

世界の長時間労働の現状と 「ビジネスと人権」の最新動向

ILO駐日代表 高崎 真一

Date: Saturday / 09 / September / 2023

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

第1部 世界の長時間労働の現状

2

1. 国際労働機関(ILO)と世界保健機関(WHO)は共同で、2016年に仕事関係の疾病と怪我がもたらす負荷に関する調査を実施し、調査結果を2021年に公表

- ▶ SDGsの目標3「すべての人に健康と福祉を」と目標8「ディーセント・ワーク」を達成するために共同調査

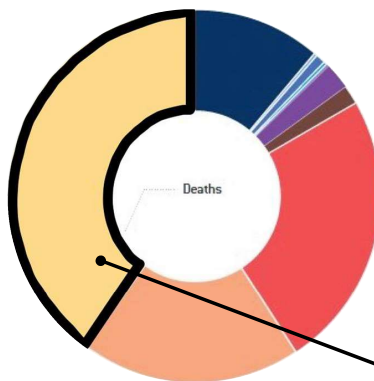
- ▶ 過去に2000年、2010年にも実施

- ▶ 183カ国にまたがる大規模調査

- ▶ 19の労働リスク要因に基づく死亡者数等を集計*。その結果、これら19の要因によって、2016年の1年間に合計約190万人が死亡したことが判明

*19の要因のうち、長時間労働以外は既存の研究に基づく計算式が用いられた

183カ国*の労働リスク要因別、総死亡者数の割合(2016年)



【19の労働リスク要因一覧】

- 労働中のアスベストへの接触
- 労働中のヒ素への接触
- 労働中のベンゼンへの接触
- 労働中のベリリウムへの接触
- 労働中のカドミウムへの接触
- 労働中のクロムへの接触
- 労働中のディーゼルエンジン排気ガスへの接触
- 労働中のホルムアルデヒドへの接触
- 労働中のニッケルへの接触
- 労働中の多環芳香族炭化水素への接触
- 労働中のシリカへの接触
- 労働中の硫酸への接触
- 労働中のトリクロロエチレンへの接触
- 労働上の喘息原物質
- 労働上の粒子状物質、ガスおよびヒューム
- 労働上の騒音
- 労働上の負傷
- 労働上の人間工学的要因
- 長時間労働

*国連加盟国(193カ国)のうち、アンドラ、クック諸島とニウエ、サンマリノ、セントクリストファー・ネイビス、ツバル、ドミニカ、ナウル共和国、マーシャル諸島、モナコ、パラオはデータなし

2. 長時間労働に起因する疾病が生じさせる死亡者数

3

- ▶ 【長時間労働→脳卒中もしくは虚血性心疾患→死】という因果関係を想定して死亡者数を集計。
- ▶ 19個のリスク要因のうち、長時間労働(≧週55時間)によって脳卒中および虚血性心疾患で亡くなった人の数が、2016年の1年間で約74.5万人に上り、19のリスク要因のうち最もリスクの高い要因となった。
- ▶ 調査で週 55 時間以上働いた場合と週 35～40 時間(標準的労働時間)働いた場合を比較した結果、週55 時間以上働いていた場合、脳卒中を起こす確率は35%高くなり、虚血性心疾患で死亡する確率は 17%高くなった。

*【死亡者数算出方法】

・WHO/ILO技術諮問グループからの助言に基づき、ある年における虚血性心疾患と脳卒中発症は、その年の5～15年前の期間に長時間労働に従事した結果であると仮定。また、各労働者について、時間枠内の最も高い週労働時間区分が、その人の時間区分として割り当てられる。
例) 2018年に労働者Aが脳卒中による症状で亡くなったとする。脳卒中を発症したのが2016年だとすると、これから5～15年前の2001年から2010年の間に長時間労働(≧週55時間)に1年間でも従事していた場合、その人は長時間労働による脳卒中で死亡したと想定する。

● **744,924人**

長時間労働に起因する疾病が出す死者数
[95% UR: 705,519–784,329]

● **4億7,900万人**

長時間労働に従事している世界人口
[2021年]

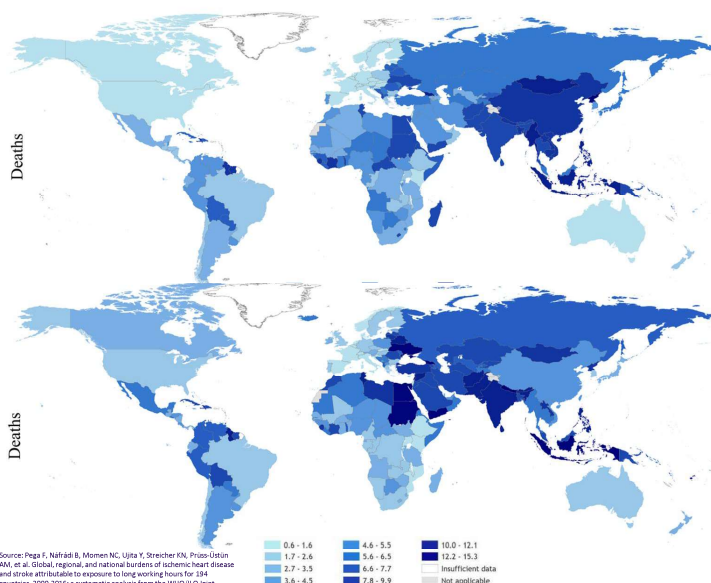
● **39.3%**

長時間労働に起因する労働関連死が
労働関連死全体に占める割合

▶ ilo.org

3. 国別の長時間労働に起因する脳卒中と虚血性疾患による死亡者数

4



- ▶ 地域別に見ると、長時間労働による脳卒中と虚血性心疾患で亡くなった人は**南東アジア地域**(15.8万人/15.9万人)、**西太平洋地域**(約4.3万人/6.5万人)の順で多い。脳卒中で死亡した人が最も低いのは**アメリカ地域**(1.9万人)、虚血性心疾患の場合は**アフリカ地域**(1.6万人)だった。

- ▶ 2000年から2016年の間で、人口10万人当たりの死亡者数は、**南東アジア地域**と**西太平洋地域**の2つの地域のみで増加←→その他の地域では減少。

*ただし、この地域区分はWHOが報告、分析、管理を目的として特定した地域区分である。そのため、[南東アジア地域]には北朝鮮も含まれる。また、[西太平洋地域]は日中韓に加え、オセアニア地域と東南アジアのいくつかの国々で構成される。また、紅海と地中海に面するアフリカの国々(アルジェリアを除く)は[アフリカ地域]ではなく、[東地中海地域]に区分される。

- ▶ 上図: 183カ国における長時間労働(≧週55時間)に起因する脳卒中による死亡率(人口10万人当たり)[2016年]
- ▶ 下図: 183カ国における長時間労働(≧週55時間)に起因する虚血性心疾患による死亡率(人口10万人当たり)[2016年]

▶ ilo.org

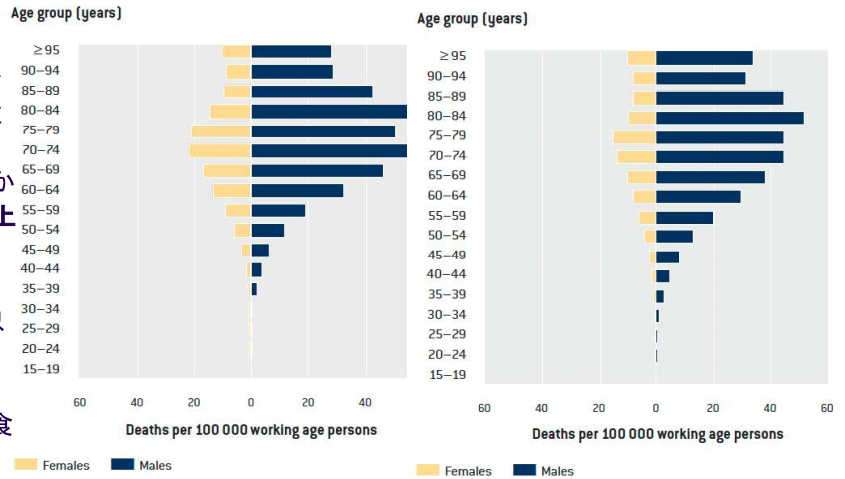
4. 性別ごとの長時間労働に起因する病気の死亡者数

5

- ▶ 脳卒中[左図]と虚血性心疾患[右図]による死亡者数のうちおよそ3分の4は男性が占めている。

- ▶ 二つの疾病に起因する死亡ケースの場合、発症してから2年以内に亡くなる人もいれば、発症後十数年で亡くなる人もいる。いずれの場合も、長時間労働に従事している最中ではなく、長時間労働に従事し、それによって虚血性心疾患か脳卒中を発症し、発症してから死亡に至るということを想定しているため、**70歳以上の死亡率が高くなっている。**

- ▶ 長時間労働が致命的な病気につながる理由として以下の二つが挙げられる：
 - 過剰なストレスホルモンの放出
 - タバコの使用、アルコールの過剰摂取、不健康な食事生活などのストレスに対する行動反応



▶ ilo.org

5. 日本における長時間労働に起因する病気の死亡者数

6

- ▶ **36.6 時間/週**

日本の労働者の平均週労働時間

- ▶ **15%**

就労している人のうち
毎週49時間以上働いている人の割合

過労死とは…

業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡

過労死防止法より

- ▶ ILOのデータベース(ILOSTAT)によると、日本の労働者の1週間における平均労働時間は**36.6時間**であり、他のOECD先進国と比べてもさほど変わらない。

例) 米国 36.4時間、韓国 37.9時間、中国 46.1時間、スウェーデン 35.2時間、英国 35.9時間

- ▶ 日本は世界全体で見ると特段死亡者数が多いわけではないが、OECD諸国の中では多い。一方で、国内の過去の数値と比べると**減少傾向**にある。

【15歳以上の人口10万人当たりの死亡者数】(2016年)

- 脳卒中…日本 4.9人(2000年は8.3人→2010年は6.3人)
米国 0.8人、韓国 3.9人、中国 9.8人、スウェーデン 1.3人、英国 1.2人
- 虚血性心疾患…日本 3.3人(2000年は4.0人→2010年は3.8人)
米国 2.0人、韓国 2.0人、中国 4.0人、スウェーデン 2.0人、英国 2.1人

- ▶ 日本国内の過労死に対する印象とWHO/ILOレポートの調査結果の違い
 - 「過労」とは、長時間労働が最大の要因と認識されているが、それ以外に長時間労働に起因しない**身体的・精神的負荷**も踏まえた言葉である
 - 日本の過労死統計は左記定義の通り、自殺者数も含む**

▶ ilo.org

- ▶ ILOの第1号条約〔＝1919年労働時間（工業）条約〕と第30号条約〔＝1930年労働時間（商業・事務所）条約〕、第47号条約〔＝1935年40時間制条約〕の批准。
 ※日本は上記の条約未批准…労働基準法第36条（時間外・休日労働協定）の「36 協定」によると、あらかじめ労働組合と使用者で書面による協定を締結すれば、法定労働時間を超えて労働を延長したり、休日に労働をさせることができる→これが上の条約に抵触
- ▶ 全ての労働者が産業保健サービスを受けられるようにする。定期的に健康診断を行い、その際には労働時間数だけでなく、長時間労働によって危険性が高まる心血管リスク因子（肥満、身体活動、喫煙、食事など）もチェックする。
- ▶ 特に脆弱な社会的弱者を守るために、社会的サポート体制を導入する。
- ▶ 健康が害されるほど過剰な労働時間数を働かなくても基本的な生活を送ることができるように、一定の所得を提供する。



- ▶ 本発表のベースとなったレポートもご参照ください。
 - ▶ グローバルレポート: 
 - ▶ テクニカルレポート: 
- ▶ ILOが2023年に出版した労働時間とワークライフバランスに関する報告書をご覧ください。
 - ▶ 世界の労働時間とワークライフバランス 



1. ILO（国際労働機関）について

- 1919年創設。第2次世界大戦後は国際連合の専門機関となる。
- 加盟国は187か国。年1回の総会、年2回の理事会で主要な議題を協議。
- ▶ **ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）**を促進するための
主な取組みとして、**国際労働基準（ILO条約）**の設定、政策提言・政策支援、開発協力
プログラムを実施。
- 最近、**企業支援**にも軸足。



現代社会においては、企業が社会に与えるインパクトは圧倒的なものになりつつあり、その協力なくしてILOのミッションを達成することは到底不可能



1926年に建てられた最初のILO本部（スイス・ジュネーブ）。3つの鍵は政労使三者の象徴であり、3つの鍵が揃うことでドアが開くことから、政労使三者が協力すれば、社会正義は前進することを表す。
© ILO

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

順位	国名/企業名	歳入/売上（10億米ドル単位）	順位	国名/企業名	歳入/売上（10億米ドル単位）	順位	国名/企業名	歳入/売上（10億米ドル単位）
1	アメリカ	3,336	35	ユニファイドヘルス・グループ（米）	201	69	ウォルグリーン・ブータ・アライアンス（米）	118
2	中国	2,591	36	オーストリア	195	70	BNPパリバ（仏）	117
3	日本	1,678	37	サウジアラビア	186	71	日本郵政（日）	117
4	ドイツ	1,598	38	タイムラー（独）	185	72	中国銀行（中）	115
5	フランス	1,446	39	CVSヘルス（米）	185	73	JPモルガン・チェース（米）	114
6	イギリス	984	40	アマゾン・ドットコム（米）	178	74	ファミーメイ（米）	112
7	イタリア	884	41	トルコ	174	75	ガスプロム（露）	112
8	ブラジル	819	42	インドネシア	174	76	プルデンシャル生命保険（米）	111
9	カナダ	624	43	デンマーク	174	77	BMW（独）	111
10	ウォルマート（米）	500	44	エクセルグループ（伊）	162	78	アルファベット（米）	111
11	スペイン	492	45	AT&T（米）	161	79	中国移动通信（中）	110
12	オーストラリア	461	46	ゼネラル・モーターズ（米）	157	80	日産自動車（日）	108
13	国家電網（中）	349	47	フォード・モーター（米）	157	81	日本電信電話（日）	107
14	オランダ	345	48	中国建築（中）	156	82	中国中铁（中）	103
15	中国石化加工（中）	327	49	渤海精密工業（中）	155	83	ホーム・デポ（米）	101
16	中国石油天然気集団（中）	326	50	アマゾン・バーゲン（米）	153	84	中国鉄建（中）	101
17	韓国	318	51	中国工商银行（中）	153	85	ゼネラル・エレクトリック（伊）	101
18	ロイヤル・ダッチ・シェル（英）	312	52	アクサ（仏）	149	86	バンク・オブ・アメリカ（米）	100
19	メキシコ	293	53	トタル（仏）	149	87	エクサプレス・スタジアム・ホールディングス（米）	100
20	スウェーデン	275	54	中国平安保険（中）	144	88	ウェルス・ファード（米）	98
21	トヨタ自動車（日）	265	55	ホンダ自動車（日）	139	89	カリシヤ	95
22	フォルクスワーゲン	260	56	中国建設銀行（中）	139	90	ルクソイル（露）	94
23	ロシア	254	57	トラフィグ・グループ（印）	136	91	ボーイング（米）	93
24	ベルギー	250	58	シエロ（米）	135	92	東風汽車集団（中）	93
25	BP（英）	245	59	カーティナルヘルス（米）	130	93	台湾	93
26	エクソン・モービル（米）	244	60	コストコ（米）	129	94	ポルトガル	93
27	パークシャー・ハサウェイ（米）	242	61	上海汽車集団（中）	129	95	イスラエル	93
28	インド	229	62	ベライゾン（米）	126	96	南アフリカ	92
29	アップル（米）	229	63	アリアンツ（独）	124	97	シーメンス（独）	92
30	スイス	224	64	アルゼンチン	123	98	フィリップス66（米）	92
31	ノルウェー	214	65	ローガー（米）	123	99	カルフォル（仏）	91
32	サムスン電子（韓）	212	66	中国農業銀行（中）	122	100	ネスレ（スイス）	91
33	マクソン（米）	208	67	ゼネラル・エレクトリック（米）	122			
34	グレンコア（スイス）	205	68	中国人寿保険（中）	120			

資料出所：ILO駐日事務所

2. ILO駐日事務所の活動概要

ILO駐日事務所は**ILOと日本の接点**として、日本国内の政府、使用者、労働組合をはじめ、幅広い関係者と協働し、ILO政策の普及・促進に向けた活動を展開。

JTF日本繊維産業連盟

繊維産業における
責任ある
企業行動
ガイドライン



<https://fisp.a.gr.jp/archives/7130.html>

業界団体との協働

JTF（日本繊維産業連盟）と協働し、『繊維産業の責任ある企業行動ガイドライン』策定（令和4年7月）

日本政府に協力

『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』策定に協力（令和4年9月）

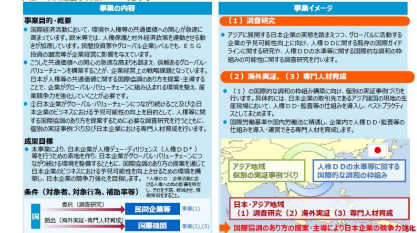


<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

経済産業省との連携（令和4年4月～）

信頼あるグローバル・バリューチェーン構築に向けた日本企業のサステナビリティ対応促進のための海外実証・国際枠組み構築等事業
令和3年度補正予算額 8.0億円



https://www.meti.go.jp/main/yosan/yosan_fy2021/hosei/pdf/hosei_yosan_pr.pdf

3. 「ビジネスと人権」がSDGsのメインストリーム

12

国際連合の目標（人間尊重と社会正義の実現）

貧困の撲滅（人権）…世代内衡平

国連発足当初からの目標
2000年 国連ミレニアム・サミット
MDGs（2015年までの目標）

環境（気候変動対応）…世代間衡平

1972年 国連人間環境会議
1992年 地球サミット 気候変動枠組条約
2015年 COP21 パリ協定

SDGs（持続可能な開発目標）

- 17人に
赤字：人権関連目標
- 1 貧困をなくそう
 - 2 飢餓をゼロに
 - 3 すべての人に健康と福祉を
 - 4 質の高い教育をみんなに
 - 5 ジェンダー平等を実現しよう
 - 6 安全な水とトイレを世界中に
 - 7 エネルギーをみんなに、そしてクリーンに
 - 8 デイセント・ワークをすべてのひとに
 - 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
 - 10 人や国の不平等をなくそう
 - 11 住み続けられるまちづくりを
 - 12 つくる責任、つかう責任
 - 13 気候変動に具体的な対策を
 - 14 海の豊かさを守ろう
 - 15 陸の豊かさを守ろう
 - 16 平和と公正をすべての人に
 - 17 パートナリーシップで目標を達成しよう

4. 資本主義における 企業の変遷

国際労働基準(ILO条約)

↓
国家(労働法)による修正

[原型]

企業の目的は利益追求。費用は少ないほど良い。貧困、不平等、差別のレベルは、今日に比べてはるかに大きく、工場や畑で働く子どもたちもいた。労働災害や死亡事故は頻繁に起きていた。工場での労働は、しばしば過酷で低賃金であった。

[メセナ・寄附]

企業は経済活動のために環境に負荷を与え資源を浪費し、文化を支える人材を労働力として収奪してしまうため、文化で次世代に還元する必要があることから、主として資金を提供して、文化・芸術活動を支援。
企業収益を上げることが大前提。

[初期のCSR(企業の社会的責任)]

企業の目的が利益追求であることに変わりないが、企業イメージの向上を図るため、**自主的活動**として社会的貢献や慈善活動を行う。企業収益を実現した後の**附带的活動**になりがち。

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

ilo.org

13



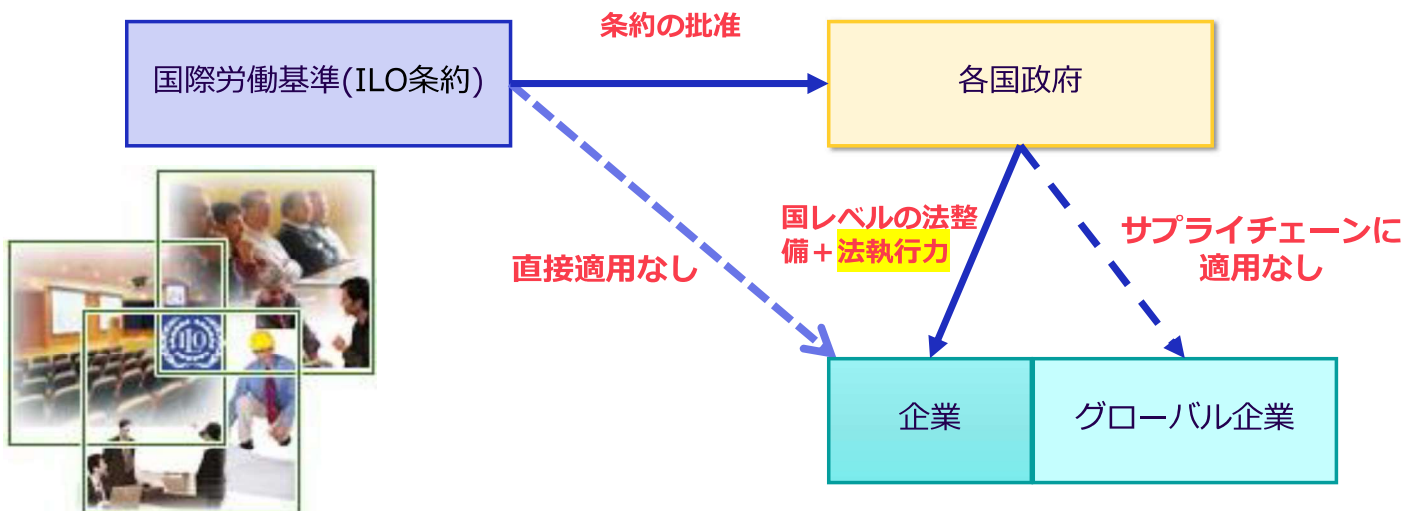
ベースは法令遵守

ILO InfoStories "Laying the foundations of social justice" / Our Story Your Story "Tripartism and Social Justice"

5. 国際労働基準(ILO条約)の限界が露呈(20世紀末)

14

→ 国家に代わる国際労働基準の実現主体が必要に = 企業



Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

ilo.org

6. 「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(UNGPs)

15

[UNGPs前夜]

- ▶ 1998年 ILO中核的労働基準(ILO基本8条約) (未批准国も尊重義務を負う) ↔ 限界2
- 1999年 国連グローバル・コンパクト(UNG) [人権、労働、環境、腐敗防止] (企業の自主的参加) ↔ 限界1

[UNGPs]

2011年、企業活動における人権尊重の指針として「**ビジネスと人権に関する指導原則**」が国連で採択。企業の規模や、運営状況、業種等に関係なく、全ての企業に対して、**人権を尊重する責任(ビジネスと人権)**を果たすことが期待された。

「国際人権規約」やILO中核的労働基準に規定されている人権を指す。①国内法で定められているものに必ずしも限定されない。↔ 法令遵守

ポイントは、

- ②法令遵守を上回る企業の人権尊重責任が、それまでの自主的なCSRを超えて、**企業コンプライアンスの中身になったこと**
- ③企業は直接の当事者として関わる人権リスクのみならず、**サプライヤーなど第三者を通じたバリューチェーン上の人権リスクにまで責任を負うこと** ↔ (限界3)
- ④**法的拘束力はないこと**。

▶ ilo.org

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

7. ILO中核的労働基準 (ILO基本10条約)～5分野・10条約 (安全衛生分野を追加することが2022年ILO総会で決定)

16

結社の自由・団体交渉権の承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第87号)
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(第98号)
強制労働の禁止	強制労働に関する条約(第29号)
	強制労働の廃止に関する条約(第105号)
児童労働の禁止	就業の最低年齢に関する条約(第138号)
	最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約(第182号)
差別の撤廃	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(第100号)
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(第111号)
安全衛生	職業上の安全及び健康に関する条約(第155号)
	職業上の安全及び健康促進枠組条約(第187号)

赤字・・・日本未批准

▶ ilo.org

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

8. 「うちは発注者に過ぎず、責任はありません」 って許される？

17



© Rijans / Flickr

2013年4月24日、バングラデシュのラナプラザビルが倒壊し、1,100人以上の労働者が死亡、2,500人が負傷し、史上最悪の産業災害のひとつに。

犠牲者の多くはビル内に存在した世界的な大手アパレルメーカーの下請工場の従業員で、劣悪な環境の中で労働を強いられ、実態が明らか

サプライチェーンのある国で児童労働や女性の賃金差別が合法だったら、収益を上げるために、子供を働かせたり、女性に差別的賃金を払うことを許しますか？

伝統的契約法において、安全配慮義務を負うのは

大手アパレルメーカー間で、バングラデシュにおける下請労働者の安全のための一つのプラットフォームが設立

- ・ヨーロッパ系のアパレルメーカーやユニクロを含む220社以上が署名したAccord on Fire and Building Safety in Bangladesh
- ・米国系のアパレルメーカー約30社が参加したAlliance for Bangladesh Worker Safety

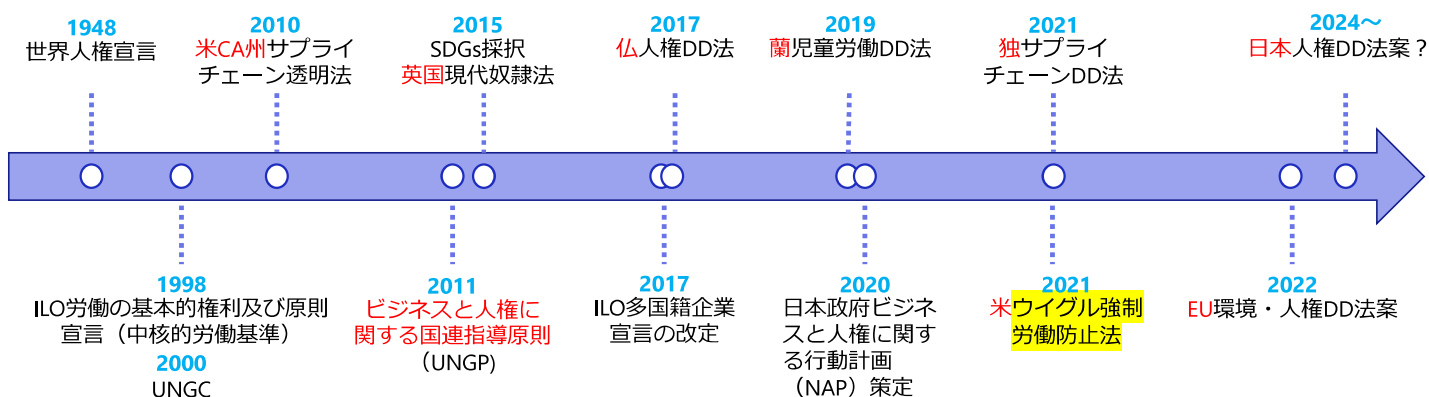
▶ ilo.org

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

9. 企業に人権尊重を求める国際社会

18

～欧米を中心に人権デューデリジェンス義務化の流れ、さらには通商制裁法も



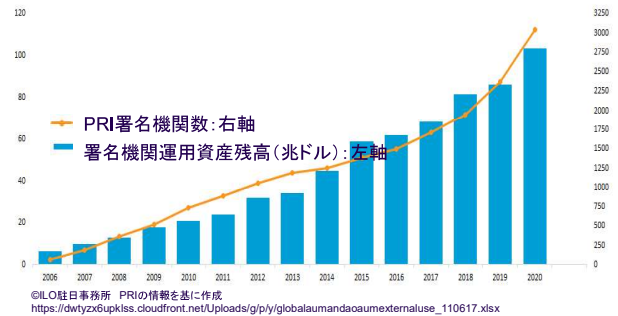
▶ ilo.org

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

10. 企業にESG経営を求める投資家

19

- 2006年に発足したPRI(投資責任原則)は、コロナ禍でも拡大を続け、運用資金残高は2021年時点で**121兆ドル**に達し、署名機関数は2022年6月現在で4,979社となっている。
- 2015年、世界最大の機関投資家である**年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)**がPRIに署名。
- 最近では「ESG」の「S」、特に人権についての注目が高まっている。
- 2020年10月、PRIは**人権を今後のESG投資の核とする方針**を表明。投資家に対し、人権尊重の責任を果たすことを強く求めている。
- 2023年に入り、日本のメガバンク・メガトラスト、外資銀行、NPOの動き加速化**



➡ **物言う株主へ 将来的にはESG訴訟の活発化も**

▶ ilo.org

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

11. 企業に人権尊重を求める消費者

20

～消費者意識の変化と共に高まる事業リスク

2015年に採択されたSDGs (「Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)」) は広く社会に浸透し、消費者が社会的意識の高い(エシカルな) 商品・サービスに乗り換える傾向が高まりつつある。

一方で、不適切事例発覚により、不買運動等で売上げが減少するリスクがある。

消費者意識調査結果の概要 (2020年8月 消費者庁)

- エシカル消費に関連する言葉の認知度は、2016年度調査と比較して全体として上昇し、「**エシカル消費**」の認知度も**6.0%から12.2%と約2倍**となった。
- エシカル消費について、全体の59.1%が興味があると回答。特に、「**女性**」が**エシカル消費への興味度が高い**といえる。また、2016年度調査と比較すると、**全体で「ある程度興味がある」の割合が大幅に上昇し、「全く興味がない」の割合が大幅に低下**した。
- エシカル消費に関連する言葉を知っている人のうち、日頃からエシカルにつながる行動を実践している人は36.1%と、2016年度調査の29.0%から7.1ポイント上昇した。
- エシカル消費につながる商品・サービスについて、「これまで購入したことがあり、今後も購入したい」、「これまで購入したことはないが、今後は購入したい」の合計が81.2%となり、2016年度調査の61.8%と比較して上昇した。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_education/public_awareness/ethical/investigation/

社会的意識の高いZ世代が日本の消費行動を決める時代が迫り来る

▶ ilo.org

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

12. 企業に人権尊重を求める評価機関

21

～人権配慮が格付けされる時代

世界企業大手のSDGs達成貢献度を評価するWorld Benchmark Alliance(WBA)は企業の人権への取組みを格付けし、広く公開している。評価結果は多くの投資家が判断材料として活用するため注意が必要。

【企業人権ベンチマーク「CHRB」2022年スコア(著者抜粋)】

スコア/100	企業
40-100	ユニリーバ(50.3) ペプシコ(40.1) ウィルマーインターナショナル(43.5)
30-39	アップル(31.6) エリクソン(33.5) HP(31.6) フォード(39.0) ハーシー(38.5) GM(36.7) マークス&スペンサー(38.1) ネスレ(34.3) サムソン(35.1) テスコ(34.8)
20-29	BMW(24.1) キヤノン(25.2) シスコ(29.2) コカ・コーラ(21.0) ダノン(27.7) ハイネケン(28.5) インテル(22.2) キリン(22.7) ベンツ(29.9) マイクロソフト(28.8) ノキア(20.8) サントリー(27.2) フォルクスワーゲン(22.8) ウォルマート(21.4)
10-19	イオン(17.9) アマゾン(15.1) アサヒ(19.8) 日立(16.8) 本田(11.0) 伊藤忠(11.6) マクドナルド(16.1) 村田製作所(19.4) 任天堂(10.3) 日産(10.5) パナソニック(12.4) ソニー(19.0) スターバックス(15.4) スバル(14.5) トヨタ(15.7)
0-9	京セラ(8.2) シスコ(9.6) 上海汽車(0.1) スズキ(2.4) セブン&アイ(8.4) 第一汽車(0.0) テスラ(7.4) 東風汽車(0.0) マツダ(7.0) 三菱(5.8)

評価対象企業は年々増加。日本企業への評価は厳しく、人権対応が遅れていることが浮き彫りに。

Corporate Human Rights Benchmark WBA
(worldbenchmarkingalliance.org)

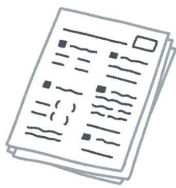
▶ ilo.org

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

13. 中小企業に人権尊重を求める大企業

22

～発注元企業がサプライヤーに求める人権への取組み



アンケート調査
の実施

BHR取組状況・
外国人技能実習生
の雇用状況の確認



サプライヤー行動
規範への同意

責任ある調達方針・
行動規範への同意を
求める



監査・現地調査
の実施

現場の取組状況を確認
経営者や従業員へイ
ンタビュー実施



フォローアップ
モニタリング

把握された課題に対
する取組状況などを
定期的に確認

「求める要件の維持を実証できないサプライヤーと**契約を解消する権利を持つ**」
と明示する企業あり

▶ ilo.org

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

14. 企業に人権尊重を求める日本政府

23

2020年10月 国連指導原則に基づく国別行動計画(NAP)策定（全省庁）

2021年10月 岸田総理、総理大臣補佐官（国際人権担当）任命

2021年12月 経済産業省が令和3年度補正予算で、ILO駐日事務所に関連事業費 8 億円拠出

2022年 1月 公正取引委員会、「下請代金支払遅延防止等防止法」の運用基準を改正

2022年 2月 萩生田経産大臣、今夏までに人権指針策定表明、法整備も検討

2022年 7月 厚生労働省、301人以上の企業に対し、男女の賃金差の公表
古川法務大臣、外国人技能実習制度の抜本的な見直し

2022年 9月 政府、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重

政府、人権配慮企業を政府調達で優遇する仕組みの導入表明

2023年 6月 政府、外国人技能実習制度の発展的解消決定

政府、人権配慮企業を政府調達で優遇する仕組みの導入決定

某アパレル製品
が米国通関でス
トップ

日本企業といえども、重篤な
人権侵害があれば国際的サブ
ライチェーン網から排除され
る可能性大いにあり!?

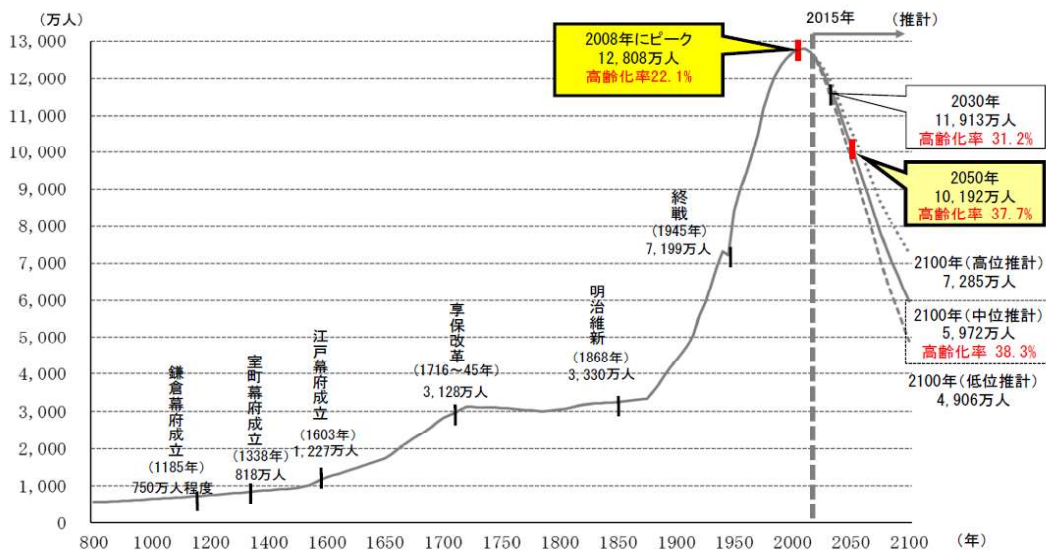
▶ ilo.org

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

15. 人口減少社会のリアリティー

24

～どれほどのインパクトを日本の経済社会に与えるか



資料出所：国土交通省「国土の長期展望専門委員会 中間とりまとめ配布資料（2020年10月23日）」、3頁。
2020年から、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」採用。推計値は出生が低水準で推移した場合の値を採用、2050年に9,817万人。

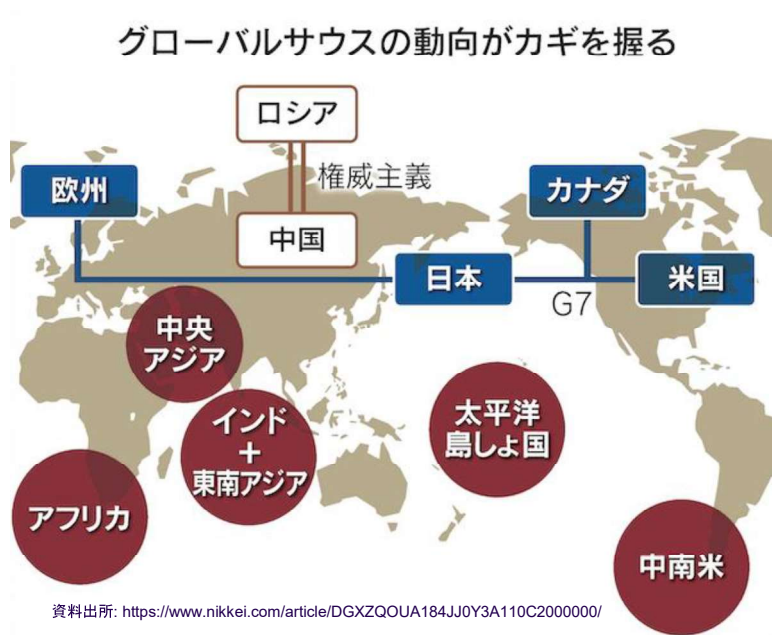
▶ ilo.org

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

16. グローバルサウス問題から見た「ビジネスと人権」の今後

25

～先進国による更なる物的・人的収奪を許さない



Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

▶ ilo.org

17. 「ビジネスと人権」が企業のサステナビリティを決める時代

26

～リスク回避だけではなく、業績拡大に直結

企業イメージ	・ (特に若い)消費者が、社会的意識の高い企業の商品・サービスに乗り換える傾向にあり、人権取組み評価の高い企業の売上げが拡大 ・ 不適切事案発覚による不買運動等売上げが減少するリスクあり
資金調達・株主対応	・ ESG投資、中でも人権投資の拡大により、人権取組み評価の高い企業の株価が上がり、外部から容易に資金を調達できる ・ 逆に、物言う株主から人権配慮不足を追及される可能性も
取引への影響	・ 人権取組み状況が取引の維持・拡大に直接つながる ・ 取引先から行動指針への遵守が求められるケースが拡大、監査を通じた実態調査が実施され、契約が打ち切られるケースも

附带的BHRから、**経営の中核**として積極的に取り組むBHRへ

ビジネスモデル: 利益追求型 → 利益/社会 (世界) 的課題解決同時追求型

Copyright©2023 ILO Tokyo, All Rights Reserved

▶ ilo.org

▶ **Enrich your life. Thank you.**

