

特別委員（水産物）名簿

大関 芳沖	国立研究開発法人 水産研究・教育機構 審議役
中 裕伸	水産庁漁政部企画課長
重 義行	一般社団法人 大日本水産会 専務理事
大森 敏弘	全国漁業協同組合連合会 常務理事
佐々木 康弘	全国水産加工業協同組合連合会 参事
鬼武 一夫	日本生活協同組合連合会 品質保証本部 安全政策推進部長
河野 康子	一般社団法人 全国消費者団体連絡会 事務局長
鈴木 志保子	公益社団法人 日本栄養士会 理事（スポーツ栄養分野担当）

〔 水産物の調達基準の検討において参加する委員。 〕

ヒアリングにおける御説明者

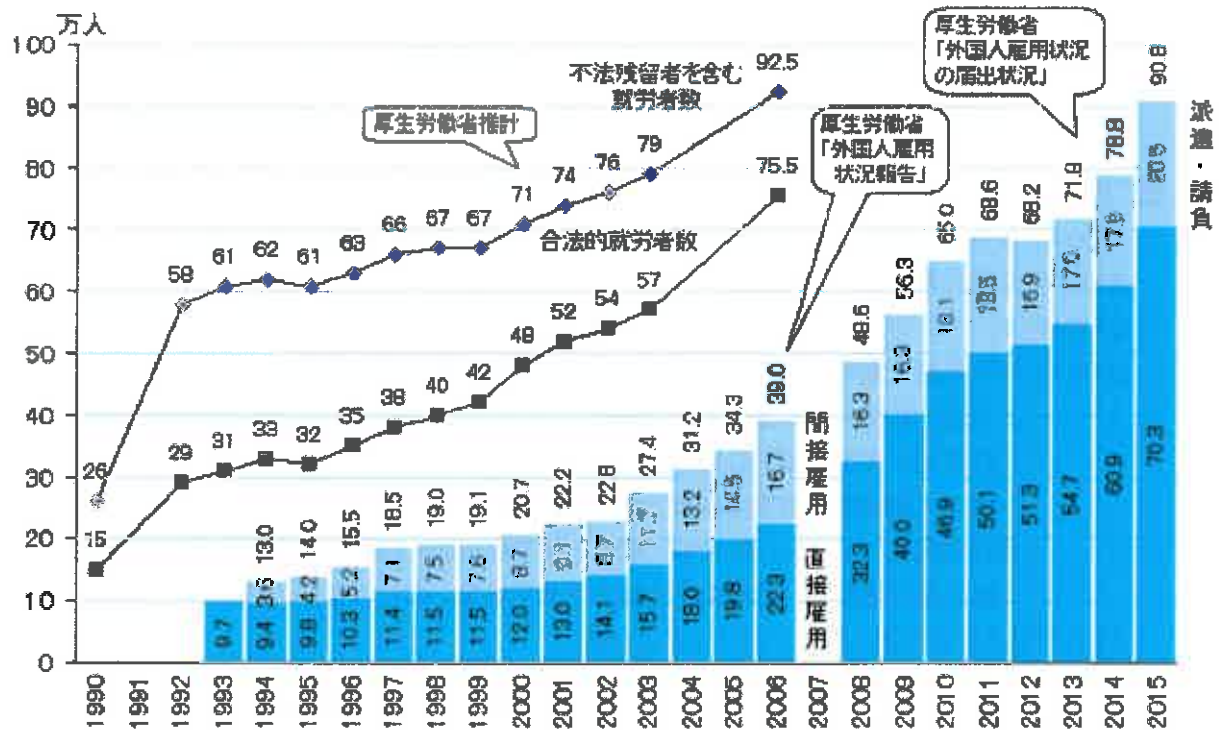
説明者	説明内容
公益社団法人自由人権協会 理事 旗手 明 氏	国内における外国人労働について
独立行政法人日本貿易振興機構 アジア経済研究所 新領域研究センター 法制度研究グループ長 山田 美和 氏	国外における外国人労働について
ILO 駐日事務所 駐日代表 田口 晶子 氏	企業の取組事例について
厚生労働省労働基準局監督課 中央労働基準監察監督官 奈須川 伸一 氏	労働基準監督の仕組みについて
弁護士 高橋 大祐 氏	サプライチェーン管理について

外国人労働者政策の現状と技能実習制度

公益社団法人 自由人権協会
理事 旗手明

1. 外国人労働者数

<外国人労働者数の推移>



(参照：外国人雇用状況の届出状況、毎年10月末)

* 在留外国人数 (2,232,189人、2015年末：在留外国人統計) ~ 全人口比1.75%

1990年107.5万人 → 2000年168.6万人 → 2010年213.4万人 (年平均5万人強の増加)

就労可能な在留資格 (430,697人)			
教授 7,651人	芸術 433人	宗教 4,397人	報道 231人
経営・管理 18,109人	法律・会計業務 142人	高度専門職 1,508人	
医療 1,015人	研究 1,644人	教育 10,670人	
技術・人文知識・国際業務 137,706人		企業内転勤 15,465人	
興行 1,869人	技能 37,202人	技能実習 192,655人	
就労資格以外で就労している外国人			
留学 246,1679人	ワーキングホリデー 9,644人	高度人材 2,332人	
EPA 1,993人	家事使用人 1,011人	(非正規滞在 62,818人)	
身分に基づく在留資格 (1,379,946人)			
永住者、定住者等 1,031,320人	特別永住者 348,626人		

2. 外国人労働者政策の推移

(1) 外国人研修生・技能実習生

1950年代後半からスタート

1981年 在留資格「4-1-6の2」を創設（「4-1-6」は留学）

1990年 在留資格「研修」を明記

1993年 「技能実習制度」（在留資格「特定活動」）開始 ～ 「研修」 + 「技能実習」 = 2年

1997年 「技能実習」期間を2年に延長 ～ 「研修」 + 「技能実習」 = 3年

2010年 在留資格「技能実習」を創設（労働法の全面適用）

2015年 技能実習法案（拡大策：期間延長3年 → 5年、受入れ人数枠2倍程度へ拡大）

(2) 日系人

1990年 日系人の来日開放（在留資格「定住者」 → 「永住者」：在留活動に制限なし）

2001年 外国人集住都市会議設立

2008年 リーマンショックに伴う離職・帰国者多数

2009年 定住外国人施策推進室の設置（内閣府政策統括官・共生社会政策担当）

日系定住外国人施策推進会議の設置

定住外国人支援に関する当面の対策

（日系人離職者帰国支援事業：本人30万円、扶養家族20万円、出国者21,675人）

定住外国人の子どもの教育等に関する政策懇談会の設置（文部科学省）

（虹の架け橋教室：義務教育段階の不就学者等への日本語指導 2009年～2014年度）

2010年 日系定住外国人施策に関する基本指針

2011年 日系定住外国人施策行動計画

2014年 「日系定住外国人施策の推進について」

2015年末 ブラジル人 173,437人（2007年末 31万人強）

ペルー人 47,721人（2008年末 5.6万人強）

(3) 経済連携協定（EPA）による看護師・介護福祉士

- ・インドネシア（2008年度）、フィリピン（2009年度）、ベトナム（2014年度）の3カ国
- ・2015年10月までの入国者数 ～ 看護師候補 994人、介護福祉士候補 2,106人（計 3,100人）
- ・2015年10月現在の看護師就労者数 ～ 候補者 231人、合格者 102人（計 333人）
- ・2015年10月現在の介護福祉士就労者数 ～ 候補者 872人、合格者 249人（計 1,121人）
- ・介護福祉士合格者に訪問系サービスも認める（'16.3外国人介護人材受入れの在り方検討会報告書）
- ・国際厚生事業団が唯一のあっせん機関
- ・在留期間 ～ 看護師3年間（試験は3回）、介護福祉士4年間（試験は4年目に1回）
ただし、1年間の特例延長措置（閣議決定）あり
- ・在留資格 ～ 「特定活動」
- ・合格率 ～ 看護師 10%前後（全体では9割程）、介護福祉士 50%前後（全体では6割程）
- ・試験での配慮 ～ 平易な日本語使用、病名の英語併記、試験用紙に使う漢字への仮名ふり、
試験時間の延長など
- ・日本語能力の確保～訪日前の日本語研修、日本語能力試験（N5、N3）、訪日後の日本語研修

看護師国家試験の結果

単位：人（合格率%）

年		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
インドネシア	受験者数	82	195	285	257	173	151	174
	合格者数	0 (0.0)	2 (1.0)	15 (5.3)	34 (13.2)	20 (11.6)	16 (10.6)	11 (6.3)
フィリピン	受験者数	-	59	113	158	138	150	163
	合格者数	-	1 (1.7)	1 (0.9)	13 (8.2)	10 (7.2)	16 (10.7)	14 (8.6)
ベトナム	受験者数	-	-	-	-	-	-	20
	合格者数	-	-	-	-	-	-	1 (5.0)
計	受験者数	82	254	398	415	311	301	357
	合格者数	0(0.0)	3 (1.2)	16 (4.0)	47 (11.3)	30 (9.6)	32 (10.6)	26 (7.3)

(合格者数：累計 154人)

介護福祉士師国家試験の結果

単位：人（合格率%）

		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	累計
インドネシア	受験者数	94	184	107	85	82	552
	合格者数	35 (37.2)	86 (46.7)	46 (43.0)	47 (55.3)	48 (58.5)	262 (47.5)
フィリピン	受験者数	1	138	108	89	79	415
	合格者数	1 (100.0)	42 (30.4)	32 (29.6)	31 (34.8)	34 (43.0)	140 (33.7)
計	受験者数	95	322	215	174	161	967
	合格者数	36 (37.9)	128 (39.8)	78 (36.3)	78 (44.8)	82 (50.9)	402 (41.6)

(2015年度：全体平均合格率 57.9%)

(4) 「高度人材」「高度専門職」

- ・在留資格「特定活動」（2012年5月施行） → 在留資格「高度専門職」（2015年4月施行）
- ・学歴・職歴・年収・年齢・研究実績・資格・地位等によるポイント 70点
- ・複合的な在留活動、永住要件緩和、配偶者の就労、親の帯同、家事使用人の帯同等の優遇
- ・2015年12月末で「高度人材」2,332人＋「高度専門職」1,508人＝計3,840人にとどまる

(5) 非正規滞在者：在留特別許可

- ・非正規滞在者 1993年 298,646人 → 2016年 62,818人
- ・在留特別許可 1999年 4,318人 → 2004年 13,239人 → 2014年 2,291人
- ・賃金は低下傾向（15年：日額7千円以下 68.2%）、就労期間は短縮傾向（1年以下 53.8%）

(6) 日本の人口（国立社会保障・人口問題研究所 2012年1月推計）

1872年 34,806千人（明治5年） → 2010年 128,057千人（世界10位）
 2035年 112,124千人（中位推計） ～ 25年間で15,933千人減少（年平均63.7万人）
 2060年 86,737千人（中位推計） ～ 50年間で41,320千人減少（年平均82.6万人）

CE 外国の人口（2010年）

イギリス 62,036千人、ドイツ 82,302千人、フランス 62,787千人、韓国 48,184千人

3. 外国人労働者政策をめぐる最近の動き

- 13.09 東京オリンピック・パラリンピック開催決定
- 14.01 建設分野における外国人材の活用に係る関係会議開催
 - .04 関係関係会議で「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」を決定
 - .06 第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会報告
 - .06 日本再興戦略(改訂)(閣議決定)
 - .08 外国人建設就労者受入事業に関する告示(国土交通省)
 - .10 「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」スタート(厚生労働省)
 - .11 「技能実習制度見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」スタート
 - .12 第6次出入国管理政策懇談会報告書「今後の出入国管理行政の在り方」
 - .12 外国人造船就労者受入事業に関する告示(国土交通省)
- 15.01 日本経団連ビジョン『「豊かで活力ある日本」の再生』(日本型移民政策)
～ 2030年代に外国人400万人へ
 - .01 技能実習制度見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会報告
 - .02 外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会「中間まとめ」(厚生労働省)
 - .03 技能実習法案、入管法改定案を閣議決定＝国会提出 → 継続審議
 - .04 外国人建設就労者受入事業スタート
 - .04 国家戦略特区法改正案の閣議決定＝国会提出(外国人家事労働者受入れ) → 成立
 - .09 国家戦略特別区域家事支援外国人受入事業における特定機関に関する指針
- 16.03 製造業外国従業員受入事業に関する告示(経済産業省)
 - .03 外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会報告書(EPA介護福祉士)
 - .03 外国人家事労働者受入れスタート(神奈川県)
 - .05 自民党政務調査会「労働力確保に関する特命委員会」
 - .09 「働き方改革実現会議」～2国間で協定を結び、業種別で受入れ数を決める仕組みを検討する。(日経新聞報道)
 - .10 「国家戦略特区諮問会議」～ 特区において農業分野の外国人材受入れを検討する。
(日経新聞報道)

4. 技能実習制度の実態

(1) 技能実習の現状

・在留者数(2015年末) 192,655人

年	2011年		2013年		2015年	
総数	141,994	100%	155,206	100%	192,655	100.0%
中国	107,601	75.8%	107,174	69.1%	89,086	46.2%
ベトナム	13,524	9.5%	21,632	13.9%	57,581	29.9%
フィリピン	8,233	5.8%	10,077	6.5%	17,740	9.2%
インドネシア	8,016	5.6%	10,064	6.5%	15,307	7.9%
タイ	2,983	2.1%	3,947	2.5%	6,084	3.2%
その他	1,637	1.2%	2,312	1.5%	6,857	3.6%

・新規入国者数 (2015年) 97,004人 ~ うち、団体監理型が90,323人 (93.1%)

年	2011年		2013年		2015年	
総数	69,252	100%	67,443	100%	67,004	100%
中国	49,529	71.6%	44,391	65.8%	38,339	57.2%
ベトナム	5,832	8.4%	10,132	15.0%	32,657	48.7%
フィリピン	3,756	5.4%	4,929	7.3%	9,919	14.8%
インドネシア	3,536	5.1%	4,144	6.1%	7,290	10.9%
タイ	1,722	2.5%	2,443	3.6%	3,659	5.4%
その他	1,097	1.6%	1,807	2.7%	5,143	7.6%

・技能実習2号移行者数 (2015年) 61,809人

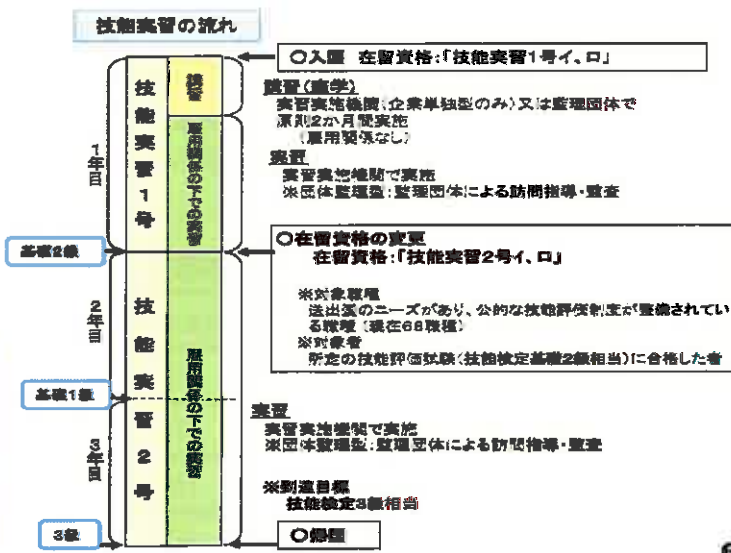
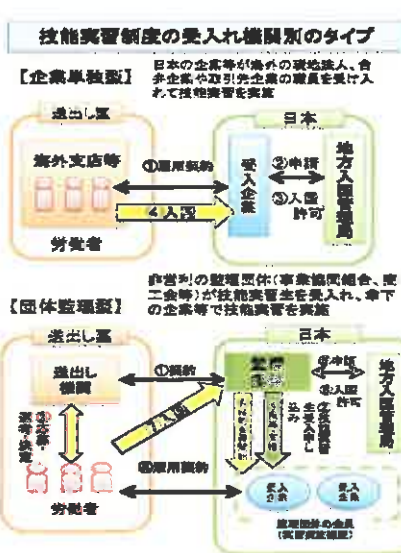
年	2011年		2013年		2015年	
総数	45,013	100%	48,792	100%	61,809	100%
中国	35,209	78.2%	35,463	72.7%	31,055	50.2%
ベトナム	3,658	8.1%	5,861	12.0%	16,968	27.5%
フィリピン	2,464	5.5%	2,937	6.0%	5,216	8.4%
インドネシア	2,496	5.5%	2,979	6.1%	4,997	8.1%
タイ	794	1.8%	925	1.9%	1,741	2.8%
その他	392	0.9%	627	1.3%	1,832	3.0%

* 在留資格「技能実習」：4類型

(2015年) (2015年末)

技能実習	企業単独型 (イ)	団体監理型 (ロ)	新規入国者数	在留者数	期間
1号	職種制限なし	職種制限なし	96,987人	91,885人	1年
2号	職種制限あり*	職種制限あり*	17人	100,770人	2年
研修	非実務研修のみ or 公的研修 (実務可)		15,702人	1,521人	1年,6月,3月

(* 技能実習2号移行対象職種：74職種 133作業 ~ 主に農漁業、建設業、製造業)



*** 病理現象**

低賃金（月 11 万～13 万円台＝最低賃金水準）、時間外時給 300 円、賃金不払い、強制貯金、管理費徴収、保証金・違約金、パスポート取上げ、強制帰国、携帯電話・外泊の禁止、性的暴行 etc.

- ・近年ベトナムからの技能実習生が急増しているが、その送出し側の事情については、ジャーナリスト・巢内尚子さんの調査レポートが参考になる。（<http://bylines.news.yahoo.co.jp/sunainaoko/>）

(2) 国際的な批判が集中

- ・国連自由権規約委員会（2008 年 10 月）
- ・国連女性差別撤廃条約委員会（2009 年 8 月）
- ・国連人身売買に関する特別報告者（2010 年 5 月）～ ジョイ・ヌゴジ・エゼロ報告
- ・国連移住者の人権に関する特別報告者（2011 年 3 月）～ ホルヘ・プスタマンテ報告

- ・国連自由権規約委員会（2014 年 7 月）
「同制度のもとで性的虐待、労働に関係する死亡、強制労働となりえる状況に関する報告がいまだに多く存在することを懸念とともに留意する」
- ・国連人種差別撤廃委員会（2014 年 8 月）
「外国人技能実習生の権利が適切な賃金が支払われていないこと、過度な長時間労働に服従させられていること、および他の形態の搾取や虐待によって侵害されているという報告を懸念する」
- ・米国内務省人身売買報告書（2007 年～2016 年：毎年 6 月頃）
「政府による保護の取組みは、人身取引の狭義の定義により引き続き制約を受けた。借金による束縛、パスポートの取り上げ、および拘束をはじめとして、人身取引を示す実質的証拠があるにもかかわらず、政府は TITP における強制労働の被害者をこれまで 1 人も認知していない。」（2016 年）

(3) 政府資料でも問題点は明らか

① 「不正行為」について（法務省入国管理局）～ 毎年公表

「技能実習生に対し暴力行為を行い、加療約 18 日間を要する頭部顔面打撲等の傷害を負わせた」「技能実習生の同意を得ずに旅券を預かっていた」「技能実習生 10 名に対し、約 9 ヶ月にわたって毎月の賃金を支払わず、未払い賃金の総額が約 860 万円であった」など

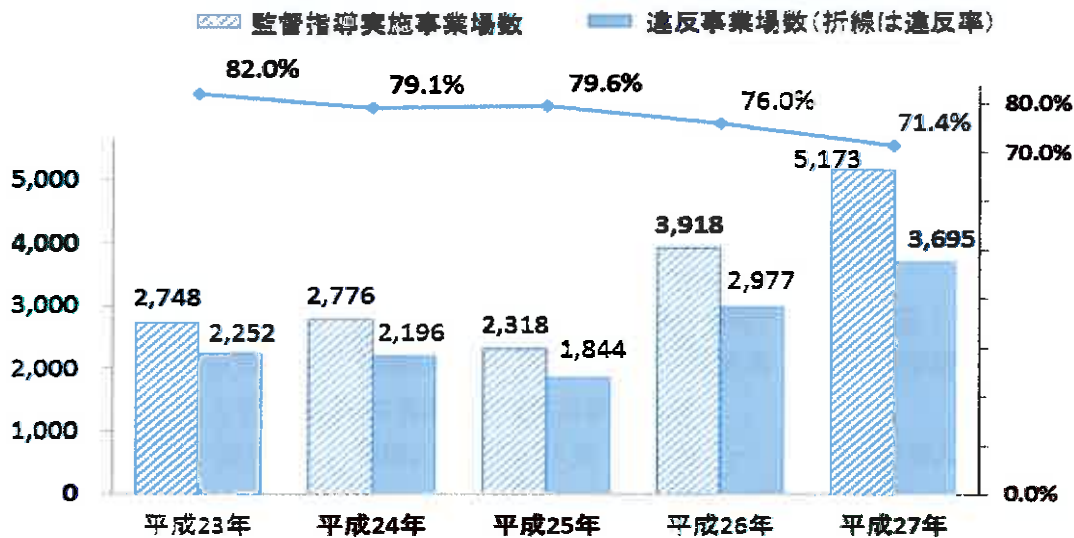
（表 1）受入れ形態別「不正行為」機関数

		平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
企業単独型		2	3	2	0	0	0	3
団体 監理型	監理団体	34	17	14	9	20	23	32
	実習実施機関	324	143	168	188	210	218	238
計		360	163	184	197	230	241	273

② 「外国人技能実習生の実習実施機関に対する監督指導、送検の状況」 (厚生労働省労働基準局)

～ 毎年公表

「基本給が5万円、残業単価が1年目350円、2年目400円、3年目500円であった」「恒常的に月平均100時間を超える違法な時間外労働を行わせており、最長の者で月約120時間であった」
「縫製業で技能実習生6名に対して、8か月間賃金を全く支払わず、不払いとなっている賃金が総額約1,100万円であった」「食肉加工業で臨検監督時に労働基準監督官に対して、偽造したタイムカードを提示し、虚偽の陳述を行った(送検)」「金属製品製造業で、無資格の技能実習生に玉掛け作業をさせ、鉄骨の間に挟まれ、死亡した(送検)」など



③ 「外国人の受入れ対策に関する行政評価・監視」 (総務省行政評価局、2013年4月)

「監理団体が実施した監査で不正行為を指摘できていない事例が多数」「JITCOの巡回指導で実習実施機関の不正行為等を指摘することができていない」「技能実習生が単純労働力として雇用されるのを危惧」「本制度の目的となる技能移転の確認が形骸化」など

(4) 2010年入管法改定の限界

① 入管法改定の骨格

- ・在留資格「技能実習」の創設 (←「特定活動」)
- ・旧実務研修への労働法の適用 (= 技能実習1号)
- ・改善策の法務省令化 (← 告示・指針)

② 制度の本質は変わらず

- ・国際貢献(技術・技能の移転)の建前と、低賃金労働力確保の実態
- ・労働力政策へのさらなる傾斜と、労働権(職業選択の自由)の保障なし
- ・受入れ団体(監理団体)の役割増大 ~ but 監理機能は不全
- ・技能評価(基礎2級)の形骸化 ~ 合格率99.8%
- ・JITCO(国際研修協力機構)を中核機関として維持
- ・不正行為認定の拡充

受入停止期間	不正行為の内容
5 年	・暴行、脅迫、監禁 ・旅券、在留カードの取り上げ ・賃金等の不払い ・人権を著しく侵害する行為 ・偽変造文書等の行使、提供
3 年	・保証金、違約金ほか財産管理契約 ・講習中の業務従事 ・二重契約 ・名義貸し ・労働関係法令違反 ・技能実習計画違反 ・実習継続不可能時の報告不履行 ・監査、相談体制構築等の不履行 ・営利目的のあっせん行為 ・行方不明者の多発
1 年	・日誌等の作成、備付、保存不履行

(参照：出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令)

5. 技能実習制度の拡大策

(2015年1月 技能実習制度見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会報告書)

(1) 拡大策 (国内の労働力需要の観点が重視されている)

- ・ 技能実習期間の延長、再実習 ～ 「優良な」受入れ機関に2年程度延長
「優良な」技能実習生：技能検定3級相当に合格
- ・ 受入れ人数枠の見直し ～ 「優良な」受入れ機関に人数増(2倍程度)、人数枠の均整化
→ ・但し、「優良」の基準は法案上不明確
・ 10人未満の実習実施機関でも、3人×3年=9人から6人×5年=30人まで拡大できることに。
- ・ 対象職種 of 拡大 ～ 地域限定職種、企業独自職種、複数職種へも拡大
介護分野を追加予定(15年2月厚生労働省検討会「中間まとめ」)

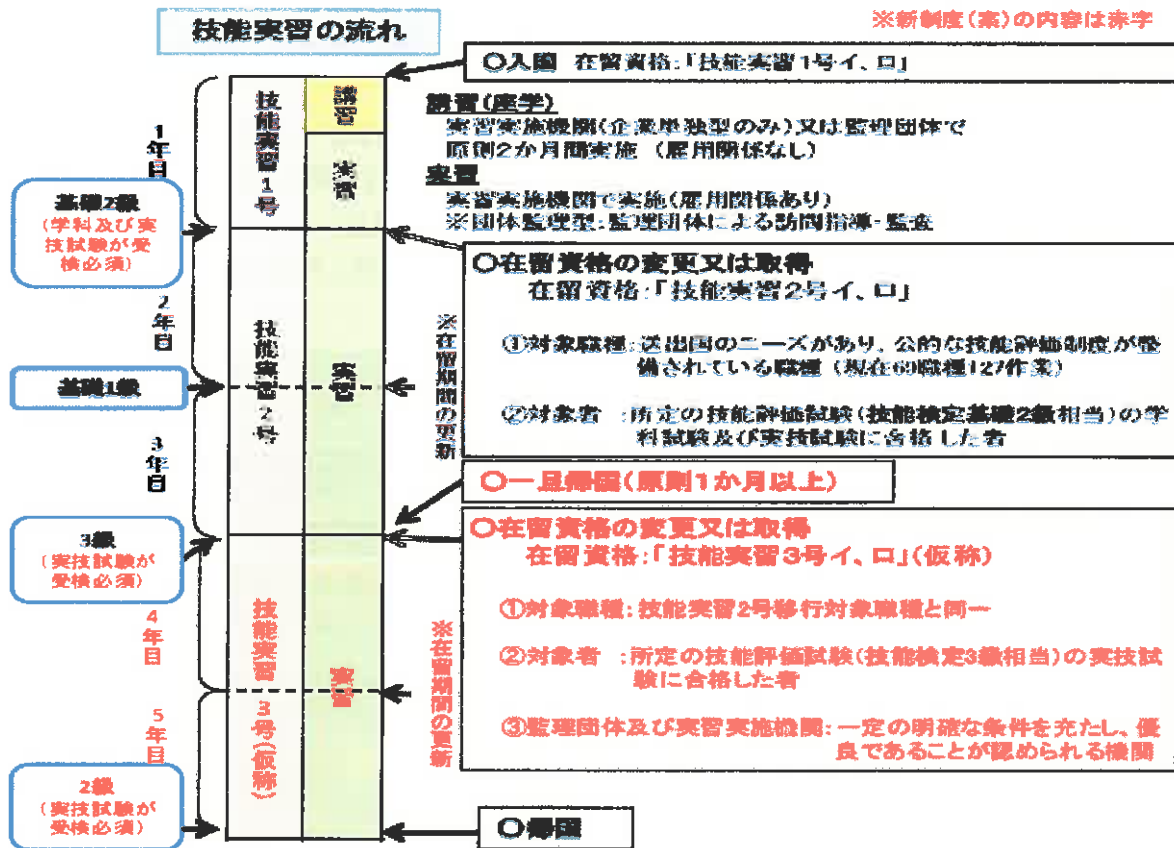
(2) 適正化策 (制度の根幹は不変。一定の管理強化策ではあるが、送出し側への規制は弱い)

- ・ 低賃金労働 → 日本人労働者との同等額以上であることの説明責任を課す
- ・ 不正行為が絶えない → 罰則の整備、事案の重大性に応じて名称及び行政処分等を公表
- ・ 技能移転の確認が形骸化 → 技能実習2号修了時に、技能検定3級相当の技能評価試験
- ・ 新たな法律に基づく制度管理運用機関の創設 → 立入検査、報告徴収等の指導監督権限
- ・ 送出し機関による搾取(保証金、違約金等) → 送出し国との政府(当局)間取決め
(但し、法的拘束力なし)

(3) 技能実習法案 ～ 継続審議中

法案は、主に適正化策を定めており、拡大策については主に省令に委任されている。

<外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案>



罰則規定の適用関係 (旗手明作成)

問題点	送出し機関	監理団体	実習実施機関
強制帰国	×	×	×
技能実習の強制	×	◎	○
保証金・違約金	×	◎	○
強制貯金	×	◎	○
旅券・在留カード取上げ	×	◎	◎
私生活の自由制限	×	◎	◎
名義貸し	×	◎	×

(◎は技能実習法案、○は労働基準法、×は適用なし)

6. 建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置（外国人建設就労者受入事業）

(1) 緊急措置のポイント

（2014年4月：関係閣僚会議決定、同年8月：国土交通省告示、2015年4月スタート）

- ・元技能実習生を「特定活動」で2年または3年就労できるようにする
～ 就労分野は、東京五輪に関わるものに限定されない（2015年4月1日から6年間時限）
- ・「優良な」監理団体・受入れ企業に限定する
- ・「技能実習を上回る」監理体制 ～ 国際建設技能振興機構（FITTS）：本部10人、地方24人
- ・「受入建設企業」間での雇用先の移動を自由に（建設21職種31作業、鉄工・塗装・溶接）
- ・「同等の技能を有する日本人が従事する場合の報酬と同等額以上」
- ・16年9月30日現在～特定監理団体123団体、受入企業427件、外国人就労者852人



(2) 問題点

- ・構造的な人手不足 ～ 就業者数1997年685万人がピーク → 2015年500万人まで減少
建設業の有効求人倍率は3.55倍（全産業では1.38倍）：2016年9月型枠・とび・鉄筋工などの躯体工事部門では7.89倍
- ・建設は深刻な労働災害が多発する分野
～ 2015年の労災死亡者数972人のうち、建設業が最も多く327人
日本語能力・安全教育が必要だが、告示にはかかる要件なし
- ・日本人労働者との平等待遇が実現できるのか？
～ 「公共工事設計労務単価」は全国全職種平均で1日17,704円（16.2～）
技能実習生（2号）の「予定賃金額」は月額139,679円（2015年度）

7. 介護分野での受入れ拡大策

2025年度までに253万人の介護人材が必要。37.7万人の不足見込み（15.6介護人材需給推計）

- ・有効求人倍率 3.19倍（16.9） ・非正規雇用 44.7%（訪問介護員では75.7%）
- ・賃金（月給）217,753円（全産業平均より約11万円低い）～「15介護労働実態調査」

A. 経済連携協定（EPA）によるもの

B. 新たな在留資格「介護」～入管法改正案が継続審議中

養成校（大学及び専門学校：約380校）を卒業し、介護福祉士資格を得る

～ただし、国家試験の義務づけは延期され続けている

訪問系サービスも可、職業選択＝転職の自由あり

年間最大で900人可能（日本介護福祉士養成施設協会推計）～2014年度は59人が入学

C. 技能実習職種に追加～16年度に実施予定だったが、技能実習法案が前提のため遅れている

（'15.2厚生労働省：外国人介護人材受入れの在り方検討会「中間まとめ」）

- ① 初めての対人サービス職種～訪問系サービスは含まない
- ② 日本語能力要件
1年目はN4程度（基本的な日本語を理解することができる水準）
2年目はN3程度（日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる水準）
- ③ 受入れ人数は、介護職等の常勤職員総数の10%まで
- ④ 適切な評価システムの構築
- ⑤ 実習実施機関は経営が一定程度安定している機関に限定～Ex. 設立後3年以上経過
- ⑥ 介護業界におけるガイドラインの作成
- ⑦ 夜勤業務等、少人数の状況下での勤務や、緊急時対応が求められる業務等は、2年目以降の実習生に限定

D. 定住外国人の介護分野への就業

8. 外国人家事支援人材（特区）

「改正国家戦略特別区域法」第16条の3

（2015年4月国会提出、7月改正法案成立、8月政令公布、9月指針決定、11月解釈公表）

- ・神奈川県：15年12月15日「区域計画」認定→3月28日に事業者の申請受付開始
- ・大阪府：16年4月13日「区域計画」認定→6月15日に事業者の申請受付開始
（当面、大阪市のみ）

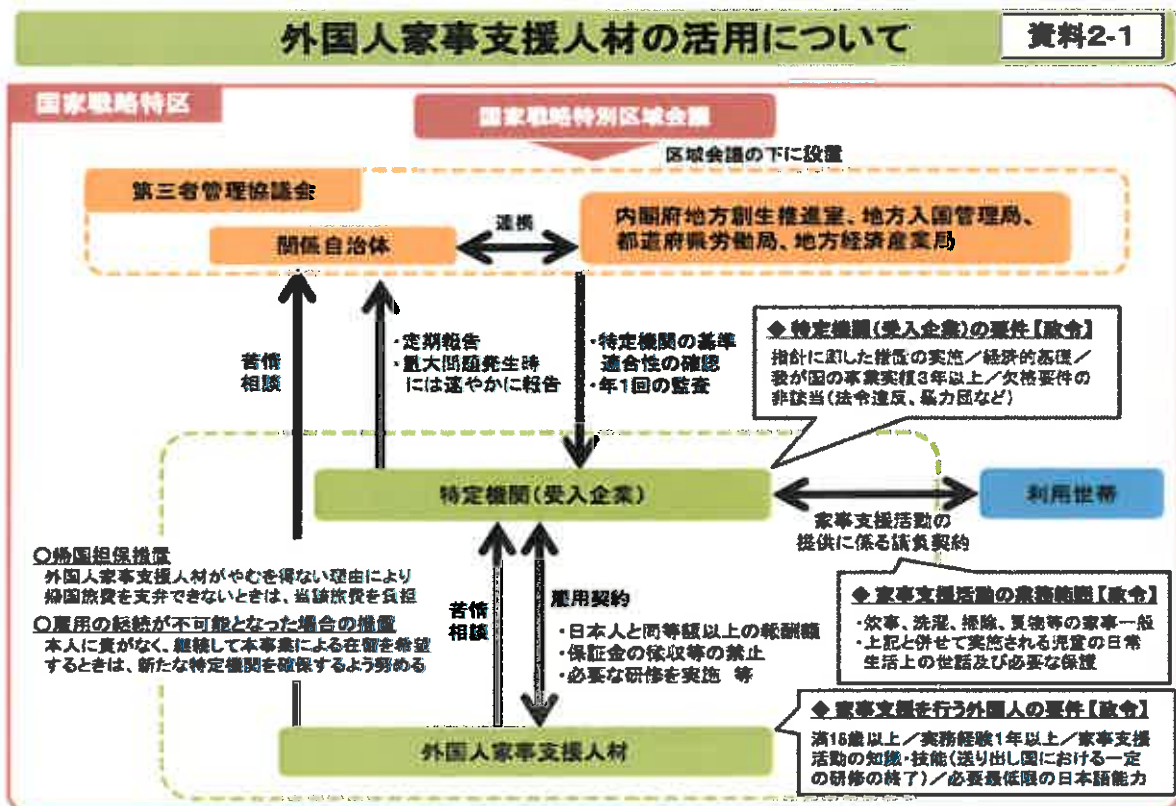
① 家事支援活動（在留資格「特定活動」）～「政令」

炊事、洗濯、掃除、買物、児童の日常生活上の世話及び必要な保護、家庭において日常生活を営むのに必要な行為～身体介護は含まれない「解釈」

- ② 受入れ機関（特定機関）～「政令」及び「指針（内閣総理大臣決定）」の定める基準
- ・特定機関と利用世帯とは請負契約
 - ・フルタイムで直接雇用（労働基準法を適用＝「家事使用人」には該当しない）
通算3年間まで、賃金は日本人と同等額以上、保証金・違約金の禁止、日本語研修 etc.
 - ・第三者管理協議会による基準適合性の確認、同協議会への報告義務
 - ・事業を遂行するために必要な経済的基礎、的確に遂行するために必要なその他の能力が十分
 - ・日本で3年以上家事の代行又は補助に関する業務を行っているもの
- ③ 雇用される外国人～「政令」
- ・年齢が18歳以上、家事の代行又は補助に関する業務の1年以上の実務経験、家事支援活動に必要な日本語能力（日本語能力試験N4レベル）
 - ・厚生労働大臣答弁「単純労働という理解ではない」（2015年5月参議院厚生労働委員会）

*参照されるべき ILO 家事労働者条約（日本は未批准）

- ・結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認
- ・雇用及び職業についての差別の撤廃
- ・あらゆる形態の虐待、嫌がらせ及び暴力に対する実効的な保護
- ・民間職業仲介事業所による不当な取扱い及び詐欺行為に関する申立てを調査する適当な制度及び手続
- ・家事労働者に対し十分な保護を与え不当な取扱いを防止するため、全ての必要かつ適当な措置をとること
- ・家事労働の特殊な性質に妥当な考慮を払い、労働監督、執行及び制裁のため措置を策定する



9. 製造業外国従業員受入事業

日本再興戦略（改訂）2014において、「製造業における海外子会社等従業員の国内受入れ」として提案されていたもの。今年3月15日に施行された（経済産業省告示）。

「我が国製造業の海外展開が加速し、産業の空洞化が懸念される状況において、国内拠点をマザー工場として海外拠点と役割分担する生産活動の実現及びこれを前提とした研究開発や設備投資を可能にするための制度を整備すること」を目的とする。

- ① 在留資格「特定活動」～ 製造特定活動計画の認定制
対象：新製品の製造や新技術の導入等に関して中心的な役割を果たすことが見込まれる職員
幅広い知識やノウハウを要する特定の専門技術を修得
- ② 転勤期間は最大1年（家族帯同は不可）～ 外国にある事業所での勤務年数1年以上
- ③ 日本人が従事する場合の報酬と同等額以上の報酬を支払う
- ④ 国内生産拠点の空洞化が助長されるようなものは対象外
- ⑤ 帰国後1年以内の解雇禁止

10. 「共生の時代」に向けた外国人労働者受入れの基本的考え方

（2016年5月、自民党政務調査会「労働力確保に関する特命委員会」）木村義雄委員長

・今後、人口減少が進むこと、介護、農業、旅館等特に人手不足の分野があることから、外国人労働者の受入れについて、雇用労働者としての適正な管理を行う新たな仕組みを前提に、移民（＝入国時に永住権）政策と誤解されないように配慮しつつ（留学や資格取得等の配慮も含め）、必要性がある分野については個別に精査した上で就労目的の在留資格を付与して受入れを進めていくべきである。

・外国人に今以上に活躍していただくことが必要であり、そのような観点から、現在の外国人労働者数（90.8万人）を倍増しても対応できる制度を構築するべきである。

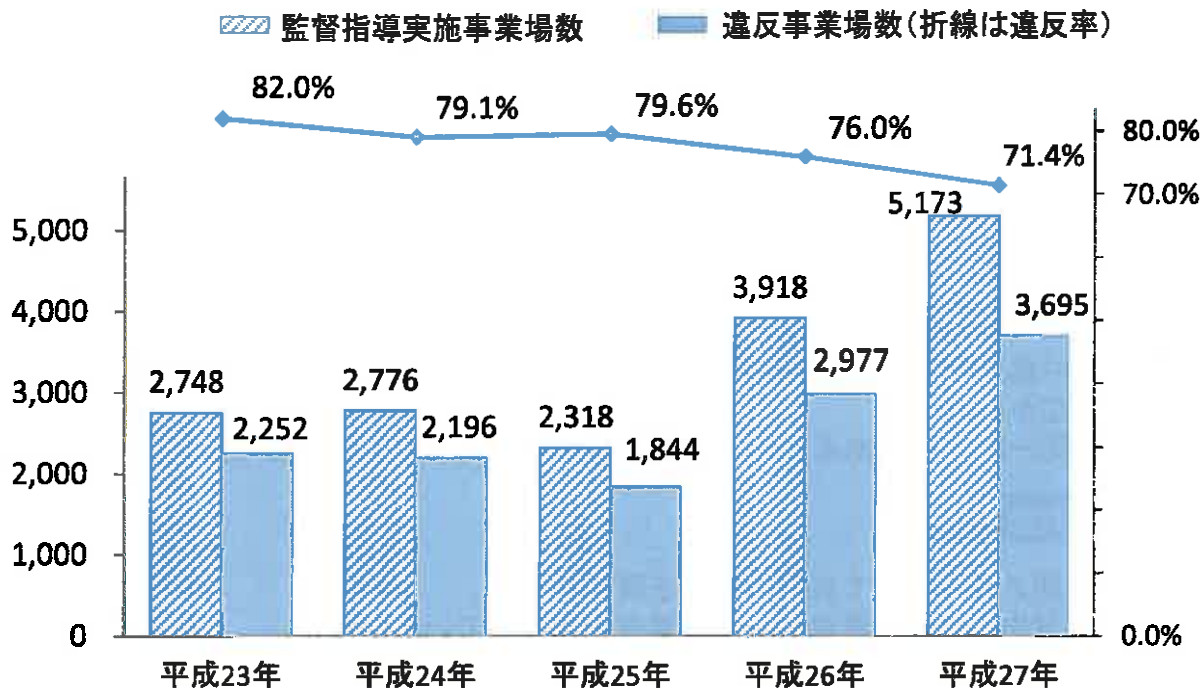
・なお、在留期間については、当面5年間とし、当該期間内の帰国・再入国を認める。在留期間については更新可能としておくことが考えられるが、長期の在留を可能とする場合は、家族呼び寄せや定住化の問題が生じるため、さらなる検討が必要である。

外国人技能実習生の実習実施機関に対する
監督指導、送検の状況（平成27年）

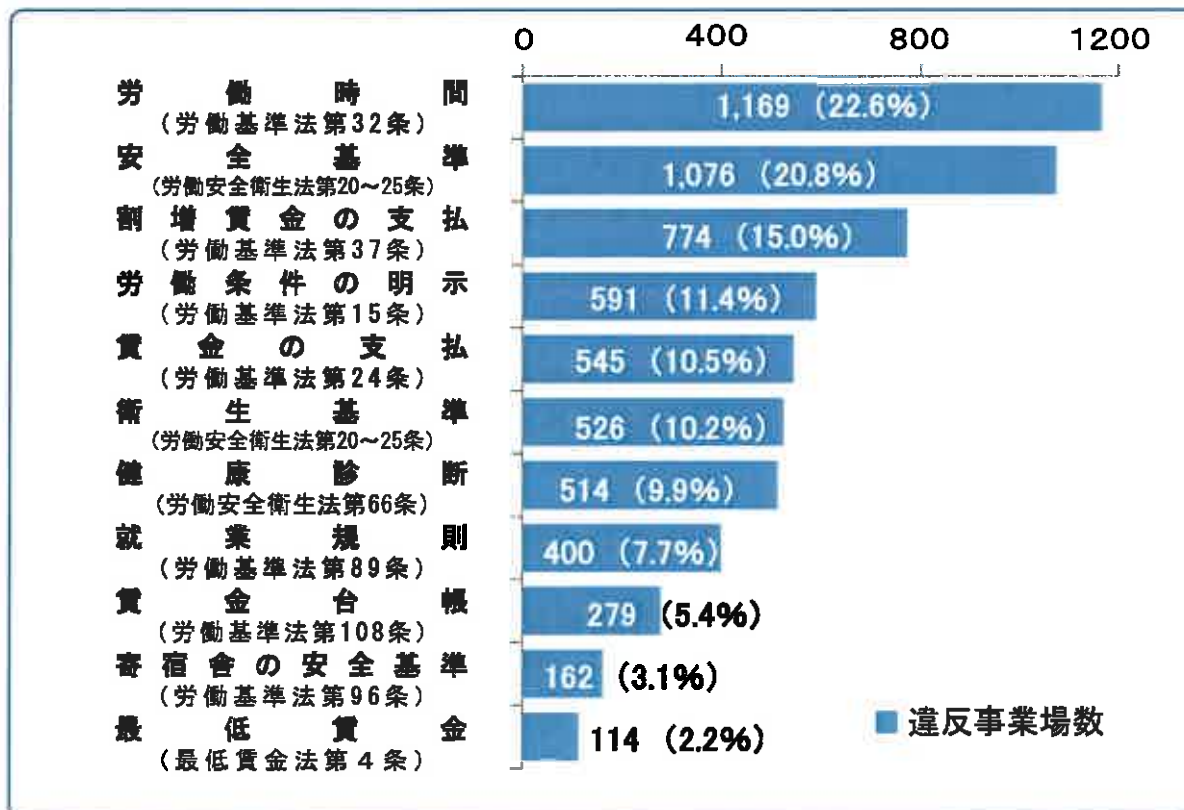
1 監督指導状況

(1) 全国の労働基準監督機関において、実習実施機関に対して5,173件の監督指導を実施し、その71.4%に当たる3,695件で労働基準関係法令違反が認められた。

<注>違反は実習実施機関に認められたものであり、日本人労働者に係る違反も含まれる。



(2) 主な違反内容は、①違法な時間外労働など労働時間関係（22.6%）、②安全措置が講じられていない機械を使用させていたなど安全基準関係（20.8%）、③賃金不払残業など割増賃金の支払関係（15.0%）の順に多かった。



(3) 労働基準監督官が監督指導した事例には、以下のようなものがあった。

事例 1

最低賃金額以上の賃金及び割増賃金が支払われていないという情報を端緒に出入国管理機関と合同で監督指導を実施

概要

- 事業主は、「割増賃金はきちんと支払っている」などと説明し、当該説明と合致する労働時間の記録等を提示したが、技能実習生に個別に聴取し、割増賃金の未払等について証言を得たため、これをもとに事業主を追及。正しい労働時間の記録を提出させ、法違反を確認した。
- 技能実習生 8 名に、最低賃金額以上の賃金を支払っていなかった。
- 特別延長時間月60時間の特別条項付36協定を届け出ていたが、技能実習生に、その特別延長時間を超えて、最長の者で月約150時間、平均で月120時間程度の違法な時間外労働を行わせていた。また、36協定で協定した回数（月2回）を超えて休日労働を行わせていた。
- 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を法定の割増率以上で計算し支払っていなかった。
- また、同一所在地にあるグループ会社についても同様の実態が認められた。

指導内容

実習実施機関 2 社に対して以下の指導を実施。

- 1 技能実習生に、最低賃金額以上の賃金を支払っていなかった。

指導

最低賃金法第4条（最低賃金額以上の支払）及び労働基準法第24条（賃金の支払）違反を是正勧告し、不払いとなっている賃金の支払いを指導

- 2 技能実習生に、36協定の協定時間を超えて、最長の者で月約150時間、月平均120時間程度の違法な時間外労働を行わせ、また、36協定の限度である月2回を超えて、休日労働を行わせていた。

指導

労働基準法第32条（労働時間）及び第35条（休日）違反を是正勧告し、併せて、特別条項付き36協定の適切な運用、時間外労働の削減及び過重労働による健康障害の防止についても指導

- 3 技能実習生に、時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を法定の割増率（時間外及び深夜は25%、休日は35%）以上で計算し支払っていなかった。

指導

労働基準法第37条（割増賃金の支払）違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導

指導の結果

- 技能実習生 8 名に、不払いとなっている賃金（基本給）及び割増賃金、総額約1,885万円が支払われた。
- 1週間の時間外労働を最大で5時間に縮減し、日曜・祝日を完全休業とした。
- 労働時間数を適切に管理する等のため、適正なタイムカードを導入した。

事例 2

技能実習生からの「残業代が1時間あたり300円から500円」等の情報を端緒に、グループ会社を含む実習実施機関2社に対して出入国管理機関と合同で監督指導を実施

概要

- 情報のあった実習実施機関2社は、技能実習生7名に、最低賃金額以上の賃金を支払っていなかった。
- 36協定の協定時間を超えて、月100時間から150時間程度の違法な時間外労働を行わせ、また、36協定の届出なく休日労働を行わせていた。
- 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を法定の割増率以上で計算し支払っていなかった。
- 時間外労働時間数等を賃金台帳に記載していなかった。

指導内容

事業場2件に対して以下の指導を実施。

- 1 技能実習生に、最低賃金額以上の賃金を支払っていなかった。

指導

最低賃金法第4条（最低賃金以上の支払）及び労働基準法第24条（賃金の支払）違反を是正勧告し、不払いとなっている賃金の支払いを指導

- 2 技能実習生に、36協定の協定時間を超えて、月100時間から150時間程度の違法な時間外労働を行わせ、また、36協定の届出なく休日労働を行わせていた。

指導

労働基準法第32条（労働時間）及び第35条（休日）違反を是正勧告し、併せて時間外労働の削減及び過重労働による健康障害の防止についても指導

- 3 技能実習生に、時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を法定の割増率（時間外及び深夜は25%、休日は35%）以上で計算し支払っていなかった。

指導

労働基準法第37条（割増賃金の支払）違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導

- 4 賃金台帳に、技能実習生の時間外労働、休日労働、深夜労働等の労働時間数を記載していなかった。

指導

労働基準法第108条（賃金台帳）違反を是正勧告し、労働時間数の賃金台帳への記載を指導

指導の結果

- 技能実習生7名に対して、不払いとなっている賃金（基本給）及び割増賃金、総額約919万円が支払われた。
- 時間外労働を原則21時までに終了することを徹底し、月70時間に削減した。
- 時間外労働、休日労働、深夜労働等の労働時間数を記載した賃金台帳を作成した。

事例3

出入国管理機関からの「36協定の協定時間を超えて月100時間超の時間外労働を行わせている」との通報に基づき監督指導を実施

概要

- 特別延長時間月80時間の特別条項付36協定を届け出ていたが、技能実習生に、その特別延長時間を超えて、最長の者で月169時間の違法な時間外労働を行わせていた。また、36協定で協定した回数（月1回）を超えて休日労働を行わせていた。
- 深夜労働に対する割増賃金を法定の割増率以上で計算し支払っていなかった。
- 技能実習生に、有機溶剤業務、特定化学物質業務、アーク溶接等の粉じん作業を行わせているにもかかわらず、これらの業務に関する特殊健康診断や作業環境測定が実施されていなかった。

指導内容

- 1 技能実習生に、36協定の協定時間を超えて、最長の者で月169時間の違法な時間外労働を行わせ、また、36協定の限度である月1回を超えて、休日労働を行わせていた。

指導

労働基準法第32条（労働時間）及び第35条（休日）違反を是正勧告し、併せて、特別条項付き36協定の適切な運用、時間外労働の削減及び過重労働による健康障害の防止についても指導

- 2 技能実習生に、深夜労働に対する割増賃金を法定の割増率（25%）以上で計算し支払っていなかった。

指導

労働基準法第37条（割増賃金の支払）違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導

- 3 有機溶剤業務について、これらの業務に従事する者に特殊健康診断を実施せず、また作業環境測定を実施していなかったこと。

指導

労働安全衛生法第65条（作業環境測定）及び第66条（健康診断）、有機溶剤中毒予防規則第28条（作業環境測定）及び第29条（健康診断）違反を是正勧告し、6月以内ごとに1回、定期的に、作業環境測定及び有機溶剤等健康診断の実施、記録の保存や労働基準監督署長への結果報告の実施をするよう指導。

- 4 特定化学物質業務について、これらの業務に従事する者に特殊健康診断を実施せず、また作業環境測定を実施していなかったこと。

指導

労働安全衛生法第65条（作業環境測定）及び第66条（健康診断）、特定化学物質障害予防規則第36条（作業環境測定）及び第39条（健康診断）違反を是正勧告し、6月以内ごとに1回、定期的に、作業環境測定及び特定化学物質健康診断の実施、記録の保存や労働基準監督署長への結果報告の実施をするよう指導。

- 5 粉じん作業に従事する者にじん肺健康診断を実施していなかった。

指導

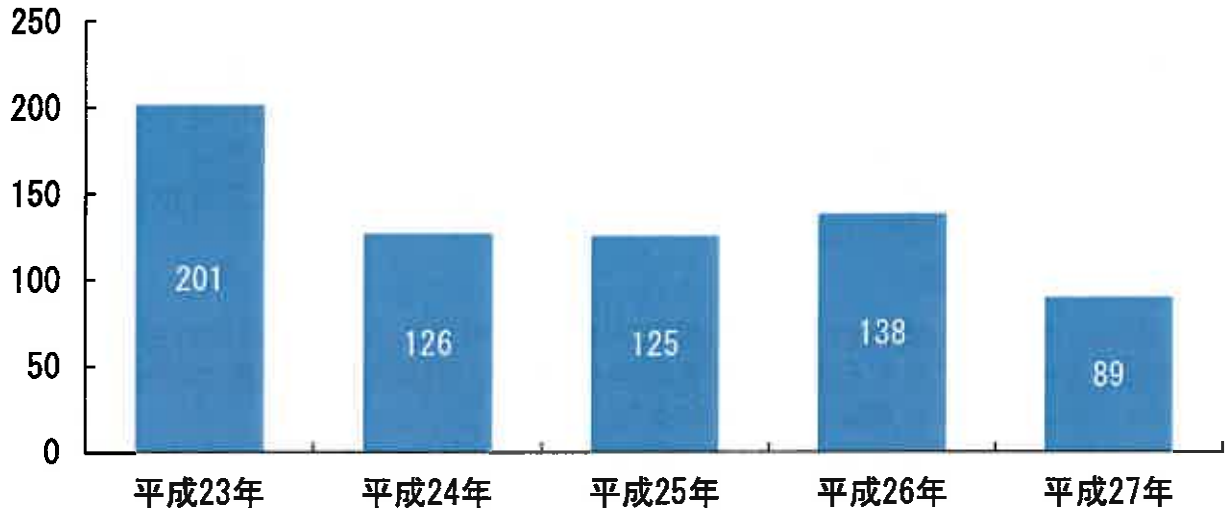
じん肺法第8条（健康診断）違反を是正勧告し、じん肺健康診断をじん肺管理区分に応じて定期的に実施し、健康管理実施状況報告をするよう指導。

指導の結果

- 時間外労働の削減に取り組んだ結果、時間外労働時間数は月25時間となり、休日労働はなくなった。また、作業員の増員を図るため、求人募集も行った。
- 技能実習生2名に対し、不払いとなっている深夜労働に対する割増賃金が支払われた。
- 有機溶剤業務及び特定化学物質業務に従事する者に特殊健康診断を行い、これら業務に関する作業環境測定を実施。また、粉じん作業に従事する者にじん肺健康診断を実施した。

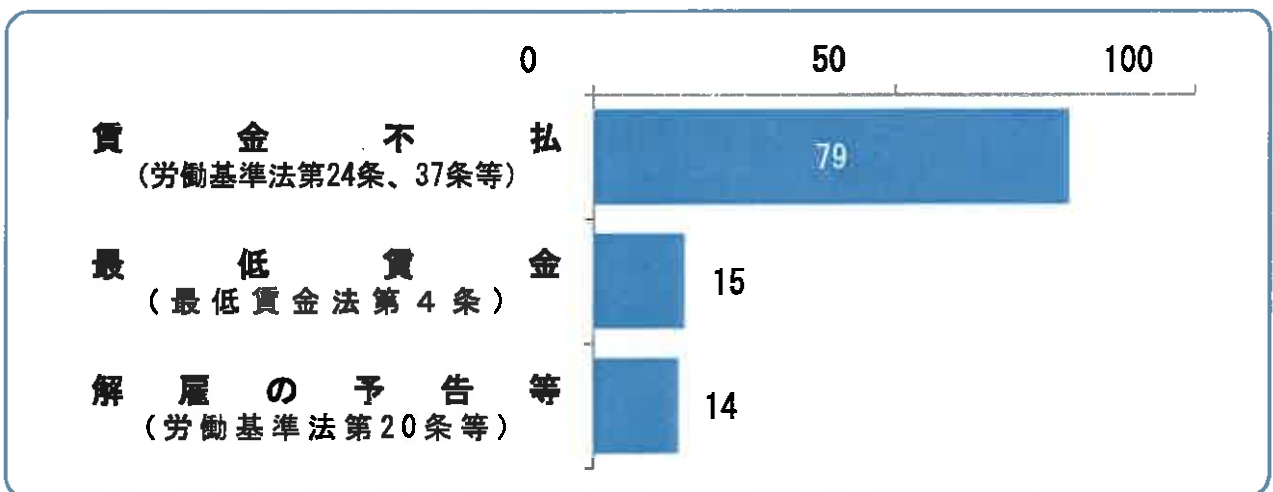
2 申告状況

- (1) 技能実習生から労働基準監督機関に対して労働基準関係法令違反の是正を求めてなされた申告は89件であった。



- (2) 主な申告内容は、①賃金や割増賃金の不払(79件)、②約定賃金額が最低賃金未満(15件)、③解雇予告手当の不払など解雇の手続不備(14件)の順に多かった。

<注>申告事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各申告事項の件数の合計と申告件数とは一致しない。



(3) 労働基準監督官が処理した申告事例には、以下のようなものがあった。

事例 1

「時間外労働・休日労働・深夜労働の割増賃金が不足している」「割増賃金は半年に1回まとめて支払われる」との技能実習生からの申告に基づき、監督指導を実施

概要

- 事業主は、時間外労働等について「労働時間ではなく、研修の一環である」と抗弁しつつ、割増賃金の時間単価が500円から550円であり（通常の労働時間に対する賃金は最低賃金額以上であった）、半年に1回まとめて支払っていることを認めた。
- また、時間外労働及び休日労働を36協定の協定時間、回数を超えて行わせており、時間外労働は月100時間程度であった。

指導内容

- 1 時間外労働の割増賃金が時間単価500円から550円であるなど、時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を法定の割増率（時間外及び深夜は25%、休日は35%）以上で計算し支払っていなかった。

指導

労働基準法第37条（割増賃金の支払）違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導

- 2 割増賃金が半年に1回まとめて支払われていた。

指導

労働基準法第24条（賃金の支払）違反を是正勧告し、賃金を毎月1回以上、一定の期日を定めて支払うことを指導

- 3 技能実習生に、36協定の協定時間を超えて、月100時間超の違法な時間外労働を行わせ、また、36協定で協定した回数を超えて、休日労働を行わせていた。

指導

労働基準法第32条（労働時間）及び第35条（休日）を是正勧告し、併せて時間外労働の削減及び過重労働による健康障害の防止についても指導

指導の結果

- 技能実習生15名に対し、不払いとなっている割増賃金、総額約840万円が支払われた。
- 時間外労働、休日労働が36協定の協定時間、回数以内に削減された。

事例 2

賃金（基本給）が1年目は日額5,000円、2・3年目は日額6,080円であり、時間外労働に対する割増賃金の時間単価が1年目は750円、2・3年目は760円であるとの技能実習生からの申告に基づき、監督指導を実施

概要

- 事業主は「4年ぐらい前に定めた賃金単価の見直しを行っていなかった」「時間外労働の割増賃金を支払うのは大変なので、支払っていなかった」と抗弁しつつ、最低賃金額以上の賃金を支払っていないこと、法定の割増賃金を支払っていないことを認めた。

指導内容

- 1 賃金（基本給）が日額6,080円で支払われており、時間額に換算すると760円であり、地域最低賃金額を下回っていた。

指導

最低賃金法第4条（最低賃金額以上の支払）違反を是正勧告し、不払いとなっている賃金の支払いを指導

- 2 時間外労働の割増賃金が時間単価760円であるなど、割増賃金を法定の割増率（時間外及び深夜は25%）以上で計算し支払っていなかった。

指導

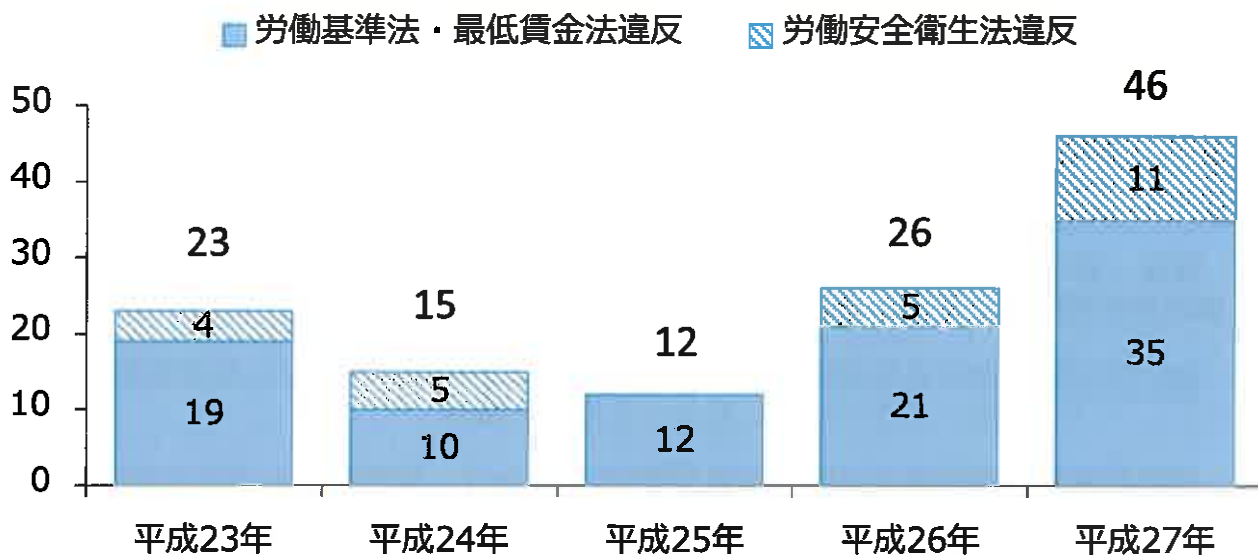
労働基準法第37条（割増賃金の支払）違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導

指導の結果

- 賃金単価の見直しを行い、技能実習生16名に対し、不払いとなっている賃金（基本給）及び割増賃金、総額約1,200万円が支払われた。

3 送検状況

(1) 技能実習生に係る重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として労働基準監督機関が送検した件数は46件であった。



(2) 労働基準監督官が送検した事例には、以下のようなものがあった。

事例 1

最低賃金及び割増賃金の不払について同一監理団体傘下の4法人及び監理団体の関係者を共犯で同時送検

<注> 監理団体 受入企業を会員とする事業協同組合などの受入団体

概要

- 監理団体の関係者は、監理団体から通訳等の業務を委託され、実習実施機関4法人（A・B・C・D（いずれも食料品製造業））の労務管理に関与していた。
- 実習実施機関（法人A）は、技能実習生1名に対し最低賃金額以上の賃金を支払っておらず、また、時間外労働及び休日労働に対する割増賃金を支払っていなかったため、送検。
- 実習実施機関（法人B・C）は、技能実習生10名（法人B・C合計）に対し時間外労働及び休日労働に対する割増賃金を支払っておらず、また、実習実施機関（法人D）は、技能実習生3名に対し時間外労働に対する割増賃金を支払っていなかったため、送検。
- 時間外労働及び休日労働に対する割増賃金を時間単価500円で計算していた等の事実が明らかとなり、不払賃金額は合計で約264万円。
- 4法人及び各法人の事業主らとともに割増賃金を時間単価500円で計算し支払うこと等を事業主らに提案し、共謀した監理団体の関係者を同時送検。

被疑事実

- 1 実習実施機関（法人A）及び事業主
技能実習生に、最低賃金額以上の賃金を支払っていなかった。

違反条文

最低賃金法第4条（最低賃金額以上の支払）

- 2 実習実施機関（法人A・B・C・D）、各法人の事業主ら及び監理団体の関係者
時間外労働及び休日労働の割増賃金を法定以上の額で支払っていなかった。

違反条文

労働基準法第37条（割増賃金の支払）、刑法第60条（共同正犯）

事例 2

監督指導時の虚偽報告を端緒に強制捜査を実施し、違法な長時間労働や賃金不払い等について送検

概要

- 被服製造業の実習実施機関（法人）について、賃金が最低賃金額未満で支払われている旨の情報があり、監督指導を実施。
- 当該監督の結果、直近の監督指導時において、事業主は労働基準監督官に対し、虚偽の記載をした賃金台帳を提示の上、「最低賃金や残業時間はきちんと支払っている」旨の虚偽の陳述を行い事実を隠匿していたことが発覚したため、司法処理に着手。強制捜査を実施し、証拠物を確保した。
- 捜査の結果、技能実習生5名について、時間外労働及び休日労働に対する割増賃金を合計で約380万円支払っていなかった事実が明らかとなった。また、当該事業場にはタイムカードがなかったものの、技能実習生が自身のノートに記録していた労働時間等複数の証拠物の積み上げにより、事業主は36協定の協定時間を超えて、最大で月129時間の時間外労働をさせていたことが認められたため、送検。
- このほか、日本人労働者6名に対して最低賃金額以上の賃金を支払っていなかったため、併せて送検。

被疑事実

実習実施機関（法人）及び取締役

36協定の協定時間を超えて時間外労働を行わせた。

違反条文

労働基準法第32条（労働時間）

時間外労働及び休日労働に対する割増賃金を法定の割増率以上で計算し支払っていなかった。

違反条文

労働基準法第37条（割増賃金の支払）

虚偽の陳述をし、虚偽の記載をした賃金台帳を提出した。

違反条文

労働基準法第120条（虚偽陳述等の罰則）

最低賃金額以上の賃金を支払っていなかった。

違反条文

最低賃金法第4条（最低賃金額以上の支払）

事例 3

1,000万円を超える賃金不払について是正勧告に従わなかったため送検

概要

- 船舶部品の製造業で実習を行う技能実習生から、賃金が支払われていない旨の申告を端緒とする監督指導を実施し、最低賃金額以上の賃金の支払いがなかったため是正勧告を行ったが、当該実習実施機関（法人）が是正を行わなかったため、司法処理に着手。
- 捜査の結果、技能実習生5名及び日本人労働者9名に対して、最低賃金額以上の賃金を支払っておらず、送検。不払金額の合計は約1,379万円であった。

被疑事実

実習実施機関（法人）及び事業主

最低賃金額以上の賃金を支払っていなかった。

違反条文

最低賃金法第4条（最低賃金額以上の支払）

事例4

フォークリフトの無資格運転により技能実習生の死亡災害を発生させたため送検

概要

- 砕石業を営む実習実施機関（法人）において、技能実習生を最大荷重2.0トンのフォークリフトの運転の業務に従事させていたところ、フォークリフトが転倒し、当該技能実習生がフォークリフトと地面の間に挟まれ災害発生当日に死亡。
- 捜査の結果、当該技能実習生はフォークリフトの運転資格を有しておらず、無資格者に運転作業を行わせていたことが判明したため、送検。
- なお、事業主は死亡した技能実習生が運転資格を有していないことを知っていたにもかかわらずフォークリフトの運転業務に従事させ、資格を取得させるなど必要な対策を講じていなかった。

被疑事実

実習実施機関（法人）及び現場指揮者
技能実習生にフォークリフトの無資格運転を行わせていた。

違反条文

労働安全衛生法第61条（就業制限）、労働安全衛生法施行令第20条（資格が必要な作業）

事例5

つり荷の下への労働者の立入禁止措置を講じず、クレーンの荷が落下し技能実習生の死亡災害を発生させたため送検

概要

- 造船業の船体組立作業の現場で、クレーンでつり上げていた鉄板の一部が地上15メートルの高さから落下し、同現場で造船の実習を行っていた技能実習生に当たり死亡した。
- 同現場では120枚の鉄板を約50センチ四方の鉄板に載せ、一度にクレーンでつり上げ工場内に運搬する作業を行っていたが、事業主は、つり上げられた荷の下に労働者を立ち入らせない措置を講じていなかったため、送検。
- なお、実行行為者である現場指揮者は、過去にもクレーン運転業務の法定資格を有しない者をクレーン運転業務に就かせたことにより、死亡災害を発生させたため送検されている。

被疑事実

実習実施機関（法人）及び現場指揮者
箱に入れる等により固定されていない複数の荷が一度につり上げられていたにもかかわらず、労働者をつり上げられている荷の下に立ち入らせた。

違反条文

労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）、クレーン等安全規則第29条（立入禁止）

4 労働基準監督機関と出入国管理機関との相互通報状況

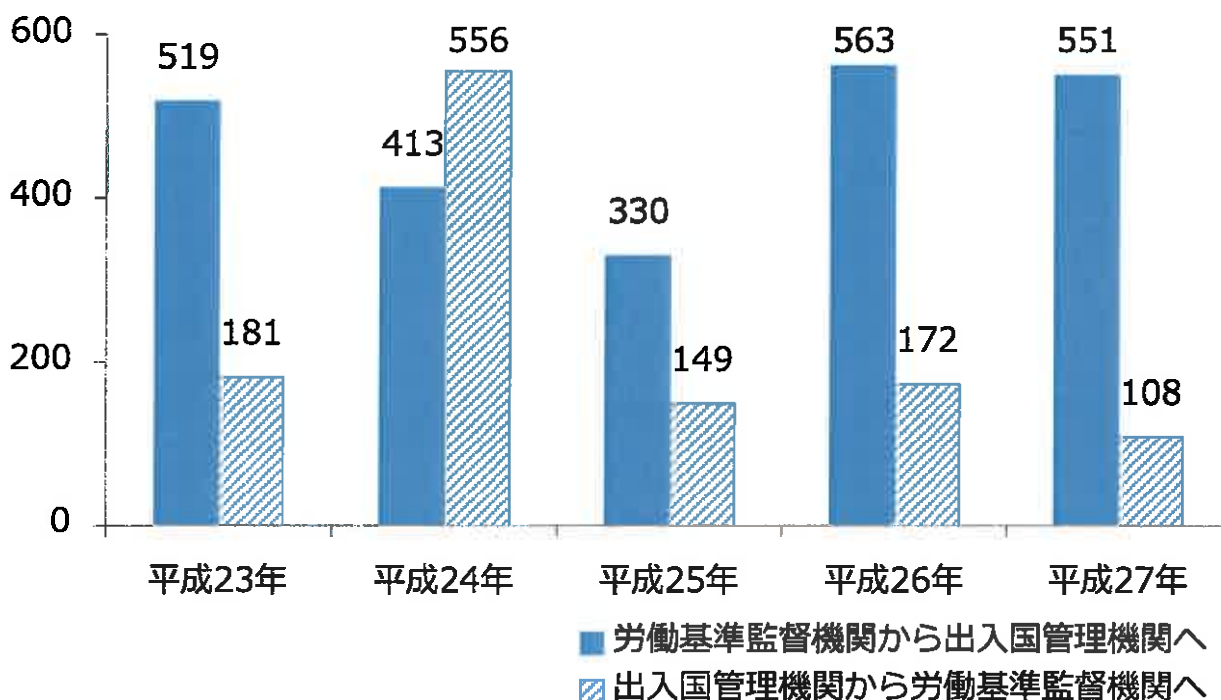
(1) 技能実習生の労働条件の確保を図るため、実習実施機関について、労働基準監督機関と出入国管理機関が相互に必要な情報を提供している。

(2) 労働基準監督機関から出入国管理機関へ通報（※1）した件数は551件、出入国管理機関から労働基準監督機関へ通報（※2）された件数は108件である。

※1 労働基準監督機関から出入国管理機関へ通報する事案
労働基準監督機関が行う監督指導等の結果、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が認められた事案

※2 出入国管理機関から労働基準監督機関へ通報する事案
出入国管理機関が行う実態調査等により、技能実習生受入機関において労働基準関係法令違反の疑いが認められた事案

(3) 労働基準監督機関が、出入国管理機関から情報提供を受けた実習実施機関については、監督指導等を実施している。



(4) 強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案については、出入国管理機関との合同監督・調査を行うこととしており、監理団体を含む85件の事業場に対して実施した。

【広報資料】

平成27年の「不正行為」について

平成27年の「不正行為」について

入国管理局においては、研修・技能実習に関して不適正な行為を行った機関に対し、「不正行為」を行ったと認められる旨を通知し、当該「不正行為」が研修・技能実習の適正な実施を妨げるものであった機関について、「不正行為」が終了した日から法務省令で規定する期間を経過するまで、研修生・技能実習生の受入れを認めないこととしている。

平成27年に研修・技能実習の適正な実施を妨げる「不正行為」を行ったと認められる旨を通知した機関の受入れ形態別、「不正行為」の類型別の状況及び具体例は次のとおりである。

1 受入れ形態別

(1) 受入れ形態別「不正行為」機関数（表1）

平成27年に「不正行為」を通知した機関は273機関であり、受入れ形態別では、企業単独型が3機関（1.1%）、団体監理型が270機関（98.9%）である。団体監理型での受入れについて、受入れ機関別では、監理団体が32機関（11.9%）、実習実施機関が238機関（88.1%）である。

平成26年の241機関と比較すると13.3%の増加、平成25年の230機関と比較すると18.7%の増加であり、現行制度が施行された平成22年以降の推移としては、増加傾向にある。

（表1）受入れ形態別「不正行為」機関数

		平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
企業単独型		2	3	2	0	0	0	3
団体 監理型	監理団体	34	17	14	9	20	23	32
	実習実施機関	324	143	168	188	210	218	238
計		360	163	184	197	230	241	273

(2) 企業単独型での実習実施機関に対する通知（表1）

平成24年から平成26年までの間に「不正行為」を通知した企業単独型での実習実施機関はなかったが、平成27年は3機関に「不正行為」を通知した。

(3) 団体監理型での受入れ機関に対する通知

① 監理団体の種類別「不正行為」機関数（表2）

平成27年に「不正行為」を通知した32機関のうち31機関を事業協同組合が占めており、事業協同組合が高い割合を占める傾向はこれまでと変わっていない。

(表2) 監理団体の種類別「不正行為」機関数

	平成25年	平成26年	平成27年
事業協同組合	18	22	31
農業協同組合	2	1	1
商工会	0	0	0
その他の団体	0	0	0
計	20	23	32

※ 平成27年には、上記のほか、監理団体が行うべき「監査」を他の機関に代行させていた事例において、不適正な行為を行った当該代行機関（1機関）に対しても「不正行為」を行ったと認められる旨を通知した。

② 実習実施機関の業種別「不正行為」機関数（表3）

平成27年に「不正行為」を通知した238機関を業種別でみると、「繊維・衣服関係」が94機関（39.5%）と最も多く、次いで、「農業・漁業関係」が67機関（28.2%）と続いており、この2業種で6割以上を占めている。

(表3) 団体監理型での実習実施機関の業種別「不正行為」機関数

	平成25年	平成26年	平成27年
繊維・衣服関係	75	76	94
農業・漁業関係	79	88	67
建設関係	16	16	20
食品製造関係	15	11	19
機械・金属関係	7	12	10
その他	18	15	28
計	210	218	238

2 類型別

(1) 類型別「不正行為」件数（表4、5）

平成27年に「不正行為」を通知した273機関について、類型別にみた通知件数は、370件であるところ（一つの機関に対して複数の類型により「不正行為」を通知する場合があるため、「不正行為」を通知した機関数と類型別の件数とは一致しないもの。）、「賃金等の不払」が138件（37.3%）と最も多く、次いで、「偽変造文書等の行使・提供」が62件（16.8%）、「技能実習計画との齟齬」が39件（10.5%）と続いている。

また、「賃金等の不払」を含む労働関係法令違反に関する「不正行為」は173件（46.8%）であり、これらが高い割合を占める傾向はこれまでと変わっていない。

※ 平成22年7月に現行制度が施行されたが、現行制度施行前に行われた行為については、現行制度施行前の上陸基準省令の規定に沿った「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針（平成19年改訂）」（以下「旧指針」という。）に基づき「不正行為」を通知し、現行制度施行後に行われた行為については、現行の上陸基準省令の規定に基づき「不正行為」を通知している。

なお、平成26年に引き続き、平成27年に旧指針に基づき「不正行為」を通知した機関はない。

(表4) 類型別「不正行為」件数

類型		平成25年			平成26年			平成27年		
旧指針	上陸基準省令	旧指針	上陸基準省令	小計	旧指針	上陸基準省令	小計	旧指針	上陸基準省令	小計
二重契約	二重契約	0	3	3	0	0	0	0	1	1
研修・技能実習計画との齟齬	技能実習計画との齟齬	1	86	87	0	32	32	0	39	39
名義貸し	名義貸し	0	16	16	0	21	21	0	33	33
その他虚偽文書の作成・行使	偽変造文書等の行使・提供	1	13	14	0	29	29	0	62	62
研修生の所定時間外作業	研修生の所定時間外作業	1	2	3	0	0	0	0	0	0
悪質な人権侵害行為等	暴行・脅迫・監禁	0	0	102	0	1	151	0	2	158
	旅券・在留カードの取上げ		1			2			9	
	賃金等の不払		99			142			138	
	人権を著しく侵害する行為		2			6			9	
問題事例の未報告等	実習実施機関における「不正行為の報告不履行」・「実習継続不可能時の報告不履行」	0	0	7	0	2	4	0	0	5
	監理団体における「不正行為等の報告不履行」・「監査、相談体制構築等の不履行」		7			2			5	
	行方不明者の多発		0			0			0	
不法就労者の雇用・あっせん	不法就労者の雇用等	0	8	8	0	11	11	0	24	24
労働関係法規違反	労働関係法令違反	2	23	25	0	23	23	0	35	35
準ずる行為の再発生	再度の不正行為	1	0	1	0	3	3	0	1	1
	保証金の徴収等		2	2		2	2		4	4
	講習期間中の業務への従事		79	79		74	74		8	8
	営利目的のあっせん行為		0	0		0	0		0	0
	日誌等の作成等不履行		19	19		0	0		0	0
	帰国時の報告不履行		0	0		0	0		0	0
計		6	360	366	0	350	350	0	370	370

(注) 一つの受入れ機関に対して複数の類型により「不正行為」を通知した場合は、それぞれの類型に計上しているため、「不正行為」を通知した機関数と類型別の件数とは一致しない。なお、(表5) から (表8) までにおいても同じ。

(表5) 平成27年 類型別受入れ形態別「不正行為」件数(上陸基準省令)

	企業 単独型	団体監理型		計
		監理団体	実習実施 機関	
暴行・脅迫・監禁	0	0	2	2
旅券・在留カードの取上げ	0	3	6	9
賃金等の不払	2	6	130	138
人権を著しく侵害する行為	0	2	7	9
偽変造文書等の行使・提供	0	26	36	62
保証金の徴収等	0	2	2	4
講習期間中の業務への従事	0	1	7	8
二重契約	0	0	1	1
技能実習計画との齟齬	0	6	33	39
名義貸し	0	1	32	33
実習実施機関における「不正行為の報告不履行」・ 「実習継続不可能時の報告不履行」	0	/	0	0
監理団体における「不正行為等の報告不履行」・「監 査、相談体制構築等の不履行」	/	5	/	5
行方不明者の多発	0	0	0	0
不法就労者の雇用等	1	0	23	24
労働関係法令違反	1	1	33	35
営利目的のあっせん行為	0	0	0	0
再度の不正行為	0	0	1	1
日誌等の作成等不履行	0	0	0	0
帰国時の報告不履行	0	0	0	0
研修生の所定時間外作業	0	0	0	0
計	4	53	313	370

(2) 企業単独型での実習実施機関に係る類型別「不正行為」件数（表6）

平成27年に「不正行為」を通知した3機関について、類型別にみた通知件数は、4件である。内訳は「賃金等の不払」が2件、「不法就労者の雇用等」及び「労働関係法令違反」がそれぞれ1件である。

（表6）企業単独型での実習実施機関に係る類型別「不正行為」件数

旧指針	類型 上陸基準省令	平成25年			平成26年			平成27年		
		旧指針	上陸基 準省令	小計	旧指針	上陸基 準省令	小計	旧指針	上陸基 準省令	小計
二重契約	二重契約	0	0	0	0	0	0	0	0	0
研修・技能実習計画との齟齬	技能実習計画との齟齬	0	0	0	0	0	0	0	0	0
名義貸し	名義貸し	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他虚偽文書の作成・行使	偽変造文書等の行使・提供	0	0	0	0	0	0	0	0	0
研修生の所定時間外作業		0	/	0	0	/	0	0	/	0
悪質な人権侵害行為等	暴行・脅迫・監禁	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	旅券・在留カードの取上げ		0			0			0	
	賃金等の不払		0			0			2	
	人権を著しく侵害する行為		0			0			0	
問題事例の未報告等	実習実施機関における「不正行為の報告不履行」・「実習継続不可能時の報告不履行」	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	行方不明者の多発		0			0			0	
不法就労者の雇用・あっせん	不法就労者の雇用等	0	0	0	0	0	0	0	1	1
労働関係法規違反	労働関係法令違反	0	0	0	0	0	0	0	1	1
準ずる行為の再発生	再度の不正行為	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	保証金の徴収等	/	0	0	/	0	0	/	0	0
	雇用契約に基づかない講習の期間中の業務への従事	/	0	0	/	0	0	/	0	0
	日誌等の作成等不履行	/	0	0	/	0	0	/	0	0
計		0	0	0	0	0	0	0	4	4

(3) 団体監理型での受入れ機関に係る類型別「不正行為」件数

① 監理団体に係る類型別「不正行為」件数（表7）

平成27年に「不正行為」を通知した32機関について、類型別にみた通知件数は、53件である。「偽変造文書等の行使・提供」が26件（49.1%）と最も多く、次いで、「賃金等の不払」及び「技能実習計画との齟齬」がいずれも6件（11.3%）と続いている。

（表7）監理団体に係る類型別「不正行為」件数

類型		平成25年			平成26年			平成27年		
旧指針	上陸基準省令	旧指針	上陸基準省令	小計	旧指針	上陸基準省令	小計	旧指針	上陸基準省令	小計
二重契約	二重契約	0	0	0	0	0	0	0	0	0
研修・技能実習計画との齟齬	技能実習計画との齟齬	1	13	14	0	9	9	0	6	6
名義貸し	名義貸し	0	0	0	0	2	2	0	1	1
その他虚偽文書の作成・行使	偽変造文書等の行使・提供	1	8	9	0	18	18	0	26	26
研修生の所定時間外作業	研修生の所定時間外作業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
悪質な人権侵害行為等	暴行・脅迫・監禁	0	0	1	0	1	5	0	0	11
	旅券・在留カードの取上げ		0			3				
	賃金等の不払		0			6				
	人権を著しく侵害する行為		1			2				
問題事例の未報告等	実習実施機関における「不正行為の報告不履行」・「実習継続不可能時の報告不履行」	0	/	7	0	/	2	0	/	5
	監理団体における「不正行為等の報告不履行」・「監査、相談体制構築等の不履行」		7			2			5	
	行方不明者の多発		0			0			0	
不法就労者の雇用・あつせん	不法就労者の雇用等	0	0	0	0	2	2	0	0	0
労働関係法規違反	労働関係法令違反	0	0	0	0	0	0	0	1	1
準ずる行為の再発生	再度の不正行為	1	0	1	0	1	1	0	0	0
/	保証金の徴収等	/	0	0	/	0	0	/	2	2
/	講習期間中の業務への従事	/	10	10	/	7	7	/	1	1
/	営利目的のあつせん行為	/	0	0	/	0	0	/	0	0
/	日誌等の作成等不履行	/	1	1	/	0	0	/	0	0
/	帰国時の報告不履行	/	0	0	/	0	0	/	0	0
計		3	40	43	0	46	46	0	53	53

② 実習実施機関に係る類型別「不正行為」件数（表8）

平成27年に「不正行為」を通知した238機関について、類型別にみた通知件数は、313件である。「賃金等の不払」が130件（41.5%）と最も多く、次いで、「偽変造文書等の行使・提供」が36件（11.5%）、「技能実習計画との齟齬」及び「労働関係法令違反」がいずれも33件（10.5%）と続いている。

（表8）団体監理型での実習実施機関に係る類型別「不正行為」件数

類型		平成25年			平成26年			平成27年		
		旧指針	上陸基準省令	小計	旧指針	上陸基準省令	小計	旧指針	上陸基準省令	小計
二重契約	二重契約	0	3	3	0	0	0	0	1	1
研修・技能実習計画との齟齬	技能実習計画との齟齬	0	73	73	0	23	23	0	33	33
名義貸し	名義貸し	0	16	16	0	19	19	0	32	32
その他虚偽文書の作成・行使	偽変造文書等の行使・提供	0	5	5	0	11	11	0	36	36
研修生の所定時間外作業	研修生の所定時間外作業	1	2	3	0	0	0	0	0	0
悪質な人権侵害行為等	暴行・脅迫・監禁	0	0	101	0	0	146	0	2	145
	旅券・在留カードの取上げ		1			2			6	
	賃金等の不払		99			142			130	
	人権を著しく侵害する行為		1			2			7	
問題事例の未報告等	実習実施機関における「不正行為の報告不履行」・「実習継続不可能時の報告不履行」	0	0	0	0	2	2	0	0	0
	監理団体における「不正行為等の報告不履行」・「監査、相談体制構築等の不履行」									
	行方不明者の多発		0			0			0	
不法就労者の雇用・あっせん	不法就労者の雇用等	0	8	8	0	9	9	0	23	23
労働関係法規違反	労働関係法令違反	2	23	25	0	23	23	0	33	33
準ずる行為の再発生	再度の不正行為	0	0	0	0	2	2	0	1	1
	保証金の徴収等		2	2		2	2		2	2
	講習期間中の業務への従事		69	69		67	67		7	7
	営利目的のあっせん行為		0	0		0	0		0	0
	日誌等の作成等不履行		18	18		0	0		0	0
	帰国時の報告不履行		0	0		0	0		0	0
計		3	320	323	0	304	304	0	313	313

3 「不正行為」の具体例

(1) 平成27年に「不正行為」を通知した件数の多かった類型の具体例は次のとおりである。

○ 賃金等の不払

「賃金等の不払」とは、技能実習生に対する手当又は報酬の一部又は全部を支払わなかった場合である。

【事例】 縫製業を営む実習実施機関は、技能実習生9名に対し、約2年8月間に渡り、時間外労働に対する割増賃金の一部を支払わなかったもので、不払であった賃金の総額は9名分を合わせて約453万円に達し、最も多い者では総額は約105万円であった。

○ 偽変造文書等の行使・提供

「偽変造文書等の行使・提供」とは、外国人の研修・技能実習に係る「不正行為」に関する事実を隠蔽する目的で、偽造・変造された文書・図画、虚偽の文書・図画を行使又は提供していた場合である。

【事例】 金属製品製造業を営む実習実施機関は、監理団体の事務局長が個人事業として営む労働者派遣会社から不法就労者の派遣を受け作業を行わせ、当該事務局長が当該実習実施機関に対し監査を行っていたもので、監理団体は、当該実習実施機関における不正行為（「不法就労者の雇用等」）を把握していながら、不法就労者の雇用はないかのように記載した虚偽の監査結果報告書を地方入国管理局に提出した。

○ 技能実習計画との齟齬

「技能実習計画との齟齬」とは、地方入国管理局への入国・在留諸申請の際に提出した技能実習計画と著しく異なる内容の技能実習を実施し、又は当該計画に基づく技能実習を実施していなかった場合である。

【事例】 総合工事業を営む実習実施機関は、受注工事の減少により実習現場が十分に確保できなくなったとして、「型枠施工」の技能実習を行うとして受け入れた技能実習生7名のうち3名を、約7月間に渡り、他の実習実施機関において木製建具手加工作業に従事させた。

○ 名義貸し

「名義貸し」とは、地方入国管理局への申請内容と異なる他の機関に技能実習を実施させていた場合や当該他の機関において技能実習を実施していた場合であり、名義を貸した機関及び名義を借りた機関の双方がこの不正行為の対象になる。

【事例】 農業を営む実習実施機関4機関は、グループ会社として共同で事業を運営しており、それぞれが「畜産農業（養鶏）」の技能実習を行うとして受け入れた技能

実習生を一括して管理し、技能実習開始当初から、申請上の実習実施機関や技能実習計画に関係なく業務の繁忙に応じて各実習実施機関に配属し、卵のパック詰めや鶏舎の掃除等の作業に従事させた。

○ 労働関係法令違反

「労働関係法令違反」とは、技能実習の実施に関し、労働基準法、労働安全衛生法、職業安定法等の労働関係法令について重大な違反があった場合である。

【事例】 溶接事業を営む実習実施機関は、技能実習生に対し36協定に規定する限度時間を超えて時間外労働を行わせた労働基準法第32条違反、労働基準監督官に対し虚偽の陳述及び虚偽の記載をした賃金台帳を提出した同法第101条違反により是正勧告を受け、また、同法第101条違反に関し、当該実習実施機関及び労務管理責任者が、それぞれ罰金10万円に処せられた。

(2) これらのほか、次のような事例がある。

○ 暴行・脅迫・監禁

「暴行・脅迫・監禁」とは、技能実習生に対して暴行、脅迫又は監禁を行っていた場合である。

【事例】 プラスチック製品製造業を営む実習実施機関の技能実習指導員は、朝礼時に、技能実習生が製造した製品に不良品が多い等として殴打等し加療1月の傷害を負わせ、当該技能実習指導員は罰金50万円に処せられた。

○ 旅券・在留カードの取上げ

「旅券・在留カードの取上げ」とは、技能実習生の旅券又は在留カードを取り上げていた場合である。

【事例】 監理団体は、技能実習生に対し、在留資格変更許可申請を行うのに必要であると虚偽の説明をし、当該技能実習生から旅券及び在留カードを預かり、実習実施機関と連携し「社員憲章」に違反したとして、当該技能実習生を出国させようと空港に到着するまで旅券等を返還しなかった。

○ 人権を著しく侵害する行為

「人権を著しく侵害する行為」とは、技能実習生の人権を著しく侵害する行為を行った場合である。

【事例】 プラスチック製品製造業等を営む実習実施機関は、パソコンの所持を禁止したり、門限を20時とする等の「寮規則」を設け、それに違反した技能実習生には「罰金」として5万円を徴収することとし、実際に技能実習生7名から「罰金」として延べ60万円を徴収した。

○ **監理団体における「不正行為等の報告不履行」・「監査，相談体制構築等の不履行」**

「監理団体における「不正行為等の報告不履行」・「監査，相談体制構築等の不履行」
とは，技能実習の継続が不可能となったときの地方入国管理局への報告を怠り，あるいは，
団体要件省令に規定する監理団体が不正行為を行ったときの地方入国管理局への報告を怠
った場合や，同じく団体要件省令に規定する監査，相談体制構築等の措置を講じていなか
った場合である。

【事例】 監理団体は，実習実施機関のうちの一部の機関に対しては自らは監査を行わず，
業務委託契約を締結する等した企業に「監査」を行わせた。

※ 本事例では，監理団体のほか，当該監理団体が行うべき「監査」を代行して行って
いた企業（1機関）に対しても「不正行為」を行ったと認められる旨を通知した。

出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令

＜法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第一号イに掲げる活動＞

十八 実習実施機関又はその経営者、管理者、技能実習指導員若しくは生活指導員が外国人の技能実習に係る不正行為で次の表の上欄に掲げるものを行ったことがある場合は、当該不正行為が終了した日後同表下欄に掲げる期間を経過し、かつ、再発防止に必要な改善措置が講じられていること。ただし、当該不正行為が技能実習の適正な実施を妨げるものでなかった場合は、この限りでない。

外国人の技能実習に係る不正行為

- イ 実習実施機関において、受け入れ又は雇用した技能実習生に対して暴行し、脅迫し又は監禁する行為（5年間）
- ロ 実習実施機関において、受け入れ又は雇用した技能実習生の旅券又は在留カードを取り上げる行為（5年間）
- ハ 実習実施機関において、受け入れ又は雇用した技能実習生に支給する手当又は報酬の一部又は全部を支払わない行為（5年間）
- ニ イからハまでに掲げるもののほか、実習実施機関において、受け入れ又は雇用した技能実習生の人権を著しく侵害する行為（5年間）
- ホ 実習実施機関において、この表に掲げる外国人の技能実習に係る不正行為に関する事実を隠蔽する目的で、偽造若しくは変造された文書若しくは図画若しくは虚偽の文書若しくは図画を行使し、又は提供する行為（5年間）
- ヘ 実習実施機関において、第五号に規定する保証金の徴収若しくは財産の管理又は同号若しくは第六号に規定する契約の締結をする行為（ハ及びニに該当する行為を除く。）（3年間）
- ト 実習実施機関において、受け入れた技能実習生を雇用契約に基づかない講習の期間中に業務に従事させる行為（3年間）
- チ 実習実施機関において、受け入れ又は雇用した技能実習生の技能実習に係る手当若しくは報酬又は実施時間について技能実習生との間で法第六条第二項、第七条の二第一項、第二十条第二項又は第二十一条第二項の申請内容と異なる内容の取決めを行う行為（ホに該当する行為を除く。）（3年間）
- リ 実習実施機関において、法第六条第二項、第七条の二第一項、第二十条第二項又は第二十一条第二項の申請の際提出した技能実習計画と著しく異なる内容の技能実習を実施し、又は当該計画に基づく技能実習を実施しないこと（ホに該当する行為を除く。）（3年間）
- ヌ 実習実施機関において、法第六条第二項、第七条の二第一項、第二十条第二項又は第二十一条第二項の申請内容と異なる他の機関に技能実習を実施させる行為又は当該他の機関において、技能実習を実施する行為（ホに該当する行為を除く。）（3年間）
- ル 実習実施機関において、この表に掲げる外国人の技能実習に係る不正行為を行った場合又は技能実習の継続が不可能となる事由が生じた場合の地方入国管理局への報告を怠る行為（3年間）
- ヲ 実習実施機関において、受け入れ又は雇用した技能実習生（研修生を含む。以下このヲにおいて同じ。）の行方不明者について、その前一年以内に、次の表の上欄に掲げる受入れ総数（当該期間に受け入れられ又は雇用されていた技能実習生の総数をいう。以下このヲにおいて同じ。）に応じ、同表の下欄に掲げる人数（一人未満の端数があるときは、これを切り上げた

人数とする。)以上の行方不明者を発生させたこと(実習実施機関の責めに帰すべき理由がない場合を除く。)(3年間)

*受入れ総数	人数
五十人以上	受入れ総数の五分の一
二十人以上四十九人以下	十人
十九人以下	受入れ総数の二分の一

ワ 実習実施機関において、外国人に法第二十四条第三号の四イからハまでに掲げるいずれかの行為を行い、唆し、又はこれを助けること(3年間)

カ 実習実施機関において、技能実習に関し労働基準法又は労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)その他これらに類する法令の規定に違反する行為(イ、ハ及びニに該当する行為を除く。)(3年間)

ヨ この表(タを除く。以下このヨにおいて同じ。)に掲げる外国人の技能実習に係る不正行為、法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第一号ロに掲げる活動の項の下欄第十六号の表の上欄に掲げる外国人の技能実習に係る不正行為(以下「技能実習第一号ロの表に掲げる不正行為」という。)(同表ツ及びネに係るものを除く。以下第二十号、法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第一号ロに掲げる活動の項下欄第十八号、第三十二号及び第三十七号並びに法別表第一の四の表の研修の項下欄第十号の表カ、第十二号及び第十七号において同じ。)又は法別表第一の四の表の研修の項の下欄に掲げる活動の項の下欄第十号の表の上欄に掲げる外国人の研修に係る不正行為(以下「研修の表に掲げる不正行為」という。)(同表ヨに係るものを除く。以下第二十号、法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第一号ロに掲げる活動の項下欄第十六号の表ソ、第十八号、第三十二号及び第三十七号並びに法別表第一の四の表の研修の項下欄第十二号及び第十七号において同じ。)を行い、地方入国管理局から改善措置を講ずるよう指導を受けた後三年以内に、この表に掲げるいずれかの不正行為を行うこと(3年間)

タ 実習実施機関において、技能実習(実習実施機関が本邦外において実施する講習を含む。)の実施状況に係る文書の作成、備付け又は保存を怠る行為(1年間)

技能実習制度の実態 ある監理団体元職員としての経験から

A 元監理団体職員

私は、約2年半にわたって、主に中国人農業技能実習生を監理する事業協同組合の職員として働いてきた。私は、当初、事務職員として、入国管理局に提出するための虚偽の賃金台帳などの書類の作成に従事していた。その頃は、技能実習生が農家で働き続けるためには、たとえ書類の内容が事実と異なるとしても、とにかく適正に技能実習が行われていることを示すための書類の作成が必要だと考えていた。ところが、外回りの担当となり、実際に技能実習生と接するようになると、長時間労働や残業代未払い、電話やメールの利用の制限、不衛生な住居など、考えられない人権侵害が技能実習の現場で起きていることを知り、衝撃を受けた。そこで、私は、技能実習生をセクハラ、強制帰国から助けるための行動を始めると、協同組合から虚偽の理由で解雇された。

私は、技能実習制度が組織的な人権侵害の温床として機能していることを多くの人に知ってもらうため、以下では、事業協同組合職員として具体的に見知った事実を元に、技能実習制度の実態を報告したい。

I 送出し機関

1 送出し機関の種類

中国から日本への技能実習生の送出し機関は、中国商務部の認可を受ける必要があるが、大きく分けて、国営企業、地方政府の経営の官営企業、民間の有限公司の3つに分けられる。

2 国営送出し機関

(1) 募集・採用

国営の送出し機関の場合、技能実習生の募集・採用手続きを、各地方にある下請け機関(中小の有限公司)に委ねている。

例えば、中国××部(省)傘下の国営企業「中国××経済技術合作公司」は、所在地は北京であるが、大都市北京では技能実習生を募集することは容易ではないため、地方の有限公司に技能実習生の募集と採用を請け負わせている。地方の有限公司は、技能実習生を募集し、応募者の履歴書を中国××経済技術合作公司経由で日本の監理団体に送り、送付を受けた監理団体と農家は応募者の履歴書を見て人選を行う。その結果が有限公司に伝えられ、合格者が決定される。農家が現地に採用面接に行くことがあるが、言葉による質疑は難しいため、実際には応募者の体型から重労働が可能かなどを判断する。なお、現地での採用面接は建前で、実質的には買春ツアーであることが多い。

(2) 費用

国営送出し機関に払う費用は、例えば以下のとおりである。

中国××経済技術合作公司に採用されたある技能実習生は、地方の下請け機関(有限公司)に4万6千円を支払った。そのうち1万円は預託され、実習期間中に問題があれば没収される保証金になる。残りの3万6千円は、名目上は下請け機関の収入になるが、実際には国営送出し機関との間でどう山分けされるかは不明である。

これに加えて、技能実習生は中国××経済技術合作公司に研修費として1千8百円を支払い、来日航空券代として2千3百円を支払った。これで実習生が負担する費用は全部で5万円を超える。この費用を支払う余裕のある技能実習生はほとんどおらず、多くは借金で賄っている。

(3) 出国前の研修

出国前に3か月間の研修がなされるが、そのほとんどの実態は労働である。農業技能実習生の場合、研修期間の間中、イチゴ・ニラ・トマトの栽培や、草取りなどの労務の提供を強いられている。研修計画上は、日本語学習の時間を取ることになっているが、実際は、数時間、テキストの初めの数ページを学習するだけである。

(4) 出国までの待機

大葉栽培のように、技能実習生の間で人気のない業種の場合、研修期間終了後、すぐに来日することができるが、人気のない業種以外の場合、研修を終えてから来日するまで、半年から一年間も待機を強いられる。そのため、せっかく覚えた日本語も、来日する前に忘れてしまう技能実習生は少なくない。長期の待機期間を強いられることから、優秀な人材は、来日前に、他の仕事が決まってしまう、出国を止めるケースも多い。

3 地方政府経営の送出し機関

(1) 募集・採用

各地方政府が認定する官営の送出し機関は、独自に技能実習生の募集と採用を行っている。

(2) 保証金・保証人

国営の送出し機関と同様、技能実習生は、官営の送出し機関に対し、保証金と出国手数料を支払うが、これらの費用を賄えない技能実習生に対しては、架空の借金の借用書を書かせるのが一般的である。例えば、遼寧省××集団有限責任公司是、技能実習生に対し、20万円の借用書を書かせて日本に送出し、技能実習生が日本で得る給料から毎月一定額を天引きし、借金返済あるいは保証金として徴収している。私の

知っているある技能実習生は、17万円の月給から15万円が天引きされ、毎月2万円しか受け取ることができなかった。天引きは、具体的には、給料日に雇用主が監理団体へ電話で連絡し、監理団体の職員が雇用主の元に行き、技能実習生に日本語の委任状（「実家にお金を渡すよう、組合（監理団体）の××様に頼む」という内容）を書かせた上で、給料を受け取る方法で行われていた。これに異議を唱えようと、技能実習生は即座に働かせてもらえなくなる。

また、保証人制度で有名なのは、河南省××対外労働務合作会社である。中国河南省××県の副県長××氏は、河南省の公務員人事権を握っている実力者であるが、河南××対外労働務合作会社の社長を兼任している。河南省新県では、技能実習生は必ず、新県の公務員1名を含む2名（4名の場合もある）の保証人を立てなければならず、技能実習生が日本でトラブルを起こした場合、保証人となった公務員は免職となる。

(3) 徹底的な洗脳

出国前の研修では、技能実習生は雇用主に反発せず、従順に働くことを教え込まれる。

河南××対外労働務合作会社の技能実習生訓練学校（研修機関）は、「3年間苦勞しないと、一生苦勞を味わう」というスローガンを実習生の頭に叩き込み、監理団体と雇用主に逆らわないように忍耐訓練も導入している。例えば、教師にお茶をいれるなどの媚び売り指導や、酷い態度で怒られても我慢する訓練がなされ、規則違反や口答えは罰金の対象となる。教師に逆らった場合、運動場にある国旗竿の下に何時間も立たされる。このような方法により、自尊心の強い労働者は淘汰され、安全な「奴隷」だけが日本に送り込まれる。

4 民間の送出し機関

(1) 募集・採用

民間の送出し機関は、地域の有力者によって経営され、日本の監理団体の経営者が、中国の送出し機関を実質的に経営するケースもある。例えば、私が雇用されていた監理団体の実質的経営者は、××市××人力資源交流有限公司を実質的に経営し、自身の姉を同有限公司の社長に据えている。

民間の送出し機関は、狭い地域社会の中で技能実習生を採用するため、応募者を確保することが難しく、十分な審査を行わずに元暴力団のメンバー、賭博の負債者、交通事故の加害者で負債を負う者など、様々な理由で就職できず、金銭に困窮している者を技能実習生として採用している。実際に、民間送出し機関採用の技能実習生の中にはチンピラ、ヤンキー風の者や、体に刺青や大きな傷跡がある者もいた。

(2) 不公平な待遇

監理団体系列の民間送出し機関の問題として、技能実習生に対する待遇の不公平という問題がある。

日本の監理団体と関係の深い送出し機関が採用した技能実習生は、技能実習期間を全うできるように、比較的優しい雇用主を割り当てられる。その理由は、送出し機関は、保証金を支払えない技能実習生に架空の借用書を差し出させている

ため、技能実習生としての収入から一定額を天引きすることによって、保証金・手数料を回収しなければならず、借金を返済させるには、3年間の技能実習期間の満期まで就労してもらい必要があるからである。同じ理由から、技能実習生が問題を起こして、雇用主が技能実習生の変更を求めた場合にも、監理団体は、系列の送出し機関が採用した技能実習生を優先して他の農家に移籍させようとする。移籍の理由が不十分で入管が移籍を認めないだろうと判断した場合には、いわゆる「飛ばし」（不法就労）を斡旋する。また、斡旋がうまくいかない場合、技能実習生が不満を抱いて本国の送出し機関の経営に支障が生じないように、監理団体自身が技能実習生に失踪を促すこともある。

技能実習制度の改正案では、3年間の技能実習を満了したことを、2年間の期間延長の条件とするが、この条件の裏には大きな不平等が潜んでいると言える。

II 来日後の研修

1 権利に関する知識

技能実習生は、来日後1か月の間、監理団体において日本語や日本の制度に関する研修を受けることとなっている。

しかし、講師は監理団体が雇用した者で、通訳は監理団体の職員である。いずれも監理団体の利益の為に働き、労働基準法など労働者のための法制度などは絶対に教えない。割増賃金、有給休暇など都合の悪い内容の話が出てきても、通訳は監理団体に都合のよいように講義の内容を通訳する。私が就労していた監理団体では、入管を定年退職した元入管職員に法律関係の講義を依頼し、入管との人脈を保っていた。

2 日本語は簡単な生活用語のみ

監理団体は、技能実習生が、日本語の読み書きを覚えると、日本の法制度を知り、労働基準監督署に駆け込むのではないかと懸念している。そのため、監理団体は、日本語研修を必須としているにもかかわらず、実際には日本語教育に消極的であり、技能実習生に対して、「これ」「それ」「あれ」「ビニルハウス」のような簡単な日本語しか教えない。

3 移動の自由の制限

また、監理団体は、技能実習生が自由に行動できないように、電車やバスの乗り方などは絶対に教えない。

III 契約関係

1 契約書

技能実習生は、労働契約の内容の説明を受けないまま、労働契約書に署名・押印を求められる。労働契約書は、母国語でも作成されるものの、監理団体は、本人が読んで理解する

時間すら与えない。特に、割増賃金と有給休暇の部分は絶対に読ませない。

また、署名後の契約書は、技能実習生本人には渡さず、監理団体が保管し、JITCO、或いは入管の調査が入り、契約書の不交付を指摘された場合には、監理団体職員は、「実習生に頼まれて保管している」と答える。

2 報酬は最低賃金

技能実習生の給料は、仕事の内容や本人の能力とは一切関係なく、ほとんどの場合、各県の最低賃金と定められている。

3 家賃・水道光熱費

私が勤務していた監理団体では、技能実習生の家賃は、居室の広さや設備に関わらず、1年目は月額25,000円、2年目以降は月額20,000円と固定されていた。これは、2年目以降の技能実習生の方が仕事ができることから、収入を賃料で調整するためと説明されていた。

住居は、寝室、台所、シャワールーム含めて約15㎡、1DKの古い居室を6人で使用することが多く、個々の技能実習生のプライバシーには全く配慮がなされていない。6名分を合計すれば、賃料は月額合計12万円に上るが、その賃料には全く見合わない劣悪な住居である。

そのほか、技能実習生は、水道光熱費名目で、1人月額1万円を支払うこととされていたが、遥かに実費を超える金額である。

4 給料明細

技能実習生は、給料明細を交付されず、給料の内訳を知らされることもない。これは、監理団体が、虚偽の内容の賃金台帳を作成して入管に提出するため、給料明細を技能実習生に交付した場合、賃金台帳と実際の給料の違いが明らかになってしまうためである。また、JITCOの調査が入る1か月前から、監理団体は、入管に提出する賃金台帳に合わせて偽物の帳簿を作成し、技能実習生に偽物の「賃金受領書」にサインさせていた。これを拒否して強制帰国させられた技能実習生も実際にいた。

また、技能実習生が給料の内訳を知らされないことから、給料を少なく計算されることも少なくなかった。

IV 実習実施機関・監理団体による管理

1 外部交通の制限

多くの監理団体において、技能実習生は、インターネットの使用や携帯電話の所持を禁止されている。外部の人間との接触を規則で禁止する例もある。これは、技能実習生が、監理団体や就労先以外の人間と接触すると、法律に詳しくなり、労働条件に不満を持ち、監理団体や雇用主に反発したり、失踪する可能性があると考えられているためである。

2 班長制度

各就労先において、技能実習生の中から、雇用主によって「班長」が選任されていた。班長は、技能実習生に監理団体が作成した規則を守らせ、雇用主と監理団体に不利益なことを企む技能実習生を発見した場合、すぐに報告する役割を負っていた。班長は、技能実習生を管理するために、暴力を使うこともあった。なお、班長には、月額1万円の班長手当が上乘せして支払われていた。

3 仕送りの罠

技能実習生は、日本語が不自由であることや、送金手続きを知らないことから、監理団体の職員に本国への仕送りを依頼することが多い。監理団体は、これを利用し、技能実習生から仕送りのためのお金を預かって、仕送りをせずに保証金に充当するため強制貯金することもあった。

V JITCO巡回調査

1 調査の予告と準備

JITCOの巡回調査が行われる際、調査の1か月前にJITCOから監理団体に予告がなされる。巡回調査の予告がなされると、監理団体は、虚偽の内容の書類(出勤簿、勤務管理票、実習記録簿、賃金台帳、給与明細等)を作成し、雇用主と、労働時間、労働内容、書類の作成者などに関する口裏合わせのための打ち合わせを入念に行う。技能実習生は、虚偽の賃金台帳に合わせて、来日の日から毎月分の給料受領書にサインさせられる。実際の労働条件が劣悪で、書類の内容と大きく異なる場合、技能実習生は、反発してサインを拒否することがある。そのような場合、監理団体は、技能実習生を脅して従わせるか、無理やり車に乗せて強制帰国させ、JITCOには、技能実習生が自主帰国したと報告する。

2 調査当日

JITCOの巡回調査がなされると、雇用主の代わりに、法律に詳しい監理団体の担当者がJITCO調査員の質問に答え、雇用主は質問が分からないふりをする。

JITCO調査員は、技能実習生にも質疑を行うが、その際、監理団体の職員が通訳を行うため、監理団体や雇用主に不都合なことは隠している。

そのほか、技能実習生は、母国語によるアンケートへの回答を求められるが、監理団体は、予めアンケート用紙を持っているため、事前に質問と回答を技能実習生に指導する。質問への回答は、選択肢から選択することになっており、例えば「携帯電話は禁止されていますか?」との質問について、必ず「A.禁止されていません。」と回答するよう指導する。技能実習生が、事実の通りに回答した場合、強制帰国などの酷い目にあう。

VI 不満への対応

1 説得

技能実習生から労働条件などの不満が出た場合、監理団体は、技能実習生が出国前に立てた保証人に電話して技能実習生を説得してもらうか、保証金の没収をほのめかし、不満を抑え込む。

また、監理団体は、日頃から班長などを通じて技能実習生の弱みを掴み、抗議活動などが起きると、弱みに付け込んで技能実習生を翻意させようとする。

その他、送出し機関の担当者を日本に招致し、技能実習生を説得して不満を封じてもらうこともある。

2 監理団体施設への連行

私が勤務していた監理団体では、以下の方法で不満を訴えた技能実習生を隔離し、説得工作を行っていた。

まず、監理団体職員は、不満を訴えた技能実習生に対し、「話がある」「車に乗って話そう」「食事に行こう」「組合に行って未払い賃金を精算しよう」などと言い、技能実習生を監理団体の車に乗せる。そして、技能実習生が乗車すると、ドアをロックし、1時間以上車を走らせて監理団体の施設に連れて行き、閉じ込める。その後、監理団体職員は、技能実習生の荷物も片づけて、施設に運び込む。このようにして施設に閉じ込められた技能実習生は、仕事もさせてもらえず、劣悪な生活環境に放置される。そのような状況で、監理団体は、技能実習生が訴えた不満について技能実習生への説得を行う。おおよそ2週間ほど施設に放置されると、大抵の場合、技能実習生は心理的に耐えられなくなり、不満を訴え続ける気力を失い、最終的に、監理団体の提示した条件を受け入れて帰国することとなる。

よって、技能実習生は、監理団体の車に乗せられた時点で「負け」と言える。

3 リーダーの買収

抗議活動が多人数でなされ、長期間にわたる場合、監理団体は、抗議活動のリーダーを「金銭」、「職場変更」、「二返」(3年満期後もう一度技能実習生として日本に送ること)で買収する。リーダーが戦意を失うと、技能実習生の間で相互不信が生じ、全体に安い金額でトラブルを解決することができる。更に、監理団体は、条件を受け入れ和解に応じた技能実習生に、監理団体に有利な虚偽の内容の証拠を作らせ、和解に応じない技能実習生に圧力をかける。

4 強制帰国

監理団体による説得にもかかわらず、技能実習生が不満を取り下げない場合、監理団体は、強制帰国のための飛行機を予約し、技能実習生のパスポートと在留カードを取り上げ、

搭乗手続きを行う。搭乗券が発行されると、監理団体職員は、技能実習生、パスポート、在留カードを空港の警備会社の警備員に引き渡す。すると、警備員は、技能実習生を連れて出国手続きを行わせ、有無を言わず在留カードに穴を開けさせ、飛行機の搭乗口まで連れて行く。警備員は、飛行機が離陸したら監理団体に電話で連絡し、任務完了となる。監理団体は、警備会社に対し、技能実習生1名の帰国につき、1万円程度の料金を支払っていた。

VII 送出しの背景

中国の農村では、若者が都市へ出稼ぎに行くことが一般的な生活スタイルであり、技能実習生として日本で稼働することも選択肢の一つである。

1 ジャパニーズドリーム

日本漫画とアニメを見て育った若者は、日本に対して非常に良い印象を持っている。

また、若者は、送出し機関の宣伝で、先進国の日本へ出稼ぎに行くと、国内で働くよりも遥かに稼ぐことができ、日本で先進技術を学べると信じている。例えば、農業技能実習生の場合、日本の優良品種(イチゴ、果樹)を持って帰れると信じている。

2 貧しいより怖いものはない

私は、福島へ除染作業に行く技能実習生と以下の会話をしたことがある。(なお、技能実習生の除染作業は認められていないが、この企業は掘削作業などの別の就労内容で入管に申請を行っていたものと考えられる。この企業では、大型ショベルカー運転の免許を持っていない中国人技能実習生に大型ショベルカーの運転をさせ、労災事故が起こったことがあった。)

私:「福島の放射能汚染は怖くないのか?」

技能実習生:「貧しいより怖いものはない。」

中国では、臓器売買、子どもと女性の人身売買は珍しくない。貧しい家庭は、子どもを孤児院経由でアメリカ人に売ることもあり、私は実際に湖南省のホテルで、子どもの売買のための面接の現場を見たことがある。中国では、貧乏人は人間扱いされておらず、この問題は非常に深刻である。

3 帰国した元技能実習生からの情報

日本から帰国した元技能実習生は、辛い経験を他人に隠し、いい思い出しか人に話さない。見栄なのか、自己否定したくないのか、痛みを二度と味わいたくないのか、微妙な心理である。

4 送出し機関に逆らえない

中国の農村では、技能実習生の家族や親戚の中に、将来、海外(シンガポール、韓国など)に出稼ぎに行く者がいること

は普通である。そのときは、地方の民間の送出し機関は、日本への技能実習生の送しだけでなく、他国への労働者の送し事業も行っていることから、同じ送し機関に応募する必要があり、帰国後も送し機関との関係悪化は避けたいと考えるのが自然である。また、送し機関の経営者は、地方の有力者であるため、元技能実習生は帰国後も技能実習の辛さを話すことができないのが現実である。

VIII おわりに

私は、団体監理型の技能実習生の受入れ団体職員として通算2年6ヶ月間働いてきた。私は、この経験を踏まえて、団体監理型の技能実習制度には多くの問題があると考えている。

まず、私が経験した監理団体はただのプロローカーである。外国の貧しい地域の若者たちを日本に売る人身売買の会社と言ってよい。監理団体は、たくさんのダミー会社を持ち、違法行為で一つの会社が潰されたとしても、別会社の名前で事業を行うことが可能である。

毎月、入管に提出していた監査報告書も全部嘘である。私は、毎日どうすれば入管を騙せるのか、どうすれば実習制度の隙間を上手く利用できるのか、ということばかりを指導されていた。

監理団体は、「監理」の機能を全く果たしていないだけでなく、人権侵害を平気でやり、不法行為を農家に指南し、脱税し、実習生の失踪を助長する。道徳に大きく違反し、治安を脅かしている団体だと私は思う。監理団体は実習実施機関より費用をもらいながら、違法な監理を行っているのである。

これらのことから、私は、監理団体型が存在している限り、技能実習生制度をいくら改正しても絶対に制度は改善されないと考えている。いくら制度の改正案が出て、結局は監理団体に悪用され、しわ寄せは技能実習生に押し寄せる。例えば、技能実習生を国民健康保険に加入させる改正案も、長時間労働禁止の改正案も、技能実習期間の延長の改正案も、結局全部、人権侵害の切り口として監理団体に悪用される危険が大きい。

もはや、団体管理型の技能実習制度は廃止されるほかない。

公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会
「持続可能な調達ワーキンググループ」

海外における外国人労働問題および国際的動向 —責任あるサプライチェーン・倫理的調達—

日本貿易振興機構アジア経済研究所 新領域研究センター
法・制度研究グループ長 山田 美和

2016年10月31日

公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会

外国人労働者がなぜ問題になるのか 責任あるサプライチェーン—移民労働者と人身取引

- 当該国国民よりも権利が侵害されやすい
- 複雑な労働許可制度 雇用を条件とする在留資格 非正規 外部委託 警察や入管の腐敗 ブローカーの暗躍
- 労基法の不適用産業 労働基準監督の不備
- 外国人労働者が集中するセクターは、農業、食品加工業、漁業、水産加工業、縫製業、製造業、建設業(建物、土木インフラ)、港湾労働、サービス産業、家事労働など、労働条件や労働環境が整っていない産業であることが多い
- 労働搾取が助長され、強制労働、人身取引被害者に陥る可能性が高い
- 商品がどのように生産・流通されてきたのかというサプライチェーン全般に対する先進国市場の消費者や投資家の関心は高まっている

人権侵害のリスクが企業リスクになる事例 タイ水産・水産加工業

サプライチェーン上の労働者の権利
問題が注視されている

- 米国国務省「人身取引」報告書
(Trafficking in Persons Report)
タイTier 3の衝撃：漁業、水産加工業
における外国人労働者搾取を問題視
- パレルモ議定書(人身取引議定書2000年
採択)のインパクト
- 消費者からの訴訟、取引先からの要求
- 日本はタイの水産物・水産加工品の輸出
仕向国 第1位米国に次ぎ第2位



2016/11/17

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

3

外国人労働者と人身取引の関係

60 Burmese Migrants Freed From Slave-Like Conditions in Thailand: Rights Group

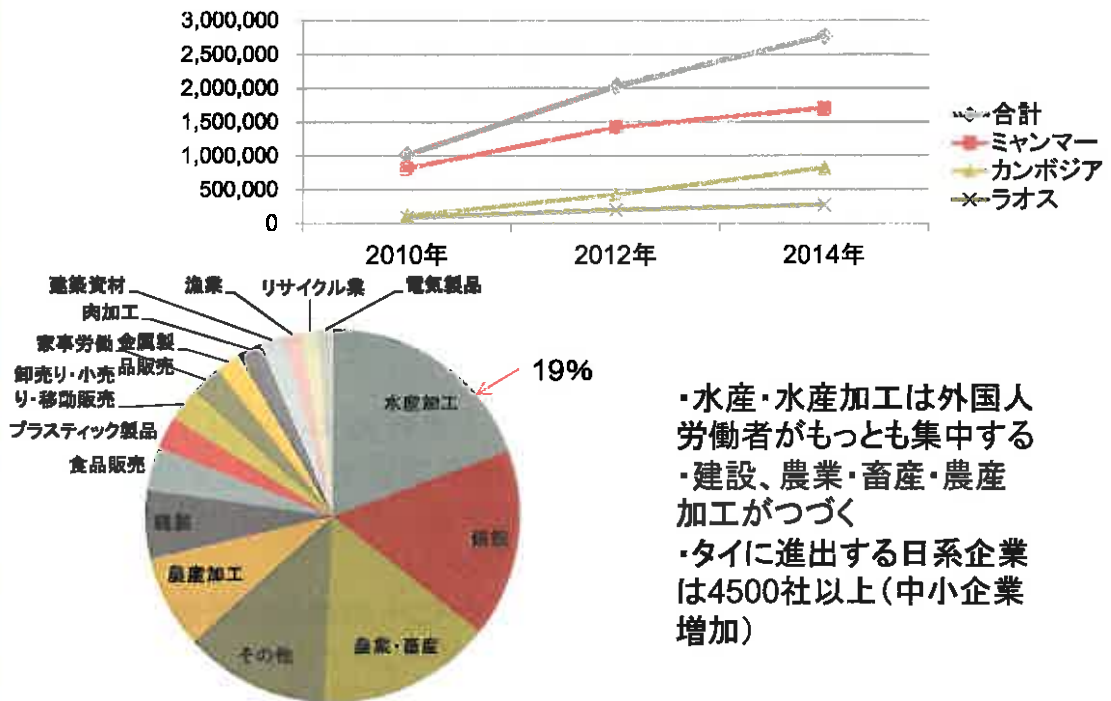
By KHIN OO THA / THE IRRAWADDY | May 14 2015

・人身取引問題の核は、人を隷
属状態におくこと
(enslavement)

・移動の自由を制限すること＝
特定の場所に隔離・分離、外
部との接触を制限、IDのとりあ
げ、債務労働

Burmese migrant workers being rescued from prawn processing facility
in Mahachai, Thailand. (Photo: Myanmar Association in Thailand)

タイの外国人労働者数および産業別分布



・水産・水産加工は外国人労働者がもっとも集中する
 ・建設、農業・畜産・農産加工がつづく
 ・タイに進出する日系企業は4500社以上(中小企業増加)

外国人労働者と責任あるサプライチェーン 国際的フレームワークおよび各国政策の動向

- 2011年「**ビジネスと人権に関する国連指導原則**」
- ILO29号条約を補強する議定書の採択(2014年6月)
- 2015年 **G7エルマウ・サミット首脳宣言**
民間部門がサプライチェーンにおいて人権デュー・ディリジェンスを履行することを要請
- 2016年4月ドーハ(カタール) **国連ビジネスと人権フォーラム初のアジア地域会議** 最大のアジェンダは**外国人労働者問題**
- 2016年10月6日欧州議会:タイ食品加工場での外国人労働者への搾取状況を報告した人権活動家に対する、タイ刑事裁判所判決への非難決議 セシリア・マルストローム貿易担当欧州委員 (EU Trade Commissioner)コメント「企業は欧州の消費者は労働搾取によらない製品を求めていることを理解しなければならない」
- 米国カルフォルニア州法(Transparency in Supply Chains Act 2010) 米国連邦調達規則
- 英国現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015)

FIFA「ビジネスと人権に関する国連指導原則」 を経営方針に

国連ビジネスと人権フォーラムアジア地域会議：
メガスポーツセッション

- カタール政府は、外国人労働者の劣悪な労働環境などの人権侵害が問題視され、とくに外国人労働者のスポンサー制度（カファール）は奴隷労働であるとの批判をうけており、その改善を求められている
- カタール組織委員会は、外国人労働者の人権状況改善に努力すると釈明
- FIFAの公式スポンサー大手飲料メーカー「人権課題に取り組むことは、企業にとってもはや選択ではなく、マスト。グローバルなスポーツイベントを開催するいかなる国もいかなる組織も人権課題から隠れることはできない」
- 開催地の決定過程からイベントの準備、開催、開催後におけるサイクルを通して、メガスポーツイベントの持続可能な環境システムの一部として人権尊重が維持されなければならない

企業における対策の動き ーリスク対応から能動的取り組みへー

- 人権リスクを企業リスクにしないためにサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを実施
- 情報開示と透明性
- あるべき経営のあり方そのもの
- 世界的大手ファーストフード企業「誰かにドアを叩かれる前に、ビジネスは自らの責任を示さなければならない」
- 直接的な取引先のみでなく、様々な関係性が広がってきている

日本企業一受身であることのリスク

- 欧米のような法規制、政府方針が日本にはいまだないため、人権リスクに気づいていないことのリスク
- 日本国内の大企業638社、中小企業2367社からサプライチェーンの関係性を調査(2015年度ジェトロ海外ビジネス調査)
 - 「貴社は、調達先の工場や職場の労働・安全衛生・環境への取り組みに関する方針を有しているか」
 - 「方針を有している、今後作成する予定がある」
 - 大企業では7割、中小企業では5割
 - 「調達先へ準拠を求めている」
 - 大企業252社 中小企業379社
 - 「顧客方針への準拠を求められたことがある」
 - 大企業350社 中小企業915社

日本がはたすべき人権尊重の責任

- 日本政府および日本企業は、ビジネスと人権課題と責任について理解とコミットメントが求められている
- 人権リスクを企業リスクにしないために
- 日本企業の見え方・見せ方
- 公平な競争を促すレベル・プレイング・フィールドを構築する
- 人権を尊重するオペレーションを推進していくことは、企業の付加価値を高めていく
- 価値・理念にもとづいた日本の競争力を高める

ご参考まで

佐藤寛「日本の発展と二度目の東京五輪」アジ研ワールド・トレンド2016年8月号http://d-arch.ide.go.jp/idedp/ZWT/ZWT201607_012.pdf (配布資料)

山田美和「責任あるサプライチェーン—日本企業はいかに自らを語れるか」アジ研ポリシー・ブリーフ No.70 2016年8月 (配布資料)

<http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/PolicyBrief/Ajiken/070.html>

—「2016年国連ビジネスと人権初のアジア地域フォーラム開催される」アジ研ワールド・トレンド2016年8月号http://d-arch.ide.go.jp/idedp/ZWT/ZWT201607_017.pdf (配布資料)

—編「「人身取引」問題の学際的研究」(アジア経済研究所 2016年)

<http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Books/Sousho/624.html>

—「ビジネスの眼:人権尊重は企業責任 責任あるビジネス・投資」ジェトロセンサー 2015年12月号

—「ASEAN域内の労働者移動の現状—高まる労働力の相互依存」『ASEAN経済統合の実態』(浦田秀次郎・牛山隆一・可部繁三郎編(文真堂 2015年)

—「アジアにおける人権とビジネス—タイのミャンマー人移民労働者問題を中心に」アジ研ワールド・トレンド 2014年5月号特集「新興国・途上国におけるビジネスと人権—国家・企業・市民として」

http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Periodicals/W_trend/201404.html

—編『東アジアにおける移民労働者の法制度—送出国と受入国の共通基盤の構築に向けて』(アジア経済研究所 2014年)

<http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Books/Sousho/611.html>

責任あるサプライチェーン

日本企業はいかに自らを語るか

山田 美和



- 「責任あるサプライチェーン」は世界の消費者、企業、政府の関心事である。
- EU、米国は「ビジネスと指導原則に関する国連指導原則」を実行する‘スマートミックス’をNAPにて具体化しつつある。
- コンプライアンス思考の日本企業は、各国で求められるサプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスの情報開示の規制に対応するため、自らを説明できる市場競争力をつける必要がある。

2015年6月、G7エルマウ・サミット首脳宣言において、重点的に取り組むべき政策課題のひとつとして、「責任あるサプライチェーン」が挙げられた。同宣言は、G7各国は「ビジネスと人権に関する国連指導原則」を強く支持し、民間部門が人権に関するデュー・ディリジェンスを履行することを要請すると明言された。これは、先進国政府間の協議の場において、民間部門のサプライチェーンのあり方が言及され、それに対して政府としての支援が必要であることが明記されたものであり、グローバルビジネスにおける、そして日本のビジネスにおける実務のあり方へのインプリケーションは大きい。

「我々（G7各国）は、透明性の向上、リスクの特定と予防の促進及び苦情処理メカニズムの強化によってより良い労働条件を促進するために行動する。我々は、持続可能なサプライチェーンを促進し、ベスト・プラクティスを奨励する、政府及び企業の共同責任を認識する」と明記され、さらに「我々は、サプライチェーンの透明性及び説明責任を向上させるため、我々の国で活動し又はそこに本拠を置く企業に対し、例えば自発的なデュー・ディリジェンス計画又はガイドなど、そのサプライチェーンに関するデュー・ディリジェンスの手続を実施するよう奨励する」と宣言している。

この宣言に表れているように、「責任あるサプライチェーン」は、世界の消費者、企業、政府の関心事である。製品やサービスがどのような原材料からどのように生産され、どのような流通過程を経たのか、そのチェーンの中でどのような人権課

題があるのか、世界の消費者、取引先、投資家が着目する先にももちろん日本企業がある。

人権デュー・ディリジェンスの開示

サプライチェーンの自主的監査については、例えば米国カリフォルニア州サプライチェーンにおける透明性に関する法律（Transparency in Supply Chain Act）や、英国現代奴隷法（Modern Slavery Act）がある。英国現代奴隷法では、一定の売上以上の商品やサービスのサプライヤーに対し、そのサプライチェーン及びそのビジネスの一端において、奴隷及び人身取引が起きないようにどのような措置をとっているかを毎年の会計年度終了時に公表することを求めている。

また2014年6月、強制労働を禁止するILO第29号条約の議定書と同時に出された「強制労働の実効的廃止のための補足的な措置に関する勧告」では、「強制労働を廃止するための条約に基づく義務の実行において、使用者および企業はその事業又は製品、サービス、若しくは直接的に関連する事業における強制労働のリスクを特定し、防止し、軽減し、それに対処する方法を説明する実行的な措置をとるための指針及びサポートの提供」を加盟国は講じるべきと勧告している。つまり、企業の自主的サプライチェーン監査に対し、政府による支援を求めているのだ。

このように世界各地でサプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスの情報開示が求められている中で、日本企業は自社のビジネスが関わるそれぞれの規制に対応することを迫られている。デュー・ディリジェンスに関する情報開示は、企

責任あるサプライチェーン 日本企業はいかに自らを語るか

業に自らを説明し、語ることを要請している。日本企業はその「語る力」を向上させなければ、国際市場、外国の政府調達において不利な立場に置かれる可能性がある。

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」を巡る動向

ビジネスと人権に関する国連指導原則が採択された翌年から、この指導原則をいかに実行していくかを議論する、国連ビジネスと人権フォーラム (United Nations Forum on Business and Human Rights) が、国連ジュネーブ事務局で毎年開催されている。2015年11月16-18日に行われた第4回フォーラムにおいては、指導原則がISO、GRI、UNGCなど他の国際的フレームワークや実務に取り込まれている現状や、指導原則がどのように具体的な効果を発揮しているのか、それをどのように測るか、ILOの法制度指標による労働市場へのインパクト調査なども報告された。さらには、企業がそのサプライチェーンにおいて人権デュー・ディリジェンスに取り組む一方、政府調達における人権デュー・ディリジェンスのあり方として、米国連邦政府の政府調達規則についての説明や、それに対する電子産業界の取り組み、そして英国現代奴隷法や米国カリフォルニア州サプライチェーン透明性法などの影響も議論された。

当該フォーラムにおける最大の議論は、この指導原則よりも法的拘束力をもった国際条約をつくるべきとの主張にどう応えるかということである。指導原則はあくまで原則に過ぎず、企業は法規制がなければ何もしようとしまいとの考えの下、多国籍企業の行動を規制するために法的拘束力のある国際条約が必要であるとの主張は、途上国そして国際NGOから根強くある。

2014年6月、国連人権理事会において、エクアドル、南アフリカ政府によって提出された、多国籍企業を規制するために法的拘束力をもつ文書の作成を目的とする政府間ワーキンググループの新設を求める決議が、賛成20、反対14、棄権13で可決され、この決議を受けて2015年には法的拘束力のある国際文書案について議論するワーキンググループの初会合が開かれた。多国籍企業を規制する法的拘束力をもつ新たな国際条約が必要であるという主張に、ビジネス界は大きな懸念を抱いている。

NAPに見る各国の戦略的政策

したがって、当該フォーラムにおけるメインテーマのもうひとつは、指導原則に従って、各国政府が立案し執行する政策文書である「ビジネスと

人権に関する政府行動計画」(NAP)である。各国のNAPによって指導原則の有効性が明らかになれば、法的拘束力をもった条約起草の動きを牽制できるからである。2013年に英国が世界に先駆けてNAPを公表し、EU加盟国はCSRに関するEU新戦略で示されたように、オランダ、デンマーク、フィンランドなどが発表している。2014年の人権理事会での上記の決議の直後に米国が、そしてドイツがNAP作成のコミットメントを表明したことは、指導原則の有効性を支持する意味がある。

米国国務省はすでに2013年に「ビジネスと人権に対する米国政府のアプローチ」を公表しており、そのアプローチは、「米国企業の利益をサポートし、この課題に取り組んでいる国際機関の効率性を強化し、世界中の人々の人権を促進することにある」と謳っている。そこでは、ビジネスと人権双方に関わる米国の法律(ドッド・フランク法や人身取引被害者保護法など)、規則(責任ある投資のためのビルマに関する報告義務や政府調達における児童労働、強制労働によらない製品の調達を定めたExecutive Order 13126など)、政策の例を紹介しながら、米国政府がどのようにビジネスと人権にアプローチしているか、そして米国企業がグローバルな展開において人権を尊重するために知るべきことを示している。このアプローチをふまえて、さらに国連指導原則およびOECD多国籍企業指針に合致する、「責任あるビジネス行動に関する国家行動計画」を作成すると2014年9月にオバマ大統領は宣言し、米国内で企業、市民組織団体、アカデミアなどとのマルチステークホルダーとのダイアログが行われ、草案された行動計画は2016年中に公表される予定である。またドイツは、2016年7月にドラフトを公表し議論が重ねられている。

ビジネスと人権の指導原則の枠組みを提唱したラギー博士のいうスマートミックスをどのような具体的な形にするか、自国企業の競争力強化にいかにつなげていくか、例えば、2017年から開始されるEUによる非財務情報開示指令のもとEU各国で模索が続いている。日本企業はこれら各国で求められるサプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスの情報開示の規制に各々対応しなければならず、コンプライアンス思考の日本企業は自らを説明することができる市場競争力をつける必要がある。

(やまだ みわ/新領域研究センター 法・制度研究グループ長)

日本の発展と二度目の東京五輪

途上国にとつての五輪

佐藤 寛

●アジアで初の五輪

一九六四年の第一八回五輪は東京で開催された。これは「欧米以外の地域で始めて開催された五輪」であった。そして、日本はこの機会を「第二次世界大戦の敗戦から復興した姿をみせて世界に対する日本のイメージを一新する」晴れ舞台として、同時に「高度成長に弾みをつける一大公共事業複合イベント」として活用した。日本が「五輪開催」という一大事業に挑み、それを成功裏に達成したことは、その後のメキシコ（一九六八年）、ソウル（一九八八年）、北京（二〇〇八年）が、五輪開催を途上国から先進国への「通過儀礼」として活用する試みの先鞭をつけたといえるだろう。

五輪開催が「通過儀礼」であるのは、競技施設の整備、競技者・関係者・観光客を受け入れる空港、

交通網、宿泊施設といったインフラの用意、こうしたインフラを維持管理する人材の育成、さらには接客・飲食関連産業の充実が求められる、多くの会場にわたる多種目の競技を混乱なく運営するマネジメント能力も試されるからである。

●日本にとつての一九六四年の意味

一九六四年（昭和三九年）を、日本の発展の軌跡のなかに位置づけるとき、様々な意味で確かに転換点になっていくことがわかる。

政治面では「先進国入りした年」である。当時の首相であった池田純人は、日本の「先進国入り」を目標としており、そのためには先進国クラブとしてのOECD（経済協力開発機構）への加盟が最も重要と考えていた。戦後の日本は、敗戦国・復興国であることを理由

に様々な保護的な政策を取ることが特例的に許され、そのおかげで経済活動も順調に回復していたが、OECD加盟のための条件として突きつけられたのが為替と貿易の自由化であった。これには、国内の財界・産業界から懸念が表明されたが、池田内閣はIMF八条国（国際収支を理由とした為替制限禁止）、GATT十一条国（国際収支を理由とした輸入制限禁止）に移行し、一九六四年四月にOECDに加入が認められた。続いて同年七月には東京で初の「IMF・世銀総会」も開催されている。

経済面では「経済成長の加速化が始まった年」である。東京五輪の開催に合わせて、中空を走るモノレールが九月一七日に羽田空港と都心を結び始め、一〇月一日には「世界一速い」東海道新幹線が開通した。同じ一〇月一日には、

高架式の首都高速道路が日本橋、羽田空港、銀座、芝公園、準町、霞が関、日本橋、大手町、幡ヶ谷の計四路線が開通した。いずれも一〇月一〇日の五輪開幕に間に合わせた突貫工事の賜物である。日本のインフラが単に復興しただけではなく、世界の最先端に到達したことは、国民、産業界に大きな自信と誇りを取り戻させる効果を持った。東京の風景は当時の少年雑誌に描かれた「未来都市」の様相を呈し始めていた。また前年には名神高速道路の栗東、尼崎間七・七キロが日本最初の高速道路として開通したが、名神高速や東海道新幹線の建設費の一部が世銀の借款であったことは有名である。

社会・経済的には「国民生活の向上が感じられるようになった年」である。経済企画庁の経済白書が「もはや戦後ではない」と宣言したのは一九五六年（昭和三十一年）で、この年に国民一人あたりGNPは戦前水準を回復し、同時に三種の神器（テレビ、冷蔵庫、洗濯機）を憧れとする消費財ブームが始まった。一九六〇年（昭和三十五年）の「六〇年安保」の国会デモで死者が出るほどの「政治の季節」は岸首相の辞任とともに背

景に退き、同年政権に就いた池田首相は「所得倍増論」を打ち上げ「経済の季節」が本格化する。

日本経済の成長は続いていたが、一九六二年には貿易赤字の拡大、成長率の低減（とはいっても目標の九%に対して七・二%であったのだが）、消費者物価の上昇で「所得倍増」実現が危ぶまれたとき、

池田内閣は「五輪」を最大限活用して公共事業を拡大する戦略を採用し、成長率の回復と実質所得の上昇に成功した（塩田潮「昭和三十年代」平凡社、二〇〇七年、二六九ページ）。こうして、一人あたり国民所得は一九五五年（昭和三〇年）の九万八〇〇〇円から一九六四年（昭和三九年）には三二万七〇〇〇円へと上昇している（内閣府長期経済統計 http://www5.cao.go.jp/ji/wp/wp-jc12/h10_data01.html）。

これにともなう耐久消費財の普及も進み、東京五輪直後の一九六五年二月時点で白黒テレビの普及率（人口五万人以上の都市世帯対象）は九〇%、電気洗濯機が七〇%弱、電気冷蔵庫が五〇%強という状態になっていた（内閣府消費動向調査）。さらに、一九六四年の乳幼児死亡率は出生一〇〇〇

あたり二〇・四と、同年の米国の水準を下回った。すなわち新生児を取り巻く保健衛生環境が当時の「憧れの近代社会」米国をしのぐまで改善されていたのである。

●五輪前の東京の生活―「おそ松くん」から

今日、日本の「マンガ」「アニメ」はクールジャパンの主要なコンテンツであるが、その少年漫画文化が花開いたのも昭和三〇年代である。この時代を担ったギャグ漫画の赤塚不二夫が「おそ松くん」を週刊少年サンデーに連載開始したのが五輪の二年半前、一九六二年の四月であった。本稿では、「おそ松くん」に描かれた背景から、当時の日本の庶民生活を跡づけてみたい。それは、五輪直前の日本が、今日の途上国の状況と様々な点で共通点を持っていたことを確認するためである。

テキストとしては竹書房から復刻刊行（一九九五年）されている『文庫版おそ松くん』を用い、連載開始から五輪が開催された一九六四年一〇月までの一三二話を対象とする（一巻から七巻まで）。この物語は都市（おそらく東京）郊外の一戸建て住宅街の日常風景

をバックに、当時の平均的サラリーマン家庭の中学生と思われる「六つ子」を中心として繰り広げられるギャグ漫画である。まず、背景として描かれる街の風景はほとんど木造平屋か二階建てで、子供の遊び場として空き地があり、そこには道路工事用の土管が積み上げられている。

毎回のエピソードは多様だが、乞食、くず拾い、ドロボウ（空き巣狙い）、押し売り、銀行強盗、放火魔、スリなど現代ではほぼみかけない職業がしばしば登場する（一巻七話、八話、一五話、二巻二話、二巻一四話、三巻六話、四巻一八話、六巻一五話）。治安と衛生がまだ十分に回復していない戦後の混乱期の最後の名残りであろうか。電話ボックスから料金を盗む話もある（三巻八話）。

住環境については、台風到来に備えて雨戸に板を打ちつけ風で飛ばされないようにするシーンは今ではまったくみられなくなったが、当時の住宅では雨漏りとともに常識的な光景であった（二巻一話）。また六つ子が一人ひとりの子供部屋を要求するエピソードは、日本の家屋に「子供部屋」が登場し始めたことを反映しているよう（二巻

一二話）。服装については、すでに洋服が中心だが、父親が自宅で和服でくつろぐシーンは多い。おしゃれな夏服として「アロハシャツ」が登場し、お中元の習慣が描かれる（一巻一三話）。またバーゲンで買った安いシャツは雨に濡れてすぐに縮んでしまう（六巻九話）。買物物は町の商店街だが、たまにハレの場としての百貨店が登場する（一巻一話他）。

食事はエピソードの主題になることは少なく、おやつ、果物、間食的に（チビ太の）おでんがしばしば登場する程度である。戦後の食糧難をくぐり抜け、主食は既に足りている一方まだグルメの時代に入っていないからであろう。ただし、給食費が話題になっているので給食は普及していたことがわかる（三巻二話）。牛乳の宅配が一般的であったことを示すエピソードもあり、栄養改善の世相が現れている（三巻一六話）。

衛生ネタとしては、人の入れる大きさのゴミ箱が路上に設置されている光景が頻りに描かれている（二巻七話ほか）のと、大衆食堂ではネズミが出て困っている（三巻五話）。また、五輪を意識して

か「町をきれいに」という立て看板が登場する(六巻一五話)。

モーターゼーションも始まりかけている。「混雑用小型自動車」の発明が話題になっているところから、渋滞が問題化し始めていることが伺われる(二巻七話)。また僧侶がスクーターに乗って読経に回る光景が珍しげに描かれている(四巻一四話)。しかしまだ交差点の真ん中で笛を吹いて交通整理をする警察官が出てくるので信号機はさほど普及していなかったことが窺える(六巻一八話)。

世相的なネタとしては、選挙運動で有権者に賄賂を贈って票を買う光景が当然のように描かれている(一巻一二話)。時事ネタとして興味深いのは一九六二年夏に東南アジアでコレラが流行し、そのあおりで台湾バナナが輸入禁止になったことがエピソードに取り入れられていることである(一巻二〇話)。また、新聞配達少年が景品を付けて販売促進競争を繰り広げるが(七巻一四話)、その新聞には「オリンピックだ、ゴミをなくそう」と書いてある。

「オリンピック」という言葉は一九六二年前半に既に登場しており、これから五輪がやってくる

という認識が庶民の間にも広まっていたことが窺える(一巻一〇話)。南の国から腰巻を着けた人が「五輪に参加するため」やってくるというエピソード(四巻一七話)や、オープンリール式のテープレコーダーが登場し、イヤミ氏がこれで英語を勉強して「五輪を見に来る外国人」を相手に金儲けを企むシンが出てくる(六巻一七話)。

道路工事はしばしば登場する。道路を掘っていて水道管を破裂させる(三巻六話)のはありふれた光景だったのだろう。道路工事で通学路がふさがれ学校に遅刻するエピソードの最後におそ松くんは「日本はよくほりかえす国だなあ」といっている(七巻一七話)。これは五輪直前の突貫工事ブームを反映しているのだろう。

●ゴミは日本の恥

当時ゴミは、各家の前にコンクリート製のゴミためが設置され、木の蓋で開閉してそのなかにゴミを入れておくと、回収人がリヤカーで回収していく方式だったようだ。しかし、これでは常に路上にゴミがある状態なので、「汚いゴミをさらすのは日本の恥」という河野一郎建設大臣の号令で改善が

図られた。東京のゴミの収集方式が各家庭ごとにポリ容器を配布して曜日を決めて回収する方式に変更されたのが一九六一年であるという(「東京人」一九九四年八月号、No.83、四〇ページ)。同時に、ごみ・汲み取り式便所の臭いも恥ずかしい、という理由で下水道の普及も進められたという。それまでふつうにみられた道路脇の「ドブ」に替えて暗渠化した下水道の建設が進んだ。こうした上下水道工事、ガス工事がさらに道路工事の頻度を増やしたのである。

五輪に世界中から人が来る、ということ前提として「恥ずかしいくない日本」をみせたいという気持ちは「先進国入り」「二等国入り」を目指す人々にとって自然なものだろう。東京五輪前に「ゴミを捨てるな」「立ち小便するな」というキャンペーンが行われたことは、ソウル五輪の際に「犬料理」の店が表通りから姿を消したり、北京五輪の時に政府が「道に痰を吐くのをやめよ」「行列に横入りするな」というキャンペーンを行ったことと共通する心性を現している。すなわち、インフラのみならず人々の心ばえが「近代的」になることを促す効果を五輪は持つて

いるのであろう。これもまた五輪の「通過儀礼」的側面である。

●外国人観光客と外国人労働者

現在「インバウンド」と呼ばれる外国人観光客流入による消費増が、日本の経済を支える柱となりつつある。二〇一五年の訪日外国人数は一九七四万人と史上最高を更新し、出国日本人数一六二一万人を上回った(JNTO)。出国日本人を入国外国人が上回るのは四五年ぶりだ(「東京新聞」二〇一六年三月二〇日)が、四五年前とは一九七〇年大阪万博の年である。二〇二〇年に向けて、外国人の流入はさらに加速化するだろうが、すでにホテルなどの施設の不足が問題となっている。

他方、五輪に向けてホテルのみならず、スタジアムなどの建設、インフラの再整備などの建設工事には大量の労働力が必要となる。一九六四年の五輪の時はこの労働力需要は、国内の「出稼ぎ」によってまかなわれた。労働力は余っていたからである。戦後まもなくは帰還兵も含めて農村部に過剰労働力が滞留しており、政府は戦後開拓(主として北海道、東北)や、

中南米移民などによって農家の次三男対策を画った。しかし昭和三〇年代に入ると朝鮮戦争に端を発する神武景気、岩戸景気などの好況により都市部の建設現場、工場などでの労働力不足が深刻化する。そこで、地方から中学卒・高校卒の「金の卵」と呼ばれる若年労働者が「集団就職列車」などによって大挙して都市部に流入した。それでも五輪を控えた建設ラッシュ時には労働力不足が深刻化し、農村部からの「出稼ぎ」が大量に発生したのである。出稼ぎは今日の途上国でも広くみられる現象だが、都市に建設労働という雇用が確保されていたことが、日本では今日の途上国都市のようなスラム化を生まなかった一因といえよう。

当初出稼ぎは農閑期に限られていたが、農村に帰らずに建設労働に従事した方が収入が良くなると農繁期にも帰らない労働者が増加した。その結果「じいちゃん、ばあちゃん、かあちゃん」の「三ちゃん農業」が常態化、社会問題化したのである。

翻って二〇二〇年に向けて、必要な労働力はどこから調達するのだろうか。高齢化、過疎化する農村部からの調達はあり得ない。

都市には失業者も多いが、危険・汚い・きつい「3K仕事」の典型である建設労働に従事する日本人の若者も多くはないだろう。この結果、当然外国人労働者に依存することになる。すでにこの事態を見据えて、建設業界では「技能実習生」制度（途上国から技術習得を目的に日本に呼び寄せ、低賃金で二程度雇用できる制度だが、外国人からは人権侵害の批判もある）をもとに就労要件を時限的に緩和する「外国人建設就労者」カテゴリを加え、こうした需要に充当しようとしている。

●倫理的調達

前回の東京五輪以降、五輪を取り巻く環境は大きく変化している。最大の変化が「商業化」であることは衆目の一致するところだが、二八回（二〇〇四年）のアテネ大会以来徐々に高まっているのが「倫理化」の動きである。

この背景には欧米における「倫理的消費者運動」の動きがある。たとえば国際NGOのPlay Fairは、五輪競技で使用されるボール、ユニフォームなどを、途上国での労働搾取や児童労働などで搾取的に生産されたものでないものに限

ることを訴えている。これは、サッカーボールがバキスタンのシアルコット地方の児童労働によるものであることが発覚して、スポーツメーカーに対する бойкот運動が発生、FIFAが一九九八年のフランス大会から児童労働によるボールを使用しないことを決めたことと軌を一にしている。

現在、倫理的調達の基準には「児童労働」「労働者搾取」「環境破壊」のみならず、「人権侵害」「民族／階級／性差別」なども含まれるようになっている。日本企業は一般に бойкот運動の盛んな欧米の消費者と直接接する機会が少ないこともあって「倫理的調達」についての知識と危機意識が不足しているが、二〇一五年のG7エルマウ・サミットで「責任あるサプライチェーン」確保が合意されたことと表れているように、今後先進国企業が扱うすべての資材、商品、サービスのサプライチェーンにわたって、環境配慮、人権保護、非搾取といった「倫理性」が求められる流れは加速するであろう。いかに高品質でも低価格でも、倫理的でないものは市場から排除されるのである。

現在、国連では「ビジネスと人権」をめぐる「メガスポートイベント」への注目が高まっている。二〇二二年のワールドカップの開催国に決まったカタールは、①開催地決定の過程で汚職があったのではないかと、②建設されるスタジアムや鉄道の工事に従事する外国人労働者が人権侵害状況に置かれている、という二点で国際社会から厳しい批判を受けている。

東京五輪でも開催地決定に賄賂疑惑が発生（二〇一六年五月報道）しているが、技能実習生制度を含め外国人労働者についてもカタール同様の批判が日本に向けられる可能性は決して小さくない。

前回の五輪ではようやく先進国の仲間入りをした日本が「外国人の目に恥ずかしい」ようにすることが精いっぱいであった。しかし、次回の五輪を迎える今、日本に求められているのは「他国並み」であることではなく、倫理的調達においても「世界の範を示す」ことである。そして、そのノウハウを用いて将来のアジア諸国の五輪開催のモデルとなることこそが、二度目の五輪を迎える日本の責務ではないだろうか。

（さとう かん／アジア経済研究所 新領域研究センター）

国連フォーラム報告

ビジネスと人権

「二〇一六年国連ビジネスと人権 初のアジア地域フォーラム開催される」

山田美和

二〇一六年四月一八―一九日アジア地域における初のビジネスと人権国連フォーラムがドーハで開催された。二〇一一年国連人権理事会において、日本を含む参加国の全会一致で承認された、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(以下、指導原則)をいかに実行していくかを議論するフォーラムが、毎年国連ジュネーブ本部で開催されている。人権は普遍であるが、ビジネスと人権の具体的な課題は、セクター、国、地域によって異なる。二〇一三年ラテンアメリカ・カリブ地域、二〇一四年アフリカ地域に続き、今回北東アジアから中東沿岸諸国までを含む初のアジア地域フォーラムが開催された。国連事務局によれば、約四〇〇人の参加登録者があり、うち政府関係者二二%、企業二八%と、ジュネーブのフォーラムと比

べて企業からの参加が多くみられた。六〇カ国からの参加者があり、うちアジアからは二八カ国に及んだ(表)。

本稿では、アジア地域フォーラムで議論された主要なイシューを紹介し、フォーラムの総括提言として強調された国家の役割、ひいては日本に求められる役割について論じる。

●経済成長か人権か―アジアにおける誤解

指導原則は、人権保護という国家の国際法上の義務を再度確認し、規模やセクターにかかわらず、すべてのビジネスが人権を尊重する責務を負うことを明確にした。ビジネスと人権に関する国連ワーキンググループ(国連WG)議長ダニエ・ペセ氏は、世界経済に占めるアジアのプレゼンスが大きくな

る一方、多くのセクターにおいて企業による人権への負のインパクトに対する注目も高まっているなか、本フォーラムが開催される意義を強調した。

オープンング・プレナリーにおける基調演説で、指導原則の草案者であるジョン・ラギー氏は、他の地域に比べて、アジア各国の政府はビジネスと人権の課題への取り組みに対して躊躇していると指摘した。その躊躇は、人権を尊重することは経済成長や持続的発展の足枷になるという誤った思いこみに起因しているかもしれないと論じた。生産現場の労働者たちが、権利を侵害され力を削がれ疎外されることは、経済成長を妨げる社会的亀裂を生じさせる。人権に投資することは人々に投資すること、人々の健康、教育、適切な住居に投資することであり、それこそが国家の役割であり、義務であることを強調した。

ラギー氏の強いメッセージは、本フォーラム全体の総括と通底する。「すべての政府はビジネスに対し、人権尊重の基準を明確に示し、それを執行すべきである。政府はビジネスとの広範な取引において、政府が人権の保護に真剣であることを示さなければならない。

表1 アジア地域からの参加者の28カ国

中東	南アジア	東南アジア	北東・中央アジア
パレチーン	バングラデシュ	カンボジア	日本
イラク	インド	インドネシア	中国
ヨルダン	ネパール	マレーシア	韓国
クウェート	パキスタン	ミャンマー	モンゴル
レバノン	スリランカ	フィリピン	カザフスタン
カタール		シンガポール	キルギスタン
サウジアラビア		タイ	
シリア		ベトナム	バブアニューギニア

(注) 参加者は、政府、政府関係機関、企業、企業団体、労働組合、CSOs、学術関係者など多岐にわたる。地域の分類はフォーラムにおける地域別セッションによる(ただし太平洋州にフォーカスしたセッションはなかった)。(出所) 国連WG事務局資料より作成。

キャパシティに限界のある中小企業に対して支援を行い、ビジネスの行為によって傷つけられた人々のために、効果的な救済へのアクセスを確保しなければならない。これらこそが持続的発展の道筋であり、人権が発展を妨げるといふ考えはまったく反対であり、持続的発展の課題は根本的には人権の課題なのである。」

●移民労働者の権利保護―アジア最大の課題

アジア、なかんずくカタールにおける会議の主要議題は、移民労働者

働者の権利であった。ILOによれば世界の移民労働者の約二割がアジア太平洋諸国で働いており、なかでもアラブ諸国は、全人口に対する移民労働者の割合が三五・六%と最も高く、世界の移民労働者の一一・七%を擁し、その多くはアジア地域の出身者である。アジア各国における外国人労働者の劣悪な労働環境・労働条件、差別、債務労働、強制労働などの人権侵害が問題となっている。

移民労働における大きな問題のひとつとして就労斡旋（リクルート）のあり方が議論された。規制された正式な制度がつけられても、汚職や悪質な業者によりそれが悪用、濫用され、移民労働者に多額の斡旋費用を課すような事態が横行している。多額の借金は債務労働となり、労働者の権利侵害が助長される構造を生み出している。倫理的リクルートを実現するために、国際移住機関は就労斡旋業者に対するIRIS (International Recruitment Integrity System) という自主的認証制度の導入を試みている。また米国の大手電子企業は斡旋業者を介さない直接採用を始めている。大手電子機器企業が加盟するEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition)

による、マレーシアの外国人労働者からの苦情を受け付ける仕組みも紹介された。

企業は、自らが雇用する労働者の権利の尊重はもとより、責任あるサプライチェーンを確保するために人権デューデリジエンスにおいて、移民労働者の権利が尊重されているかを確実にする必要がある。各国のサプライヤーに対する労働者の権利保護教育、監査を紹介した世界的なファーストフード企業は、「誰かにドアを叩かれる前に、ビジネスは自らの責任を示さなければならない。」と強調した。

外国人労働者の受入国政府は、労働基準監督という規制当局としての役割のみならず、自ら商取引を行う者として、たとえば、公共調達において人権デューデリジエンスを要件とするなど、移民労働者の権利を保護する環境を形作る重要な役割をもっている。またセクションにおいて指摘されたのは、企業のサプライチェーンにおいて捕捉できない、家事労働者に対する人権侵害である。とくに湾岸諸国における南アジア女性労働者の惨事は後を絶たない。社会において安い労働力を求めるということ自体の社会規範が問わ

れている。移民労働者の権利の保護と促進には、送出国と受入国双方の協力、企業、市民社会のエンゲージメント、そして移民労働者の声が反映される政策の立案が必要であることが議論された。

●FIFA、「指導原則を経営方針に」強いコミットメントを示す

ドーハは二〇二二年のワールドカップ開催地である。本フォーラムでもっとも注目を集めたセッションは、FIFA、カタール組織委員会そしてラギー氏をパネリストとした、メガスポーツイベントにおけるビジネスと人権についてのセッションであった。指導原則は、政府や企業のみならず、広範な商業活動をとまなう競技組織や大会にも適用される。本フォーラムに先立って、ラギー氏による『FIFAと人権』報告書が公表された。これは二〇二六年以降の開催地選定には人権基準を条件とする

と宣言したFIFAの要請を受けて、人権リスクの管理について現在のFIFAの方針および手続きを見直したものである。同報告書は「FIFAは全世界二〇〇以上の各国協会のグローバルネットワークを統治し、そのトーナメント

を通して幾千ものビジネスと関係している。今日の国際的なスポーツ組織にとって、このようなグローバルな展開は人々の尊厳と厚生への重大なリスクをとまなう。FIFAは他者の行為が第一義的原因である問題の解決に責任をもつのみならず、利益を追求すると同様の強い決意を持って人権リスクに対応するよう、その影響力を行使しなければならぬ」と述べている。

多くの注目を集めたセッションは熱を帯びた。予てからカタール政府は、外国人労働者の劣悪な労働環境などの人権侵害が問題視され、とくに移民労働者に対するスポンサー制度（カファール）は奴隷労働であるとの批判をうけており、その改善を求められている。カタールにおける移民労働者に対する人権侵害について、国際人権NGO、そして南アジア出身の労働者から激しく糾弾された。

FIFAは、指導原則をその方針に適用することを通して、組織的変革を行い透明性を確保すること、そして、グローバルなスポーツ組織運営とメガスポーツイベント開催の双方において、関係するすべての人々の人権を尊重する企業責任をどのように果たすことが

できるかの手本を示すとのコミットメントを明言した。カタール組織委員会は、外国人労働者の人権状況改善に努力すると釈明した。FIFAの公式スポンサーである大手飲料メーカーは、人権課題に取り組むことは、企業にとってもはや選択ではなく、マストであると断じた。「グローバルなスポーツイベントを開催するいかなる国もいかなる組織も人権課題から隠れることはできない」とラギー氏は強調した。「人権課題に能動的に取り組むことは、リスクに晒されている人々のためのみならず、関係しているスポーツ組織にとってよいことであることは疑うまでもない」。

オリンピックやワールドカップなどのメガスポーツイベントにおいて、土地収用、労働、健康、言論の自由などに関する人権侵害があったし、これからも懸念されている。開催地の決定過程からイベントの準備、開催そして開催後におけるサイクルを通して、メガスポーツイベントの持続可能な環境システムの一部として人権尊重が維持されなければならない。別のセッションでは、二〇二〇年東京オリンピック・パラリンピックに關し土地の収用や外国人労働者に

ついても議論された。指導原則が求める人権アユエリジェンスを日本はどう実行できるのか、世界が注目している。

●アジア初のNAPはこの国がつくるのか

国別行動計画（ナショナルアクションプラン・NAP）は、指導原則に従って、各国政府が立案し執行する政策文書である。指導原則を實踐に移すための効果的手段として、NAP作成を推奨する国連WGによる報告書が二〇一四年国連総会に提出されている。また昨年の先進七カ国首脳会議エルマウ宣言においては、各国のNAP作成の努力を歓迎する旨が記された。

にもかかわらず、なぜ、日本を含むアジアではNAPへのコミットメントがいまだ限られているのか。それが議論されたセッションでは、アジアをはじめとする各国からの参加者が率直な意見を交わした。NAPが作成されていない最大の要因として、政治的意思の欠如があげられたが、そもそもそれは人権尊重は経済成長を妨げるという誤解から生じていることもあるし、人権という言葉自体の特定の背景におけるセンシティブテ

イや矮小化された理解の仕方が原因との意見もでた。また政府や省庁におけるキャパシティ不足も指摘された。時間と資源の制約のなかで、人権は追加的コストとの政府の見方がNAPの進展の妨げとなっていることも指摘され、それを打破するには、誰がNAPに責任を有するのかという、明確な政治的マナデートが必要であることが強調された。

アジア各国に求められるのは、NAP作成において、企業、市民社会を含めたマルチステークホルダーの参加と関与にもとづく包括的なアプローチである。また国によつてはインフォーマル経済の存在、そして数多の中小企業が重要な役割を占めている。人権の理解のレベルがアジア各国によつて異なるなかで、各国のローカルコンテキストを十分にふまえた基礎調査にもとづき、各国に必要なNAPが作成されるべきであり、どの国にも一律に当てはまるようなNAPはない。アジアにおいては、とくに人権尊重と経済成長の正の関係を理解することが求められており、持続可能な開発目標（SDGs）のアジェンダがその理解の助けになると確認された。

法的拘束力や執行性をもたない

指導原則では足りない、多国籍企業を規制する法的拘束力をもつ新たな国際条約が必要である、という主張は、今回もそれをテーマとしたセッションで展開された。多国籍企業を規制する新たな国際条約をという方向性は、幅広いステークホルダーとの対話を重ね成立した指導原則以前、すなわち人権規範をめぐる企業や先進国対市民社会や途上国というかつての深い対立の構図への後戻りになりかねない。それを避けるためにも、アジア各国の政府は、NAP作成によつて指導原則の有効性を支持し示す必要がある。国連開発計画はデンマーク人権研究所との協働で、アジアにおける二七カ国について調査を行い、NAP作成への用意のレベルが高い国を選び支援を行う計画を発表した。

指導原則では足りない、多国籍企業を規制する法的拘束力をもつ新たな国際条約が必要である、という主張は、今回もそれをテーマとしたセッションで展開された。多国籍企業を規制する新たな国際条約をという方向性は、幅広いステークホルダーとの対話を重ね成立した指導原則以前、すなわち人権規範をめぐる企業や先進国対市民社会や途上国というかつての深い対立の構図への後戻りになりかねない。それを避けるためにも、アジア各国の政府は、NAP作成によつて指導原則の有効性を支持し示す必要がある。国連開発計画はデンマーク人権研究所との協働で、アジアにおける二七カ国について調査を行い、NAP作成への用意のレベルが高い国を選び支援を行う計画を発表した。

●アジア地域フォーラムの総括—政府の役割の重要性を再確認

世界経済に占めるアジアのプレセンスが大きくなるなか、指導原則を支柱とする、ビジネスと人権に関する課題の認識、理解、政策、枠組み、ルール形成、実務について、アジアにおいて共有され、将来の方向性が議論された今回のア

アジア地域フォーラムの意義は深い。人権侵害の温床とみなされているアジアにおいても政府・企業・市民の協働による改善に向けたポジティブな姿勢が示された。日本からみて途上国と思われる国々においても議論が加速しており、取り組みを始めている。

アジアにおいては、ビジネスと人権の課題における政府の役割が殊更大きいことが総括議論で強調された。企業と市民社会の対話がまだ希薄な社会においては、政府の強いイニシアチブが必要とされる。国が企業に対し、人権尊重を積極的に要請しなければ、企業はその国におけるオペレーションにおいて人権の尊重は必須ではないという合図と受けとってしまう。逆に、国が人権は重要であること

を明確にすれば、企業はそれに倣うであろう。国家は、経済活動の規制監督者であるのみならず、所有し、投資し、保証し、調達し、そして促進する者として、自ら経済活動を行う者でもある。アジア各国における国有企業の影響力についても多くの議論がなされた。国家とビジネスとの関係性は国有企業という分かりやすい形態から、官民連携パートナーシップ（PPP）など

様々な形態をとる。人権デューデリジェンスの要件は、国が関係する企業、ビジネス活動にこそ詳細な開示が求められる。

国家の義務をはたすためには、政府機関のなかにおける一貫性が不可欠である。会社法、証券取引法、投資、輸出信用・保険、貿易政策は、政府の人権保護義務とは別に、または知らずに立案されている。垂直にそして水平に政策の一貫性を維持することが課題であることも確認、共有された。

●日本の課題ーアジアにおける先進国・成熟国としての責任

アジアにおけるビジネスと人権の課題に、日本政府、日本企業の果たすべき役割は大きい。本フォーラムにおいて、アジア経済研究所は国連グローバルコンパクト・ネットワーク・ジャパンと協働して、日本企業の取り組み、課題、日本政府への提言を議論するセッションを開催した。日本企業は人権をビジネス活動に取り込むことが指摘され、それがグローバル展開そして国内においても外国人労働者との間における認識の齟齬になり、大きな問題となる可能性が指

摘された。

実際のビジネスの現場では、海外でのビジネス活動にあたり、既に人権に配慮した企業行動が各国から求められているので、日本政府によるガイドラインが必要であるとの提言がなされた。サプライチェーンの自主的監査については、たとえば米国カリフォルニア州のサプライチェーンにおける透明性に関する法律や、英国現代奴隷法がある。また二〇一四年六月に強制労働を禁止するILO第二九号条約の議定書と同時に出された「強制労働の実効的廃止のための補足的な措置に関する勧告」では、企業の自主的サプライチェーン監査を政府が支援するよう求めている。このように世界各地でサプライチェーンにおけるデューデリジェンスの情報開示が求められているなかで、日本の企業は自社のビジネスが関わるそれぞれの規制に対応することを迫られている。日本政府によるガイドラインがあれば、日本企業全体のビジネスと人権に対する取り組みを促し、国際市場、外国の政府調達における日本企業の立場の向上につながる

と議論された。聴衆からは日本のプレゼンスを世界にもっとという意見や、ベス

トプラクティスを促すドライバーとしての政府の役割についての質問などがあつた。日本企業の取り組みのなかにはグッドプラクティスとして世界に発信できるものも多くある。しかし、世界からみれば、日本のプレゼンスはあまりに低い。言語的な障壁もあると考えられるが、世界に貢献できる取り組みなどは、官民が協力して発信していくことが肝要である。グッドプラクティスの発信は、日本企業のプレゼンスを高め、ひいては海外での企業活動に資する現地パートナー等との信頼醸成の一助になるとともに、同様の人権課題に直面する国に対する手本ともなり、世界的な貢献に繋がるものである。

本フォーラムでは、アジアにおける中国経済の影響力の大きさ、中国からの投資による人権への負のインパクトについて多くの懸念が示された。そのようななか、「質の高いインフラ輸出」を掲げる日本は、何をもって質の高さというのであるのか。先進国・成熟国としての日本の姿勢と行動がまさに問われている。

（やまだ みわ／アジア経済研究所 法・制度研究グループ）

2016年10月31日

持続可能な調達ワーキンググループ(第10回)

社会的責任ある経営・雇用戦略の取組事例

ILO駐日代表

田口 晶子

□ 産業別労働問題

スポーツ用品(製造業)

- 強制労働(長時間労働など)
- 児童労働
- 安全衛生(工場の安全性)
- 性差別・ハラスメント
- インフォーマル経済へのアウトソーシング

電子産業

- 長時間労働
- 安全衛生(住み込み労働者)
- 性差別・ハラスメント(職種・賃金)

結社の自由の侵害
労使対話の欠如

農業・農産物

- 強制労働(長時間労働、休息なし、債務奴隷状態など)
- 児童労働
- 安全衛生(機械操作・農薬・温度管理・無理な姿勢、生活環境劣悪)
- 低賃金
- 移民労働者の不当な取扱い・劣悪労働環境

漁業・海産物

- 強制労働(長時間労働、生活環境劣悪)
- 安全衛生(海上労働、温度管理)
- 低賃金
- 移民労働

□ 事例紹介:

ILO多国籍企業宣言の原則に沿った好事例

【多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言】

- 国際労働基準をもとに、一般原則、雇用、訓練、労働・生活条件及び労使関係の5分野において、多国籍企業に遵守を要請する原則を規定
(国内企業にも同様に適用)
- 「すべての関係者がこの宣言を遵守すれば、経済の成長及び社会の発展をこれまでより容易にする環境づくりに貢献することになるであろう」(宣言序文より)
- コンプライアンスを超えた、持続可能な開発への企業の貢献を促す



□ 事例1: 日系企業A社の取り組み (ベトナム電子産業)

労使の信頼形成により

安定的雇用の確保につながった好事例

【背景】

- ベトナム: サービス産業への労働移動に伴い労働集約型製造業に従事する労働者不足
- 労働者の引抜きが多発
- 労働者との長期的・安定的な関係構築が困難
- 生産のアップダウンがある産業で長時間労働が課題



□ 事例1：日系企業A社の取り組み(続き)

【取り組み】

- 労働条件や年間スケジュールの詳細に関する事項(旧正月における休暇など)について、正式な団体交渉の場ではなく、日常の社内コミュニケーションの場で話し合い、労使合意を得る
- 当該労使合意が実行できるよう、使用者が尽力する
- 半年のspanでワークプランをたて、労働者にきちんと休暇を取らせると同時に、長時間労働の管理も行う。

【成果】

- 信頼形成による安定的雇用の確保につながり、企業の持続可能性を高めた

□ 事例2：日系企業B社の取り組み (ベトナム電子産業)

サプライヤー企業の能力構築により Win-Win関係を構築した好事例



【背景】

- 電子産業の特殊性：サプライチェーンにおける複雑な分業体制
- サプライチェーン全体で競争力・生産効率を高める必要がある
- サプライチェーンの一部で発生したストライキなどが生産システム全体に影響

□ 事例2: 日系企業B社の取り組み(続き)

【取り組み】

- 現地サプライヤーへの生産に関する技術移転や行動規範(COC)を用いたコンプライアンスチェックだけでなく、よい労使慣行や人事管理システムについても能力構築を行う

【成果】

- サプライチェーンの生産システム全体において、費用を上回る集合的効率性(collective efficiency)を達成
- サプライヤー企業における労働環境の向上を通じて、労使紛争とそれによる生産ラインの中断を未然に防止

□ 事例3: 日系企業C社の取り組み (スポーツ用品)

ステークホルダーとの対話を通じて リスクマネジメントを行った好事例



【背景】

- 2004年アテネオリンピックの商品調達のため、途上国の労働者に過酷な労働を強いていることに対する国際人権NGOのキャンペーン
- 中国、ASEAN地域に広範に広がるOEM製造のサプライチェーン

□ 事例2: 日系企業C社の取り組み(続き)

【取り組み】

- CSRに関する基本理念を定め、社内の調達担当者、社外のOEM委託先企業及び工場に対する説明会を開催
- NGOに対しても誠実で継続的な対話を行う
- OEM工場に対するCSR監査を行い、問題が発生した場合は速やかに公表する
- CSR監査を、取引を中止する目的ではなく、労働者の人権や労働環境向上のために用いる
- Global Framework Agreement (2011)

【成果】

- NGOとも良好な関係になり、キャンペーンの対象とされることがなくなり、持続的な生産体制を実現

ILO/IFC ベターワークプログラム  BetterWork

縫製被服産業における労働条件改善のための計画

- 工場における法令遵守の評価活動(労働法規に関する監査)
- 改善活動(未遵守の改善に向けた自主的取組を支援する助言・訓練サービス)
- 情報共有(オンラインシステムにより取り組みの進展状況を製品輸入国のバイヤーと共有)

□企業は、ベターワークへの参加によって信頼のおける調達先を確保

□下請け企業の監査の代行により経費を節減し、問題の解決に重点を置いた取り組みが可能

□ 社会的責任と競争力強化の補完的關係

- 上記の事例では、社会的責任のある経営・雇用戦略が、競争力の強化及びディーセントワークの創出に寄与している。
- グローバル企業と現地企業・労働者の互恵的なWin-Win関係を創出



ご清聴ありがとうございました

労働基準監督の仕組みについて

平成28年10月31日

厚生労働省労働基準局監督課

労働基準監督行政

背景・趣旨

- 労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などの労働基準関係法令は、罰則をもって最低の労働条件の遵守を求めるもの。
- しかしながら、法令違反があった場合に、労使間の交渉や民事裁判による紛争解決だけでは長時間を要する等、権利救済の観点からは不十分。
- このため、違反行為の発生を未然に防止し、かつ、早急に是正させるための機能を持つ、**労働基準監督官制度**を設けている。

概要・仕組み

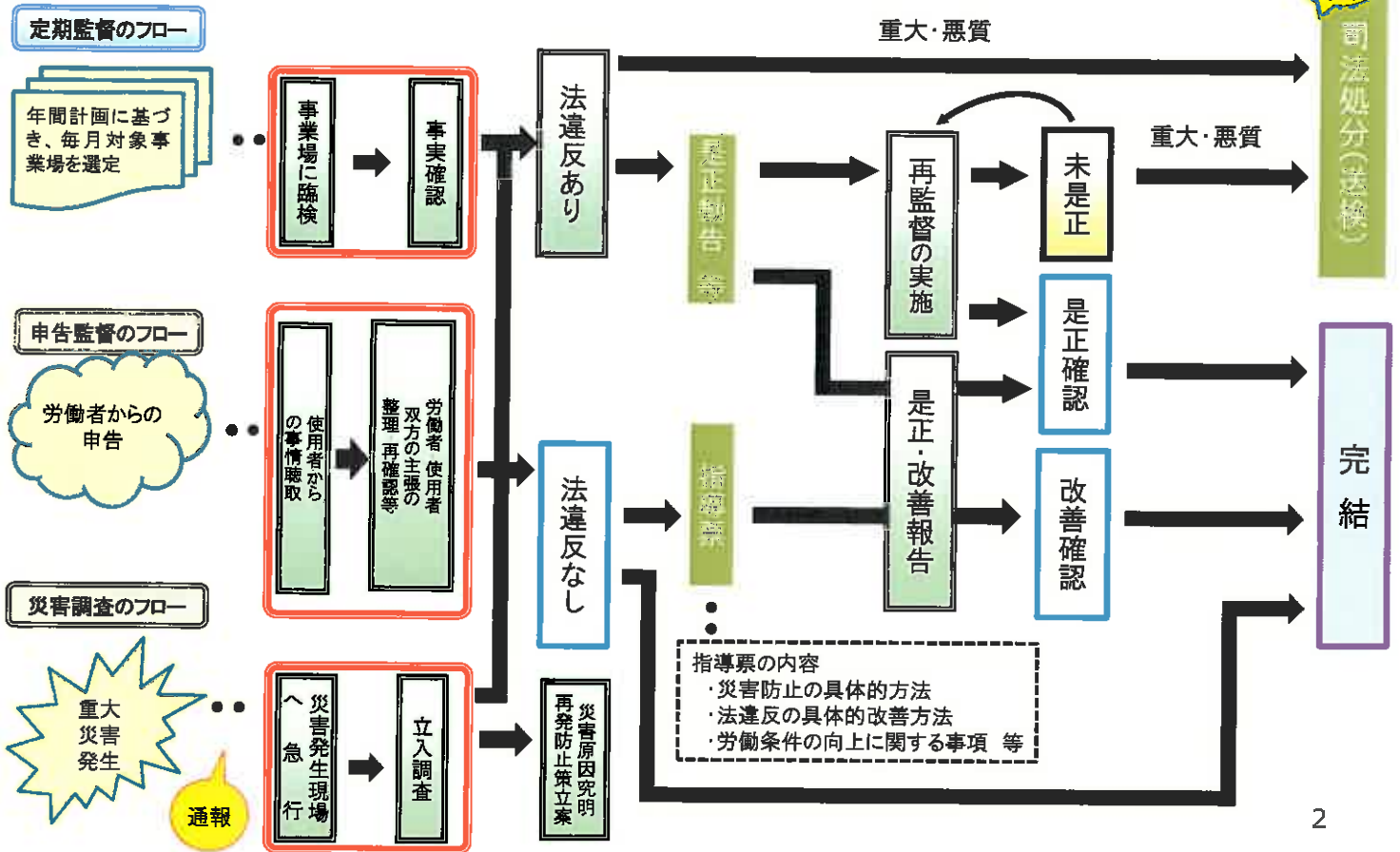
- 労働基準関係法令の履行確保は、労働基準監督官により行われる。
 - ・ 監督指導 : 法令上問題のあるおそれのある事業場に対し行う
 - ・ 司法処分 : 事案の内容が重大または悪質な場合に行う
 - ・ 使用停止命令等 : 労働災害防止のため、急迫した危険がある場合に行う

基本データ

- | | | |
|---------------|---|-------------------------|
| ○労働基準監督組織 | ○定期監督等実施事業場数 | 133,116件 (平成27年) |
| 都道府県労働局 | 〔法違反が認められた事業場〕 | 92,034件 (違反率69.1%) |
| 労働基準監督署 | ○申告監督件数 | 22,312件 (平成27年) |
| 労働基準監督官 | ○送検件数 | 966件 (平成27年) |
| (いずれも平成27年度末) | ○未払賃金の立替払件数 | 24,055件/95.3億円 (平成27年度) |
| | ※企業倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を国が事業主に代わって支払うもの。 | |

労働基準監督の仕組み

公表



2

監督業務の実施状況①

労働基準監督署では、広範な事業場の中から問題があると考えられる事業場に対し、計画的に監督を実施するほか、労働者の申告により把握した問題事業場に対して機動的に監督を実施。

定期監督等

各労働局の管内事情(※)に即して対象事業場を選定し、年間計画により実施

※ 産業構造、労働時間の状況、労働災害の発生状況、電話・投書等による情報等の分析 等

定期監督等実施状況・法違反状況(平成25年~27年)

	定期監督等 実施事業場数	違反事業場数	違反率 (%)	法違反状況		
				労働条件の明示 (労基法第15条)	労働時間 (労基法第32条・ 40条)	割増賃金 (労基法第37条)
平成25年	140,499	95,550	68.0%	17,247	30,543	21,847
平成26年	129,881	90,151	69.4%	15,180	27,433	19,923
平成27年	133,116	92,034	69.1%	15,545	27,581	19,400

(注) 1 「違反事業場数」欄は、何らかの労働基準関係法令の違反が認められた事業場数である。

2 「違反状況」欄は、当該事項について違反が認められた事業場数である。(労基法=労働基準法)

3

監督業務の実施状況②

申告監督

労働者からの申告（※）により、把握した事業場に対し、実施
 ※ 労基法第104条第1項に基づく申告。

申告処理状況（平成25年～27年）

	当年受理件数	申告監督実施 事業場数	違反事業場数	違反率	主要申告事項	
					賃金不払	解雇
平成25年	29,318	23,408	17,323	74.0%	25,118	4,691
平成26年	27,089	22,430	16,321	72.8%	23,022	4,239
平成27年	26,280	22,312	15,782	70.7%	22,362	4,017

(注) 1 「違反事業場数」欄は、申告事項に係る違反が認められた事業場数である。
 2 「主要申告事項」欄は、重複がありうる。

司法処分

重大・悪質な事案について、検察庁に送検

送検事件状況（平成25年～27年）

	送検件数合計	労働基準法等違反件数		
		賃金の支払 (第24条・最賃法第4条)	労働時間 (第32条)	割増賃金 (第37条)
平成25年	1,043	482	53	44
平成26年	1,036	408	39	33
平成27年	966	416	79	34

(注) 「労働基準法等違反件数」欄は、賃金・労働時間以外の違反の件数も含まれるため、条文別の件数の合計とは一致しない。

サプライチェーン全体を通じた サステナビリティ配慮に向けた 共同取組みの推進

真和総合法律事務所
パートナー弁護士 高橋大祐

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会
持続可能な調達ワーキンググループ
平成28年10月31日

弁護士 高橋 大祐

©Daisuke Takahashi / Attorney at Law

Daisuke Takahashi / Attorney at Law

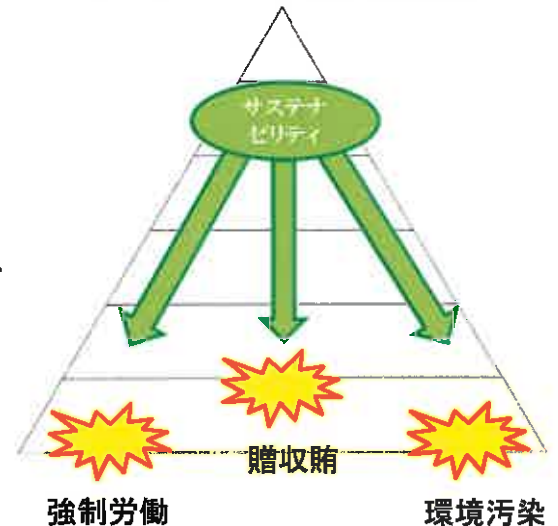
国連ビジネスと人権指導原則採択を契機に、欧米では人権分野を中心にサプライチェーン管理に関する規制が急速に導入されており、日本に対する期待・監視も強まっている。

国	法律(施行時期)	内容
米 国	連邦調達規則改正(2015)	公共調達における人身取引に関連する禁止事項・要求事項の強化。一定規模以上の契約につきコンプライアンス計画の提出・認証も要求。下請先にも調達基準遵守を要求し、そのための契約条項の導入も要求。
	貿易円滑化及び権利行使に関する法律(2016)	強制労働・児童労働により生産された商品に関して、税関が米国への輸入を禁止することを可能とした。
	加州サプライチェーン透明化法(2012)	一定売上規模の小売業者・製造業者にサプライチェーンにおける人身取引・強制労働に関する開示を要求。
	紛争鉱物規制(2012)	上場企業に対し、サプライチェーン全体を通じた紛争鉱物の使用の有無に関する調査・開示を義務付け。
英 国	現代奴隷法(2015)	一定売上規模の事業者に対し、サプライチェーンにおける強制労働や人身取引の有無に関する開示を義務付け。
	贈収賄法(2011)	米国海外腐敗行為防止法と共に、サプライヤーなど第三者を通じた贈賄への関与を禁止。
E U	非財務情報開示指令(2014)	従業員500人超の公的企業に対し、サプライチェーンを通じた環境・労働・贈収賄・人権に関連するリスクに関する調査・開示を義務付け。

問題の多くはサプライチェーンの末端で発生しており、一次サプライヤーのみならずサプライチェーン全体でのサステナビリティ配慮の浸透が必要となる。

- 単に一次サプライヤーにサステナビリティに関する要求事項を遵守させるだけでは、サプライチェーンの問題の根本的な解決とはならない。
- このような問題意識から、欧米の規制は、川上の原産国・原材料を含めたサプライチェーン全体におけるサステナビリティに関する確認 (Due Diligence), 働きかけ (Leverage), 開示 (Disclosure) を要求していると思われる。

サプライチェーン・ピラミッドにおけるギャップを埋める必要性



一方、企業がサプライチェーンの管理を実施するにあたっては、様々な実務上の課題が存在する。

- 多数のサプライヤーが存在し、全てのサプライヤーを監査するのは困難。
- 重層的なサプライチェーンにおいて、直接的な契約関係のないサプライヤーを監査・働きかけを行うのは困難。
- サプライヤーは下位に行けば行くほど中小企業や新興国企業も多く、サステナビリティ配慮に関する知識や能力が乏しい。
- サプライヤーに対する交渉力・影響力に欠ける場合も存在。
- サプライヤー側の遵守コスト、バイヤー側の監査コストも無視できない。

実務上の課題に配慮しつつ、サプライチェーンの課題に対処するためには、サステナビリティに関するリスクの高さに応じた確認や働きかけを要求することが現実的である。

- 人権侵害などサステナビリティに対する悪影響が生じるリスク高い国・地域、サプライヤー、業種、取引、分野などについてより重点的に確認や働きかけを行うことを、サプライヤーに要求することで、効果的な対応が可能。
- 一方、リスクの低い分野については省力化することを許容することでサプライヤーの負担・コストの軽減も可能。
- 近年のグローバルコンプライアンス・CSRに関するルールも広範かつ厳しい要求事項を設定しつつ、企業にリスクベースの対応を認めることで、柔軟性を持たせている。
 - 腐敗防止規制に関する経産省外国公務員贈賄防止指針(2015年改訂)
 - マネーロンダリング対策規制に関する改正犯収法(2016年施行)
 - 国連ビジネスと人権指導原則(2011年)

リスクベース・アプローチの前提としてのリスク評価は基本的に企業が行うべきだが、関係機関が連携して、リスク情報を企業に提供することも有効である。

- サステナビリティに関するリスクは、各企業の事業やサプライチェーンの状況によって異なり、基本的には各企業が個別の状況をふまえて適切に判断すべき。
 - 各国政府・NGO・メディアが提供する事例・データ・指数などを活用することより、各企業がかかわる国・地域、サプライヤー、業種、取引、分野などについて、一定程度リスク評価を行うことは可能。
 - コーポレートガバナンスコード補充原則2-3も、取締役会がサステナビリティに関する課題を重要なリスク管理の対象とすべきことを明記。
- 一方、サプライチェーン上のリスクは個別企業には見えにくい場合も多い。そのため、関係機関が連携して、典型的にリスクの高く重点的に対応が必要な分野を明示したり、リソースを提供したりすることも有益。このことがサプライチェーン管理に関する負担・コストの軽減にもつながる。
 - ジェトロ・アジア経済研究所は、新興国における企業活動と人権リスクに関する調査・啓発の研究を実施している。
 - 日本弁護士連合会(「日弁連」)は、日本企業向けに、「人権デューディリジェンスのためのガイダンス」「海外贈賄防止ガイダンス」などを発表し、代表的なリスク箇所やリスク対処の実践方法を提示している。

リスクベースでのサプライチェーン管理はベストプラクティスが集積されておりこれを目標とすることが望ましい一方、ボトムラインを押さえることも重要である。

- **ベスト・プラクティス：十分なDD・監査を実施し可能な限り影響力を行使する。**
 - 国・地域、業種、取引、サプライヤー、分野などに応じてリスクを継続的に評価。
 - リスクの高さに応じたDD・監査方法を決定の必要性。
 - 監査の主体： 第一者監査, 第二者監査, 第三者監査
 - 監査の方法： 書面審査, 現地調査
 - 監査の対象： 二次以下のサプライヤーの調査の要否、他のステークホルダーや外部専門家への相談の要否の検討
 - 監査の頻度： ハイリスク分野はより頻繁に監査
 - DD・監査の結果判明した重大なリスクや問題の対処(ケースバイケースの対応の必要性)。
 - サプライヤーとの関係： 追加調査, 表明保証要求, 是正措置要求, 取引解消
 - ステークホルダーとの関係： 関係機関との連携, 規制当局への通報, 被害救済, 再発防止策の公表
 - 以上のようなサプライチェーン管理のプロセスを記録化し、ステークホルダーに対し積極的に開示。
- **ボトムライン： 少なくとも「人権侵害への加担」を防ぐため必要不可欠な確認・働きかけを行う。**
 - 自社のサプライチェーンの構造を理解し、その構造の中にサステナビリティに重大な影響を与える問題やリスクがないかを可能な範囲で確認。
 - 特に重大な影響が疑われ、かつ問題・リスクが製品・サービスに密接関連している事案に集中して調査した上、リスク緩和のため、直接のサプライヤーを通じて是正を求めたり取引関係を再検討したりするなど自社の影響力の程度に応じて可能な範囲の措置を取る。
 - 以上のような対応及びその記録化は、自社のリスクマネジメントやコンプライアンスの一環として一般的にも期待される。

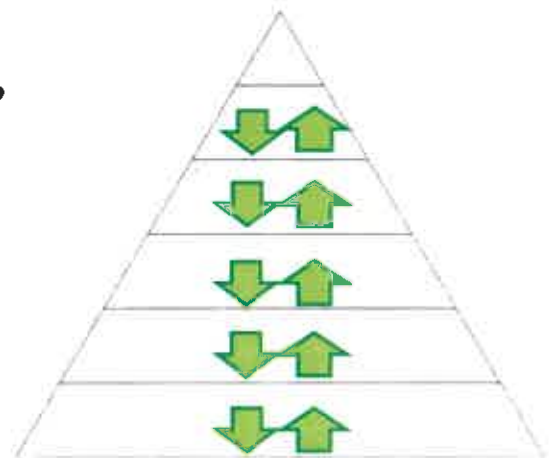
©Daisuke Takahashi / Attorney at Law

7

トップダウンのサプライチェーン管理ではなく、バイヤーとサプライヤーとの間の共同取組みを推進することが日本の「共生」の企業文化に合致し、かつコストの効率化につながる。

- 欧米型のバイヤーによるトップダウンのサプライヤー管理の弊害：バイヤーの監査能力の限界、サプライヤーの遵守能力の限界、バイヤーの監査コストの増大、サプライヤーの遵守コストの増大、独禁法・下請法違反のリスク
- バイヤーとサプライヤーの共同取組みとしてサステナビリティ配慮をボトムアップで推進することは中長期的な信頼関係を重視する日本のサプライチェーンの「共生」の文化にも整合するし、バイヤーの監査のコストも削減できる。

トップダウンに加えて
ボトムアップの取組みの必要性



©Daisuke Takahashi / Attorney at Law

8

共同取組みの促進のためには、バイヤーとサプライヤー間の情報交換を促進すると共に、関係機関による普及・啓発活動も必要である。

● **相互の情報交換の必要性**

- バイヤーは、サプライヤーに一方的に責任転嫁をするのではなく、サステナビリティに関する遵守事項の情報提供や助言を行うなどサプライヤー側への支援・協力を行うことが必要。両社の情報交換を通じてリスクの高さに応じた効果的・効率的な対応策を見出すことにより、遵守コストを削減できる場合もある。

● **取引解除よりむしろ是正の働きかけの重要性**

- バイヤーは、サプライヤーがサステナビリティに関する遵守事項に違反した場合にも直ちに取引を解除するのではなく、是正・改善を働きかけ、場合によってはそれを支援することが必要。

● **関係機関による普及・啓発活動の必要性**

- 下位のサプライヤーである中小企業や新興国企業に対してサステナビリティ配慮に関する知識やモチベーションを高めるためには、関係機関が連携して、中小企業向け及び英語版の簡潔なガイダンス文書を発表したり、セッションを行うなど普及・啓発に努めることも有効。

©Daisuke Takahashi / Attorney at Law

9

サプライチェーンにおける確認や働きかけを効果的に実施し情報交換を促進するためには、CSR条項を契約書に導入することも有効である。

- CSR条項とは、CSR調達基準の遵守やCSR調達に関する情報交換の枠組みを規定する条項。
- 経団連2009年アンケートによれば、39%の回答企業がCSRに関する条項を調達契約に挿入している。
- サプライチェーンにおける確認・働きかけ・情報交換の法的根拠を担保するためには、CSR条項を導入することが有益。
- CSR条項は、契約書に挿入しなくとも、別途覚書や誓約書の形式とすることも可能。

- 日弁連は、2015年1月、弁護士業務改革委員会CSRプロジェクトチーム(座長: 齊藤誠)を中心に、「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」を発表し、サプライヤー契約におけるモデルCSR条項を提唱。

- 日本語版:

http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2015/150107_2.html

- 英語版:

<http://www.nichibenren.or.jp/en/document/opinionpapers/20150107.html>

©Daisuke Takahashi / Attorney at Law

10

日弁連モデルCSR条項は、バイヤーとサプライヤー間の共同取組みを前提とした条項となっており、日本の「共生」文化に整合する一方、国連指導原則にも沿った内容となっている。

日弁連モデルCSR条項の特徴	背景
<p>条項の目的が、バイヤーとサプライヤーと共同の取組みを継続的に推進することになることを明記し、バイヤーがサプライヤーに一方的に責任を押し付けることを防止。</p> <p>条項違反の場合の段階的措置(是正措置要求→契約解除)を規定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 日本のサプライチェーンの「共生」の文化にも整合 - 独占禁止法違反や下請法違反を回避
<p>情報交換ツールを提供。サプライヤーからの情報提供を確保するためのサプライヤーの報告義務、バイヤーの監査・調査権を規定。バイヤーにもCSR調達基準などに関する情報提供義務を課し、サプライヤーに対する支援を推進。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 国連指導原則19の解説が、サプライヤーによる人権侵害が発覚した場合、直ちに取引を終了するのではなく、影響力を行使して人権侵害を是正することを推奨していることと整合。 - バイヤーとサプライヤーの間の共同取組みを推進するために相互の情報交換を促進。
<p>一次サプライヤーにその影響力に応じて二次以下のサプライヤーがCSR調達基準を遵守するように適切な措置をとることを要求。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 重層的なサプライチェーンにおけるCSR配慮の必要性 - サプライヤーに過度な負担が生じないように影響力の程度に応じた働きかけを要求。

©Daisuke Takahashi / Attorney at Law

11

「サステナビリティ条項」のモデル条項を提示・推奨することは、サプライチェーンを通じたサステナビリティ配慮の共同取組みを推進する上で有益である。

- 日弁連モデルCSR条項は、グローバルコンパクト・ジャパンネットワークに加盟する多数の日本企業(バイヤー・サプライヤー側双方)からの意見照会を受けて完成したもの。同団体が2016年の国連ビジネスと人権アジア地域フォーラムで発表した報告書「ビジネスと人権—日本企業の挑戦」でも、日本企業のベースにある共存共栄の理念を明確したものとして評価されており、参考となる。
- 各企業がサプライチェーンにおける働きかけにあたって、ゼロから契約条項を起案するよりも、モデル条項があった方が、働きかけが容易となり、負担・コストの軽減にもつながる。
- 日本の「共生」の文化に根付いたモデル条項や条項に基づく共同取組みのあり方を提示・推奨することで、サプライチェーン全体としての底上げにつながるし、日本発の「レガシー」ともなる。

©Daisuke Takahashi / Attorney at Law

12

サステナビリティに関する遵守事項に関しては、努力義務が法的義務かの二者択一ではなく、様々な遵守のレベルのメニューが考えられる。

日本のコンプライアンス実務の傾向として、法的義務については真摯に対応する一方、努力義務とした瞬間に軽視・無視されてしまうことが多い。法的義務か努力義務かの二者択一のみならず、様々な遵守事項のレベルのメニューが、現在、法令・契約書・社内規程など様々な法律文書において利用されている。

メニュー	内容
義務の法的性質に基づく分類	①法的義務:「しなければならない」(shall),「してはならない」(shall not)。②努力義務:「努めなければならない」。 ③「すべきである」(should)という規定を設けることで原則は遵守が必要であるが、例外的に正当理由や特段の事情を説明した場合には遵守しないことが許容されるという柔軟性をもった要求事項とできる場合がある。改正会社法の社外取締役に関する規定、コーポレートガバナンスコード、スチュワードシップコードなどは、「Comply or Explain」の原則に基づき規定されている。
リスクベースか ルースベースか	絶対的な遵守を求めることは困難でも「リスクに応じて」遵守を要求することは可能な場合もある。前述の通りマネロン対策に関する犯収法や贈賄防止に関する経産省外国公務員贈賄指針はリスクベース・アプローチでのリスク対処を明記している。
結果を求めるのか か行為を求めるのか	「結果」の達成を求めることは困難でも一定の「行為」を求めることは可能な場合も多い。サプライチェーン管理規制の多くがサプライチェーンにおける「確認」「働きかけ」「開示」などの行為の実施を求めている。

ご清聴ありがとうございました。

本資料は検討段階であり、確定したものではない。

2016.09.08ver

資料4-1

持続可能性に配慮した調達コード（素案）

構成（目次）

1. 趣旨
2. 適用範囲
3. 調達における持続可能性の原則
4. 持続可能性に関する基準
5. 担保方法
6. 苦情処理システム
7. 物品別の個別基準等
8. その他

別添1：用語

別添〇：物品別の調達基準等

1. 趣旨

公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会（以下、「組織委員会」という。）は、東京2020大会において、「環境」、「社会」及び「経済」の側面を含む幅広い持続可能性に関する取組を推進していくこととしている。

その中で、組織委員会は、大会の準備・運営段階の調達プロセスにおいて、経済合理性のみならず、公平・公正性等に配慮して、大会開催のために真に必要な物品やサービスを調達していくと共に、持続可能性を十分に考慮した調達を行うことを通じて、その社会的責任を果たしていくことが重要であると考えている。

この「持続可能性に配慮した調達コード」においては、持続可能性に関わる各分野の国際的な合意や行動規範（「持続可能な開発目標」、「パリ協定」、「世界人権宣言」、「ILO 中核的労働基準」、「国連グローバル・コンパクト」、「OECD 多国籍企業行動指針」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」など）も参考に、法令遵守を始め、地球温暖化や資源の枯渇などの環境問題や人権・労働問題の解消、地域経済の活性化や公正な事業慣行の推進等への貢献を考慮に入れた調達を実現するための基準や運用方法等を定める。

2. 適用範囲

本調達コードは、組織委員会が調達する全ての物品・サービス及びライセンス製品（以下、「物品・サービス等」という。）を対象とする。

組織委員会は、サプライヤー及びライセンシーに対し、調達コードが遵守された物品・サービス等の提供を求める。また、組織委員会は、サプライヤー及びライセンシーに対し、それらのサプライチェーンが調達コードを遵守するよう求める。

3. 調達における持続可能性の原則

組織委員会は、持続可能な大会運営を実現するため、次の4つの原則に基づいて持続可能性に配慮した調達を行っていく。

< 4つの原則 >

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">(1) どのように供給されているのかを重視する(2) どこから採り、何を使って作られているのかを重視する(3) サプライチェーンへの働きかけを重視する(4) 資源の有効活用を重視する |
|--|

また、組織委員会は、調達物品等が、選手、大会スタッフ、観客など全ての関係者にとって、安全かつ衛生的であり、また、関係者の宗教的・文化的多様性に十分配慮されたものとなるよう留意する。

4. 持続可能性に関する基準

4つの原則を踏まえ、調達する全ての物品・サービス等に関してサプライヤー等に求めることを、持続可能性に関する基準として以下のとおり定める。

(1) 全般

①法令遵守

調達物品等の製造・流通等において、サプライヤー等は、各国現地法への対応を含め、関係する法令等を遵守しなければならない。

(2) 環境

現在、日本国内では環境に関する法令や各種方針・ガイドライン等の整備が進んでいることから、組織委員会の調達においても、原則として、環境負荷低減のために国や東京都が策定する方針等（国の「環境物品等の調達の推進に関する基本方針」や東京都の「東京都グリーン購入推進方針」等）に定める水準を満たす物品・サービスを求めることとする。

その上で、個別の物品やサービスの環境性能等については、「持続可能性に配慮した運営計画」において定める目標等を踏まえて指定することとする。

また、物品・サービスそのものの性能についてだけでなく、その製造・流通等においても、環境負荷を低減するための配慮がなされるべきである。

①省エネルギー

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等における消費エネルギーの低減に努めなければならない。その例として、低炭素型原材料の使用、省エネルギー効果の高い設備・物流の導入や建物の断熱化、エネルギー管理システムの導入等が挙げられる。

②低炭素・脱炭素エネルギーの利用

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等に関して、CO2 排出係数の低いエネルギーの使用に努めなければならない。その例として、再生可能エネルギーや天然ガスなど CO2 排出のより少ない燃料等に由来する電気や熱を使用することが挙げられる。

③その他の方法による温室効果ガスの削減

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等における温室効果ガスの発生低減に努めなければならない。その例として、ノンフロン・低 GWP（地球温暖化係数）冷媒への代替、オフセット・スキームの活用等が挙げられる。

④資源保全に配慮した原材料の採取

サプライヤー等は、調達物品等に関して、森林・海洋などからの資源を使用する場合には、資源の保全に配慮した適切な採取・栽培による原材料の使用に努めなければならない。

⑤生物多様性の保全

サプライヤー等は、原材料の採取・栽培時において希少な動植物の保全等による生態系への負荷の低減に努めなければならない。

サプライヤー等は、調達物品等に関して、再生産が担保されない絶滅危惧種の動植物に由来する原材料を使用してはならない。

⑥容器包装等の低減

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、製品自体の容器包装や、製品を詰める箱、輸送用パレットなどの梱包・輸送資材の最小化に努めなければならない。また、再使用・再生利用しやすい容器包装及び梱包・輸送資材の使用に努めなければならない。

⑦3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進

サプライヤー等は、調達物品等に関して、汎用品の活用や分離・分解の容易な構造等により大会後の再使用・再生利用しやすい製品とすることに努めなければならない。

サプライヤー等は、再生資源を含む原材料の利用、廃棄物の発生抑制や再使用・再生利用、再使用・再生利用ができない場合はエネルギー回収などの方法で資源の有効な利用に努めなければならない。

⑧汚染防止・化学物質管理

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、大気・水質・土壌等の汚染や人間の健康への悪影響を回避するため、防塵や排水処理の強化、化学物質（製品に含有するものを含む）の適切な使用等に努めなければならない。

（3）人権

組織委は、「このオリンピック憲章の定める権利および自由は、人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない」というオリンピック憲章の理念を強く支持する。また、ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂）の観点を重視する。

①国際的人権規準の遵守

サプライヤー等は、調達物品等に関して、人権に係る国際的な規準（特に世界人権宣言、人種差別撤廃条約、自由権規約、社会権規約、拷問等禁止条約、女子差別撤廃条約、子どもの権利条約、障害者権利条約、強制失踪条約）を遵守しなければならない。

②差別・ハラスメントの禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、人種・国籍・宗教・性的指向・障がいの有無等によるいかなる差別やハラスメントも排除しなければならない。また、差別等を通報した者等に対する報復行為を行ってはならない。

③地域住民等の権利侵害の禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、不法な立ち退きの強制や住民・

労働者への暴力行為、人身取引等を行ってはならない。

④女性の権利尊重

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等のために働く女性のエンパワメント及びリプロダクティブヘルス・ライツに配慮し、女性人材の登用や育児休暇の整備等に努めなければならない。

⑤障がい者の権利尊重

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、障がい者の雇用促進や職場環境のバリアフリー化、障がい者授産製品の使用等により、障がい者の経済的・社会的活動への参加促進に努めなければならない。

⑥社会的少数者（マイノリティ）の権利尊重

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、民族的・文化的少数者、性的少数者（LGBT等）、子ども、移住労働者といったマイノリティの人々が、平等な経済的・社会的権利を享受できるような取組に努めなければならない。

⑦プライバシーの保護

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、個人情報扱う場合は、法律に基づき適切に取得・利用・管理しなければならない。

（４）労働

組織委は、労働に関する国際的な規準（特にILOの中核的条約）を重視する。

①結社の自由、団体交渉権

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において雇用する労働者に対して、組合結成の自由及び団体交渉の権利といった労働者の基本権を確保しなければならない。

②強制労働の禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、いかなる形態の強制労働も行ってはならない。

③児童労働の撤廃

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、いかなる形態の児童労働も行ってはならない。

④雇用及び職業における差別の禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において雇用する労働者について、国籍・信条・社会的身分・性別等による雇用や待遇の面での差別をしてはならない。

⑤長時間労働の禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、違法な長時間労働を行ってはならない。

⑥生活賃金

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において雇用する労働者に対して、法令で定める最低賃金を支払わなければならない。

サプライヤー等は、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金の支払いに努めなければならない。

⑦外国人労働者

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等のために日本で働く外国人労働者（技能実習生を含む。）に対して、賃金の不払いや違法な長時間労働などの不当な労働管理を行ってはならない。また、法令や行政指導等に基づき、労働条件の書面による交付を行わなければならない。このほか、苦情・相談体制の整備に努めなければならない。

⑧職場の安全・衛生

サプライヤー等は、安全衛生に関する法令等に基づき、メンタルヘルスケアを含め、調達物品等の製造・流通等において雇用する労働者にとって身体的・精神的に安全で健全な労働環境・条件を整えなければならない。

(5) 経済

持続可能性は環境、社会、経済という3本柱で構成されるものであり、経済活動・事業活動においてもこの3つが調和することが期待されている。特に、日本経済の基盤を形成する中小事業者も含めて、大会に関連する調達に積極的に取り組むことは、新たな市場の開拓や専門技術の向上等を通じて日本経済の持続的成長に貢献する。東日本大震災等の被災地の復興への配慮も必要である。また、近年、事業活動の公正さに対する社会的な関心が高まっている。このため、組織委は、地域経済や公正な事業慣行に関する取組についても重視する。

①地域経済の活性化

東京大会が求める持続可能性に配慮した調達への参加は、日本の地域・中小事業者が国際的な競争力を高め、地域の持続的な発展を図っていく上での有益な経験となる。そのため、組織委は、東京都による「ビジネスチャンス・ナビ 2020」の取組等とも連携して、日本国内の事業者による持続可能な調達への取組を後押しする。

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等における下請事業の発注や原材料の調達等に関して、環境面や社会面にも配慮した日本国内の中小企業・農林水産事業者の事業機会の創出や国産品の利用への配慮に努めなければならない。

②腐敗の防止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、贈収賄等の腐敗行為を行ってはならない。

③公正な取引慣行

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、独占禁止法や下請法を遵守し、ダンピング、買ったたき、談合等の不公正・反競争的な取引を行ってはならない。

④紛争や犯罪への関与のない原材料の使用

サプライヤー等は、調達物品等の原材料について、武装勢力や犯罪組織の資金源となるなど、紛争や犯罪に関与するものを使用してはならない。

⑤知的財産権の保護

サプライヤー等は、調達物品等に関する第三者の知的財産権（特許権、著作権、意匠権等）を侵害してはならない。

⑥責任あるマーケティング

サプライヤー等は、調達物品等のマーケティングにおいて、不当表示や差別的または誤解を与える広告の回避、子どもに悪影響のある広告の制限など、消費者や社会への配慮に努めなければならない。

⑦情報セキュリティの強化

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、情報アクセスの管理強化や漏洩防止体制の確立など、情報セキュリティのための対策に努めなければならない。

サプライヤー等は、大会に関する業務上で知り得た機密事項については、管理を徹底しなければならない。

5. 担保方法

(1) 調達コードの理解

サプライヤー又はライセンシーになることを希望する事業者は、組織委員会が別途作成する解説等を参照・活用するなどして、調達コードの内容の理解に努めなければならない。

(2) コミットメント

サプライヤー又はライセンシーになることを希望する事業者は、調達コードの遵守に向けて取り組むことを誓約（コミット）しなければならない。また、組織委員会の求めがある場合、自社における調達コードに関する取組状況（取り組むことを予定しているものを含む。）について説明しなければならない。

(3) 伝達

サプライヤー及びライセンシーは、調達コードの内容を自社内の関係する労働者に伝達するための適切な措置を講じなければならない。

(4) 関連情報の提供準備

サプライヤー及びライセンシーは、組織委員会に提供する物品・サービス等を製造（組立・仕上段階）する施設（当該施設がサプライチェーンのものである場合を含む。）の名称及び所在地について、組織委員会の求めがある場合に提供できるようにしておかなければならない。また、当該施設に関連するその他の情報についても、組織委員会の求めがある場合にできる限りこれを提供できるような体制の準備に努めなければならない。

(5) モニタリングへの協力

サプライヤー及びライセンシーは、組織委員会の求めがある場合、自社における調達コードに関する遵守状況について報告しなければならない。

なお、更なる確認が必要な場合には、組織委員会が指定する第三者による監査の受け入れを求めることがあり、サプライヤー及びライセンシーはこれに応じるものとする。

（ただし、営業秘密に関わるなど正当な理由があると認められる場合及び範囲については、この限りではない。）

(6) 改善措置

サプライヤー及びライセンシーは、自社における調達コードの不遵守があるとして組織委員会から改善を求められた場合、その事項について改善に取り組み、その結果を組織委員会に報告しなければならない。

組織委員会は、サプライヤー及びライセンシーが適切に改善に取り組んでいないと認

められる場合には、契約を解除することができる。

(7) サプライチェーン管理

サプライヤー及びライセンサーは、調達コードを遵守した製造や流通が行われるよう、サプライチェーンに対して調達コード又はこれと同様の調達方針等の遵守を求めるなど、サプライチェーンへの働きかけに努めなければならない。

また、サプライヤー及びライセンサーは、組織委員会がサプライチェーンにおける調達コードに関する遵守状況の確認やサプライチェーンに対する改善要求等を行う必要がある場合にこれに協力しなければならない。

6. 苦情処理システム

組織委員会は調達コードの不遵守に関する苦情を受けた場合、苦情の対象となっているサプライヤー等に対して事実確認を求めるほか、当該苦情が解決するよう必要な対応を行う。

苦情の申し立て等については組織委員会が別途定める手続きによるものとする。

7. 物品別の個別基準等

以下については、個別の調達基準等を別添において定める。

- ・ 木材
- ・ 農産物
- ・ 畜産物
- ・ 水産物
- ・ (上記以外についても必要に応じて設定する。)

8. その他

組織委員会は、東京都及び政府機関等に対して、本大会関係で調達する物品・サービス等において、調達コードを尊重するよう働きかける。

また、組織委員会は、東京 2020 大会における持続可能性に配慮した調達の取組を通じて、デリバリーパートナーやサプライヤーを含め広く社会に持続可能性を重視する姿勢が定着するよう働きかける。

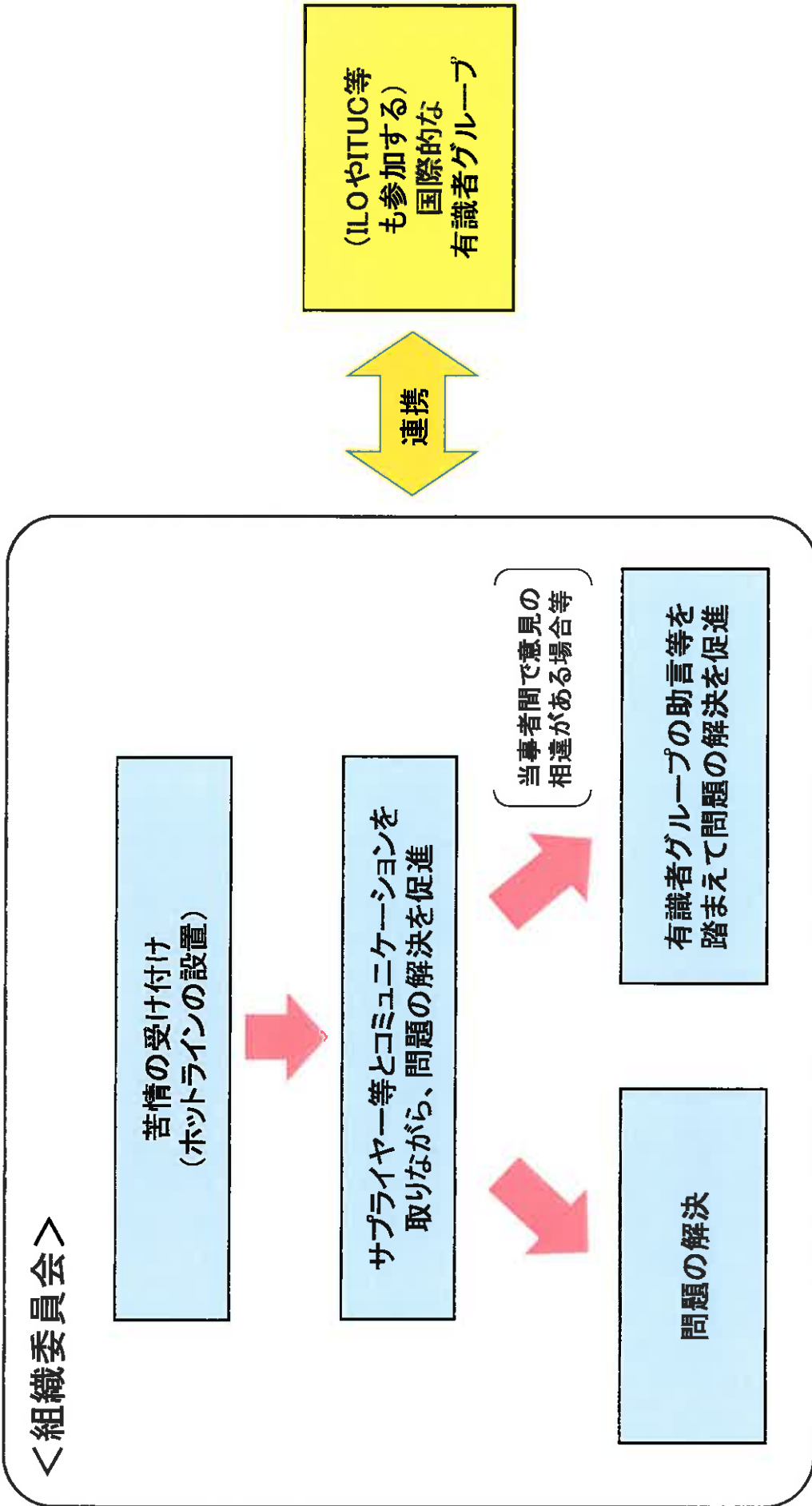
別添1 用語

本文書における用語の意味は以下のとおりとする。

用語	意味
物品・サービス	工事、建築資材・副資材、設備・備品・消耗品、各種サービス等
ライセンス製品	組織委員会との協定に従い、ライセンシーによって製造される物品
サプライヤー	組織委員会が契約する物品・サービスの提供事業者（1次サプライヤー）
ライセンシー	大会エンブレム等を用いた公式グッズを製造する事業者
デリバリーパートナー	計画策定や大会開催に向けて、財政その他の支援を行う、政府や地方自治体、民間機関
サプライチェーン	原材料の採取を含め、サプライヤー・ライセンシーに供給するまでの製造や流通等の各段階を担う事業者（2次サプライヤー、3次サプライヤーなど）
サプライヤー等	サプライヤー、ライセンシー及びサプライチェーン
調達物品等	組織委員会が調達する物品・サービス及びライセンス製品
製造・流通等	組織委員会への納品・サービス提供またはライセンス製品の販売等までの原材料の採取、製造、流通などのプロセス。（持続可能性の観点からは、原材料採取から廃棄に至るまでのライフサイクル（またはバリューチェーン）全体を通じた視点も重要であるが、調達コードが対象とする範囲の明確化の観点から、組織委員会への納品・サービス提供までとする。）
女性のエンパワメント	女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、さまざまなレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力をもつこと。
リプロダクティブヘルス・ライツ	性に関する健康を享受する権利。子どもの数、出産間隔、出産する時期を自由にかつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができる権利。

苦情処理システムの概要(案)

資料4-2



ロンドン大会における調達コードに関する苦情の概要

資料4-3

- ロンドン大会では調達コードに関する苦情を受け付け、処理するための仕組み（苦情処理システム）を整備。
- 実際に申し立てられた苦情は計11件あり、そのうち9件が苦情処理システムの対象となった。1件の苦情でも内容は複数の事項や場所に関するものである場合が多い。
- 苦情の内容は全て労働に関するものであり、労働時間、賃金、結社の自由に関するものが多い。

区分	件数
苦情件数	11件 (8機関、個人従業員3名)
処理された苦情件数	9*件
苦情が発生した国の数	3件 (中国、フィリピン、インドネシア)
苦情に含まれる違反の数	42件

*組織委員会が調達する製品についての苦情ではなかったため、2件の苦情がスコープ外となった。

ロンドン大会における苦情の主な内容

No.	企業	製品	労働者数	製造国	苦情元	内容	処理結果
1	H社	ピンバッジ	440	中国	NGO	ピンバッジを製造している工場での児童労働の指摘あり	是正措置に合意
2	G社	玩具	300	中国	NGO	マスコットを製造している工場の、労働時間の長さ、賃金、作業場の環境に関して指摘あり	工場閉鎖
3	G社	玩具	192	中国	報道	No.2と同様	是正措置に合意
4	A社	アパレル	2,500	中国	NGO及び労働組合	A社の関連工場の、労働時間の長さ、賃金、作業場の環境に関して指摘あり	是正措置に合意
5	R社	鉄鋼	-	カナダ	労働組合	-	(スコープ外)
6	A社	アパレル	4,408	フィリピン	NGO及び労働組合	No.4と同様	是正措置に合意
7	I社	記念品	160	中国	労働者	詳細不明	是正措置に合意
8	C社	印刷物	1,663	中国	労働者	詳細不明	労働者退職
9	A社	靴	4,000	インドネシア	労働組合	詳細不明	工場閉鎖
10	A社	アパレル	-	インドネシア	労働組合	-	(スコープ外)
11	T社	印刷物	2,045	中国	労働者	詳細不明	申立てに異議あり

- 対象商品は、生鮮食品（※）及び水産物を使った加工食品とし、生鮮食品については調達基準を満たすものを調達することとし、加工食品については主要な原材料が調達基準を満たしているものを優先的に調達することに努めることとしてはどうか。

※食品表示法に基づく食品表示基準において、生鮮食品として別表第二に掲げられた水産物に該当するもの：水産物の生鮮食品には魚類、貝類、水産動物類、海産ほ乳動物類、海藻類が含まれる（ラウンド、セミドレス、ドレス、フィレー、切り身、刺身（盛り合わせたものを除く。）、むき身、単に凍結させたもの及び解凍したもの並びに生きたものを含む。）

~~なお、水産物を使った加工食品については、使用される主要な原材料が調達基準を満たしているものを優先的に調達することに努める。~~

- 持続可能性の観点から、以下の点を満たす水産物の調達を行うこと求めることとしてどうか。

①漁獲又は生産に当たってが、漁業関係法令を遵守し等に照らして、必要な免許、許可等を受けている適切に行われていること。

【具体的な内容の例】

- ・FAO「責任ある漁業のための行動規範」に準拠していること。
- ・国内法令に基づき、当該漁業を営むために必要な免許、許可等を管理当局（国、地方政府）から受けていること。
- ・（我が国の場合には）漁業法や水産資源保護法、都道府県知事が定める漁業調整規則等に基づく、操業区域、操業期間、漁具・漁法、漁獲量、漁獲物等に係る規制を遵守していること。
- ・国際的な管理が行われている漁業にあつては、地域漁業管理機関の定める資源管理措置を遵守していること。

②天然水産物にあつては、科学的な情報を踏まえ、計画的に水産資源の管理が行われ、生態系の保全に配慮されている漁業によって漁獲されていること。~~、養殖水産物にあつては、計画的に漁場環境の維持・改善に配慮した養殖業によって生産されていること。~~

【具体的な内容の例】

- ・~~資源管理の目標を設定し、それを達成するための措置（漁獲対象とする資源の状況に応じた体漁、体長制限、漁具規制、種苗放流等）を計画的に実施していること。~~
- ・~~水質、底質等に養殖漁場環境の改善目標を設定し、それを達成するための措置（漁場環境のモニタリング、餌・医薬品の適正使用、飼育密度、活込~~

数量の制限等）を計画的に実施していること。

- ・ 科学的な情報を踏まえた資源管理の目標を設定し、それを達成するための措置（漁獲対象とする資源の状況に応じた休漁、体長制限、漁具規制等）を計画的に実施していること。
- ・ 非対象種や小型魚等の混獲を減らすための取組を行っていること。

③漁獲又は生産に当たって、生態系の保全に配慮されていること。

【具体的な内容の例】

- ・ 非対象種や小型魚等の混獲を減らすための取組を行っていること。
- ・ 漁場環境のモニタリングや餌・医薬品を適正に使用していること。

③養殖水産物にあつては、科学的な情報を踏まえ、計画的な漁場環境の維持・改善により生態系の保全に配慮するとともに、食材の安全を確保するための適切な措置が講じられている養殖業によって生産されていること。

【具体的な内容の例】

- ・ 水質、底質等に養殖漁場環境の改善目標を設定し、それを達成するための措置（漁場環境のモニタリング、養殖生産に関する記録の保持、餌飼料の適正使用、飼育密度又は活込数量の制限等）を計画的に実施していること。
- ・ 水産医薬品以外の薬品の使用を禁止し、水産医薬品を適正に使用していること

④作業者の労働安全を確保するため、漁獲又は生産に当たり、関係法令等に照らして適切な措置が講じられていること。

【具体的な内容の例】

- ・ 安全作業のための服装や保護具の着用及び作業後の保管
- ・ 表示板設置、定期的な休憩等による作業環境の改善
- ・ 機械・器具等の安全装備等の確認、使用前点検、適切な使用及び使用後の整備・保管
- ・ 化学薬品・燃料等の適切な保管と廃棄処理

■ 国産水産物について、優先的に選択するよう努めることとしてはどうか。

・ 国産水産物

【理由】

国内水産業の振興とそれを通じた漁業・漁村の多面的機能の発揮等へ貢献するため。

- 対象産品は、生鮮食品（※）及び水産物を使った加工食品とし、生鮮食品については調達基準を満たすものを調達することとし、加工食品については主要な原材料が調達基準を満たしているものを優先的に調達することに努めることとしてはどうか。

※食品表示法に基づく食品表示基準において、生鮮食品として別表第二に掲げられた水産物に該当するもの：水産物の生鮮食品には魚類、貝類、水産動物類、海産ほ乳動物類、海藻類が含まれる（ラウンド、セミドレス、ドレス、フィレー、切り身、刺身（盛り合わせたものを除く。）、むき身、単に凍結させたもの及び解凍したものと並びに生きたものを含む。）

- 持続可能性の観点から、以下の点を満たす水産物の調達を行うこととしてはどうか。

①漁獲又は生産が、漁業関係法令等に照らして、適切に行われていること。

【具体的な内容の例】

- ・FAO「責任ある漁業のための行動規範」に準拠していること。
- ・国内法令に基づき、当該漁業を営むために必要な免許、許可等を管理当局（国、地方政府）から受けていること。
- ・（我が国の場合には）漁業法や水産資源保護法、都道府県知事が定める漁業調整規則等に基づく、操業区域、操業期間、漁具・漁法、漁獲量、漁獲物等に係る規制を遵守していること。
- ・国際的な管理が行われている漁業にあつては、地域漁業管理機関の定める資源管理措置を遵守していること。

②天然水産物にあつては、科学的な情報を踏まえ、計画的に水産資源の管理が行われ、生態系の保全に配慮されている漁業によって漁獲されていること。

【具体的な内容の例】

- ・科学的な情報を踏まえた資源管理の目標を設定し、それを達成するための措置（漁獲対象とする資源の状況に応じた休漁、体長制限、漁具規制等）を計画的に実施していること。
- ・非対象種や小型魚等の混獲を減らすための取組を行っていること。

③養殖水産物にあつては、科学的な情報を踏まえ、計画的な漁場環境の維持・改善により生態系の保全に配慮するとともに、食材の安全を確保するための適切な措置が講じられている養殖業によって生産されていること。

【具体的な内容の例】

- ・水質、底質等に養殖漁場環境の改善目標を設定し、それを達成するための措置（漁場環境のモニタリング、養殖生産に関する記録の保持、餌飼料の適正使用、飼育密度又は活込数量の制限等）を計画的に実施していること。
- ・水産医薬品以外の薬品の使用を禁止し、水産医薬品を適正に使用していること

④作業者の労働安全を確保するため、漁獲又は生産に当たり、関係法令等に照らして適切な措置が講じられていること。

【具体的な内容の例】

- ・安全作業のための服装や保護具の着用及び作業後の保管
- ・表示板設置、定期的な休憩等による作業環境の改善
- ・機械・器具等の安全装備等の確認、使用前点検、適切な使用及び使用後の整備・保管
- ・化学薬品・燃料等の適切な保管と廃棄処理

■ 国産水産物について、優先的に選択するよう努めることとしてはどうか。

- ・国産水産物

【理由】

国内水産業の振興とそれを通じた漁業・漁村の多面的機能の発揮等へ貢献するため。

水産物に係る認証措置等のヒアリング概要(まとめ)

分野	内容(例)	MEL	MSC	資源管理計画 ^(*) <<1	ASC	AEL	漁場改善計画 ^(*) <<2	(参考) 漁業の許可・免許等	
個別基準に係る事項	法令等に照らした適切な措置	○	○	○	○	○	○	○ (資源管理・環境保全、生態系保全のための公的規制を含む)	
	国際的な資源管理措置の遵守								
	資源管理・生態系保全	○	○	○ ^(*) <<3					
	環境保全・生態系保全								
	食品安全								
	労働安全								
			△ ^(*) <<4	△ ^(*) <<4		○	○	○	△ (一部の漁業において、労働関係法令遵守が適格性要件)

(*)<< 1: 国又は都道府県が策定した資源管理指針に基づき、関係漁業者が作成する計画。国又は都道府県の確認を受ける。

(*)<< 2: 国が策定した基本方針に基づき、漁協等が作成する計画。都道府県の確認を受ける。

(*)<< 3: 資源管理の取組の一環として、小型魚の混獲を減らすための取組等によって、生態系保全に資するものを含む。

(*)<< 4: 審査基準には含まれていないが、法令遵守を基本としている。

