



International
Labour
Organization

▶ 労働に関する企業の 社会的責任(労働 CSR/RBC)の 実現に向けた政策提言

ビジネスと人権の視点からみた日本のあるべき国家政策とは

▶ 労働に関する企業の 社会的責任(労働 CSR/RBC)の 実現に向けた政策提言

ビジネスと人権の視点からみた
日本のあるべき国家政策とは

菅原絵美(大阪経済法科大学) / 田中竜介(ILO 駐日事務所)

Copyright © International Labour Organization 2022
日本語版 2022年

ILO（国際労働事務局）の出版物は、普遍的著作権条約の第2議定書 (Protocol 2 of the Universal Copyright Convention) が規定する著作権を享受する。ただし、出典を明らかにするという条件のもとで、許可なく短い抜粋を引用することは許される。出版や翻訳の権利の取得については、ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland あるいは電子メールで pubdroit@ilo.org に申請を行うことが求められる。ILO ではこれらの申請を歓迎する。

複製権団体に登録している図書館、機関その他のユーザーは、その目的のために発行された許可に従い、複製することができる。貴国の複製権団体については、www.ifrro.org を参照のこと。

ISBN: 9789220376867 (web PDF)

Also available in English:

Policy recommendation for Japan towards achieving the labour dimension of corporate social responsibility
Japan's national policy concerning business and human rights

ISBN: 9789220369104 (web PDF)

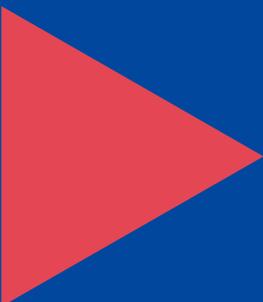
ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当事者の法的状態又はその境界の決定に関する ILO のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILO による刊行は、文中の見解に対する ILO の支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及は ILO の支持を意味するものではなく、また、企業名、商品名又は製造過程への言及がなされていないことは ILO の不支持を表すものではない。

ILO の刊行物及び電子媒体は、ILO のウェブサイト www.ilo.org/publns から入手可能。

All photos: ©ILO



▶ 謝辞

本研究は、大阪経済法科大学の菅原絵美及びILO駐日事務所の田中竜介により実施された。その目的は、労働に関する企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)及び責任ある企業行動(RBC: Responsible Business Conduct)、総称して「労働CSR/RBC」について、その基礎となっている国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際文書から導き出される規範内容と、多様なアクターによる規範の実践と発展のダイナミズムを考察し、これらを通じて国家に求められる施策について分析と提言を行うものである。

本研究の目的を達成するため、日本国内外において労働CSR/RBCをリードする日本政府機関、国際機関、労働組合やNGO等市民社会、使用者団体及び企業、そしてアカデミアの専門家から貴重な助言をいただいた。また、乗上美沙さん、ジャンミロムさん、ベロスルドヴァオリガさん、エモンズカレンさんに構想段階から関与し、本研究の完成に尽力いただいた。これらすべての方々に感謝の意を表す。

＊本研究の発行にあたっては、JSPS 科研費 19H01441 の助成を受けた。



▶ 目次

	概要	ix
	はじめに	xvi
▶ 1	労働CSR/RBCの展開と意義	1
	1.1 労働CSR/RBCに関する国際規範の形成	1
	1.1.1 多国籍企業をもたらした労働問題の構造変化とILO多国籍企業宣言	3
	1.1.2 企業の社会的責任（CSR）の登場と展開	4
	1.1.3 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP）の登場と伝播 ：「企業の人権尊重責任」の浸透	6
	1.1.4 SDGsによる企業の社会課題に対する主体的役割の承認	9
	1.1.5 グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの実現と ILO多国籍企業宣言の改定	10
	1.2 労働CSR/RBCと多様なアクターによる多層的な取組み	11
	1.2.1 労働CSR/RBCの特徴	11
	1.2.2 労働CSR/RBCの政策的意義（アクターがなぜ労働CSR/RBCを進めるのか）	14
	1.2.3 労働CSR/RBCの多層的な実践と国家による内面化	17
▶ 2	労働CSR/RBCに関する国際規范文書と その内容：多様なアクターの多層的な取組みの根拠	19
	2.1 UNGPと国家による労働CSR/RBC施策	21
	2.1.1 UNGPにおける労働CSR/RBC	22
	2.1.2 国家の人権保護義務として求められる労働CSR/RBC施策	23
	2.2 OECD多国籍企業行動指針と国家による労働CSR/RBC施策	25
	2.2.1 多国籍企業行動指針における労働CSR/RBC	25
	2.2.2 国家に求められる労働CSR/RBC政策	26
	2.3 SDGsと国家による労働CSR/RBC施策	27
	2.3.1 SDGsを実現する企業の主体的役割	27
	2.3.2 国家のSDGs実現の第一義的な責任と実施に必要な手段	28

2.4	ILO 多国籍企業宣言と国家の労働CSR/RBC政策	29
2.4.1	多国籍企業宣言における労働CSR/RBC	29
2.4.2	国家に求められる労働CSR/RBC政策	31
2.5	その他の国際イニシアチブ	34
2.6	労働CSR/RBCの規範内容	34
2.6.1	企業に対する規範内容の整理	35
2.6.2	国家に対する規範内容の整理	35

▶ 3

国際機関による労働CSR/RBC政策 42

3.1	国連の人権保障枠組み（国連人権理事会及び人権条約機関）	43
3.1.1	国連の人権保障枠組みにおける労働CSR/RBC政策の展開	43
3.1.2	国家に要請される労働CSR/RBC政策	44
3.2	経済協力開発機構（OECD）	46
3.2.1	デューデリジエンスガイダンスによる多国籍企業行動指針及びRBCの促進	46
3.2.2	多国籍企業行動指針の実施に関する情報提供	47
3.2.3	NCPsの機能強化	47
3.3	国際労働機関（ILO）	48
3.3.1	国際労働基準の適用監視システムが要請する国家施策	48
3.3.2	多国籍企業宣言促進ツールを通じた政労使とのエンゲージメント/サポート	49
3.3.3	プロジェクト/プログラムを通じた政労使とのエンゲージメント/サポート	50
3.3.4	ネットワーク、マルチステークホルダー・イニシアチブの主導・支援	53
3.3.5	ILO事務局が運営するCOVID-19及び「公正な移行」を含むその他の労働CSR/RBC課題に関するサポートと政策一貫性	53
3.4	その他の国際機関	54

▶ 4

地域機構と労働CSR/RBC 55

4.1	欧州連合（EU）における労働CSR/RBC政策	56
4.1.1	EUがCSRに取り組む政策理念・目的（ビジョン）の展開	56
4.1.2	EUにおける労働CSR/RBC政策の現在：ビジネスと人権、SDGs、そしてCOVID-19	57
4.1.3	EUが進める労働CSR/RBCに関する具体的施策	58
4.1.4	社会対話	62

	4.1.5 救済：人権の尊重と保護、救済へのアクセスの提供	62
	4.1.6 国際協力：多国間及び二国間枠組におけるEU外でのCSR/RBCの推進と政策一貫性の確保	62
	4.2 東南アジア諸国連合（ASEAN）における労働CSR/RBC政策	63
	4.2.1 ASEANにおけるCSR及び労働CSR/RBC	63
	4.2.2 ASEANが進める労働CSR/RBCに関する具体的施策	64
	5 企業、労働組合、その他ステークホルダーによるイニシアチブと労働CSR/RBC	65
	5.1 企業視点の労働CSR/RBC及び期待される政策	66
	5.1.1 企業が労働CSRに取り組む意義	66
	5.1.2 企業が期待する労働CSR/RBC政策	66
	5.2 投資家の視点から期待される労働CSR/RBC政策	68
	5.3 労働組合の視点から期待される労働CSR/RBC政策	70
	5.4 市民社会の視点から期待される労働CSR/RBC政策	71
	5.5 国内人権機関（NHRI）の視点から期待される労働CSR/RBC政策	73
	6 国家（政府）による労働CSR/RBCと現状	74
	6.1 多数国間枠組みにおける労働CSR／RBC（G7及びG20）	74
	6.2 国レベルでの政府による労働CSR/RBC施策	76
	6.2.1 労働CSR/RBCに関する国家戦略文書の策定	76
	6.2.2 グローバル・サプライチェーンにおける労働CSR/RBCに関する立法措置	78
	6.3 世界各国の労働CSR/RBC情報の提供と公共調達	82
	6.4 対外政策（貿易・投資）における労働CSR/RBC	82
	6.5 国内認証による労働CSR/RBCの実現	84
	6.6 OECDの国内連絡窓口（NCPs）の活用	85
	7 日本政府による労働CSR/RBC政策	86
	7.1 日本社会とCSR、SDGsそして「ビジネスと人権」	87

7.2	日本政府による労働CSR/RBC政策の変遷	88
7.2.1	日本政府各省庁によるCSRへの取組み	88
7.2.2	日本政府によるSDGsへの取組みと企業の役割	89
7.2.3	日本政府による「ビジネスと人権」に関する行動計画（J-NAP）の策定	90
7.2.4	国際社会での労働CSR/RBCに関わる動向と日本社会	90
7.3	日本政府による労働CSR/RBC政策の内容	91
7.3.1	日本政府の姿勢となる国際人権・労働条約の批准	91
7.3.2	国際人権・労働基準の国内実施：日本における諸課題	92
7.3.3	労働CSR/RBCに関する戦略文書	92
7.3.4	労働CSR/RBCに関する具体的施策	93
7.3.5	社会対話	96
7.3.6	対外政策	96
7.3.7	救済	97
7.3.8	労働CSR/RBCに関する国際協力	98
8	提言	99
8.1	国際規範及び多層的な実践が示す国家のとるべき労働CSR/RBC政策の方向性	99
8.2	日本政府への政策提言	101
8.2.1	労働CSR/RBCの国家戦略文書の策定	103
8.2.2	政策理念・目的（ビジョン）に基づく行動計画の策定	106
8.2.3	個別の労働CSR/RBC施策	108
8.2.4	対外・貿易政策	110
8.2.5	社会対話の促進	111
8.2.6	NCPsの強化	111
8.2.7	労働CSR/RBC及びビジネスと人権の視点からのNHRI設置の検討	111
8.2.8	労働CSR/RBCに関する国際協力	112
8.2.9	コロナパンデミックからの復興	112
8.3	まとめ	113
	参考文献	114

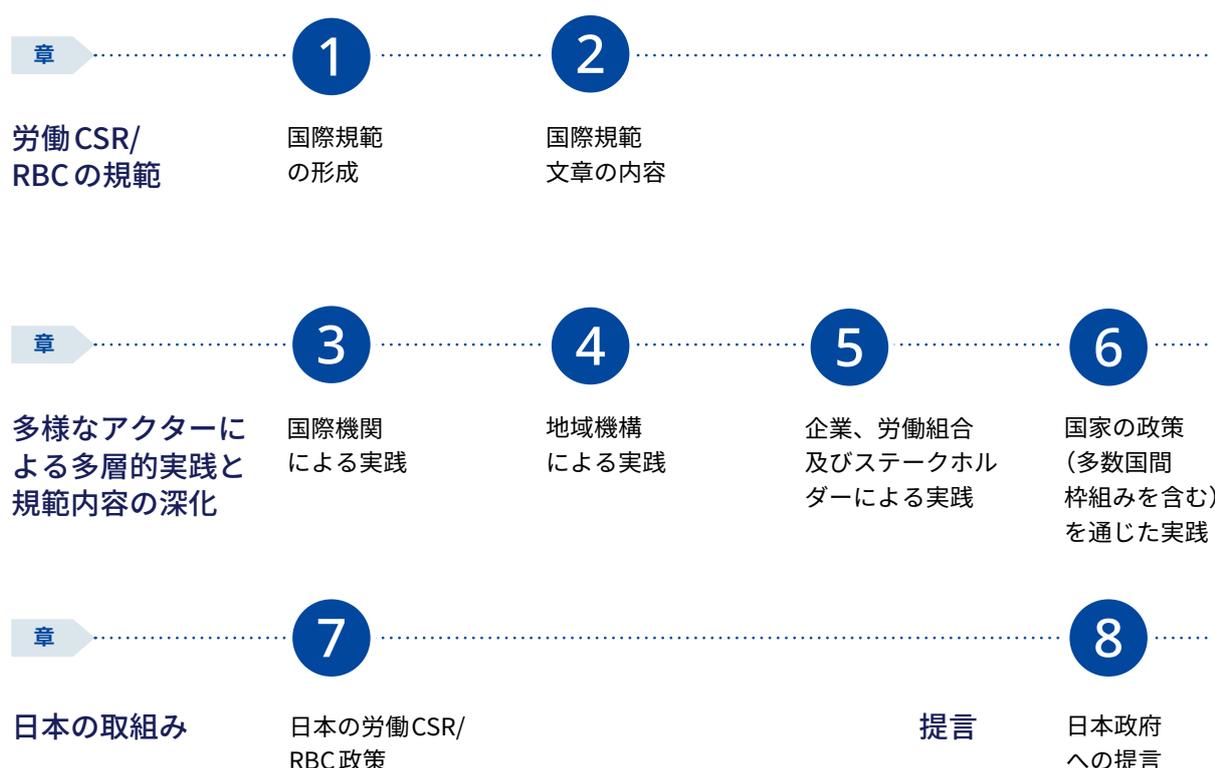
図の一覧

図1： 国際労働基準と「ビジネスと人権」関連文書に関する経緯	2
図2： ビジネスと人権に関する3つの国際社会のアプローチ	6
図3： ILO 多国籍企業宣言から示唆される労働に特化したアプローチ	12
図4： 現在まで展開されてきた労働CSR/RBCの3つの特徴	14
図5： 労働CSR/RBCの政策的意義	16
図6： ビジネスに対して影響力を増す中核的労働基準	17
図7： 本レポートの構成	18
図8： 労働CSR/RBCに関する国際規範	20
図9： 国家の立場からの問い	21
図10： 強制労働条約（29号）2014年議定書	32
図11： 本レポートの構成（再掲）	100
図12： 日本政府に対する労働CSR/RBC政策の提言	102

概要

本報告書は、労働に関する企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）及び責任ある企業行動（RBC：Responsible Business Conduct）、総称して「労働CSR/RBC」について、その基礎となっている国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP：United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）などの国際文書から導き出される規範内容と、多様なアクターによる規範の実践と発展のダイナミズムを考察し、これらを通じて国家に求められる施策について分析と提言を行うものである。なお、本報告書では、労働に関するCSR/RBCを、「企業がその事業活動を通じて社会に及ぼす影響のうち、特に労働の側面の影響を考慮し、その法的及び社会的に要請される責任を全うするための企業行動」と捉えることとする。

本報告書の構成



1

労働CSR/RBCの展開と意義

労働CSR/RBCに関する国際規範の形成は、多国籍企業の規制が国際的な関心事項となった1970年代から始まった。この時期に採択されたOECD多国籍企業行動指針（1976年）、ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（1977年）（以下、ILO多国籍企業宣言）が先導的文書となり、1990年代後半に始まる企業の社会的責任（CSR）、さらに国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）（以下、UNGP）や「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）」（2015年）を取り込みながら、労働CSR/RBCが展開されてきた。すなわち、企業活動が国境を越え、その経済・社会への影響力が増大していくのに合わせて、企業による人権・労働の権利に対する負の影響の排除と社会的進展に対する積極的貢献の促進がその内容として強調されるようになってきた。

1章は、歴史的経緯から構築されてきた労働CSR/RBCの特徴を挙げる。①国際基準（中核的労働基準及びその他の国際人権・労働基準）の尊重、②グローバル・サプライチェーンに及ぶ責任、③法令遵守のみならず人権・労働に関する消極的責任（侵害しない責任）及び積極的役割（社会経済発展への貢献）という点である。このような労働CSR/RBCは、国内及びグローバルでの社会課題の解決のみならず、社会におけるプレゼンスや信頼の確保として、そして公正な競争環境（a level playing field）を伴った持続可能な市場づくりという経済政策として、企業はもちろん、政府、国際機関、地域機構、市民社会など多様なアクターによって取り組まれてきた。本報告書では、このような多様なアクターによる多層的取組みの相互作用のダイナミズムのなかで形成されてきた、国家のとるべき労働CSR/RBC政策の内容を明らかにする。

2

労働CSR/RBCに関する国際規範文書とその内容：多様なアクターの多層的な取組みの根拠

国連、ILO及びOECDは、世界中の国家と多様なステークホルダーの意見を反映しつつ、労働CSR/RBCに関する国際規範文書を策定し、国家または企業に具体的な労働CSR/RBC政策や取組みを提示・要請している。その内容は、労働CSR/RBC政策のカatalogともいえる多様な内容であるが、大別すると、(a)労働CSR/RBCの基礎となっている中核的労働基準を構成するILO条約の批准、(b)批准した国際人権・労働基準の国内実施、そして(c)労働CSR/RBCの国家戦略、(d)労働CSR/RBCを実現するために国家に求められる個別施策、(e)対外政策での労働CSR/RBC、(f)社会対話/エンゲージメントの促進、(g)救済、そして(h)国際協力における労働CSR/RBCと整理することができる。(d)の個別施策には、啓発（支援、情報、ガイドラインの提供）、非財務情報の開示、公共契約・公共調達、中小企業への働きかけなどが含まれる。2章は、これら国際文書で示された労働CSR/RBCの規範内容を踏まえ、特に労働の側面において企業が果たすべき責任を明確化し、国家政策がいかにこれを規律し促進するかを分析する。

3

国際機関による労働CSR/RBC政策

労働CSR/RBCの規範内容を反映しながら、国際機関、地域機構、企業及びステークホルダー、そして政府と多様なアクターの多層的な実践を通じて、国家による労働CSR/RBC政策が深化し具体化されてきた。

3章は、国際機関、特に国連やILO、OECDによる労働CSR/RBCの実現に向けた活動、すなわち条約その他国際文書の実施や具体化、ガイダンスやプロジェクトを通じた国家への働きかけ等に焦点を当てる。これらから導き出せる国家に求められる施策として、国際人権・労働基準の国内実施はもちろん、国際機関による労働CSR/RBCの情報やガイダンスの企業への提供、労働CSR/RBCに関する国家戦略を盛り込んだ国別行動計画の策定、域外へ広がるグローバル・サプライチェーンでの施策、産業別労使対話や受入国・本国の政府間対話など政労使でのエンゲージメントの強化、OECD多国籍企業行動指針各国連絡窓口（NCPs：National Contact Points）の強化、政府による国際協力及びマルチステークホルダー・イニシアチブの主導・支援、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）からの復興などが挙げられる。これらを通じて、3章は労働CSR/RBCの実践における国家の具体的考慮要素を示す。

4

地域機構と労働CSR/RBC

地域機構、なかでもEU及びASEANにおいて、労働CSR/RBCを盛り込んだ戦略文書を策定・実施し、その加盟国政府に対しても労働CSR/RBC施策の実施を求める動きがみられる。国家がとるべき施策として、地域機構は国際人権・労働基準の国内実施を確認したうえで、労働CSR/RBCを含むビジネスと人権に関する国家戦略を盛り込んだ国別行動計画の策定を求める。さらに具体的な施策として、適切なデューデリジェンスを促す規制、非財務情報の開示とサステナブル投資、社会的に責任のある公共調達、労働CSR/RBCを促進する貿易・開発政策、さらに啓発や研修の作成、社会対話の促進、救済へのアクセス、国際協力の促進を進めている。4章では、日本とも経済的社会的政策及び市場のつながりが深いEU及びASEANの政策分析を通じて、労働CSR/RBC政策の具体例を検討する。

5

企業、労働組合、その他ステークホルダーによるイニシアチブと労働CSR/RBC

5章は、企業及び使用者団体、労働組合、その他のステークホルダーとして投資家、市民社会、国内人権機関（NHRI：National Human Rights Institutions）を取り上げ、国家に求める労働CSR/RBC政策を検討する。企業活動自体がステークホルダーによって支えられていることから、正当で効果的な政策形成においてもその要請の考慮が期待されている。

欧州を中心に労働CSR/RBCを含む形で人権デューディリジェンスの義務化の動きが続いている。立法施策に対する企業の立場は決して一枚岩ではないが、国際規范文書と一貫性のとれた国家戦略・国内施策の策定が望まれている。日本国内でも、関連政策の方向性を示すビジョン策定や省庁間の政策一貫性確保（経団連）、中小企業のための公正な競争条件・取引関係の実現（中同協）等が要請されている。

投資家は企業に対してESG投資に関する情報開示とエンゲージメントを求める一方で、その政策化の観点から、国連責任投資原則（PRI：Principles on Responsible Investment）等を通じた持続可能な金融及び投資に関する包括的な国家戦略の策定を提言している。

労働組合は、中核的労働基準を構成するILO条約の批准と基本的権利に関する原則の遵守を求めるとともに、デューディリジェンス義務化も積極的に議論している。労働組合の活動からは、グローバル・サプライチェーンを通じた労使協議と連携の重要性が示唆され、これによる投資本国－受入国を通じたディーセント・ワークの促進に加え、生産体制強化、紛争予防と解決などサプライチェーンの強靱化と産業全体の発展につながり得る点が注目される。投資本国と受入国双方の労働CSR/RBC政策において社会対話を組込むこともできるだろう。

市民社会も、グローバル視点から、既存政策のギャップ分析に基づく優先課題の特定、企業へのガイダンス、情報開示要求、インセンティブ設定、政府調達などとの連動、デューディリジェンスの義務化立法、侵害被害者の実効的な救済、国際協力の推進を求めている。NHRIも労働CSR/RBC政策について当事者とのエンゲージメントやスマートミックス、政策の一貫性などの要請を満たした国別行動計画の策定を求めている。

6

国家（政府）による労働CSR/RBCと現状

労働CSR/RBC政策に関する多国間枠組みのうち主要なものとして、G7、G20など、諸国の活動を基礎づける宣言の採択を目指す国家間会合が挙げられる。その成果文書等で確認された国家による労働CSR/RBC施策の内容としては、国家戦略を盛り込んだ国別行動計画の策定、グローバル・サプライチェーンにおけるデューディリジェンスの促進のための義務的措置を含むスマートミックス、好事例の奨励、中小企業の支援、NCPsなどの非司法的な苦情申立てへのアクセス、貿易投資協定への労働原則の組み入れ、ステークホルダーの関与、国際枠組み協定（GFAを含む）をはじめとした社会対話の促進、公共調達を通じた労働コンプライアンスの向上、児童労働・強制労働・人身取引・現代奴隷制を根絶するための取組みがある。

各国政府による労働CSR/RBC政策は、政府自身によるイニシアチブに加え、国際規范文書による要請や、国際機関、地域機構、企業、そして労働組合や市民社会をはじめとするステークホルダーからの要請など、国内外を含む社会からの要請も反映しながら形作られてきた。具体的には、労働CSR/RBCに関する国家戦略文書の策定、グローバル・サプライチェーンにおける労働CSR/RBCに関する立法措置、世界各国の労働CSR/RBC情報の提供と公共調達との連動、対外政策（通商・投資）における労働CSR/RBCの統合、国内認証による労働CSR/RBCの実現、NCPsの活用が展開されてきた。

6章では、国家間や各国レベルで設定された政策理念・目的（ビジョン）が具体的施策にいかに関与しているかを分析し、日本の労働CSR/RBC施策を検討するうえでの事例を提供する。

7

日本政府による労働CSR/RBC政策

日本政府におけるCSR政策の議論は、2000年代には国家戦略・行動計画の策定までに至らなかったが、近年SDGsや「ビジネスと人権」への取組みを通じて、再び議論され具体化されている。注目すべきは、2020年10月に策定された『「ビジネスと人権」に関する行動計画』（J-NAP）である。

7章では、日本政府による労働CSR/RBC施策を、①国際人権・労働条約の批准、②国際人権・労働基準の国内実施、③労働CSR/RBCに関する戦略文書、④労働CSR/RBCに関する具体的施策（理解促進と啓発、非財務情報の開示と公共調達、ESG投資、メガイベントでの労働CSR/RBC、社会対話、対外政策、救済、国際協力）と分類し、6章までの内容と比較可能にする。

8

提言

本報告書における国際的な規範・目標の内容、多様で多層的なステークホルダーによる実践、そして日本政府における現政策を分析・比較すると、日本の労働CSR/RBC政策の進化の余地は極めて大きいことがわかる。8章で行う日本政府に対する提言概要は以下の通りである。

- ▶ 日本の労働CSR/RBCの政策理念・目的（ビジョン）を設定する。そしてビジョンを明文化し、省庁横断型の行動計画を盛り込んだ国家戦略文書を策定する。
- ▶ 日本政府による労働CSR/RBC政策のギャップ分析を行い、日本企業・社会の優先的な人権課題を特定する。労働CSR/RBC政策は、労働者の保護のみならず、企業の成長戦略、貿易投資、人権外交、国際協力、さらには受入国の産業育成や開発に至るまでグローバルレベルかつ幅広い政策分野に亘っており、省庁間・関係機関の連携及び政策の一貫性の確保が必要である。
- ▶ ビジョン・戦略に基づいて、労働CSR/RBC施策を、スマートミックスやインセンティブの設定の観点から検討する。具体的な労働CSR/RBCの個別施策としては、①企業に対する労働CSR/RBCの働きかけ、②情報開示の促進（自主性が義務化か）、③ESG投資及びサステナブル投資、④経済主体としての政府による責任ある行動、⑤対外政策、⑥社会対話の促進、⑦NCPsの強化、⑧労働CSR/RBC及びビジネスと人権の視点からのNHRI設置の検討、⑨国際協力、⑩コロナパンデミックからの復興が挙げられる。

国家による労働CSR/RBC施策は、もちろん複数の政策意図のもとで実施されてきたが、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの実現など労働者の権利保障に資するものであることが不可欠の前提である。昨今の「ビジネスと人権」の動きをみても、どうしても各国・地域での個別課題に関心が集まりがちである。しかしこれら個別課題は氷山の一角に過ぎず、問題の所在はグローバルに根深く存在してきた労働課題にある。例えば、地球上で約160人にひとりが現代奴隷の被害者であり、特定の国・地域を対象とした取組みだけでは不十分である。

全地球的な経済と社会の進展と個別施策がどのようにつながるのか、そして日本企業が持続可能性を目指すグローバル経済で活動していくために、労働CSR/RBC施策におけるビジョンの設定が喫緊の課題である。それには、労働者の人権保障を中心としたグローバル経済社会全体における持続可能性を目指し、日本がこれまで展開してきた国際協力の形を活かすことも考えられる。すなわち、政府、企業、労働者などマルチステークホルダーが対等な形で対話、協力、エンゲージメントしながら、関係国とともに発展することを中心に据えた労働CSR/RBCを推進するというビジョンをひとつの方向性として提案したい。

▶ はじめに

本報告書は、労働に関する企業の社会的責任（CSR:Corporate Social Responsibility）及び責任ある企業行動（RBC:Responsible Business Conduct）、総称して「労働CSR/RBC」について、その基礎となっている国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP:United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）などの国際文書から導き出される規範内容と、多様なアクターによる規範の実践と発展について考察し、これらを通じて国家に求められる施策について提言を行うものである。CSR及びRBCの概念に何が含まれるかについての見解は様々であり、時代背景や政策における位置づけの変化によって変遷している例もある。しかし、本報告書のCSR及びRBCに関する規範内容と実践の考察からすると、CSR及びRBCは法令遵守、企業の環境や人権に関する尊重責任、政策のガバナンス・ギャップへの対処、持続可能な開発への積極的貢献等の概念を包含するものとして捉えられ、その中核となるのは社会からの期待に則した、社会との関わり合いにおける責任と理解される。したがって、労働CSR/RBCとして、企業は持続可能な開発への貢献という積極的な役割を担う一方で、その活動がもたらすバリューチェーン全体における労働者、消費者、地域住民などの人権へのリスクや負の影響に対処する責任が求められており、その内容の多くは「ビジネスと人権」（Business and Human Rights）と共通する（OHCHR・OECD・ILO・EU[2020]）。したがって本報告書では、「労働CSR/RBC」について、労働に関するCSR/RBC、すなわち、「企業がその事業活動を通じて社会に及ぼす影響のうち、特に労働の側面の影響を考慮し、その法的及び社会的に要請される責任を全うするための企業行動」と捉えることとする。¹

1 なおILO（2009）は、CSRについて、「企業がその活動が社会に与える影響を考慮し、社内の手法とプロセスとともに、外部関係者とのやりとり（interaction）を通じて自社の原則と価値観を確認する方法である。また自発的で企業主導的な取り組みであり、法令遵守を越えると考えられる活動を指す。」と定義づけている。CSRについては様々な定義づけが見られ、また政策における位置づけの変化から定義が変更される例もある。例えば、欧州委員会は、2001年にCSRを「社会や環境に関する問題意識をその事業活動やステークホルダーとの関係の中に自主的に取り入れていくための概念」としていたが、2011年に定義内容を「企業の社会への影響についての責任であり、企業が主導する形で、社会、環境、倫理、消費者及び人権に関する課題をそのビジネス戦略及び事業活動に統合し、法に従う責任」と変更した。さらに、近時においてEUは、CSR/RBCをビジネスと人権やSDGsとも結びつけることで、EU企業の企業競争力ひいてはEU経済の発展を基礎づける要素として捉え、政策の中に位置づけるようになっていく。（→4章）



▶ 1

労働CSR/RBCの展開と意義

1.1 労働CSR/RBCに関する国際規範の形成

以下で述べるように、労働CSR/RBCに関する国際規範の形成は、多国籍企業の規制が国際的な関心事項となった1970年代から始まった。その後、1990年代後半に始まるCSRの広がり、UNGPや「持続可能な開発目標 (SDGs:Sustainable Development Goals)」(2015年)を取り込みながら、その内容を展開させてきた。すなわち、企業の活動が国境を越え、その経済・社会への影響力が増大していくのに合わせて、企業による人権・労働の権利に対する負の影響の排除と社会的進展に対する積極的貢献の促進を強調するようになってきた。これに伴い、労働CSR/RBCは「ビジネスと人権」やSDGsとも結びつけられて政策に反映されるようになっており、国際的に認められた規範との整合性、グローバル・サプライチェーン²を通じた人権・労働の権利の保護、社会経済の発展や開発への貢献も労働CSR/RBCの内容として求められるようになってきている (図1参照)。

2 本報告書ではサプライチェーンをバリューチェーンと類似の概念として扱う。サプライチェーンは、狭義では企業の原材料や資材の調達や生産委託の流れを意味するが、広義では前述のようにバリューチェーンと同様に、原材料調達や生産委託から投融資、流通、廃棄・リサイクルまでの全体の価値構築のつながりを意味する。

▶ 図1：国際労働基準と「ビジネスと人権」関連文書に関する経緯



1.1.1 多国籍企業がもたらした労働問題の構造変化とILO多国籍企業宣言

第二次世界大戦後、企業の海外進出は欧米市場を中心に盛んになり、1960年代に脱植民地化の進む第三世界へ広がった。先進国の多国籍企業は経済的影響力と先進的技術をもつことから、受入国、特に独立直後の途上国の経済発展への貢献が期待され、進出が国によって奨励される例もあった。他方で、先進国と途上国の経済格差は南北問題として国際的に議論され、そのなかで多国籍企業による政治介入³や天然資源の支配などの負の側面も注目されるようになった。途上国の反多国籍企業の姿勢は国連等の場でも集約され、途上国や社会主義国とともに国連の多数派を形成して新国際経済秩序(NIEO)や経済的自決の権利の概念を生み出した(1974年国連資源特別総会「新国際経済秩序樹立に関する宣言」等)。この政治勢力は、多国籍企業の活動を拘束力をもって規制しようとする多国間協力の端緒となり、後の「人権に関する多国籍企業及び他の企業の責任に関する規範」策定などの動きにつながっていった。

このような1960年代以降の時代背景を踏まえ、労働分野においては、主に労働組合の働きかけにより、ILOに対して多国籍企業と社会政策の分野における適切な政策策定の要請がなされるようになり、ILOは1970年代に詳細な調査や国連諸機関との認識共有を行って、1977年に「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(以下、ILO多国籍企業宣言)を採択した(Günter [1982]、花見[1979])。⁴ 多国籍企業の労使関係は、国内の労使関係とは構造的に異なっており、このことが従来の国内労働問題に対してとられていたアプローチ、すなわち国際労働条約の批准と国内実施、また集团的労使関係に関する権利保障に基づく労使交渉での労働条件の向上による解決を難しくしていた。すなわち、多国籍企業はその経済力から労働者保護のための法規制を無視したり、また本社の集権的な決定によって拠点を他国へ移動することが可能であるため、国内での集团的労使関係に関する権利保障のみでは交渉による労働条件決定が困難になっていたのである。これに対して、労働組合側は国際的連帯で対処することも考えられたが、1970年代の度重なる経済危機のなかで、先進国を中心に各国の労働組合は自国内での雇用確保を優先せざるを得ない状況にあり、結束は困難であった。またこれらの労働組合は自国政府に対し国際レベルで行動をとるよう圧力をかけてきたが、政府は多国籍企業の競争力の維持とそれらが生み出す利益を失うことを危惧して自国の多国籍企業に厳格なルールを課そうとする意欲を欠くのが通常であった。⁵

3 代表的なものとして、チリのアジェンデ政権成立阻止を狙った多国籍企業による政治介入事件(1970年代)などがある。

4 1970年代、ILOでも開発途上国と工業化された西欧諸国との対立は生じていた。社会主義国と資本主義国の間に生じていた対立に加え、工業化された先進国と開発途上国の対立が加わる状況のなかで、例えばアメリカは途上国と社会主義国によるILOの「政治的利用」を非難し1977年にILOを脱退した(1980年に復帰)。

5 なお、多国籍企業宣言の採択にあたって、当時の宣言の前文でも引用される1976年の世界雇用会議(World Employment Conference)では、主に先進市場経済国の政府によって多国籍企業が雇用と開発に及ぼすプラスの影響が主張された。

この多国籍企業の性質による労働問題の構造変化を背景として、ILOは多国籍企業が雇用と開発に及ぼす影響に対して、条約ではなく宣言の形でその行動に関する原則を示すこととなったのである。⁶ 宣言当時、ILOの既存の条約や勧告の内容について企業による尊重を求めたことは大きな進歩であったが、他方でその実効性確保について政府や企業を法的に拘束することは回避され、ILOの条約適用監視システムを活用することも見送られた。ILOは、国家に対しては国際労働条約の批准及び適用を求め、条約適用監視メカニズムをもって救済を提供するという設立当初の努力を継続しつつ、国境を超える多国籍企業の行動に関する労働問題について、条約（ハードロー）による規制とは一線を画する形で対処することとなった。宣言は、ILOの独自の三者構成主義に基づき、政府、使用者、労働者の協議に基づく「三者宣言」とされ、多国籍企業の活動について、法的拘束力によってではなく、多国籍企業自身と受入国及び本国の政労使三者の相互協力とそれぞれの役割を發揮させることで規律を行うことが企図された（ILO[1977]第1版第4項）。ここに労働CSR/RBCの萌芽が認められる。

なおこの時期には、OECD多国籍企業行動指針（1976年）⁷など国際機関において、多国籍企業に対する法的拘束力のない行動綱領や指針、宣言などの国際的文書が検討・採択された。⁸ ILO多国籍企業宣言を含め、これらの規範相互の政策一貫性を担保するために当時から国連システム内を中心に協調が行われており、今でもその努力は続けられている。⁹

1.1.2 企業の社会的責任（CSR）の登場と展開

ここまで述べたように、1960年代以降、南北問題により多国籍企業の活動に対する規制について国家間で対立が生じており、労働分野については政労使の対話・調整に基づき拘束力を持たない形で国際労働基準の尊重を定めるILO多国籍企業宣言が採択された。1990年代以降は企業の社会との関わり、あるいは企業活動が社会に及ぼす影響¹⁰が「企業の社会的責任」として議論されるようになっていく。¹¹

もともと、CSRは90年代に雇用、経済再建、社会的結束を実現する手段のひとつとして欧州で登場し、その後、米国へ、そして日本へと広がっていった。¹² 環境や人権、そして労働に関するさまざまな国内・国際社会の動きが結びついてCSRが形成されていったと考えられる。CSRの議論を展開させるきっかけとなった労働事案の一つとして、90年代後半のナイキのスウェットショップ（搾取工場）問題が挙げられる。ナイキの製造委託先である東南アジアの諸企業の職場で低賃金労働、長時間労働、セクシュアルハラスメント、児童労働、強制労働といった深刻な労働問題が発生していることが明らかにされ、スウェットショップと取

6 ILO内の議論の過程で、労働者側と政府側から内容について条約を採択すべしとの意見があったものの、使用者側の非拘束的宣言とすべきとの意見により、最終的に宣言の形で合意された。Günter [1982]

7 OECD多国籍企業行動指針は、1976年、「国際投資と多国籍企業に関する宣言」の一部として策定された。策定当初は、国際直接投資に対する開放政策への支援とともに、多国籍企業による受入国に調和した活動の展開を目的としており、多国籍企業の（受入国での）積極的貢献と問題の最小化に焦点が当てられた。

8 その他に多国籍企業に関する国連行動綱領案（75年検討開始、92年廃案）、WHO/UNICEF人工乳のマーケティングに関する行動綱領（1981年、議論は70年代から）などがある。

9 ILO多国籍企業宣言についても国連行動綱領案のなかで相互参照（Cross reference）がなされるよう働きかけがされてきた。Günter [1981]

10 なお、本報告書は「労働」の側面に焦点を当てるため、CSRの労働や人権に関する起源をたどっていくが、環境分野の動きも重要なCSRの起源である。環境分野の国際的な動きからCSRの起源を追ったものとして、青木 [2013]、ILO [2007]

11 他方、1990年代に入り、直接投資の落ち込みに直面した途上国はその態度を多国籍企業に対する規制の緩和へと変化させてきていた。国連は、多国籍企業への規制から、投資の保護と促進、そして「開発のための柔軟性」という視点へと政策を転換した。Sauvant & Aranda [1994]

12 日本では2003年が「CSR元年」と呼ばれている。2003年はリコーに日本で初めてCSRの部門ができ、また経団連CBCCがCSR対話ミッションの派遣を開始した年でもある。川村 [2003]

引関係を持つナイキに対して不買キャンペーン等が行われた。つまり、取引関係を有する他社での労働問題の責任がナイキに問われたのである。この問題も含め、グローバル化した企業活動が現地の社会や環境に与える影響に注目が集まり、従来の株主に対する利益還元を中心に企業責任を考えるアプローチから、社会からの要請や環境保護の要請に応えることも含むアプローチへと変質させるきっかけとなっていった。すなわち、企業は株主のみならずすべてのステークホルダーに対して責任を負うと捉えられるようになったのである。



その後、国際標準化機構（ISO）によってCSRの国際的な共通理解の促進が図られた。2010年に発効した「ISO26000：社会的責任に関する手引」である。ISO26000で確認された社会的責任は、持続可能な開発への貢献、ステークホルダーの期待への配慮とともに、関連法令の遵守及び国際行動規範の尊重が基礎となること、さらにこれらの基礎を組織全体としての活動に組み込むことはもちろん、組織の関係として自社のみならず取引先（サプライチェーン）を含めて行動をとることが確認された。また社会的責任の中核主題として、組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画・コミュニティの発展が含まれるとされ、労働慣行としてILOの国際労働基準を尊重することが社会的責任の要素であることが確認された。¹³

CSRが社会・ステークホルダーからの期待を反映するにつれ、近年その履行も社会との関係、すなわち社会・ステークホルダーからの支持・評価に依存するようになってきている（→5章）。ステークホルダーからすると、企業の活動をモニタリングし、その評価を企業に対する働きかけに結びつける方法である。例えば、消費者は商品のボイコットを行い、政府はCSRの評価を調達に反映させる。投資家としての個人や金融機関は責任投資やESG投資という形で反映させる。労働組合は、CSRを労使協議の対象として取組みの説明責任や情報開示などを企業に求める。NGOや民間の評価機関は、モニタリングの結果を、批判や格付け、ソーシャル・ラベリングという形で発信する。国際機関もモニタリングの結果を、調達に反映させたり、またパートナーを決定する際に反映させたりしている。¹⁴ 日本での代表的な事例を紹介すると、2013年から経済産業省と東京証券取引所による女性活躍推進企業のインデックスである「なでしこ銘柄」が始まった。また2014年には金融庁が投資機関に投資先企業の持続的成長を促すための対話を求める「日本版スチュワードシップ・コード」を、2015年には日本証券取引所が上場企業に対しCSRを問う「コーポレートガバナンス・コード」を発表した（2021年 最新改訂）。これらの枠組みにおいて、企業と投資家の対話の必要性は論じられるものの、CSRを政府自身（政府調達）、消費者、市民社会の判断・経済行動と結びつける実質的仕組みの構築はこれからの段階である。

13 なお、ISOはILOと覚書を結び、ISO26000の開発に関して協力していくことで合意している。

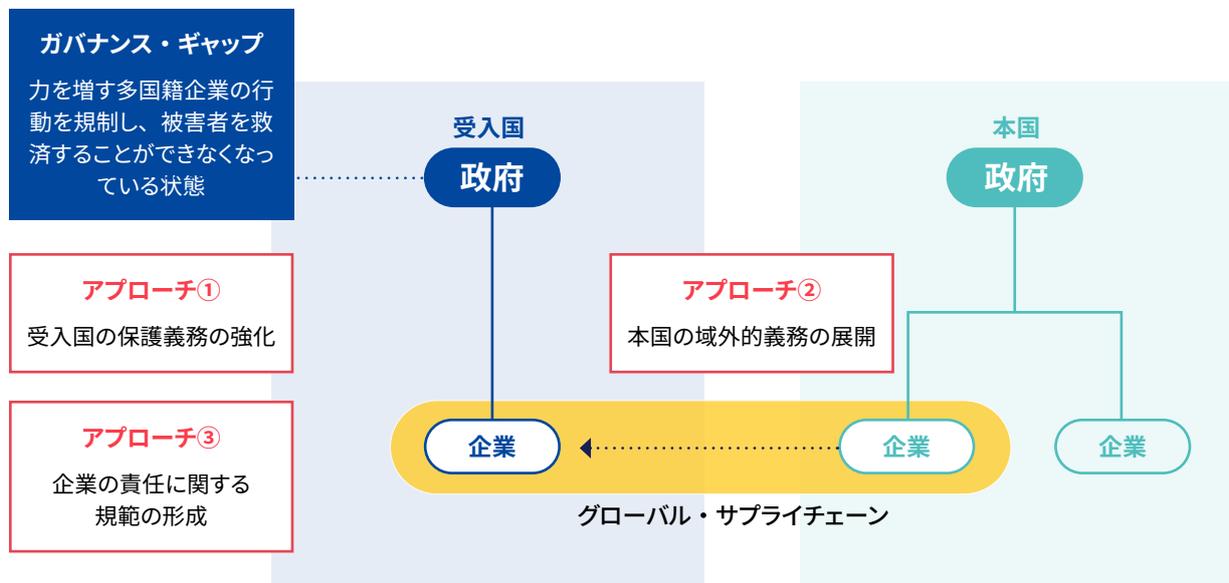
14 一例として「国連とビジネスセクターとの協力に向けた原則基盤型アプローチに関するガイドライン」では国連のパートナーになる企業に対し、国連グローバル・コンパクト10原則及びUNGPを遵守すること等を求めている。

1.1.3 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP)の登場と伝播：「企業の人権尊重責任」の浸透

2000年代以降は、国連グローバル・コンパクト(UNGC)の発足をはじめ、グローバル化した経済を通じて、すべての国と地域で国際基準に基づいた人権や労働に関する権利が保障されるための枠組みを創設しようとする国際的な動きが、国連を中心に展開されてきた。多国籍企業の活動を通じた人権や労働に関する権利の侵害に対して、国家と企業それぞれに向けられた規範を確立することで対処することを企図した動きであり、これによって「ビジネスと人権」という概念が形作られてきた。¹⁵

このビジネスと人権のテーマにおいて重要な課題として国際社会から認識されていたのが、グローバリゼーションがもたらしたガバナンス・ギャップへの危機感であった。多国籍企業は複数国に現地法人を設置し事業を展開してきたが、経営上の意思決定は本社が行うため、被害が起きている現場とは物理的にも制度的にも距離があった。グローバリゼーションの恩恵を受けて多国籍企業の力が大きくなる一方、侵害が起きた場合にその行為を規制・制裁し、被害者を救済する社会の機能は弱まっていた。持続可能なグローバル化を実現するためには、国家が自国内における企業活動から人権を保護することはもちろん、自国企業の国外での活動から人権を保護すること、そして企業がサプライチェーンにまで人権尊重を広げることが不可欠であるという認識であった。このガバナンス・ギャップを含む関係課題に対処するため、国際社会は、①受入国の保護義務の強化、②本国の域外的義務の展開、③企業の責任に関する規範の形成の3つのアプローチをとってきた(図2参照)。これら3つのアプローチは人権条約の国際的实施、2014年以降開始された「ビジネスと人権」の条約化の動き、そして企業の人権尊重責任の基礎となる「政治的に権威のある解決策」として起草されたUNGPに反映されている(Ruggie [2013])。

▶ 図2：ビジネスと人権に関する3つの国際社会のアプローチ



15 「ビジネスと人権」という用語は、2005年に国連人権高等弁務官が報告書(E/CN.4/2005/91, para.6.)のなかで使用されたのが始まりとなり、現在では、企業の事業活動全体(原材料調達、委託製造から流通過程、商品の廃棄・リサイクル・再資源化まで)とステークホルダー(労働者、消費者、地域住民など)との関わりにおける人権課題を包括的にとらえる概念として使われている。



まず国家に対するアプローチとして、企業活動による人権侵害に対処するため、人権条約を実施する過程で、受入国の保護義務強化（①）に加えて、他国で人権侵害を引き起こした企業の本国の義務が問われるようになった（②）。2007年の人種差別撤廃委員会のカナダ政府に対する所見にて他国でのカナダ企業の活動から当該国の先住民の権利を保護するのに必要な措置をとるよう勧告したのを皮切りとし、2013年の子どもの権利委員会の一般的意見16（「子どもの権利に関するビジネス部門の影響に関する国家の義務」）、2017年の社会権規約委員会の一般的意見24（「ビジネス活動における社会権規約上の国家の義務」）でも、受入国の保護義務の強化（アプローチ①）に加え、本国の域外的な義務（アプローチ②）が示された。¹⁶ この受入国及び本国の保護義務はUNGPにも第一の柱として組み込まれている。さらに、2014年国連人権理事会において、ビジネスと人権に関する法的拘束力ある文書を起草するための政府間作業部会が設置された。作業部会による条約案では、企業責任を国内裁判で追及し、被害者の救済を可能とする本国の義務などが検討されている。

他方、企業の責任に関する人権規範の形成（アプローチ③）について、これを法的拘束力のある国際文書として確立する試みは、実を結んでいない。国連人権小委員会は、2003年に「人権に関する多国籍企業及び他の企業の責任に関する規範」を採択し、国家に課される人権保護義務と同じ範囲の義務を、国際法の下で直接企業に課そうとしたが、反対する国家・企業側と賛成する市民社会側の間の大きな対立を招き、定立に至らなかった。しかし、このことがきっかけとなり、2005年に国際政治学者ジョン・ラギーが国連事務総長特別代理に任命され、多様なステークホルダーとの協議を経て、国家と企業のための既存の基準・慣行と企業行動に対する社会の期待がまとめられ、「保護、尊重及び救済」枠組、そして最終的には2011年のUNGPの国連人権理事会の全会一致での採択として結実した。¹⁷ UNGPは、国連初の企業向けの人権規範文書である。法的拘束力はないものの、「人権に関して社会がビジネスに対して持つ基礎的な期待の故に、企業には尊重するという責任がある¹⁸」として企業の人権尊重責任を認めた（アプローチ③）。そして、人権尊

16 なお、条約機関の実行に影響を与えたであろう文書として、「社会権分野における国家の域外的義務に関するマーストリヒト原則」がある。NGO国際法律家委員会が2011年に採択した。元もしくは現役の社会権規約委員や特別報告者など国際法及び人権問題の専門家が個人資格で参加している。

17 ジョン・ラギーは、「基準は、多くの場合、ただ単純に記録され、履行されるのを待つそこに『存在する』のではなく、社会的に構築されるものである」という立場から、国連事務総長特別代表としての6年にわたる活動のなかで、企業及び多様なステークホルダーとの協議を地理的配分などに考慮しながら繰り返し行い報告書をまとめていった。

18 国連人権理事会「ビジネスと人権に関するUNGP：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」（A/HRC/17/31）、UNGPへの序文6。

重責任を、主に人権への負の影響の回避と対処の責任とし、人権の国際基準と中核的労働基準を責任の対象とし、主要な取組みとして人権デューデリジェンスを位置付けた。UNGPでは、企業の人権尊重責任の前提には国家の保護義務（アプローチ①と②）があり、企業が人権尊重責任を果たすことのできる国内外における環境づくり（Enabling Environment）が国の役割とされた（→2.1及び3.1）。

UNGPは、企業が尊重する責任を負う国際的な基準として、中核的労働基準も含むと宣言した。すなわち、UNGPは尊重責任の対象としてILO中核的労働基準の対象となる4分野（結社の自由・団体交渉権、強制労働、児童労働、差別の禁止）に関するILO労働における基本的原則及び権利に関する宣言¹⁹（以下「ILO基本原則宣言」）を挙げたのである。これが、国際労働基準に関して国家の未批准によるギャップを埋めるために生み出された労働における基本的原則及び権利について、ビジネスにも尊重責任を負担させる端緒となった。中核的労働基準は条約であるので、原則として国の法律を介さずに企業に直接適用されることはないが、UNGPは条約から導かれるILO基本原則の尊重を企業に対して直接の責任として課しているのである。

UNGPは2011年の策定後、国連機関のみならず、国家、企業、市民社会など多様なステークホルダーに広く普及し実行されている。例えば、2011年のOECD多国籍企業行動指針の改定（→2.2及び3.2）、そして2017年のILO多国籍企業宣言の改定（→2.4及び3.3）の際に、UNGPの内容が盛り込まれた。2014年には国連人権理事会が加盟国に対しUNGPの国別行動計画（NAP: National Action Plan on Business and Human Rights）を策定するよう決議したこと（→3.1）で、世界中でNAPの策定が進んでおり、2020年10月に日本もNAPを発表した。さらに、UNGPに規定した人権デューデリジェンスのプロセスを取り入れた形で、欧州を中心に国レベルで企業の人権尊重責任に関係する取組みを義務的なものとする法整備が進んでいる（→6.2）。これをさらに加速させると考えられるのが、2022年現在検討が進むEUレベルで企業の人権・環境に関するデューデリジェンスについて義務化する内容を盛り込んだ指令案である（→4.1）。このように、UNGPが提唱した企業の人権尊重責任は、多様なステークホルダーの変遷する要請を踏まえ、国家の政策に反映される形で普及し、また国内レベルで法的拘束力を付与されるなど内容を進化させている。

また、UNGPの重要性を背景にして、中核的労働基準またはILO基本原則宣言は、多国籍企業自身、政府、その他のステークホルダーの行動の中に組み入れられることにより、その企業による不遵守に一定の拘束的効果が発生するような事例が多くみられるようになっている。例えば、多国籍企業による中核的労働基準遵守のコミットメント、サプライヤーとの契約への組込み、国内法での企業行為の規制、国家の公共調達基準への中核的労働基準の組入れなどである。このように企業に対する人権規範の形成は労働の分野にも影響を及ぼし、中核的労働基準の企業による遵守・尊重という形で進展してきている。

19 一般的に、ILO条約は批准によって国家に遵守義務が生じるが、1998年の労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に基づき、中核的労働基準については、すべての加盟国が、当該条約を批准していなくてもILOの加盟国であるという事実により、条約の対象となる基本的権利に関する原則について、尊重、促進、かつ実現する義務を負う。未批准国の義務として、条約そのものではないが、条約から導かれる基本的権利に関する「原則」（Principles）がその対象となることを示している。

1.1.4 SDGsによる企業の社会課題に対する主体的役割の承認

SDGsの前身として2015年までの国際社会の達成すべき目標を定めていた「国連ミレニアム開発目標」(MDGs:Millennium Development Goals)²⁰は加盟国政府が達成すべき目標として、企業を国家が協働するパートナーとして位置づけていた。UNGCがMDGsの実現を企業の目標のひとつにしたことにより、MDGsの8つの目標全体の推進に企業が参画するようになった。例えば、国連開発計画(UNDP)が中心となり推進している「ビジネス行動要請(BCTA:Business Call to Action)」は企業がビジネスの成長と開発の達成を目指しMDGs(現在はSDGs)に取り組むイニシアチブになっている。

2015年の達成期限が近付くと、企業は、その代表団体を通じ、ポスト2015年の枠組み作りに積極的に参画し、持続可能な開発のために取組み、政府とも積極的な協働を行い、政府に対して働きかけていくことを表明した。²¹そして、2015年国連持続可能な開発サミットにおいて、総会決議として2030年に向けた新たな17の目標を持つSDGsが採択された(UN[2015])。SDGsは、途上国のみならず先進諸国を含めた全世界を対象とし、企業の役割についても「小規模企業から多国籍企業、協同組合、市民社会組織や慈善団体など多岐にわたる民間セクターが新アジェンダの実施における役割を有する」(41項)とされた。2030アジェンダという地球規模課題に対して、企業がビジネスを通じて達成に貢献するため、その主体的役割が承認されたのである(→2.3)。

さて、労働CSR/RBCとの関係では、SDGs目標8(包摂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)において、経済成長とディーセント・ワークがともに達成すべき目標として掲げられた。ディーセント・ワークを促進することで質の良い雇用を生み出し、企業自身も安定的に成長して持続可能で包摂的な経済成長を促すという、積極的役割が企業にも期待されていると言える。またこれを実現するために、セクターを越えた連携も多岐みられ、アライアンス8.7(8.7連合)は、その代表的な例である。²²

日本国内をみると、政府がSDGs実施指針を策定し、市民社会がSDGsの重要性を訴えるなかで、企業のSDGsに関する認知が高まり、取組みも広がりつつある。2017年には日本経済団体連合会が企業行動憲章の改定に際しSDGsの達成をひとつの柱として据えた。国連責任投資原則(PRI:Principles of Responsible Investment)等をきっかけとしたESG投資の発展に伴い、企業各社は投資家と社会に自社事業の持続可能性を示すため、自社の事業が17の目標のどれに該当するのかを紐づけする取組みが広く見られる(足達他[2018])。また、東京オリンピック・パラリンピックに向けては、競技大会組織委員会の調達基準「持続可能性に配慮した調達コード」において、サプライチェーンを通じた持続可能性に配慮した調達が定められ、調達参加企業に取組みが促された。さらに、SDGs実施指針のなかに、ビジネスと人権に関する行動計画の

20 2000年9月に開催された国連ミレニアム・サミットにおいて、189の加盟国代表によって採択された「国連ミレニアム宣言」は、2015年までに国際社会の達成すべき目標を定めた、加盟国の政治的合意であった。このミレニアム宣言と既存の国際開発目標を統合し、成立したのが「国連ミレニアム開発目標」(MDGs:Millennium Development Goals)である。極度の貧困と飢餓の撲滅(目標1)、初等教育の完全普及の達成(目標2)、ジェンダー平等と女性の地位向上(目標3)、環境の持続可能性確保(目標7)などに加え、この第8番目の目標として「開発のためのグローバル・パートナーシップの推進」が規定された。

21 2012年6月にブラジルで開催されたりオ+20会議では、国際商業会議所(ICC:International Chamber of Commerce)、持続可能な開発のための経済人会議(WBCSD:World Business Council for Sustainable Development)及びUNGCが、2002年のヨハネスブルク会議に引き続き、「持続可能な開発のためのビジネス・アクション」(BASD2012)を結成し、「企業及び産業」グループを代表した。

22 アライアンス8.7(8.7連合)は、SDGs目標8に関連して2025年までに子ども兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働の撲滅を目指すターゲット8.7の実現を目指すプラットフォームであり、政府、国際機関、使用者団体、労働者団体、NGO、研究機関等が参加している。

策定が位置づけられ、「ビジネスと人権」の取組みがSDGs達成につながるものとして位置づけられている(→7章)。

加えて、SDGsにおいて確認されたグローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワーク実現は国家の関心も高く、企業のサプライチェーンにおけるディーセント・ワークの実現等の責任ある行動は、2015年のG7エルマウ・サミット、2017年のG20ハンブルグサミット及び2021年G7コーンウォール・サミット、そして2022年G7エルマウ・サミットの首脳宣言のなかでも度々確認されてきた(→6.1)。さらに、2019年末に始まる新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の世界的拡大からの「より良い復興(Build Back Better)」、「人間を中心に据えた回復(Human-Centred Recovery)」、そして2021年第26回国連気候変動枠組条約締約国会議(COP26)で支持された「公正な移行(Just Transition)」宣言などにおいても、サプライチェーンにおけるディーセント・ワーク実現の重要性が持続可能な社会の実現において重要であることが繰り返されている。「公正な移行」宣言では、持続可能な経済として環境的側面とともに社会的側面(例えばディーセント・ワーク)、貧困の解消、誰一人取り残さないという社会的包摂(インクルージョン)が考慮されるべきであり、そのためにはOECD多国籍企業行動指針、UNGPやILO多国籍企業宣言を通じたグローバル・サプライチェーンにおける現代奴隷、児童労働、強制労働を禁止するなど人権尊重の実現が不可欠であることが確認された。

1.1.5 グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの実現とILO多国籍企業宣言の改定

ILO基本原則宣言の採択、CSRの発展、UNGPやSDGsの登場などの国際社会の動向を反映する形で、ILO多国籍企業宣言も改定を重ねてきた。東西冷戦終結後、WTOの設立に現れたように自由貿易とグローバル化が強烈に推進される中、その負の側面を考慮し国家に基本的な国際労働条約の批准と実施を促すILOの中核的労働基準が生み出された(ILO基本原則宣言、1998年)(Maul [2019])。これによって、国際労働基準を採択しても批准が進まない状況の中で、労働の基本的権利である中核的労働基準については未批准であっても尊重、促進、実現の義務が課されることとなった。このILO基本原則宣言を踏まえて、ILO多国籍企業宣言も2000年に改定が行われた。また、2006年にはUNGCとMDGsの発足の国際動向を踏まえた改定が行われた。これらに続く2017年改定は、その間の新たな国際労働基準や多国籍企業の活動に関連する国際労働総会決議に加え、SDGsやUNGPといった重要な国際社会における文書の採択を受けたもので、国際投資及び貿易の拡大やグローバル・サプライチェーンの成長といった経済の新たな動きと現実との整合性を図った。²³

2017年改定からは、多国籍企業宣言が、UNGPやOECD多国籍企業行動指針の示す人権保護の枠組みに労働の視点を加えていることが読み取れる。多国籍企業宣言は、UNGPで示されたサプライチェーンに及ぶ企業の責任範囲の拡大を踏まえて、サプライチェーンを通じた人権デューデリジェンスの重要性を労働の側面でも強調した(10項(a)-(d))。さらに、このデューデリジェンスの過程において、労働者団体などのステークホルダーとの有意義な協議が必要不可欠であり、労使関係及び社会対話の継続的な過程はもちろん、結社の自由と団体交渉が果たす中心的な役割に配慮すべきとしたのである(10項(e))。労働の分野において権利主体は労働者であるが、一般に労働者と企業は雇用契約またはサプライチェーンにおける取引関係を通じてつながっており(強制労働や児童労働など例外もある)、そこには労使自治の原則が存在

23 2017年改定では、前年のグローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する総会決議(2016)の結果も考慮して、宣言の定める諸原則の適用は対外直接投資、貿易、グローバル・サプライチェーンの使用の文脈において重要かつ必要であると定めるに至っている(序文)。

する。とはいえ通常労使間には交渉力の歴然たる格差があり、労働条件や職場環境の健全な形成・発展には労使対等な立場での対話・交渉が不可欠である。まさにこれを確保するために、労働者の基本的人権のうち最も基礎的なものとして結社の自由・団結権・団体交渉権が人権として保障されており、そして労使間の継続的かつ有意義な対話が、労働者の権利保障の上で何よりも重要である。これらの権利は、労使自治による労働条件の向上を可能にする権利という意味で「Enabling Rights」と呼ばれ、これに基づく対話こそが社会対話(Social Dialogue)を支え、社会正義(Social Justice)を実現するための礎石となる。仮に、労使対話が根付いていない状況において、サプライヤーに対し、複数のバイヤーから相互調整なしに一方的かつ要求の高いデューデリジェンスがなされた場合、そのしわ寄せが事業活動を圧迫し、長時間労働や低賃金、最悪の場合は雇用喪失という形で労働者に及ぶことを危惧する必要がある。また、サプライチェーン上のデューデリジェンスの要求に応えられないサプライヤーはより基準の低い市場での取引を選別して生き残りを図るしかなく、結果的に労働がインフォーマル化するおそれもある。そこで、労働分野では特にデューデリジェンスと労働者との対話・エンゲージメントが相互補完的になされ、多様な状況にある労働者のニーズを踏まえた包摂的な対応を促進する必要があり、多国籍企業宣言10項(e)はこのことを示唆していると考えられる。



加えて、労働者の権利救済の過程においても、社会対話は重要な役割を果たしている。労働者が権利侵害からの救済を求める手段の一つが労働組合を通じた企業との交渉であり、これも結社の自由・団結権・団体交渉権の行使に裏付けされている。宣言は権利救済を含む労使関係の規律について多くの条項を費やしており(47項~68項)、社会対話が救済アクセスの過程でも重要な要素となることを示している。さらに、宣言は企業の役割として、中核的労働基準のみでなく雇用促進・安定、労働安全衛生、職業訓練、救済へのアクセスなど幅広い労働の課題について国際労働基準に根差した責任ある行動を求めている。また、ディーセントな雇用創出による持続可能な開発への寄与に着目し、宣言が政府と企業がSDGsを促進する際のガイドラインとして機能することを示すなど(序文)、多国籍企業を巡る様々な労働課題に関して法的・社会的要請を踏まえたガイダンスを提供しており、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークを達成するために本国と受入国の政府と企業が参照すべき労働CSR/RBCの先導的文書となっている。(→2.4及び3.3)

1.2 労働CSR/RBCと多様なアクターによる多層的な取組み

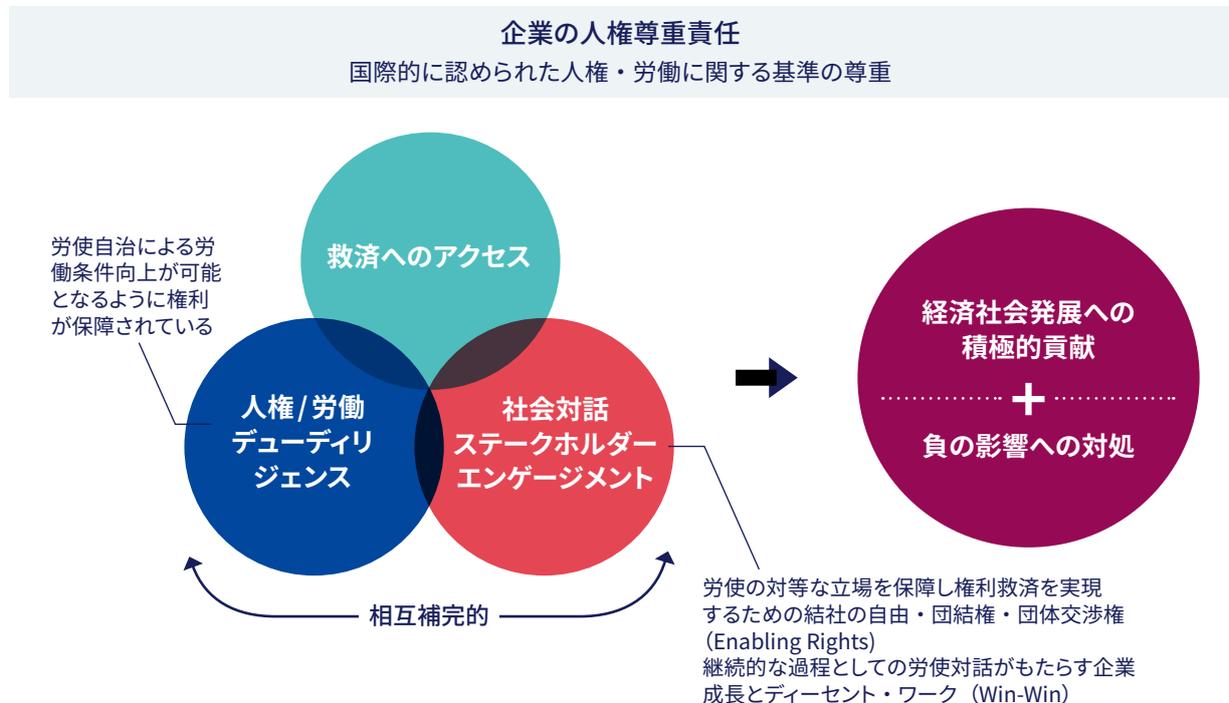
1.2.1 労働CSR/RBCの特徴

上記1では、労働CSR/RBCの規範的展開を確認してきた。国連やILOをはじめとする国際社会で歴史的に取組まれてきたのは、主に国家によるそれぞれの国内労働問題の解決である。例えば、ILO条約・勧告という国際労働基準はあくまで批准をした国家に義務を課すものであり、国家は国際労働基準を国内で実施し、国内労働現場での問題発生の予防や問題の解決・救済を図るというものである。これを企業の立場から見ると、国内法令の遵守である。(アプローチ①: 受入国の保護義務の強化)。

一方で、多国籍企業の活動の発展は、複数国に亘る労使関係、グローバルに広がる労使関係を前提にした労働問題に取り組む点で新たな局面を生み出した。「条約」ではなく「宣言」という形での策定となったILO多国籍企業宣言であるが、その後のCSRの広がりや考慮され、「ビジネスと人権」及びUNGP、SDGsが組み入れられ、労働CSR/RBCの基礎が形成されていった。その本質は、法令遵守に加え、ガバナンス・ギャップへの対処としての文脈を含む、国際人権・労働基準の尊重及びディーセント・ワーク創出による持続可能な発展への貢献である（アプローチ③：企業に向けた人権規範の形成）。

ILO多国籍企業宣言は、1.1.5で分析した通り、労働に特化したアプローチを示唆しており、それは労働CSR/RBCを推進するにあたって、デューデリジェンスによる負の影響への対処のみならず、これと相互補完的に、労使の対等な立場に基づく社会対話やエンゲージメントが重視されるべきことである。また、企業発展のためには、その成長の源泉となる労働者との継続的な対話・エンゲージメントが不可欠であり、これによって生産性向上や産業基盤強化を通じた企業成長とディーセント・ワークをWin-winの状況で追求することができる。さらに救済へのアクセスの点においても集团的労使関係による対話を通じて救済を実現することは、職場のリスク把握と改善への重要なきっかけとなりさらに労使対話の継続性と安定的な労使関係実現に資する。これらすべてが相互補完的に実践されることにより、経済社会の持続可能な開発の達成に貢献できるのである（ILO多国籍企業宣言序文、SDG目標8）。また、以降の章において述べることとなるが、労働CSR/RBCは社会的相互作用によって進化・発展しており、社会的要請を反映してすべてのアクターの持続可能な発展をもたらす。この点から対話・エンゲージメントが期待されている（図3参照）。

▶ 図3：ILO多国籍企業宣言から示唆される労働に特化したアプローチ



現在までに展開されてきた労働CSR/RBCの特徴をまとめると次の3点である（図4参照）。

第一に、労働CSR/RBCのベースとなるのは、国際的に認められた人権及び労働に関する基準の尊重で、最低限の基準として国際人権章典と中核的労働基準上の基本権に関する原則が挙げられている（UNGP原則12）。企業は、グローバルな事業展開におけるCSRやSDGsへの貢献が求められるなかで、国内法で規定された人権及び労働基準の遵守とともに、国内法の規定に国際的な基準が十分に反映されていない場合や事業を展開する国々の間で労働基準にギャップがある場合などにおいて、国際的な基準に従った事業活動を展開するよう期待されている。²⁴ ここでいう国際基準は、中核的労働基準の対象となる5分野（結社の自由・団体交渉権、強制労働、児童労働、差別の禁止、安全で健康的な労働環境²⁵）はもちろん、雇用促進や雇用の安定、社会保障、訓練、労働条件・生活条件（賃金・給付及び労働条件）、救済へのアクセス及び苦情審査などに関するものも含まれる。雇用促進に代表されるように労働市場へのアクセス確保や技能構築に関する責任などが含まれるとともに、労働者及び人権擁護者（human rights defenders）への暴力（労働者の生命及び身体の安全への権利の侵害）の禁止といった、労働の場をこえた労働者に関わる人権問題に関する責任も含まれる。²⁶

第二に、労働CSR/RBCの対象となるのは、自社のみならず取引先を含めたグローバル・サプライチェーン全体である。主に国内法の観点から問題の対象とされてきた事項は、労働者と使用者の直接的な契約関係がベースとなる労働関係であった。²⁷ しかし、企業活動の多国籍化及び経済のグローバル化に伴い、受入国における直接雇用関係にないサプライチェーン上の労働者に対しても、事業活動が正と負の影響を与えることが認識されてきた。受入国の労働者はガバナンス・ギャップにより脆弱な立場に置かれることがあると同時に、これらの労働者へのディーセント・ワークの保障は受入国自体の社会的発展の基礎にもなり得る。このことから、直接的な雇用契約関係にある自社やグループ会社の労働者はもちろん、取引先や製造委託先といったグローバル・サプライチェーン上の労働者等に関する人権・労働問題への対応が社会から期待され、または、社会的責任として求められるようになってきている。労働CSR/RBCにおいて中心的役割を果たす社会対話も、グローバル・サプライチェーンを対象としたものに発展している。社会対話については、この後の章で詳述するが、労働契約に基づく直接雇用関係における労使協議から、国際的産業別労働組合と多国籍企業の間で結ばれるグローバル枠組み協定を基にした社会対話、さらには本国と受入国の政府、社会的パートナー（労使団体）及び多国籍企業を加えた拡大三者構成対話（ILO多国籍企業宣言12項、別添II-1）へと展開してきている。

第三に、労働CSR/RBCの「責任」は法的責任及び社会的責任であり、その社会的責任には、①「侵害しない（do no harm）」という消極的な責任のみならず、②困難な状況を向上させるための貢献など積極的な

24 UNGP原則23 (b)「相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する」；ILO多国籍企業宣言8項「多国籍企業宣言に関係のあるすべての当事者は、国家の主権を尊重し、国家の法令に従い、地域の慣行を十分考慮し、関係のある国際基準を尊重すべきである。」；OECD多国籍企業行動指針1-2「国内法と規則が行動指針の原則及び基準と相反する場合には、国内法の侵害とならない最大限の範囲で、企業はそうした原則及び基準を尊ぶ方策を追求すべきである。」このように、UNGPとILO多国籍企業宣言、OECD多国籍企業行動指針の各規定内容は厳密には一致していないが、本研究では共通で認められる範囲を記述した。

25 ILOは2022年の国際労働総会において、1998年のILO基本原則宣言を改定し、「安全で健康的な労働環境」（労働安全衛生）を「労働における基本的原則及び権利」に追加し、基本条約として新たに、職業上の安全及び健康に関する条約（155号）及び職業上の安全及び健康促進枠組条約（187号）を追加した。これにより、中核的労働基準は5分野10条約となった。今後、UNGP、OECD多国籍企業行動指針、UNGC等にも反映される議論が進むと思われる。

26 ILO多国籍企業宣言は、中核的労働基準にあたるILO条約のみならず、より広いILO条約を対象としている。他方、UNGPが示す人権尊重責任の対象は、最低限、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、中核的労働基準であるILO中核8条約とされている。また状況に応じて、先住民族、女性、民族的または種族的マイノリティ、子ども、障害者、移住労働者といった当事者別の人権条約、そして武力紛争下では国際人道法が射程に入ることが記されている。

27 ただし派遣社員の場合は主に派遣元ではなく派遣先の企業が労務管理の責務を負う。

役割が含まれることである。これまで確認してきたように、企業活動が雇用及び労働者に与える影響はマイナスとプラスの両面がある。特に雇用促進は、適正な条件の下ではそれ自体で受入国の開発に重大な貢献をもたらす。²⁸ すなわち、労働CSR/RBCの取組みとして、サプライチェーンを含む事業活動そのものにおける労働条件の促進（労働における基本的原則及び権利に加え、生活賃金や労働時間、休暇日数の確保等）はもちろんのこと、産業育成・促進の意味合いを兼ねた職業訓練の提供や国際協力といった形でのディーセント・ワークの実現も射程に入るのである。しかしながら、労働問題を引き起こし助長しないという消極的な責任の実現なくして、雇用促進や雇用の安定といった積極的な役割を果たしているとはいえないことは改めて確認されるべきである（UNGP原則11解説）。

▶ 図4：現在まで展開されてきた労働CSR/RBCの3つの特徴

国際的に認められた 人権及び労働基準の尊重	グローバルサプライ チェーンを含む労働者	法的責任＋社会的責任 開発のための積極的役割
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 国内法の法令遵守は前提としつつ、ガバナンスギャップがある場合は国際基準を尊重 ▶ 中核的労働基準とそれ以外のILO条約の対象となる労働者の権利については、これを実現するための望ましい慣行が多国籍企業宣言に示されている（雇用促進、雇用安定、社会保障、訓練、賃金、安全衛生、救済アクセスなど） 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 経済のグローバル化により、取引関係を通じた労働の権利への負の影響に対しても、対応が社会から期待されている ▶ 受入国の労働課題（強制労働、長時間労働、安全衛生、技能不足など）について、サプライチェーンを通じて対処する必要 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業の労働者への影響について、マイナスとともにプラスの影響が重視されてきた ▶ ディーセント・ワークの実現（受入国での雇用促進、十分な労働条件、職業訓練の提供など）を通じて受入国の社会経済の発展に貢献することの期待

1.2.2 労働CSR/RBCの政策的意義（アクターがなぜ労働CSR/RBCを進めるのか）

1.1では、労働CSR/RBCの歴史的展開と、その特徴を確認した。ところで国際社会で労働CSR/RBCが現在まで展開してきた背景には何があるのだろうか。なぜこれだけ多様なアクター（国、国際機関、地域機構、企業、市民社会、労働組合など）が労働CSR/RBCの議論や取組みに関与してきたのだろうか（図5参照）。

第一に、労働CSR/RBCへの取組みが現場での労働問題の解決及び労働者の人権保障に必要なからである。特に、労働者の権利保護の点においてガバナンス・ギャップが存在する場合にその必要性は顕著である。1960年代から多国籍企業の問題が国際社会で議論されるようになったのは、受入国での多国籍企業による労働問題を現地での労使交渉によって解決することが困難になってきたことが背景にある。さらにヨーロッパでのCSRの始まりは失業やリストラ、社会的排除といった構造的問題が背景にあった。そして現在に至

28 例えば、雇用創出によって、受入国の人々は生活手段を得ることができ、その家族を支えることができ、税収や社会保障収入を通じて経済社会開発や社会保障システムの整備にもつながる。また、質の良い雇用を創出することにより、ワーク・ライフ・バランスの実現といったウェルビーイングの向上につながり、技能構築を通じた労働者の雇用可能性の向上や産業育成の効果も上げることができる。現在では自社の取組みがいかんSDGs実現に貢献しているかを開示する企業が、上場企業を中心に増えているが、こうした適切な雇用創出がもたらす開発への本質的貢献を正面から指摘している例は少ない。

るまで事業展開国・地域におけるディーセント・ワークの実現、強制労働や児童労働、人身取引の禁止、女性や障害者、高齢者の雇用促進やダイバーシティの確保など、労働現場での権利保障の実現が、国家をはじめ多様なアクターのネットワーク／相互作用による公共政策として取り組まれてきた。企業にとっても労働現場での苦情や問題の予防と解決は、生産ラインの停止や訴訟リスクの回避はもちろん、従業員の満足度や生産性の向上、人財の獲得・維持につながり、労働者の技能向上は産業全体の底上げを促進し、労働者の多様性がもたらす新たな価値観はイノベーションをもたらしてきた。継続的で実質的な労使対話がディーセント・ワークとともに企業の成長を促しWin-winの関係を構築できている事例も報告されている。²⁹ また国家にとって、人権・労働に関する条約を批准し国内で実施する施策の一つとして、企業が人権尊重責任を果たせる環境（Enabling Environment）を創出し、民間セクターの労働条件向上を図ることの重要性も認識されている。

第二に、労働CSR/RBCはグローバルな課題の解決に向けた取組みとして必要だからである。特に、ディーセント・ワークの実現のレベルに大きな国家間及び地域間格差がある現状において、地球全体での貧困減少のためには国際的に一貫した労働CSR/RBCへの取組みが求められる。MDGs、そしてSDGsで確認されてきたように、貧困、現代奴隷、ジェンダー平等、環境問題、そして平和という課題は、政府、国際機関、企業、市民社会など国際社会の多様なアクターが一丸となって取り組むべきグローバルな課題である。前述のとおり、企業の事業活動がサプライチェーンを通じて世界規模に広がっており、そのサプライチェーン上で労働者の長時間労働、低賃金、労働安全衛生の軽視などがグローバル課題として現れていることが明らかになってきた。これはサプライチェーンにおける努力を通じてグローバル課題を解決する可能性も意味している。このような労働CSR/RBCを通じたグローバル課題解決の要請は、SDGsにおいてはもちろん、G7・G20サミット首脳宣言における責任あるグローバル・サプライチェーンへの関心、国際人権保障枠組における自国企業の域外活動に対する本国の人権保護義務を明確化する動き、グローバル枠組み協定や拡大三者対話などグローバルレベルでの労使または政労使の社会対話の実践、さらに二国間及び多数国間での貿易・投資協定における労働基準実現の要求などにもみられる。

第三に、労働CSR/RBCは、企業、労働組合、市民社会、政府、国際機関など多様なアクターが相互に関わり合いながら形成されているグローバル社会において、それぞれのアクターのアイデンティティやレピュテーション（評判）を確立し、信頼を得、プレゼンスを示す上でも重要だからである。例えば、CSRの根底にはステークホルダーからの期待があり、その期待が、法規制はもちろん、公共調達やESG投資、エシカル消費といった市場の動き、そして住民・NGO運動などの地域社会の動きにも反映されている。また、政府、国際機関、NGOなどのアクターにとっても、自らが労働CSR/RBCに取り組んでいることは、社会におけるプレゼンスや信頼の面で重要な要素となっている。英国は2015年現代奴隷法制定において、世界で最初に奴隷制度を廃止した国として、国際社会の現代奴隷対策においてイニシアチブをとることを表明し、タイは2019年にビジネスと人権に関する行動計画を公表した際に、投資家や他国など国際社会からの信頼を得ることを目標のひとつにした。

29 後藤健太 [2022]「アジアにおける責任あるサプライチェーン：日本の電子産業の事例」、山田美和・井上直美 [2022]「自動車部品産業 責任あるサプライチェーン その取り組みの現状と課題」https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_849058/lang-ja/index.htm。本調査はEU、ILO、OECDによる「アジアにおける責任あるサプライチェーン」プロジェクト（2017～2022年）の一環である。

第四に、労働CSR/RBCは、それを進めた結果として企業の国際競争力、さらには国・地域の経済競争力を高めるとして、グローバルな経済政策となってきたからである。経済活動はグローバルに展開される一方で、労働基準は各国の国内法規と実施状況においてばらつきがある。搾取や侵害にあたる労働により生み出された安価な商品・サービスが国際競争力をもつような市場では、ふたつの懸念、すなわち国際的な人権・労働基準を遵守する形でビジネスを行う企業や国・地域が圧倒的に不利となるため不公平ではないか、さらにそのような市場は労働条件や環境を切り崩していき人々をますます困窮させる「底辺への競争 (Race to the bottom)」となっていくのではないかという懸念が提起されてきた。まさに、グローバルな社会経済政策の観点から、人権や労働基準の尊重が組み込まれた「公正な競争環境 (a level playing field)」の実現が持続可能な市場づくりに資するとして、労働CSR/RBCが政策の重要な柱に位置づけられてきたのである。サプライチェーンでの国際人権・労働基準の実現は、前述のように労働者にとっても企業にとってもプラスとなる環境を創出することで、企業競争力を強化するだけでなく、国際人権・労働基準の遵守が競争条件となるグローバルな市場づくりへとつながっている。グローバル・サプライチェーンを視野に展開されるESG投資や公共調達、労働CSR/RBCの法制化、貿易・投資協定での労働条項も同様である。一方で、国際競争力の実現はあくまで結果であり、労働CSR/RBCの目的は当然のことながら労働問題の解決及び労働者の人権保障である点はあらためて留意しておかねばならない。

このように、労働CSR/RBCは、国内及びグローバルでの社会課題の解決のみならず、社会におけるプレゼンスや信頼の確保として、そして公正な競争環境を伴った持続可能な市場づくりという経済政策として、企業はもちろん、政府、国際機関、市民社会など多様なアクターによって取り組まれてきた。言い換えれば、このような複合的な目的からなるプライオリティを伴った政策課題として、労働CSR/RBCは戦略的に展開されてきたのである。

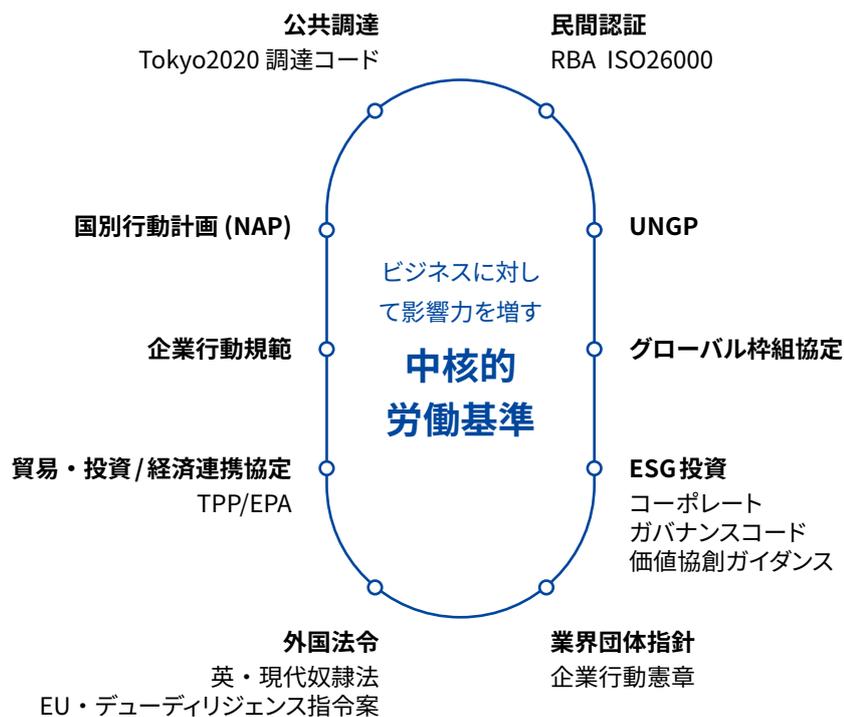
▶ 図5：労働CSR/RBCの政策的意義

<p style="text-align: center;">労働問題の解決及び労働者の人権保障</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 労働CSR/RBCを通じたディーセント・ワークの実現は、貧困や失業など社会の構造的課題の解決にも寄与 ▶ 企業にとっても、リスクの回避とともに、生産性向上、人財確保、技能開発を通じた産業競争力強化、企業の成長につながる (win-win) 	<p style="text-align: center;">グローバル課題の解決</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ディーセント・ワーク実現という点での国/地域間格差に対して、国際的に一貫した取り組みが必要 ▶ 受入国の労働課題はサプライチェーンを通じてグローバルな課題となり、本国の労働CSR/RBC促進に向けた役割が認識される
<p style="text-align: center;">アイデンティティ・信頼の基礎・国際的プレゼンス</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 積極的な労働CSR/RBC政策の実施は、ステークホルダーからの信頼獲得につながる ▶ 労働CSR/RBCについてイニシアチブを発揮することにより、国際社会におけるプレゼンスを向上させる 	<p style="text-align: center;">企業の国際競争力・グローバルな経済政策</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 底辺への競争 (Race to the bottom) を排除し、公正な競争環境 (Level Playing Field) を実現することによる持続可能な市場形成が目指され、その政策の柱として労働CSR/RBCが位置付けられてきた ▶ 経済政策として、グローバルサプライチェーンを念頭に置いた、企業行動促進の法制度、ESG投資、公共調達、貿易・投資協定への労働CSR/RBCの組み込みが行われてきた

1.2.3 労働CSR/RBCの多層的な実践と国家による内面化

1977年のILO多国籍企業宣言に始まった労働CSR/RBCが、1.1で確認した国際社会での動向を経て1.2.1で検討した現在の内容へと発展した。労働CSR/RBCに、なぜ企業やそのステークホルダーが取り組んでいるのかの政策的意義については1.2.2で確認した通りである。これまでの考察からわかるのは、労働CSR/RBCは、複合的な目的から企業、国家、国際・地域機構、労働組合、市民社会などによって多層的に取組まれ、その多層的な取組みは相互に関係をもち、また相互に作用しながら進められていることである。例えばILOが多国籍企業宣言をUNGPやSDGsを踏まえて改定したように、相互作用のなかで他者の取組みを自らの取組みに取り込み、労働CSR/RBCの内容は修正・追加されていく。また、ILOの中核的労働基準は国家を名宛人とした条約であるが、その批准と適用という形だけでなく、労働CSR/RBCに関する規範として、民間の様々な取組みに反映される形で影響力を上げている（図6参照）。このように多様なアクターは、が多層的な取組みを行うなかで、相互に影響を受け・影響を与えながら、国家がとるべき労働CSR/RBC政策を提示してきた。

▶ 図6：ビジネスに対して影響力を増す中核的労働基準



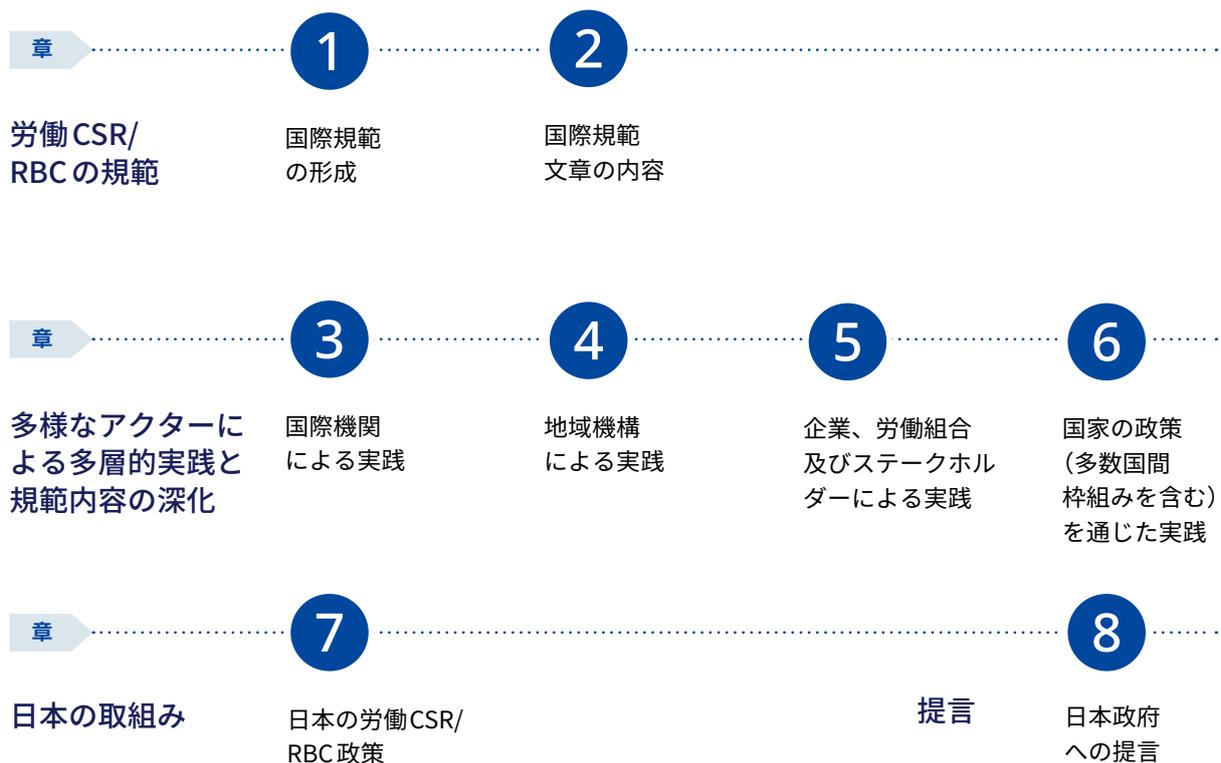
そこで、本報告書では、このような多様なアクターによる多層的な取組みの相互作用のなかで形成されてきた国家のとるべき労働CSR/RBC政策、すなわち「企業による労働CSR/RBCの実現のために国家はどのような政策をとることが求められてきたのか」の内容を整理し、明らかにすることを目的とする。労働CSR/RBCが複数の政策目的を持つなかで、国家に対する労働CSR/RBC規範がどのような内容をもって形成されてきたか、現在までの到達点を明らかにしたい。

本章で明らかにした通り、労働CSR/RBCについては1970年代より国際機関による規範の形成が先行してきた。そこで2章では国際機関によりつくられた規範的文書と目標における国家の労働CSR/RBC政策を整理する。そして、すでに規範化された国家の労働CSR/RBC政策に基づき、国際機関、地域機構、企業及びステークホルダーが労働CSR/RBCの実現に取り組み、相互に影響し合うなかで、どのように規範が拡大・深化してきたかを追う。3章では国際機関の実行を、4章では地域機構の実行を、5章では企業、労働組合その他のステークホルダーの実行を確認する。

労働CSR/RBCの取組みが進むなかで、国家はその規範をどのような形で受け入れ、どのような政策を展開してきたのだろうか。6章では多数国間枠組みでの労働CSR/RBC政策を確認したうえで、欧州（英国、フランス、オランダ、ドイツなど）、アメリカ、東南アジア（タイ）などの個別国家の労働CSR/RBC政策を検討する。そして、7章では日本で展開される労働CSR/RBC政策を述べる。8章は結論として、1章から6章を基に、労働CSR/RBCとして国家に求められる政策をまとめたうえで、7章での検討を基に、日本政府の労働CSR/RBC政策の評価と提言を行う（図7参照）。

▶ 図7：本レポートの構成

本報告書の構成





▶ 2

労働CSR/RBCに関する国際規范文書と その内容：多様なアクターの多層的な 取組みの根拠

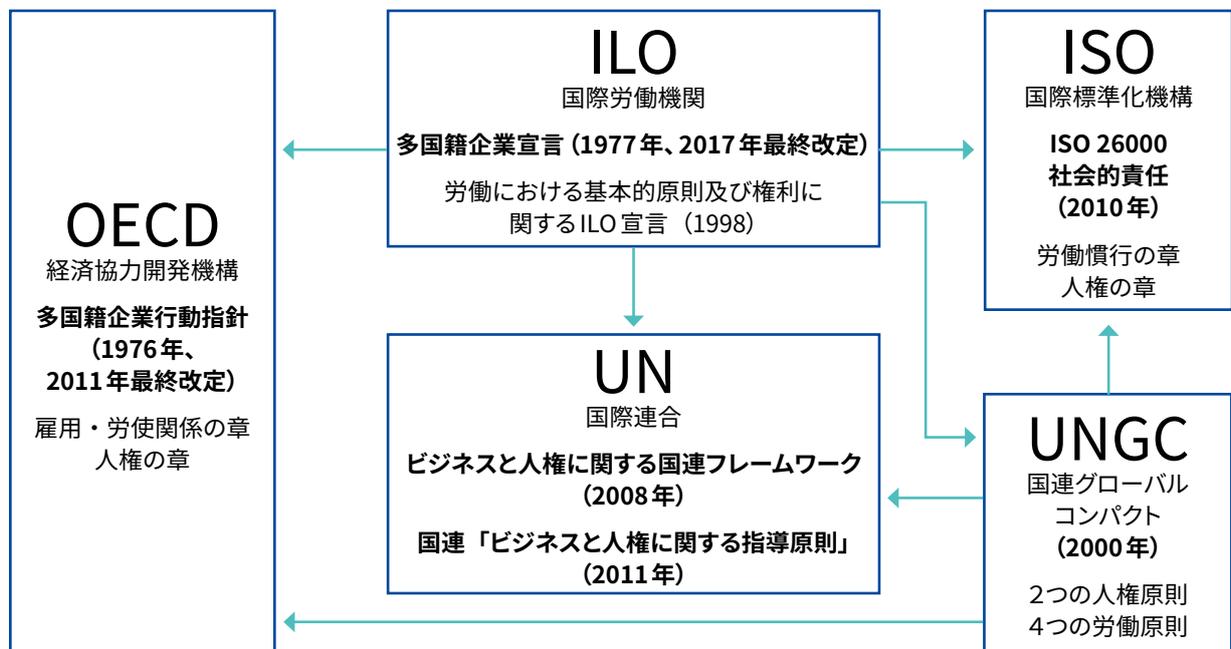
本章では、多様なアクターが労働CSR/RBCを展開する際に根拠としてきた国際規范文書（UNGP、OECD 多国籍企業行動指針、ILO 多国籍企業宣言、SDGs）が示す労働CSR/RBCの内容、そして国家のとりべき施策を整理する。³⁰

30 これら規範に今現在何が規定されているかが本章での関心であること、またOECD 多国籍企業行動指針及びILO 多国籍企業宣言は他の規範を取り入れ調整されながら改定されていることから、本章の検討では最終的な改定年の順で検討する。

▶ 図8：労働CSR/RBCに関する国際規範



多国籍企業宣言と他のCSR国際文章



1章でみたように、労働CSR/RBCは企業に関する行動規範であり、これら4つの国際規範文書が示す労働CSR/RBCに基づき、企業のサプライチェーン上での人権・労働の権利に対する負の影響の排除と社会的進展に対する積極的貢献の促進が求められている。本章では、企業の行動規範の内容を明らかにしたうえで、労働CSR/RBCを促進するために国家がとるべき施策において何を中心課題とすべきかという命題を論じる。

以下で述べるように、労働CSR/RBCの内容について、国際レベルではそれぞれの国際規範文書ごとに特徴を持ちながらも、全体としての論理的一貫性を保ちつつ、³¹ 国家に求められる行動の方向性が示されている(図8参照)。そのうえで、前章で述べた通り、ILO多国籍企業宣言は、政労使三者構成に基づく三者宣言であることに加え、労働条件や職場環境が労使の対等な立場での対話・交渉によって形成されるという

31 例えば、国際労働基準についてはILOが各組織とMOUを結ぶなど規範形成プロセスに参加し、各規範形成において調整役を果たしてきた経緯から、労働CSR/RBCの内容については、首尾一貫性を保つために主要な国際文書の間で調整が行われてきている。OHCHR・OECD・ILO・EU [2020]を参照。

労働の性質、また雇用自体が発展に及ぼす積極的貢献に着目して、UNGPやOECD多国籍企業行動指針の枠組みに、これら労働問題の特徴から示される視点を加えている。この点にも留意しながら、以下労働CSR/RBCに関する国際規範を概観する。

▶ 図9：国家の立場からの問い

以下では国家の立場から議論すべき問いと議論のためのいくつかのキーワードを記載した。関連情報は第1章及び第2章にも記載している。この問いの議論を通じて、政府内で労働CSR/RBC政策の必要性が検討されることを期待したい。

<p>自国領域内で労働者の権利を守るために企業を規制しているが、それ以上の必要があるのか？</p>	<p>領域外のことは他国の主権に関わることなので口を出せないのではないか？</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 国家の人権保護義務 ▶ 国際的に認められた人権・労働基準の実現 ▶ 経済のグローバル化と多国籍企業の活動の負の影響 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ SDGs実現のための国際協調 ▶ デイセント・ワーク促進による開発効果 ▶ 底辺への競争の回避と公正な競争環境 ▶ グローバル経済の持続可能性
<p>批准した国際規範は法的義務としてその内容を国内政策で実現しているが、批准していない条約についてまで責任を負うのか？</p>	<p>企業に対する規範ですら任意規定なのに、国家がなぜやらなければならないのか？ CSR/RBCは企業に向けられた規範ではないのか？</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 国際レベルでの公正な競争環境の実現 ▶ 中核的労働基準の効力、Universality (普遍性) ▶ 国際労働基準の実施に向けたステークホルダーの期待と行動によって形成される社会的要請 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 国家の人権保護義務 ▶ 中核的労働基準の効力、Universality (普遍性) ▶ 企業の国際競争力、グローバル経済政策 ▶ 企業が単独では解決できない労働の構造的課題

2.1 UNGPと国家による労働CSR/RBC施策

UNGP (HRC [2011]) は、国連が2度の挫折を経て初めて加盟国の承認を得た文書であり、世界共通の方向性として初めて企業の人権尊重責任を規定するものである。その内容は、3つの柱、すなわち国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセスから構成されている（一般原則）。UNGPで明示された企業の人権尊重責任は、国家の義務とは独立した責任であり、よって受入国の国際人権基準の批准及び国内実施状況にかかわらず、企業は国際人権基準を尊重する責任を有するという（原則11解説、原則12）。この企業の責任を受けて、本国政府が自国企業の域外での活動から人権を保護すべき場合があることについても触れている（原則2解説）のが特徴的である。UNGPはあくまで原則であり、新たな国際法上の義務を国家に負わせるものではない（一般原則）ため、慎重な規定内容となっているが、これまでの国際的な人権保障制度の実行（特に、人権条約機関の一般的意見や勧告等）で示された本国政府への期待を反映した内容となっている。

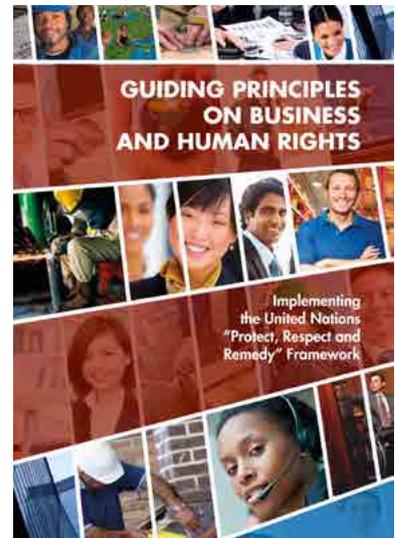
2.1.1 UNGPにおける労働CSR/RBC

UNGPの第二の柱としての「企業の人権尊重責任」（原則11～24）には労働CSR/RBCが包含されており、次のような人権尊重責任の内容、範囲及び実施手段が指摘できる。

つまり、「尊重責任」とは、人権・労働に関する権利の侵害を回避し、負の影響に対処する責任³²であり（原則11）、その権利は国際的に認められた人権（これには最低限、国際人権章典及びILO基本原則宣言が含まれる）に依っている（原則12）。UNGPは、労働CSR/RBCとして、中核的労働基準及び社会権規約の労働関係条項の尊重を主要なものとしているが、これにとどまらず特別な配慮を有する特定の集団や民族に属する個人への負の影響が生じている場合³³にも、その状況に応じて追加的な基準を考慮すべきとしている（原則12解説）。また、「尊重責任」は自社・自社グループだけでなく、「取引関係」としてグローバル・サプライチェーン全体を対象としている（原則13）³⁴

ため、直接的な取引先の労働者はもちろん、自社へ製品を製造・納入する企業における労働者課題（サプライチェーンの取引先での強制労働など）も、当該企業の責任の対象となる。そして、事業場所に関わらず法令遵守と国際的に認められた人権の尊重を基礎とし、ある国の国内状況により企業がその責任を完全に果たすことができない場合、企業は、国際的に認められた人権に関する諸原則をその状況のもとで出来る限りぎりぎりまで（“to the greatest extent possible”）尊重すること、そしてこの点でその努力を行動によって証することができるよう期待されている（原則23、同解説）。

このような「尊重責任」の具体的な実施として、企業は、人権侵害を予防するため、その規模及び置かれている状況に応じて、人権方針の策定、人権デューデリジェンスのプロセスの導入、是正を可能とするプロセスの導入の責任を負う（原則15）。³⁵ 一方、すでに発生してしまった人権侵害については救済し、自社の活動を是正する（原則22）。企業に期待される救済手段としては、実効的な事業レベルの非司法的苦情処理メカニズムがあり（原則29）、利用者であるステークホルダーと協議し、苦情に対処し解決する手段として、エンゲージメントや対話に基づくべきことが確認されている（原則31）。ただし、このメカニズムは、団体交渉に代わるものとはなり得ず、労働関係紛争に取組む正当な労働組合の役割を害するために使われてはならないということに注意が必要である（原則29解説）。



©OHCHR

32 労働の側面では、職場における差別や労働基本権の侵害、児童労働・強制労働の撤廃など、労働者の権利への侵害を防止し、また負の影響が生じた場合には是正を含めた措置を取る責任である。また第三の柱では、救済へのアクセスを提供するメカニズムとして、苦情処理システムを通じた救済を提供する責任も負う（原則29）。

33 先住民族、女性、民族的・宗教的少数者に関連して、個別の人権条約に規定された労働関係条項も企業が尊重すべき国際基準に含まれる。

34 UNGPでは「取引関係」という用語が用いられるが、本報告書が対象とするグローバル・サプライチェーンの指す内容と一致する。

35 人権デューデリジェンスの内容は、①人権インパクト（企業の人権に対する潜在的な負の影響）をステークホルダーとの有意義な協議を経て特定し評価すること、②影響評価の結果を全社的に関連する職務部門及び手続に組み込み、適切な措置をとること、③これら対処が追跡評価され、④その結果が情報開示・情報提供されることである（原則17～20）。④の情報提供は、対面会議や直接の協議のほか、インターネット上で報告書を公開することまで含まれる（原則21解説）。

2.1.2 国家の人権保護義務として求められる労働CSR/RBC施策

UNGPは、第一の柱として国家の人権保護義務を位置づけており、以上に述べた企業の尊重責任を実現する国家による施策を、企業による人権侵害から個人を保護する義務を果たすために採るべき措置として具体的に示している（原則1～10）。第三の柱である救済へのアクセスにも、国家基盤型の司法救済及び非司法的な救済メカニズムの整備に加え、民間による苦情・救済プロセスの支援など、労働CSR/RBC施策の対象が含まれている（原則25～30）。

前述の通り、国家の保護義務の対象となる人権とは、自国内での企業活動から負の影響を受けるものはもちろん、自国企業が世界で展開するグローバル・サプライチェーンをはじめとする事業活動のなかで生じる人権への負の影響が含まれる。このように、企業の受入国はもちろん、本国も労働CSR/RBC政策を実施すべきこと、具体的には、立法、司法、行政上の措置において、自国企業の国外での人権侵害の防止及びその被害者の救済を考慮すべきとするところが注目点である。

(a) 企業による人権侵害を防止する措置

国家は、その領域及び／または管轄内においては、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じて、また領域及び／または管轄内にある企業に対する人権尊重への期待表明を行うことにより、人権侵害から保護する義務を有する（原則1、2）。なおUNGPは、国家が管轄内にある企業による国外での侵害を防止する手段を講じることを人権条約機関が勧告していることに触れ、域外的な波及効果のある国内措置の例を挙げている（原則2解説）³⁶。

この保護義務を果たすため、国家には、企業に人権尊重を求めることを目的とした、またはその効果を有する法律を執行し、そのような法律の適切性を定期的に評価し、ギャップがあればそれに対処すること³⁷が求められる（原則3a）。法律及び政策は、企業が人権尊重責任を果たすことのできる環境（Enabling Environment）づくりに向けられるべきであり（原則3b）、そうすることによって、企業の主体的かつ積極的な取組みを促進することができる。また法律及び政策について、国内政策において垂直的及び水平的な一貫性³⁸が確保される必要がある（原則8）。これによって、省庁間の分掌による行政の断片化を防ぎ、企業に対して一貫したメッセージを発することができ、企業のグローバルスタンダードに則した事業展開を支援することにつながる。さらに、UNGPは、国家が企業に対して実効的な指導を提供すること、企業に取組みの情報提供を奨励しまたは適切な場合要求することも求めている（原則3c、d）。

UNGPは、これらの国家の規制及び政策機能の行使にあたって、企業が国家の不作為を好むと推定すべきではなく、国内的／国際的、強制的／自発的な措置を上手に組み合わせること（スマートミックス）を考慮すべきであるとしている（原則3解説）。

36 例えば、グローバル展開するグループ全体を対象とした親会社の報告義務、OECD多国籍企業行動指針など多国間合意のソフト・ロー文書の実施、対外投資を支援する機関によるパフォーマンス基準の要求等である。また、域外適用立法の設定及び執行も挙げられている（犯罪行為者の国籍に基づく訴追が可能な刑事法制度など）。

37 重要なことは、これらの法令は常に進化しつつある状況に照らして必要な対処ができるか、関連した政策とともにこれらの法令は、企業の人権尊重に資する環境を作りだしているかについて、国家が再検討することであるとされる（原則3解説）。

38 政策の垂直的な一貫性とは、国家が、国際人権法上の義務を実施するために必要な政策、法律及びプロセスを持つことを意味する。政策の水平的な一貫性とは、会社法及び証券規制法、投資、輸出信用及び保険、貿易、労働を含む、国及び地方の両レベルで企業慣行を規律する部局や機関が国家の人権義務について認識を持ち、また義務に合致した行動がとれるように、これを支援し対応力をつけさせることである。（原則8解説）

(b) 国家による直接の企業とのつながり

国営または国が支配する企業、輸出信用機関、公的投資保険または保証機関（貿易保険など）、開発機関、開発金融機関などから支援・サービスを受ける企業に対して、適切な場合には人権デューデリジェンスを求める（原則4）。また、民営化の場合、サービス契約またはサービス提供を定める法令において、企業が人権を尊重するよう国家の期待を明確にすべきで、独立した監視及び説明責任制度を設けるなど、実効的に企業活動を監督できることを確保する（原則5）。さらに、公共調達の場合には、契約条件などを通じて、企業の人権についての意識向上や人権に対する尊重を推進するべきとされる（原則6）。

(c) 紛争影響地域において企業の人権尊重を支援すること

紛争影響地域では、受入国政府による人権保障が期待できないため、そのような難しい状況において人権侵害の助長を避けるためには、企業は本国政府の指導を求めることとされている（原則7解説）。これを踏まえ、国家は、企業の人権デューデリジェンスに対するものも含め適切な支援を行うこと、企業が重大な人権侵害に関与していた場合や企業が協力しない場合に、既存の公的支援及びサービスへのアクセスを拒否するなど、しかるべき対応をすることなどが求められている（原則7）。

(d) 国際協力：国際社会のメンバー国として

UNGPは、国家に対して、ビジネスに関連した問題を取扱う多数国間機関の加盟国としての行動も求めている。これには、人権を保護する国の行動を妨げないこと、多数国間機関が技術的支援、能力構築、意識向上などを通じて国家を支援することを奨励すること、ビジネスと人権の課題に取り組む中で国際協力を進めるためにUNGPを活用することが含まれる（原則10）。

(e) 企業による侵害行為から被害者を救済する措置

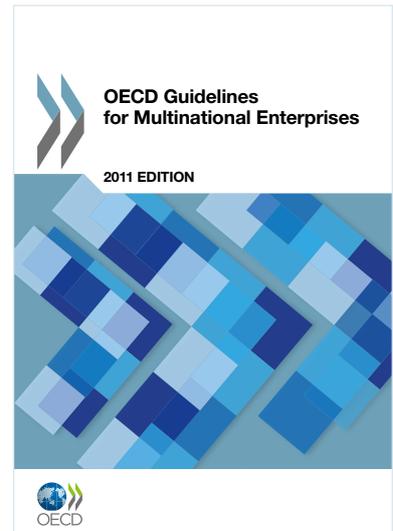
UNGPの第三の柱は、救済へのアクセスであり、国家は、その人権保護義務として、その領域及び／または管轄内において個人が企業による侵害を受けた場合に、実効的な救済にアクセスできるよう適切な措置を取らなければならない（原則25）。この適切な措置には、民事・刑事裁判といった司法的メカニズム（原則26）や次項に述べる国内人権機関（NHRI:National Human Rights Institutions）やOECD多国籍企業ガイドラインの国内連絡窓口（NCPs:National Contact Points）等による非司法的救済（原則27）が含まれる。また、非国家基盤型の苦情処理メカニズムについての認識を高め、支援を行うことも含まれる（原則28）。

(f) NHRIの役割

NHRIとは、政府から独立して、人権を促進・保護する権限を持つ国家機関であり、その備えるべき具体的権限や責務等は1993年の「国内機構の地位に関する原則」（パリ原則）において定められている。UNGPでは、企業が人権デューデリジェンスなどを実現するうえで、ステークホルダーとともに、NHRIと対話・協議することを推奨している（原則23解説）。また、企業による人権侵害に対する国家基盤型の苦情処理メカニズム、特に非司法的メカニズムとして、NHRIは特に重要な役割を果たすとする（原則27解説）。

2.2 OECD 多国籍企業行動指針と国家による労働CSR/RBC施策

多国籍企業行動指針³⁹は、国際投資における多国籍企業の重要性を背景として、多国籍企業に対して政府が行う勧告を示したものであり、⁴⁰責任ある企業行動（RBC）のための自発的な原則及び基準を提供するものである（指針序文）。その背景として、国際投資が世界経済及び諸国の開発において重要であり、その国際投資において多国籍企業が役割を果たしてきたこと（指針序文）、特に多国籍企業が、訓練等を通じた受入国における人的資本の開発及び雇用機会の創出の促進、また社会対話やマルチステークホルダー・イニシアチブの推進等を行い、持続可能な開発に貢献することができることが示されている（指針序文）。これに則して、労働基本権の尊重や差別の禁止といった企業が侵害しないことを期待する内容だけでなく、現地雇用の促進など企業活動を通じて雇用及び労使関係への積極的貢献も対象としている。



©OECD

2.2.1 多国籍企業行動指針における労働CSR/RBC

多国籍企業行動指針は直近では2011年に改定されているが、OECDによると、多国籍企業行動指針は、責任ある企業行動（RBC）に関する最も包括的な国際基準であると説明されている。そして指針の内容は、ILO 多国籍企業宣言はもちろん、ILO 基本原則宣言や国際労働基準と相互補完的に作用するものとして理解されている（指針48項）。

OECD 多国籍企業行動指針は政府から企業に対する勧告であり、企業がどのように責任ある行動をとるのかについて示したものである。その対象は多様かつ包括的であり、情報開示、人権、環境、腐敗防止、消費者利益、科学及び技術、競争、納税、そして雇用及び労使関係に及ぶ。これらの対象範囲における負の影響を回避し、それらに対処するため、企業が自らの事業、サプライチェーン及びその他のビジネス上の関係においてリスクベースのデュー・ディリジェンスを実施するべきであると明示している（指針II）。雇用・労使関係については、中核的労働基準はもちろん、労使間の社会対話の推進、受入国における類似の使用者に劣らず政策の枠内でできる限りよい労働条件の提供、労働安全衛生、現地雇用及び訓練の促進、集团的レイ・オフ、解雇をもたらすような企業閉鎖の事前通知、交渉または団体権行使を妨げるため他国への移転の威嚇を行わないこと、決定権ある経営者代表との団交を可能ならしめることなどが含まれている（指針Vにおいて、II一般方針AI-10-13を引用）。⁴¹

39 OECD 多国籍企業行動指針は1976年に策定され、1979年・1984年・1991年・2000年・2011年に改定された。

40 OECD 多国籍企業行動指針の目的として、①企業の活動と政府の政策との間の調和の確保、②企業とその活動する社会との間の相互信頼の基礎の強化、③外国投資環境の改善の支援、及び④多国籍企業による持続可能な開発への貢献の強化（特に人的資本の開発及び雇用機会の創出を重視）を目指したものであることが注目される。

41 また興味深いことに、ILO 多国籍企業宣言では直接言及されていない国際労働基準について触れられている部分もある。例えば、V章の規定の責任の範囲を画するために「雇用関係」の明確化について規定するILO 雇用関係勧告（第198号）、労働安全衛生の一環で労働現場から離れる権利を認めたILO 職業上の安全及び健康に関する条約（第155号）の示唆、ILO 職業病の一覧表勧告（第194号）、社会的脆弱層への均等な訓練機会を保障したILO 人的資源開発勧告（第195号）などである。

OECD多国籍企業行動指針は、企業の責任ある行動として、国内法の遵守を第一の義務としつつも、国内法が行動指針の原則及び基準と相反する場合には、国内法の侵害とならない最大限の範囲で、企業はそうした原則及び基準を尊ぶ方策を追究するとしている（指針I-2）。また労働基準に関しては、「適用可能な国際労働基準の枠内において」多国籍企業が雇用及び労使関係に関する国際的基準の対象となることを認めており、根拠としてILOの国際労働基準が示されている（指針V注釈）。また、自企業の活動のみならず、取引関係といったサプライチェーンまでをその対象に含めており、サプライチェーン上の労働者に対してもなお、デューディリジェンスを実施したりなど、責任ある企業行動が期待されるとしている（指針V注釈）。⁴²

2.2.2 国家に求められる労働CSR/RBC政策

指針はあくまで、政府から企業に対する勧告であり、責任ある企業行動のための自発的な原則や基準であるが、指針に参加する各国政府は、理事会決定に基づき、当該指針を実施するよう求められる（指針I）。経済面、環境面及び社会面の発展に対し多国籍企業が行い得る積極的な貢献を奨励し、その多様な活動がもたらす困難を最小化することが政府の共通の目標とされている（指針序文）。OECD加盟国及び本宣言への参加国は、自国内で、及び自国を本国として活動する多国籍企業に対し、行動指針を遵守するよう施策を行うことが求められる。このような施策において政府は、企業、労働組合、市民社会組織との協力関係を構築することができる。

(a) 企業に対する多国籍企業行動指針の奨励

行動指針に参加する政府は、その領域で活動する企業に対し、各受入国の特有の状況を考慮しつつ、活動する全ての場所で行動指針を遵守するよう奨励する（指針I-3）。さらに、中小企業に対して、中小企業が大企業と同一の能力を有していないことも認識しつつ、中小企業が最大限可能な限り、行動指針の勧告を遵守するよう奨励する（指針I-6）。

(b) 自国の政策を通じた支援

政府は、マクロ経済政策、企業に対する無差別待遇、適切な規制と慎重な監視、公平な裁判及び法執行制度、効率的で誠実な行政を含む、効果的な国内政策の枠組を提供することで、企業が多国籍企業行動指針を遵守するよう支援を行う。そのためには、持続可能な開発を支援する適切な基準及び政策を維持・促進することや、公共部門活動が効率的でかつ効果的であることを確保するための継続的改革を取り進める（指針序文9）。⁴³

42 OECDでは、多国籍企業行動指針に基づく形で、「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」を2018年に作成している。2022年9月現在、OECDの38加盟国及び13カ国の非加盟国（合計51カ国）が、多国籍企業行動指針の実施を支援しモニタリングすることに合意している。この点については、OECD多国籍企業行動指針のその後の展開として、3章で取り上げる。

43 多国籍企業行動指針の遵守を促進する施策は行われるべきであるが、あくまでも多国籍企業行動指針が目的とする責任ある企業行動を実現するためであって、保護主義的な目的のために、また多国籍企業が投資を行う国の比較優位に対して疑問を差し込むような方法で、行動指針を使用してはならない（指針I-7）。また、政府は、国際法に従った形で、自国の管轄内において多国籍企業の活動の条件を定める（多国籍企業は活動国の法令遵守）（指針I-8）。

(c) NCPsの設置

行動指針に参加する政府は、行動指針の実施に関連して生じた個別事項の問題解決及び普及活動により、行動指針の実効性を促進するために、NCPsを設置する（指針第2部 実施手続）。実効性促進のために、NCPs（National Contact Points）の存在自体が明確にされており、利用がしやすいこと、透明性や説明責任を果たしていることが重要である。そのため、産業界、労働組合、市民社会組織などにNCPsが利用可能であることが広報・周知されている必要がある。NCPsの具体的な機能としては、国内の産業界、労働組合、その他市民社会組織などを協力しながら行動指針の情報提供や普及を行うとともに、行動指針に反する個別事例における問題解決にむけた討議する場の提供や支援を行う。またNCPsはその活動について、OECD投資委員会への報告を行う。NCPsはこのような目的や機能を果たすことができれば、さまざまな組織形態をとりうる。

2.3 SDGsと国家による労働CSR/RBC施策

1.1.4で述べた通り、SDGsは、企業が新アジェンダを自らの活動において実施していく役割を有するとした。世界から貧困をなくすとともに、持続不可能な現代社会を持続可能な社会へと変化させる（南他 [2020]）というSDGsを達成するには、「民間企業の活動・投資・イノベーション」により「持続的で、包摂的で、持続可能な経済成長と働きがいのある人間らしい仕事」を生み出すことが不可欠なのである（UN [2015]）。人権はSDGsの根幹に位置づけられており、ビジネスと人権、そして労働CSR/RBCに取組むことは、持続可能な社会に向けた次世代への約束である。

2.3.1 SDGsを実現する企業の主体的役割

企業に実現を求められているSDGsと労働との接点である、人権の保護やジェンダー平等、ディーセント・ワークの実現は、2030年（一部は2025年）までに実現すべき内容として明示されている。そして目指すべき世界像としても、「働きがいのある人間らしい仕事を享受できる世界」が示されている。SDGsが目指す「誰一人取り残さない」という目標にむけて、社会的弱者を含むすべての労働者はもちろん、労働の世界に関わるすべての人々が、企業の取組みの対象となる。ILOによれば、ディーセント・ワークは、持続可能な開発の原動力であり、すべての開発目標と関連している⁴⁴（ILO [2017]）。

より具体的に労働に焦点を当てるものとして、目標8では「包摂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」を置いている。その内容には、若者や障害者を含むすべての男性及び女性のディーセント・ワーク及び同一価値労働同一賃金の実現、若者や移住労働者の労働問題、強制労働・現代奴隷・児童労働の撤廃、雇用創出のための持続可能な観光業の推進、すべての人々の金融サービスへのアクセスなどがある。1章でも述べた通り、経済成長とディーセント・ワークが同一目標内で同時達成すべき目標として掲げられたことが注目に値する。ディーセント・ワークを促進することで、労使紛争を予防するとともに生産性を向上し、企業自身もこれによって安定的に成長できる（Win-win関係）点、また質の良い雇用創出により、技能構築を通じた産業育成も期待でき、持続可能で包摂的な経済成長を促すことができる点を、国と企業が認識として共有することが重要であることを示唆している。

44 雇用・労働課題はSDGs全体に関わる重要な問題ととらえられていることから、目標8のみならず、目標2の飢餓の撲滅と食料安全保障（非農業雇用の機会への確実かつ平等なアクセス）、目標4の質の高い教育（雇用、ディーセント・ワーク、起業に向けた教育）、目標5のジェンダー平等（無報酬の育児・介護や家事労働への認識・評価）、目標12の持続可能な生産消費形態の確保（雇用創出等につながる持続可能な観光業）など多岐にわたっている。

一方で、企業の主体的な役割は、環境保全や人権尊重などの責任を果たしていること、そして取組みは情報開示され、地域住民や関係者が情報を得ることができることなどが前提となっている。2030 アジェンダでは、UNGP、ILOの国際労働基準、子どもの権利条約などの国際基準に従い、労働者の権利や環境、保健基準が遵守されたうえでの企業の役割であることが確認されている（UN[2015]10・19・67項）。⁴⁵

2.3.2 国家のSDGs実現の第一義的な責任と実施に必要な手段

SDGsは、国家元首、政府の長その他代表が合意した「新たな地球規模の持続可能な開発目標」であり、当然ながら、その実現に第一義的な責任を有するのは国家である。以下のように、SDGsは、国家に対し、すべてのステークホルダーとのパートナーシップの下で、労働CSR/RBCを推進する政策を求めている。



(a) 持続可能な開発のための国内及び国際レベルでの政策の一貫性

政府は自国の経済・社会開発に対して第一義的な責任がある。加えて、一国の開発努力はそれを可能とする国際的な経済環境によって支援されなければ身を結ばない。互恵的な国際貿易、通貨・金融システムといったグローバルな経済ガバナンスの確立が必要不可欠である（UN[2015]63項）。このように、それぞれの政府には、持続可能な開発を実現するための国内レベル及び国際レベルでの政策の一貫性が求められている。

(b) 企業に対するSDGs実現の働きかけ

政府は、企業に対して、その活動・投資・イノベーションを通じて、生産性及び包摂的な経済成長と雇用創出を生み出すなど、SDGsの課題解決のために創造性とイノベーションを発揮するように働きかける。その際には、企業活動において、UNGP、ILOの労働基準、子どもの権利条約などに規定された労働や環境、保健基準が遵守されていることが必要である（UN[2015]67項）。

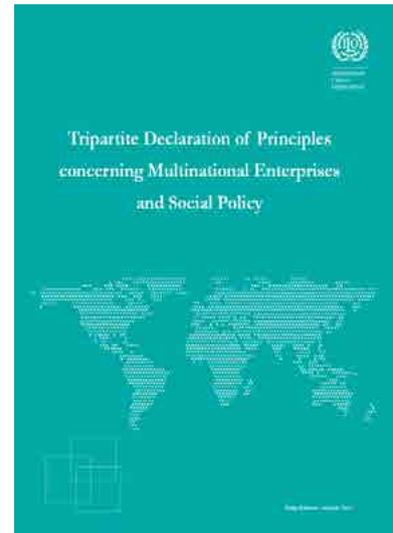
(c) グローバル・パートナーシップへのコミット

SDGsの実現のため、国家は、企業が役割を有することを認知する。そのうえで、前述のようにSDGsを実現するのは「われわれ人民」であり、政府、市民社会、民間セクター、国連機関、その他の主体を結集させ、利用可能な資源を動員していくことが必要になる。SDGs実現にむけた、マルチステークホルダーの参加、実施手段としてセクター間のパートナーシップを進めていくといったグローバル・パートナーシップの活性化が重要であるとされる（UN[2015]39項）。

45 この責任を果たさない企業に対して、「ブルーウォッシュ」のように、SDGsに内在された責任を果たさず、SDGsに取り組んでいると見せかける企業に対して「SDGsウォッシュ」であるとの批判が市民社会から上がっている。責任を果たすうえで、バリューチェーンを含めた事業活動全体において企業活動が環境や社会にどのような影響を与えているかの把握が基礎となる。

2.4 ILO 多国籍企業宣言と国家の労働CSR/RBC政策

ILO 多国籍企業宣言は1977年採択当初から、多国籍企業の事業展開に関わる課題について特に着目し、ILO条約・勧告に盛り込まれている原則に基づく政労使の行動を促すことによって、多国籍企業が経済的・社会的進歩及びディーセント・ワークの実現に対してなしうる積極的寄与を奨励し、その各種の活動がもたらす困難を最小にし、解決するという目的を維持している。この目的のため、政労使三者に対して具体的行動の指針を示したのが多国籍企業宣言である。



2.4.1 多国籍企業宣言における労働CSR/RBC

宣言が示すガイドラインは、ILO条約・勧告に基づいている（序文）。すべての当事者（政労使）が関係のある国際基準を尊重し、国内法及び受諾した国際的義務に従い、自らした約束を尊重すべきとされており、尊重の対象には世界人権宣言・国際人権規約も含まれる（8項）。また、全ての当事者が1998年ILO基本的権利及び原則宣言の実現に貢献すべき（国は中核労働基準を構成するILO条約の早期批准と基本的権利に関する原則を尊重、促進、実現すべき）（9項）とされている。国際労働条約の批准が進んでいない国、また実施について課題が残る国もあり、国際労働基準の定める労働条件や社会福祉を労働者が享受できていない場合もある。こうしたガバナンス・ギャップに対処し、すべての国と地域でディーセント・ワークを確保するために、宣言は企業に対して、国際労働基準、特に中核的労働基準の対象となる「基本的原則及び権利」の実現を推奨している。

宣言においては、その対象にグローバル・サプライチェーン（または取引関係を通じた負の影響への対処）が含まれることが明記され、デューディリジェンスを行うことが求められている（序文、10項）。他方で、このデューディリジェンスの過程において、労働者団体などステークホルダーとの有意義な協議を含めるべきこと、さらに「労使関係及び社会対話の継続的な過程はもちろん、結社の自由と団体交渉が果たす中心的な役割に配慮すべきこと」が要請されている（10項（e））。この点は、本報告1.2.1で述べた通り、労働CSR/RBCを推進するにあたって、労使の対等な立場を確保するための結社の自由・団結権・団体交渉権を十分に保障したうえで、デューディリジェンスによる負の影響への対処のみならず、これと相互補完的に、社会対話やエンゲージメントが重視されるべきことを示唆したものといえる。

また、多国籍企業宣言は、企業の責任に関し、事業活動を行う国における確立した一般政策目標を考慮し、当該国の開発の優先度や社会目標との調和を求めると、受入国の社会開発への貢献への積極的役割も求めている（11項）。雇用創出は、適切な政策環境の下では、国民の購買力向上、国の産業発展や経済循環、税収増加と公的サービスの向上、社会保障の原資確保といった開発の要素に対する大きな貢献となると考えられる。また、若年者雇用や労働者の技能構築など、当該受入国の成長課題の解決に貢献できるのも企業による雇用促進である。つまり、多国籍企業が経済的・社会的進歩に対してなしうる積極的寄与の奨励という多国籍企業宣言の目的の一つを強調したのが11項の規定と考えられる。

多国籍企業宣言の中でも、以下で述べる分野別の原則では、中核的労働基準の4分野（結社の自由及び団体交渉権、強制労働、児童労働、差別）の労働基準の尊重に加え、受入国における雇用機会の促進や訓練の提供、労働条件の向上、救済アクセスの手段などが要請されており、受入国の雇用関連政策を通じた発展に多国籍企業が事業を通じて積極的に寄与すべきことが述べられている。なお、2022年に中核的労働基準が労働安全衛生を加えた5分野10条約となったことを受け、今後の宣言の改定の際に必要な変更がなされる予定である。

▶ 雇用

受入国の雇用政策を考慮した雇用機会の増進、受入国国民の雇用や職業的発展の優先、現地調達をはじめとした現地企業との連携構築、雇用の安定、児童・強制労働、差別撤廃に向けた措置をとることなどが求められている。これらの規定からわかることは、多国籍企業宣言では、受入国における雇用創出・維持や雇用の質の向上という重要な開発目標に企業が積極的貢献をすべきことを期待し、他方で児童・強制労働、差別といった負の影響に対処することを求めているということである。

▶ 訓練

受入国の開発政策及び企業自体のニーズに応じて、すべてのレベルの労働者に対して技能を開発しキャリアアップの機会を増進する訓練の機会を提供することなどが求められている。技能の向上は労働の質を高め、付加価値を生み出すものであり、受入国の発展にとって極めて重要と言える。多国籍企業宣言はこの点での積極的貢献を企業に期待している。

▶ 労働条件・生活条件

受入国における類似の使用者が提供するものと比較して不利でない賃金、給付及び労働条件を提供すること、安全衛生について最高水準を維持し、特別な危害についての情報を労働者に提供することなどが求められている。労働災害という負の影響を防止すべく国際労働基準に沿った安全衛生を確保すること、他方で賃金や労働条件について一定水準を確保し、貧困を防ぐとともに受入国の経済的社会的な発展に貢献することがこれらの規定から理解できる企業に対する期待である。

▶ 労使関係

結社の自由及び団結権の尊重、有意義な交渉のための便宜・情報の提供や労使の定期的協議に加え、救済アクセスのための効果的な手段の提供、労働者の苦情審査、任意調停制度の設立などに関して要請がされている。労使関係は労働条件の向上のための基礎であり（Enabling rights）、国際労働基準に基づいて結社の自由・団結権・団体交渉権についての権利保障をすべきこと、また苦情処理や任意調停など救済アクセスのための手段の設置が求められている。

2.4.2 国家に求められる労働CSR/RBC政策

多国籍企業宣言では、「多国籍企業は、…」 「(受入国/本国) 政府は、…」 というように、多国籍企業と政府にそれぞれの役割を特定して指針を与えている。これは、宣言が対象とするそれぞれの分野で、宣言の目標を達成するため、多国籍企業と政府が異なる役割を相互補完的に果たすことが期待されることの現れである。⁴⁶

なお、多国籍企業宣言を採択するための基礎となった文書の一つに2016年のILOのグローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する結論（以下「GSC決議」）があり、ここにもグローバル・サプライチェーンにおける労働CSR/RBCに関する政府の役割が記載されている。宣言において明示的に規定されていない事項についての言及もあるため、以下では補足的にこの結論の内容も加味して国家の役割を論じる。

(a) 国際労働基準の実施

国家に求められる労働CSR/RBC政策の最も基本的なものは、中核的労働基準をなすILO条約の批准及び批准された国際労働基準の国内実施である（基本原則宣言、多国籍企業宣言等）。企業の労働CSR/RBCを支える基本は、国の法社会政策の実施（適切な法と政策の策定と実施、特に労働行政及び労働監督）であり、ディーセント・ワークの促進のために世界中で一貫した企業への要求を行うために有用なのが政労使三者で策定された国際労働基準である。政労使三者の協力とそれぞれの役割が果たされるべきことを前提として、政府には労働行政及び労働監督の分野を含む適切な法、政策、方針及び行動を導入することにより、本宣言の目標を促進することが期待されている（3項）。そのうえで、国家は、中核的労働基準を構成するILO条約が未批准であっても、その尊重、促進及び実現という形で国際的に認知された基準を実施すること（9項）、UNGPの3本の柱に従って国家の保護義務と救済アクセスを確保すること（10項）が求められる。⁴⁷

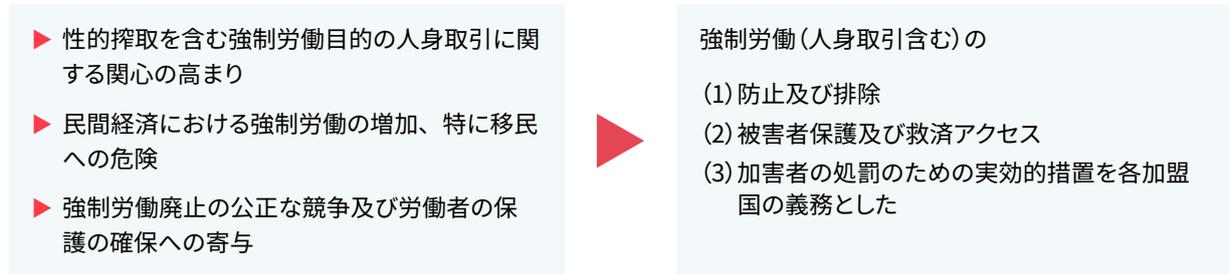
批准条約に関して、年次報告、申立、苦情、結社の自由委員会からなる監視メカニズムは、国際労働基準と現実のギャップを絶えず確認するために有用であり、労使からの意見や要求も得られる重要な機会である。なお、結社の自由委員会への申立ては、被申立国が結社の自由、団結権、団体交渉権に関する該当条約について未批准であっても可能である。また、中核的労働基準を構成するILO条約については、尊重、促進、実現の義務があり（基本原則宣言）、特にグローバル・サプライチェーンの強制労働の課題に対処する29号条約の2014議定書は近年特に注目されている（図10参照）。

46 例えば、政府は中核的労働基準に関する原則を尊重・実現・促進するため、必要な法制度を整備し、開発の優先度に則した政策目標を表明する一方、多国籍企業はその法制度を遵守するとともに、権利に対する負の影響に対処するためにデューデリジエンスとステークホルダーエンゲージメントを相互補完的にを行い、政府の開発目標に調和する労働慣行を遂行すること、そして政府はこのような好ましい労働慣行を促進することなど、それぞれの役割が特定されるとともにその役割は宣言の目的を達成するために相互に補完的である。多国籍企業宣言10項も同旨。

47 その他、個別分野においては、非公式経済から公式経済への移行（21項）、社会的保護の土台の構築（22項）、失業者に対する収入保障措置（36項）といったセーフティネットに関する社会政策の実施、職業訓練についての政策発展（37項）、労働安全衛生の予防文化の醸成（43項）、投資奨励措置が結社の自由・団結権・団体交渉権の制限を含まないことの確保（52項）、労働組合に対する団体交渉に資する情報の提供（62項）、労使紛争のための無料の任意調停・仲裁手続きの確保（67項）も求められている。

▶ 図10：強制労働条約（29号）2014年議定書

強制労働条約（29号）2014年議定書＝中核的労働基準の一つ



強制労働廃止に向けて

防止措置	救済措置
被害防止のための情報提供及び教育、労働監督機能の強化、募集・職業紹介過程における搾取行為からの保護、デューデリジェンスの支援、根本原因への対処	被害者の効果的救済アクセスの確保
保護措置	その他全般
被害者の処罰・訴追からの保護、リハビリテーションなどの被害者サポート	加害者処罰の措置、加盟国間の国際協力、措置の決定における社会対話

(b) 本国の役割としての社会対話及び受入国との対話（ホーム＝ホスト対話）

多国籍企業宣言は、UNGPやOECD指針と同様、本国の役割は、自国企業の域外における活動についても及ぶことを明確にしている。

多国籍企業宣言は、企業活動が受入国の法令に合致するとともにその開発目標と調和することを目的として、政労使と多国籍企業が協議を行うべきとし、これを実現するために求められているのが、多国籍企業と政府、そして適当な場合には労使団体も含めての協議(社会対話)である(11項)。受入国のガバナンス・ギャップがある場合にはこれを埋め、受入国の健全な社会経済の発展に多国籍企業が寄与できるよう、その環境を政労使三者対話で整えていくことが求められている。また、本国に対して、その相手国との対話(ホーム＝ホスト対話)を行うことにより、好ましい社会慣行を促進することを要請している(12項)。これは、受入国の開発ニーズを本国が把握し、これに沿って効果的に多国籍企業に働きかけを行うことを企図していると考えられる。また、多国籍企業の活動が受入国の全ての人のディーセント・ワーク創出につながるよう、輸出加工区(EPZ: Export Processing Zone)で働く労働者のための社会対話及び労働における基本的権利及び原則の推進やインフォーマル経済への対応、中小企業のフォーマル化と発展の促進も求められており(GSC決議)、これらについてもホーム＝ホスト対話の対象となり得る。また、受入国との関係について、労働における基本的原則及び権利を貿易協定に盛り込むことを検討することも要請されている(GSC決議)。これらの受入国との協調は、各国の政策の一貫性の確保にも向けられるべきであり、これにより企業に一貫した期待を示し、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークを確実にすることに寄与する。また、労使団体や多国籍企業も巻き込んだ受入国一本国間の社会対話は、上記のような企業が単独では解決できない社会の構造的課題に起因する労働課題について、三者の力で解決策を探る手段ともなる。

(c) 企業に対する労働CSR/RBC実現の働きかけ

多国籍企業宣言は、多国籍企業の国内外の活動に関わる優良な社会的慣行（グッド・プラクティス）を促進すること（12項）、使用者に対する支援と指針の提供、継続的な指導等の企業への働きかけを行うこと（24項、31項等）を求めている。上述の通り、労働CSR/RBCに関しては、労使関係の維持発展とそれによる開発への影響がその土台となり、デューディリジェンスと相互補完的に労働者とのエンゲージメントや社会対話を行うこと、負の影響に対処するのみでなく社会開発への貢献を行うことが重要な視点であると考えられる。よって、労働CSR/RBCを促進する際のアプローチとしても、労使自治のための権利保障を十全に行ったうえで、規制による拘束のみでなく、好事例促進と支援による創意工夫と積極的効果の創出にも力を置くことが好ましく、宣言はこうした点も示唆している。

また、GSC決議では、グローバル・サプライチェーンにおける企業の国際労働基準に沿った行動を促進する文脈で、公共調達を通じた労働における基本的原則及び権利の推進、国が所有または支配する企業に対するデューディリジェンスの実施推進、企業がデューディリジェンスを実施できることを可能にする環境を整備し、責任ある企業行動に関する期待を伝達すること、企業にサプライチェーンのデューディリジェンスに関する報告について指針を提供すること、企業に対し労働における基本的原則及び権利の尊重に対する期待を明確に示し、企業がこの期待に応えない場合には規制を含めた対策が必要か検討すること等が求められている。⁴⁸

(d) 国際協力

とはいえ、世界では国際労働基準に則した労働慣行が徹底されている状態とはほど遠い国や地域が存在することも確かである。開発途上国や後発開発途上国など国際社会からの支援が必要とされている国は多い。ILOは開発協力の枠組みを通じて、こうした国が持続可能で包摂的な経済成長とディーセント・ワークを生み出せるよう支援を行っており、⁴⁹ その活動のための資金を始めとした支援も国際協力として各国に求められている。



48 なお、域外適用立法を含む規制に関して、ILOは2016年時点で、「これらの方策が持続可能な職場のコンプライアンスをけん引するかどうか見極めるのは時期尚早である」と中立的な見解を示している（2016国際労働総会における事務局長報告書）。

49 ディーセント・ワークの優先的課題について、ILOの協力を得ながら取り組むための計画Decent Work Country Programmes (DWCPs) が当該国の政労使によって策定されている。

2.5 その他の国際イニシアチブ

2章で取り上げてきた4つの国際規范文書に加え、労働CSR/RBCに関わるさまざまな国際イニシアチブや原則が誕生し推進されてきた。例えば、2000年に発足したUNGCでは、UNGC10原則の企業活動における実現、そしてSDGsの達成への貢献が企業に求められている（GCNJ [web]）。その10原則のうち、人権に関わるのが、第1原則（人権擁護の支持と尊重）・第2原則（人権侵害への非加担）、そして労働基準に関わるのが、第3原則（結社の自由と団体交渉権の承認）・第4原則（強制労働の排除）・第5原則（児童労働の実効的な廃止）・第6原則（雇用と職業の差別撤廃）であり、世界人権宣言、ILO基本原則宣言に由来している。

加えて、当事者別の原則等も誕生している。UNGCとUNIFEM（現UNWomen）により2010年に策定された女性のエンパワメント原則（WEPs：Women's Empowerment Principles）では、社内でのジェンダー平等の推進や機会の均等、差別の撤廃、そして暴力の撤廃などの取組み（第1～4原則）に加え、サプライチェーンを含むステークホルダーや地域での取組みを透明性と成果の測定を図りながら進めていくための7つの原則を示す（内閣府男女共同参画局 [web]）。また、「子どもの権利とビジネス原則」（UNGP他[2012]）では、児童労働の撤廃、若年労働者及び子どもの親や世話をする人々のディーセント・ワークの提供などの10原則を定める。さらに、2017年には国連人権高等弁務官事務所から「レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー及びインターセックスの人々に対する差別への取組み：企業のための行動基準」が発表され、どんな時でも人権を尊重し、職場では差別をなくし、支援を提供する、さらにサプライヤーなどでの人権侵害を防止するなどの5つの行動基準が示された。これらの文書は、世界人権宣言や国際人権条約（子どもの権利条約など）、ILO条約といった国際人権・労働基準に基づき、さらにUNGPに触れながら策定・実施されている（OHCHR [2017]）。これらの原則は労働CSR/RBCを社会的弱者である子ども、女性、性的マイノリティの立場に立って取り組むうえで非常に重要である。

このことを踏まえつつも、本報告書では「政府がとるべき労働CSR/RBC政策」とは何かを、まずは一般的レベルで解き明かすことを目的とし、労働CSR/RBCの展開で重要である4つの国際規范文書に焦点を当てた。社会的弱者の視点にたった政策展開までは本報告書では扱えず、今後の検討課題とする。

2.6 労働CSR/RBCの規範内容

労働CSR/RBCの多様なアクターによる多層的な取組みのなかで、根拠として挙げられてきた4つの主導的な国際規范文書を確認してきた。これら規範自体も、その起草や改定において他の規範の内容を参照・統合しながら発展してきた。特に労働に関しては、1977年採択当初からのILO事務局による国際レベルでの政策一貫性の確保に向けた努力により、多国籍企業宣言は、他の重要な国際的・地域的政策枠組みにおいて参照されるに至っており、⁵⁰ 2017年改定後も、毎年ILO理事会によって関連する国際動向についてのフォローアップがなされ、政策一貫性についての調整や促進活動が行われてきた。以上では、これらの主要な規範及び目標が、相互作用を繰り返しながら、現在どのような規定内容にいたったのかを、労働CSR/RBC及び政府に求められる施策の二つの観点から確認してきた。

50 ILOの多国籍企業宣言のポータルページ (<https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>) では、「国際的政策一貫性」と題し、多国籍企業宣言を引用している国際文書、投資協定、国際枠組み協定を紹介している。

2.6.1 企業に対する規範内容の整理

これら4つ国際規範文書において、労働CSR/RBCとして、活動国の国内法の遵守が第一の義務であるが、加えてILOによる国際労働基準や人権条約など国際的な基準が基礎となっていること、そして直接雇用関係のある労働者のみならず、取引先を含めたサプライチェーンにある労働者が対象となってきたことは共通である。

規範毎に特徴があるのは、労働CSR/RBCに含まれる「責任」の範囲である。UNGPは、人権を尊重する企業の責任として負の影響を中心とした消極的内容であるのに対し、SDGsは、企業が消極的責任を果たすのを前提としながらも、その17の目標を実現する企業の積極的役割を認め、強調する。OECD多国籍企業行動指針はそもそも、国際投資の推進を前提として、その貢献の最大化と問題の最小化を目指す枠組であったこと、ILO多国籍企業宣言においても、同様の目的を有しつつ、侵害をしない消極的責任とともに、ディーセント・ワークを促進する積極的役割と受入国の社会開発への貢献が前提としてあった。また、多国籍企業宣言2017年改定では、UNGP及びSDGsを統合しつつ、労働分野に特徴的な労使関係と労使自治の原則に基づき、デューディリジェンスとともに労使対話とエンゲージメントを重視すべきことが明示されている。

加えて、規範がとりあげる労働分野の対象にも特徴がある。UNGPは企業が遵守すべき国際基準としてILO基本原則宣言（中核的労働基準）を明示しているのに対し、SDGsはILOの国際労働基準の目的に関連する課題全般を取り上げ、ディーセント・ワークの実現以外でも飢餓撲滅、教育、ジェンダーなど幅広く労働問題を取り上げるが、そもそも目的を定めたものであるため行動規範としての明確性には欠ける。OECD多国籍企業行動指針及びILO多国籍企業宣言は、雇用、訓練、労働条件、労使関係など具体的かつ広範な労働分野を対象とする。両者は、相互に抵触しないよう調整されてきているが、OECD多国籍企業行動指針は多分野に亘るものであるため、労働問題についてはILO多国籍企業宣言によって、より綿密に理解することができる。

2.6.2 国家に対する規範内容の整理

主導的な国際規範文書に規定された労働CSR/RBCを実現するために国家にはどのような施策が求められてきたのだろうか。その施策を整理すると、(a)労働CSR/RBCの基礎となっている中核的労働基準を構成するILO条約の批准、(b)批准した国際人権・労働基準の国内実施、そして(c)労働CSR/RBCの国家戦略、(d)労働CSR/RBCを実現するために国家に求められる個別施策(e)対外政策での労働CSR/RBC、(f)社会対話/エンゲージメントの促進、(g)救済、そして(h)国際協力における労働CSR/RBCに分類できる。

項目	規範名			
	UNGP	OECD 指針	SDGs	ILO 多国籍企業宣言 (MNED)・GSC 決議
(a) 中核的労働基準を構成するILO条約の批准				
ILO中核的労働基準を構成する8条約の批准(なお2022年に10条約となった)				MNED 9項
(b) 国際人権・労働基準の国内実施				
<p>国内政策の垂直的一貫性(国際基準と合致した国内政策)</p> <p>以下の施策における国際基準との合致</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 中核的条約の対象となっている基本的権利に関する原則((a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、(b) あらゆる形態の強制労働の禁止、(c) 児童労働の実効的な廃止、(d) 雇用及び職業における差別の排除－男女同一価値労働同一賃金を含む)の尊重、促進、実現(2022年に労働安全衛生が追加) ▶ デイセント・ワークの促進、社会的保護の土台構築・維持実施、雇用安定、失業補償 ▶ 職業訓練、職業指導 ▶ 安全衛生水準の確保、安全衛生予防文化の醸成、職場における暴力への取組み、労災補償 ▶ 被害労働者の効果的救済、労使紛争の予防及び解決(苦情処理メカニズムへのアクセス確保) 	原則1, 8, 25-28	I-1, 8, 9項, IV章	目標16.3 63項	MNED3, 8, 9, 13, 22, 23, 26, 28, 29, 32, 36, 37, 43, 64, 67項 GSC決議15, 16(a)項

項目	規範名			
	UNGP	OECD 指針	SDGs	ILO多国籍企業宣言 (MNE宣言)・GSC決議
(c) 労働CSR/RBCの国家戦略				
<p>国内政策の水平的一貫性</p> <p>国及び地方の両レベルにおいて、企業慣行を促進・規律する部局や機関が以下の政策を実施するにあたり、国家の人権義務について認識を持ち、また義務に合致した行動がとれるようにすること</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 会社法及び証券規制法、投資、輸出信用及び保険、貿易、労働を含む、国及び地方の両レベルでの関連政策 ▶ 労働行政及び労働監督の分野を含む適切な法と政策の執行 ▶ 国際労働基準及び法令のすべての雇用形態の労働者への適用、多国籍企業と国内企業に対する平等な適用 ▶ 非公式経済から公式経済への移行 ▶ 政策策定及び実施における政労使三者間協力 ▶ 世界、地域、産業部門、国のレベルでの政策の一貫性、協調性及び調整 ▶ 受入国において投資奨励措置が労働基本権への制限とならないことの確保 	原則3, 8	I-8, 9項	目標16.3 63項	MNE宣言 3, 5, 11, 12, 21項 GSC決議15, 16(a)(b) (n)等
<p>スマートミックス</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 国内/国際、強制的/自発的 	原則3	PI-1項		
<p>自国企業の域外における人権尊重への期待表明</p>	原則2	I-3		GSC決議16(e)(i)

項目	規範名			
	UNGP	OECD 指針	SDGs	ILO 多国籍企業宣言 (MNED)・GSC決議
(d) 労働CSR/RBC(人権デューデリジェンスを含む)の個別施策				
企業の啓発、支援・情報提供、指針の提供	原則3, 4	I-3, 11項	目標8.3, 8.10, 67項	GSC決議16(e)
強制労働などのリスクの特定、予防、緩和、対処のため、使用者に対する指針と支援 差別の回避に関する継続的指導				MNED 24, 31項 GSC決議16(l)
中小企業への働きかけ・支援 ▶ 人権デューデリジェンスの促進 中小企業のサプライチェーンへの参加機会の提供 公式経済への移行による企業間の公正競争の促進		I-6項	目標2.3, 8.3, 9.3, 14.b	GSC決議16(k)(m)
国内外での優良な社会的慣行(グッドプラクティス)の推進、好事例の共有	原則3			MNED 12項
企業の非財務情報の開示:企業のグループ及び取引先を含めた活動での労働CSR/RBCの報告の促進または要請等	原則3	III.	目標12.6	GSC決議16(f)
紛争影響地域で事業を行う企業への支援 ▶ 本国と受入国における在外公館や政府系開発援助機関の間や受入国政府機関との間の協力関係の醸成 ▶ 早期警戒指標の開発 ▶ 企業が公的措置に不協力の際の公的支援サービスの拒否や撤回等の適切な行動	原則7			

項目	規範名			
	UNGP	OECD 指針	SDGs	ILO多国籍企業宣言 (MNED)・GSC決議
政府系の輸出信用機関及び公的投資保険・保障機関(貿易保険など)、開発機関、開発金融機関から支援を受けている企業による人権侵害からの保護	原則4			
国有企業(国家が支配する企業・団体)による人権侵害からの保護	原則4			
公共契約・公共調達 ▶ 民営化の場合も含め、政府・企業間の委託契約において人権保護や労働の基本的原則及び権利への取組みを確認・監督すること	原則5, 6			GSC決議16(c)
(e) 対外政策				
投資、貿易分野での政策の水平的な一貫性(貿易投資協定に労働の基本的原則及び権利を盛り込むなど)	原則8	I-7		GSC決議16(h)等
貿易・投資協定・契約における国内人権政策の余地	原則9			
本国―受入国間の対話		I-8		MNED 12項
(f) 社会対話／エンゲージメントの推進				
▶ 結社の自由・団体交渉権の効果的承認 ▶ 受入国の法・開発目標と企業活動の調和を図るための政労使三者に多国籍企業を加えた拡大三者構成対話と良好な社会慣行の促進 ▶ 企業の雇用計画を国家の社会開発政策と調和させるための対話	原則3, 31(h)	I-8	目標17.16, 17.17 60, 61項	MNED 3, 11, 12, 17, 48-62項 GSC決議16(e)(i)

項目	規範名			
	UNGP	OECD 指針	SDGs	ILO 多国籍企業宣言 (MNED)・GSC 決議
(g) 救済				
実効的な救済へのアクセス、苦情処理メカニズム、労働紛争の解決手続き、公益通報者保護、国内連絡窓口 (NCPs)	原則25-31	I-10, 11	目標16	MNED 64, 66, 67項 GSC決議16(a)
国内人権機関 (NHRI) による紛争解決・救済	原則3, 23, 25, 27			
(h) 国際協力としての労働CSR/RBC政策				
国際機関の加盟国としての行動 ▶ 国際機関を通じた集団行動との整合／国際機関の労働CSR/RBCの推進への協力／他国が人権保護義務を果たすために必要な技術支援・援助など	原則10	I-3, 8	目標17	MNED 12項
グローバル・パートナーシップ ▶ 財政的なリソース、譲許的優遇的な条件で開発途上国に対する環境にやさしい技術の移転、能力構築など。			目標17	GSC決議15, 17
受入国に対する経済的な貢献 ▶ 受入国の国民の雇用、職業的發展、昇進及び昇格推進のための企業との協力 ▶ 低所得層及び低開発地域が多国籍企業からできるだけ多くの利益を得られるための施策 ▶ 職業訓練の実施に関する多国籍企業との協力		II	目標8・17	MNED 18, 38, 42項



以上は、労働CSR/RBCに関する国際規範において明示された国家への要請内容である。国際規範はすべての国家を対象とするため一般性の高い表現になること、また草案検討プロセスを経て文言が妥協されることもあり、その内容は抽象的である。一方、国際規範を根拠に、国際機関、地域機構、国家、企業、労働組合、NGOなどが多層的に労働CSR/RBCの取組みを展開してきた。一例として（詳細は次章で述べる）、UNGPの国家の保護義務としての国別行動計画（NAP）策定が、2014年国連人権理事会決議に基づき求められるようになった。NAPにどのような施策を盛り込むべきなのかについては、国連ビジネスと人権に関する作業部会が作成したNAPガイダンスや、NGO・NHRIによる開発されたNAPツールにより、具体化されている。このように、規範自体の内容は一般的な記述であっても、その後の各アクターの多層的な実践により、国家に求められる労働CSR/RBCの内容が明確化されてきた。さらにその内容は拡大と深化を遂げている。以下、3章から6章においてそれぞれのアクターにおける実践を通じて展開された「国家に求められる労働CSR/RBC政策」を検討していく。



▶ 3

国際機関による労働CSR/RBC政策

2章では、4つの主導的な国際規範文書を基に、すでに明文化された規範としての労働CSR/RBCとは何か、そして規範が国家に求めている労働CSR/RBC施策とは何かについて、その内容を確認した。これら規範の内容は、国際機関はもちろん、政府、企業、労働組合、市民社会など多様な主体によって、国際・地域・国内レベル、さらには民間レベルと多層的に取組まれてきた。

多様な主体によって多層的に取組まれるなかで、労働CSR/RBCに関する規範は、国際環境の変化や他の規範の展開を取込みながら、その内容を発展させてきた。国際規範文書として明文化された内容から、多様な主体による多層的な取組みによって一段と展開された規範内容の現在までの到達点を明らかにするのが、3章から6章までの目的である。

3章では、国際機関が4つの国際規範文書を組み合わせながら、労働CSR/RBC政策を実施していることに注目して、そのなかで、国際機関が国家に対してどのような労働CSR/RBC政策を行うよう要請・示唆しているのかを明らかにする。⁵¹

51 本章ではILOをはじめ、国際機関別に検討する。一方国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）が事務局を務める枠組みには、国連憲章に基づく枠組み（国連人権理事会、UNGC、SDGsなど）と個別の人権条約に基づく枠組み（条約機関など）があるが、両システムが一体となってみせるダイナミックな相互作用があり、そのなかで労働CSR/RBCの規範内容が発展していることから、本報告書では国連の人権保障枠組みとして両者を合わせて扱う。

3.1 国連の人権保障枠組み（国連人権理事会及び人権条約機関）

国連は、その人権保障枠組みを通じて、ILO条約の批准・国内実施を勧告し、企業の人権尊重責任に関する本国の域外的義務も含め、国家に労働CSR/RBC政策を実施することを要請している。また、UNGPの実施のために設置されたビジネスと人権作業部会が、UNGPの普及と実施のための諸活動を行うとともに、各国に対して国別行動計画（NAP）の策定を要請している。NAPでは、国がUNGPを実施するにあたって定めるべき政策戦略を示すことやその過程へのステークホルダーの実質的参加が求められている。以下では、UNGPに関連して国家に求められる労働CSR/RBC政策（→2.1.2）のうち、これが深化した部分、またその実施にあたり考慮すべき事項を中心に論じる。

3.1.1 国連の人権保障枠組みにおける労働CSR/RBC政策の展開

(a) 人権理事会及び人権条約機関による人権条約・ILO条約の批准・実施の勧告

国連人権理事会の普遍的定期的審査（UPR: Universal Periodic Review）は、国家間で国際人権基準の履行について勧告を行うシステムであるが、そこではUNGPの国内での実施を求める勧告とともに、ILO条約の批准と国内実施が求められてきた。例えば、中核的労働基準に関するところでは、団体交渉権を認める国内法の制定や改正、強制労働や人身取引を禁止する国内法の整備、児童労働に関する国家戦略や行動計画の実施、児童搾取の加害者に対する捜査と起訴及び被害者の保護、強制労働と関連して刑務作業に関する整備、雇用及び職業における差別の禁止などが指摘されてきた。より広い労働問題に関しても、ジェンダーバイアスに基づく仕事の評価等賃金格差の原因の特定及び撤廃、仕事を不当に剥奪されない権利を含め、自由意思に基づく労働に対する個人の権利の保障、同一価値労働同一賃金の承認などが求められてきた。このように人権条約・ILO条約上の労働者の権利を尊重・促進するための施策はもちろん、企業による侵害から労働者を保護する施策が国に求められてきた（→3章参考文献を参照）。

さらに、条約機関における締約国の報告審査においては、企業の条約上の権利侵害に関して受入国はもちろん、本国に対しても域外的な義務を確認してきた。条約上の規定の仕方に相違はあれ、国家はその領域内のみならず管轄下にある個人の権利に対し義務を負うことから、国連の人権保障枠組みでは自国企業の領域外での活動に対する人権条約の実施が求められてきた。特にビジネス活動に関する国家の義務に関する一般的意見を出した社会権規約（CESCR [2017]）と子どもの権利条約（CRC [2013]）で前進がみられる。求められる実施施策には、グローバル・サプライチェーンに対するものも含まれる。

なお締約国の義務違反の認定については、企業による権利侵害と締約国との関連性が明らかにされなければならないことが指摘されてきた（HRC [2017]）。

(b) 多国籍企業の規制に向けた法的拘束力ある文書策定の議論

人権理事会によって2014年に設置された「多国籍企業とその他の企業の人権尊重に関する政府間作業部会」は、それまでの国家に対する勧告をさらに進展させる形で、2018年に「多国籍企業及びその他の企業の活動を国際人権法において規制するための法的拘束力ある文書（ゼロ草案）」及び「選択議定書草案」を公表した（HRC [web]）。当該文書は、越境的な性格を有するすべてのビジネス活動を対象としており、このようなビジネス活動における人権侵害を予防・救済する国家の義務及びその義務の国際的・国内実施制度が検討されてきた。文書本体については、2021年に第三修正草案が公表され、国家による被害者等を保護する義務（第5条）、企業の活動を効果的に規制する義務・人権デューデリジェンスを企業に要請する義務（第6条）、裁判所及び国家基盤型非司法的メカニズムへのアクセスを確保する義務（第7条）、法人及び自然人の法的責任を包括的かつ十分に国内法で確保する義務、被害者への補償を国内法で確保する義務（第8条）などの規定が盛り込まれている。

また、本文書の実施については、専門家から構成される委員会による国家報告制度及び一般的意見の採択等の制度に加え、締約国会議の開催、被害者のための国際基金の設置が規定されている（第15条）。さらに、締約国間での条約の解釈や適用上の紛争が生じ、交渉等による解決に至らない場合は、国際司法裁判所（ICJ: International Court of Justice）や紛争両当事者の合意に基づく仲裁という解決手段を受け入れること等が検討されている（第18条）。締約国が実施する措置には、立法管轄権や裁判管轄権の域外適用に当たるものも含まれるため、国家によって講じられた措置についての紛争を実効的に解決する規定が不可欠である。また、2018年に提案された議定書案では、締約国に本文書の国内実施としてパリ原則に基づいた独立の国内実施メカニズムを設置するよう義務付けること、さらに本文書で設置される委員会に個人通報を受理・審査する権限を付与することなどが盛り込まれていたが、その後検討は進んでいない。今後の政府間作業部会での議論が注目される。

(c) 国連ビジネスと人権作業部会による UNGP の実施促進

国連人権理事会では、UNGPの実効的で包括的な普及と実施の促進のため、2011年に、ビジネスと人権に関する作業部会を設置した。⁵² これまで、実効的な救済へのアクセスの強化やジェンダー視点の統合について調査結果を示すとともに、ビジネスと人権フォーラムの年次開催、国別訪問（現在までに13カ国）、通報（作業部会のマンデートに関連して提出されたものは2021年末で767件）などを行ってきた。なお、通報では企業による人権侵害1件に対し、多国籍企業、受入国、本国に書簡を送り、それぞれに事実確認や対応策についての返答を求める場合もある。このように、国連は作業部会を通じて各国政府、ビジネス、そしてそのステークホルダーに働きかけることにより、UNGPの普及と実施に努めている。

3.1.2 国家に要請される労働CSR/RBC政策

このように、国連は国家に対して人権条約及びILO条約の批准及びその国内実施を求めている。さらに



52 国連人権理事会決議17/4。正式名称は” Working group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises” で” Working Group on Business and Human Rights” である。作業部会のマンデートは2014年決議26/22、2017年決議35/7、2020年決議44/15と更新されている。

UNGPが確立した企業の人権尊重責任を踏まえ、国家の人権保護義務に含まれる労働CSR/RBCの実現のための施策として、次に述べる国別行動計画の策定を求めている。

(a) 国別行動計画の策定

2014年の国連人権理事会決議（A/HRC/RES/26/22）は、UNGPの実施の鍵として、「他国での経験から得た教訓を生かし、国レベルでの責任を明確にし、必要な資源を特定し、関係者の行動を促すための実施に関する国別行動計画の策定を検討すること」と勧告を行い、以後、国連の人権保障枠組みにおいて国家に対して国別行動計画(NAP)の策定が働きかけられるようになった。ビジネスと人権作業部会によれば、NAPとは、UNGPに適合する形で企業の人権への負の影響から保護するための、進化する国別の政策戦略と定義づけられている（UNWG [2016]）。また同作業部会によると、NAPは、UNGPを実施するために、国家の義務と企業の責任の相互補完性及び相互関連性を示すべきとされる。また、策定、実施、モニタリング、改定の過程において、ベースラインスタディ等のギャップ分析と労使団体を含むステークホルダーの実質的な参加、透明性と予見性の確保が求められる。さらに、国別の状況の下で直面する特有の人権課題に優先順位をつけて対処するものとしなければならない。

その上で、ビジネスと人権作業部会が推奨するNAPの内容についてのポイントを4つ挙げる。第一に、NAPの対象が国内での企業活動（多国籍企業及び自国企業）に加え、自国企業の国外での活動が含まれることである。言い換えれば、政府は企業の受入国だけでなく本国として労働CSR/RBCを実現する施策が求められる。これは国内の労働現場の問題の解決のみならず、サプライチェーンを通じたグローバル社会での問題解決のためであり、いわゆる国際的レベルでの公正な競争環境の実現を視野に入れた施策が求められることを意味する。第二に、国内政策における垂直的・水平的一貫性の確保である。第三に、スマートミックスの要請である。労働CSR/RBCのよりよい実現にむけて何と何を「ミックス」させるのかについては、①自発的な措置と義務的な措置を組み合わせること、②国際的及び国内的な措置を組み合わせることの双方が求められている。なお国際的な措置には外交政策が含まれる。第四に、ジェンダー視点や社会的弱者への視点を踏まえた上で具体的な影響への対処を重視し、被害の深刻度や施策の現場での有効性などの要件から「どの課題に優先的に取り組んでいくのか」を示したうえでNAPを策定する。以上に挙げた4つのポイントは相互補完的であり、どれひとつとして欠けてはならないといえる。

なかでも、労働CSR/RBCの関連からは、まず、批准した国際労働基準の実効的な実施が重要でNAPに盛り込まれるべきであり、場合によっては中核的労働基準を構成するILO条約はもちろん、その他の国際労働条約や議定書の批准も規定されるのが望ましい。また、企業に対する支援はもちろん、貿易投資協定や公共調達・公共契約などの施策に、国際労働基準、特にILO基本原則宣言に示された中核的労働基準が組み込まれることが期待されている。さらにNAPの策定過程においては、社会対話に代表されるような使用者団体及び労働組合といったステークホルダーによる実効的参加が不可欠であることを確認している（ILO・OHCHR [2021]）。

(b) 領域外での企業活動やCOVID-19を含めたグローバル・サプライチェーン対象の労働CSR/RBC施策

国家に対して領域外での自国企業の活動を含めた労働CSR/RBC政策が要請されることについて、UNGPでは一般的な規定に留まっていた。現在検討中の多国籍企業の規制に関する法的拘束力ある文書案の検討において、その政策内容はより具体的に、侵害の事前防止と事後対応の措置に整理されている。このような文書案での整理の土台に、人権条約での実行、特に社会権規約及び子どもの権利委員会でのビジネス活動に関する一般的意見がある。例えば、子どもの権利条約（CRC [2013]）については、国は、企業による域外的な権利侵害を受けた子ども及びその家族に対し、自国と当該行為との間に合理的なつながりが存在する場合

に、救済を提供するための効果的な司法機関及び非司法機関にアクセスできるようにするべきとの意見がある(44項)。また国外での自国企業による子どもの権利侵害を防止するために、公的資金やその他の公的支援、輸出信用機関等による支援が提供される企業において子どもの権利侵害がないよう確保すること(45項)、さらに企業がグローバルな事業活動全体において、子どもの権利を尊重するためのデューディリジェンスを行うよう要求すべきであり、また制度上及び法律上の枠組みを確立すべきであるとも述べられている(46・62・63項)。

さらに持続可能な社会の実現として、具体的にはSDGsへの取り組みやCOVID-19での人権侵害への対応として、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの実現など労働に関する人権保護の重要性が強調されてきた。例えばCOVID-19への対応では、第一に、政府は、コロナによる経済的影響を軽減する措置として、労働者の保護、特に最も脆弱な状況にある労働者の保護を中核に据える必要がある。例えばコロナにより失業した労働者、インフォーマルセクターで働く者などに対する十分なセーフティネットを提供することを期待されている。第二に、資金的支援や救済措置を提供する場合には、企業がCSR/RBCを果たしていることを一定の基準とすべきとされている。CSR/RBCには労働者を健康上または安全上にリスクにさらさないことや、有給の傷病セーフティネット、危機や緊急事態により搾取を正当化してはならないことが含まれる(OHCHR[2020])。

(c) 国際協力としての労働CSR/RBC政策

国家の受入国及び本国という立場を越えて、国際機関の加盟国として国際機関(例えばIMFや世界銀行など)のプログラムや施策における労働の権利への配慮が要請されている。二国間及び多数国間の協力関係において、また国際機関や市民社会とのパートナーシップを通じて援助や技術支援、能力構築の国際協力を図ること、具体的には、国際機関の労働CSR/RBC政策推進に関与・協力すること、国際機関による労働CSR/RBC推進のプロジェクトに拠出することなどが提案されている。

3.2 経済協力開発機構(OECD)

OECDは、多国籍企業行動指針、特に企業によるRBCを促進するため、デューディリジェンスに関するガイドランスの提供、NCPsの機能強化のための支援を行っている。以下では、多国籍企業行動指針に関して国家に求められる労働CSR/RBC政策(→2.2.2)について、これが進化した部分、またその実施にあたり考慮すべき事項を中心に以下論じる。

3.2.1 デューディリジェンスガイドランスによる多国籍企業行動指針及びRBCの促進

多国籍企業行動指針及びRBCの促進に関する中心的な文書といえるのが、セクター別のデューディリジェンスガイドランス及び「責任ある企業行動のためのデューディリジェンスガイドランス」(2018年)(OECD[2018-a])である。セクター別のデューディリジェンスガイドランスとしては、これまで、金融、採掘産業、衣類・履物産業、農業、鉱物の各分野にガイドランスが発表され、鉱物セクターの児童労働など補足的な課題別ハンドブックも作成されている。それらの中では、児童労働のほか、セクシュアルハラスメントとジェンダーに基づく暴力、強制労働、労働時間、労働安全衛生、労働組合と団体交渉、賃金などの雇用・労働に関する項目が含まれている。

また、「責任ある企業行動のためのデューディリジェンスガイドランス」は、デューディリジェンスを実施する責任に関して、明確性及び公正な競争環境を創り出すために、具体的かつ実質的な企業行動のガイドランスを提供するものである。この中で、企業が直接制御できない原因によって負の影響が生じる構造的課題に



ついて、企業は受入国政府に対して保護義務を果たすよう働きかけるとともに、自国政府に対して受入国政府にRBCを提唱するよう働きかけることも可能であるとしている。

さらに、OECDは、理事会の決議（OECD [2018-b]）をもって、このデューディリジェンスガイダンスに関して、加盟国及び勧告を支持する非加盟国、そしてそのNCPsに対して次の事項を勧告している。自国において事業をする企業及び自国から出て事業を展開する企業による同ガイダンスの利用を積極的に促進すること、国家は積極的に同ガイダンスに規定されたデューディリジェンス枠組の導入を積極的に支援し監視する措置をとること、可能な限り広くガイダンスと企業による使用を普及させること、ステークホルダー（使用者団体、労働組合、市民社会組織、マルチステークホルダー・イニシアチブ、業種別イニシアチブなど）のためのリソースとしてガイダンスの使用を促進し、定期的に投資委員会への報告（監視、普及、実施の取組みについて）を行うことである。

このように、政府は、デューディリジェンスガイダンスを国内で普及させることにより、企業の人権保護責任を果たすことのできる環境を整備すべきである。その際、産業ごとに生じる課題に特化した対応を促すため、業種別団体などの能力強化を行うべきである。さらに、企業がその努力のみでは対処できない構造的課題には受入国一本国の政府間対話を行うことが期待される。

3.2.2 多国籍企業行動指針の実施に関する情報提供

OECDは、年次報告（Annual reports on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises）を通じて、NCPsの行動、デューディリジェンスの実施状況、国のRBC政策、OECDとのエンゲージメントの状況などについて情報提供を行っている。また投資政策レビュー（Investment Policy Reviews）のRBCにかかる章を通じて、特定の国のRBCの施策状況について基礎的なデータを提供している。⁵³ 政府は、これらの調査を参照することにより、他国の労働CSR/RBCに関する情報を定期的に入手するとともに、自国の企業が受入国において責任ある企業行動を実践するために必要な情報を提供し、手段を模索することができる。

3.2.3 NCPsの機能強化

OECDは、各国NCPsの機能を強化するため、アクションプラン（Action Plan to Strengthen National

53 2021年にタイが審査され、国別行動計画の策定を踏まえて、「RBCに関する地域的リーダーである」と評価された。

Contact Points) を立て、NCPs 同士のピアレビューや能力構築、ツール提供⁵⁴等を行っている。また、申立てのあった事案をデータベース化し、情報提供している。政府は、自国 NCPs の機能強化により、その問題対応能力を高め、他国の NCPs とも積極的に情報交換を行うことで、多国籍企業の活動により良い支援を行うことが期待されていると言える。

3.3 国際労働機関 (ILO)

ILO は、労働 CSR/RBC 政策の根幹となる国際労働基準について、条約勧告の監視メカニズムを通じて、国家に対してその批准と国内実施を求めている。また多国籍企業宣言については、宣言別添 II の運用のためのツールを通じて、ILO 加盟国政労使と協力しながら促進を図るとともに、労使紛争解決のための対話システムを設定し、救済の手段を与えている。その他、世界中で実施する開発協力プロジェクトやプログラムを通じて、あるいはマルチステークホルダーのプラットフォームを運営することにより、労働 CSR/RBC の規範内容の実践・促進を行っている。

これらの労働 CSR/RBC の実践手段を理解するための重要な視点は、国際労働基準の批准・適用とともに、ガバナンス・ギャップに対処し、投資受入国と本国が持続可能なサプライチェーンを実現するための A「知見の集約・共有」、B「能力構築」、そして C「対話ファシリテーション」が行われている点である。これらの視点は、多国籍企業宣言の内容（特にその核心的要素としての社会対話の促進）を実現するものであり、ILO 加盟国に対して要請される労働 CSR/RBC 政策の内容を示すと同時に、各国政府が自らの労働 CSR/RBC 政策を立案する際の重要なヒントとなる。多国籍企業宣言に関して国家に求められる労働 CSR/RBC 政策（→2.4.2）のうち、これが進化した部分、またその実施にあたり考慮すべき事項を中心に以下論じる。

3.3.1 国際労働基準の適用監視システムが要請する国家施策⁵⁵

ILO は、各加盟国政府に対し、批准された国際労働基準の各国における実施状況等について一定の間隔で報告を行うよう求め（報告の際には当該国の労使団体にも写しを交付）、これを審査の上適当な場合は意見等を付して公表し、履行を促すという監視システムを有している。監視システムでは、政府や労使団体が特定の国家による批准された条約違反を申立てる手続も用意されている（申立手続及び苦情手続）。⁵⁶ 違反を指摘された国に対して、ILO は条約適合性に関する審査を行い、必要に応じて勧告を出して当該国の政労使三者対話を促すことによって解決に導いていく。また、解決が進まない国に対して、ILO 政労使調査団の派遣や ILO の技術協力が勧告されることもあり、これによって必要な措置や制度改正を促すこともある。2020 年のカタールの移民労働者に関する法改正は、ILO の 29 号条約違反の申立てと政労使調査団の訪問がきっかけの一つとなった。

国家に要請されることは、批准した ILO 条約を適切に実施すること、監視システムの手続きにおいて労使団体と社会対話を行うことである。またガバナンス・ギャップが存在する国に対しては、加盟国として、総会や理事会を通じて、国際労働基準が適切に実施されるよう働きかけを行うことであり、これには技術協力や政労使調査団の派遣が含まれる。

54 例えば、個別問題の処理のための調整に関するガイド、秘密保持及びキャンペーンに関するガイド、勧告や決定に関するガイド、構造及び取組みに関するガイド、個別問題の初期評価を行うためのガイド、個別問題をフォローアップするためのガイドなどがある。

55 ILO の国際労働基準の概要とその適用監視についての解説書「グローバル経済のためのルール 国際労働基準の手引き」が監視システムの詳細を記載している。ILO [2020]

56 なお、結社の自由と団体交渉に関する 87 号条約及び 98 号条約については、当該国が条約未批准であっても苦情申立てができる仕組みとなっている。

3.3.2 多国籍企業宣言促進ツールを通じた政労使とのエンゲージメント/サポート

ILOは、多国籍企業宣言の原則について、宣言別添IIの運用のためのツールを通じて、ILO加盟国政労使と協力しながら促進を図っている。ILO多国籍企業宣言の原則の実現のために、宣言が設けているツールのうち主なものとしては、「各国担当窓口（ナショナル・フォーカルポイント）」、「ビジネスのためのヘルプデスク」、「企業労組間対話手続」であり、それぞれにおいて視点A、B、Cの各観点からの取組みを通じて労働CSR/RBC政策が実践されている。

まず、「各国担当窓口（ナショナル・フォーカルポイント）」は、宣言推進のため政労使三者で構成される窓口であり、宣言に関する啓発・能力構築イベントの開催、現地語でのオンライン情報提供（可能な場合）及び対話のプラットフォームの提供、拡大三者対話及び本国－受入国対話（11、12項）の実施、ILOへの情報提供などを行うことが期待される（視点A：知見集約・共有、B：能力構築、C：対話ファシリテーション）。

「ビジネスのためのヘルプデスク」は、企業・労働組合からの国際労働基準・多国籍企業宣言に関する質問にILO専門家が回答するサービスで、利用者は無料、守秘を前提に質問への回答が得られる。回答は、ILO事務局内で使用者活動局、労働者活動局のレビューも経て行われるため、回答の内容を元に相談企業が社会対話やステークホルダーエンゲージメントを行って問題の解決に役立てることも可能である。また、質問と回答によって積み重なった知見に基づき、ツール、ガイドブック、FAQ、Eラーニング等のオンラインツールも作成され、提供されている（視点A：知見集約・共有、B：能力構築、C：対話ファシリテーション）。

「企業・労組間対話手続」は、ILO事務局が多国籍企業と労働者の代表との対話を支援促進する手続きであり、ILOが調整役（ファシリテーター）の用意に加え、当事者が対話を行う中立的な場の提供、対話のための情報提供、対話の促進等を行うことが予定されている（視点C：対話ファシリテーション）。

これらから示唆される政府の労働CSR/RBC政策として、政労使の相互協力の上で、ナショナル・フォーカルポイント等の機能的な窓口を設置し、国内外の労働CSR/RBCに関する具体的な課題と実践的な解決策を集約して知見として共有し、政労使それぞれのキャパシティビルディングを行うことが挙げられる。機会と課題に関する情報を集約し、これに基づいた政策提言を行う仕組みができれば、労働CSR/RBC政策に関する国内レベルでの政策一貫性の確保にも資する。また、関連の知見提供を行っているビジネスのためのヘルプデスクや企業-労組間対話手続を企業の人権尊重責任と救済確保のためのツールとしてその利用を促進することも考えられる。⁵⁷ 政府はヘルプデスクのような機能を有する窓口を設置するか、ヘルプデスク自体を政策文書において引用することによって、企業の労働CSR/RBCを促進することができる。



57 NAPにおいてヘルプデスクに言及している国(ドイツ、フランス、ベルギー、スウェーデン)もある。

3.3.3 プロジェクト/プログラムを通じた政労使とのエンゲージメント/サポート

ILOは、多国籍企業宣言の原則の実現をその目的に含めた各種のプロジェクト/プログラムを実施しており、これらを通じて労働CSR/RBC政策を実践している。

まず、「アジアにおける責任あるサプライチェーンプロジェクト」⁵⁸では、国際的に認知された基準の普及と社会的責任ある労働慣行の促進を目指し、①調査、②普及啓発、③政策アドボカシー、④トレーニングを実施している。日本での活動においては、①調査活動で、日系企業のアジアでの社会的責任ある労働慣行の好ましい事例（例えば、電子産業企業がベトナムにおいて労働者のニーズに合った技術移転や福利厚生を実施しロイヤリティを高めるとともに企業の成長を達成するWin-win関係創出の事例、また自動車部品産業がタイにおいて自社のCSR方針をサプライヤーにも浸透させるため、現地の人材を活用したボトムアップアプローチを採り、CSRエンゲージメント及び労使対話をQCDのプロセスと併せて実施することで、CSR方針を実施するインセンティブを高めている事例）を明らかにした（視点A：知見集約・共有）。これらのグッドプラクティスを業界別の拡大政労使対話で検証し、政労使の意見を得た上で業界の他の企業、さらには企業一般に普及させていく活動を行っている（②普及啓発及び④トレーニング、視点B：能力構築、C：対話ファシリテーション）。さらに、プロジェクト実施の過程で業界ごとに聴取された社会的責任ある労働慣行推進のための課題について、サプライチェーン全体に裨益するよう国レベルで対応するための政策について議論すべく、政策対話を行っている（視点C：対話ファシリテーション）。

Better Work / Better Factoryは繊維・履物産業における工場の監査を基本とし、職場の労働環境を労使協働で継続的に改善するプログラムである。背景として、新興国の工場で多様かつ大量の監査に対する疲弊があったため、監査をILOのチームによるものに一本化し、プログラム利用企業に監査レポートを提供す



ることにより、重複監査を避けることができる。そして、監査により工場の労働環境の国際基準との整合性を担保することで、バイヤー、サプライヤー、労働者すべてに裨益する狙いである。監査では、ILOの専門家チームが工場の労働環境について国内法及び国際労働基準からその遵守状況を確認するが、その際に労働者のリーダーを選出し、労使対話形式でチェック、改善を進めていく（視点C：対話ファシリテーション）。さらに、積みあがった知見を活かして、情報共有のネットワークを構築、受入国政府に対する政策アドボカシーなども行う（視点C：対話ファシリテーション）。近時では工場のCOVID19対策についてのレポートも発行している。このプログラムは、主に主要ドナー国政府による拠出とパートナーとして参加するブランド企業からの拠出により運営されている。中小企業向けの労働条件改善と生産性向上のためにILOがトレーニングとアセスメントを行うSCOREプログラム（SCORE: Sustaining Competitive and Responsible Enterprises Programme）も同様の目的を持つものである（視点B：能力構築）。

58 ベトナム、ミャンマー、タイ、フィリピン、中国、日本で実施されたEU拠出、OECDと共同実施のプロジェクトである。本報告書は当該プロジェクトの一環として作成されている。

中核的労働基準の促進を含む貿易投資協定の締約国に対する働きかけを行うプロジェクトも実施されている。Trade for Decent Work Projectでは、EUの貿易パートナー国（バングラ、ミャンマー、ベトナム）において、キャパシティビルディング等を通じて国際労働基準や多国籍企業宣言が促進されている。国際労働基準に沿った法整備の支援、欧州委員会やILOに対するレポーティングに関するキャパシティビルディング、社会対話と紛争解決の制度強化、国際労働基準の実施と促進に関する関係者のキャパシティ向上を行う（視点B：能力構築）。

日本政府も、ILOの多国籍企業宣言促進のプログラムに対して支援を行っている。⁵⁹「社会的責任ある労働戦略と雇用創出」プロジェクト⁶⁰は、好事例促進により日系企業のビジネス基盤整備と対話プラットフォーム設立を行い、多国籍企業やサプライヤー、政労使が参加する形で現地の法制度に関するアップデートな情報共有や産業育成のための意見交換がなされている（視点A：知見集約・共有）。また、投資本国と受入国双方の政労使と多国籍企業が参加するホーム＝ホスト、拡大三者構成対話（多国籍企業宣言12項）が実践されている（視点B：能力構築、C：対話ファシリテーション）。2022年からは、「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築」プロジェクトが新たに開始された（ILO駐日事務所[web]）。日本とアジアの国々における労働CSR/RBCの促進のために、デューデリジェンスの実践を含む企業の好事例収集と頒布、生産的で持続可能な企業のための政労使による環境整備支援、貿易と労働に関する受入国－本国の政策協調に向けた調査などを行っている（視点B：能力構築、C：対話ファシリテーション）。



また、ILOと東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会との協力プロジェクトは、五輪調達の仕組みを用いた国際労働基準と多国籍企業宣言の普及プロジェクトで、調達参加のためのルール（調達コード）に国際労働基準と多国籍企業宣言が組み込まれたことを受け、スポンサーやサプライヤーなど調達参加企業とその国内外のサプライチェーンにおいて、責任ある労働慣行を推進している。また、調達コード遵守に向けた組織委員会との技術連携やウェブページを使った企業への啓発も行っている（視点A：知見集約・共有、B：能力構築）。

59 ILOリーフレット「アジア太平洋地域における社会的責任ある労働戦略と雇用創出」では、日本政府提出のものも含むいくつかの関連プロジェクトを紹介している。ILO [2016]

60 More and Better Jobs through Socially Responsible Labour Practice プロジェクトでは、投資受入国（ベトナム、パキスタン）において、政労使団体とともに、産業育成とディーセント・ワークを同時に達成する好ましい労働慣行（グッドプラクティス）を推進することによって、サプライチェーンの強靱化と受入国の開発目標の達成を図るプロジェクトである。Arai [2016]

ILOのプロジェクトやプログラムの例から示唆されるのは、企業の持続的発展とディーセント・ワークを同時に達成（Win-win）するグッドプラクティスの促進（特に、サプライヤーエンゲージメント、労働者への技術移転、建設的労使関係の伝播）、中小企業など支援が必要な企業に対するキャパシティビルディング、社会対話の促進の重要性である。貿易投資協定、国や地方公共団体の公共調達、ESG投資、民間のサプライチェーンなど、インセンティブにより取組みを促進し、または取組みがビジネスを通じて伝播する仕組みを労働CSR/RBC政策に組み込む重要性が示唆されている。上記で紹介したプロジェクトにおいては、社会的責任ある労働慣行の好事例の収集・頒布、受入国の法制度に関する情報共有、受入国の政策との調和を図るためのホーム＝ホスト「三者プラス」対話が行われている。情報提供及び対話のプラットフォームの提供は、国境を越えて事業展開する企業から実際の要望が示されている事項である。時に受入国の法制とその運用は、頻繁に変更され、言語的障壁から最新で正確な情報を得ることは容易ではない。受入国における労働法制やディーセント・ワークの課題はすべての企業に関わる問題であり、大使館などにおいて正確かつ最新の情報提供と好事例の普及などを通じた啓発は有用である。また、受入国においてステークホルダーエンゲージメントを行う場合の対象選定や方法が非常に悩ましいといった企業の声もある。受入国の政労使団体は、労働課題に関する政策遂行や利益代表を行う団体として、基本的にエンゲージメントの対象になり得るが、これらの団体との橋渡し役になれるのが自国の政労使団体である。受入国と本国それぞれの政労使団体が様々なレベルで協力し、企業のエンゲージメントの窓口として活動することで、ステークホルダーエンゲージメントが社会に広まることを助け、グローバルレベルで企業に対して一貫した人権尊重のメッセージを発することにもつながる。そして最終的にはこれらを通じたSDGs推進につながっていく可能性がある。

もともとプロジェクト/プログラムは、ドナー国による開発協力が背景にある。対象国において、労働CSR/RBCに関する政策支援のほか、政労使への啓発とキャパシティ向上の最終的な目的は、対象国におけるディーセント・ワークの促進にあるが、その効果は投資本国－受入国間を通じた社会対話やグローバル・サプライチェーンを通じてドナー国にも還元する。ILO加盟国には、国際協力、開発援助（ODA）の一環として、また地球規模での持続可能な発展のため、こうしたプロジェクトへの資金拠出が期待されている。

残された課題として、日本企業による労働権侵害が主張されるケースがILOに提起されており、これらは日系企業全体のレピュテーションにも関わる問題であるため、本国政府がどのように課題に向き合っていくかは、これからますます議論が必要となってくる。



3.3.4 ネットワーク、マルチステークホルダー・イニシアチブの主導・支援

ILOは、ディーセント・ワークと持続可能で包摂的な経済成長を促すための多国籍企業も関与するネットワークを主導または支援している。これらのネットワークでは上記視点A～Cに沿った手法を用い、個社による努力では解決できないディーセント・ワークの課題について関係パートナーの力を結集させることによる解決とムーブメントの創出を目指している。

これには、SDGsの目標8.7（強制労働、現代の奴隷制、人身取引に終止符を打ち、2025年までにあらゆる形態の児童労働を終結させる）の実現を目指すグローバル・パートナーシップ「アライアンス8.7（8.7連合）」（多くの国の労働関係省が参加し、リーダーシップを発揮している）、⁶¹ サプライチェーンにおけるものも含む児童労働撤廃を企業が主導して目指す「Child Labour Platform」、⁶² グローバル・サプライチェーンにおける職場に関連した死傷者の発生ゼロを目指した基金で、G7が提唱、G20にも承認されている「Vision Zero Fund」や、強制労働撲滅に向けた企業への情報提供、ツール開発及び政策介入を行う「強制労働と人身取引に関するグローバルビジネスネットワーク」が含まれる。

ILOはこうした国際的なマルチステークホルダー・イニシアチブをリードしており、加盟国に対してはこうした取組みにおいてリーダーシップを発揮することを呼び掛けている。これらのプラットフォームにおいては、資金拠出だけでなく、他の投資本国諸国（労働省が代表している国も多い）やグローバル企業その他のステークホルダーとの対話を通じて、世界レベルでの議論、情報交換、プロジェクトの実施などが可能である。政府としては、この取組に参加することにより他の国や多国籍企業の考えや集積された知見を得て国内政策に活かし、また他国との協調によりSDGs推進のリーダーシップを発揮でき、その役割も期待されている。

3.3.5 ILO事務局が運営するCOVID-19及び「公正な移行」を含むその他の労働CSR/RBC課題に関するサポートと政策一貫性

ILOが加盟国の労働CSR/RBC政策をサポートする取組みとして、OECD多国籍企業行動指針に基づき設置されたNCPsの活動のうち、労働の側面についての知見を提供するなどのサポートがある。また、ビジネスと人権国別行動計画（NAP）の策定過程において、支援を行う例もある。日本では、ILO駐日事務所がNAP策定のワーキンググループに参画し、政府に対する提言を行うとともに、労使団体を含むステークホルダー間の対話を促進し、NAPの内容に関するステークホルダー意見をまとめ上げた。

また、ILOはOECDやOHCHRを始め、UNGC、⁶³ UNCTAD、⁶⁴ WAIPA⁶⁵ など他の国際機関との協力関係を構

61 アライアンス8.7（8.7連合）は、26のパスファインダー国（目標8.7達成のために特に集中的に活動を行うことにコミットした国）と373のパートナー（国、国際及び地域機構、労使団体、CSO、アカデミックなど）で構成される。アライアンスの行動方針を中心に議論するGlobal Coordinating Groupが定期的に会合を行い、レポートを発行しており、研究の成果やPathfinder countriesの活動の進捗、ステークホルダーエンゲージメントの成果などについて報告を行っている（視点A：知見集約・共有）。

62 国際使用者連盟（IOE）及び国際労働組合総連合（ITUC）が議長を務める。バイヤー、工場所有者及びサプライヤーが、強力な政策と優良な事業慣行を組み入れ、影響を評価し、労働者団体やその他のステークホルダーとの有意義な対話を行えるようにするために、具体的な解決策を提供している（視点A：知見集約・共有、B：能力構築、C：対話ファシリテーション）。

63 UNGCの専門家ネットワーク（UN Global Compact Expert Network）や「グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関するアクション・プラットフォーム（The Decent Work in Global Supply Chains Platform）」などがある。

64 UNCTAD及びOHCHRとのCSRに関する機関間円卓会議（Inter-agency round-table on Corporate Social Responsibility）、UNCTADとの共同リサーチ及び政策提言に関する覚書（Memorandum of Understanding between the ILO and UNCTAD）（2014年）などがある。

65 世界投資促進機関協会（WAIPA）との間の途上国への直接投資によるディーセント・ワークの創造のための協力（ILO and WAIPA Agreement on FDI and decent jobs）（2016年）、SDGsの第8目標の実現のため輸出加工区（EPZ）とディーセント・ワークの実現に関する共同レポート“Government-led recognition programs for labour regulation -compliant zones”などがある。

築し、国際機関間の政策の一貫性の確保にも寄与している。国家に対しても、こうした様々な国際機関において加盟国として行動するにあたり、人権、労働、経済、貿易投資など様々な政策に関して一貫したメッセージを発するのために、国としての垂直・水平の政策一貫性を図ることが求められる。

ILOは、COVID-19の危機に対応する企業の取組みを支援するため、種々のガイドラインを発行している。⁶⁶ また上記に掲げたILOのプログラム/プロジェクトにおいても、COVID-19に特化した調査、好事例やガイダンス提供実施などを行い、COVID-19対策について知識集約し有益な情報を提供している。G7の枠組みであるVision Zero Fundでも、COVID-19の影響を受けている国を支援する国別プログラムがスタートしている。さらに、COVID-19によるグローバル・サプライチェーンの断絶により甚大な影響を受けた衣料品産業の労働者を保護するため、国際労使団体とブランドが、メーカーによる事業の継続、賃金支払い、所得支援や雇用維持制度のための財源動員を目指した労使共同行動("call to action")について、ILOはこれを支援している。日本のブランドではファーストリテイリングとアシックスが賛同を表明している。

ILOは環境面における持続可能性の取組みと社会経済の持続可能性の結びつきを明確にすることに貢献してきた。2015年COP21で締結されたパリ協定で組入れられ2021年COP26の宣言の題名となった「公正な移行(Just transition)」の主要な促進主体がILOである。環境面において持続可能な経済の形成に向けて、ディーセント・ワーク、社会的包摂、貧困撲滅に貢献する形で移行することを公正な移行と位置づけ、政労使それぞれに、手続と成果を十分に管理した形で、一貫した行動を促している。これがSDGs及びCOVID-19からのより良い復興、人間を中心に据えた回復と一体となり、国際機関や地域機構での施策形成へとつながっている。(ILO [2015]、ILO [2021])。

3.4 その他の国際機関

UNGCによる人権・労働原則の推進とSDGsの取組み、UN WomenによるWEPPsの推進、UNICEFによる子どもの権利とビジネス原則や子どもの権利条約一般的意見16を履行するための実践ガイドの作成、UNDPによる「ビジネス行動要請」の取組み⁶⁷など、さまざまな国際機関によってさまざまな取組みが行われてきた。企業による国際人権・労働基準の尊重や各原則の実践、SDGs実現に向けたパートナーシップやイニシアチブを通じた労働CSR/RBCの推進がみられる。これら取組みには国家による支持・支援・参加があるが、これらに伴う国家の労働CSR/RBC政策の内容は、これまで取り上げてきた国際機関による要請・示唆する内容と統一して理解されるため、1から3の内容をもってここでは詳細は論じない。

以上見てきたように、国際機関、特に国連やILO、OECDによる労働CSR/RBCの実行から示される、国家に求められる施策としては、国際人権・労働基準の国内実施はもちろん、労働CSR/RBCに関する国家戦略を盛り込んだ国別行動計画の策定、域外へ広がるグローバル・サプライチェーンでの施策、産業別労使対話や受入国・本国の政府間対話など政労使でのエンゲージメントの強化、NCPsの強化、政府による国際協力及びマルチステークホルダー・イニシアチブの主導・支援、COVID-19からの復興など挙げられる。

66 例えば、家族的責任をもつ労働者の柔軟な労形態を促す「COVID-19危機における家族にやさしい方針と職場の好事例」、リストラクチャリングを行う際の注意事項を定めたポリシーペーパー「回復と強靱性確保に向けたリストラクチャリング」や、パンデミック時における労働安全衛生の確保についてのガイドラインを示した「労働安全衛生世界デー報告書2020」などである。

67 ビジネス行動要請(Business Call to Action)は、UNDPが事務局を務め、ドナー国としてオランダ外務省、スウェーデン国際開発協力庁、スイス開発協力庁、英国国際開発省、米国国際開発庁が主導するイニシアチブである。



▶ 4

地域機構と労働CSR/RBC

地域機構においても、労働CSR/RBCに関する国際規范文書を取り入れ、労働CSR/RBCを盛り込んだ戦略文書を策定・施策を実施し、その加盟国政府に対して労働CSR/RBC施策の実施を求める動きがみられる。本章ではEUとASEANを取り上げる。EUとASEANは、共同体を構成する仕組みや構成国の状況など様々な違いがあり、単純な比較はできない。しかし、今回は日本の経済社会への影響力の大きさを踏まえて、EU及びASEANを中心に取り上げる。⁶⁸

EUは、共通通商政策として貿易協定の締結や対外直接投資に関する措置の策定をその排他的権限としており、よってEU自身が域外国との自由貿易協定（FTA:Free Trade Agreement）の交渉・締結を行ってきた。その中で、EUはCSR促進や労働基準遵守を求める条項をFTAに盛り込むなどして、CSR政策を共通通商政策に組み込んでいる（欧州議会 [2010]）。その目的は、EUとしてのCSR戦略の下で、その域内及び域内企業によるCSRの実現のほか、対外政策におけるCSRの促進を図ることである。ゆえに、EUのCSR政策から日本政府及び日本企業は直接影響を受けてきた。そのほか、本章で述べるように、EUは労働CSR/RBCを、

68 EU及びASEAN以外の地域機構でも労働CSR/RBCの取組みが進められている。例えば、欧州評議会（Council of Europe）においてもビジネスと人権を中心に取組みが進む。2016年の欧州評議会の閣僚委員会からのビジネスと人権勧告（“Human Rights and Business” Recommendation CM/Rec (2016)3 of the Committee of Ministers to member states）では、労働者の追加的保護において、加盟国は社会権規約、欧州人権条約、新旧含めての社会権憲章、そしてILO中核条約（結社の自由、団体交渉の権利、差別の禁止、児童労働及び強制労働の禁止）及び労働安全衛生とインフォーマル経済で働く人々に関する国際基準を尊重すること、加盟国に対し、自国で操業する企業に対し、必要な場合はその国外での活動を含めて、労働者の権利を尊重することを求めることが勧告された。

義務的デューデリジェンスや非財務情報開示という形で、法規制、公共調達、対外政策、国際協力など多方面の政策に組み込み、多様なステークホルダーを巻き込みながら様々な側面から企業行動を促進しようとしている。

一方、ASEAN 諸国は、2015年に政治安全保障共同体、経済共同体（AEC: ASEAN Economic Community）、そして社会文化共同体（ASCC: ASEAN Socio-Cultural Community）から成るASEAN共同体を発足させた。AECでは、ASEAN自由貿易地域（1993年発足）による域内の関税障壁の撤廃（2018年完成）の次の段階として、ASEANの単一市場化や生産基地化などさらなる経済統合が目指されてきた。対外的には、現在、ASEANとアジア・太平洋諸国とのFTA交渉・締結が進んでいる。なお、後述するように、その労働CSR/RBC施策は域内の労働問題の改善・解消に向けたものが多い点で、EUと異なっている。ASEAN地域にサプライチェーンを展開する日本企業にとっては、ASEANのCSR政策を通じてともに成長できる機会となり得る。

このように相違はあるが、EU及びASEANは、その基本条約である欧州連合条約（リスボン条約により追加）やASEAN憲章において、人権や民主主義、法の支配、グッド・ガバナンスといった共有価値を実現・促進していくことが規定されており、これが労働CSR/RBCの基礎となっている。このような規範的背景に加え、EUやASEANはなぜ労働CSR/RBCに取り組んでいるのか（政策意義）、またその加盟国に対しどのような施策を求めているのかを以下検討する。

4.1 欧州連合（EU）における労働CSR/RBC政策

4.1.1 EUがCSRに取り組む政策理念・目的（ビジョン）の展開

EUにおけるCSRの起源は1990年代前半に遡る。当時認識されていたリストラ、失業、社会的排除（social exclusion）といった社会の構造的課題への対応のため、産業界への協力が呼びかけられ、企業ネットワークが誕生した。⁶⁹ のちのCSRヨーロッパである。2000年代に入り、EUにおける雇用、経済再建、社会的結束、持続可能な発展のために政府と企業の連帯が求められ（欧州理事会[2000]）、CSRは「社会や環境に関する問題意識をその事業活動やステークホルダーとの関係の中に自主的に取り入れていくための概念」と定義された（EC委員会[2001]）。

当時から、EUが示すCSRは、UNGCやILO多国籍企業宣言、OECD多国籍企業行動指針などの国際的なイニシアチブを反映したものであり、なかでもILO中核的労働基準をCSRの中核と捉え、これに関して企業によるモニタリングや遵守が強化されるべきとされていた。加えて、2000年前後の欧州では工場の閉鎖や人員削減を伴うリストラ計画の発表・実施が続いていた社会情勢を受けて、職業訓練の提供等による労働者のエンプロイアビリティ（雇用されるまたは雇用され続ける能力）を確保することも、人事マネジメントや労働安全衛生と並ぶCSRの対内的側面として挙げられた。さらにサプライチェーンマネジメントといった対外的側面も加わり、EUにおけるCSRは労働・雇用問題と強く結び付きながら登場してきたのである。

その後、EUにおいてCSRは、企業の競争力と結びつくものとしても位置づけられるようになる。2005年、欧州委員会はCSRを「欧州のイノベーティブな潜在性及び競争力を強化しながら、持続可能な開発に貢献する重要な役割を果たす」ものとし（EC委員会[2005]）、CSRでEUが世界をリードする姿勢を示した（EC委員会[2006]）。この姿勢はリーマンショックによる世界金融危機においても揺るがず、CSRはなおビジネスの競争力において有意性が認められるとし、特に、人的資源、リスク及びレピュテーション（評判）のマネジメント、そしてイノベーション創出の面でCSRの価値が認識された（EC委員会[2008]）。

69 ジャック・ドロールEC委員会委員長(当時)による「1995年社会的疎外に反対するビジネスのヨーロッパ宣言」などがある。



2011年以降、EUはCSRによる競争力を、企業のみ委ねられるものではなく、EUの社会経済のための施策として位置づけるようになる。2011年にはCSR新戦略が発表され、そのなかでCSRの定義が「社会に及ぼす影響に対する企業の責任 (the responsibility of enterprises for their impact on society)」と変更された(欧州委員会[2011])。なお、CSRとともに、責任ある企業行動(RBC)も互換的な概念として並列された。ここでは、企業は、社会、環境、倫理、消費者及び人権に関する課題をそのビジネス戦略及び事業活動に統合し、法に従う(following the law)ことにより社会的責任を果たしうるとし、自主性とともに、「法に従うこと」が要素として強調された。そして、CSRは企業のためのみならず、EU経済のため、そして社会全体のために必要とされ、政府当局による自主的な措置と法的な措置を合わせて用いていくことが示された。例えば、CSRの可視化(情報開示)の強化、好事例の普及などである。

4.1.2 EUにおける労働CSR/RBC政策の現在：ビジネスと人権、SDGs、そしてCOVID-19

現在、EUでは、CSR/RBCを、ビジネスと人権及びSDGsと相互に結びつけながら、自発性の尊重と義務化、域内/域外のスマートミックスによる政策として展開している。

2015年には、2011年のCSR新戦略で要請されていたことではあるが、UNGPの実施を国別のCSR戦略に組み入れることを目標とした。さらに、2019年までに、ビジネスと人権を第三国との関係におけるEUと加盟国の優先課題と位置づけ、EUの対外政策(貿易、環境、開発など)の全ての分野で促進されるものとした(欧州理事会[2015-a])。

企業に労働CSR/RBCの実施及び情報開示を求める法規制は、EUレベル(2014年非財務情報開示指令、2017年紛争鉱物規則など)で、そして2015年英国現代奴隷法、2017年フランス企業注意義務法、2019年オランダ児童労働デューディリジェンス法、2021年ドイツサプライチェーンデューディリジェンス法など加盟国レベルで広がりを見せている。これら法規制は社会からの要請の高まりを受けて展開している。すなわち、投資家や消費者、市民社会、そして企業自身からの、CSRや人権尊重責任の実現への期待、さらに域内及びグローバルな市場における公正な競争環境の実現への期待が法制化を後押ししている。そして、現在、デューディリジェンスの義務化を検討している(欧州委員会決議[2022])(→1.3.3)。

またEUは、SDGsの示す持続可能な開発に向けた課題(中でも、若年者の失業問題、高齢化社会、気候変動、公害、持続可能なエネルギー供給、移民問題などは常にEUの政策の中心課題であり続けた)に取り組むにあたり、CSR/RBCの促進が重要であることを様々な形で強調している。EUのCSR/RBC政策(特に、2011年CSR新戦略に明記されたアプローチ)を通じて、SDGs目標8に示されるような、公平で持続可能な成長及

び社会的権利の保護を促進し、さらにはグローバル・サプライチェーンを通じたよりよい環境や労働条件を実現することが目指されている（欧州委員会 [2016]）。さらに、EUは、企業がSDGsに取り組むインセンティブを生み出す政策を展開するとし、これによって、サプライチェーンが複雑化かつグローバル化する中で、グローバルな市場における公正な競争環境を確立することにつながると指摘する（欧州委員会 [2019-a]）。

EUは、現在、COVID-19の影響もCSR/RBCの課題として認識しており、COVID-19がサプライチェーンの脆弱性や社会的不平等など、社会における潜在的な問題を顕在化させ、深刻化させたと指摘している。ここでは、環境や社会における利益が、ビジネス戦略に完全に組み込まれるような持続可能なコーポレートガバナンスの新しいイニシアチブが提案されている（欧州委員会 [Web-a]）。

4.1.3 EUが進める労働CSR/RBCに関する具体的施策

2011年のCSR新戦略などの文書のなかで確認されてきたように、EUではCSR/RBCを企業の競争力のみならず、EU経済の競争力とする政策目的（ビジョン）が示されてきた。そのビジョンのもと、地域機構としてEUは、①企業一般または業種別の支援、②CSR/RBCに取り組むインセンティブの提供、③意識啓発、④研修の提供という役割を果たしてきた（欧州委員会 [2019-b]）。これらの役割の具体化として、EUで展開されてきた労働CSR/RBC政策を本報告書の趣旨に沿って次の通り整理する。

(a) 人権条約及びILO諸条約の批准やその実施

大前提となるのがEU加盟国による国際人権・労働条約の批准である。すでにEU全加盟国が労働安全衛生分野を除く中核8条約の批准を達成しているが、2015年には、強制労働に関する官民のデューディリジェンスを促進する内容を含む1930年のILO強制労働条約の2014年議定書の批准を加盟国に促した（欧州理事会 [2015-b]）。またEUは、企業活動における人権侵害からの保護として、特定の分野における国際人権・労働基準の国内実施の強化にも取り組んでいる。例えば、IUU⁷⁰漁業を起源とする水産物がEU域内に入域することを防止等するためのIUU規則（2010年）などである。貿易投資協定を通じて域外の貿易パートナー国に対して中核的労働基準を構成するILO条約の批准を働きかけている点については後述する。

(b) 国別行動計画の策定

2011年CSR新戦略において、UNGPの実施は、EUの具体的な人権課題及び中核的労働基準に関する課題（児童労働、強制的な刑務労働、人身取引、ジェンダー平等、非差別、労働結社の自由、団体交渉への権利など）に貢献するとして、加盟国に2012年末までにUNGPを実施するための国家計画を策定するよう促した。EUの動きを受けて、国連人権理事会がビジネスと人権フォーラムでNAPを取り上げ、2014年にNAPの策定を加盟国に求める決議を採択するに至った。EUは、加盟国の能力開発の一環として、RBCに関する経験の共有や、CSRまたはビジネスと人権に関する国別行動計画の履行の進捗について加盟国間で検討する機会を設けてきた。そのことはEU及びEU加盟国に留まらず、EU外のパートナー国に対してもNAP策定を促進する施策につながっている（欧州委員会 [2019-b]、欧州理事会 [2020] など）。

(c) EU域内外へ及ぶ労働CSR/RBC政策

▶ 適切なデューディリジェンスを促す規制措置

EUで注目を集める労働CSR/RBCのひとつが、EU企業に対して適切なデューディリジェンスを実施するよう求める法規制の実施である。例えば、紛争鉱物規制2017/821（2017年）として、紛争影響地域及びハイリスク地域から紛争鉱物（スズ、タンタル、タングステン等）の輸入業者に対し、サプライチェーンにお

70 違法漁業 (illegal fishing)、無報告漁業 (Unreported fishing)、無規制漁業 (Unregulated fishing) をいう。

けるデューディリジェンスの義務を課した。

さらに現在EUレベルでの人権デューディリジェンスの義務化の議論が進んでいる。2021年3月には、欧州議会独自案となる「コーポレート・デューディリジェンス及びコーポレート・アカウンタビリティ」決議（欧州議会[2021]）が承認された。同決議では、EU加盟国企業に加え、EU域内で商品やサービスを取引する外国企業も対象となり、企業は人権、環境、ガバナンスを尊重する義務を果たすよう求められる。具体的には、バリューチェーンにおける負の影響の特定・評価、情報開示、デューディリジェンス戦略の策定と実施、ステークホルダーエンゲージメントなどがあり、これには労働者代表へのデューディリジェンス戦略の通知義務が含まれる。さらに、侵害がある場合は、苦情処理メカニズムの確立、被害者との協議の上での救済策の決定などが要求され、事業者はこれらの要求事項をウェブサイト等で開示する義務を負う。一方、デューディリジェンス戦略として求められる内容にUNGPのプロセスが十分反映されておらず、またステークホルダーの定義が広範でエンゲージメントの対象があいまいであるのに加え、負の影響の特定・評価プロセスにおけるステークホルダーエンゲージメントの規定が不十分であった（OHCHR [2021]）。



一方、欧州委員会での議論は、2022年2月23日に、「コーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス」に関する指令案という形で発表された（欧州委員会[2022]）。グローバル・サプライチェーンにおいて企業の持続可能で責任ある行動を促進することを目的とし、指令を通じて法的不確実性の解消と公正な競争環境の実現、透明性の促進を目指す。企業の履行を確保するために、加盟国は管轄省庁を指名し、不履行に対する罰則を科すこととなっているが、指針による人権及び環境に関する持続可能なデューディリジェンス義務は、一定規模の企業を対象とし、現時点では中小企業には課されていない。その義務の内容は方針の策定やデューディリジェンスの実施はもちろん、侵害に対する補償や苦情手続の確立などは是正や救済の内容も含まれている。これらの義務は自社の事業活動はもちろん、「確立したビジネス関係（established business relationship）」にも及ぶ。この「確立したビジネス関係」には直接的のみならず間接的な関係も含まれるが、取引上の重要度や期間の面で継続性が期待される取引に限定されている（OHCHR [2022]）。これに伴い、サプライチェーンに対する働きかけ（leverage）として契約的な手法が強調されている。また、対象となる「国際的に認められた人権」は付属書のなかで特定の条約の特定の条項が例示されたがこれに限られず、これら条約上に規定されている権利であれば対象となる。企業の履行を確保するために、加盟国は管轄省庁を指名し、不履行に対する罰則を科すこと、また適切なデューディリジェンスを行えば避けられたであろう被害については被害者が法的手続きのとれるようにすること、デューディリジェンスの履行に対して取締役は善管注意義務（duty of care）を負うことなどを規定しているが不明確な部分が残る。なお、指令案は「公正で持続可能な経済（just and sustainable economy）」のための施策パッケージの一部であり、EUは同じパッケージとして、地球規模での公正な移行と持続可能な復興を実現するためのディーセント・ワークの世界全体での達成に向けたコミュニケーションを発表した。EUは、加盟国内はもちろん、世界においてディーセント・ワークを達成することを支持し、責任あるリーダーとしての役割を果たすという。報告書では、世界規模でディーセント・ワークを推進するための手段として、例えば、強制労働によって製造された製品のEU市場への上市及び輸出禁止に関する立法などの施策が挙げられている。

▶ 透明性（非財務情報の開示）とサステナブル投資

EUは、企業に対して非財務情報の開示を求める政策を、そのインセンティブとなる投資と結び付けながら展開している。2014年10月22日、非財務情報開示指令2014/95/EUにより、従業員500名以上のEU域内企業に対し、非財務情報として環境、社会的責任と雇用、人権の尊重、腐敗防止、取締役会の多様性に関して、デューデリジェンスを含む対応方針や方針の実施結果などの情報開示を求め、2018年（2017年度会計年度分）から適用が開始されている。適用開始にあたり、欧州委員会は、開示指令の対象となる企業を対象とした拘束力のないガイドラインを公表している。

一方で、2018年以降、非財務情報の開示はEUのサステナブル投資政策に組み込まれ展開されてきた。欧州委員会は、透明性と長期主義の促進（欧州委員会[2018]）として、さらに欧州グリーン・ディールの推進（欧州委員会[2019-c]）として、これらを支える金融と資金の流れを作り出す必要があるとして、後述するEUタクソノミーやEUグリーンボンド（環境債）基準などの策定とともに、非財務情報開示を位置付けている。また欧州議会も、情報開示はサステナブル投資を可能とする要素のひとつであるとして、欧州委員会に対し現在の非財務情報開示指令の枠組みに含まれるESG項目は不十分であり、より適切な指標や第三者監査報告の要請の有無などをEUレベルでのマルチステークホルダー部会を立ち上げて検討するよう求めた（欧州議会[2018]）。欧州委員会は、新たなサステナブル投資戦略において、持続可能な投資のための土台の強化を打ち出し、その具体策のひとつとして、非財務情報開示指令の見直しを示した（欧州委員会[2019-c]）。これに基づき、2020年に非財務情報開示指令の見直しに関するパブリックコンサルテーションが実施され、2021年4月には2014年指令などの改正にあたる企業持続可能性開示指令案を発表した。指令案では、社会的要素の開示事項として、労働における機会の平等、労働条件、そして国際人権章典、国連主要人権条約やILO基本原則宣言及びILO条約、そしてEU基本権憲章に規定された人権の尊重が挙げられている。

一方、EUタクソノミーは、2020年6月のサステナブル投資の促進枠組みを確立する規制のなかで規定された。タクソノミーとして、ある経済活動が、ひいては当該活動への投資が環境に関して持続可能かどうかを判断するための基準が定められ、これら基準に基づいて金融商品及び企業（2014年非財務情報開示指令対象企業）の活動の情報開示を行うこと等を規定するものである。このようにタクソノミーの対象は環境が中心であった⁷¹ため、タクソノミーに盛り込むべき社会的な持続可能性の要素を検討することが、欧州委員会の諮問機関であるサステナブル投資に関するプラットフォームに任された。現在、社会的タクソノミーとして、ディーセント・ワークの実現や水、食料、住居といったニーズの実現などが検討されている（Platform on Sustainable Finance [2021]）。

▶ 公共調達やラベリングなどによる社会・環境にやさしいビジネス実践

EU域内には25万を超える公的機関があり、その公共調達はEUのGDPの14%を占めており、公的機関は欧州における主要なバイヤーといえる。旧公共調達指令（2004年）において、一定条件のもと公共調達に社会的考慮が組み入れられたことを受けて、公的機関が企業の社会的責任経営にインセンティブを与えられるとして、2011年に社会的に責任ある公共調達（SRPP: Socially Responsible Public Procurement）に関するガイダンスが作成された。ここでいう社会的配慮の事項として、雇用機会、ディーセント・ワーク、社会的及び労働に関する権利、社会的な包摂性、人権の保護などが挙げられていた。その後、2014年に現在の公共調達指令により、環境、社会及び労働に関する法規の不遵守に基づく調達からの排除（第57条4項）など、社会的要素が調達プロセスを通じて考慮されることが一層明確になった。2017年、欧州委員会は公共調達に関する6つの優先事項のひとつに「戦略的な公共調達の幅広い実施を確保すること（ensuing wider uptake of strategic public procurement）」を据え、このなかでSRPPに関するガイダンスのアップデートを施策として掲げた（欧

71 2020年タクソノミー規制第18条においてセーフガード遵守として国際人権章典、ILO基本原則宣言、UNGP、OECD多国籍企業行動指針が挙げられるものの、手続的な一要素に過ぎなかった。

州委員会[2017])。2018年7月から2020年1月まで、社会的配慮を公共調達プロセスにおいて導入していくことを目指して、Buying for Social Impact (BSI) プロジェクトが、EU機関が進めるコンソーシアム型のプロジェクトとして実施された。2014年指令の社会的側面がどのように国内レベルで実施されているか、SRPPの好事例の特定などを目的としている。2019年にはプロジェクト報告及びSRPPに関するケーススタディ、2020年5月にはSRPPに関する好事例集、2021年にはSRPPガイダンス第2版(欧州委員会[2021-a])が発表された。

▶ 貿易・開発政策を通じて

欧州委員会は2021年2月に新たな通商戦略「開かれた、持続可能かつ積極的な通商政策」を発表した(欧州委員会[2021-b])。これは2015年に発表された通商戦略「Trade for all」を改定したものである。2015年戦略では、EUの示す価値(持続可能な開発や人権、公正で倫理的な貿易、腐敗防止が含まれる)に基づく貿易・投資策として、消費者の関心や知る権利への対応、国際投資枠組の改革、人権などを促進する貿易の推進を挙げ、これら施策のなかでバリューチェーンでの労働CSR/RBCが取り上げられていた。一方、COVID-19の事態を受けて発表された2021年新戦略では、COVID-19からの復興としてEUの利益や価値を守りながら、いかに世界経済及び域外国との関係をEUのリーダーシップのもとで秩序づけるかを「開かれた戦略的自立性(open strategic autonomy)」という表現で方向づけており、これを支えるものとしてバリューチェーンでの労働CSR/RBCの取組みがより直接的に戦略に盛り込まれた。具体的には、重点6分野のひとつが「環境対応型への移行と責任ある持続可能なバリューチェーンの推進」となっている。当該重点分野を実現するためには、多数国及び二国間枠組、そして自律的対策(前述の欧州議会・委員会による指令案等)が必要になるとし、この二国間枠組として貿易・投資協定を位置付けた。欧州委員会は、人権及び労働に関する中核的な権利の尊重を促進するために、貿易・投資協定や一般特惠関税(GSP: Generalized Scheme of Preferences)が重要な役割を果たすとする。EUの貿易・投資協定には、ILO中核的労働基準の実施に関する義務は幅広く採用されてきたが、これに加えて、未批准の条約の批准に向けた努力が組み込まれている(日EU EPA、韓EU EPAなど)。また、CSRを企業に奨励する努力とこれに関する締約国間の協力条項を含む協定も多くみられる(日EU EPAなど)。特に日EU EPAでは、両締約国が、ILO多国籍企業宣言を含む国際的に認められた原則及び指針の重要性を認識し、CSRを奨励するとともに(第16・5条1項(e))、情報及び好事例(ベストプラクティス)の交換を通じて、CSR促進のために協力すること(第16・12条1項(e))が定められた。

▶ 啓発や研修、ガイドの作成等

EUは、UNGP、OECD多国籍企業行動指針、ILO多国籍企業宣言など国際的に認められた規范文書を基に、企業への啓発、ガイダンス、イニシアチブを積極的に展開している。中小企業向けのビジネスと人権に関するガイドの作成、業種別のマルチステークホルダーでのイニシアチブやガイドの作成などを通じて、労働CSR/RBCを普及・浸透させるためのアプローチを図っている。ビジネスのみならず、各国のEU代表部によるビジネスと人権の取組みがレベルアップするように、ビジネスと人権、RBC、官民対話やデューディリジェンスに関するツールや研修教材をEUが開発する(欧州理事会[2020])。

2021年には「EU企業が事業活動とサプライチェーンにおいて強制労働のリスクに対処するためのデューディリジェンスに関するガイダンス」を発表した。本ガイダンスは、2021年新通商戦略を受けたもので、現在検討の進むEU指令案において企業にデューディリジェンスが義務化されることを踏まえ、強制労働という限定はあるものの、企業に非拘束的な指針を示すものである。



4.1.4 社会対話

EUにおける社会対話とは、労使を代表する組織が参加する議論、協議、交渉、及び協働（joint actions）であり、主に政府を含めた三者対話及び労使団体による二者対話によって行われている。二者対話としては43の産業別社会対話委員会（SSDCs）がある。COVID-19の危機を受けての課題解決において社会対話の重要性が高まっている。国内レベルでは三者対話または二者対話によるステイトメントの採択やプロジェクトが展開され、また国境を越えた社会対話プロジェクトについてはEUから資金的援助が行われている。

また、国境を越えた社会対話については、2019年にILOにおいて国境横断的社会対話専門家会合が開催され、グローバルまたは国際枠組協定（GFA:Global Framework AgreementまたはIFA: International Framework Agreement）に基づく国境横断的社会対話などが議論されたが、この会合にEUも貢献している。EU、ILO、そしてOECDが共同で実施する本プログラム“Responsible Supply Chain in Asia”も、プログラムを通じて対話の機会を広げていくことをひとつの目的としている。

4.1.5 救済：人権の尊重と保護、救済へのアクセスの提供

EUは、2011年の新CSR戦略以降、企業の人権侵害に対する実効的な救済へのアクセスを強化する立法を採択してきた。2016年欧州議会は、加盟国政府に対し、EU企業の取引先によって引き起こされた他国での人権侵害の責任を含めて、司法、行政、立法上の措置をとり、被害者に民事及び刑事上の実効的な救済へアクセスを保障すること、そして「コーポレートベール」⁷²の克服を求めた（欧州議会[2016]）。本決議に基づき、2019年に欧州基本権機関（FRA）が「第三国で人権侵害を受けた被害者の法的救済へのアクセスに関する調査研究」を実施し、立証責任の転換について、また集団訴訟やクラスアクション（representative action）の導入、被害者を支援する市民社会組織の支援と法的保護、非司法的メカニズムの強化を勧告した。

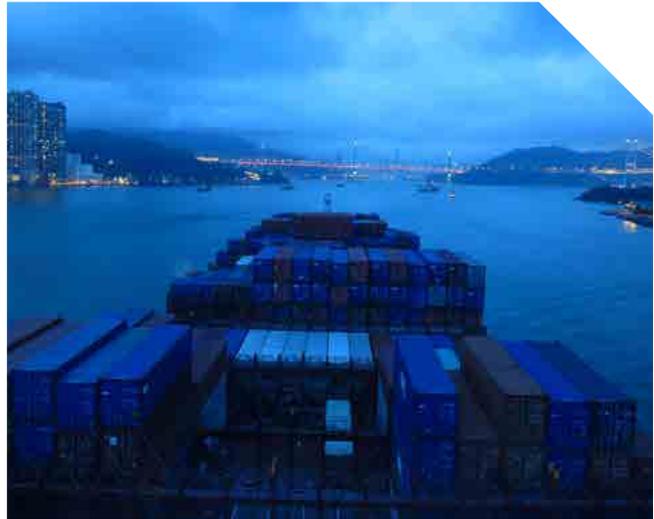
なお、欧州議会法務委員会が欧州委員会に対し人権デューディリジェンスに関する法案提出を勧告する際、EU指令案に加え、バリューチェーンにおける人権侵害に関する民事請求を可能とする民商事事件の国際裁判管轄権及び外国判決の承認執行に関するブリュッセルI規則（2012年）及び契約外債務の準拠法に関するローマII規則（2008年）に対する修正提案が含まれていたが、2021年3月の欧州議会決議に際して撤回されている（横溝[2021年]）。

4.1.6 国際協力：多国間及び二国間枠組におけるEU外でのCSR/RBCの推進と政策一貫性の確保

EUは、UNGPやCSRのガイドラインや原則に関して、対外政策、地域機構及びパートナー国との政策対話のなかで意識啓発し、4.1.3-(b)で述べたようにパートナー国によるビジネスと人権に関するNAP策定を促進している。また、二国間協力に加え、国際機関や市民社会組織と協働することによって、労働CSR/RBCを推進するプログラムを実施してきた。EUが共同拠出しILOがFAOとの協力のもと実施しているクリーン・コットンプロジェクト（The Clean Cotton project）は、ブルキナファソ、マリ、パキスタンにおける綿花・繊維業界のバリューチェーンにおいて児童労働・強制労働をなくすことを目指すもので、国内レベルの法政策の強化、地元企業とそのバイヤーである多国籍企業との協力をを行うプロジェクトである。これに加えて、バングラデシュ・サステナビリティ・コンパクト、ミャンマー労働権利イニシアチブ、タイの水産業における違法労働に対するプロジェクトなどが展開されてきた。

72 コーポレートベールとは、人権侵害を引き起こした現地子会社が親会社とは別の法人格を有することから、親会社は法的責任の追及を回避することができる問題をいう。

主に開発途上国に影響を及ぼす開発政策に関する事項を目的とするものであるが、EUは加盟国内及び加盟国間、さらには国際的な開発に関する政策一貫性を確保するためのメカニズム(PCD: Policy Coherency for Development)を有している(欧州委員会 [web-b])。このPCDのメカニズムの下では、EUの政策が開発途上国に及ぼす影響に関して加盟国へのガイダンスやツールボックスの提供が行われ、また個々の加盟国におけるPCD担当窓口を集めた情報交換のための非公式会議や、パートナー国(第三国)と国際機関を交えた国際レベルでの対話等、政策の一貫性確保に向けた取組みが行われている。



4.2 東南アジア諸国連合 (ASEAN) における労働CSR/RBC政策

4.2.1 ASEANにおけるCSR及び労働CSR/RBC

経済のグローバル化を受けて、ASEAN諸国は世界のさまざまな企業の「アジア工場」として、安価で豊富な労働力を提供してきた。しかしながらその一方で長時間労働や低賃金、移住労働者の脆弱性、児童労働、現代奴隷などの問題を抱えてきた。グローバル市場における競争力のために、ASEAN企業は、コーポレートガバナンスやアカウンタビリティなどの国際的な基準を守り、責任ある方法で企業活動を行っていることを示すことが期待されている(ASEAN政府間人権委員会 [2014])。これに対内的な要素、例えばASEAN内の貧困を克服し発展のギャップを解消すること、民主主義の強化、グッド・ガバナンスや法の支配の促進及び人権の保護、持続可能な開発の促進などが加わり、CSRが進められてきた。

ASEAN共同体のひとつである社会文化共同体(ASCC)では、ASEAN共同体を「人を中心とした社会的に責任ある(people-centred and socially responsible)」ものとすることを目指し、そのブループリントのなかでCSRの促進が位置付けられてきた(ASCC [2009])。現在、CSRは、ASEANの目的とASEAN共同体ビジョン2025の目的に沿うものであり、CSRの促進は、共同体を構成する政治安全保障共同体、経済共同体及び社会文化共同体(ASCC)のそれぞれのブループリントのなかで要請されている。なかでも社会文化共同体においては、ステークホルダーとの協議及びエンゲージメントに関するASEAN政策の一環として、労働分野におけるCSRが位置付けられた(ASCC [2016])。この具体化が、2016年の「ASEAN労働に関するCSRのためのガイドライン(ASEAN Guidelines for CSR on Labour)」である。ガイドラインは、労働CSR/RBCのASEANモデルを示し、加盟国政府、企業、雇用者団体、労働者団体が、①加盟国において企業による(人々の利益となる)CSRを啓発する、②CSR、人権及びディーセント・ワークを企業活動の中に取り込むよう継続的、積極的に奨励する、③国内法、ILO条約及び関連文書に規定された中核労働基準の企業による遵守を促進する、④政府、使用者団体、労働者団体の全てのレベルでの社会対話を促進し、労使関係を強化するためのガイドラインを提供することを目的として掲げた。ガイドラインはそれぞれの国家の状況に沿って実施されることが強調されている。ASEANガイドラインの採択においては、タイ政府の労働省がイニシアチブを取ったが、採択後の2016年8月には、再びタイ政府のイニシアチブにより、ASEAN事務局、ASEAN CSR Network、ILO、そしてASEAN加盟国8カ国⁷³の関係省が集まり、ガイドラインの履行をどのように進めるかについて戦略が発表された。

73 8カ国とはカンボジア、ラオス、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、シンガポール、タイ、ベトナムである。

一方、ASEAN 政府間人権委員会 (AICHR) は、2014年にASEANにおけるCSRと人権に関するベースラインスタディ報告書を発表し、そのなかで、8項目にわたってビジネスと人権に関して、ASEAN及び加盟国に対して勧告を行った。この勧告のフォローアップとして、2016年にはASEAN CSRネットワークが、AICHRを含むパートナー機関との協力のうえで、CSR及び人権を促進するためのASEAN地域戦略を発表した。地域戦略では、ASEANコミュニティビジョン2025に加え、2016年「ASEANにおけるディーセント・ワークを目指した非公式雇用から公式雇用への移行に関するビエンチャン宣言」(ASEAN [2016-a])を採択し、AICHRのマンデートにも触れながら、企業がCSRと人権を促進し、それが果たすことのできる国内外における環境づくり (Enabling Environment) を行う政府の役割を示した。

4.2.2 ASEANが進める労働CSR/RBCに関する具体的施策

前節で述べたASEANレベルでの政策を受けて、ASEANは、加盟国政府に対して、次のような国内レベルでの労働CSR/RBC政策を展開するよう働きかけている (以下についてはASEAN [2016-b] 及びASEAN CSR on Labour Forum [2016] から)。

(a) 国別行動計画の策定

政府は、企業や労働者とともにビジネスと人権に関するNAPを策定する。その際、国別行動計画には測定可能なアウトプット及びアウトカムが盛り込まれる必要がある。CSRを履行するにあたっての共通の基準やベンチマークの採択に加え、ステークホルダーがNAP履行に必要な能力を備える機会を得られるようにする。必要に応じてソーシャルメディアも活用する。

(b) 労働CSR/RBCに向けた政策

企業の労働CSR/RBCの推進にあたっては、規制とインセンティブ設定の双方から施策を行う。例えば、違反行為に対する罰金に加えて、税金の払い戻し、公共契約での優先考慮、表彰などのインセンティブを設定する。CSRの研究、教育、実効を促進するために、教育機関や研究機関を巻き込む。

(c) 社会対話の促進

国レベルにおいて、政労使の三者による社会対話により労働CSR/RBCを実現する枠組みを形成する。企業側も社会対話やステークホルダーエンゲージメントを通じてCSRを進めることが求められる。サステナビリティをステークホルダーに浸透させるために政労使の三者及び労使の二者による対話をあらゆるレベルで強化する。ASEANにおいては労働問題などのガバナンス・ギャップが生じているが、政労使の三者が協力していけば、ASEANをより持続可能で公平で包摂的にでき、またASEANをルールに基づいた、人に根ざし、人を中心としたコミュニティ (a rules-based, people-oriented, people-centred ASEAN Community) にすることができるという。

以上で確認したように、地域機構、なかでもEU及びASEANにおいて、労働CSR/RBCを盛り込んだ戦略文書を策定・実施し、その加盟国政府に対しても労働CSR/RBC施策の実施を求める動きがみられる。国家がとるべき施策として、地域機構は国際人権・労働基準の国内実施を確認したうえで、労働CSR/RBCを含むビジネスと人権に関する国家戦略を盛り込んだ国別行動計画の策定を求める。さらに具体的な施策として、適切なデューデリジェンスを促す規制、非財務情報の開示とサステナブル投資、社会的に責任のある公共調達、労働CSR/RBCを促進する貿易・開発政策、さらに啓発や研修の作成、社会対話の促進、救済へのアクセス、国際協力の促進を図っている。



▶ 5

企業、労働組合、その他ステークホルダーによるイニシアチブと労働CSR/RBC

本章では、企業及び労働組合などのステークホルダーが労働CSR/RBCをどのように捉えているか、そして国家にどのような労働CSR/RBC政策を求めているのかを検討する。具体的な検討対象として、企業及び使用者団体、労働CSR/RBCに関する主要なステークホルダーである労働組合、その他のステークホルダーとして投資家、市民社会、国内人権機関（NHRI：National Human Rights Institution）を取り上げる。⁷⁴ また検討のなかで、コロナ禍において労働CSR/RBCがどのように受け止められているのか、そして危機時に国家に具体的にどのような役割が求められているかについても触れる。

政府には、これら企業、労働組合及びステークホルダーの多様な要請を把握しつつ、政策に反映していくことが期待される。さらに、これらの団体は日々活動を行う関連アクターから実地に即した情報を吸い上げており、これらの団体から情報と知見を得ること、さらにそれらを元にステークホルダー同士の対話を促進して政策の方向性につき詳細に検討することが、社会対話の推進という観点から重要である。

⁷⁴ 本章では、非国家主体（国際・地域機構を除く）を取り上げる際には、一般性を高めるため、国際的またはグローバルな連合体を取り上げるとともに、日本政府への影響力の観点から、日本レベルでの連合体（例えば、経団連、連合など）も取り上げる。

5.1 企業視点の労働CSR/RBC及び期待される政策

5.1.1 企業が労働CSRに取り組む意義

企業は、労働CSR/RBCをどのようにとらえているのだろうか。もちろん個々の企業の意見は多様であるが、国際的な使用者団体である「持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）」、国際使用者連盟（IOE）、国際商業会議所（ICC）の見解から、企業から見た労働CSR/RBCを実践する意義を考察する。

第一に、労働CSR/RBCは企業活動上の短期的及び長期的利益に寄与しうると捉えられている。例えば、法的なリスクの回避、企業のレピュテーション（評判）・信頼の向上、事業をしていくうえでの社会的信頼（license to business）の獲得・維持、優秀な人財の確保と保持、顧客の獲得とその信頼の確保、新市場へのアクセス、革新的な製品やサービスの開発の可能性、そしてこれらの結果としての投資家からの支持を得られるなど、企業にとって利益となり得る。特に、少子高齢化が進む国々では、外国人労働者を含めた人財確保が企業にとって喫緊の課題となっており、労働CSR/RBC実現は労働者から「選ばれる企業」になるためには重要な要素である。

このような企業活動上の利益に加えて、第二に、SDGsの実現をはじめとする企業の果たすべき社会的意義が確認されている。つまり持続可能な社会の実現は持続可能な企業活動の基盤であると考えられている。

一方で、市場においては商品・サービスの価格の低さが競争力となることは否めない。ゆえに搾取や侵害にあたる労働から生産された商品・サービスが、その安価さゆえに競争力を持つ場合がある。この観点から、国際的な人権・労働基準を遵守する形でビジネスを行う企業が不利になってしまうことに対する懸念が常に示されてきた。公正な競争環境の実現としての法規制やCSRに取り組むインセンティブの設定が要請されるのは、厳しい市場経済の現実があるからなのである。

5.1.2 企業が期待する労働CSR/RBC政策

以上の労働CSR/RBCの認識を踏まえ、企業は国家に対してどのような施策を求めているのか。例えば、欧州を中心に、国及び地域レベルで労働CSR/RBCを含む形で人権デューデリジェンスを義務化する動きが続いており、企業側からの関心がますます高まる一方、これら立法施策に対するその立場は決して一枚岩ではない。

人権デューデリジェンスを義務化する立法を支持する意見表明が、すでに人権デューデリジェンスの取り組みを進める大手先進企業を中心に、企業単体及び企業グループから示されてきた。⁷⁵ 例えば、オランダの児童労働デューデリジェンス法に対しては、検討段階の2017年10月にオランダ企業大手26社が法案を支持するステイトメント（Tony's Chocolonely [2017]）を、法制定後の2020年6月にはオランダ企業49社が法枠組の支持とインセンティブの設定や公正な競争環境の実現などの追加的施策を求めるステイトメント（Tony's Chocolonely [2020]）を、さらに120の企業・団体からなるマルチステークホルダー・イニシアチブであるIDVO（Initiative for Sustainable and Responsible Business Conduct）は2021年6月に児童労働に焦点を当てた現立法を一般化した「責任ある持続可能な国際事業活動に関する法案」を支持するステイトメントを発表した。このような法的規制を支持する動きが広がる現状に、WBCSDは一定の理解を示している。その理由として、労働CSR/RBCを含む人権尊重責任を求める法的規制は消費者、投資家、取引先といったステークホルダーがリスク回避や法令遵守から一歩進んだ企業行動を期待した結果であることを挙げている（WBCSD[2020]）。

75 ビジネスと人権リソースセンターでは企業、使用者団体、投資家などの人権デューデリジェンスを義務化する立法に賛成するステイトメントをリスト化している。Business & human rights resource centre [web]



一方で、デューディリジェンスを義務化する法枠組みに批判的な立場もある。欧州各国の産業界の協調を目的とするビジネスヨーロッパ（欧州産業連盟）は、EUレベルでの動きは革新的であるというよりは急進的で、欧州企業に「短期主義」を助長するのではないかという強い懸念を示した。さらに、欧州以外の企業もその構成員に含める国際的な使用者団体は、加盟企業の地域や規模の差を反映してか、慎重な立場を示している。ILOにおいて使用者を代表するIOEは、国際労働基準の国内実施が第一であり、その促進を国家に繰り返し要請している。本国の域外的義務の条約化に対して、あくまで必要なのは国際基準を国及び地方レベルで横断的に「一貫性」ある形で実施することであると強調する（IOE, Business at OECD, Business Europe [2019]）。ICCは、UNGPの実施における国家の役割が最も重要であり、国家はまずNAPを遅滞なく策定すべきで、ICC自身も全面的に協力していくことを確認する（ICC [2019]）。そして今後の国家枠組みは、企業の取組みを阻害しないよう、国際規範と一貫性がとれ、かつUNGPと合致したものでなければならず、各国政府は、立法施策においてこの点を考慮すること、マルチステークホルダーによる協議を通じて検討されることが求められた（ICC [2020-a]）。

人権デューディリジェンスの義務化という施策に対する企業及び使用者団体の意見や立場の相違を確認してきたが、そのなかで企業側が主張する国家のとるべき労働CSR/RBC施策として、国家にUNGPやSDGsといった国際規範文書と一貫性のとれた国家戦略・国内施策の策定を望む点では一致している。また、NAP策定や法的規制を含む国家の施策が、企業による労働CSR/RBC推進の土台であることは繰り返し強調されている。さらに、COVID-19については、未曾有の危機への対応の必要性から、例えばICCの中小企業を救うための行動要請（ICC [2020-b]）など、国内外の双方での労働者及び最も脆弱な人々に対する直接的かつ即時的な支援の提供に加え、政府、使用者、労働者、コミュニティの間での対話のための公式・非公式な手段の実行などが提案されている。

次に、日本国内をみてみよう。日本経済団体連合会（経団連）では、2017年の企業行動憲章の改定により、その第4項目において「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」ことを企業の社会的責任とした。経団連は、2021年に憲章の「実行の手引き」のうち人権の尊重の部分に改訂、また「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を策定し、UNGPの周知とともにILO基本原則宣言及び多国籍企業宣言を含む国際的な枠組みに則した企業の自主的取組みを推進している。（経団連[2017]）。

経団連が日本政府に求める労働CSR/RBC施策を考えるうえで、2019年に発表した「人権を尊重する経営の推進と我が国の行動計画（NAP）に対する意見」（経団連 [2019]）は重要である。まず、日本政府に対し、

NAP策定のビジョンを示し、各省庁間・関係機関の政策の一貫性を担保することを求めている。このビジョンとして、NAPが企業の国際競争力や持続可能性の確保・向上、世界から投資先として選ばれる国になることを支援し、課題解決に向けたステークホルダー間の連携を促進するものとするべきという。次に、国内外のサプライチェーンにおける企業の自主的な取組みを最大限支援するものとなるよう、例えば、途上国における人権問題の根本を解決するために、企業の人権デューデリジェンスを通じて明らかになった課題について、日本政府から途上国への働きかけや途上国の制度整備支援を強化すべきとする。さらに、人権デューデリジェンスの情報開示については、直ちに義務化すべきではなく（アンケートでも義務化すべきであるという意見は少数で、「将来的に義務化すべきであるが、現段階では適当でない」という見解はUNGPに取り組んでいる企業で約4割を占める）、「情報開示の促進は開示の必要性と効果を十分に検証したうえで、他国の例を参照しつつ段階的に実施すべきである」とする。

また、経団連は、企業がSDGsに取り組むためのインセンティブの創出や土台作りを政府に求める見解も示す。基礎的な研究への財政支援、社会的に必要とされるものの民間資金の動員が困難なプロジェクトへの支援、実証フィールドの提供、技術の社会実装に向けた規制緩和・法制度整備等、イノベーション・エコシステムの進化に向けて政府の多様かつ基盤的な役割が求められるとする。インセンティブの創出は、「Society 5.0 for sustainability」の文脈においても強調されており、個人投資家への啓発、投資に関して調達側と提供側のマッチング、表彰制度の導入などが提案されている（経団連・東京大学・GPIF [2020]）。

中小企業の視点から、中小企業家同友会全国協議会（中同協）は、NAP策定に際し、次のような意見を示している。第一に、サプライチェーンにおいては、中小企業が不利な状況（大企業の労働者との賃金格差、職業選択の自由の制限、人財不足、金融アクセス）にあり、よって労働CSR/RBC施策の前提として、政府は国内法令、条約、その他コミットメントの遵守等についてギャップ分析を行うなどして検証すべきである。前述のような中小企業が直面する状況の是正に向けて、公正な競争環境・取引関係の実現やそれを実現する各種施策が必要であるとする。第二に、中小企業に向けた施策の展開として、人権デューデリジェンスの促進組織の設立、ガイドブックや事例集の作成及び公表である。第三に、公共調達を通じた労働CSR/RBCの実現で、公共事業の過度なコスト削減の防止を目的とした、適正価格発注、最低制限価格制度、最低賃金の確保、公契約条例の促進などがあげられている。デューデリジェンスやステークホルダーエンゲージメントを中心とした労働CSR/RBCの取組みに割くことのできるリソースや取引上の交渉力において、大企業と中小企業には明確な差がある。国による中小企業へのサポートとともに、中小企業で働く労働者がそのしわ寄せを被ることが無いようにするための各種政策（公正な取引条件の確保など）が求められている点は注目に値する（作業部会 [2019]）。

以上の企業と企業関係団体の要請をまとめると、企業側が求める国家による労働CSR/RBC施策としては、国際人権・労働基準の国内実施、NAP策定、立法措置（域外的な立法措置を含む）、中小企業への対応（支援や公正取引を含む）、企業や市民社会との協働の提案がみられる。

5.2 投資家の視点から期待される労働CSR/RBC政策

近年、企業の人権尊重責任の促進に関して、金融業界も重要な役割を果たしている。安定した持続可能な金融・資本市場を形成するため、投資家から企業に対して責任ある行動を促し、負の影響への対処や持続可能な開発目標への貢献を求める動きが世界中で広まっている。これら投資家のアクションは、「責任ある投資」や「サステナブル投資」と表現され、国連責任投資原則を中心に様々なガイドラインが策定されている。また、さらに影響力のある表現として環境（Environmental）・社会（Social）・ガバナンス（Corporate Governance）を総称してESG投資との表現も多用されている。ESG投資の中では、特に環境分野における

取組みが際立っているが（気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）など）、今後社会面での人権や労働に関する金融投資業界のイニシアチブも追隨していくことが期待される。

国連責任投資原則（PRI）とは、国連環境計画（UNEP）の金融イニシアチブ及び国連グローバル・コンパクトのパートナーシップによって2005年に立ち上げられた投資家のイニシアチブである。⁷⁶ 機関投資家がESG課題を投資の意思決定や株主行動に組み込むための責任投資原則を定め、その署名と実践を求め、支援を提供することによって持続可能で環境と社会全体に利益をもたらすグローバル金融システムを形成することを目的とし、PRIとして意見表明や政策提言なども行っている（PRI[2018]）。例えば、機関投資家は、企業のステークホルダーであることに加え、機関投資家自体もビジネス活動を行う主体であり、企業と同様に人権尊重責任を有する。この点について、PRIは、人権侵害の実態と深刻さが明るみになる中で、投資家の責任と役割について、労働者、受益者、クライアント、政府などからの期待が高まってきたとし、投資家が、投資判断、受益者責任、政策対話などにおいてその責任と役割を果たしうるとしている（PRI[2020-a]）。また、PRIは、日本の持続可能な金融（サステナブル金融）に関する施策について、現在の金融及び投資政策⁷⁷を検討したうえで、関係省庁に対し持続可能な金融及び投資に関する包括的な国家戦略の策定を提言した。当該国家戦略は、政策の一貫性の確保とともに、既存の政策のギャップ把握、国内外のステークホルダーに対する政策目標の提示を実現するものであるべきとする。加えて、義務的情報開示、そのためのガイダンス策定を提言している。グローバルな動きを踏まえた国際的な政策の一貫性の確保の必要性も指摘された。（PRI[2020-b]）。

日本国内に目を向けると、世界最大のアセットオーナーである年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が、2015年にPRIに署名し、ESG投資を促進している。GPIFは、年金積立金という世代をまたいで運用される資金は、長期にわたって安定した収益を獲得する必要がある、そのためには投資先企業の価値が持続的に高まることが重要で、また環境問題や社会問題によって資本市場に発生する負の影響を減らすことが不可欠であるとする（GPIF [web]）。そのため、GPIFは、運用を受託する金融機関に対し、投資先企業との対話を行うよう働きかけ、また株式を対象としたESG指数を採用して資産運用の基準とするなどの取組みを行っている。2020年12月には、外国株式を対象として、Morningstar ジェンダー・ダイバーシティ指数（愛称「GenDi」）を選定した（GPIF [2020]）。現時点で対象は外国株式となっているが、これによって、職場のジェンダー平等、特に賃金の平等やワーク・ライフ・バランスも投資の考慮要素となる。

また国家の労働CSR/RBC施策については、国債評価のスクリーニング基準としてILO条約が含まれることから、国家は、投資家とのエンゲージメントを通じて、ILO条約に関する取組みを問われる可能性がある点について示唆されている（GPIF, World Bank [2018]）。さらに、経済界からは、ESG投資の進化を図り、Society5.0を実現するための4つの方策（① Society5.0向上策、② Society5.0の経済効果・社会的効果、③ Society5.0推進企業の情報開示の方向性、④ Society5.0の実現に向けた投資環境の整備）が挙げられ、④の方策に関して、政府に対し、Society5.0実現会議の設置、Society5.0推進企業への税制優遇や補助金といったインセンティブ・メカニズム、表彰制度の創設、そしてSociety5.0forSDGsにつながるプロジェクトをファイナンスするための国債の発行、個人投資家への啓発、さらにSociety5.0の実現を図る資金調達者（企業等）と資金提供者（投資家・金融機関等）をマッチングするプラットフォームの整備などが提案された。（経団連・東京大学・GPIF [2020]）

76 PRIの原則を銀行向けに策定したのが国連責任銀行原則（PRB：Principles for Responsible Banking）であり、2019年に発足した。このほかにも国連持続可能な保険原則（PSI）、国連持続可能な証券取引所（SSE）イニシアチブなどが発足している。

77 コーポレートガバナンス・コードやステュワードシップ・コード、公的及び企業年金、企業の非財務情報の開示、気候変動に関する情報開示を含む。

このように、投資家が企業に対してESG投資に関する情報開示とエンゲージメントを求める傾向が強まるのと同時に、今後はこの取組みを国の制度によって担保していくための動きが要請されている。

5.3 労働組合の視点から期待される労働CSR/RBC政策

労働組合は、労働CSR/RBCの推進に欠くことのできない社会対話を担う重要な主体である。国際レベルでは、国際労働組合総連合（ITUC）やOECD労働組合諮問委員会（TUAC）などの国際労組が、国際的なルール策定や政策協議の場面における労働CSR/RBCに関する政策アドボカシー、また世界レベルでの情報収集と提供等をおこなっている。ITUCは、Corporate Greed（企業の拝金主義）との闘いとして、義務的デューディリジェンス、NCPs、コンプライアンスメカニズムといった取組みへの支持を示している（ITUC [2018]）。また、義務的デューディリジェンスの実現に向けてレポートを発行しており、効果的なデューディリジェンスの義務化のために必要な要素を掲げる（ITUC [2020]）。

また、国際産別労組（GUFs）は、産業ごとの課題について国際労組として取り組む中で、グローバル枠組み協定（GFA）の締結など国際レベルでの労使関係構築を通じて労働CSR/RBCを推進している。GFAとは、多国籍企業の行動に関する国際的な労使協定で、国際産別労組、国内産別労組及び企業単体労組と多国籍企業との間で締結されるものである。個々の協定により内容は様々であるが、基本的には多国籍企業に関係する労働者の権利を保護しその労働条件の向上を図るため、中核的労働基準の遵守などの公約をはじめとする国際的な労働CSR/RBC規範に則った行動を行うことが規定される。対象がサプライチェーンに及ぶものや効果的なモニタリング、救済のメカニズムを備えているものもある。各国レベルでも、ナショナルセンターによる政策要求や産別労組による取組みが行われている。

日本の労働組合のナショナルセンターとして、日本労働組合総連合会（連合）は、国内労働政策への提言・要求のほか、グローバルレベルでの組合間協調、使用者団体とのCSR対話、グローバルキャンペーンなどを行っている。NAP策定に向けた意見では、日本の課題のなかでも外国人労働者の権利保障を取り上げ、平等待遇や救済へのアクセス、多文化共生政策を実施すること、技能実習制度の法運用や体制を強化することを政府に求めている。また、グローバル・サプライチェーンにおいては日系企業の現地での集团的労使関係の保障とこれに基づく労使対話及び建設的労使関係の構築を盛り込んだ促進策及びガイダンス・啓発を行うよう主張した。加えて、公共調達については、まずは公契約のもとで働く労働者の保護に加え、公共調達における労働に関する条項や社会的価値も評価する総合評価方式を導入すべきとしている。司法救済につい



ては、労働委員会の活動へのバックアップ及び事務局体制の強化、労働審判制度に関する人員強化施策及び手続きの運用改善等に加え、NCPsについては労使紛争の早期解決に十分な役割を果たせるよう人的・財政的に拡充すべきであるとした（作業部会[2019]）。

日本政府による「『ビジネスと人権』に関する行動計画」（J-NAP）策定後において、連合はNAP策定を歓迎する一方、①既存の政策に対するギャップ分析がなく、計画が今後の改善に資するものか疑問であること、②日本課題として連合が主張してきたILO条約の批准に向けた努力の継続、外国人労働者の権利保護の強化、OECD多国籍企業行動指針にもとづくNCPsの強化の促進にむけた着実な実施が必要であること、③計画の実施にあたり、ステークホルダーによるモニタリングとして、労使の対話による検証、政府やステークホルダーとの社会対話を充実させていく必要があることを指摘した。（連合[2020]）

以上をまとめると、労働組合が主に国に対して求める労働CSR/RBCに関する施策としては、基本的なものとして、中核的労働基準を構成するILO条約の批准と基本的権利に関する原則の遵守がある。また、デューディリジェンスの義務化についても国際労組を中心に積極的に支持する動きが見られる。労組団体の主張の中でも、特にグローバル・サプライチェーンを通じた労使協議や労働組合同士の連携と協働は、投資本国一受入国を通じたディーセント・ワークの促進とともに、生産体制の強化、紛争の予防と解決などサプライチェーンの強靱化につながり得る点で注目に値する。これは投資本国と受入国双方にメリットが生じることであり、労働CSR/RBCに関する投資本国と受入国の政策を補完し、かつ産業発展の基礎となるものである。政府は、これらの取組みを促進し、ホーム・ホスト対話、拡大三者構成対話に活かしていくことができるだろう。

5.4 市民社会の視点から期待される労働CSR/RBC政策

市民社会は、企業から影響を受ける当事者を代弁する機能、企業の人権・労働基準の侵害のモニタリングやアドボカシーを担う機能、CSR/RBCに関する情報提供を行う機能、企業と協力しCSR/RBCを促進させる機能などさまざまな機能を担っており、ひとつの組織が複数の機能を担うこともある。

ここで、本報告書の目的である国家に要請される労働CSR/RBC政策を考えるにあたって、グローバルに展開する市民社会の要請をみると、その内容は大きく10点にまとめることができる。①国際人権・労働基準の遵守・実施、②労働CSR/RBCに関する既存の政策についてのギャップ分析の実施及び優先課題の設定、③労働CSR/RBCに関する国家戦略・行動計画の策定、④中小企業を含む企業に対する労働CSR/RBCについてのガイダンス策定などの支援、⑤労働CSR/RBCを含む企業の取組みのベンチマーク化などを通じた企業への情報開示要求、⑥商品・サービスに対する認証制度⁷⁸及び企業の取組みに対する認証制度⁷⁹などインセンティブとなる取組みの推奨、⑦政府調達など経済主体としての国家の取組みへの労働CSR・RBCの導入、⑧環境と合わせて人権に関するデューディリジェンスの義務化立法、⁸⁰ ⑨企業の侵害行為による被害者の実効的な救済、⑩労働CSR/RBCに関する国際協力の推進である。

78 例えば、国際フェアトレード認証（Fairtrade International）、レインフォレスト・アライアンス認証、海洋管理協議会（Marine Stewardship Council, MSC）、水産養殖管理協議会（Aquaculture Stewardship Council）、森林管理協議会（Forest Stewardship Council, FSC）、国際森林認証制度（SGEC／PEFC）、持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）などがある。

79 例えばSAIによるSA8000、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（Responsible Business Alliance, RBA）（旧EICC）の行動規範などがある。

80 一例として、European Coalition for Corporate Justice（ECCJ [2019]）がある。



例えば、2021年5月末、児童労働ネットワークが日本政府に対して「ストップ！児童労働50万人署名」を提出したが、そのなかでの5つの要求事項として、①と②に関してILO182号条約に基づく行動計画の策定及び日本国内の「最悪の形態の児童労働」についての問題把握と対策強化、⑦に関して公共調達法の整備、⑧に関して企業のサプライチェーン透明化の法整備、⑩に関して、アライアンス8.7（8.7連合）へパートナーとしての参加、ODAにおける児童労働撤廃の資金の増額を要請した。

日本では、2020年10月にJ-NAPが発表されたが、その策定プロセスにおいて、市民社会の立場からエンゲージメントしていくことを目指す市民社会組織から構成される組織として「ビジネスと人権市民社会プラットフォーム」が結成された（18団体が参加（2022年9月現在））。当組織は、NAP策定に向けては2017年5月の「初期提言」に始まり、「ステークホルダー共通要請事項」においても意見を表明してきた。またNAP策定後は市民社会からのコメントを発表している（プラットフォーム [2020]）。もちろん参加する市民社会組織がみな労働CSR/RBCに焦点をあててはいるわけではないが、市民社会組織の連合体として示してきた日本政府に対する労働CSR/RBC政策としては、第一に、国際人権・労働基準の国内実施の文脈で、日本の優先課題としての技能実習生を含む外国人労働者問題があること、これについて雇用及び職業における差別の排除の問題として扱い、法運用や体制を強化すべきであること、また技能実習制度に頼らない労働者受入政策にすべきことを主張する（上記の市民社会の要請①）。第二に、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの推進では、現在の国内法令、条約、その他のコミットメントの遵守等について検証すべきこと（要請⑧）、また調達における人権デューデリジェンスの実施に何らかの法的拘束力を付すべき（要請⑦）であるとする。第三に、政府によって人権デューデリジェンス及び特定の課題に関する指針、手引き、ガイダンスを策定するよう求める（要請④）。第四に、公共調達については、ILO94号条約の批准、政府調達におけるサプライチェーンにおける人権状況をチェックする規準枠組み作り、公契約中に人権保護体制と手続きの確保を明示し監視できるようにすること（要請⑦）、第五に中小企業に対する支援を拡充すること（要請④）が挙げられた。救済へのアクセスについては、国外在住被害者への民事扶助の拡大、通訳・翻訳のサポートを行うこと、NCPsについては説明責任・透明性・独立性を向上すべきこと、初期評価の公開、外部ステークホルダーの関与、人的・財政的リソースの拡充、調査権限、当事者が調停に応じない場合の対処等が求められた（要請⑨）。またNHRIの設置も要請されている。

さらに、日本の市民社会組織として消費者組織（全国消団連）及び日本弁護士連合会（日弁連）も重要なアクターである。すでに述べた点に加えて、消費者の権利をベースにおいたエシカル消費の普及・啓発、消費者教育の推進を行うこと、この点について消費者の役割が強調されるが、労働CSR/RBCに関する情報を得ることはそもそも消費者の権利の問題であることを確認している（サステナビリティ消費者会議[2020]）。消費者が人権に配慮した適切な消費行動を行うためには、判断のよりどころとなる根拠ある情報の開示が重要であり、政府に対し、労働をはじめとする情報開示を企業に求める施策が必要であるとする。「子どもの権利とビジネス原則」など企業活動で影響を受けるマイノリティ消費者に対する取組みが期待されている（全国消費者団体連絡会[2020]）。

日弁連もまた企業情報の開示について、一定規模以上の企業について義務化を検討することを要請している。また、技能実習制度については制度そのものの廃止をもとめ、制度存続の場合は、送り出し国との間の二国間協定を受け入れの条件とし、職場移転の自由の保障、ブローカー等の排除、長期間の家族との分離を強くないなどの人権保障を反映した制度の改正を求めた。また中小企業の支援を強調する。サプライチェーンにおける苦情処理機関設置に関する公的ガイドライン、相談窓口、専門家紹介の支援制度を整備することも国に求めた。公共調達については、入札参加資格、評価基準、契約実施条件などさまざまな局面で人権侵害のリスクの高さに応じた人権基準の組み入れや、公共調達の調達基準違反に関する苦情処理手続の改善を行うよう主張する。また救済へのアクセスでは、人権条約の選択議定書の批准や通報手続の受諾宣言を求める（日弁連[Web]）。

5.5 国内人権機関（NHRI）の視点から期待される労働CSR/RBC政策

NHRIとは、政府から独立して、人権を促進・保護する権限を持つ国家機関であり、労働CSR/RBCを含む「ビジネスと人権」の推進において役割を果たしてきた。NHRIが備えるべき具体的権限や責務等は1993年の「国内人権機関の地位に関する原則」（パリ原則）において定められているが、NHRI国際調整委員会による2010年のエディンバラ宣言により、NHRIにビジネス活動に関する人権保護と促進のマンデートが追加された。NHRIはこれまで、ビジネスと人権に関する、①教育及び啓発、②苦情対応、捜査及び公開調査、③第三者の立場からの政府に対する助言を行ってきた。より具体的には、NHRIは国家レベルでのベースラインスタディを実施し、包括的で透明性のあるステークホルダー協議を促進し、政策の一貫性を再構築し、NAP履行状況をモニタリングするなどの役割を果たしてきた。国連人権理事会もNHRIのUNGP普及と実施における役割を確認している（国連人権理事会決議17/4（2011）など）。

NHRIにはグローバルレベルでのネットワークのほか、地域レベルでのネットワークがあり、NHRIアジア太平洋フォーラム（APF）においても、UNGPの実施が検討されており、労働CSR/RBCに通じる議論になっている。アジア太平洋地域における発展として日本やタイ、パキスタンなどでのNAP策定がある。しかしながらNAPの質は様々で、なかにはビジョンを欠くもの、策定プロセスにおいて権利保有者や市民社会とのエンゲージメントが不十分なもの、施策のスマートミックス及び一貫性の点においてさらなる努力が必要なものがあり、今後取り組まなければならない。また、企業活動における人権・労働課題は、消費者や投資家の間で、さらには貿易・投資協定のなかで注目が高まっていること、アジア太平洋地域はグローバル・サプライチェーンの中心地であり、COVID-19をうけて人権課題がこれまで以上に顕在化していること、加えて、アジア太平洋地域は市民社会が弱まっている国・地域を抱え、労働組合の代表者などの人権活動家（human rights defenders）を保護する施策が急務であることなどを示唆した（NHRI Asia Pacific Forum[2021]）。

このように企業及び使用者団体、労働組合、その他のステークホルダーとして投資家、市民社会、国内人権機関はそれぞれの立場から国家にとるべき労働CSR/RBC政策を訴えてきた。



▶ 6

国家（政府）による労働CSR/RBCと現状

1章から5章においては、国際規范文書のなかで明文化された労働CSR/RBC施策に加え、国際機関、地域機構、企業や投資家、労働組合、市民社会がその期待として、国家にどのような労働CSR/RBC施策を求めてきたのかを確認してきた。本章では、国家がどのように労働CSR/RBC政策を展開してきたのかを、G7やG20の多数国間枠組み、さらに個別国家による実施を踏まえて検討する。次章で検討する日本政府の施策を踏まえて、それと関連性のある国家及び国家間枠組を中心に確認する。特に、多国籍企業を拘束する外国法令や重大な影響力を与える枠組みについては、日本企業が国内事業で要請されるものとは異質の、時にはこれを上回る要請がなされる場合もあり、日本企業が国際的に一貫した要請のもと労働CSR/RBCを実施する環境を整備するため、他国政策との一貫性の確保の観点から検討に値する。

6.1 多数国間枠組みにおける労働CSR/RBC（G7及びG20）

労働CSR/RBC政策に関する多国間枠組みのうち主要なものとして、G7、G20など、諸国の活動を基礎づける宣言の採択を目指す政府間会合が挙げられる。このような多国間枠組みにおいて合意された労働CSR/RBCの議論やイニシアチブは、世界のCSR/RBC政策の潮流の一端を形成するものであり、参加国の国際社会に対するコミットメントである。ここには欧米諸国のリーダーシップが多くみられる。

多数国間枠組みでは、国レベルでの労働CSR/RBCの実施とともに、グローバル・サプライチェーンを通じて国を超えて影響が生じる労働課題にフォーカスが当てられている。「責任あるサプライチェーン」を明言した初の国際文書は、2015年にドイツ議長国の下で行われたG7エルマウ・サミット首脳宣言である（外

務省[2015])。G20の枠組みでも同じくドイツの議長国のもとで開催された2017年ハンブルグサミットの首脳宣言において「持続可能なグローバル・サプライチェーン」が提唱されている(外務省[2017])。同年のG20労働雇用大臣宣言では、移住者や難民のための持続可能な労働市場への統合や、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワーク推進の観点から政府の取組みが示された。翌年2018年のG20ブエノスアイレスサミットの労働雇用大臣宣言では、前年の児童労働撤廃世界会議(ブエノスアイレス、2017年)に言及しつつ、児童労働・強制労働・人身取引・現代奴隷制根絶のための優先的取組みが示された。このような持続可能なグローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークへの関心は2019年大阪サミットでも確認された。新型コロナウイルス感染症対策を踏まえたのは2020年のG20リヤドサミットである。

さらに、2021年のG7コーンウォール・サミットでも、グローバル・サプライチェーンにおける国家により行われる(State-sponsored)脆弱なグループ及び少数派の強制労働について懸念が表明され、あらゆる強制労働の利用の根絶を目指して、国内的手段及び多国間機関を通じて協働し続けることを宣言した(外務省[2021])。同年10月のG7貿易大臣会合では、その声明において政府の関与するものを含めたグローバル・サプライチェーンにおける強制労働の使用に懸念を示したうえで、「強制労働に関するG7貿易大臣声明」を発表した(経済産業省[2021])。そのなかで、ルールに基づいた多角的貿易体制において強制労働の余地はないこと、強制労働の防止及び被害者の保護・救済のために各国政府が重要な役割を担うこと、また国家、国際機関及び企業が人権及び国際労働基準を擁護し、UNGPやILOが示してきたグローバル・サプライチェーンにおける労働CSR/RBC規範を遵守するよう、その明確性及び予見可能性を更に強化することなどに取り組むことを確認している。

2022年G7労働雇用大臣会合では、気候変動とディーセント・ワークを国際的な課題として公正な移行を掲げた初めてのコミュニケが採択された。当該コミュニケにおいて、児童労働及び強制労働、労働者の結社の自由や団体交渉の権利の侵害、さらに人権擁護者への侵害への懸念を示したうえで、G7各国はスマートミックスを通じて重要な役割を担っており、UNGP、ILO多国籍企業宣言、そしてOECD多国籍企業行動指針などの基準に合致したグローバルレベルでの公正な競争環境に貢献すること、そしてこれら基準の遵守を義務的措置などにより促進することへの国際的なコンセンサス形成に努力することを確認した。ここでいう義務的措置は、企業にとって履行できかつバランスがとれ、公平な競争を提供するものであること、また法の断片化や解釈をめぐる紛争のリスクを防止する一方で国際レベルでの一貫性と企業の予測可能性を強化するものであること、さらに社会的弱者の存在や男女の直面するリスクの相違などを踏まえたうえで権利保有者を実効的に保護するものであることなどが挙げられている。最後に、法的拘束力ある国際文書をコンセンサスによって策定するための考え方や選択肢を提供するため、G7各国において一貫したアプローチを調整していくこと、国連やILO、ステークホルダーと協働していくことを明らかにした(German Ministry of Labour and Social Affairs [2022])。労働雇用大臣会合コミュニケを踏まえて採択されたG7首脳コミュニケでは、「貿易・サプライチェーン」項目において、UNGPやILO多国籍企業宣言、OECD多国籍企業行動指針などの基準と合致した取組みを、義務的措置を含めた政策のスマートミックスにより働きかけていくことに合意する一方、ビジネスと人権に関する国際的なコンセンサス形成に努力するという文言を明記するにとどまった(外務省[2022])。

これら一連の流れのなかで、その成果文書等で確認された国家による労働CSR/RBC施策の内容としては、国家戦略を盛り込んだ国別行動計画の策定、グローバル・サプライチェーンにおけるデューディリジェンスの促進、好事例の奨励、中小企業の支援、NCPsなどの非司法的な苦情申立てへのアクセス、貿易投資協定への労働原則の組み入れ、ステークホルダーの関与、国際枠組み協定(GFAを含む)をはじめとした社会対話の促進、公共調達を通じた労働コンプライアンスの向上、児童労働・強制労働・人身取引・現代奴隷制を根絶するための取組みがある。

6.2 国レベルでの政府による労働CSR/RBC施策

各国政府による労働CSR/RBC政策は、前節で確認した多数国間枠組みでのコミットメントの土台となり、またコミットメントを実現するものとして展開されている。以下、具体的に述べる国レベルでの施策は、政府自身によるイニシアチブに加え、5章までに確認した国際規範文書による要請や、国際機関、地域機構、企業、そして労働組合や市民社会をはじめとするステークホルダーからの要請など、国内外を含む社会からの要請も反映しながら形作られてきた。

6.2.1 労働CSR/RBCに関する国家戦略文書の策定

労働CSR/RBCを含めた形でのCSRや「ビジネスと人権」を地域戦略に組み込んでいるEU(→4章)とその主な加盟国に加え、その他の国々においても、国家戦略文書を通じて、国家の労働CSR/RBCに対するビジョンが示され、そしてそのビジョンのもとでどのような労働CSR/RBCの具体的政策を展開させていくのかが示される例がある。

ドイツでは、ビジネスと人権政策のパラダイムシフトとなる立法措置につながる提案がNAPを通じて示された(独国政府[2016])。政府主導型のCSR政策がとられてきたが、EUのCSR新戦略においてNAP策定が要請されると、ドイツ政府は2013年から着手し、マルチステークホルダーによる策定プロセスを開始した(Bauer(2018))。NAPの基礎となるビジネスと人権に関する政策のギャップ分析であるベースラインスタディはドイツ国内人権機関によって実施された(DIM[2015])。なお、ギャップのひとつとして立法措置の必要性が指摘されている。このようなプロセスを経て2016年に策定・発表されたNAPでは、2020年までにドイツを拠点とする従業員数500人以上の企業の50%において人権デューデリジェンスが未実施であるならば、立法をはじめとするさらなる措置を講ずるとの提案が盛り込まれるに至った。NAPの実施状況に関するレビュープロセスは2018年から開始され、その最終報告書(2000年)では企業の人権デューデリジェンスの実施率が50%を大きく下回る13-17%であったことが発表された。この結果をもって、政府は法案の起草に取り組んでいくこととなり、2021年にはサプライチェーン・デューデリジェンス法が制定された(2023年より施行)。

米国では、連邦レベルでのCSR/RBC政策は大統領の交代により影響を受けてきた⁸¹が、労働CSR/RBCを含む「ビジネスと人権」に関する施策は、UNGP、OECD多国籍企業行動指針、ILO基本原則宣言を基礎に、米国企業の国外での事業展開に焦点を当ててきた。2013年「ビジネスと人権に関する米国政府アプローチ」(米国国務省[2013])⁸²そして2014年秋から検討が始まり2016年に発表された「責任あるビジネス行動に関する国別行動計画」(米国国務省[2016])⁸³でも自国企業の国外での事業展開に焦点を当てる姿勢は一貫し

81 ジョージ・W・ブッシュ政権(2001-2009年)のもとでは、CSRは国務省民主主義・人権・労働局が担当し、世界的な労働者の権利の尊重とCSRの促進が、民主主義、人権、自由貿易及び国際開発の促進という米国の外交政策上の目標を達成するうえで重要とされた。続く、オバマ政権(2009-2017年)のもとでは、国務省経済・企業問題局へと担当が移った。CSRという言葉自体は残るものの、RBCが全面に出、これに対応して労働の側面は弱くなっていく。トランプ政権(2017-2021年)では引き続き国務省経済・企業問題局が担当していた。2018年にはドッド・フランク法の見直しを「経済成長・規制緩和及び消費者保護法」により完了したが、紛争鉱物規制の1502条は維持された。一方、2020年には米国ウイグル関連法案を制定している。現在のバイデン政権(2021年-現在)下では、国務省ウェブサイトで「ビジネスと人権」を重要課題として取り上げるなどしているが、人権や労働に加えて環境、ガバナンスを含めてRBCとしてとらえている点、そしてグローバルな企業活動として主に国外での課題に焦点を当てている点は継続している。

82 2013年米国政府アプローチとは、自国企業の利益をサポートするとともに、国際制度の実効性を強化し、世界の人々の人権を促進することにある。そして米国政府は、外交政策において①支援、②パートナー、③促進の三つの原則に基づき企業との協働を展開させていくとする。

83 2016年NAPでは、国外で事業を行う米国企業による責任ある企業行動(RBC)を促進するための、全省庁挙げての策定プロセスとなったが、これは米国政府がRBCに取り組むなかで初めてのことであった。RBCとして、人権・労働のみならず、腐敗防止や環境を含めた内容となっているが、海外のサプライチェーンにおける課題に限定している。2016年NAP及びその策定過程で2013年アプローチが直接的には触れられていないが、2013年アプローチで示された施策の大半は2016年NAPに引き継がれている。



ている。現在のバイデン政権下においても、国務省民主主義・人権・労働局は、「ビジネスと人権」のアプローチとして、促進と保護(Promote and protect)、招集と対話促進(Convene and facilitate)、開発と履行(Development and implement)を掲げ(米国国務省[web])、国際人権法を基礎にステークホルダーとの議論を重視しながら、グローバルな「ビジネスと人権」課題への取組みを促進し、またそのために米国政府職員への研修やツールなどの提供を行うとしている。ここでいうグローバルな「ビジネスと人権」の課題には、G7またはG20、貿易・投資協定、国際的なイニシアチブ(例えば、安全と人権に関する自主原則(the Voluntary Principles on Security and Human Rights)など)への関与に加え、後述するように中国新疆ウイグル自治区での強制労働問題や北朝鮮に対する制裁への対応などが挙げられている(米国国務省[web])。2021年6月、政府により2016年NAPの改定が発表され、国務省が中心となり関係省庁と連携しながら作業が進められる予定である(米国国務省[2021])。なお、UNGPは、国内外での企業活動を対象に国家の人権保護義務を求めており、米国政府のアプローチは限定的であるとの批判もある(HRC[2014])。

一方、タイは、外国投資からの信頼確保を目的として国家戦略文書を策定している。タイ政府は、国連人権理事会におけるスウェーデンからの勧告を契機に、2016年にNAP策定プロセスを開始した。なお、勧告以前から、同国の国家人権委員会より「ビジネスと人権」に関する侵害事例について問題提起を受けていた(Pairchaiyapoom [2020])。国内人権機関の役割としてこの点も注目できる。タイ政府は、NAP策定の目的のひとつとして、海外直接投資を含む投資家からの信頼確保を明記している。この背景には、国内での深刻な労働問題状況を理由に、2015年1月からEUの一般特惠関税制度(GSP)の適用除外となってしまったことがある。タイ政府は、2016年以降、次々とILO条約を批准しており、2016年3月にILO187号条約(職業上の安全及び健康促進枠組)、海上労働条約、111号条約(差別待遇(雇用及び職業))、1930年の29号強制労働条約の2014年議定書、188号条約(漁業労働)を批准している。2019年に策定したNAPでは、これら批准したILO条約や議定書に照らして国内法の見直し、そして必要に応じて法改正等の手続をとっていること、さらに今後批准すべき条約として87号条約(結社の自由及び団結権保護)、98号条約(団結権及び団体交渉権)、189号条約(家事労働者)、移住労働者権利条約を挙げて意思表示している。加えて、NAPでは中核のひとつとして「労働に関する行動計画」を策定している。

このように国家戦略文書は、各国の労働CSR/RBCのビジョンを通じて、国家レベルでの施策の一貫性と方向性を示す重要な役割を果たしている。

6.2.2 グローバル・サプライチェーンにおける労働CSR/RBCに関する立法措置

欧州を中心に、企業活動における労働CSR/RBCを含むデューデリジェンスを問う法制化が進む。2015年英国現代奴隷法に続き、2017年フランス企業注意義務法、2018年にオーストラリア現代奴隷法、そして2019年にはオランダ児童労働デューデリジェンス法、2021年にはドイツやノルウェーでもサプライチェーンにおけるデューデリジェンスを求める立法などが制定・施行され、現在複数国で法案の議論が続いている（グローバル・サプライチェーンにおける労働CSR/RBCに関するものを含む各国での立法措置については日本貿易振興機構（JETRO）が情報発信している。（JETRO [web]）（→7章）。これら法令は、一定規模以上の自国企業及び自国でビジネスを展開する企業に対して、取引先を含めた事業活動における、労働CSR/RBCを含む人権尊重の取組み及び情報開示を求めるものである。一方、情報開示が求められる労働・人権課題（現代奴隷や児童労働という特定課題か、労働・人権一般か）や取組み内容の範囲（デューデリジェンスか、是正・救済までか）などで相違がある。なかでも国家の労働CSR/RBC政策の検討にあたり注目したい相違が、法令の実効性をどのように担保しているかである。以下では、労働CSR/RBCの取組みの実施またはその情報開示を求める立法の実効性を、インセンティブとなる施策と連動させている英国、そして司法的救済や法規制と結び付けているフランスやオランダ、行政府による監督を通じて履行確保をはかるドイツの事例を取り上げる。

(a) マルチステークホルダーによるモニタリングとそれに伴うインセンティブの設定

英国⁸⁴は、2015年に現代奴隷法⁸⁵を制定した。国内での奴隷労働（例えば家庭内労働者に対する奴隷労働等）を犯罪行為として訴追・罰則を付与することを目的とした草案作成は、米カリフォルニアサプライチェーン透明法から着想を得ることで、サプライチェーンにおける現代奴隷の防止も焦点とした。英国は、現代奴隷という課題に対し国際社会でリーダーシップをとるべきとしている（英国内務省 [2020]）。このように国内・国外に関する複数の政策目的をもった現代奴隷法は、政府の省庁横断型の包括的アプローチを示す現代奴隷戦略を通じて実施されるとともに（英国政府 [2014]）、2016年に改定されたNAP（初版は2013年）においても中心的な施策のひとつとして位置付けられた。

現代奴隷法54条では、その年間売上高が3,600万ポンドを超える会社に対し、自社の事業やそのサプライチェーンにおいて現代奴隷が生じないようなような対策を講じたのか、また取組みを行っていない場合はその旨をステイトメントとして公表することを義務付けている。当該義務を違反した場合には罰則⁸⁶が設けられているが、これまで適用されたことはなく、実際に企業に法令遵守を促すのは、市民社会や投資家、顧客、労働者などステークホルダーによるモニタリングである。これは企業に人権への負の影響への対処を求めるときに、行動を直接義務付けるのではなく、情報開示を通じて透明性と市場原理で行動を促していく

84 英国では、1980年代の社会及び政治的要因によりCSRが高まりを見せた。社会的側面としては、失業の深刻化と都市の衰退を背景に時に暴動が起きていくなかで、企業は自らのビジネス活動について社会から承認される必要が生じ、コミュニティへの関与を強めた。加えて、行き過ぎた福祉政策（ゆりかごから墓場まで）が行き詰まり、労働者の年金問題や教育問題などを政府が抱えきれなくなったため、サッチャー政権下では新自由主義的な経済政策として国営事業の民営化がすすめられた。「小さな政府」化にともない、社会課題に対する貢献を企業に求めざるを得なくなったのである。さらに90年代になるとCSRへの関心はさらに高まりを見せた。1997年に発足したブレア政権はCSR政策を積極的に推進し、2001年には貿易産業省(DTI)内にCSR担当大臣(政務官級)を設置し、各省のCSR政策を体系化した。CSR戦略が策定される一方で、英国は2013年9月4日に” Good Business: Implementing the UN Global Principles on Business and Human Rights” を外務・英連邦省により発表した。世界で最初のNAPである。その後、2016年に改定版が発表された。労働政策研究・研修機構 [2006]、; 矢口義教 [2007] を参照。

85 現代奴隷 (Modern Slavery) とは奴隷、隷属状態、強制労働及び人身取引を包含する用語として使用されており、労働CSR/RBCの中心テーマといえる。

86 義務違反に対して、国務大臣は高等法院に「強制執行命令」を発出するよう要請することができる。これに従わない場合は無制限の罰金となる可能性がある。



手法である。例えば、内務省が公表・更新してきた「報告ガイド (Transparency in Supply Chains etc.: A Practical Guide)」（英国内務省 [2021]）は、現代奴隷の定義やステートメントに盛り込むべき項目など企業が法令の求める内容を理解し実施することができるよう手引きとなるだけでなく、市民社会や投資家などステークホルダーが企業の取組みを評価するベンチマークとしても参照されてきた。⁸⁷ したがって企業にとって報告ガイドに基づく情報開示は、法令遵守の要請に加え、社会や市場からの評価というインセンティブが加わることになる。さらに、政府は、Electronics Watch（独立のモニタリング組織）をはじめとして、市民社会組織に対する直接的及び間接的な支援を通じて、企業の現代奴隷に対する取組みを推進してきた。

一方で、このような市民社会をはじめとするステークホルダーのモニタリングを前提とする現代奴隷法54条の実効性の確保についてはさまざまな問題が指摘されてきた。例えば、54条上の義務を負う企業一覧はなく、政府によって対象企業が実際にステートメントを公開しているか否かが把握されていない。市民社会組織は対象企業を自ら特定し、個々の企業のウェブサイトを確認してステートメントを公開しているか否かを確認するしかなく、ステークホルダーの負担が大きくなっていった。またステートメントの開示6項目も奨励に留まり、そもそも開示内容の透明性に課題を抱えるなかで、企業の現代奴隷対策の実効性を確認するのは極めて難しい状況であった。このような課題は、2018年から始まる内務省による独立レビュー（2019年5月に最終報告書が発表）、さらに企業や市民社会などを対象とした2019年のコンサルテーションを通じて一層明らかにされ、現代奴隷法は政府が求める公正な競争環境の実現を果たしていないと批判を受けた。

その結果、英国政府は現代奴隷法の運用の改善を図っている。まず、2021年から企業の公表した現代奴隷ステートメントを政府のウェブサイトに登録・開示する仕組みが導入された。現在、20-21年度のステートメントを確認することができる（英国政府 [web]、2020年度以前については、BHRC [web]）。また、2021年1月には、企業の不遵守に対する直接の罰則を導入することを検討することが発表された。

さらに、政府自らが政府調達を通じて企業の現代奴隷対策にインセンティブを与えている。英国内閣府

87 一例として、KnowTheChain [2018]。

は、2019年9月に政府調達における現代奴隷の撤廃を方針として発表し、その具体策として、政府機関向けのガイド「政府のサプライチェーンにおいて現代奴隷に取り組む」を発行し、政府の調達担当者への意識啓発・研修、サプライヤー側を含む関係者に現代奴隷ヘルプラインという窓口の周知に取り組むよう求めた(英国政府 [2019])。さらに、英国政府は、2020年3月に発表した「現代奴隷ステイトメント2019」において、自国の政府調達での取組みを情報開示するとともに、世界のGDPの15-20%が政府調達であることにふれ、他国の政府に対して同様の動きを呼び掛けている。加えて、英国政府は、米国、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドとともに、2017年の行動要請を一歩進める形で、2018年9月に5カ国間で「人身取引をサプライチェーンにおいて廃止するための原則」を発表した(英国政府他 [2020])。ここでいうサプライチェーンには企業の取引関係と政府調達の双方が含まれている。よって、政府調達を通じて企業にインセンティブが与えられるとともに、英国のみならず世界各国政府へ動きが広がっていくことで、グローバルな市場において公正な競争環境が実現されることが期待されている。

(b) 司法的救済や罰則付き法規制による実効性の確保

一方で、司法的救済や罰則などの法規制を設けた国内法も登場してきた。フランス⁸⁸では、労働組合、市民社会、国会議員の共同努力の結果として、2017年に企業注意義務法が成立した。⁸⁹ 法制定は、法の不確実性を軽減し被害者・企業の双方の利益となるうえ、企業責任の強化はダンピングによる中小企業への不当な扱いを軽減し、フランス経済及び企業の競争力の強化に寄与するとされた(仏国国民議会 [web]、JETRO [2021-a])。企業注意義務法によれば、親会社及び発注企業は、フランスで5,000人以上を雇用するか、フランス及び世界で1万人以上を雇用する場合は、注意義務計画を策定・実施し、それらを開示しなければならない。注意義務計画には、自社及びサプライチェーン(取引関係が明確に確立しているもの)における事業活動の結果として生じるリスクを特定し深刻な人権侵害を防止するための合理的な措置が含まれなければならない。措置には、労働組合と協力して潜在的及び顕在化したリスクを特定する方法やプロセスを評価するモニタリングなど注目すべきものが含まれているが、文字通りデューディリジェンスに留まり、是正や救済の措置は含まれていない。同法には当初違反企業に対する罰則が規定されていたが違憲とされ削除された。企業が注意義務計画の策定・実施・開示を怠った場合は2通りの制裁がある。第一に、関係当事者は当該企業に対し3か月以内に法律の規定する注意義務を果たすよう催告(the formal notice)することができる。その後3カ月のうちに企業によって注意義務を満たす対応がなされなければ、関係当事者は、管轄の裁判所に対し、必要な場合は罰則を科しつつ、企業に注意義務を履行するよう命ずることを要請することができる。さらに、第二の方法として、注意義務計画の不遵守に基づく損害に対する民事賠償請求も一定の条件下で可能となる。2019年には、実際にフランス石油大手トータルによるウガンダでの事業での人権侵害(住民の強制移住など)について市民社会が訴訟を提起した(BHRRRC[2019])。なお、司法による企業の注意義務の履行確保だけでは不十分であるとして、経済一般評議会(CGÉ)による評価報告書(CGÉ [2020])やNGOによる分析(Sherpa [web])において、企業注意義務法の実施を担当する政府機関の設置が必要であることが勧告された。

88 2001年5月の新経済規制法により社会や環境項目に関する非財務情報の開示が義務化され(2003年から施行)、2002年5月には環境と持続可能な開発担当大臣が設置され、省庁横断的にCSRに取り組む体制が構築された。このように政府主導型で、CSRが進められていった一方で、2007年ころから、民間のステークホルダーによる自発的なイニシアチブである社会的責任投資(SRI)の動きが展開する。2011年のEUCSR新戦略を受けて、フランス政府は2013年に欧州委員会に対し「企業の社会的責任の発展のための国家計画」を提出した。

89 労働組合の支援を受け、Sherpa、CCFD-Terre Solidaire、アムネスティインターナショナルなどのNGOグループが立ち上げたキャンペーンからスタートした。市民社会の活動が盛り上がりかけたため、2012年、2013年と政治家が後押しする。長い政治闘争の末、法案が成立した。

フランスの注意義務法は罰則規定が違憲とされ削除されたのに対し、オランダ⁹⁰では罰則規定を設けた児童労働デューデリジェンス法が2019年に制定、2020年に施行された。オランダ市場に製品やサービスを提供するすべての企業を対象に、サプライチェーン上における児童労働の特定、防止、評価と規制当局への報告を義務付ける。企業が報告義務を怠った場合や児童労働関与の合理的な疑いに対する調査や行動計画の作成を怠った場合などは、刑法23条に基づく罰金が科される。また、同じ役員のもとで5年以内に2回の罰金を科せられた場合、当該責任役員の懲役刑につながる。なお児童労働デューデリジェンス法に先立ち、児童労働に関するIMVO（自主的な産業別合意）⁹¹がすでに存在していたことから、本立法はまさに自主的な取り組みから規制への政策の転換であった。また、児童労働という特定分野の立法を、人権・労働分野一般を対象とした立法に置き換えようとする動きもみられる。2021年3月には、バリューチェーンにおける人権侵害及び環境破壊に取り組む注意義務（duty of care）を課す「責任ある持続可能な国際事業活動に関する法案（Responsible and Sustainable International Business Conduct）」が政党から提案されている。法案が採択されれば、児童労働デューデリジェンス法に置き換わることになる。

(c) 行政府による監督を通じた履行確保

管轄省庁による監視及び規制を重視するのがドイツである。NAP（2016年）において立法をはじめとするさらなる措置の提案があり（独国外務省[2016]）、NAP年次レビュー最終報告書（独国外務省[2020]）を経て、2021年3月に政府法案が発表され、同年6月11日に法案は可決された。本法において、ドイツ国内に拠点（事業所や支店など）を置く一定規模以上の企業⁹²は、人権及び環境に関するデューデリジェンス実施義務を負う（第3条）。人権及び環境に関して、ドイツ国内基準ではなく、国際的な基準が採用されており、中核的労働基準を成すILO条約に加え、自由権規約、社会権規約が挙げられた（第2条1項及び付属書A）。また、企業に課される義務として方針の表明やデューデリジェンス（リスク管理システムの確立、責任者の任命、定期的なリスク分析、情報開示など）に加え、是正措置及び苦情手続の設置が含まれる。これら義務は自社事業や直接のサプライヤーに及ぶのはもちろん、二次以降の間接的なサプライヤーにも一定程度及ぶ。ドイツ法の特徴は、行政府による企業の義務履行の確保の制度が規定されている点である。具体的には、政府による企業報告の審査（13条）やモニタリング（19条）のほか、義務違反に対しては公共調達からの排除（22条）や行政罰（24条）を通じた制裁も規定されている。一方、民事手続（11条）では国内労働組合またはNGOに当事者に代わって訴訟を提起する権限を授権するに留まり、デューデリジェンス義務の違反による民事責任は発生しないなど、司法救済に関する規定は厚くならなかった。

90 オランダ政府のCSR政策（Corporate Social Responsibility Pays Off, 2013）では、国際CSR（International Corporate Social Responsibility, ICSR）を進めており（現在はRBC政策）、ICSRの目的として、オランダ政府は、オランダ企業のための公正な競争環境を促進し、また経済面での外交政策を通じて他国政府に義務を果たすよう働きかけること、透明性やステークホルダー間の対話を促進させること、そして例えば公共調達政策により好事例を提示することなどを定めている。EUのCSR新戦略2011-2014により加盟国に対しNAPの策定が奨励されたことから、オランダ議会第二院が同様の要請を行い、NAPが策定された。オランダは、2013年から「人権に関する国別行動計画」を策定しており、ビジネスと人権のNAPはこの政策枠組のなかで行われている。2014年に外務省（MOFA）と外国貿易・開発協力省によってNAPが発表され、2019年秋には見直しが始まっている。見直しにおいては、第1版の策定では行われなかったベースラインスタディがユトレヒト大学及びオランダ人権研究所によって実施され、2020年8月に報告書が発表されている。

91 IMVO（自主的な産業別合意, Voluntary Sector-specific Covenants/Voluntary CSR Agreement）は、特定のCSR課題に関する特定業種の企業らと政府との合意で、政府の規制の代わりに自主規制の手段を提供するもの。もしIMVOを特定の分野で結んだならば、政府はIMVOが効果的ではないと評価されるまでは、追加の規制を導入することができない。

92 2023年から従業員数3,000人以上の企業を、2024年からは従業員数1,000人以上の企業を対象とする。

6.3 世界各国の労働CSR/RBC情報の提供と公共調達

米国では、連邦及び州レベルでの立法措置、例えばカリフォルニア州サプライチェーン透明法や紛争鉱物規制などが講じられてきた一方、政府が労働CSR/RBC課題に関する各国情報及びガイダンスを提供し、労働CSR/RBC推進のインセンティブを公共調達によって確保する施策もみられる。米国政府は、グローバル・サプライチェーンにおける人身取引、強制労働、児童労働に関する調査と情報提供を行うとともに、オンラインツールを提供している。例えば、貿易開発法(Trade and Development Act 2000)によって「最悪の形態の児童労働に関する年次調査」を発表することが政府に義務付けられている。また、人身売買被害者保護法により労働省国際労働局に「強制労働または児童労働によって生産された製品リスト」を調査・作成することが義務付けられ、2009年より公開されている。なお、一般特惠関税制度(GSP)の適用条件として、児童労働を含む労働問題への対処を規定しており、その適用対象国の選定のためにも各国の取組み動向を調査している。

そして、連邦政府調達において、企業による人権・労働問題への関与が審査対象となっている。児童労働を含む、人権侵害の関与が懸念される物・サービスを政府調達から排除する公共調達方針として、連邦調達規制(Federal Acquisition Regulations)及び大統領令13126(米国大統領府[1999])・大統領令13627(米国大統領府[2012])がある。連邦機関は、大統領令13126の下で物品調達において強制労働・児童労働によって作られた商品を購入しないよう、また大統領令13627の下で連邦契約において請負業者に人身取引に当たる行為を禁止するよう求められている。企業が調達における規制に対応できるよう、米国共通役務庁(GSA)は、「Sustainable Facilities (SF)Tool」を通じて、労働CSR/RBCを含む人権及び労働の権利など持続可能性の社会的側面に関する好事例や情報、ガイドを提供している(米国共通役務庁[web])。またこれにより、連邦調達のプロセスにおいて、社会的な持続可能性に関するリスクが発注前・後でどのように評価されるかを提示している。

6.4 対外政策(貿易・投資)における労働CSR/RBC

国家の貿易・投資政策のなかで、相手国における労働CSR/RBCの実現を問うものとして、貿易投資協定及び輸出入規制がある。

(a) 貿易投資協定と労働CSR/RBC

貿易投資協定における労働条項とは、⁹³ 労使関係や労働条件の最低限度について定める基準を参照し、当該基準について対話のための諮問機関等の遵守のメカニズムを有し、技術協力や好事例の共有、トレーニングなどの協力活動の枠組みを備えるものを含む幅広い合意を指す(ILO[2017])。世界全体で締結されている貿易投資協定中、80を超える協定で労働条項が組み込まれ、全体の約1/3を占める(2019年中期、ILO[2019])。自国のみならず合意の相手国にも労働CSR/RBCに関する一定の基準の遵守やその推進に関する協力を求めたりすることで、ビジネスの公正な競争環境の確保やディーセント・ワークの欠如に対するガバナンス・ギャップへの対処に資すると指摘される。

歴史をさかのぼると、自由貿易協定に労働条項を組込むかについての議論は古くからおこなわれており、主に貿易の自由化によって生じる労働ダンピングなどの不公正な競争を回避するために労働条項を求める立場と、他方新興国や開発途上国を中心に自由貿易の恩恵を受け発展する権利を主張する立場とが対立して

93 労働に関する複数国間の合意で経済活動や投資に関わるものとして、ほかにも、例えば移民労働者の保護のための二国間協定や、一般特惠関税制度(GSP: Generalized System of Preference、特にEUでは、持続可能な開発や良き統治(グッド・ガバナンス)を達成するため、労働に関する権利侵害を理由にGSPを撤回するなどの動きがある)などがあるが、紙幅の関係から別の機会に譲ることとする。



きた。この議論を決着させたのが、世界貿易機構（WTO）の第1回閣僚会議シンガポール閣僚宣言（1996）であり、参加国による中核的労働基準遵守の公約と国際労働基準を扱う権限がILOにあることを確認し、国際貿易政策と国際労働基準の促進は切り離して行うこととされた。ILOとしては国際貿易政策とは別次元で基準設定と監視を行っていくこととなったが、批准数の伸び悩みという課題を乗り越えるべく、1998年にILO基本原則宣言を採択するに至るのである（ILO [2013]）。同宣言において、基本条約の原則については未批准国に対しても尊重・促進・実現の義務が課せられることになったが、それでも、「保護主義的な貿易上の目的のために労働基準を用いない」という文言が盛り込まれ、ここに発展する権利を有する諸国への大きな配慮を見て取ることができる。ILOはその後もグローバル化の負の側面に着目し、もたらされる不平等や不公正を除去すべく、1999年に「ディーセント・ワークをすべての人に」（Decent Work for All）という概念を誕生させ、また2008年には「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」を採択して二国間や多国間の貿易取決めにおける労働条項導入の支援を行うこととした。現在の貿易投資協定における労働条項の導入には、こうしたグローバル化の推進とその負の側面への対処という背景及び対立軸が存在しており、さらにこれが国家間の貿易紛争及び多国籍企業の活動の複雑性とも相まって現在の混とんとした状況を生み出していることを想起しておきたい。

改めて近年の動向を確認すると、アメリカやカナダの締結する地域間投資協定において労働条項が採用される割合が高いが（2019年時点で米13/14、加12/14）、EUはその数においてアメリカやカナダを上回っている（2019年時点で18協定）。G7各国の投資協定の特徴として挙げられる、①労働に関する義務、②協定の実施面における社会的パートナー（労使団体）や市民社会の参加、③紛争解決の仕組みは、労働CSR/RBCを貿易や経済活動を介して広めていく際の重要な要素である（ILO[2019]）。二国間のみならず巨大経済国を含む地域間協定が多く締結される昨今において、国際基準に則した労働に関する義務を投資協定に掲げること（①）で国際社会に対するコミットメントを示し、その実施において社会対話や幅広いステークホルダーとの対話を組み込むこと（②）で手続と実体双方の正当性を担保し、協力活動を含む紛争解決の仕組みによって労働条項の実施を効果的に行うこと（③）でガバナンス・ギャップに取り組むことは、いずれも国が人権保護義務を果たすうえで重要である。このことは、UNGPの原則9、ILOグローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する決議16(h)項においても同様に認識されている。

なお、投資協定の中には、国際労働基準を含む労働条項について、そのモニタリング、対話、紛争解決手続きに対するILOの支援を求めるものがある。また、当事者の国際労働基準の尊重を特別市場割当数量決定の条件と設定して、そのモニタリングと改善の支援をILOのプログラム（ILOと国際金融公社が共同実施するベターワーク）を通じて行うものも見受けられる（US-Jordan FTA、US-Cambodia FTA等）。ILOの中立的立場を活用して自由貿易における社会的側面の向上を目指すものであり、参考になる。

(b) 中核的労働基準違反を理由とした輸出入規制

国家間の合意として成立する貿易協定に対して、ある国における人権侵害・労働問題を理由に輸出入を規制する措置が導入される場合もある。一例として、米国政府は、中国政府による新疆ウイグル自治区での強制労働を含む人権侵害を問題視してきた。人権侵害への関与者に対する制裁を規定した米国ウイグル人権政策法（2020年）を制定する一方、1930年関税法307条に基づき、特定の企業や特定の製品を指定する形で、輸入時に強制労働による製品ではないことを示す書類が求められてきた。2020年7月、米国政府関係機関⁹⁴は、中国新疆ウイグル自治区にサプライチェーンを有する米国企業に対し勧告文書（Advisory）を発出した。当該文書は2021年7月に更新され、当該地域で指摘されている強制労働等の人権侵害、当該地域での第三者監査が十分に機能しないことなど人権デューデリジェンスやRBCを実施する上での注意点、米国政府による規制や制裁（6.3で述べた施策を含む）との関連性などについての情報提供を目的としている。これらの動きに伴い、2021年1月からは、1930年関税法307条に基づく制裁として、新疆ウイグル自治地区からの綿とトマト、それらの派生製品の輸入を留保することになった。企業や製品を特定しない形で個別品目に対する全面的な輸入留保措置が講じられたため、例えば日本企業であるファーストリテイリングが展開するユニクロのシャツが輸入差し止めにあうなどした。⁹⁵ 2021年12月成立したウイグル強制労働防止法では、さらに個別品目の指定なく、全部または一部が新疆ウイグル自治区産である製品の輸入を包括的に禁止した。同法の関連条項が2022年6月から施行され、米国税関・国境警備局は、輸入品が新疆地区に関連し強制労働によって生産された産品として輸入禁止の対象となるという「反証可能な推定」に対する例外を認めるための要件を定めるため、「輸入業者に対するガイダンス」を発表した。

一方、中国では、2021年6月、他国からの制裁に対する中国の対抗措置（出入国制限、財産凍結等）を定めた反外国制裁法が成立・施行された。その対抗措置の対象には、他国による差別的制限措置の実施に間接的に関与している個人及び組織も含まれるという（JETRO [2021-b]）。

6.5 国内認証による労働CSR/RBCの実現

タイにおいて、「タイ型CSR（Thai Corporate Social Responsibility）」という名の元で進められてきたのが「Thai Labour Standards (TLS-8001)」という労働に関する国内認証規格である。タイ政府（労働省）が企業との協力のもとで進めてきたもので、欧米諸国と取引を行う企業から自発的な参加を求める仕組みである。2003年から始まった規格は、タイビジネスの労働に関する社会的責任として、国内外の動向を反映させ、2020年3月から新たな規格TLS8001-2020が発表された（タイ労働省[2020]）。規格の項目として、一般規定、管理体制、強制労働、報酬、労働時間・休憩時間、休日・休暇、差別待遇、規律と罰則、セクシュアルハラスメント及び暴力、児童・若年労働、女性労働、結社の自由と団体交渉、労働安全・衛生及び労働環境、労働の福利厚生をカバーしており、それぞれの項目に関する具体的なアクションを取っているかが問われる。規格では労働マネジメントシステム及び労働に関する権利と保護が重視されている。

94 2020年7月時では国務省、財務省、商務省、国土安全保障省の4機関であったが、2021年7月には労働省、通商代表部が加わっている。

95 これに対し、中国政府は当該自治区に強制労働はなく、関連企業は米国の不合理な行為に反対すべきだとしている。ロイター[2021]



6.6 OECDの国内連絡窓口(NCPs)の活用

国家基盤型非司法的救済として、OECD多国籍企業行動指針が設置を求めるNCPsがある。ここでは、設置時から54件の苦情に対応し、最多件数となっている英国を取り上げる(英国政府[2020])。英国におけるNCPは、投資政策を担当する政府機関内に2000年に設置されたが、現在ではNCP専任の3名の職員を有する。英国NCPの責任は、OECD多国籍企業行動指針に関する苦情を処理するだけでなく、政府のより広いCSR課題に貢献することとされ、そのようなCSR課題にはNAPを通じたUNGPの履行や現代奴隷法に基づくサプライチェーンでの透明性、政府の紛争鉱物に関する業務、そしてSDGsが含まれる。

なお、OECDによるNCPsの最新年次報告(OECD[2020])は、各国NCPsからの報告に基づき、そのパフォーマンスを項目ごとに確認し結果を公表している。確認項目には、実効性確保のために重要なものとして、フルタイム職員の有無、ウェブサイトの有無、オンラインで確認できる手続規則の有無、NCPs利用を促すイベント開催の有無、年次NCPs会合への参加の有無の5つが挙げられ、さらにより包括的なパフォーマンス項目として、NCPsへのNGO・企業・労働組合の関与の有無、専用の予算の有無、議会や政府への報告の有無などが挙げられている。

本章では、政府による多数国間及び国レベルでの取組みを確認してきた。多数国間レベルでグローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの確保や強制労働・児童労働の撤廃など労働CSR/RBCに関する政府の政策の必要性が確認され、国レベルでは、労働CSR/RBCに関する戦略文書の策定、そしてグローバル・サプライチェーンにおける労働CSR/RBCに関する立法、世界各国の労働CSR/RBC情報の提供、公共調達などインセンティブ設定、さらに貿易・投資、外交などの対外政策、司法的救済やNCPsなどの施策が展開されてきた。このような施策には、各国で設定された「なぜ労働CSR/RBCに取り組むのか」という政策理念・目的(ビジョン)が反映されており、日本の労働CSR/RBC施策を検討するうえで非常に参考になる。これら国家の実行からの学びを踏まえて、次章では日本における労働CSR/RBC政策を振り返り、8章の提言につなげていきたい。



▶ 7

日本政府による労働CSR/RBC政策

これまで確認してきたように、国際社会における国際規范文書を基礎とした労働CSR/RBCは、国際機関、地域機構、政府、そして企業自身やステークホルダーによって展開されてきた。その実践のなかで政府に求められる労働CSR/RBC政策も国際規范文書が定める内容から一歩進んだ形で示され、また地域機構や政府自身によって実施されてきた。本章では、日本において、政府はどのようにCSRをとらえ、どのような労働CSR/RBC政策を行ってきたのかを示し、その改善及び更なる発展に向けた8章の提言につなげたい。

7.1 日本社会とCSR、SDGsそして「ビジネスと人権」

2000年以前の日本社会においては、企業不祥事や公害問題など企業がもたらす負の作用に着目して、企業の社会的責任が問われていた。⁹⁶ その一方で、2003年が日本のCSR元年といわれている⁹⁷が、2000年代からはじまるCSRの議論は、前述のようにそれまで度々日本社会で取り上げられてきた企業の社会的責任の議論とは異なっていた（→1章）。当初、日本企業では、従来の公害問題や企業不祥事への関心から、環境問題やコンプライアンスが重視されてきた。しかしながら、欧米の取引先企業や社会的責任投資（SRI）調査会社による質問票と格付けといったグローバルなCSRの動きのなかで、日本企業、特に大企業や多国籍企業は、例えば環境報告書やCSR報告書（サステナビリティ報告書）を作成するためにグローバル・レポートニング・イニシアチブ（GRI: Global Reporting Initiative）ガイドラインを参照したり、2000年に発足したUNGCに参加したり、そして2010年に発行したISO26000を手引きとするなどしながら、自らのCSRの取組みを国際的な動向と一致させていった。2011年の東日本大震災を受けた企業の取組みは、震災からの復興をその社会的責任に位置づける契機となった。⁹⁸

歴史的な変遷を振り返ってみると、日本社会において、CSRは企業のとるべき「手段」として捉えられることが多かったのではないだろうか。すなわち、国内外でのビジネス環境の変化や国際的な動向に伴って、CSR、BOPビジネス、サステナビリティ、CSV（共有価値の創造）、ESG、そしてSDGsなど新しい枠組みが登場するたびに、CSRは新たな「手段」へと置き換えられてきた。

その一方で、企業の社会的責任とは何か、日本社会や世界で企業がどのように社会的責任を果たしていくべきかといった「目的」の議論が取り残されてしまった感がある。企業の人権尊重責任を問う「ビジネスと人権」については、一部の企業はすでに取組みを進めていたが、日本政府及び大多数の企業が取組みはじめたのは、SDGs施策の一環として、または英国の現代奴隷法等への対応としてであった。すなわち、なぜこれらが企業の取組みを促したかという点、企業の人権尊重責任とは何か、どう果たすべきかという「目的」が示されたからというよりは、SDGsや現代奴隷法等によって企業がとるべき「手段」が示されたからというのが大きいだろう。

さらに、日本社会の直面する課題が、人権や労働に関する企業の社会的責任の取組推進を要請している。日本は少子高齢化社会を迎え、多くの産業で、労働力の確保を外国人労働者（特に技能実習や特定技能の在留資格を有する者や留学生など）に頼っている状況である。日本周辺国の経済成長を受けて日本市場の経済的な魅力がどこまで維持できるか不透明ななかで、外国人労働者に日本市場を選択してもらうには、魅力ある労働環境、少なくとも外国人労働者が侵害されない労働環境の確保が必要なのではないだろうか。

96 例えば、水俣病による水質汚濁と健康被害、雪印の食肉偽装事件や三菱自動車のリコール隠しなどが挙げられる。なお、1956年に経済同友会が「経営者の社会的責任の自覚と実践」の提言を（55年体制を受け議会政治が健全に発達できる経済的環境の整備に努力すべきという問題意識から）発表するなど、企業活動がもたらす負の作用とは別の視点から企業の社会的責任をとらえる視点もあった（経済同友会[2010]）。また、80～90年代に欧米に進出した日本企業は現地でCSRに当たるような雇用・人権、環境、地域貢献などの取組みが求められていた。日本社会や日本企業におけるCSRについては、谷本寛治[2020]、川村[2005]を参照。

97 2003年はリコーに日本で初めてCSRの部門ができ、また公益社団法人企業市民協議会（CBCC）がCSR対話ミッションの派遣を開始した年でもある（川村[2003]）。また、雪印や三菱自動車のリコール隠しなど2001-2003年の企業不祥事をCSRの始まりととらえる見解もある（藤井・新谷[2008]）。

98 一方で、「サプライチェーン・ダイバーシティ」は取引先決定におけるジェンダー平等及びマイノリティ支援の意味で用いられる用語であるが、当時の日本では事業継続計画（BCP）としてサプライチェーンの多様性を確保する取組みとして受け止められることが多く、世界とのギャップが見られる部分もあった。

また、2019年末に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大は日本社会及び経済に多大な影響を与え、女性や子ども、高齢者、障害者、外国人、LGBTIQなど脆弱な状況にある人々に深刻な被害を与えている（SDGs推進円卓会議構成員 [2020]）。この状況を受けて、コロナ禍からの「より良い復興」が日本のSDGsの方向性として示されている（SDGs推進本部 [2020]）。COVID-19に加えて、気候変動も経済、社会、環境に横断的な課題であり、日本政府の成長戦略が重視する課題のひとつになっている（政府広報オンライン [Web]）。「より良い復興」とは何か、気候変動における公正な移行とは何か、企業は何のために行動すべきかという「目的」がいま企業に問われている。

7.2 日本政府による労働CSR/RBC政策の変遷

7.2.1 日本政府各省庁によるCSRへの取組み

日本のCSR元年と呼ばれる2003年以降、厚生労働省の「労働におけるCSRの在り方に関する研究会」（2004年）や「労働に関するCSR推進研究会」（2005～2008年）、経済産業省の「企業の社会的責任（CSR）に関する懇談会」（2004年）、環境省の「社会的責任（持続可能な環境と経済）に関する研究会」（2004～2005年）、内閣府「安全・安心で持続可能な未来のための社会的責任に関する研究会」（2007～2008年）などが開催され、報告書がとりまとめられている。

これらの2000年代の報告書から理解される政府がCSRに取り組む意義としては、消費者ニーズの変容や労使にとどまらないステークホルダーとの協働の必要性など、日本の社会問題をいかに解決していくのかという視点に加え、特にCSRに基づく企業評価が進む欧米やアジアの動きを受けて（環境省 [2015]）、日本企業がCSRに取り組む必要がでてきたという企業経営上の観点が見られる。そして、政府がとるべき施策として、企業の自主的な取組みを促進するため、CSRに関する普及啓発（厚生労働省 [2004]）はもちろん、投資家や消費者への働きかけ（経済産業省 [2004]）に加え、政府や市民社会を含めた、ステークホルダーとの意見交換や交流が論じられた（環境省 [2005]、内閣府 [2008]）。また企業の好事例を促進する顕彰制度や取組みのデータベース化を進めることも挙げられた（環境省 [2005]）。企業が取り組む社会課題の明確化も課題とされ、例えば労働分野の課題としては、労使関係、労働時間管理、労働安全衛生、均衡待遇、両立支援、能力開発、高齢者・障害者雇用、人権・差別問題などが挙げられ、自己点検チェック項目や情報開示の在り方が議論された（経済産業省 [2004]、厚生労働省 [2008]）。また国・自治体の施策におけるCSR配慮として、公的年金のSRI運用、公共調達におけるCSR考慮などが検討された（厚生労働省 [2004]）。そして、これら政策の基盤となる国家戦略としての社会的責任の取組推進が必要であり（内閣府 [2008]）、社会的責任の広範な範囲をカバーするためには省庁横断的に連携を緊密にして、各省庁間の取組みの整合性・協調を図る必要があることなどが確認された（経済産業省 [2004]）。なお、CSRの労働分野については、「これまでも労使の対話を通じて解決が図られており、今後とも労使協議を通じた問題解決が基本となる」とされ、「個別の企業の問題が社会全体の課題と関わる場合などには、様々なステークホルダーとの対話と協働を通じて解決を図るCSRの取組みが有効である」など、労働CSRにおける社会対話の重要性を指摘したと思われる記述もある（厚生労働省 [2008]）。

しかしながら、これら2000年代の報告書では、CSRは一貫して「企業の自主的な取組み」であるとされ、法律による義務付けや国と企業それぞれの責任・役割のあり方、海外のサプライチェーンにおける課題への取組みなどは重点的には検討されなかった。また、「日本政府は基本的にCSRを重要政策事項としては扱っておらず」（谷本 [2020]）と評されるように、諸研究会報告書が提案したCSRに関して省庁横断的な国家戦略が策定されることはなかった。また各報告書が提案した様々な施策（CSR要素を盛り込んだ政府調達など）も、各省庁が個別に取り組める範囲で、CSR課題に取り組むに留まってきた。したがって、日本には「CSR」



の議論はあったが、CSRに関する一貫した政策はなく、BOPビジネス、CSV、ESG、価値協創、SDGsといった様々な事象を含む概念と混在しながら次々に変化してきたと言える。そのなかで、労働CSR/RBCは「社会課題」のひとつではあり続けてきた。

このように次々と変化し施策の継続性を確認するのが困難なかで、環境省の取組みにおいては2005年報告書以来、施策の継続性及び発展が確認できる。そもそも環境省ではCSRに取り組む以前の2003年から環境報告ガイドラインを展開してきたが、そのガイドラインに社会的側面に関する情報・指標を組み込むとともに、CSRに取り組む企業が評価される仕組みとして環境コミュニケーション大賞を現在まで展開してきた。また、2018年の環境報告ガイドライン改定により社会的側面の指標は除外されてしまったものの、2020年8月には「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門：OECD行動指針を参考に」として、労働CSR/RBCにも踏み込んだ文書を発表したことは特筆すべき事項である（環境省[2020]）。

7.2.2 日本政府によるSDGsへの取組みと企業の役割

SDGsは、国内外での社会課題の解決に対し企業に主体的な役割を果たすよう呼びかけている。このSDGsを推進する国家戦略のなかで、日本政府は企業に対し社会的責任の実現を働きかけることになった。日本政府は、内閣総理大臣を本部長とし全国務大臣を構成員とするSDGs推進本部を2016年に発足させ、SDGs実施指針とSDGsアクションプランを通じて具体的な施策を特定している。CSRの推進について、例えばSDGs実施指針における「主なステークホルダーの役割」という項目では、「ビジネスと人権、責任あるサプライ・チェーン、企業の社会的責任に関する取組は、国際社会からの各企業の信頼を高め、グローバルな投資家の高評価を得る上で重要であるとともに、生産と消費の中核を担う民間セクターが、SDGsが目指す持続可能な社会・経済・環境づくりに貢献する上で不可欠である。政府は、行動計画の策定を始めとして関係省庁が連携し、国連「ビジネスと人権」指導原則を踏まえて、適切な対応及び企業のSDGsに資する取組の促進を行う」という記述がある（SDGs推進本部[2016]）。

SDGsの幅広い施策の中で、労働CSR/RBCと関連するもののうち本レポートとの関係で重要なものをいくつか検討する。労働CSR/RBCに最も関係が深いSDGs目標は目標8（包摂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ディーセント・ワークを促進する）である。ディーセント・ワークを含むSDGsの目標8は、政府、ビジネス、労働組合その他市民社会など幅広いアクターが協力すべき目標である。例えば、2021年は児童労働撤廃国際年であり、厚生労働省は2021年12月までに達成可能な具体的な行動（2021年アクション・プレッジ）を3月に提出した（厚生労働省[2021]）。

実施指針とアクションプランには、ビジネスと人権の文脈、特に労働CSR/RBCの文脈からとらえなおしても意義のある取組みが多数記載されている。現在、日本のビジネスや社会においては、関係者の多大なる努力によりSDGsの認識が浸透しつつあり、SDGs達成に向けた機運が相当程度高まっている。そのため、SDGsを、労働CSR/RBC促進のドライバーとして捉えることも有益である。現に、SDGsは人権の尊重を基礎としている（UN[2015]）。

ただし、企業が持続可能で包摂的な経済社会の構築に貢献する方法は、事業の持つ積極的側面の促進のみに限られるべきではない。SDGsを企業に働きかける際には、企業活動の人権に対する負の影響への対処は優先的に取り組まれるべき事項であることを念頭に置く必要がある。また、人権に関しては国の人権保護義務についても常に考えるべきである。

7.2.3 日本政府による「ビジネスと人権」に関する行動計画（J-NAP）の策定

日本の「ビジネスと人権」に関する行動計画（J-NAP）は、2020年10月16日に公表された（連絡会議[2020-a]）。J-NAPは、UNGPだけでなく、OECD多国籍企業行動指針やILO多国籍企業宣言を踏まえて作成されたことが明記され、SDGs実現に向けた取組みの一つとして位置づけられている。また、J-NAPは、ILO基本原則宣言に基づく労働における基本的な原則及び権利の尊重など国際社会に対するコミットメントの実施の手段として位置づけられ、政策一貫性の確保と関係府省庁間の連携強化、責任ある企業活動の促進を通じた社会全体の人権の保護・促進、企業の国際的競争力及び持続可能性の確保・向上、SDGs実現への寄与を目的としている。全体の構成としては、UNGPの3つの柱に従っており、政策の一貫性、関係者の意識向上、国内外のサプライチェーンにおける取組の促進、救済アクセスの確保を優先分野としている。

策定過程においては、企業活動における人権保護に関する日本の法制度や施策等について現状を把握する目的で、ステークホルダーとの意見交換を含むベースラインスタディが行われた（外務省[2019]）。ベースラインスタディを踏まえ、関係府省庁連絡会議を設置、ステークホルダーが参加する作業部会及び諮問委員会での議論、またパブリックコメント等が行われた。

J-NAPを通じて、企業に対する期待として、国際的に認められた人権の尊重、UNGP等に沿った人権デューデリジェンスの仕組みの導入、ステークホルダー対話の実施、効果的な苦情処理の仕組みの導入に関する期待が表明されたが、当然ながら、この期待に沿った取組みを推進するための政府の具体的措置が重要となる。J-NAPでは、労働CSR/RBC政策に関する国家の各行動について、担当省庁の特定がなされている。ステークホルダーはこれらの担当省庁に対し、各行動が人権保護に役立っているか、関連情報の提供や提言も含めて、働きかけのエントリーポイントとすることが望まれる。

7.2.4 国際社会での労働CSR/RBCに関わる動向と日本社会

加えて、今後の日本政府による労働CSR/RBC施策に影響を与えるような国際社会の動きも続いている。例えば、グローバル・サプライチェーンにおける労働CSR/RBCへの関心の高まりが挙げられる。国際社会全体（→3章）、EUといった地域機構（→4章）、そして英国、フランス、オランダ、オーストラリア、ドイツなどの国々（→6章）で、労働CSR/RBCを含む人権デューデリジェンスを求める立法化が続いている。

さらに、日本企業のビジネスと深くかかわる地域において、政府による組織的な人権侵害が指摘されている。2020年3月1日にオーストラリア戦略政策研究所による調査報告書（ASPI[2020]）により、中国新疆ウイグル自治区でのウイグル族に対する強制労働の疑いが指摘されるとともに、サプライチェーンを通じて強制労働に関与する恐れのある企業名が公表された。また2021年2月1日、ミャンマーにおいてクーデタ

が発生した。クーデタ後の政治的自由、平和的な集会結社の自由などに対する人権侵害はもちろん、それ以前の2011年の民政移管以降のミャンマー軍による人権侵害、特にロヒンギャに対する大規模人権侵害も含めて、日本企業を含む企業がこれらに加担しているとの指摘も市民社会組織からなされており、その人権尊重責任や労働CSR/RBCが問われている。

このように日本政府では、2003年以降のCSR研究、その後のSDGs、ビジネスと人権への取組みを経て、労働CSR/RBCが国レベルで取り組まれるに至った。以下では、具体的な労働CSR/RBC施策を検討する。

7.3 日本政府による労働CSR/RBC政策の内容

7.3.1 日本政府の姿勢となる国際人権・労働条約の批准

労働CSR/RBCに取り組む日本政府のコミットメントとなる国際人権・労働条約の批准であるが、日本は主要な国際人権条約及び国際労働条約の多くを批准し、その特別報告者報告や国家報告審査等についても国家としての立場を明確にしつつ対応してきたといえる。しかしながら、国連移住労働者権利条約は未批准であり、人権条約に追加された個人通報に関する議定書等も未批准である。また、社会権規約における労働基本権に関して、公務員によるストライキ権（同盟罷業の権利、第8条2項）に関して留保を付している。さらに、ILO中核的労働基準をなす10条約のうちの2条約（111号条約（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）及び155号条約（職業上の安全及び健康に関する条約））について、1930年強制労働条約（29号）の2014年議定書についても未批准である。105号条約については批准に向けた議員立法が2021年6月に成立、⁹⁹ 2022年に国会で批准が承認され、同年7月19日に批准書がILOに寄託された（発効は1年後の2023年7月19日）。



99 2021年の通常国会において、105号条約締結のための整備法案が可決され、批准の障壁となっていた[1]国家公務員による一定の政治的行為、[2]一定の業務に従事する者の労働規律違反、[3]公務員の争議行為のあり等に対して、制裁として定められている懲役刑について、禁錮刑に変更された。未批准中核条約の批准は積年の課題であったが、ビジネスと人権に関する議論の進展や情勢の変化、ステークホルダーからの要請が背景にあったことは注目に値する。日EU経済連携協定やJ-NAPにおいて批准促進への努力が規定されたこと、また105号の未批准は、公務員の労働基本権の問題にとどまらず、企業の国際的競争力に影響する課題であるとするステークホルダーからの主張が事態を前進させたことが重要である。

7.3.2 国際人権・労働基準の国内実施：日本における諸課題

J-NAPで規定された労働に関する取組みとして、ディーセント・ワークの促進、労働の基本的原則及び権利の尊重、促進及び実施、ハラスメント対策、外国人労働者の権利保護、子どもの権利保護、雇用平等、男女共同参画、障害者雇用、ワーク・ライフ・バランスなどが挙げられる。国際基準に触れたことは評価できるが、後述するようにギャップ分析に基づく政策の特定が必要である。特に、国内法を制定しても解決できていないと国内外から注目を集める労働CSR/RBC課題として、過労死（長時間労働）、ジェンダー差別、ハラスメント（パワハラ、セクハラ）、技能実習生を含む外国人労働者問題¹⁰⁰がある。労働CSR/RBCの観点から重要な労働組合組織率の向上も課題と言える。

7.3.3 労働CSR/RBCに関する戦略文書

2003年以降、CSRに関する国家戦略は策定されず、各省庁が個別に研究会等を立ち上げ、その提案に基づき個々に施策を展開してきた。一方で、CSR、特に本報告書の注目する労働CSR/RBCに関わるところで、SDGsやビジネスと人権に関して国レベルでの政策文書が策定されてきた。

SDGs実施指針は、ビジネスと人権に関する行動計画の策定をそのアクションプランに明記した（SDGs推進本部 [2019]）。また、ビジネスと人権に関する行動計画の策定の必要性は、2018年6月に閣議決定された「未来投資戦略2018「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革」においても確認されている（内閣官房日本経済再生総合事務局 [2018]）。このようにSDGs実施指針そのものが労働CSR/RBCを含んだ国家戦略文書であるとともに、よりビジネスと人権に特化した国家戦略・行動計画の作成が必要であるとする。

まず、国家戦略文書としてのSDGs実施指針では、関連施策の分野横断的・省庁横断的性質に鑑み、内閣総理大臣を本部長とするSDGs推進本部が司令塔の役割を果たし、民間との連携においてもリーダーシップを発揮するものとしている。加えて、マルチステークホルダーによる円卓会議も活用しつつ、実施指針のモニタリング・見直し、行動計画の策定・実効性の評価、国連等の場における日本の立場の反映、国際的な課題設定やその解決におけるリーダーシップの発揮、民間と連携したSDGsに関する国際的なイニシアチブや国際基準などのルールメイキングに対する戦略的な対応などが記載されている。

SDGs実施指針等で要請された行動計画であるJ-NAPにおいても、SDGs実施指針のような国のリーダーシップの発揮と実効的・包摂的な体制整備が求められる。体制の整備の面について、2021年3月には関係府省庁連絡会議が設置され、また経済産業省では、2021年7月、通商政策局にビジネス・人権政策調整室及びビジネス・人権政策統括調整官が設置された。同年11月には国際人権問題を担当する内閣総理大臣補佐官が任命され、12月には関係府省庁連絡会議が「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議（局長級）」に改組され、内閣官房のもとに設置されることになった。施策の面について、NAP策定にあたって発表されたベースラインスタディ報告書では、UNGPの各条項に則して法令や取組みの現状が確認されているが、国と企業双方でのビジネスと人権の施策上の不足点を分析する「ギャップ分析」は行われなかった。¹⁰¹ 結果として、J-NAPは、他国のNAPと比較すると、労働CSR/RBC政策の面で新たなアクションが少なくなっている。さらにステークホルダーとのエンゲージメントであるが、作業部会構成員となったステークホルダーは、それぞれの団体の異なる主張を前提としつつも、互いに対話と意見調整を行い、NAPに盛り込まれるべき事項を要請する共通要請書を2度にわたり発行した（作業部会 [2019]、

100 繊維産業のサステナビリティの課題のうち、責任あるサプライチェーン管理についての今後の取組みとして「外国人技能実習生等への対応」が優先課題として示された（経済産業省 [2021]）。

101 この点、ILOはJ-NAP策定に向けて有用な情報を集約したバックグラウンドペーパーを発表している（ILO駐日事務所 [2020-a]）。

作業部会[2020])。これら項目がどのようにJ-NAPに反映されたのかについて詳細は明らかにされていない。一方で、NAPの策定プロセスのなかで、省庁間のネットワーク及びステークホルダーとの対話枠組みが構築された(OHCHR[2022])。J-NAP策定後は、2021年7月に「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」第1回会合が開催されている(外務省[2021-a])。多様なステークホルダーが共通意見を形成している例は他国には見られないので、この枠組みを継続的なプラットフォームとして、実効的な対話を継続していくべきである。

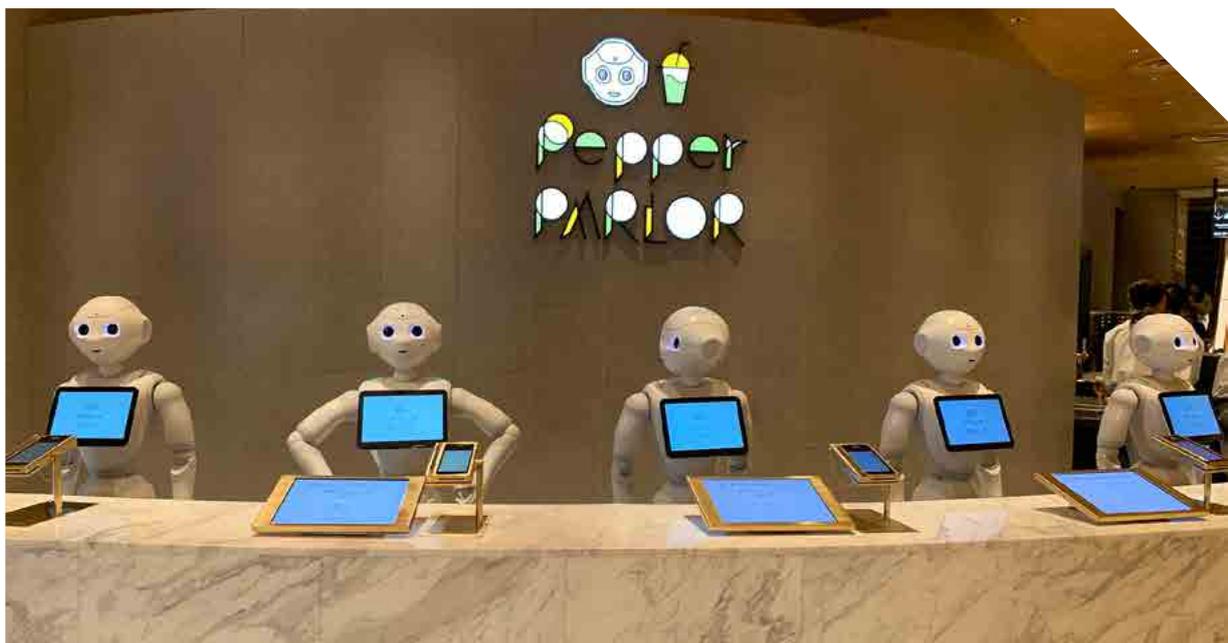
7.3.4 労働CSR/RBCに関する具体的施策

日本政府は、(a)理解促進と啓発(ガイドライン策定を含む)、(b)非財務情報の開示と公共調達、ESG投資、(c)メガイベントでの労働CSR/RBCといった個別施策の実施に取り組む一方、グローバル・サプライチェーンにおける労働CSR/RBCに関する立法措置についてはJ-NAPにおいても提案されていない。

(a) 理解促進と啓発(ガイドライン策定を含む)

労働CSR/RBCの理解促進と啓発を一部含む政府による企業向けのガイドラインとしては、2022年9月、日本政府による「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が発表されている。それ以前には、経済産業省から、企業と投資家の対話のための「価値協創ガイダンス」(経済産業省[2017])や「SDGs経営ガイド」(経済産業省[2019])が出されているが、J-NAP策定以前のものでは労働の側面は触れる程度にとどまるものが多い。環境省が2020年8月に発表した「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門：OECDガイダンスを参考に」は、環境デュー・ディリジェンスとしながらも人権や労働の要素、そしてUNGPやILO規範などに言及し、人権デュー・ディリジェンスなどに詳しく言及している(環境省[2020])。

J-NAPでは、優先課題のひとつとして「企業の『ビジネスと人権』に関する理解促進と意識向上」があり、そのために今後行っていく具体的な措置として、例えば、業界団体を通じた人権デュー・ディリジェンスに関する啓発、ILO多国籍企業宣言及びその周知、在外公館等における海外進出日本企業に対する周知、中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援、啓発における国際機関との協力、ILOへの拠出を通じたサプライチェーンにおけるディーセント・ワークの促進などを挙げている。



J-NAPの策定以降、政府においては「ビジネスと人権」、さらに労働CSR/RBCに踏み込んだ啓発の取組みが出てきている。

▶ **外務省：**

- ▶ 「ビジネスと人権」に関するポータルサイトを開設し、動画等を用いながら情報を配信（外務省 [web-a]）
- ▶ 2021年9月にはUNGPに基づく取組みについて具体的なイメージを持つことができるよう『『ビジネスと人権』に関する取組事例集』を公表（外務省 [2021-b]）
- ▶ JICAでは「ビジネスと人権」の取組みとして、22カ国の途上国での脆弱な労働者の保護に係る情報収集確認調査等を実施、報告書を取りまとめる予定（外務省 [2021-a]）

▶ **経済産業省：**

- ▶ 「ビジネスと人権」のサイトを開設
- ▶ 日本貿易振興機構（JETRO）が「特集 サプライチェーンと人権」として各国・EUでの法制化の動きや米国の輸入規制、企業への適用・対応事例などについての情報提供を開始（JETRO [web]）
- ▶ 製造産業局生活製品課による「繊維産業のサステナビリティに関する検討会報告書：新しい時代への設計図」（経済産業省 [2021]）を受け、2022年、業界団体である繊維産業連盟がILO駐日事務所と連携し、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を公表、業界関連団体及び企業に展開、その過程においてILOのファシリテーションにより産別労組との対話を実現（ILO駐日事務所 [web]）
- ▶ 2021年、ビジネス・人権政策調整室において、外務省の連名で初めての政府調査である「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート」を実施（経済産業省 [web]）
- ▶ 2022年2月、経済産業省大臣が人権デューデリジェンスに関する業種横断的なガイドラインの策定を表明し、3月「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」を開始した。2022年9月、日本政府による「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を公表（経済産業省 [2022]）

▶ **法務省：**

- ▶ 2021年、J-NAPを受けて、企業における人権尊重の取組強化のため「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書を作成、企業研修資料及び活用の手引きへと展開（法務省 [web]）、研修資料において「人権に関するリスクの全体像」を示し、労働分野に関する人権リスクの内容（例えば、賃金、労働時間、労働安全衛生、社会保障、パワハラ、セクハラ、マタハラなど）を例示

▶ **農林水産省**

- ▶ 「ビジネスと人権」の特設ページを開設、関係団体を通じて周知（農林水産省 [web]）

上記に加え、特定分野、例えばジェンダー平等については、内閣府男女共同参画室により「女性のエンパワメント原則」（WEPs：Women's Empowerment Principles）の推進が実施されている（内閣府 [web]）。関連した調査研究も行われており、「ESG投資における女性活躍情報の活用」（2018年）や「調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業評価の推進」（2017年）などがある。また、「子どもの権利とビジネス原則」に関して、内閣府、外務省により周知協力が行われている（連絡会議 [2020-a]）。



(b) 非財務情報の開示と公共調達、ESG投資

非財務情報の開示は、2003年以降の各省庁でのCSR関連の研究会のなかで指摘されてきた課題である（厚生労働省[2008]など）。非財務情報の開示を企業表彰という形でのインセンティブと結び付けた施策として、環境省の取組みがある。環境省では、企業向けの「環境報告ガイドライン」を策定し、それに基づいた優れた企業報告等を表彰する「環境レポート大賞」を実施してきた。「環境報告ガイドライン(2003年版)」から「社会的取組の状況」として労働安全衛生に係る情報や人権及び雇用に係る情報など労働CSR/RBCに関わる情報項目が盛り込まれるようになった（環境省[2003]）。これとともに、表彰制度でも環境報告に持続可能性報告が加わり「環境コミュニケーション大賞」と改称された。しかし、前述したとおり、2017年の改定に向けた論点整理のなかで「ESG報告に親和性の高い環境報告の枠組みを設計」するものとされ、2018年版ガイドラインでは「環境報告」に焦点が絞られ、労働を含む社会性に関する項目は削除されることになってしまった（環境省[2018]）。

非財務情報の開示と公共調達の関わりについて、SDGsアクションプランにおいては、労働一般ではなく「ジェンダーの主流化・女性の活躍推進」の項目で、女性活躍推進法における情報開示の充実・活用の推進、各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進、コーポレートガバナンス・コードの改定に基づくジェンダーや国際性等の多様性の確保、男女共同参画に関する国際的協調の推進が記載されている。「ダイバーシティ・バリアフリーの推進」の項目では、「100選プライム」等の企業表彰、途上国における障害者の自立と社会参加支援などが、また「働き方改革の着実な実施」がSDGs達成に向けた取組みとして記載されている。女性活躍推進法の改正により、2022年7月より一定規模以上の企業に対して男女賃金差異の開示義務が課されている

一方、ESG投資、さらにコーポレートガバナンスの推進の文脈でも、非財務情報の開示が進められている。経済産業省は、2016年8月に持続的成長に向けた長期投資（ESG・無形資産投資）研究会を設置、2017年5月には、企業価値を向上させるために、企業経営者と投資家対話を促進させ、経営戦略や非財務情報等の開示やそれら进行评估する際の手引きとなるガイダンス（指針）として、価値協創ガイダンスを策定した（企業経営者側には、自社の経営理念やビジネスモデル、戦略、ガバナンス等を総合的に投資家に伝えるための手引であり、投資家側には、中長期的な観点から企業を評価し、投資判断やスチュワードシップ活動に役立てるための手引き）。価値協創ガイダンスは、サプライチェーンを通じたESG・グローバルな社会課題、また投資家や社会（ステークホルダー（顧客等））との相互関係を捉えているが、人権や労働の課題が具体的にどれだけ反映されているかは疑問が残る。

投資家に向けられた動きとして、2014年にスチュワードシップ・コードが策定され、2017年の改訂を経て、2020年3月に再改訂版が発表された。スチュワードシップ・コードとは、「機関投資家が、顧客・受益者と投資先企業の双方を視野に入れ、『責任ある機関投資家』として当該『スチュワードシップ責任』を果たすに当たり有用と考えられる諸原則を定めるもの」であり、2020年3月現在、受け入れを表明した機関投資家は280を越える（有識者検討会 [2020]）。ESG要素や事業におけるリスク・収益機会（社会・環境問題に関連するものを含む）など「社会」の内容として労働CSR/RBCに関する項目も含まれると思われるが、明記はされていない。

企業側に向けた動きはどうか。2021年4月金融庁は「コーポレートガバナンス・コード」改訂案及び「投資家と企業の対話ガイドライン」改訂案を公表し、パブリックコメントを求めた。この改訂案は、金融庁及び東証によって2015年に設置された「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」によって作成されたものである。コーポレートガバナンス・コードは、東京証券取引所により2018年に定められたもので、実施していないものがある場合にはその理由を説明することを上場企業に求めている。改訂版「コーポレートガバナンス・コード」では、「社会・環境をはじめとするサステナビリティをめぐる課題（原則2-3）」のなかで、取締役会が検討を深めるべき課題として、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮が盛り込まれた。¹⁰²

(c) メガイベントでの労働CSR/RBC

東京オリンピック・パラリンピック競技大会、日本国際博覧会（大阪・関西万博）等の行事において、これらの機会に係る準備、運営、調達等についても、SDGsに基づき、環境、人権等に関わるデューデリジェンスを確実に実行する必要がある。また、調達におけるルールを設定した「持続可能性に配慮した調達コード」においては、調達参加企業に対して国際労働基準の尊重が求められ、サプライチェーンも含めてその遵守のモニタリングや働きかけがなされるよう要請されている。労働CSR/RBCの促進の観点からも、こうしたメガイベントにおける調達は重要な機会である（SDGs推進本部 [2019]）。

7.3.5 社会対話

労働CSR/RBCに関わる社会対話として、日本政府によりホーム・ホスト・ダイアログ（拡大三者構成対話）が実施されてきた（ILO駐日事務所 [2018]）。2018年にはベトナム電子産業におけるホーム（本国：日本）・ホスト（投資受入国：ベトナム）ダイアログ会議が、日本政府の任意の資金拠出を受けて、ベトナムで実施され、日本・ベトナム双方の政労使に加え、多国籍企業である日本企業などが参加した（拡大三者構成）。日本企業の活動が進出先であるベトナムの雇用・労働にどのような影響を与えているか（いかにディーセント・ワークを実現していくか）という観点から、日本企業の進出先となるベトナムの政労使の協力関係を築き、企業内対話、産業内対話、政府との対話を促進し、関係構築を目指した（ILO駐日事務所 [2021]）。

7.3.6 対外政策

日本政府は、対外政策のなかでも、経済連携協定及び投資協定において、WTO等の貿易ルールと整合的な形で、労働や環境に関する条文を取り入れてきた。日本は、2019年時点で17協定中6協定に労働条項を

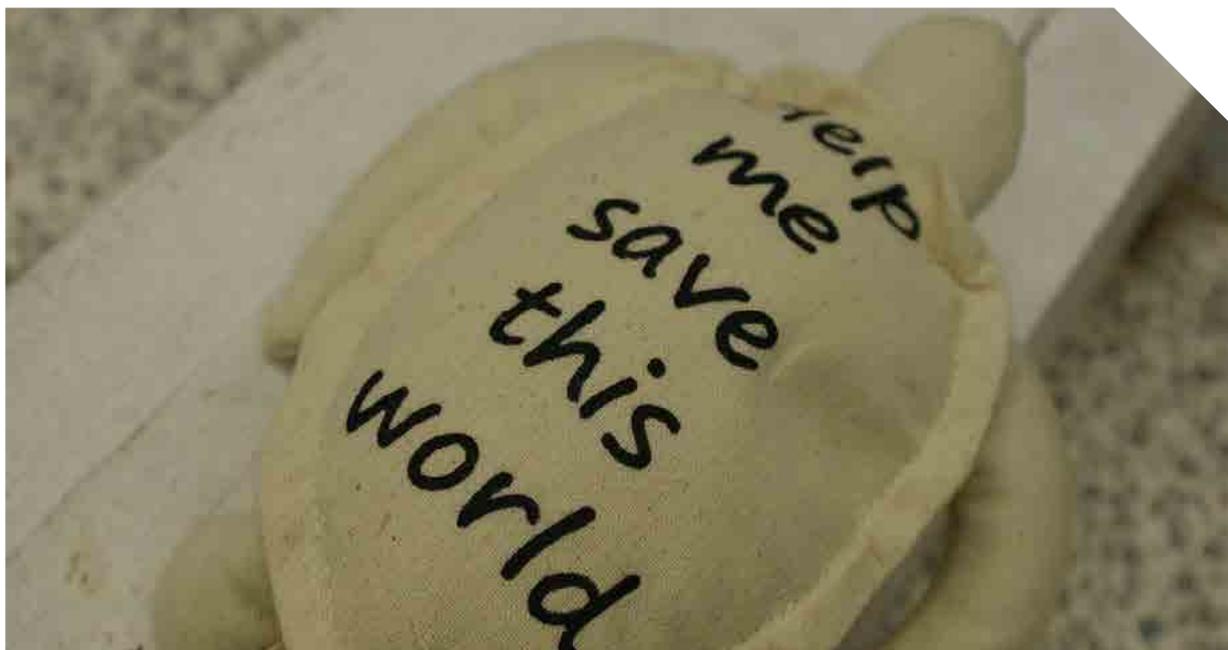
102改訂コーポレートガバナンスコードでは、ステークホルダーとの適切な協働、非財務情報の開示（法令に基づく開示以外の情報提供についても主体的に取り組むべき）について規定され、そのなかでESGの問題への積極的・能動的対応（基本原則2）や、社会的責任を踏まえたステークホルダーへの価値創造に配慮した経営（原則2-1）、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）をめぐる課題への対応（原則2-3）、女性の活躍推進を含む多様性の確保（原則2-4）などが進められている（東京証券取引所 [2021]）。

組み込んでおり、日EU経済連携協定では、「貿易及び持続可能な開発」章を、また環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定では、労働に関する独立の章を設けた。なお日英経済連携協定でも同様である。またEUとの協定では、国際労働条約の批准・実施、CSRの促進のほか、市民社会との共同対話を開催すること等が定められている。なお、地域の包括的経済連携協定（RCEP）には労働条項は組み込まれなかった。特に市民社会を中心としたステークホルダーにより、中国による新疆自治区におけるウイグル民族への弾圧などがあると主張され、2021年2月のミャンマーでの軍事クーデタを受けて、企業に対応や人権侵害の黙認とならないような態度表明などが求められてきた。プリンケン米国務長官が中国政府によるウイグル族への弾圧を「ジェノサイド（集団殺害）」と認定したことを受け、2021年2月には自民党内に「人権外交プロジェクトチーム（PT）」が立ち上げられた。同PTの提言では、ジェノサイド条約の批准とともに、にわかに「ビジネスと人権」の議論が盛り込まれた。また、経済活動において「ビジネスと人権」が企業の国際競争力に直結すると指摘し、調達先の人権侵害のリスクを確認する「人権デューデリジェンス」の構築支援の強化、将来の法制化を提案している（自由民主党政務調査会 [2021]）。

7.3.7 救済

日本は、国内法に基づき企業による人権侵害に対する救済措置を整備し、また国内においては救済へのアクセス確保のための日本司法支援センター（法テラス）等を通じた支援を行ってきた。

一方、日本企業による国外での人権侵害に対しては、OECDの日本NCPがある。日本ではOECD理事会決定を受けて、2000年にNCPが設置された。外務省、厚生労働省、経済産業省の3省で構成され、2008年には労使（連合及び経団連）が加わる日本NCP委員会が設置された。日本NCPへの問題提起については、「手続き手引」（外務省・厚生労働省・経済産業省 [2022]）が定められたほか、ウェブサイトを通じて問題提起のためのフォームが提供されている（外務省 [web-b]）。日本のNCPがこれまで取り扱った案件（手続きが終了したもの）として、9件が情報開示されている（2022年6月末現在）。今後の取組みとして、公平性と中立性の確保に努めつつ、手続の透明化を進める（連絡会議 [2020-a]）。加えて、国際協力銀行（JBIC）、国際協力機構（JICA）、日本貿易保険（NEXI）に関する案件では、それぞれがガイドラインに基づく異議申立手続を設けている。



また、裁判外紛争解決手続の利用促進として、企業または市民社会による苦情処理メカニズム構築に向けた取組み、特にマルチステークホルダーによる取組みに対して、利用促進を図るための周知等の支援を行うとされている（連絡会議 [2020-a]）。国際労働基準の遵守違反の申立てができる仕組みの一例として、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会が「通報受付窓口」を運営した。

7.3.8 労働CSR/RBCに関する国際協力

日本政府は、国際機関及び他国との協力による労働CSR/RBCの推進も行っている。例えば、ILOへの拠出事業として、前述の拡大三者構成対話の開催に加え、サプライチェーン末端の労働者のディーセント・ワークの促進等の取組み及び好事例の普及を支援している（ILO駐日事務所 [2020-c]）。またバリ・プロセスへの拠出・参加など、人身取引及び性的搾取を含む児童労働撤廃に関する国際的な取組みへの貢献を果たしてきた（連絡会議 [2020-a]）。繰り返しになるが、JBIC、JICA、NEXIを通じて、対象案件において、当該国の労働関連法令遵守を契約条項として明記するなどの取組みが行われている（連絡会議 [2020-a]）。さらに、労働組合運動の促進に向けた国際協力については、国際労働財団（JILAF）とともに、海外からの労働組合指導者の招へいによる人材育成や現地支援活動などを展開している（国際労働財団 [web]）。

このように日本政府において、2000年代には国家戦略・行動計画の策定までに至らなかった労働CSR/RBCを含むCSR政策が、SDGs、そして「ビジネスと人権」への取組みを通じて、再び議論されてきた。注目すべきは、2020年10月に策定された『『ビジネスと人権』に関する行動計画』（連絡会議 [2020-a]）である。日本政府による労働CSR/RBC施策は、①国際人権・労働条約の批准、②国際人権・労働基準の国内実施、③労働CSR/RBCに関する戦略文書、④労働CSR/RBCに関する具体的施策（理解促進と啓発、非財務情報の開示と公共調達、ESG投資、メガイベントでの労働CSR/RBC、社会対話、対外政策、救済、国際協力）として整理できる。



8

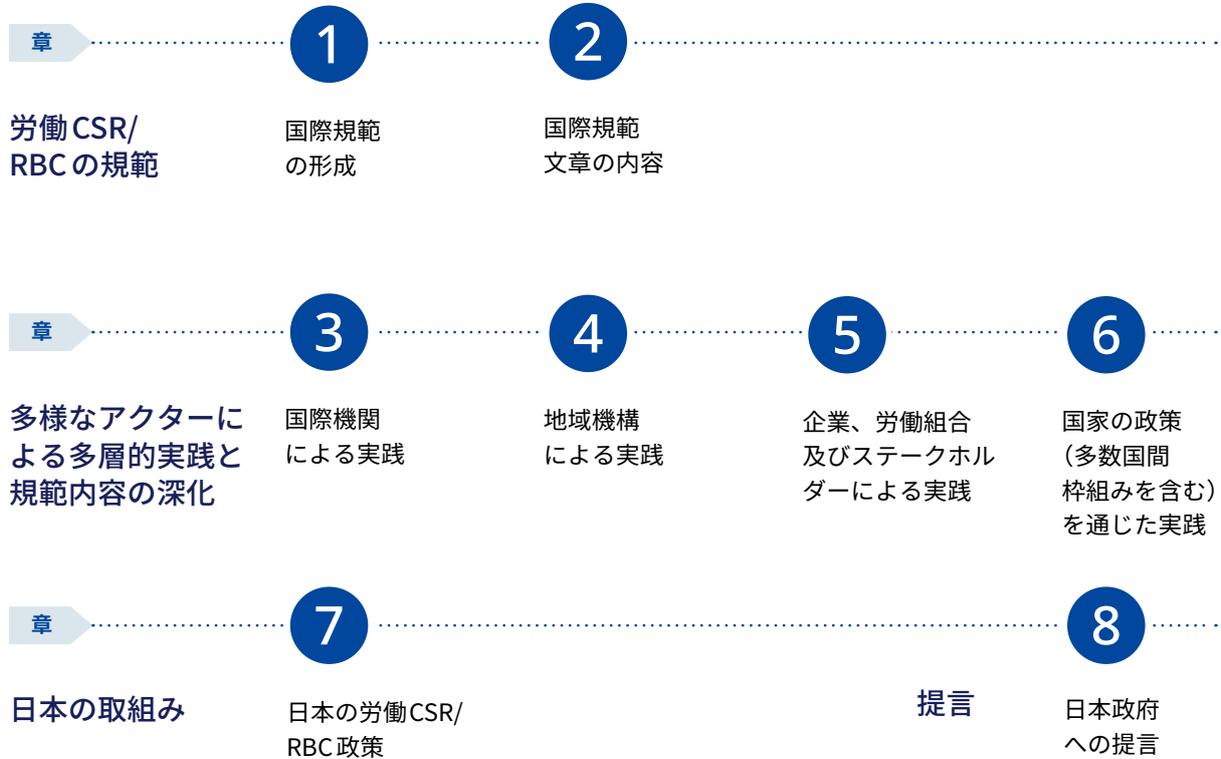
提言

8.1 国際規範及び多層的な実践が示す国家のとりべき労働CSR/RBC政策の方向性

1章から7章において、1960年代に始まる労働CSR/RBCの現在までの到達点を確認するため、国際社会における規範や目標などの国際文書をはじめ、国際機関、地域機構、政府、企業、そしてステークホルダーによる多層的な実践から、国家に期待される労働CSR/RBC政策の内容を確認してきた。

▶ 図11 本レポートの構成 (再掲)

本報告書の構成



本報告書ではまず、労働CSR/RBCに関する国際規範を形成する4つの国際規範文書において、国家に要請される労働CSR/RBC政策が示されてきたことを論じた。労働CSR/RBC施策のカatalogともいえる内容は多様であるが、本報告書では、(a)労働CSR/RBCの基礎となっている中核的労働基準を構成するILO条約の批准、(b)批准した国際人権・労働基準の国内実施、そして(c)労働CSR/RBCの国家戦略、(d)労働CSR/RBCを実現するために国家に求められる個別施策、(e)対外政策での労働CSR/RBC、(f)社会対話/エンゲージメントの促進、(g)救済、そして(h)国際協力における労働CSR/RBCに大別して整理した(→2.6.2)。

続いて、労働CSR/RBCの規範内容(→1.2.1及び2.6.1)を反映しながら、国際機関(→3章)、地域機構(→4章)、企業及びステークホルダー(→5章)、そして政府(→6章)と多様なアクターの多層的な実践を通じて、国家による労働CSR/RBC政策が深化し具体化されてきた。労働CSR/RBCを盛り込んだ国家戦略・行動計画の策定がその一例である。労働CSR/RBC政策に取り組む理念や目的(ビジョン)のもと、国内・対外政策と自発的・義務的施策のスマートミックス及び一貫性の確保、さらに労働CSR/RBCに取り組むインセンティブの設定が実施されてきた。なかでも、労働CSR/RBCが貿易・投資、開発、外交などの対外政策にも組み入れられる例が目立つ。さらに規範文書の示す内容から一歩進んで、自国企業の域外での活動に対して、その負の影響の事前防止及び事後対応の政策実施が示された。

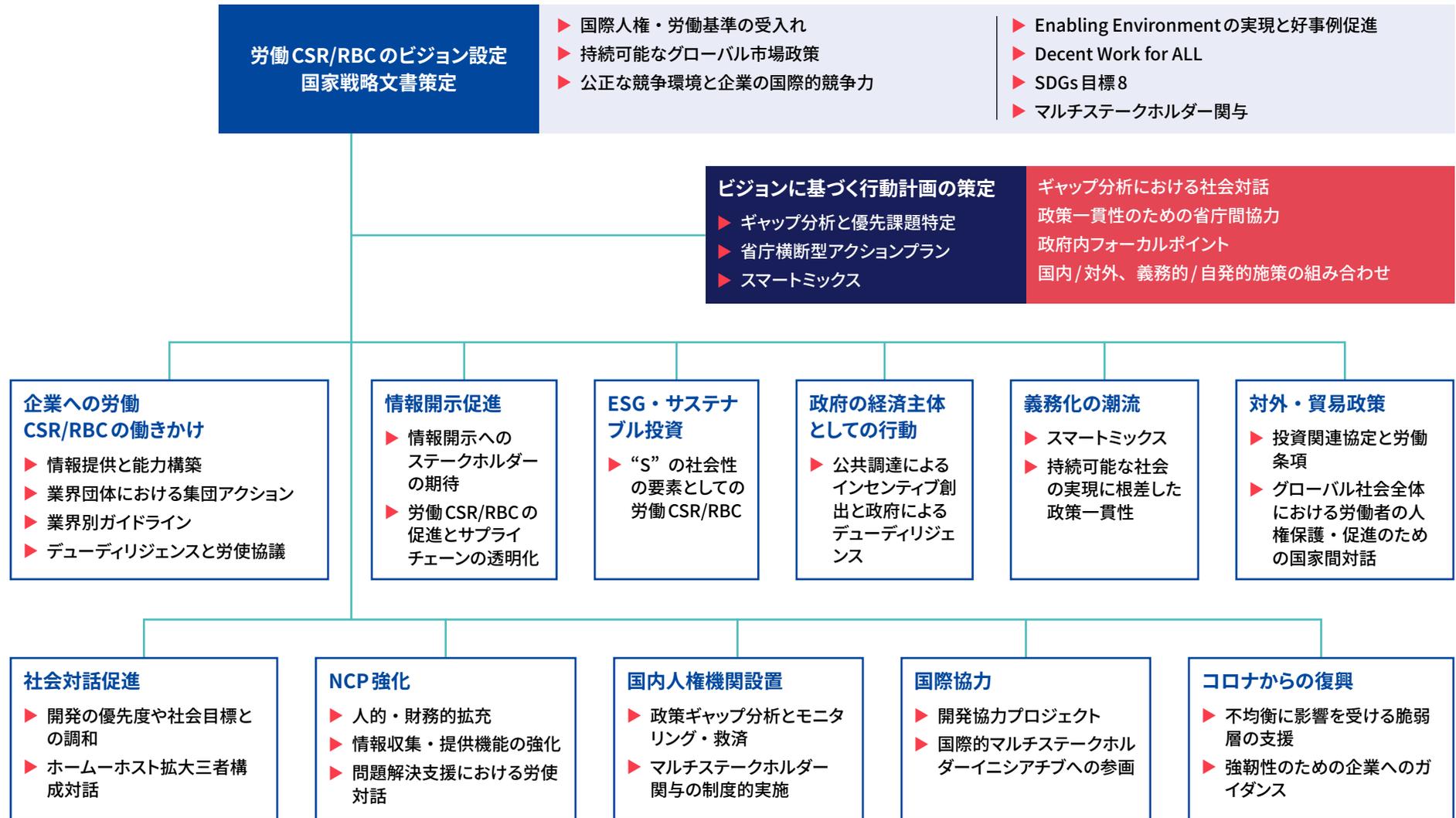
8.2 日本政府への政策提言

一方、日本政府において、2000年代には国家戦略・行動計画の策定までに至らなかった労働CSR/RBCを含むCSR政策が、SDGs、そして「ビジネスと人権」への取り組みを通じて、再び議論されてきた（→7章）。注目すべきは、2020年10月に策定された『『ビジネスと人権』に関する行動計画』（J-NAP）である。J-NAPには、ディーセント・ワークの促進、労働の基本的原則及び権利の尊重、促進及び実施、ハラスメント対策、外国人労働者の権利保護、子どもの権利保護、雇用平等、男女共同参画、障害者雇用、ワーク・ライフ・バランスといった幅広い労働課題が取り上げられた。加えて、J-NAPの策定プロセスのなかで、省庁間のネットワーク及びステークホルダーとの対話枠組みが構築された。特に多様なステークホルダーが共通意見を形成している例は他国には見られないので、この枠組みを継続的なプラットフォームとする意義は大きい。J-NAPでは「今後行っていく具体的な措置」各項目に責任省庁が明記された。策定後、外務省、法務省、経済産業省をはじめとして「ビジネスと人権」に関する情報発信が始まるとともに、NAP実施に向けたステークホルダーとの共同プラットフォームとしてビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議の会合が2021年7月から、ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会の会合も2022年2月から開始された。

しかし、本報告書における国際規範文書の内容、多様で多層的なステークホルダーによる実践、そして日本政府における現政策を分析・比較すると、日本の労働CSR/RBC政策の進化の余地は極めて大きいことがわかる。日本政府に対する提言は以下の通りである。



▶ 図12：日本政府に対する労働CSR/RBC政策の提言



8.2.1 労働CSR/RBCの国家戦略文書の策定

労働CSR/RBCに対する国家レベルでの責任を明確にするとともに、国際規範文書で要請された各政策に一貫性と方向性を示すビジョンを設定するため、国際機関、地域機構、さらにステークホルダーにより、国家戦略文書としてNAPの策定が求められてきた。(→3.1及び3.3、4章、5章)ところで、労働CSR/RBCが必要とされる究極的な理由は、国際社会を含む社会全体の労働者の人権の保護・促進に必要不可欠だからであり、この視点をなくして労働CSR/RBCは成り立たない。加えて、労働CSR/RBCは、多様なアクターの市場での行動・アプローチに組み込まれてきたことで、持続可能な社会経済の実現とグローバル経済での競争力、さらには公正な競争環境の構築という政策的意義をもつようになってきた。(→1.2.2)。本報告書で確認したように、EU、ASEAN、そして諸国政府は労働CSR/RBCを政策課題として一定の位置付けを行っている。この点、EUが2011年にCSRの定義を変更したことは特に注目に値する。グローバル・サプライチェーンを前提とした企業の人権尊重責任への関心の高まりと公正な競争環境の実現という要請を受けて、労働CSR/RBCが政府による規制を必要とするグローバルな政策課題であることが明らかにされた。(→4章及び6章)

これに対し、日本政府は、企業とそのステークホルダーとともに、どのようなグローバル市場を形成し、日本社会及び国際社会の持続可能性を実現しようとしているのだろうか、または実現すべきであろうか。労働CSR/RBCの国家戦略文書の策定について、次の2点から具体的な提言を示したい。

(a) 労働CSR/RBCの政策理念・目的(ビジョン)の設定と国家戦略・行動計画の策定

まず、労働CSR/RBCを日本政府の主要な政策課題として位置付けるべきである。日本では、「企業の自主性」の強調というCSRに関する2000年代の議論が現在まで継続し、法的規制を設けることをはじめ政府が主体的な政策を展開することに未だ消極的である。しかしながら、2011年のUNGPの登場により、企業が人権尊重責任を果たすことのできる環境(Enabling Environment)の創出が、国家の人権保護義務を果たすために採るべき手段として捉えられるようになってきている。そして、「ビジネスと人権」における中心的課題のひとつとなるのが労働である。(→1章)

加えて、日本では、EUや各国の政策動向とそれらの日本への影響に関心が払われてきた一方で、労働CSR/RBCがグローバルな経済政策としてとらえられてこなかったのではないだろうか。J-NAPにおいて、責任ある企業活動を促進することは国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進に貢献し、さらに日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上に寄与するものであることが確認された(J-NAP:第1章3「行動計画の策定及び実施を通じて目指すもの」)。しかしながら、「国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進」と「企業の国際的な競争力と持続可能性の確保・向上」という目的を「責任ある企業活動を促進すること」でどのように実現するのか、この点に関するビジョンが抜け落ちてしまっている。すなわち、土台となるグローバルな市場のあり方について、日本は何を目指していくのかについてビジョンが示されていない。(→7章)こうしたビジョンなしには、責任ある企業活動の促進について、その施策内容や方法の議論の方向性は定まらない。

日本企業のサプライチェーンはグローバルな市場で展開されており、グローバルな市場が持続可能でなければ、またすべての働く人々の人権が保護されたものでなければ、持続可能な社会経済は実現できない(SDGs目標8は、包摂的で持続可能な経済成長とディーセント・ワークを同時に追求している)。特に国内外のサプライチェーン、ガバナンス・ギャップが存在する地域と分野において、社会的に弱い立場に置かれた人々が保護から抜け落ちてしまえば、貧富の格差拡大、貧困層の定着化は止められないものとなり、市場自体が持続不可能となる(UN[2015])。ディーセント・ワークは、労働組合によって利益代表されている人もそうでない人も、働く人すべてに保障されるべきものであることが思い返される(Decent Work for All)。また、



日本企業の国際的な競争力強化及び公正な競争環境の確保のため、日本企業の活動が人権・労働に及ぼす負の影響と積極的貢献を十分に分析し、自国政策と国際的基準との一貫性確保を図りつつ、日本としての国際成長戦略を構築することが不可欠である。UNGP、OECD多国籍企業行動指針及びILO多国籍企業宣言で示された企業の人権尊重責任は、企業活動に対する国際社会からの期待であり、国際機関、地域機構、国家及び多様なステークホルダーの多層的な行動に取り込まれることにより、社会的な期待のレベルが上がり、法的拘束力あるルールが形成される例も現れてきている。このように社会の実情と要請を追いかけるように法制定が行われていく国際情勢を捉え、国際社会が日本企業に何を期待しているのかを把握し、日本企業のグローバル化した経済活動の歩みを止めることのないよう、労働CSR/RBCについて政府は適切なビジョンを掲げる必要がある。この点について、使用者団体や企業をはじめ、労働組合、投資家、市民社会は、日本政府によってビジョンが示されることを期待している（→5章）。

そして、ビジョンを明文化し盛り込んだ国家戦略文書の策定が必要である。国家戦略文書は、異なるマンドेटを持った各省庁の活動の根拠に、さらに民間の取組みを一貫して促すための羅針盤となるべきものである。労働CSR/RBC政策は、持続可能でディーセント・ワークの確保されたグローバル市場の形成に向けられるべきであり、日本の国内労働政策に加え、企業の国際的競争力強化の観点、開発途上国をはじめとする投資受入国の産業育成の観点、人権外交の観点的複合的実現が必要となる（→7章）。労働CSR/RBC政策のビジョン設定にあたっては労働に関する知識と経験から厚生労働省がリーダーシップを発揮することが最も効果的で効率的な行政運営であることは疑いがない。現在、内閣官房が司令塔となっているが、厚生労働省の知識・経験を活かしながら、労働者の人権保障に資するという施策の本質がまず確保されなければならない。さらに、労働CSR/RBC政策は、本報告書で述べてきたところから明らかなように、国際社会と深くかかわる経済成長戦略、ひいては国家成長戦略であることから、厚生労働省、外務省、経済産業省の深いコミットメントの下、最終的には内閣官房及び内閣府の総合的な政策、例えば「SDGs実施指針」に位置づけられるようにすべきである。

さらに、労働CSR/RBCを中核に据えた日本の「ビジネスと人権」政策において、ビジョンの設定は急務であり、J-NAPのなかに明確に盛り込む必要がある。一方、J-NAPの改定は2020年の策定から5年後であり、ビジネスと人権に関する動向の変化のスピードを見てもそのタイミングでは遅きに失するであろう。そこで、J-NAPに付属書としてビジョンを示すなど、改定を待たずに対応すべきである。

(b) 労働CSR/RBCの政策理念・目的（ビジョン）設定におけるポイント

労働CSR/RBC政策のビジョン設定及び国家戦略文書作成にあたってのポイントとしては、まず、日本政府が国際社会における人権・労働基準を受け入れているのかという点が非常に重要である。国際社会に対する日本の姿勢を示すとともに、実際に国内で施策を展開するにあたっても重要である。この国際基準へのコミットメントは、国の人権保護義務の基礎をなすため、企業に人権尊重責任を要請すると同時に満たされるべき事項である。ILO中核的労働基準に関する未批准条約、強制労働に関する29号条約の2014年議定書の批准が強く望まれる。さらに人権条約・選択議定書における個人通報制度、移住労働者権利条約の批准に向けた議論を前進させることが望ましい。（→2章及び3章）

その上で、本報告書で議論された労働CSR/RBCの特徴を踏まえ、これを実現するために国際社会が国家に求めている政策内容を実現することである。労働CSR/RBCの基本的性質として、①国際基準（中核的労働基準及びその他の国際人権・労働基準）の尊重、②グローバル・サプライチェーンに及ぶ責任、③法令遵守のみならず人権・労働に関する消極的責任（侵害しない責任）及び積極的役割（社会経済発展への貢献）という点があげられる。また、労働の側面に特化して責任を果たすための行動として、デューディリジェンスとともにこれと相互補完的なステークホルダー対話を行うことが求められている。（→1章及び2章）

これらの責任を企業が果たすことのできる環境（Enabling Environment）を整備するため、本国と受入国双方からの企業行動への期待、すなわち企業の各事業地での社会的期待は何であるのか、それを実現するために政府と企業、さらにはその他のステークホルダーがどのように役割を分担すべきなのかが特定されるべきである。日系企業の実際の活動からは、企業の持続的発展とディーセント・ワークを同時に達成（Win-win）し、受入国の発展にも資するグッドプラクティス（特に現地人財を活用したボトムアップ型のサプライヤーエンゲージメント、労働者への技能移転、建設的労使関係の伝播など）が報告されている。これらのILO多国籍企業宣言に合致した取組みにも着目してビジョンの構築が行われることが期待される。（→3章）

そして、労働CSR/RBCはステークホルダーによる多様な取組みによりその内容が進化している。そのため、忘れてはならないのが、マルチステークホルダー関与型の労働CSR/RBC政策の策定である。そもそも企業の人権尊重責任の根拠は人権に関して社会がビジネスに対して有する期待であり（UNGP序文6）、有意義なステークホルダーエンゲージメントなくしてその責任を果たし得ないことから、関連政策においてもステークホルダーの関与が求められることは論理的帰結である。労使団体（ナショナルセンター及び産別）、企業（大企業及び中小企業）、投資家、NGO/CSO、政治家、国際機関など、NAPで構築した枠組みを活用し



つつ、より包摂性・多様性に配慮した関与の仕組みが求められる（NAPステークホルダー第2共通要請事項）。ビジョン及び国家戦略文書作成プロセスにおけるステークホルダーの参加及び透明性の確保は、その内容の正当化にもつながる。

8.2.2 政策理念・目的（ビジョン）に基づく行動計画の策定

(a) 日本の優先課題の設定とギャップ分析の実施

労働CSR/RBC政策の策定にあたっては、上記ビジョンに基づき、日本の優先的な人権課題の特定が必要である。現在のJ-NAPの優先分野は、①政府関係者への理解促進・意識向上、②企業への理解促進・意識向上、③社会全体での理解促進・意識向上、④国内外でのサプライチェーンにおける人権尊重、⑤救済へのアクセス確保及び改善となっている。しかし、これらは負の影響が生じている具体的な人権・労働課題ではない。日本国内をみても、国内法を整備しているにも関わらず未解決な課題として、過労死や長時間労働、ジェンダー差別、ハラスメント（パワハラ、セクハラ）、技能実習生を含む外国人労働者問題などがステークホルダーから指摘されている。国外でもサプライチェーンを通じた労働の基本的権利の侵害は報告されており、それらの被害者の苦情処理メカニズムや救済アクセスにも大きな課題が残る。このような課題設定やギャップ分析において社会対話は必要不可欠であり、具体的な労働課題を指摘できる労働組合は重要な役割を担っている。

特定の人権・労働課題に対処するための政府と企業の行動を定めることがNAPの目的であり、人権・労働課題を特定する際に必要なのが、NAPガイダンスに基づいた日本の労働CSR/RBC政策のギャップ分析である。J-NAPはギャップ分析に基づかないため、既存の政策のパッチワークとなってしまっている。ギャップ分析により、保護が十分でない人権・労働課題は何であるか、その課題が生じる根本原因は何か、規制や企業の自主的行動だけでは改善できないボトルネックは何か、構造的課題であれば政府のどのような行為が必要となるのか、こうした点を踏まえて課題と既存の国家施策の間のギャップを認識し、優先順位をつけて必要な措置の検討が行われることが望ましい。その際には、特に負の影響を受けるリスクの高い社会的に脆弱なグループを含む当事者及びその支援団体から意見を聴く手続を確保すべきである（作業部会[2020]）。

(b) 省庁横断型行動計画の策定、政策一貫性の確保、さらにフォーカルポイントの設置

省庁横断型の国家戦略文書に基づく課題の優先度とギャップ分析の結果を受け、省庁横断型のアクションプランが策定される必要がある。各省庁の所掌範囲の区別によって困難も想定されるが、労働CSR/RBC政策は、労働者の保護のみならず、企業の成長戦略、貿易投資、人権外交、国際協力、さらには受入国の産業育成や開発に至るまでグローバルレベルかつ幅広い政策分野に亘っており、省庁間・関係機関の連携（厚生労働省、外務省、経済産業省を中心に）が不可欠である。（→3章、4章、6章）

省庁横断型であるとともに、省庁間の施策が一貫性を持っていることも不可欠である。垂直の一貫性として国家が批准する国際人権・労働基準の内容と合致することはもちろん、水平の一貫性として、省庁内の関連施策に労働CSR/RBCの視点を必ず導入すべきである。例えば、コーポレートガバナンス・コード、ステュワードシップ・コード、さらに価値協創ガイダンスでは社会性には触れているが、未だ労働CSR/RBCの視点は弱い（→7章）。水平の一貫性を強化することにより、労働CSR/RBCへの視点が、関連政策のなかで反映されることが望ましい。

これらを実施するため、SDGs、そしてJ-NAP形成段階において構築された、省庁間の横断的な枠組み（関係府省庁連絡会議）を十分に活用したい。さらに、政府が労働CSR/RBCに関する最新の動向、政策と実践に関する情報を一元的に把握して、省庁横断的政策に活かすことが重要であることから、政府内において省

庁間調整と外部からの情報収集、さらには政策の発信を行うフォーカルポイントを設置することが考えられる。司令塔となっている内閣府がこの役割を果たすことが期待される。そして、J-NAPが掲げるサプライチェーンの取組み¹⁰³を加速させるため、受入国における社会的期待を把握する在外公館や国内外で企業支援を行うJETRO、海外で労働者支援を中心に行う国際労働財団（JILAF）、さらには国際機関との連携を促進することが望ましい。ILO多国籍企業宣言の「ナショナル・フォーカルポイント」は、政府に加え労使も参加する形でこのフォーカルポイントの機能を担う仕組みであり、これを導入することや、NCPsにこの機能を付与することも一案である。（→2章及び3章）

(c) 政策理念・目的（ビジョン）・戦略の下での有機的な政策の結び付け（スマートミックス）

現在のSDGs及びJ-NAPの国家文書が、既存の施策のパッチワークとなっている原因として、ギャップ分析がないことはすでに述べたが、加えて労働CSR/RBCが政策課題に位置付けられず、国家レベルでのビジョンや戦略のないまま、各省庁が個別に施策を展開してきたことが挙げられる。日本政府が優先課題として力を入れている、政府、企業、社会一般での「ビジネスと人権」に関する理解促進・意識向上（ガイドライン作成など）も、どのようなビジョン及び戦略のもとでの施策なのか（何のために「ビジネスと人権」を理解する必要があるのか）という目標が提示・共有されぬままに施策が展開されるのであれば、次のアクションへの実効性の確保が期待できず、そもそも何をもって施策の実効性があったと考えるのかという評価指標の設定もできない。



ビジョン・戦略を持って労働CSR/RBC政策を組み立てていくためにも、スマートミックスは必要不可欠である。スマートミックスとは、国内政策と対外政策、自発性に基づく施策及び義務的施策を組み合わせることをいう。CSR/RBCの特性として、グローバル・サプライチェーンに及ぶ責任で、社会経済の発展への積極的貢献を行う責任も含むことがあり、国内外で規律と創意工夫のバランスによる最適な企業取組みの促進が望まれる。この観点からスマートミックスが重要とされている。英国は現代奴隷法のもと、ガイダンスを通じて企業に現代奴隷ステイトメントを作成させるとともに、市民社会や投資家などステークホルダーによるモニタリングを連動させ、さらに、インセンティブとなるよう政府調達の中に現代奴隷防止の観点を組み込んだ。また米国は自国企業のグローバル・サプライチェーンを視野に、世界各国での人身取引、強制労働、児童労働の状況について情報提供し、その取組み

103 J-NAP, 24頁。「在外公館や政府関係機関の現地事務所における海外進出日本企業に対する、行動計画の周知や人権デュー・デリジェンスに関する啓発」という項目において、サプライチェーンにおける労働者の人権保護の課題に十分留意すると記載されている。

を連邦政府調達のなかで評価している。タイは外国投資からの信頼確保のため、国内の労働CSR/RBCに取り組む行動計画を示すとともに、労働に関する国内認証規格を通じたタイ企業の信頼確保のための施策を展開する。(→2章、3章、4章、6.2)

現在、人権外交の観点から、労働CSR/RBCを含む「ビジネスと人権」の施策が検討されている。グローバル・サプライチェーンにおける労働問題の観点から投資協定における労働条項の実効性をどのように担保するのか、さらには政府による人権侵害への制裁として関連する企業にどこまで規制・制限をかけていくのか、これらは全体のビジョン・戦略のなかで考えられ、位置付けていかれるべきである。特に、人権尊重責任の義務化の流れに対しては、サプライチェーンを通じて企業にその責任を果たすことのできるキャパシティが備わっていない点、そして労使対話が基礎におかれなければならない点に注意が必要である。適切な目的や措置が欠如したままでデューディリジェンスが義務化されることは、その負担をサプライチェーンの末端にある中小企業へと転化し、最終的にはそこで働く労働者への負の影響や労働のインフォーマル化という形で現実化する恐れもある。この点を考慮し、労働者及びサプライチェーン全体の成長に結びつくための仕掛けを設けなければならない。すなわち、企業の正当な取組みが阻害されないような公正な競争環境を、政労使がそれぞれの役割を果たして実現すべきである。(→1章)

また上述のように、日系企業の実際の活動からは、好事例が報告されている。労使関係の維持・発展を通じたWin-win関係の創出や受入国の労働者に価値を置いた社会経済発展への貢献をさらに促進するため、政府による好事例の収集・認定・頒布による取組みの後押しが、創意工夫と積極的效果創出に役立つ。この点は義務的な手段のみでは達成しづらい点と考えられる。このような理由で、ILO多国籍企業宣言12項では、多国籍企業の国内外の活動に関わる優良な社会的慣行（グッド・プラクティス）を促進することを求めている（ILO駐日事務所[2017]）。(→2章及び3章)

8.2.3 個別の労働CSR/RBC施策

(a) 企業に対する労働CSR/RBCの働きかけ

J-NAPでは、労働CSR/RBCの企業への働きかけとして、啓発に大きく重点が置かれている。確かに、UNGPに基づく企業行動の認知・実施があまり進んでいない現状¹⁰⁴においては、啓発を出発点とすべきといえる。しかし、労働CSR/RBCに関する規範的文書を紹介するのみではその実施は望めないであろう。企業が、自社及びそのサプライチェーンの具体的な人権・労働課題を、国際的に認められた基準に基づいて特定し対処するためには、その前提となる情報と能力構築が必要不可欠である。啓発・ガイダンスが実効的であるためには、啓発のための啓発ではなく、労働CSR/RBCに取り組む具体的なビジョンの設定やインセンティブ付与を確保しなければならない。

受入国ごとの人権・労働リスク、またその国の法制と運用など人権尊重責任を果たすにあたり必要となる情報は、言語的・文化的障壁、また社会経済システムの違いから、常に正確で最新の状態で知ることが難しい。これらの情報は多くの企業にとって有益となるため、その集約と共有を在外公館や関係機関を通じて行うことが重要である。

104 経団連「第2回企業行動憲章に関するアンケート調査結果」（2020年10月13日）32頁（経団連[2020]）。経団連会員企業においてUNGPを理解しているが実践できていない企業が33%、聞いたことがあるが内容を知らない、耳にしたことがない企業が25%など、取り組んでいない企業が6割であった。

業界ごとに、人権・労働課題がある程度共通することもある。またその対処にあたっては、個社がそれぞれ取り組むよりも、集団的に行動を起こすことで、効率的に、サプライチェーンに過度な負担をかけることなくレバレッジを利かせた対処が可能となる場合がある（サプライチェーンマネジメントに関する業界ガイドラインを用いるなど）。この観点から、業界団体による知見の集約と共有、業界別の課題に対処するガイドライン策定、またその会員企業に対する能力構築を支援することが重要である。啓発は啓発で終わらせるのではなく、その機会を活かして取組みが実施されるまで能力構築や支援を行うことが肝要である。

また、サプライチェーンを通じて、労働課題への対処は労使協議が基本となることから、労働組合の役割の認知も重要である。労使双方のWin-winを目指したグローバル・サプライチェーンを通じた労使協議や労働組合同士の連携と協働は、投資本国－受入国を通じたディーセント・ワークの促進とともに、生産体制の強化、紛争の予防と解決などサプライチェーンの強靱化につながり得る。政府として、企業に対する働きかけの一環として、デューディリジェンスの過程に労使協議を組み込むことを要請するなど、促進のためのアクションが必要となる。（→5章）

(b) 情報開示の促進（自主性か義務化か）

労働CSR/RBCに関する情報開示を義務付ける法整備が国レベル、EUレベルで進んでいる。この背景には、労働CSR/RBCの促進とサプライチェーンの透明化を求める社会の期待があり、日本企業は直接的にも間接的にも影響を受けてきた。一方、日本での企業の情報開示に関する議論は方向性がまとまっていない。世界的な議論の大まかな方向性として、企業側は、情報開示促進の必要性和効果を十分に検証したうえで、他国の例を参照しつつ段階的に実施すべきだ（→5.1）とする一方、投資家は情報開示の促進を強く支持し（→5.2）、労働組合及び市民社会は情報開示の義務化を求める（→5.3及び5.4）。社会からの期待が各国・EUでの立法化を推し進めていることを考えると、日本での議論は待ったなしの状態である。マルチステークホルダーによる合意形成のなかで構築される、日本の労働CSR/RBCに関するビジョンが、企業の情報開示に関する政策の性質を決めることになるだろう。

(c) ESG投資及びサステナブル投資

日本において、サステナブル投資に関する国家戦略、マルチステークホルダーによる推進会議体やプラットフォーム、さらに税制優遇や補助金といったインセンティブ・メカニズムの必要性などが提案されてきた（→5.2）。また現在のESG投資やサステナブル投資において、労働CSR/RBCをはじめとする社会性の組み込みの弱さが指摘されている（→7章）。そこで、労働CSR/RBCに関する国家戦略・行動計画のなかで、ESG投資やサステナブル投資が位置付けられること、そして政策の一貫性としてコーポレートガバナンス・コードやステュワードシップ・コード、価値協創ガイダンスのなかに、労働CSR/RBCの要素を組み込むことが期待される。

(d) 経済主体としての政府による責任ある行動

UNGPやILOグローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する総会結論において求められているように、政府が公共調達過程で、自らデューディリジェンスとステークホルダー対話を行うことで、民間へ取組みが波及する。東京オリンピック・パラリンピックの調達コードでは、中核的労働基準及び主要な国際人権・労働基準に対する尊重が求められ、そのためにサプライチェーンに働きかけを行うことが規定された。調達への参加という褒章と引き換えに、人権尊重責任を果たすことを求めた形となっている。

(e) 企業の人権尊重責任の法制化の潮流をつかむ

国内法でサプライチェーンにおける情報開示やデューディリジェンス実施を義務づけることに関しては、世界でも、日本でも意見が分かれるところであるが、社会（消費者、投資家、取引先等）の期待がグローバル経済に浸透しつつあることが、各国の政策を後押ししていることは見逃せない。

一方、各国で進む企業の人権尊重責任の法制化は、UNGPの規範内容をどこまで義務化したかなどの点で実に様々である。公正な競争環境を実現するために義務化が必要であるという主張をよく見かけるが、これがグローバル経済における公正さを求めるものなのか、それとも先進的に取り組む企業が企業間競争で生じる不公平さから訴えているものなのか、慎重に見極める必要がある。なぜならばサプライチェーンにおける十分な是正・救済なしにデューディリジェンスを義務化することは、社会的に弱い立場におかれた被害者を取り残したままにしかねないからである。

今後なお一層求められるのは政策の一貫性である。スマートミックスとして自主規制と法的規制、国内政策と対外政策、事前防止と事後救済を相互補完的に組み合わせていくなかで、国内レベルでの政策の一貫性が求められるのはもちろん、持続可能な社会の実現というグローバルな視野にたった政策の一貫性が期待される。その点でも、日本のビジョン・戦略を優先的に策定しなければならない。ビジョン・戦略に基づいて、2～6章で確認してきた労働CSR/RBC施策のリストにあるような施策の組み合わせを、スマートミックスやインセンティブの設定の観点から検討していくことは、日本企業が持続可能性を目指すグローバル経済で活動していくために必要不可欠である。（→2章、3章、4章、6.2）

8.2.4 対外・貿易政策

労働CSR/RBC施策として水平的一貫性の確保から、二国間及び複数国間の経済連携協定及び投資協定において労働条項の設定をさらに進めること、そして貿易政策として強制労働や児童労働、債務労働の撤廃などにむけた取組みを検討することが望まれる。その一方で、労働CSR/RBC施策は、日本を含むグローバル社会全体における労働者の人権の保護・促進のための施策であることが不可欠の前提である。すなわち、現実の労働条件や社会背景が異なる国との間でも、それらの国家それぞれの発展の段階、方向性、優先度を十分に踏まえて対話を行うことが重要である。インフォーマル経済を含めすべての人へのディーセント・ワー



クの保障と「誰一人取り残さない」ための政策が中心に据えられるべきである。対外政策においてこの前提を見失わないためにも、まずは日本社会としてなぜ労働CSR/RBCに取り組むのかについてのビジョンを定める必要がある。対外政策での労働CSR/RBC政策はビジョンのもとで具体化されるのである。

8.2.5 社会対話の促進

本報告書では、労働CSR/RBCの特性として、デューディリジェンスの過程では、これと相互補完的なステークホルダー対話、特に結社の自由と団体交渉の中心的役割と継続的過程としての労使関係と社会対話が重視されるべきこと（ILO多国籍企業宣言10項(e)）を確認してきた。また、事業活動を行う国における政策目標を考慮し、開発の優先度や社会目標との調和も求められている（ILO多国籍企業宣言11項）。これを踏まえ、国家には、受入国のガバナンス・ギャップがある場合にはこれを埋め、受入国の健全な社会経済の発展に多国籍企業が寄与できるよう、本国と受入国双方の政労使三者に加え多国籍企業が参加する対話（ホームホスト対話、拡大三者構成対話）により、好ましい社会慣行を促進することが求められている（ILO多国籍企業宣言12項）。（→1章及び2章）

ホーム・ホスト対話は、その目的を企業が人権尊重責任を果たすことのできる環境（Enabling Environment）の創出に置くことで、2国間の協力関係の土台となり、密な情報交換を促す仕組みを促進し、結果的に人権・労働に関する紛争の未然予防に資する可能性を秘めている。また、両国にとっての産業競争力とサプライチェーンの強靱性向上にもつながる可能性もあり、経済政策としても意義を有する。（→3章）

8.2.6 NCPの強化

NCPsについては、OECDにおいてもNCPsの機能強化が取り込まれ、NCPs間の情報交換が積極的に行われてきた（→3.2）。日本でも2000年にNCPが設置され、労使を加えた日本NCP委員会が誕生するなど前進は見られるが、課題は多い。労使紛争の早期解決に十分な役割を果たせるよう人的・財政的に拡充すべきこと（→5.3）、説明責任・透明性・独立性を向上すべきこと、初期評価の公開、外部ステークホルダーの関与、人的・財政的リソースの拡充、調査権限、当事者が調停に応じない場合の対処等が求められること（→5.4）が指摘されてきた。日本のNCPは外務省、厚生労働省、経済産業省の3省で構成されているが、世界で最大の利用件数である英国NCPのように専任職員を配置する（→6章）、独立した外部専門家による知見を導入するなど、人的機能及び財政的な拡充は急務である。加えて、OECD加盟国38か国及び12か国¹⁰⁵に広がるネットワークを活かし、NCPsが情報を収集・提供する機能を強化する。NCPsの仕組みそのものに労使団体の意見をできる限り反映するほか、問題解決支援のなかで労使対話（問題提起者と被提起企業間の対話）を実施するなど、案件の是正・救済を強化することも必要となる。

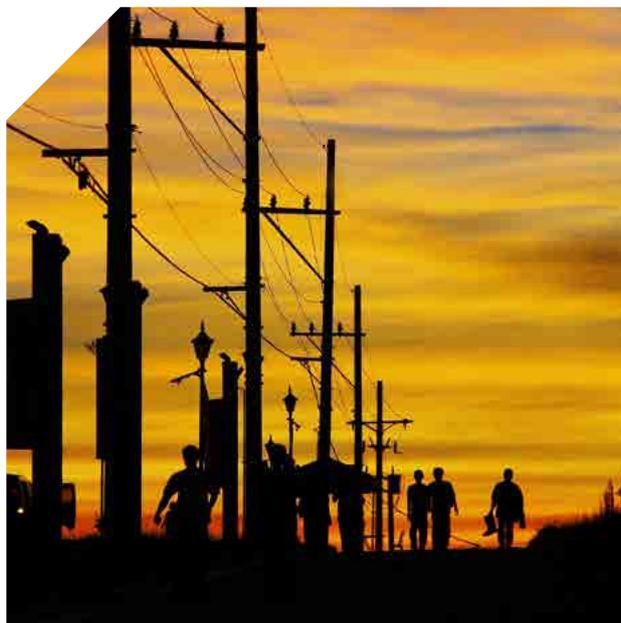
8.2.7 労働CSR/RBC及びビジネスと人権の視点からのNHRI設置の検討

労働CSR/RBCを含む「ビジネスと人権」は現在では国内人権機関（NHRI）のマンデートのひとつとなっており、NHRIは注意喚起・意識啓発だけでなく、被害者からの苦情対応や政府の施策に対する助言などの役割を果たしている（→5.5）。タイでは、NAP策定にあたってNHRIが国連機関や各省庁との緊密なやり取りを行い、提言やガイドライン策定を行うなど主導的役割を果たした（DIHR[2019]）。また、ドイツでは、NAP策定に向けたギャップ分析をNHRIが行い、その後のマルチステークホルダーによる策定プロセスでは

105 OECD多国籍企業行動指針には、OECD加盟国のほか、非加盟国のアルゼンチン、ブラジル、クロアチア、エジプト、ヨルダン、カザフスタン、モロッコ、ペルー、ルーマニア、チュニジア、ウクライナ、ウルグアイが参加している。

NHRIが助言者として参加した。このプロセスを経て策定されたNAPではその後のサプライチェーン・デューディリジェンス法につながる提案がなされている。このように労働CSR/RBCの政策を考えるうえで、NHRIは、政府とは独立した立場で政策分析やモニタリングを行う役割、政府、企業、市民社会といったステークホルダーを繋ぐ役割、さらに被害者からの苦情対応を行う救済の役割などを担っており、労働CSR/RBC施策推進には不可欠な存在である。

J-NAP策定プロセスのなかでも日本における国内人権機関の設置が市民社会から要請されている(→5.4)。日本における政策のギャップ分析やマルチステークホルダーによる政策策定を制度化して継続的に実施すべく、NHRIの設置の再度検討すべきである。



8.2.8 労働CSR/RBCに関する国際協力

国際機関や市民社会とのパートナーシップを通じて援助や技術支援、能力構築の国際協力を図ること、具体的には、国際機関の労働CSR/RBC政策推進に関与・協力すること、国際機関による労働CSR/RBC推進のプロジェクトに拠出すること(→3.1及び3.3)が期待される。また、アライアンス8.7(8.7連合)など国際的なマルチステークホルダー・イニシアチブにおいて、資金拠出だけでなく、他の投資本国諸国(労働省が代表している国も多い)やグローバル企業その他のステークホルダーとの対話を通じて、世界レベルでの議論、情報交換、プロジェクトの実施などが期待される。政府としては、これらの取組みに参加することにより他の国や多国籍企業の考えや集積された知見を得て国内政策に活かし、また他国との協調によりSDGs推進のリーダーシップを発揮でき、その役割も期待されている(→3.3)。

8.2.9 コロナパンデミックからの復興

パンデミックが光を当てた社会的不正と脆弱層へのしわ寄せに優先的に配慮すべきである。労働安全衛生や社会保障の在り方は変化しており、より包摂性の高い政策が求められる。COVID-19への対応について、国としては、自国内においてCOVID-19の労働者への影響に対処するために企業及び労働者の支援策(特に不均衡に影響を受ける脆弱層への支援)をとるほか、回復期における強靱性と持続可能性の確保に向けて企業のために必要な情報を集約し、好事例とともに実践的なガイダンスを発することが期待される。また、COVID-19によるグローバル・サプライチェーンの断絶により甚大な影響を受けた衣料品産業の労働者を保護するための労使共同行動("call to action")代表されるような労使の取組みを促進し、サプライチェーンを通じてつながる国々への必要な支援を行うことも望まれる。COVID-19はグローバルレベルで経済と社会に危機的状況をもたらす事象であり、より強靱性のある経済社会へと回復するためには、グローバルレベルで対応策に平等性が確保される必要があり、これまで以上に国際社会の協調が求められる。(→3.3)。

8.3 まとめ

以上、日本政府に対する様々な政策提言を行ってきたが、主要な労働CSR/RBC政策をカバーし、その大きな方向性を定めるにあたり羅針盤となるのが、UNGP、OECD多国籍企業行動指針、ILO多国籍企業宣言、SDGsの4つの国際規范文書である。政府はまずこれらの規范文書の内容とその相互の関係を統一的横断的に理解し、記載された政府の役割を実施し、同時に企業に対してもその責任と役割を果たすよう求めることが大切である。

国家による労働CSR/RBC施策は、複数の政策意図のもとで実施されてきたが、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの実現など労働者の権利保障に資するものであることが不可欠の前提である（→1.1）。昨今の「ビジネスと人権」の動きをみると、どうしても各国・地域での個別課題に関心が集まりがちである。しかしこれら個別課題は氷山の一角に過ぎず、問題の所在はグローバルに根深く存在してきた労働課題にある。例えば、地球上で約160人にひとりが現代奴隷の被害者（ILO[2022]）であり、特定の国・地域を対象とした取組みだけでは不十分である。全地球的な経済と社会の進展と個別施策がどのようにつながるのか、労働CSR/RBC施策としてのビジョンが問われる。日本では、国家戦略文書が既存の施策のパッチワークとなってしまっており、労働CSR/RBC施策におけるビジョンの設定が喫緊の課題である。その際、企業とそのステークホルダーを交えた実効的な対話・議論を経て、日本の労働CSR/RBC施策のビジョンが策定されるべきである。そして、労働者や企業のみならずグローバル経済社会全体における持続可能性を考えた場合、日本がこれまで展開してきた国際協力の形を活かしたビジョン、すなわち、輸入禁止や法的規制など一方的に労働CSR/RBCを問うだけではなく、政府、企業、労働者などマルチステークホルダーが対等な形で対話、協力、エンゲージメントしながら、関係国とともに発展することを目指した労働CSR/RBCを推進するというビジョンが方向性としてあってもいいのではないだろうか。

労働CSR/RBC政策の範囲は非常に広く、省庁横断的である。その中核を担う中央省庁の組織にも、政策立案・遂行にあたって大きな制約があることは認識できる。例えば、省庁の責任ごとの厳格なマニフェストとルール、政党政治の影響、予算制約、公金支出に対する厳しい行政効率化の要請、社会構成員間の利害の熾烈な対立と調整の困難さ、硬直的な公務員人事制度、人員不足などである。

しかし、政府で働く人もまた労働者であり、ディーセント・ワークの実現はすべての人にとっての価値である。労働CSR/RBC政策は、国や地域全体の利益とともに地球全体の利益を実現する仕事であり、脆弱な人々を救済し、経済成長とディーセント・ワークを同時に実現し、究極的に貧困撲滅と平和に寄与することでSDGsの達成にも直結している。この観点で、政府職員の一人一人が果たすことのできる役割は非常に大きく、本報告書がその取組みの一助となれば幸いである。

▶ 参考文献

はじめに

OHCHR・OECD・ILO・EU [2020] OHCHR・OECD・ILO・EU 「責任あるビジネス 国際的文書による主要メッセージ」(2020年) https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_746883/lang--fr/index.htm

1章

- 青木 [2013] 青木崇 「国際機関における企業行動指針の形成と展開—CSR企業行動指針の策定を中心として」『日本労働研究雑誌』 Vol.640 (2013年) 76-89頁
- 足達他 [2018] 足達英一郎・村上芽・橋爪麻紀子『ビジネスパーソンのためのSDGsの教科書』日経BP(2018年)
- 川村 [2003] 川村雅彦 「2003年は『日本のCSR経営元年』: CSR(企業の社会的責任)は認識から実践へ」『ニッセイ基礎研REPORT2003年(7月)』(2003年) https://www.nli-research.co.jp/files/topics/36156_ext_18_0.pdf?site=nli
- CRC [2013] Committee on the Rights of the Child, General Comment No 16(2013) on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights, CRC/C/GC/16.
日本語訳については、日本弁護士連合会「子どもの権利条約 条約機関の一般的意見 一般的意見16」(平野裕二訳): https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/kokusai/humanrights_library/treaty/data/child_gc_ja_16.pdf
- CESCR[2017] Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comments No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities, E/C.12/GC/24.
日本語訳については、日本弁護士連合会「社会権規約 条約機関の一般的意見 一般的意見24」(日本弁護士連合会仮訳): https://www.nichibenren.or.jp/library/pdf/activity/international/library/human_rights/24.pdf
- 花見 [1979] 花見忠 「国際問題の国際化」『ジュリスト』第681号(1979年) 34-40頁
- Günter [1981] Hans Günter, “The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (History, contents, follow-up and relationship with relevant instruments of other organisations)” ILO Working Paper No. 18(1981), https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_125794/lang--en/index.htm
- Günter [1982] Hans Günter, “The International Labour Office Declaration of Multinational Enterprises and the International Code of Conduct Movement”, Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Journal (1982), <https://digitalcommons.lmu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=ilr>

- HRC [2011] 国連人権理事会 (HRC) 「ビジネスと人権に関する指導原則:国際連合『保護、尊重及び救済』 枠組実施のために」 A/HRC/17/31 (2011) (国連広報センター訳) https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
原文の理解のために解説 (訳者注) のあるものとして、アジア・太平洋人権情報センター (ヒューライツ大阪)・サステナビリティ日本フォーラム訳 <https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ruggie-framework/>
- ILO [1977] ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(第4版 (2017年改定)) https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_676220/lang-en/index.htm
宣言はこれまでに3回 (2000年、2006年、2017年) 改定されている。
- ILO [2007] ILO, “International Instruments and Corporate Social Responsibility: A Booklet to Accompany Training The Labour Dimension of CSR: from Principles to Practice” (2007), https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101247/lang-en/index.htm
- OECD[1976] OECD「OECD多国籍企業行動指針:世界における責任ある企業行動のための勧告2011年」(2011年改定版) (外務省仮訳) https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf
指針はこれまでに5回 (1979年、1984年、1991年、2000年、2011年) 改定されている。
- Muchlinski [2000] Peter Muchlinski, “Attempts to Extend the Accountability of Transnational Corporations: The Role for UNCTAD” , in M. T. Kamminga and S. Zia-Zarifi(eds.), Liability of Multinational Corporations under International Law (2000).
- Ruggie [2013] John Gerard Ruggie, Just Business: Multinational Corporations and Human Rights (2013).
日本語訳については、ジョン・ジェラルド・ラギー (東澤靖訳) 『正しいビジネス:世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』(岩波書店、2014年)。
- Sauvant & Aranda [1994] K.P. Sauvant & V. Aranda , “The International Legal Framework for Transnational Corporations” , in A.Fatouros(ed.), Transnational Corporations: the International Legal Framework (United Nations Library on Transnational Corporations, vol. 20)(1994), pp.83-115.
- UN[2015]. 国連総会 (UN) 「我々の世界を変革する:持続可能な開発のための2030アジェンダ」 A/RES/70/1 (2015) (外務省仮訳) <http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>
- UNCTAD [1999] UNCTAD, “The Social Responsibility of Transnational Corporations” (1999), <https://unctad.org/webflyer/social-responsibility>
- ## 2章
- GCNJ[web] グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)「国連グローバル・コンパクトの10原則」<https://www.ungcjin.org/gcnj/principles.html>
- UNGC他 [2012] 国連グローバル・コンパクト・UNICEF・セーブ・ザ・チルドレン「子どもの権利とビジネス原則」(2012年) <https://www.unicef.or.jp/csr/pdf/csr.pdf>
- 内閣府男女共同参画局 [web] 内閣府男女共同参画局「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」https://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/index.html
- 南・稲場 [2020] 南博・稲場雅紀『SDGs:危機の時代の羅針盤』岩波新書 2020年

- HRC [2011] 国連人権理事会「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」A/HRC/17/31 (2011) (国連広報センター訳) https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
原文の理解のために解説 (訳者注) のあるものとして、アジア・太平洋人権情報センター (ヒューライツ大阪)・サステナビリティ日本フォーラム訳 <https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ruggie-framework/>
- ILO [1977] ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(第4版 (2017年改定)) https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_676220/lang--en/index.htm
宣言はこれまでに3回 (2000年、2006年、2017年) 改定されている。
- ILO [2017] ILO “Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development” (2017) https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf
- OECD[1976] OECD「OECD多国籍企業行動指針：世界における責任ある企業行動のための勧告2011年」(2011年改定版) (外務省仮訳) https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf
指針はこれまでに5回 (1979年、1984年、1991年、2000年、2011年) 改定されている。
- OHCHR [2017] OHCHR「レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー及びインターセックスの人々に対する差別への取組み：企業のための行動基準」(2017年) (概要版) https://www.unic.or.jp/files/LGBTI_UN_4Pager_JP.pdf
- OHCHR・OECD・ILO・EU [2020] OHCHR・OECD・ILO・EU「責任あるビジネス 国際的文書による主要メッセージ」(2020年) https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_746883/lang--fr/index.htm
- UN[2015] 国連総会「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」A/RES/70/1 (2015) (外務省仮訳) <http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>

3章

- CESCR[2017] Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comments No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities, E/C.12/GC/24.
日本語訳については、日本弁護士連合会「社会権規約 条約機関の一般的意見 一般的意見24」(日本弁護士連合会仮訳) https://www.nichibenren.or.jp/library/pdf/activity/international/library/human_rights/24.pdf
- CRC [2013] Committee on the Rights of the Child (CRC), General Comment No 16(2013) on State obligations regarding the impact of the business sector on children’s rights, CRC/C/GC/16.
日本語訳については、日本弁護士連合会「子どもの権利条約 条約機関の一般的意見 一般的意見16」(平野裕二訳) https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/kokusai/humanrights_library/treaty/data/child_gc_ja_16.pdf

- HRC [2017] Human Rights Committee (HRC), Decision adopted by the Committee under article 5 (4) of the Optional Protocol, concerning communication No. 2285/2013, CCPR/C/120/D/2285/2013
- HRC [web] Human Rights Council (HRC), “Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights” , <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgontnc.aspx>
- ILO 駐日事務所 [2016] ILO 駐日事務所「アジア太平洋地域における社会的責任ある労働戦略と雇用創出」(2016年) : https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_541903/lang--ja/index.htm
- ILO 駐日事務所 [2020] ILO 駐日事務所「グローバル経済のためのルール 国際労働基準の手引き」(2020年) : https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_493801/lang--ja/index.htm
- ILO[2015] ILO, “Guidelines for just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all” (2015), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf
- ILO[2021] ILO, “User’s manual to the Guidelines for just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all” (2021), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_826060.pdf
- ILO [web] ILO 駐日事務所「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築～ビジネス活動におけるディーセント・ワークの促進を通じて～」(2022年) : https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/projects/WCMS_848737/lang--ja/index.htm
- ILO・OHCHR [2021] ILO & OHCHR, “The linkages between international labour standards, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and National Action Plans on Business and Human Rights” (2021): https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_800261/lang--en/index.htm
- OECD[2018-a] OECD「責任ある企業行動のためのデューデリジェンスガイダンス」(2018年)(外務省仮訳) <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000486014.pdf>
- OECD [2018-b] OECD, “Recommendation of the Council on the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct” (2018), OECD/LEGAL/0443, <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0443>
- OHCHR [2020] OHCHR, “Ensuring that business respects human rights during the Covid-19 crisis and beyond: The relevance of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Statement by the UN Working Group on Business and Human Rights” (2020): <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=E>
- UNWG[2016] UN Working Group on Business and Human Rights (UNWG) , “Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights” (2016), https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf
- Yukiko Arai [2016] Yukiko Arai, “Project: More and Better Jobs through Socially Responsible Labour Practice” (2016), http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_535616.pdf

4章

- 横溝 [2021] 横溝大 『『ビジネスと人権に関する指導原則』と抵触法』『ジュリスト』第1560号 (2021年) 39 - 43頁
- 欧州委員会 [2011] European Commission, “Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A renewed EU strategy 2011-2014 for Corporate Social Responsibility” (2011), COM(2011)681 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52011DC0681>
- 欧州委員会 [2016] European Commission, “Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Next steps for a sustainable European future - European action for sustainability” (2016), COM (2016) 739 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2016%3A739%3AFIN>
- 欧州委員会 [2017] European Commission, “Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Making Public Procurement work in and for Europe” (2017), COM (2017)572 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2017%3A572%3AFIN>
- 欧州委員会 [2018] European Commission, “Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Action plan: Financing Sustainable Growth” (2018), COM(2018)097 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52018DC0097>
- 欧州委員会 [2019-a] European Commission, “Reflection Paper: Toward a Sustainable Europe by 2030” (2019), COM (2019) 22, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM%3A2019%3A22%3AFIN>
- 欧州委員会 [2019-b] European Commission, “COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress” (2019), SWD (2019) 143, [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD\(2019\)143&lang=en](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD(2019)143&lang=en)
- 欧州委員会 [2019-c] European Commission, “Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: the European Green Deal” (2019), COM(2019)640 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1588580774040&uri=CELEX:52019DC0640>
- 欧州委員会 [2020] European Commission, “Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: the EU budget powering the recovery plan for Europe” (2020), COM(2020)442 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A442%3AFIN>

- 欧州委員会 [2021-a] European Commission, “Buying Social - a guide to taking account of social considerations in public procurement (2nd edition)” (2021), <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/45767>
- 欧州委員会 [2021-b] European Commission, “Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Trade Policy Review-An Open, Sustainable and Assertive Trade Policy” (2021), COM(2021)66 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2021:66:FIN>
- 欧州委員会 [2022] European Commission, “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937” (2022), COM(2022)71 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022PC0071>
- 欧州委員会 [web-a] European Commission, “Recovery plan for Europe” , https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_en
- 欧州委員会 [web-b] European Commission, “Policy coherence for development” , https://ec.europa.eu/international-partnerships/policy-coherence-development_en
- 欧州議会 [2010] European Parliament, “European Parliament resolution of 25 November 2010 on corporate social responsibility in international trade agreements” (2010), 2012/C 99 E/19, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:099E:0101:0111:EN:PDF>
- 欧州議会 [2016] European Parliament, “European Parliament resolution of 25 October 2016 on corporate liability for serious human rights abuses in third countries” (2016), P8_TA(2016)0405, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0405_EN.html
- 欧州議会 [2018] European Parliament, “European Parliament resolution of 29 May 2018 on sustainable finance” (2018), 2018/2007 (INI), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0215_EN.pdf, para.17.
- 欧州議会 [2021] European Parliament, “Corporate due diligence and corporate accountability: European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability” (2021), P9_TA(2021)0073, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html
- 欧州理事会 [2000] European Council, “Presidency Conclusion, Lisbon European Council 23 and 24 March 2000” (2000), https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm
- 欧州理事会 [2015-a] European Council, “Council Conclusion on the Action Plan on Human Rights and Democracy 2015-2019” (2015), https://ec.europa.eu/anti-trafficking/council-conclusions-action-plan-human-rights-and-democracy-2015-2019_en
- 欧州理事会 [2015-b] European Council, Council Decision 2015/2071(2015), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015D2071&from=EN>

- 欧州理事会 [2020] European Council, “Council Conclusion on the Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024” (2020), https://eeas.europa.eu/sites/default/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_2020-2024.pdf
- ASCC [2009] ASEAN Socio-Cultural Community(ASCC), “ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint” (2009), <http://www.asean.org/wp-content/uploads/images/archive/5187-19.pdf>
- ASCC [2016] ASEAN Socio-Cultural Community(ASCC), “ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint 2025” (2016), <https://www.asean.org/wp-content/uploads/2012/05/8.-March-2016-ASCC-Blueprint-2025.pdf>
- ASEAN [2016-a] ASEAN, “Vientiane Declaration on Transition from Informal Employment to Formal Employment towards Decent Work Promotion in ASEAN” (2016), <https://asean.org/vientiane-declaration-on-transition-from-informal-employment-to-formal-employment-towards-decent-work-promotion-in-asean/>
- ASEAN [2016-b] ASEAN, “ASEAN Guidelines for Corporate Social Responsibility (CSR) on Labour” (2016), <https://asean.org/wp-content/uploads/2012/05/ASEAN-Guidelines-for-CSR-on-Labour.pdf>
- ASEAN 政府間人権委員会 [2014] ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights, “ASEAN Baseline Study on CSR and human rights” (2014), https://aichr.org/wp-content/uploads/2019/01/AICHRs_Thematic_Study_on_CSR_and_Human_Rights_in_ASEAN.pdf
- ASEAN CSR on Labour Forum [2016] ASEAN CSR on Labour Forum, “ASEAN CSR on Labour: from Guideline to Action” Recommended strategies to promote application of ASEAN CSR Guidelines on Labour to business sector (2016), <https://www.asean-csr-network.org/c/images/ForumonASEANCSRonLabourfromGuidelinetoAction-Report13Oct16.pdf>
- EC委員会 [2001] Commission of the European Communities, “Green Paper: Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility” (2001), COM/2001/0366 final, [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2001\)366](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2001)366)
- EC委員会 [2005] Commission of the European Communities, “Communication to the Spring European Council, Working together for Growth and Jobs: A New Start for the Lisbon Strategy” (2005), COM(2005)24final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A52005DC0024>
- EC委員会 [2006] Commission of the European Communities, “Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee, Implementing the Partnership for growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility” (2006), COM(2006)136final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=celex:52006DC0136>
- EC委員会 [2008] Commission of the European Communities, “Communication from the Commission on the European Competitiveness Report 2008” (2008), COM(2008)774 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52008DC0774>

- OHCHR [2021] OHCHR, “EU Mandatory Human Rights Due Diligence Directive: Recommendations to the European Commission” (2021), <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ohchr-recommendations-to-ec-on-mhrdd.pdf>
- OHCHR [2022] OHCHR, “OHCHR Feedback on the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence” (2022), <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-05/eu-csddd-feedback-ohchr.pdf>.
- Platform on Sustainable Finance [2021] Platform on Sustainable Finance, “Draft Report by Subgroup4: Social Taxonomy” (2021), https://ec.europa.eu/info/publications/210712-sustainable-finance-platform-draft-reports_en

5章

- 経団連 [2017] 日本経済団体連合会「企業行動憲章：実行の手引き（第7版）」（2017年）<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/tebiki7.pdf>
- 経団連 [2019] 日本経済団体連合会「人権を尊重する経営の推進と我が国の行動計画（NAP）に対する意見」（2019年）https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2019/1121_03.html
- 経団連・東京大学・GPIF [2020] 日本経済団体連合会・東京大学・年金積立金管理運用独立行政法人「ESG投資の進化、Society 5.0の実現、そしてSDGsの達成へ：課題解決イノベーションへの投資促進」（2020年）<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/026.html>
- サステナビリティ消費者会議 [2020] サステナビリティ消費者会議『『ビジネスと人権』に関する行動計画の原案に対する意見』（2020年）<https://www.bhr-nap-cspf.org/recommendation/pc2-5/>
- GPIF [2020] 年金積立金管理運用独立行政法人「外国株式を対象としたESG指数を選定しました」（2020年）https://www.gpif.go.jp/investment/esg_selection03_JP.pdf
- GPIF [web] 年金積立金管理運用独立行政法人「ESG投資とSDGsのつながり」<https://www.gpif.go.jp/investment/esg/#c>
- PRI [2018] 責任投資原則（PRI）「責任投資原則 国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）と国連グローバル・コンパクトと連携した投資家イニシアチブ」（2018年）：<https://www.unpri.org/download?ac=14736>
- PRI [2020-a] The Principles of Responsible Investment（PRI）, “Why and how investors should act on human rights”（2020）, <https://www.unpri.org/download?ac=11953>
- PRI [2020-b] The Principles of Responsible Investment（PRI）, “Briefing on sustainable finance policy in Japan”（2020）, https://dwtyzx6upklss.cloudfront.net/Uploads/k/y/y/policybriefingjapan20201014en_387326.pdf
- 全国消費者団体連絡会 [2020] 全国消費者団体連絡会『『ビジネスと人権』に関する行動計画の原案に対する意見』（2020年）<http://www.shodanren.gr.jp/database/429.htm>
- 日弁連 [web] 日本弁護士連合会「ビジネスと人権に関する取組」https://www.nichibenren.or.jp/activity/international/human_rights/business.html

- 作業部会 [2019] ビジネスと人権に関する行動計画 (NAP) に係る作業部会「『ステークホルダー共通要請事項』及び要請書」(2019年) https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_735161/lang-ja/index.htm
- プラットフォーム [2020] ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォーム「ビジネスと人権NAP：すべては今後の取組みにかかっている：NAP公表に際して市民社会からのコメント」(2020年) http://www.bhr-nap-cspf.net/bhrnap_statement_civilsocietyjp_jp_10162020.pdf
- 連合 [2020] 日本労働組合総連合会「『ビジネスと人権』に関する行動計画の策定・公表に対する談話」(2020年) https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/article_detail.php?id=1115
- Business and Human Rights Resource Centre [web] Business and Human Rights Resource Center, “List of large businesses, associations & investors with public statements & endorsements in support of mandatory due diligence regulation” , <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/list-of-large-businesses-associations-investors-with-public-statements-endorsements-in-support-of-mandatory-due-diligence-regulation/>
- ECCJ [2019] European Coalition for Corporate Justice, “Over 100 NGOs demand human rights and environmental due diligence legislation” (2019), <https://corporatejustice.org/news/over-100-ngos-demand-human-rights-and-environmental-due-diligence-legislation/>
- GPIF&World Bank [2018] Government Pension Investment Fund & World Bank, “Incorporating Environmental, Social and Governance (ESG) Factors into Fixed Income Investment” (2018), <https://documents1.worldbank.org/curated/en/913961524150628959/pdf/Incorporating-environmental-social-and-governance-factors-into-fixed-income-investment.pdf>
- ICC [2019] International Chamber of Commerce, “Engagement with the United Nations on Business and Human Rights – Key Messages” (2019), <https://iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2019/10/icc-engagement-with-un-on-business-and-human-rights.pdf>
- ICC [2020-a] International Chamber of Commerce, “ICC Briefing: The United Nations Treaty Process in Business and Human Rights” (2020), <https://iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2019/10/icc-issues-brief-on-un-treaty-process-finalb.pdf>
- ICC [2020-b] International Chamber of Commerce, “ICC COVID-19 Response – A Call to Action to Save Our SMEs” (2020), <https://iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2020/03/2020-sos-call-to-action-web.pdf>
- IOE, Business at OECD, Business Europe [2019] International Organization of Employers, Business at OECD and Business Europe, “Joint business response to the Revised Draft Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises” (2019), <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=145680&token=d0a1ad270b24083cc353ac9a2bf326c670c35495>
- ITUC [2018] International Trade Union Confederation, “Congress Statement: Building Workers’ Power” (2018), <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-congress2018-en.pdf>

- ITUC [2020] International Trade Union Confederation, “Towards mandatory due diligence in global supply chains” (2020), https://www.ituc-csi.org/towards_mandatory_due_diligence?lang=en
- Tony’ s Chocolonely 他 [2017] Tony’ s Chocolonely and others, “Een Wet Zorgplicht Kinderarbeid Pakt Kinderarbeid Serius Aan” (2017), https://tonyschocolonely.com/storage/configurations/tonyschocolonelycom.app/files/wetzorgplichtkinderarbeid/een_wet_zorgplicht_pakt_kinderarbeid_serius_aan.pdf
- Tony’ s Chocolonely 他 [2020] Tony’ s Chocolonely and others, “Due Diligence Wetgeving pakt negatieve impact op mens en milieu serius aan” (2020), <https://tonyschocolonely.com/nl/en/our-mission/news/due-diligence-legislation-puts-an-end-to-negative-impact-on-people-and-the-environment>
- NHRI Asia Pacific Forum[2021] Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions, “UNGPs+10/Next Decade BHR: Open Call for Input” (2021), <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/nhris/asia-pacific-nhri-network.pdf>
- WBCSD[2020] World Business Council for Sustainable Development, “CEO Guide to Human Rights (2nd ed.)” (2020), <https://www.wbcds.org/Programs/People-and-Society/Tackling-Inequality/Human-Rights/News/WBCSD-launches-second-edition-of-CEO-Guide-to-Human-Rights>

6章

- 外務省 [2015] 外務省「2015 G7エルマウ・サミット首脳宣言（仮訳）」（2015年）https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page4_001244.html
- 外務省 [2017] 外務省「G20 ハンブルク首脳宣：相互に連結された世界の形成」（2017年）<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000271331.pdf>
- 外務省 [2021] 外務省「G7カーブスベイ首脳コミュニケ：より良い回復のためのグローバルな行動に向けた我々の共通のアジェンダ」（2021年）<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100200083.pdf>
- 外務省 [2022] 外務省「G7エルマウ首脳声明」（2022年）https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page4_005632.html
- 経済産業省 [2021] 経済産業省「G7貿易大臣会合 付属文書A 強制労働に関するG7貿易大臣声明」（2021年）<https://www.meti.go.jp/press/2021/10/20211022008/20211022008.html>
- JETRO [web] 日本貿易振興機構「特集サプライチェーンと人権」https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/
- JETRO [2021-a] 日本貿易振興機構「フランス共和国 親会社及び経営を統括する企業の監視義務に関する2017年3月27日付け法律2017-399号（1）（参考和訳）」（2021年）<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2021/01/9cb61dd611a50c96.html>
- JETRO [2021-b] 日本貿易振興機構「ビジネス短信 反外国制裁法が成立、6月10日に即日施行（中国）」（2021年6月14日）<https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/06/c8bd174fe077c4e6.html>

- 矢口義教 [2007] 矢口義教「近年のイギリスにおけるCSRの展開：政策面に注目して」『経営学研究論集』第27号（2007年）
- ロイター [2021] ロイター「ユニクロの綿シャツ、米が1月に輸入差し止め新疆の強制労働巡り懸念」（2021年5月19日）<https://jp.reuters.com/article/uniqlo-us-idJPKCN2D00GC>
- 労働政策研究・研修機構 [2006] 労働政策研究・研修機構「企業の社会的責任（CSR）：イギリス 政府主導によるCSRの積極的展開」（2006年）https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_2/england_01.html
- 英国政府 [2014] HM Government, “Modern Slavery Strategy” (2014), https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/383764/Modern_Slavery_Strategy_FINAL_DEC2015.pdf
- 英国政府 [2019] Government Commercial Function & Civil Service, “Tackling modern slavery in government supply chains” (2019), https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/830150/September_2019_Modern_Slavery_Guidance.pdf
- 英国政府 [2020] UK Government, “Policy Paper: UK government response to the OECD peer review of the United Kingdom National Contact Point” (2020), <https://www.gov.uk/government/publications/oecd-peer-review-of-the-united-kingdoms-national-contact-point-government-response-october-2020/uk-government-response-to-the-oecd-peer-review-of-the-united-kingdom-national-contact-point>
- 英国政府 [web] UK government, “Modern slavery statement registry” : <https://modern-slavery-statement-registry.service.gov.uk/search-results?Search=>
- 英国政府他 [2020] The Governments of Australia, Canada, New Zealand, United Kingdom and the United States, “Policy paper: Trafficking in supply chains: principles for government action – principles to guide government action to combat human trafficking in global supply chains” (2020), <https://www.gov.uk/government/publications/trafficking-in-supply-chains-principles-for-government-action>
- 英国内務省 [2020] Home Office, “UK government modern slavery statement” (2020), <https://www.gov.uk/government/publications/uk-government-modern-slavery-statement>
- 英国内務省 [2021] Home Office, “Statutory guidance – Transparency in supply chains: a practical guide” (Updated 2021), <https://www.gov.uk/government/publications/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide>
- タイ法務省 [2019] Ministry of Justice, Thailand, “First National Action Plan on Business and Human Rights (2019-2022)” (2019), https://www.th.undp.org/content/thailand/en/home/library/democratic_governance/thailand-s-1st-national-action-plan-on-business-and-human-rights.html
- タイ労働省 [2020] Ministry of Labour, Thailand, “Thai Labour Standard: Labour Corporate Social Responsibility: Requirements” (2020), https://www.magnecomp.tdk.com/Document/TH_Labor/Thai_Labor_Standard_en.pdf

- 独国政府 [2016] The Federal Government, “National Action Plan: Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights” (2016), <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/610714/fb740510e8c2fa83dc507afad0b2d7ad/nap-wirtschaft-menschenrechte-engl-data.pdf>
- 独国外務省 [2020] The Federal Foreign Office, “Final Report: Monitoring of the status of implementation of the human rights due diligence obligations of enterprises set out in the National Action Plan for Business and Human Rights 2016-2020” (2020), <https://www.auswaertiges-amt.de/en/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/monitoring-nap/2131054>
- DIM [2015] Deutsches Institut für Menschenrechte, “National Baseline Assessment” (2015), <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/national-baseline-assessment-umsetzung-der-un-leitprinzipien-fuer-wirtschaft-und-menschenrechte>, p.14.
- 仏国国民議会 [web] L’Assemblée Nationale, “Proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre” , <https://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1519.asp>
- 米国共通役務庁 [web] US General Services Administration, “Sustainable Facilities Tool” , <https://sftool.gov/plan/545/responsible-business-conduct>
- 米国国務省 [2013] US Department of State, “U.S. Government Approach on Business and Human Rights” (2013), https://www.law.ou.edu/sites/default/files/tab-ftr-a/image/us_approach_2013.pdf
- 米国国務省 [2016] US Department of State, “Responsible Business Conduct: First National Action Plan for the United States of America” (2016), <https://www.state.gov/responsible-business-conduct-national-action-plan/>
- 米国国務省 [2021] US Department of State, “10th Anniversary of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights” (2021), <https://www.state.gov/10th-anniversary-of-the-un-guiding-principles-on-business-and-human-rights/>
- 米国国務省 [web] US Department of State, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, “Business and human rights” , <https://www.state.gov/key-topics-bureau-of-democracy-human-rights-and-labor/business-and-human-rights/>
- 米国大統領府 [1999] Executive Office, Executive Order 13126 of June 12, 1999 “Prohibition of Acquisition of Products Produced by Forced or Indentured Child Labor” (1999), <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-1999-06-16/pdf/99-15491.pdf>
- 米国大統領府 [2012] Executive Office, Executive Order 13627 of September 25, 2012 “Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal Contracts” (2012), <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2012-10-02/pdf/2012-24374.pdf>
- Bauer [2018] Theresa Bauer, “CSR in Germany: The Role of Public Policy” The Critical State of Corporate Social Responsibility in Europe: Critical Studies on Corporate Responsibility, Governance and Sustainability, vol 12 (2018), pp.101-120.

- BHRRC [2019] Business and Human Rights Resource Centre, “Total lawsuit (re failure to respect French duty of vigilance law in operations in Uganda)” (2019), <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/total-lawsuit-re-failure-to-respect-french-duty-of-vigilance-law-in-operations-in-uganda/>
- BHRRC [web] Business and Human Rights Resource Centre, “Modern Slavery Statements – A database of historical modern slavery statements published by over 18,000 companies previously held on modern Slavery Registry” , <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/modern-slavery-statements/>
- CGE [2020] Conseil Général de L'économie, “Evaluation de la mise en œuvre de la loi n ° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d' ordre” (2020), https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/273894_0.pdf
- HRC[2014] Human Rights Council , “Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: Visit to the United States of America” (2014), A/HRC/26/25/Add.4, https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/26/25/Add.4
- ILO [2013] ILO, “Studies on growth with equity – Social Dimensions of Free Trade Agreement” (2013), https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_228965/lang--ja/index.htm
- ILO [2017] ILO, “Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment agreement” (2017), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_564702.pdf
- ILO [2019] ILO, “Labour provisions in G7 trade agreements: a comparative perspective” (2019), https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_719226/lang--en/index.htm
- KnowTheChain [2018] Know TheChain, “Eradicating Forced Labour in Electronics: What do company statements under the UK Modern Slavery Act tell us?” (2018),https://knowthechain.org/wp-content/uploads/KTC-ICT-MSA-Report_Final_Web.pdf
- OECD [2020] OECE, “Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2020” (2020), <http://mneguidelines.oecd.org/2020-Annual-Report-MNE-Guidelines-EN.pdf>
- OHCHR [2022] OHCHR, “Sustainable Global Supply Chains: G7 Leadership on UNGP Implementation” (2022): <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-05/report-sustainable-global-supply-chains-g7.pdf>
- Pairchaiyapoom [2020] Nareeluc Pairchaiyapoom、人権指標研究会「国際人権シンポジウム～「ビジネスと人権」における国内人権機関の役割と実践～」(2020年2月1日早稲田大学 (<https://hri2020.com/program/>))
- Sherpa [web] Sherpa, “Creating a Public Authority to Enforce the Duty of Vigilance Law: A Step Backward?” , <https://www.asso-sherpa.org/creating-a-public-authority-to-enforce-the-duty-of-vigilance-law-a-step-backward>

7章

- 外務省 [2019] 外務省「ビジネスと人権に関するベースラインスタディ」（2019年）https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003272.html
- 外務省 [2021-a] 外務省「『ビジネスと人権』に関する行動計画の推進にむけて」（2021年）https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page23_003546.html
- 外務省 [2021-b] 外務省『ビジネスと人権』に関する取組事例集：「ビジネスと人権の指導原則」に基づく取組の浸透・定着に向けて」（2021年）<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100230712.pdf>
- 外務省 [web-a] 外務省「ビジネスと人権」に関するポータルサイト <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>
- 外務省 [web-b] 外務省「OECD多国籍企業行動指針」<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>
- 外務省・厚生労働省・経済産業省 [2022] 外務省、厚生労働省、経済産業省「OECD多国籍企業行動指針（2011年改定版）日本連絡窓口（NCP）の手続手引」（最終2022年7月8日）<https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-05/report-sustainable-global-supply-chains-g7.pdf>
- 川村 [2003] 川村雅彦「2003年は『日本のCSR経営元年』：CSR（企業の社会的責任）は認識から実践へ」『ニッセイ基礎研REPORT2003年（7月）』（2003年）https://www.nli-research.co.jp/files/topics/36156_ext_18_0.pdf?site=nli
- 川村 [2005] 川村雅彦『CSR経営：パーフェクトガイド』Nanaブックス 2015年、12-39頁。
- 環境省 [2003] 環境省「環境報告ガイドライン（2003年版）」（2013年）<https://www.env.go.jp/policy/report/h15-05/all.pdf>
- 環境省 [2005] 環境省「『社会的責任（持続可能な環境と経済）に関する研究会』報告書」（2005年）<https://www.env.go.jp/policy/report/h17-04/index.html>
- 環境省 [2018] 環境省「環境報告書ガイドライン（2018年版）」（2018年）<http://www.env.go.jp/policy/2018.html>
- 環境省 [2020] 環境省「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門：OECDガイダンスを参考に」（2020年）<https://www.env.go.jp/press/108293.html>
- 環境省研究会 [2017] 環境省・平成28年度環境報告ガイドライン・環境会計ガイドライン改定に向けた研究会「環境報告ガイドライン及び環境会計ガイドライン改定に向けた論点整理」（2017年）<http://www.env.go.jp/press/files/jp/105563.pdf>
- 経済産業省 [2004] 経済産業省「『企業の社会的責任（CSR）に関する懇談会』中間報告書」（2004年）<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1009632>（国立国会図書館デジタルコレクションより）
- 経済産業省 [2017] 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンスーESG・非財務情報と無形資産投資（価値協創ガイダンス）」：https://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyoukaikai/ESGguidance.html
- 経済産業省 [2019] 経済産業省「SDGs経営ガイド」（2019年）<https://www.meti.go.jp/press/2019/05/20190531003/20190531003-1.pdf>

- 経済産業省 [2021] 経済産業省「繊維産業のサステナビリティに関する検討会報告書：新しい時代への設計図」(2021年) https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/textile_industry/pdf/20210712_1.pdf
- 経済産業省 [2022] 経済産業省「日本政府は『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』を策定しました」(2022年) <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>
- 経済産業省 [web] 経済産業省「ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンにむけて～」 <https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>
- 経済同友会 [2010] 経済同友会「日本企業のCSR－進化の軌跡－」(2010年) <https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2010/100413a.html>
- 厚生労働省 [2004] 厚生労働省「『労働におけるCSRのあり方に関する研究会』中間報告書」(2004年) <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/s0625-8.html>
- 厚生労働省 [2008] 厚生労働省「労働に関するCSR推進研究会報告書」(2008年) <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/03/s0331-6.html>
- 厚生労働省 [2021] 厚生労働省「2021年アクション・プレッジ」(2021年) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17631.html
- 国際労働財団 [web] 国際労働財団トップページ <https://www.jilaf.or.jp/>
- JETRO [web] 日本貿易振興機構「特集 サプライチェーンと人権」 https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/
- SDGs推進円卓会議構成員 [2020] SDGs推進円卓会議構成員「SDGsでコロナ危機を克服し、持続可能な社会をつくるためのSDGs推進円卓会議構成員による提言」(2020) <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100078948.pdf>
- SDGs推進本部 [2016] 持続可能な開発目標(SDGs)推進本部「SDGs実施指針改定版」(2016年) <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/dai2/siryou1.pdf>
- SDGs推進本部 [2020] 持続可能な開発目標(SDGs)推進本部「SDGsアクションプラン2021～コロナ禍からの『よりよい復興』と新たな時代への社会変革～」(2020年)、<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/dai9/actionplan2021.pdf>
- 自由民主党政務調査会 [2021] 自由民主党政務調査会「外交部門 わが国の人権外交のあり方検討プロジェクトチーム第一次提言」(2021年) https://jimin.jp-east-2.storage.api.nifcloud.com/pdf/news/policy/201677_1.pdf
- 有識者検討会 [2020] スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会「『責任ある機関投資家』の諸原則：チュワードシップ・コード(再改定版、2020年) : <https://www.fsa.go.jp/news/r1/singi/20200324/01.pdf>
- 谷本寛治 [2020] 谷本寛治『企業と社会：サステナビリティ時代の経営学』(中央経済社、2020年)、123-146頁

- 東京証券取引所 [2021] 株式会社東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード：会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために」（2021年）<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jdy-att/nlsgeu000005lnul.pdf>
- 内閣官房日本経済再生総合事務局 [2018] 内閣官房日本経済再生総合事務局「未来投資戦略2018『Society 5.0』『データ駆動型社会』への変革」（2018年）http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_zentai.pdf
- 内閣府 [2008] 内閣府「『安全・安心で持続可能な未来のための社会的責任に関する研究会』報告書」（2008）<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1167162>（国立国会図書館デジタルコレクションより）
- 内閣府 [web] 内閣府「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」https://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/index.html
- 藤井・新谷 [2008] 藤井敏彦・新谷大輔『アジアのCSRと日本のCSR：持続可能な成長のために何をすべきか』日科技連出版社2008年
- 農林水産省 [web] 農林水産省「『ビジネスと人権』に関する行動計画」https://www.maff.go.jp/j/kokusai/kokusei/kanren_sesaku/OECD/b_and_hr201016.html
- 連絡会議 [2020-a] ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」（2020年）<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>
- 連絡会議 [2020-b] ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会ステークホルダーの構成員の皆様へ」（2020年）<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100101258.pdf>
- 作業部会 [2019] ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）に係る作業部会「『ステークホルダー共通要請事項』及び要請書」（2019年）https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_735161/lang-ja/index.htm
- 作業部会 [2020] ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）に係る作業部会「第2要請書及び『ステークホルダー共通要請事項（第2）』（2020年）https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/meetingdocument/wcms_746763.pdf
- 法務省 [web] 法務省「企業における人権研修～企業の人権研修担当の方々へ」https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html
- ILO駐日事務所 [2018] ILO駐日事務所「SDGsと企業戦略：競争力強化と社会的責任ある経営・雇用戦略」（2018年）https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_646082/lang-ja/index.htm
- ILO駐日事務所 [2020-a] ILO駐日事務所「ビジネスと人権行動計画（NAP）策定に向けた関連文書の分析～主要テーマごとの参照事項の集約」（2020年）https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_736450/lang-ja/index.htm
- ILO駐日事務所 [2020-b] ILO駐日事務所「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）発表に向けて、ステークホルダーが昨年に引き続き第2の共通要請事項を提出」（2020年）https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_746756/lang-ja/index.htm
- ILO駐日事務所 [2020-c] ILO駐日事務所「日本とILOの協力」（2020年）https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/partnerships-with-japan/WCMS_557870/lang-ja/index.htm

ILO 駐日事務所 [2021] ILO 駐日事務所「グローバル・サプライチェーンにおける責任ある労働慣行を促進するために、日本の主要投資国としての役割を發揮する：アジア太平洋地域を中心に重要性が増す海外投資国としての日本の役割」(2021年) https://www.ilo.org/tokyo/whatsnew/WCMS_782624/lang-ja/index.htm

ILO 駐日事務所 [web] ILO 駐日事務所「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン 策定に向け初の労使対話を開催」(2022年) https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_849463/lang-ja/index.htm

ASPI [2020] Australian Strategic Policy Institute (Vicky Xiuzhong Xu with Danielle Cave, Dr James Leibold, Kelsey Munro, Nathan Ruser), “Uyghurs for sale: ‘Re-education’ forced labour and surveillance beyond Xinjiang” (2020), <https://www.aspi.org.au/report/uyghurs-sale>

UN[2015] 国連総会「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」A/RES/70/1 (2015) (外務省仮訳) <http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>, para.10.

8章

経団連 [2020] 日本経済団体連合会「第2回企業行動憲章に関するアンケート調査結果」(2020年) https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098_honbun.pdf、32頁。

連絡会議 [2020] ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」(2020年) <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>

ILO[2022] 「現代奴隷制の世界推計：強制労働と強制結婚」(2022年) https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_855407/lang-ja/index.htm

ILO 駐日事務所 [2017] ILO 駐日事務所「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(2017年) https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_577671/lang-ja/index.htm

DIHR[2019] The Danish Institute for Human Rights, “National Human Rights Commission of Thailand - Business and Human Rights Work” (2019) https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrd_2020/nhri_case_stories/thailand_nhri_bhr_case_study_2020.pdf

UN[2015] 国連総会「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」A/RES/70/1 (2015) (外務省仮訳) <http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>



EUROPEAN UNION

この資料は「アジアにおける責任あるサプライチェーンプログラム」において、
欧州連合（EU）の資金を活用し、作成されたものである。