

## 参考資料

(ILO 駐日事務所仮訳)

### 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

(2016年6月10日採択)

2016年にジュネーブで開催された第105回国際労働総会において、「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」と題された「レポートIV」に基づいて一般討議が行われ、

1. 以下の「結論」を採択し、
2. ILO理事会に以下の(a)および(b)を要請した。

- (a) 今後の作業計画において「結論」を十分考慮すること。
- (b) 今後の計画および予算案作成の際に「結論」を考慮するとともに、2016年～2017年の2年間の計画および予算を実施するにあたり、できる限り「結論」を実行するよう事務局長に要請すること。

#### 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

グローバル・サプライチェーンによるディーセント・ワークと、包摂的発展の実現に係る機会と課題

1. グローバル・サプライチェーンは複雑かつ多様で、しかも分断されている。グローバル・サプライチェーンは、繊維、被服、小売、履き物、自動車、食品および農業、海産物、水産、エレクトロニクス、建設、観光および接客業、園芸、輸送ならびにその他の部門において、技術的進歩に後押しされ、拡大してきた。グローバル・サプライチェーンはこれまで経済の発展、雇用の創出、貧困の削減、起業に寄与してきたが、非公式な経済から公式な経済への移行に貢献する可能性もある。グローバル・サプライチェーンは、技術移転の促進、新しい製造方式の導入、より付加価値の高い事業活動へ

の進出を通じて、スキル開発、生産性および競争力を強化することにより、開発の原動力となることができる。

2. 高齢化、人口増加、女性の労働市場への参入増加といった観点から人口動態の変化を見ると、グローバル・サプライチェーンが雇用創出に与えるプラスの影響は重要である。今、世界各地で、何百万人もの若者が労働市場に参入する機会を探し求めている。グローバル・サプライチェーンへの参加は、こうした若者が公式な仕事の世界で足掛かりを得、自分自身とその家族が豊かに暮らし、人生において成功する機会を増やすことになる。

3. それと同時に、グローバル・サプライチェーンのあらゆるレベルにおける失敗が、労働安全衛生、賃金、労働時間など労働条件の面

でディーセント・ワーク欠如の要因となっており、雇用関係とそれによってもたらされる保護にも影響を与えている。このような失敗は、労働権、特に結社の自由と団体交渉権を損なう要因にもなっている。グローバル・サプライチェーンでは、非公式性、非標準的雇用、仲介者の利用が普通である。一部のグローバル・サプライチェーンにおける児童労働と強制労働の存在は、グローバル・サプライチェーンの下位部分で深刻な問題となっている。多くのグローバル・サプライチェーンには移民労働者と在宅形態の労働者が見受けられるが、彼らはさまざまな種類の差別に直面し、法の保護を限定的にしか、あるいは全く受けられない恐れがある。

4. 多くの部門において、女性がグローバル・サプライチェーンの労働力の大部分を占めている。女性は、サプライチェーンの下位層で低賃金の職に就いている割合が相対的に高く、あまりにも頻繁に差別、セクシャル・ハラスメントその他の職場の暴力の被害にあっている。また、女性労働者は、社会的保護措置全般、とりわけ母性保護を受けられず、キャリアの機会が限られている。

5. 輸出加工区（EPZ）はどれも同じというわけではなく、その特質に大きな違いがある。グローバル・サプライチェーンに組み込まれた相当数のEPZにおいて、ディーセント・ワークの欠如が報告されている。労働における基本的原則および権利とディーセント・ワークを、EPZを含むすべての地域に適用すべきである。EPZは、多くの場合、投資誘致と雇用創出を目的として労働関連法や税制の適用を除外され、労働組合活動と団体交渉権に制限が設けられている。EPZ内では長時間労働、強制残業、賃金差別が慣行となっている。

6. 政府は、法令遵守の履行を効果的に監視するための能力と資源が限定的であったと思われる。グローバル・サプライチェーンが国境を

越えて拡大したことで、こうしたガバナンスギャップ（統治構造の空白）が拡大している。

7. ILOは、労働の世界において権限、経験、専門知識を有し、発展に向けた規範的アプローチをとり、政労使三者構成をとっていることから、グローバル・サプライチェーンのガバナンスギャップに取り組む比類なき立場にある。ILOのこうした取り組みにより、グローバル・サプライチェーンは発展への足掛かりとしてその可能性を十分発揮できるようになる。

#### 経済発展とディーセント・ワークの両立のために実施されてきた介入

8. 経済発展とグローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワーク（国際労働基準の尊重を含む）の両立を可能にするため、ILO事務局、加盟国政労使およびその他の利害関係者は、広範な政策、戦略、行動およびプログラムを実施してきた。これらの取り組みはすべて職場、国家、産業部門、地域、世界とさまざまなレベルで立案され、実施されてきた。このように幅広く介入が実施されてきたにもかかわらず、ディーセント・ワークの欠如とガバナンスギャップがいまだに存在しており、これらの課題への取り組みが求められている。

9. 多くの加盟国は、国の労働行政と労働監督制度を強化することでガバナンスギャップを解消する措置を講じてきた。加盟国はこのほかにも、他の国際機関や多国籍機関、地域集団を通じて働きかけを行うとともに、中核的労働基準を含む労働条項を貿易協定や公共調達に盛り込むことにより、また、技術協力プログラムにより、さまざまな課題に取り組んできた。その他の介入として、グローバル・サプライチェーン全体の責任に関する法律制定があるが、場合によっては国境を越えたサプライチェーン規制が行われることもある。しかし、すべての加盟国がグローバル経済への参加に伴う急速な変化

に効果的に対応できたわけではない。

10. 民間のコンプライアンスへの取り組みは、個々の企業や業界団体、複数の利害関係者で構成された団体が行っている。こうした取り組みは、幅広い課題に焦点を置き、監査、最優良事例の共有、苦情処理メカニズム、ピア・ラーニング、指導と能力構築などさまざまな戦略を用いて行われてきた。ビジネスと人権に関する国連指導原則（「国連指導原則」）に定めるとおり、企業は事業活動において労働者の権利を尊重する責任を負い、政府は国の法令を実施し、執行する義務を負っている。その他の利害関係者による職場のコンプライアンスを推進する取り組みは、公的な統治制度の実効性と効率を支えることはできても、その代わりになることはできない。

11. 社会的パートナーは、国境を越えた社会的対話に関わり、国際的枠組協定、結社の自由協約や拘束力のある協定の交渉を行ってきた。また、業界全体の交渉を行い、部門別の基準、方法と手引きを策定してきた。これらの方法については、例えば、非司法的苦情処理メカニズムを利用して、また、労使関係のメカニズムに対する認識を高めるなどして、その効果と影響力をさらに高める余地がある。

12. ILO は、これらの取り組みのいくつかにおいて、支援および政策に関する助言を与え、技術協力活動を行うなど、その権限の範囲内で重要な役割を果たしてきた。

**グローバル・サプライチェーンにおいて経済的効果とディーセント・ワークの調和を達成するための政府および社会的パートナーによる適切な統治制度と統治手段**

13. 国連指導原則は、次のような認識に基づいている。

(a) 加盟国は人権と基本的自由を尊重し、保護し、実現する義務を負っており、

(b) 企業の役割は、社会のなかで専門的機能を果たす専門的組織として、すべての適用法を遵守し、人権を尊重することであり、

(c) 違反が生じた場合に講じられる適切かつ効果的な救済策に適合する権利と義務が必要である。

2011年に国連指導原則を採択した総会決議は、国家には法を施行する義務があり、企業にはそれを遵守する義務があることを強調した。この決議では、国の機関、法律制定および施行の脆弱さはグローバル化の恩恵を最大化する妨げとなること、また、産業部門、国家、地域、世界のレベルでガバナンスギャップを埋めるためにさらなる措置が必要であることを強調している。こうした措置には、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの諸課題をより適切に管理するために、すべての関係者の能力構築を図ることを含めるべきである。国連指導原則は、すべての国家および、多国籍企業か否かを問わず、すべての企業に、その規模、所在地、所有権および形態に関係なく適用される。

14. ILO は、仕事の世界におけるその広範な権限、専門知識および経験ゆえに、加盟国と協力して、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関して世界規模の行動を率いる最善の立場にある。生産国における労働安全衛生の向上を目的として、G7がILOと協力して2015年に開始した「ビジョン・ゼロ・ファンド」の設立は、最近の一例である。ILO は、この趣旨に従い、利用可能なあらゆる証拠を考慮しつつ、十分な情報に基づく一貫性のある施策と戦略の策定および実施を促し、その加盟国政労使の能力を育成するために、世界の中核的研究拠点としての能力を強化すべきである。

## 政府、企業、社会的パートナーの役割

15. 加盟国は、国内の法令を制定し、実施し、執行する義務、ならびに、すべての国際労働基準を考慮しつつ、労働における基本的原則および権利、および批准した国際労働条約がすべての労働者を保護し、適用されるよう確実に期す義務を有する。政府、企業および社会的パートナーは、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークを推進するうえで補完し合う異なる責任を有している。企業は、国連指導原則に従い、サプライチェーンにおいて人権と労働者の権利を尊重し、また、どこで企業活動を行おうと国内法を遵守する責任を有している。世界、地域、産業部門、国のレベルで施策の一貫性、協調性および調整が求められる。

16. 政府は、つぎのことを行うべきである。

- (a) 法令の完全な遵守、ならびに適切かつ効果的な救済策および苦情処理メカニズムへのアクセスを保証するために、労働行政と労働監督制度を強化する。使用者、労働者および使用者団体、労働者団体にはコンプライアンスを推進し、確かなものとするために果たすべき重要な役割があることを考慮の上で、法執行責任は政府がもつ。
- (b) 労働者の雇用形態に関係なく、EPZ内の労働者も含めたすべての労働者のための結社の自由と団体交渉権を含む、社会対話および労働における基本的原則および権利を積極的に推進する。
- (c) 1949年の労働条項（公契約）条約（第94号）はグローバル・サプライチェーン全体で労働者の権利と労働条件に重要な影響を与える可能性があるため、この条約を考慮しつつ、公共調達を利用して労働における基本的原則および権利を推進する。
- (d) 適切な場合には、国が所有または支配する企業に対し、デューデリジエンス手続きを実施し、サプライチェーンにおけるすべての業務でディーセント・ワークを推進するよう求める。
- (e) 企業がその事業活動全般にわたって持続可能性とディーセント・ワークへの貢献度を高めること、およびマネジメントシステムにおいて部門固有のリスクを特定しデューデリジエンス手続きを実施できることを可能にする環境を整える。また、政府は、責任ある企業行動に関して企業に期待することを明確に伝えるべきである。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についても検討することが認められる。
- (f) 透明性を促し、人権への影響に企業がどう対処しているかを伝えるためサプライチェーンのデューデリジエンスに関する報告を行うよう企業に働きかけ、また、場合によっては、さまざまな手段によりそれを要請する。
- (g) 公益通報者を保護するなどの方法により腐敗と闘う。
- (h) 労働における基本的原則および権利の侵害が起こらないようにすること、あるいは合法的な比較優位性として利用されないこと、また、労働基準が保護貿易の目的で利用されないことを考慮しつつ、労働における基本的原則および権利を貿易協定に盛り込むことを検討する。
- (i) 自国の領土および／または法域に存立するすべての企業が、事業活動全般において、移民労働者、在宅形態の労働者、非標準的雇用の労働者およびEPZ内の労働者を含むすべての労働者にかかわる人権と労働における基本的原則および権利を尊重することを期待している旨を明確に示す。
- (j) グローバル・サプライチェーンの労働者を含むすべての労働者について、賃金、労

働時間、労働安全衛生面などの労働条件を改善する対策を実施するとともに、非標準的雇用が労働者および使用者の合理的なニーズに合致し、労働者の権利とディーセント・ワークを弱体化させる目的で使用されないよう確実に期す。これらの対策が生産性の向上を伴うことが求められる。

- (k) 「2007年の持続可能な企業の推進に関する結論」、ならびに「2015年の中小企業および適正かつ生産的な雇用創出に関する結論」に従い、協同組合等の社会的経済の組織を含む中小企業（SME）を対象として、SMEが公式化し、さらに発展し、向上し、サプライチェーンの上位の部分となる機会を提供することを含め、これらの組織の生産性を向上し、ディーセント・ワークを推進する具体的な対策に的を絞る。
- (l) 強制労働を抑制するため、1930年の強制労働条約（第29号）、1957年の強制労働廃止条約（第105号）および1930年の強制労働条約の2014年の議定書に従い、使用者と企業に対し、その業務または製品において、または使用者と企業が直接かわる可能性のあるサービスや業務において強制労働のリスクを特定し、防止し、低減し、それにどう取り組むかを説明するための効果的な対策を講じるよう指導・支援する。
- (m) 2015年の非公式な経済から公式な経済への移行勧告（第204号）に従って非公式な経済から公式な経済への移行を円滑化する施策を実施すべきである。これによって、政府の課税ベースが拡大し、企業間の公正な競争と労働者にとってのディーセント・ワークの機会が増えることになる。
- (n) 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ために、地域の組織を通じて法律と慣行の調和

を図り、各国の政策の一貫性を高めることに協力する。

17. 社会的パートナーは、労使自治の原則を踏まえ、グローバル・サプライチェーンの労働者を含むすべての労働者のために、必要に応じて、部門別の取り組み、労働協約、国境を越えた社会対話および国際的枠組協定により、ディーセント・ワークと労働における基本的原則および権利を共同して推進すべきである。特に、グローバル・サプライチェーン内の脆弱な労働者集団の結社の自由および団体交渉権に特段の注意を払うべきである。

18. 企業は、国連指導原則に従い、人権への悪影響を特定し、防止し、軽減し、それにどう取り組むかを説明するために、人権に関するデューディリジェンスを実施すべきである。企業は、人権への影響にどう取り組むかを説明するため、それを外部に伝達する準備をすべきである。企業は、国連指導原則に沿って、企業の事業活動の影響を受ける労働者のために実務レベルの苦情処理メカニズムを定めるべきである。

19. 使用者団体は、業務管理システムのなかにデューディリジェンス実施の実際的な指針を盛り込み、それに基づいて能力を構築すべきである。責任を果たすために支援を必要とする中小企業には特段の注意を払うべきである。

20. 労働者の組織は、とりわけ労働者の権利と労働条件の改善に関して、労働者に情報と支援を提供すべきである。労働者の組織は、多国籍企業と執行可能な協定の交渉を行い、協定の実施状況監視に労働者の代表を参加させるべきである。

21. 政府および社会的パートナーは、複数の利害関係者による取り組みがグローバル・サプライチェーンにおいてディーセント・ワークを推進するよう働きかけるべきであるが、このような取り組みは、公的な統治制度の実効性と効率を支えることはできても、その代わりになる

ことはできない。

## ILO の行動

22. ILO のフィラデルフィア宣言 (1944 年), 労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言及びそのフォローアップ (1998 年), 公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言 (2008 年), 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 (「MNE 宣言」), および, 1948 年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約 (第 87 号), 1949 年の団結権及び団体交渉権条約 (第 98 号), 1930 年の強制労働条約の 2014 年の議定書, 1947 年の労働監督条約 (第 81 号), 2007 年の漁業労働条約 (第 188 号), 2006 年の海上労働条約, 1948 年の職業安定組織条約 (第 88 号), 1970 年の最低賃金決定条約 (第 131 号), 1996 年の在宅形態の労働条約 (第 177 号), 2000 年の母性保護条約 (第 183 号), 2015 年の非公式な経済から公式な経済への移行勧告 (第 204 号), 2006 年の雇用関係勧告 (第 198 号), 1997 年の民間職業仲介事業所条約 (第 181 号), 1981 年の職業上の安全及び健康に関する条約 (第 155 号), 1949 年の労働条項 (公契約) 条約 (第 94 号), 1976 年の国際労働基準の実施を促進するための三者の間の協議に関する条約 (第 144 号) など基本条約を含めたすべての国際労働基準に基づき, 2011 年第 100 回 ILO 総会で採択された「労働行政及び労働監督に関する結論」, 2015 年第 104 回 ILO 総会で採択された「中小企業とディーセントで生産的な雇用創出に関する結論」, 2007 年第 96 回 ILO 総会で採択された「持続可能な企業の振興に関する結論」, 最近立ち上げられた「仕事の未来」イニシアチブ, そして「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にディーセント・ワークが含まれていることなど, ILO は, 包括的で調整された法的枠組みにより, グローバル・サプライチェーンにお

けるディーセント・ワークという課題に対処するための行動計画を策定すべきである。ディーセント・ワーク国内計画とグローバル・ジョブズ・パクトは, グローバル・サプライチェーン内における欠如とガバナンスギャップに対処する国レベルの政策枠組みとして使用することができる。行動計画を適時に機動的に実施するため, 高級実務者がこの取り組みを主導することが望ましい。

23. ILO は, 行動計画に基づき, つぎのことを行うべきである。

- (a) グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する国際労働基準の批准と実施を推進する。
- (b) 労働行政および労働監督制度に関して, 加盟国に対し, 能力構築を強化し, 技術支援を提供する。これらの行動により, EPZ 内を含め, 労働者が法的救済策を利用できるようにすべきである。ILO は, 法秩序を改善し, 非公式な経済から公式な経済への移行を円滑化するための政府の取り組み, すなわち, 独立した有効な司法制度を確立すること, 国内法の実施と執行を改善すること, 企業に国内法を遵守する能力を備えさせることを引き続き支援する。
- (c) 国内の, そして国境を越えた有効な社会対話を推進し, そこで社会的パートナーの労使自治を尊重する。社会的パートナーが国際的枠組協定の交渉を行うことを決めた場合, ILO は, 両者からの要請があれば, 交渉過程を支援してその円滑化を図り, フォローアップ過程においても, 必要に応じて, 監視, 調停および紛争解決などを援助することができる。さらに, ILO は, 国境を越えた社会対話の有効性と影響について調査を行う。
- (d) 「ベターワーク」, 「SCORE (競争力と責任ある企業を支える計画)」などの開発協

力計画の影響と拡大の可能性について評価し、必要な場合には状況に合わせ、規模を拡大するとともに、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの諸課題に対処するための部門別その他のアプローチを開発する。

- (e) ILO はリーダーシップを発揮し、とりまとめ能力と独自の付加価値を利用して、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する多国間のイニシアチブやプロセスにおいて政策の首尾一貫性を図る。「国連指導原則」のような国際的枠組み、および「OECD 多国籍企業行動指針」をはじめとするその他の基準となる文書を考慮しつつ、国連の諸機関、経済協力開発機構（OECD）、G7、G20 および国際的な貿易・金融機関など国際組織や国際フォーラムと連携して取り組む。OECD の各国連絡窓口（NCP）の機能と地理的範囲を考慮しつつ、要請に応じて、社会基準および労働基準に関する専門知識を NCP に提供する。MNE 宣言の見直しのプロセスにおいて、紛争処理メカニズムの設立について検討する。
- (f) サプライチェーン内で労働基準の適用について企業に指導する能力を強化するとともに、既存の国際的枠組みと協調しつつ、労働権に関するデューデリジェンスの実施状況を含め、特定の国の状況や法令に関する情報を提供する。上記の枠組みの多くは、企業によるディーセント・ワークの創出に寄与する。これらの枠組みについては、首尾一貫した方法で周知され、進められる必要がある。
- (g) EPZ で働く労働者に関してディーセント・ワークと労働における基本的原則および権利を推進するための行動計画を採択することを検討する。行動計画では、この問

題に関して ILO で現在行われている会議だけでなく、過去に行われた会議、例えば、輸出加工区設置国の三者会議（Tripartite Meeting of Export Processing Zone-Operating Countries、ジュネーブにて 1998 年に開催）や第 286 回理事会の輸出加工区における雇用と社会政策に関する会議（2003 年 3 月に開催）などの成果を見直す。

- (h) 統計や調査でシナジー効果を作り出すために関係機関およびフォーラムと協力しながら、グローバル・サプライチェーンのディーセント・ワークに関する信頼でき、利用しやすいデータの作成および提供において積極的な役割を果たす。これに加えて、加盟国政労使によるデータ作成の取り組みを支援するため、国レベルでの能力構築を行うべきである。
- (i) サプライチェーンが実際にどう機能しているか、産業によってどう異なっているか、ディーセント・ワークと基本的権利にどのような影響を与えているのかについて理解を深めるため、さらなる調査・分析を行う。ILO 内で、また外部者により、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークを推進するために立案された多くの戦略と計画の評価も行うべきである。ILO は、グローバル・サプライチェーンにおける好事例の概要を編纂し、組織内外の利害関係者に指導・助言を提供するナレッジセンターとなって加盟国政労使の能力構築を行うことが可能である。

24. MNE 宣言は、多国籍企業のプラスの影響を最大化しながら、考えられうるマイナスの影響を解消することを意図した、政労使三者構成によって支持された ILO の枠組みである。この宣言は、その趣旨に沿って、政府（本国と受入国）、多国籍企業、および労働者団体・使

用者団体の役割と責任について述べ、これらの参加者が一体となってディーセント・ワークの諸課題の解決と包摂的成長の機会の特定に取り組むことを明言している。理事会が決定したMNE宣言本文と解釈方法の見直しプロセスでは、ILO総会の討議の結果を考慮すべきである。

25. 現行の国際労働基準が、グローバル・サプライチェーンにおいてディーセント・ワークを実現するという目的に適っていないかもしれないという懸念がある。したがって、ILOは、この問題を再検討するため、理事会決定により、以下を行うため三者構成の専門家会合また

は専門家会合を招集すべきである。

- (a) グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの欠如につながる失敗を評価する。
- (b) グローバル・サプライチェーンでディーセント・ワークを実現するためのガバナンスにおける顕著な課題を明らかにする。
- (c) グローバル・サプライチェーンにおいてディーセント・ワークを推進することまたはディーセント・ワークの欠如を減らすこと、あるいはその両方を達成するためにどのような指導、プログラム対策、イニシアチブ、基準が必要なのかを検討する。