

サプライチェーンにおける外国人労働者の
労働環境の改善のためのガイドライン

サプライチェーン外国人労働者ガイドライン
実践ハンドブック

2022年10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

協力：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

「サプライチェーン外国人労働者ガイドライン」とは

日本国内においても、非熟練外国人労働者¹は社会的に脆弱な立場に置かれており、その労働環境には強制労働などの人権侵害のリスクが懸念されています。このことは日本産業全体の発展を妨げるビジネスリスクにもつながりかねません。

日本企業が自社及びサプライチェーンなどの取引関係を通じて外国人労働者の労働環境の改善に努めることは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンス(「人権 DD」)の実施の観点から重要です。また、持続可能な開発目標(SDGs)の達成や多文化共生社会の実現に向けた努力にもかかいます。

そこで、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協働を通じて、2020年8月、日本企業を対象として、[「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のためのガイドライン」\(サプライチェーン外国人労働者ガイドライン\)](#)を策定・公表しました。

連続勉強会の開催と実践ハンドブックの策定

サプライチェーン外国人労働者ガイドラインの公表後、企業関係者からガイドラインをどのように実践すればよいのか、より具体的な解説を求める要望をいただきました。そのため、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)が協力して、2022年1～6月に連続勉強会を開催しました。企業・投資家・労働組合・市民社会・国際機関など様々な関係者のご参加・ご協力をいただきました。

このハンドブックは、ガイドラインの要点を解説すると共に、連続勉強会に通じて報告された取組事例を報告し、その上で、企業や投資家・金融機関、市民社会、政府がサプライチェーンを通じた外国人労働者の労働環境の改善に向けて取ることができる具体的なアクションを明確にするものです。

サプライチェーンを通じた外国人労働者の人権尊重と人権 DD の実践に向けて

日本政府は、2022年9月、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重ガイドライン」を発表しました。政府の人権尊重ガイドラインは、国際規範に基づく企業の人権尊重に対する日本政府の期待を具体化したものではありませんが、個別具体的な人権課題に関する

¹ サプライチェーン外国人労働者ガイドラインにおいて、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)取得者を含みますが、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みます。

る具体的な対応方法までは示してはいません。

サプライチェーン外国人労働者ガイドライン及びこの実践ハンドブックは、日本企業が直面する重大な人権課題である外国人労働者の労働環境の問題に関して、取組事例を交えながら、具体的な対応方法を解説しています。その点で、政府の人権尊重ガイドラインを補完するものといえます。

ガイドライン及びこの実践ハンドブックが、企業をはじめ多くの皆様においてサプライチェーンを通じた外国人労働者の人権尊重と人権 DD を実践するための一助となることを祈念しております。

謝辞

この実践ハンドブックは、三回にわたる連続勉強会の講師の皆様のご具体的な取組事例の記録と参加者からの意見などによって策定しています。講師及び参加者の皆様に深く感謝いたします。また、ご助言をいただいた ILO 駐日事務所の田中竜介氏にも御礼申し上げます。

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
プロジェクトメンバー一同

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 事務局次長 氏家 啓一氏

日本政府の「ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）」では、6つの横断的事項をあげていますが、そのひとつが「外国人材の受入れ・共生」の取組みです。それは、社会において共通課題であり、企業にとっても ESG の S（人権課題）として広く認識されている共通のマテリアリティです。

このハンドブックは、実務事例の勉強会の記録から策定されました。外国人労働者と共に働きがいのある職場を実現する地域企業、サプライチェーン労働者の救済支援を実行する労働組合、そして送出し国の労働者への情報提供などのサポートをする NGO と、三回の勉強会の経験から、「サプライチェーン外国人労働者ガイドライン」を実証的に理解することができます。私は、第1回の勉強会の準備でその地域企業に職場訪問しましたが、本当に自由にかつ責任を持って仕事をされている外国人労働者の姿が目に残りました。このような実践事例が、現場で蓄積されていくことを期待します。

本プロジェクトを企画運営されました弁護士3団体の皆さまに、改めて感謝いたします。

目 次

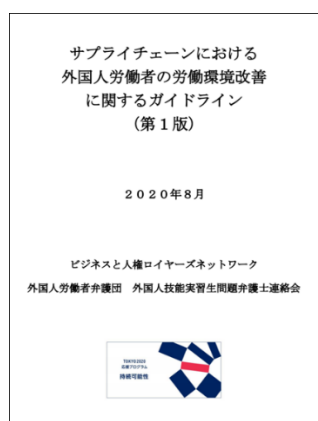
第1	サプライチェーン外国人労働者ガイドラインの要点解説	4頁
第2	連続勉強会の報告	
1	外国人労働者の雇用環境改善とポジティブ・インパクト・ファイナンス	5頁
2	サプライチェーンにおける外国人労働者の救済と労働組合の役割	7頁
3	送出し国からみた外国人労働者の脆弱性と日本企業に対する期待	8頁
第3	ガイドラインの実践に向けて期待される行動	12頁
1	企業	
2	投資家・金融機関	
3	企業を支援する団体・専門家	
4	外国人労働者及び外国人労働者を支援する労働組合・NGO・専門家	
5	政府	

第1 サプライチェーン外国人労働者ガイドラインの要点解説

高橋 大祐

ガイドラインの概要・構成

サプライチェーン外国人労働者ガイドラインは、I 行動原則、II モデル調達基準、III 対話・協働のための実務指針という3つの文書とその各解説から構成されています。それぞれ補完し合いながら、サプライチェーンを通じた外国人労働者の労働環境改善に向けた道筋を示しています。



ビジネスと人権ロイヤーズネットワークウェブサイトにおいて、日本語版・英語版双方をダウンロード可能です (<https://www.bhrlawyers.org/migrantworkers>)。

I 行動原則 (ガイドライン5頁以下)

すべての日本企業を対象として、国内の外国人労働者に関する人権課題に関し、サプライチェーンを通じた人権 DD を実施するにあたって有益な**5つの行動**を提示すると共に、その留意点も解説しています。

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し立て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。

II モデル調達基準（ガイドライン11頁以下）

モデル調達基準は、国際規範及び国内法令をふまえて、**外国人労働者を直接雇用する企業や仲介業者等**に対する**10の期待事項**を明確化しています。これらの企業は、モデル調達基準に対応し、その取組状況を開示することで、その取引先や企業・金融機関などからの評価を高めることができます。

サプライチェーン上外国人労働者雇用の可能性のある日本企業も、人権 DD の一環として、モデル調達基準をサプライヤーとの取引基本契約に挿入するなど、サプライチェーンその他の取引関係に組み込むことが期待されます。

第1条 中核的労働基準の遵守
第2条 雇用契約等
第3条 仲介業者等の利用
第4条 仲介手数料その他関連費用の制限
第5条 保証金・違約金条項・強制貯金の禁止
第6条 身分証明書等の保管の禁止
第7条 賃金及び労働時間
第8条 労働安全衛生
第9条 渡航・帰航費用
第10条 苦情処理制度

III 対話・協働のための実務指針（ガイドライン17頁以下）

対話・協働のための実務指針は、日本企業、外国人労働者、それぞれを支援する専門家・団体を対象として、サプライチェーンを通じた外国人労働者の労働環境の改善を目的とした対話・協働を促進するための**5つの実務指針**を提示しています。

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。

第2 連続勉強会の報告

1 外国人労働者の雇用環境改善とポジティブ・インパクト・ファイナンス

講師 平野ビニール工業株式会社 代表取締役社長 平野利直氏

開催日 2022年1月18日

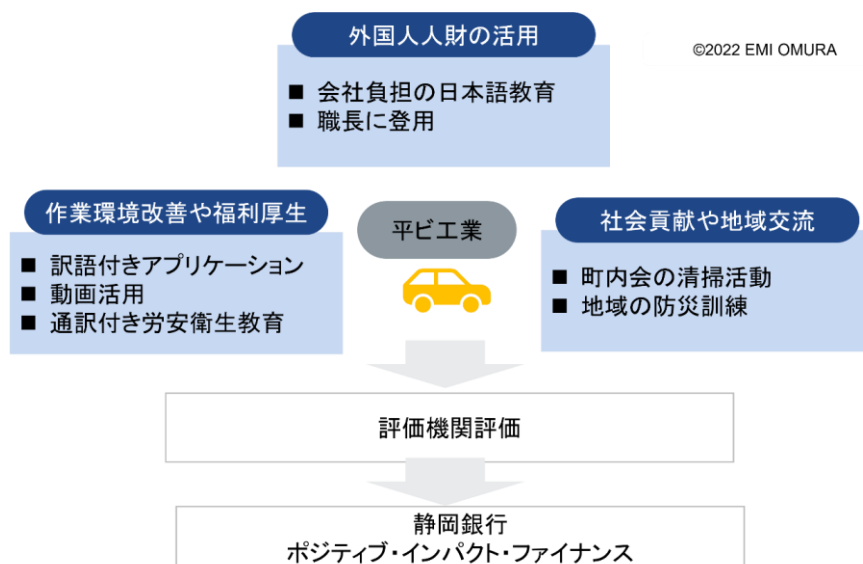
報告者 大村 恵実

1 講演の概要

平野氏には、同氏が代表取締役社長を務める平野ビニール工業における外国人労働者の雇用環境改善のための具体的な取組内容と、その結果、静岡銀行から1億円の運転資金の融資を受けた経緯について、ご説明をいただきました。

作業環境を改善し、不良品発生状況の可視化、SNS 活用による共有や、不良品を発生させないための標語を日本語とアルファベットで表記するといった工夫をされているとのことです。品質管理徹底の結果、直行率（不良品等が生じることなく後工程に送り込まれることを示す指標）は99.5%（2021年1月時点）に達しているといえます。

下記の図のとおり、平野ビニール工業は、外国人労働者の活用、作業環境改善や福利厚生、社会貢献や地域交流などの取組について評価を受け、静岡銀行から、ポジティブ・インパクト・ファイナンスに基づく融資を受けたとのことでした。



2 サプライチェーン外国人労働者ガイドラインとの関係と教訓

サプライチェーン外国人労働者ガイドライン「III 対話・協働のための実務指針」は、企業が外国人の人権を尊重するとの立場にフォーカスし、弁護士を含む専門家等と建設的に

対話・協働することの重要性を指摘しています。

平野ビニール工業株式会社は、外国人労働者の労働環境改善のための取組を進めるとともに、これらの取組を積極的に社内外に発信しています。また、同社が使用者側・労働者側を問わず弁護士ら専門家等と意見交換を行い、労働環境改善に向けた取組をさらに推進しようとしている点は、上記実務指針に沿った対話・協働の一例と評価できます。

勉強会参加者からは、「外国人労働者の人権を尊重する企業が選ばれる社会を作っていく必要がある」、「下請先に交付するセルフ・アセスメントツールだけでは表面的な回答が返ってくることも多く、実際の労働現場の問題が浮かび上がってこない。発注企業は、現場で起きている課題をもっと知る必要がある」といった感想が述べられました。

2 サプライチェーンにおける外国人労働者の救済と労働組合の役割

講師 ものづくり産業労働組合 JAM 会長 安河内賢弘氏

開催日 2022年3月15日

報告者 中村 優介

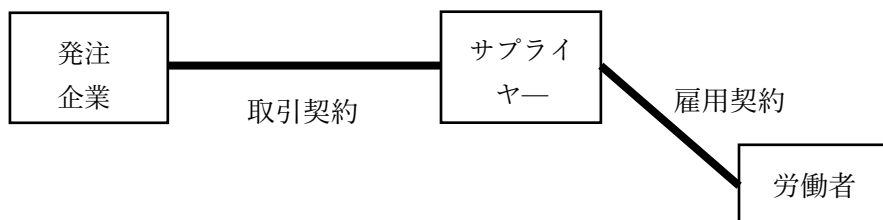
1 講演の概要

安河内氏には、労働組合の立場から、サプライチェーンにおける外国人労働者の救済事例を中心に、「ビジネスと人権」に関する取組みについてご講演をいただきました。安河内氏が会長を務める労働組合 JAM は、技能実習生の救済や外国人労働者の組織化及び労働条件の改善に関する行動を積極的に行っています。

労働組合 JAM には、とりわけ技能実習生を中心に、毎日のように相談が入り、その多くが、賃金未払（最低賃金法違反や残業代未払）やハラスメントだといいます。ハラスメントについては、実際の音声も紹介され、聴講者全員が驚きを隠せませんでした。

その中でも、カジュアル衣料品ブランドのサプライヤーにおいて発生した労働問題（賃金未払い、不当な拘束）について、労働組合 JAM は、発注企業である衣料品ブランド企業との間での対話を実施し、サプライヤーに対する是正措置や発注条件において具体的な対策を講じるよう要請した結果、発注企業は、発注条件の改定を実施したとのことです。

このような取組みにあたって、安河内氏が強調していたのは、海外を含めたサプライチェーン全体において、建設的な労使関係を確立し、人権 DD を実施することの重要性でした。



2 サプライチェーン外国人労働者ガイドラインとの関係と教訓

上記事例においても明らかとなり、発注企業においては、特にサプライヤーにおいて外国人労働者の人権侵害が発生するリスクがあることを十分に認識しておく必要があります。そのようなリスクを効果的に把握し、対処するためには、労働組合等と対話・協働することが有益です。サプライチェーン外国人労働者ガイドライン「I 行動原則」の「4 外国人労働者、NGO・労働組合等との対話・協働」では、外国人労働者を支援する労働組合、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ことの重要性を指摘しています。

サプライヤーに労働組合がないとしても、たとえば、労働相談窓口を充実・強化し、サプライチェーンにおける労働問題に関する相談を受け付け、これを解決できるようにすることが有益です。サプライチェーン外国人労働者ガイドライン「I 行動原則」も、「3 苦情処理・問題解決メカニズムの整備・活用」を挙げています。

3 送出し国からみた外国人労働者の脆弱性と日本企業に対する期待

講師 メコン・マイグレーション・ネットワーク 地域コーディネーター 針間礼子氏

開催日 2022年6月2日

報告者 宮城 知佳

1 講演の概要²

針間氏には、「技能実習制度を通しての日本への就労：移住労働者の観点から」というテーマで講演いただきました。

(1) MMN の活動紹介

メコン・マイグレーション・ネットワーク（通称「MMN」）は、メコン地域における移住労働者の権利促進のために活動している NGO のネットワークです。もともと移住労働者に対する人権侵害が多かったメコン地域では、日本への移住労働に対する期待が高かったため、政府のみならず NGO や労組も、技能実習制度に問題が生じるとは考えていなかったようです。このようななか、MMN は、他の団体に先駆けて、正確な情報提供や送出し国における自国民のサポート等といった送出し国としての役割に焦点を当ててきたとのことです。

(2) 外国人労働者が直面する情報格差の課題

MMN が実施した調査では、日本における外国人労働者らは、日本における社会保険制度、妊娠・出産の権利や組合に参加する権利の保障等といった、自らの権利を守るために重要な情報を十分に知らされていないという実態が判明したとのことです。

正確な情報提供は一義的には送出し国における役割ですが、来日した外国人労働者に受入企業が改めて情報提供を行うことで、外国人権利者らの権利保護だけでなく、受入企業と外国人労働者間の信頼関係醸成による長期的な生産性向上につながるとの期待が針間氏から示されました。

(3) 送出し機関による外国人労働者からの手数料徴収

また、送出し機関が外国人労働者に対して請求する送り出し手数料について、ミャンマーやベトナムには法定上限があるものの取り締まりが厳格ではなく、カンボジアでは法定上限がないとのことです。

そこで、MMN は、外国人労働者が負担する費用をゼロにする「斡旋手数料ゼロモデル」を提唱しています。同モデルの実現のためには、受入企業側において費用を負担する必要がありますが、受入企業側からは、費用負担のためには送り出し費用の内訳等に関する透明性確保が必須であるという意見も出ているようです。

² 「サプライヤー（受入企業）」、「発注企業」、「外国人労働者」等の呼称につき、勉強会で用いられていた呼称とは異なる場合がありますが、ガイドラインで用いられている呼称に統一させていただきました。

(4) 苦情処理メカニズムの整備の重要性

講演後のディスカッションでは、企業関係者から、自社のサプライチェーンにおける外国人労働者に関する状況把握に苦慮する声も聞かれました。これについては、外国人労働者の受入企業であるサプライヤーにおいて苦情処理・問題解決メカニズムが機能しているかをヒアリングするほか、発注企業がサプライチェーンにおける外国労働者が直接相談することができる仕組みを作るというアイデアも出されました。

2 サプライチェーン外国人労働者ガイドラインとの関係と教訓

(1) モデル調達基準の活用

外国人労働者の情報格差や手数料負担などの脆弱性を生じさせる問題に対応するために、発注企業が、外国人労働者の受入企業であるサプライヤーとの間で締結する契約等において、**サプライチェーン外国人労働者ガイドラインの「II モデル調達基準」**が推奨する以下のような条項を挿入し、サプライヤーの取組を推進することも有益です。

- ・外国人労働者の母国語による雇用契約の口頭説明や雇用契約書写しの提供（調達基準第2条4項、5項）
- ・外国人労働者の理解できる言語による就業規則の提供（同第2条9項）
- ・仲介手数料の徴収禁止、雇用主から外国人労働者に対する費用事前支払い等（同第4条1項）
- ・外国人労働者の渡航費用等の雇用主による負担（同第4条3項、第9条1項）
- ・実効的で機密性の高い苦情処理制度の整備、不利益取扱いの禁止等（同第10条）

(2) 苦情処理メカニズムの整備

脆弱な立場に置かれている外国人労働者が人権侵害に関して相談し、救済を受けることができる苦情処理メカニズムを整備することも有益です。

サプライチェーン外国人労働者ガイドライン「II モデル調達基準」の**第10条**が規定する通り、外国人労働者の受入企業であるサプライヤーに苦情処理制度の整備を求めることが有益です。

それと共に、**サプライチェーン外国人労働者ガイドライン「I 行動原則」**の**「3 苦情処理・問題解決メカニズムの整備・活用」**が規定する通り、発注企業も、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ことが重要です。

第3 ガイドラインの実践に向けて期待される行動

様々な立場の企業やステークホルダーが、第2で説明した連続勉強会における取組事例も参考としながら、サプライチェーン外国人労働者ガイドラインを実践・活用することができます。

以下のとおり、企業に加えて、機関投資家・金融機関、労働組合・NGO、専門家、政府など様々なステークホルダーが、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に向けて行動を起こすことが期待されます。

<p>1 すべての企業</p> <p>外国人労働者を直接雇用する企業や仲介業者等</p> <p>サプライチェーン上外国人労働者雇用がある発注企業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ I 行動原則をサプライチェーンを通じた人権 DD のプロセスに組み込む。 ・ II 対話協働のための実務指針に基づいて、ステークホルダーと対話協働する。 ・ II モデル調達基準の期待事項に対応し、対応状況を開示する。 ・ II モデル調達基準をサプライヤーその他の取引先との間の契約に組み込む。
<p>2 機関投資家・金融機関</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ I 行動原則を投融資取引を通じた人権 DD のプロセスに組み込む。 ・ II モデル調達指針を投融資先との間の契約条件や評価基準に組み込む。 ・ III 対話協働のための実務指針を通じて、投融資先企業やステークホルダーと対話協働する。
<p>3 企業を支援する団体・専門家</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ I 行動原則や II モデル調達指針に基づき、日本企業の取組を支援する。 ・ III 対話協働のための実務指針に基づいて、企業やステークホルダーと対話協働する。
<p>4 外国人労働者及び外国人労働者を支援する労働組合・NGO・専門家</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ I 行動原則や II モデル調達指針を実践するように、日本企業の取組を支援する。 ・ III 対話協働のための実務指針に基づいて、企業や他のステークホルダーと対話協働する。

<p>5 政府</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業がサプライチェーンを通じた外国人労働者の人権への負の影響を評価・対処する人権 DD を支援・促進する。 ・企業その他のステークホルダー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に取り組むための環境を整備する。 ・外国人労働者を保護する労働関連法令等を適切に執行する。 ・外国人労働者の人権侵害を助長し得る法制度を速やかに見直す。
--------------------	--

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 指宿 昭一氏

「ビジネスと人権」指導原則は、法的強制力のないソフトローであると言われていま
す。法的拘束力がない代わりに、労働者・消費者などステークホルダーや投資家の行動を
通じて実質的な拘束力があります。これを軽視しては、これからの企業経営は成り立ちま
せん。

ある企業のサプライチェーンの末端で外国人労働者への人権侵害が起こったとしま
す。法的責任がなくても、社会は、その企業が人権尊重責任を果たしていたかを問題にし
ます。自社が雇用している労働者の問題ではないからとえば言うほど、人権尊重責任を
自覚しない企業だとして批判されます。

こうしたことを避けるためには、各企業が「ビジネスと人権」指導原則に基づいて外国
人労働者への人権侵害を防ぎ、またそれが起こってしまったときの救済が図れるような
システムを作っていく必要があります。サプライチェーン外国人労働者ガイドラインと
この実践ハンドブックはそのための具体的な指針を提供できるものだと思います。

サプライチェーン外国人労働者ガイドライン実践ハンドブック

発行日：2022年10月

発行者：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 中村優介 弁護士 宮城知佳)

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

Email: grb.jimu@gmail.com
