーとの意見交換会では、急増する外国人人口に伴

²⁹ 調達コード4(3)⑨

³⁰ 調達コード5(3)

³¹ 調達コード脚注iv

い、外国人の人権をどう保護していくか、実効的な救済の仕組みをどのように整備するかが重要となること、特に技能実習制度においては、構造的な問題が未だ存在し、技能実習法の適切な運用も課題となっていることが指摘された³²。

4 ESG投資における位置づけ

2006年に責任投資原則（PRI）発足を契機に、投資家が投資先企業に対する投資判断や株主として意思決定を行うプロセスにおいてESG（環境・社会・ガバナンス）の要素を考慮する「ESG投資」が拡大している。その結果、投資家が、投資先企業のサプライチェーンも含めた人権・労働問題への対応に関心を高めている。

PRIでは、人権・労働基準が重要なESG課題の一つとして掲げられ、PRI主導による各国の機関投資家による集団的なエンゲージメントが、特に農業・アパレル業界を中心に行われている³³。また、2018年2月GPIF発表「平成30年スチュワードシップ活動報告」29頁においても、GPIFから受託しているパッシブの国内株式運用受託機関が考える重大なESG課題の1つとして「サプライチェーン」が挙げられている³⁴。

さらに、日本取引所自主規制法人が2018年3月に発表した「上場企業における不祥事予防のプリンシプル」も、原則6として「サプライチェーンを展望した責任感」を規定し、不祥事予防のためのサプライチェーン管理の重要性に言及している。その解説では、サプライチェーンでの労働問題が不祥事につながった事例を明記している。

技能実習生問題の強制労働のリスクが国際的にも指摘される状況において、企業が自社の事業又はサプライチェーンにおいて外国人労働者が存在しているにも関わらず、そのリスクに十分対応していない場合には、投資家からも不安視される可能性がある。また、投資銘柄から除外されたり、投資家からエンゲージメント・議決権行使を受けたりする危険性もある。

5 レピュテーションリスクの顕在化と日本企業の取組

2017年12月にテレビ東京が放送した「ガイアの夜明け"絶望職場"を今こそ変える！」では、あるアパレル企業が、サプライヤーが雇用していた技能実習生から要請文を手渡されたものの面談に一切応じず、またテレビ局の取材要請に対しても、法的義務のないことを理由に取材には応じられないと弁護士を通じて回答したという。このような企業及び弁護士の対応が、視聴者から大きな社会的批判を受ける結果となった。

一方、ワコールホールディングスは、2018年4月に設置したCSR調達委員会のもと、

³² ビジネスと人権に関するベースラインスタディ報告書 124 頁

³³ <https://www.unpri.org/esg-issues/social-issues/human-rights-and-labour-standards>

³⁴ http://www.gpif.go.jp/operation/pdf/voting_h29.pdf

2020年改訂のスチュワードシップコードでは、機関投資家が「運用戦略に応じたサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）の考慮」に基づく建設的な「目的を持った対話」などをすることが明記される予定である。

技能実習生の労務環境も遵守事項として含む「ワコールグループ調達ガイドライン」に基づき、製造委託先工場の自己評価によるモニタリング及び現地監査を実施している³⁵。

また、ミキハウスはサプライチェーンにおける技能実習生度への対応について、「2017年に日本国内で製品製造を行う製造委託先工場 92社に対して『外国人技能実習生に関するアンケート調査』を実施、その調査結果をもとに、2018年2月から2019年10月にかけて、実際に技能実習生を雇用している全25社に訪問調査を行い、現場の実態把握に努めました。実態調査を通じて明らかになった様々なリスクについては、製造委託先工場と情報を共有し、ともに課題解決に向けた取り組みを進めています。」と公表している³⁶。

同じくカジュアル衣料品大手のしまむらも、2018年12月、取引先の下請け企業においてミャンマー人技能実習生5人が違法に働かされていたり、人権侵害を受けていたりしたとの報告を受け、全ての取引先企業に対して、技能実習生への人権侵害がないよう求める通知を送付した³⁷。

さらに、2019年6月にNHKが放送した、今治市内のタオル縫製企業でベトナム人技能実習生が過酷な労働に従事しているというドキュメンタリー番組をきっかけに、インターネットではいわゆる炎上状態が起き、定評のある商品ブランド全体のレピュテーションに影響しかねない事態となった。報道された対象企業は加盟していないが、関連する業界組合が当該事案への見解を表明することとなった。SNSの普及を通じて市民が意見を発信することが容易になっている現在、インターネット上で批判的な意見が集中する「炎上」が発生し、これが短時間に拡散する結果、企業のレピュテーションが毀損し、また売上・収益にも影響を与えるリスクが高まっている。

このように、企業には、ビジネスリスクの回避の観点からも、外国人労働者の労働環境の改善をはじめとする人権課題への取り組みが求められている。

³⁵ <https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/csr/structure/>

³⁶ https://www.mikihouse.co.jp/corporate/csr/csr_procurement/

³⁷ 日本経済新聞 2018年12月5日「しまむら、技能実習生の人権侵害ないよう取引先に通知へ」

サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン（第1版）

発行日：2020年8月

著者：ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク

外国人労働者弁護団 外国人技能実習生問題弁護士連絡会

お問い合わせ先：

ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク

(担当 弁護士 大村恵実 弁護士 高橋大祐)

URL: www.bhrlawyers.org

Email: bhrlawyer.japan@gmail.com

〒153-8902 東京都目黒区駒場 3-8-1 東京大学 9号館 304B

持続的平和研究センター気付

TEL: 03-5465-8842

外国人労働者弁護団 外国人技能実習生問題弁護士連絡会

(担当 弁護士 指宿昭一 弁護士 宮城知佳)

URL: www.grb2012.wordpress.com / www.kenbenren.www.k-chuolaw.com

Email: grb.jimu@gmail.com
