

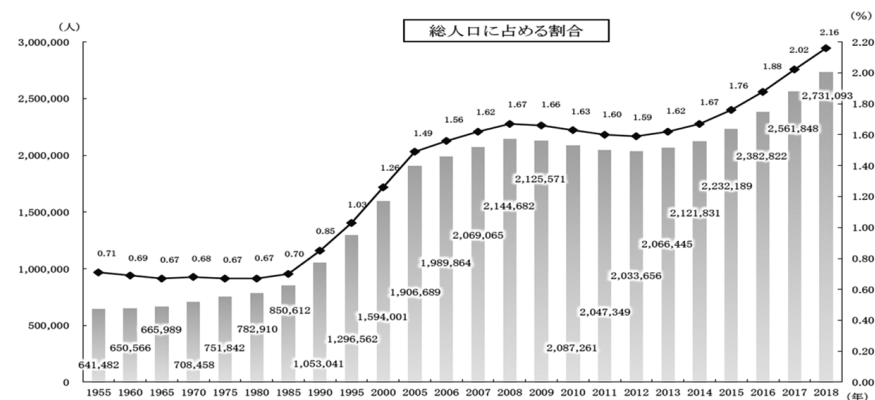
改定入管法と企業の責任

～ 多文化共生の実現にむけて～

公益社団法人 自由人権協会
理事 旗手明

1

日本の総人口に占める外国人の割合



(注1) 本数値は、各年12月末時点の統計である。
 (注2) 1985年末までは、外国人登録者数、1990年末から2011年末までは、外国人登録者数のうち中長期在留者に該当し得る在留資格をもって在留する者及び特別永住者の数、2012年末以降は、中長期在留者に特別永住者を加えた在留外国人の数である。
 (注3) 「我が国の総人口に占める割合」は、総務省統計局「国勢調査」及び「人口推計」による各年10月1日時点の人口を基に算出した。

2

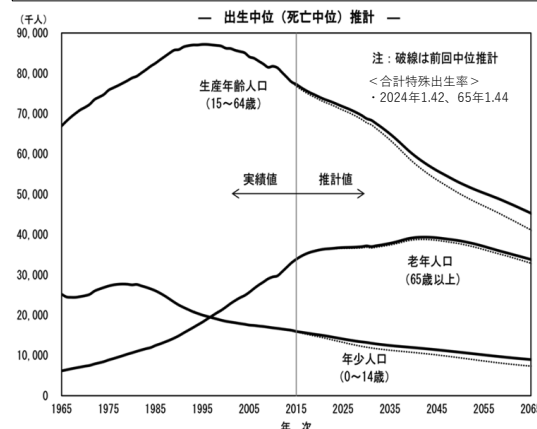
在留外国人内訳 (2,731,093人：2018年末) ～ 全人口比2.16%

(19.1.1確定値：1億2631.7万人)

* 就労可能な在留資格 (679,040人：24.9%) (100.0%)			
教授 7,360人	芸術 461人	宗教 4,299人	報道 215人
経営・管理 25,670人	法律・会計業務 147人	高度専門職 11,061人	
医療 1,936人	研究 1,528人	教育 12,462人	介護 185人
技術・人文知識・国際業務 225,724人 (33.2%)	企業内転勤 17,328人		
興行 2,389人	技能 39,915人	技能実習 328,360人 (48.4%)	
* 就労資格以外で就労している外国人 <留学資格外活動> 298,461人(88.6%) '18.10末			
留学 337,000人	ワーキングホリデー 14,451人	高度人材 580人	
EPA 3,608人	家事使用人 1,179人	☑ 非正規滞在 74,167人 ('19.1.1)	
* 身分に基づく在留資格 (1,465,377人：53.7%)			
永住者、定住者等 1,143,961人	特別永住者 321,416人		
(永住者：771,568人、定住者：192,014人、日本人配偶者等：142,381人、永住者配偶者等：37,998人) (旗手作成)			

3

日本の将来推計人口2017 (国立社会保障・人口問題研究所)



* 日本の総人口
 1872年：3,481万人 (明治5年)
 →2008年：12,808万人 (ピーク時)
 →2015年：12,709万人 (世界10位)

* 将来推計人口 (中位推計)
 ・2040年：11,092万人
 ～ 25年間で1,617万人減少
 (年平均64.7万人)

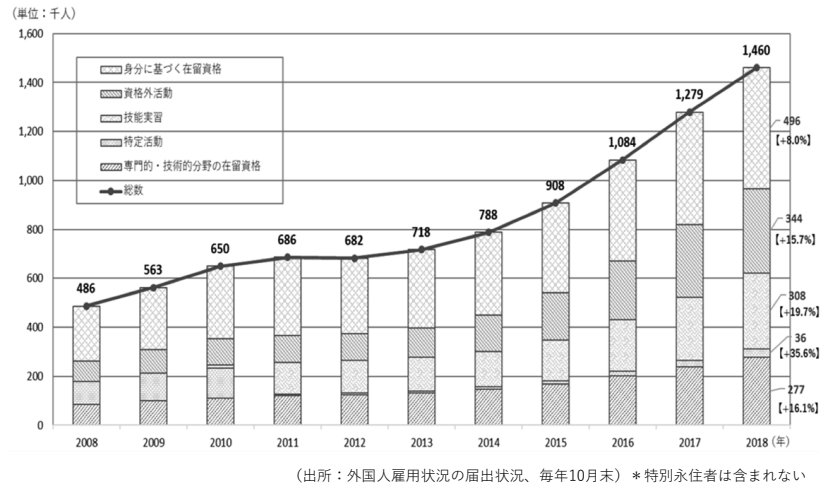
・2065年：8,808万人 (中位推計)
 ～ 50年間で3,901万人減少
 (年平均78.0万人)

* 生産年齢人口 (15歳～64歳)
 1997年：8,699万人 (69.0%)
 2017年：7,596万人 (60.0%)

* 外国の人口 (2015年)
 ドイツ 8,218万人、イギリス 6,511万人
 フランス6,428万人、韓国5,062万人

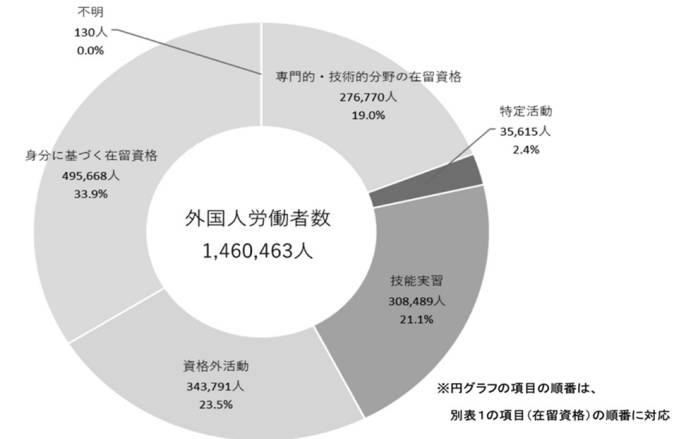
4

在留外国人労働者数の推移



5

在留資格別外国人労働者数



6

外国人労働者受入れ小史

- 1985年 プラザ合意 (円高の進行：ニューカマーの来日)
- 1989年 入管法改定 (日系人の来日解放、在留資格の整備)
- 1993年 技能実習制度スタート (「研修」に接ぎ木、在留資格：特定活動)
- // 非正規滞在者が約30万人
- 1997年 技能実習が1年から2年に (研修と合わせて3年)
- 2001年 外国人集住都市会議設立 (最大29都市、現在13都市)
- 2003年 非正規滞在者半減計画 (5年で半数に)
- 2008年 リーマンショック (日系人の帰国促進策)、留学生30万人計画
- 2009年 入管法改定 (2010年施行：在留資格「技能実習」創設 = 「研修」と分離し)
(2012年施行：外国人登録廃止、外国人住民、在留カード)
- 2014年 日本再興戦略 (改訂2014)
- 2017年 技能実習法施行
- 2018年 入管法改定 (「特定技能」創設)、外国人材受入れ・共生総合的対応策

7

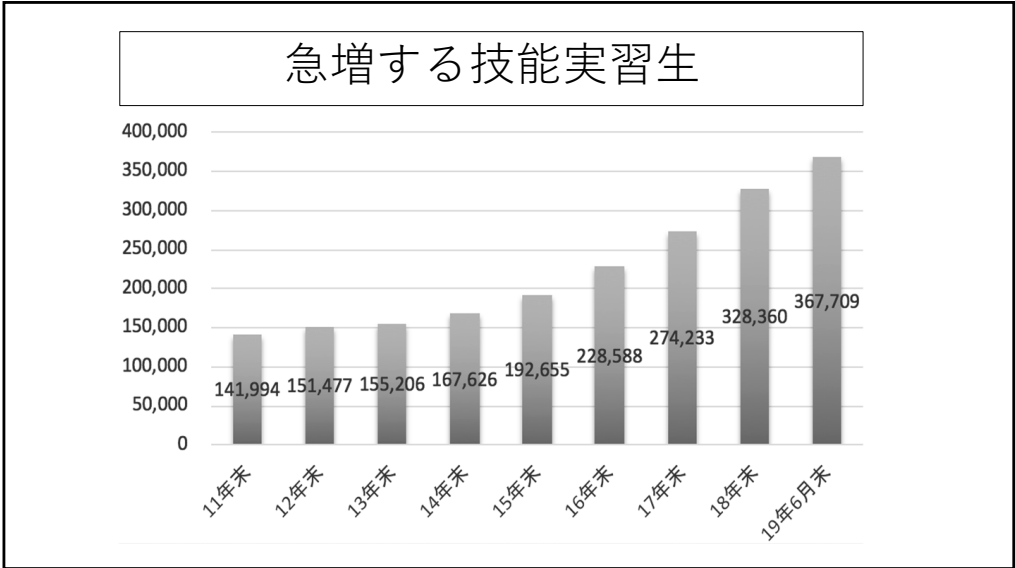
日本再興戦略 (改訂2014) の現状

- * 高度専門職 11,061人 ('18.12)
- * 建設分野の緊急措置 4,505人 ('19.1) : 技能実習45,990 ('18.12)
- * 造船分野の緊急措置 2,739人 ('19.1)
- * 在留資格「介護」(国家資格取得) 185人 ('18.12)
- * 外国人家事支援人材 (特区) ('19.1)
神奈川県、大阪府 (大阪市のみ)、東京都、兵庫県、愛知県、千葉市
受入れ数：952人 + α (大阪)、受入れ機関数：6社
- * 製造業海外子会社等従業員受入れ事業 10件、69人 ('19.3)
- * 外国人農業支援人材 (特区)
京都府、愛知県、新潟市、沖縄県 (区域計画認定)
受入れ数：12人、特定機関：10社 ('19.2)
- * 日系人4世 (特定活動) 43人 ('19.6.17)

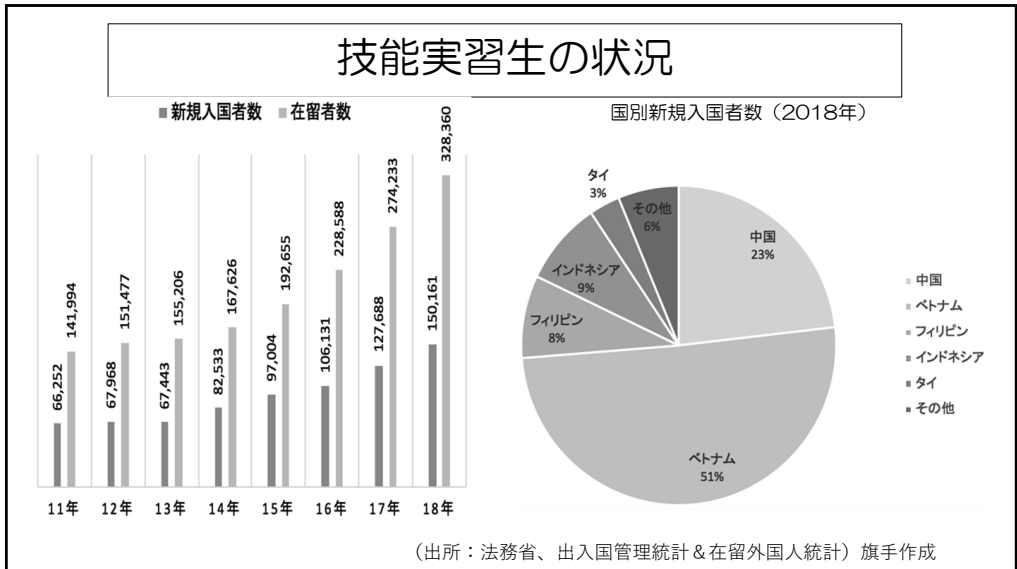
8

＜外国人労働者受入れ類型＞						
	在留資格	在留期間・更新	転職の可否	家族の帯同	根拠法	備考
専門・技術	各就労資格	有期*	○	○	入管法	16種(24種)
技能実習	技能実習	1年、3年、5年	X→△	X	〃	技能実習法
日系人	定住：永住	有期*：無期	○	△○	〃	活動制限なし
高度専門職	高度専門職	5年*、無期	○	○	〃	15.4スタート
高度人材	特定活動	5年*	○	○	〃	12.5スタート
EPA(介護・看護)	特定活動	3年、4年	X→○	X	EPA、告示	08.8スタート
家事労働者	特定活動	通算3年	△	X	特区法	15.9スタート
建設・造船	特定活動	2年、3年	△	X	国交省告示	15.4スタート
製造業受入	特定活動	1年	X	X	経産省告示	16.3スタート
介護留学生	留学→介護	1年、3年、5年*	○	○	入管法	17.9スタート
農業支援人材	特定活動	通算3年	△	X	特区法	17.12スタート
特定技能	特定技能1号：2号	通算5年：3年、1年、6月*	○	X：○	入管法	19.4スタート
		(*：更新可)	(△：事実上困難)			(旗手作成)

9



10



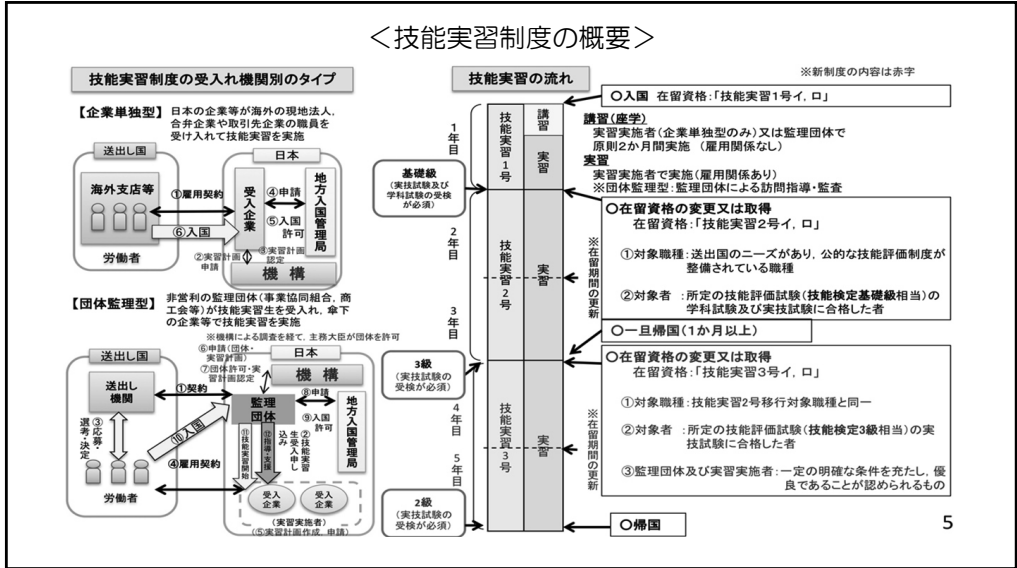
11

技能実習生・在留者数

年	2012年		2014年		2016年		2018年	
総数	151,477	100%	167,626	100%	228,588	100%	328,360	100%
中国	111,395	73.5%	100,093	59.7%	80,857	35.4%	77,806	23.7%
ベトナム	16,715	11.0%	34,039	20.3%	88,211	38.6%	164,499	50.1%
フィリピン	8,842	5.8%	12,721	7.6%	22,674	9.9%	30,321	9.2%
インドネシア	9,098	6.0%	12,222	7.3%	18,725	8.2%	26,914	8.2%
タイ	3,464	2.3%	4,923	2.9%	7,279	3.2%	9,639	2.9%
その他	1,963	1.3%	3,628	2.2%	10,842	4.7%	19,181	5.8%

(出所：法務省出入国管理統計) 旗手作成

12



13

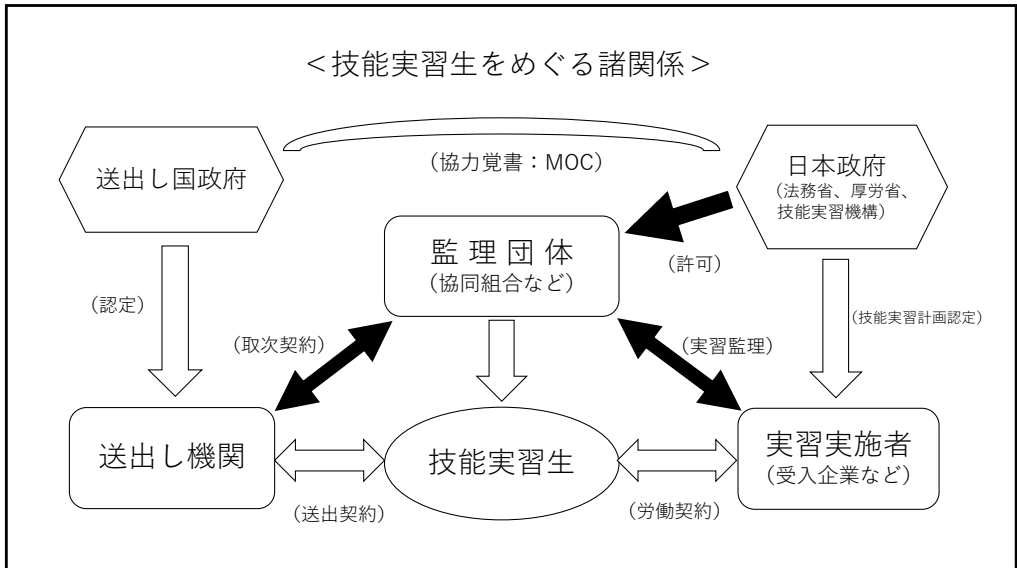
在留資格「技能実習」 (6類型)

(2018年) (2018年末)

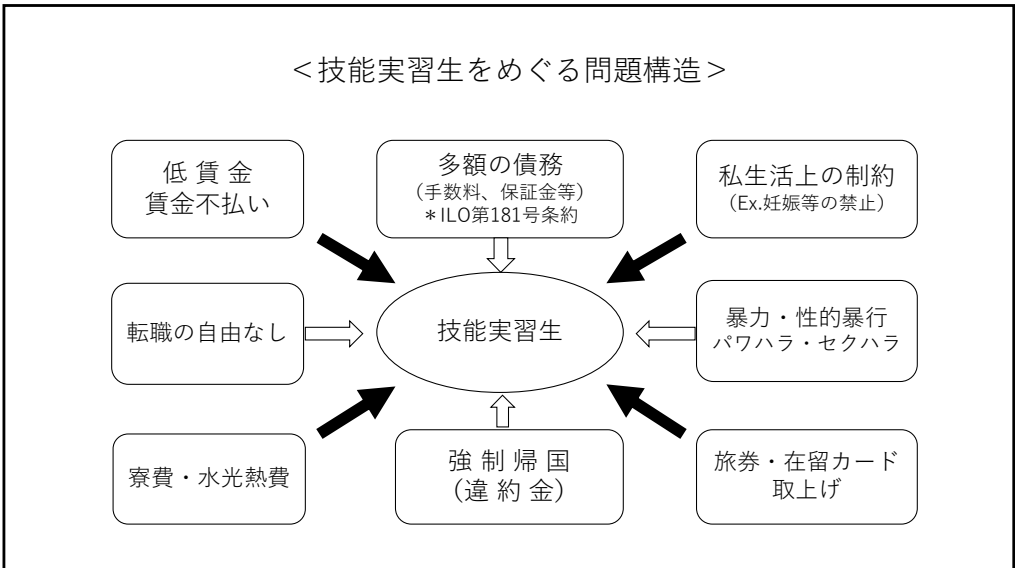
技能実習	企業単独型 (イ)	団体監理型 (ロ)	新規入国者数	在留者数	期 間
1号	職種制限なし	職種制限なし	144,195人	143,377人	1年
2号	職種制限あり*	職種制限あり*	254人	177,585人	2年
3号	同上	同上	5,712人	7,398人	2年
研 修	非実務研修のみ or 公的研修 (実務可)		13,389人	1,443人	1年,6月,3月

(* 技能実習2号移行対象職種：80職種144作業～主に農漁業、建設業、製造業、一部サービス業)

14



15



16

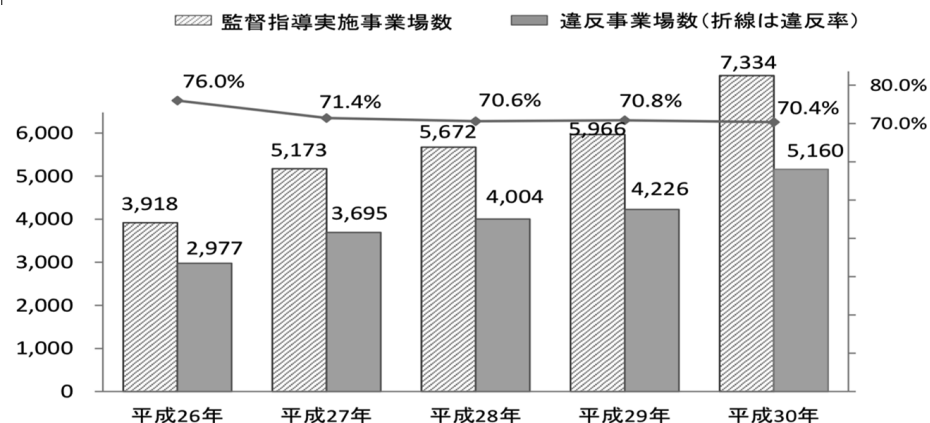
< 技能実習制度の主要論点 >

- ・債務奴隷的状况は変えられるか
- ・低賃金、長時間労働は改善できるか
- ・セクハラ、暴言、暴力をなくせるか
- ・強制帰国を阻止することはできるか
- ・必要な場合に実習先の変更が可能か
- ・技能実習機構は有効に機能しているか
- ・二国間取決め（協力覚書）で送出し機関を規制できるか
- ・「優良」の判断基準は、妥当か
- ・受入れ人数枠拡大は制度趣旨を裏切っていないか
- ・対象職種の拡大手続きは適正か

17

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)



18

< 具体的事例 >

(厚生労働省労働基準局)

- ・18時以降の時間外労働に対しては、実習1年目は時間単価が400円、2年目は500円、3年目は600円が支払われており、技能実習生22名に対し不払となっていた割増賃金、総額約500万円が支払われた
- ・技能実習生4名を含む労働者7名に対し、月最長160時間程度の違法な時間外労働を行わせていた
- ・作業中に機械で手を挟む怪我を負ったが、労災扱いしない。また、複数の技能実習生が『課長が怪我をした技能実習生の胸ぐらをつかんで殴った』と証言している

19

< 国際的な批判が集中 >

- ◆ 国連自由権規約委員会 (2008年、14年)
- ◆ 国連女性差別撤廃条約委員会 (2009年)
- ◆ 国連人身売買に関する特別報告者 (2010年)
- ◆ 国連移住者の人権に関する特別報告者 (2011年)
- ◆ 国連人種差別撤廃委員会 (2014年、18年)
- ◆ 国連人権理事会UPR (普遍的定期的) 審査 (2017年)
- ◆ 米国国務省人身売買報告書 (2007年~19年: 毎年)

20

米国国務省 人身売買報告書 (2019年)

・技能実習制度の下での…強制労働が幾つも報告されたにもかかわらず、当局は技能実習制度における人身取引事案を今回も1件も認知しなかった。

・人身取引の兆候という実質的証拠があるにもかかわらず、政府は技能実習制度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。

・送り出し機関の中には、金銭の代わりに高額な「手数料」を課すことで、金銭の徴収制限を回避し、かつ自国政府の認定を受けることができた機関もあった。

・過剰な金銭徴収の慣行を抑制することを目的とした国際合意があるにもかかわらず…技能実習生は…最高で1万ドルという過剰な金銭、保証金または不明瞭な「手数料」を母国の送り出し機関に支払っている。

技能実習の現状

* 二国間取決め（協力覚書）：14カ国（中国は未締結）'19.6

～ 認定送出し機関の取消し（'18.7 フィリピン：23機関、'19.9 ベトナム：2機関）

* 監理団体許可数：2,839団体（'19.12/19現在）一般1,370団体 + 特定1,469団体

* 実習実施者累計届出数：49,938件（'19.3月末）

* 実地検査（2018年度）：監理団体2,483件、実習実施者7,886件（延件数）

・ 監理団体の許可取消し：3件（'19.10） ・ 実習実施者改善命令：3件（'19.9）

・ 技能実習計画の認定取消し 232件（実習実施者：18社）'19.11.15

* 外国人技能実習機構（13地方事務所）

・ 定数：346人（うち、省庁出向者234人） + 241人増 = 587人（うち、検査要員233人）

・ 予算：約62億円（19年度）←約35億円（18年度）、緊急時一時宿泊施設 379施設

* 介護の技能実習計画認定件数1,823件（'19.3末）

制度概要 ①在留資格について



- 特定技能1号：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験が必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
- 特定技能2号：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

特定産業分野：介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、（14分野）建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品料製造業、外食業
（特定技能2号は下線部の2分野のみ受入れ可）

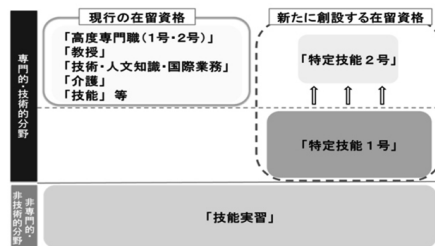
特定技能1号のポイント

- 在留期間：1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで
- 技能水準：試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 家族の帯同：基本的に認めない
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

- 在留期間：3年、1年又は6か月ごとの更新
- 技能水準：試験等で確認
- 日本語能力水準：試験等での確認は不要
- 家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者、子）
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



支援計画の概要②



①事前ガイダンス
 ・雇用契約締結後、在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、対面・テレビ電話等で説明

②出入国する際の送迎
 ・入国時に空港等と事業所又は住居への送迎
 ・帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行

③住居確保・生活に必要な契約支援
 ・連帯保証人になる・住宅を提供する等
 ・銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助

④生活オリエンテーション
 ・円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明

⑤公的手続等への同行
 ・必要に応じ住居地・社会保険・税などの手続の同行、書類作成の補助

⑥日本語学習の機会の提供
 ・日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等

⑦相談・苦情への対応
 ・職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言語での対応、内容に応じた必要な助言、指導等

⑧日本人との交流促進
 ・自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内や、参加の補助等

⑨転職支援（人員整理等の場合）
 ・受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供

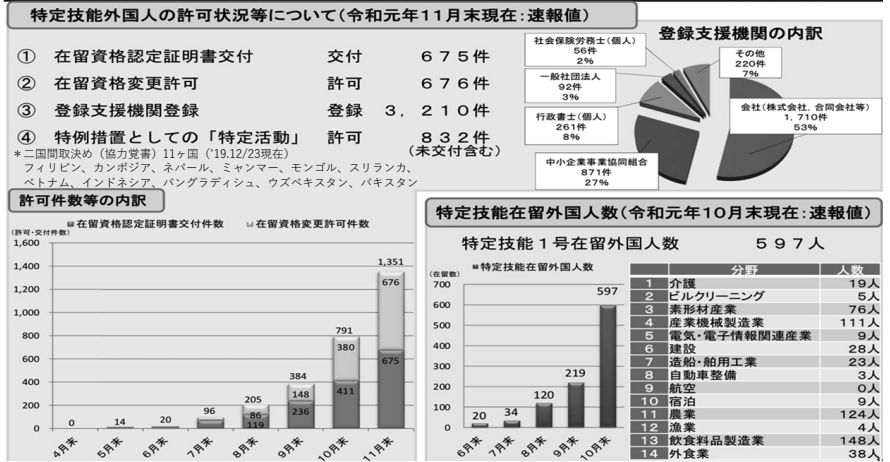
⑩定期的な面談・行政機関への通報
 ・支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的（3か月に1回以上）に面談し、労働基準法違反等があれば通報

「特定技能」受入れ見込み数

14業種	人手不足見込み数		受入れ見込み数 (5年間)	技能実習からの移行 (割合予測)
	現時点	5年後		
介護業	6万人	30万人	6万人	試算できず*
ビルクリーニング業	5万人	9万人	3.7万人	同上
素形材産業	3万人	6.2万人	2.15万人	ほとんど技能実習
産業機械製造業	1.2万人	7.5万人	5,250人	同上
電気・電子情報関連	7,000人	6.2万人	4,700人	同上
建設業	2万人	21万人	4万人	4割
造船・船用工業	6,400人	2.2万人	1.3万人	7割
自動車整備業	1,600人	1.3万人	7千人	7割
航空業	1,400人	8,000人	2,200人	3割
宿泊業	3万人	10万人	2.2万人	初年度は試験のみ
農業	7万人	13万人	3.65万人	3.5割
漁業	5,000人	2万人	9千人	8割
飲食料品製造業	4.3万人	7.3万人	3.4万人	3割
外食業	25万人	29万人	5.3万人	技能実習対象外

(5年間で計345,150人の受入れを見込んでいる)

特定技能制度全体の運用状況①



特定技能1号の試験結果

試験時期	受験者数	合格者数	合格率	備考	
国際交流基金・日本語基礎テスト	2019年4月	57人	33人	57.9%	・海外実施(フィリピン、インドネシア、カンボジア、ネパール、モンゴル)
	5月	110人	55人	50.0%	
	6月	160人	41人	25.6%	
	8月	133人	64人	48.1%	
	9月	189人	74人	39.2%	
10~11月	1630人	512人	31.4%		
宿泊業技能試験	2019年4月	391人	280人	71.6%	・国内実施(7ヶ所) ・国外実施(ミャンマー)
	10月	889人	448人	50.4%	
	2019年4月	460人	347人	75.4%	
外食業技能試験	6月	1,364人	984人	72.1%	・国内実施(7ヶ所) ・国外実施(フィリピン) ・20.2:ミャンマー&国内実施予定
	9月	370人	215人	58.1%	
	11月	2,523人	1,420人	56.3%	
	12月	69人	47人	56.3%	
飲食料品製造試験	2019年10月	626人	433人	69.2%	・国内実施、20.2(4,500人規模) ・国外実施(フィリピン) ・20.1インドネシア
	11月	2人	2人	100.0%	
	12月	91人	84人	92.3%	
航空機整備試験	2019年10月	34人	8人	23.5%	・国外実施(モンゴル)
介護技能試験	2019年4月	113人	94人	83.2%	・国内&国外実施(フィリピン、インドネシア、カンボジア、ネパール)
	5月	336人	140人	41.7%	
	6月	196人	75人	38.3%	
	7月	209人	82人	39.2%	
	8月	254人	106人	41.7%	
	9月	241人	104人	43.2%	
	10月	282人	91人	32.3%	
	11月	838人	507人	60.5%	
	2019年4月	113人	97人	85.8%	
	5月	336人	121人	36.0%	
	6月	202人	49人	24.3%	
7月	200人	91人	45.5%		
8月	279人	147人	52.7%		
9月	235人	102人	43.4%		
10月	265人	108人	40.8%		
11月	818人	495人	60.5%		

技能試験合格者数: 5,467人(合格率58.9%) (20/1/12現在公表分)

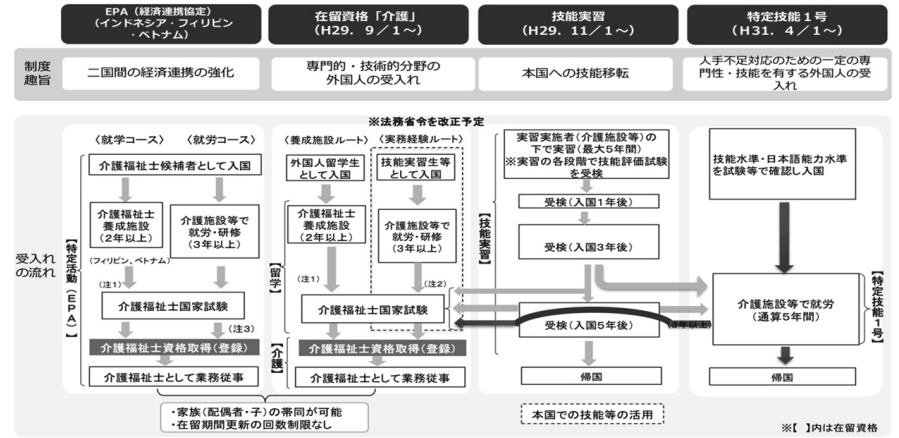
特定技能試験の実施体制

試験	試験実施機関		使用言語
	日本語試験	技能試験	
日本語試験	日本語基礎テスト	国際交流基金	
	日本語能力試験	国際交流基金&日本国際教育支援協会	
	介護日本語評価試験	厚生労働省(作成)、Prometric(実施)	
技能試験	介護	厚生労働省(作成)、Prometric(実施)	現地語
	外食業	外国人食品産業技能評価機構	日本語、(現地語)
	飲食料品製造業	外国人食品産業技能評価機構	日本語(国内)、現地語(国外)
	宿泊業	宿泊業技能試験センター	日本語
	農業	全国農業会議所	現地語、英語(日本語)
	漁業	大日本水産会	日本語(ひらがな)
	ビルクリーニング	全国ビルメンテナンス協会	日本語
	造船・船用工業	日本海事協会	日本語
	航空	日本航空技術協会	日本語
	日本自動車整備	日本自動車整備振興会連合会	日本語

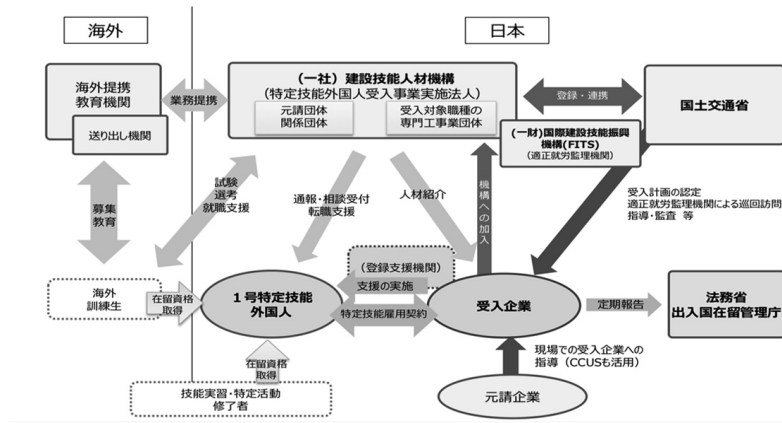
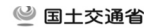
技能実習と特定技能の比較

比較項目	技能実習	特定技能
根拠法	技能実習法	入管法
制度の目的	技能移転	労働力不足
ローテーション期間	3年 or 5年	通算5年
受入れ機関の監理・支援	監理団体	登録支援機関
転職の自由	×	○ or △
二国間取決め（協力覚書）	○	○
送出し機関の要否	○	×
保証金・違約金の禁止	○	○
多額債務の可能性	○	△
強制帰国の可能性	○	○
日本語要件	×	○
権利等に関する告知・研修	講習の有無	△
	手帳の交付	×

外国人介護人材受入れの仕組み



機構と関係機関との業務連携イメージ(建設分野)



外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(改訂)の概要

令和元年12月20日
外国人材の受入れ・共生
に関する関係閣僚会議

平成30年12月に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を策定。令和元年6月に策定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」の方向性に沿って、「総合的対応策」を改訂。

外国人材の円滑かつ適正な受入れの促進に向けた取組 (特定技能外国人の大都市圏その他特定地域への集中防止策等、特定技能試験の円滑な実施等)

- 地域における就労を希望する外国人材と企業とのマッチング支援 (介護分野におけるマッチングを行う地方公共団体への財政支援、建設分野の特定技能外国人受入事業実施法人における求人求職のあっせん等の実施、地方公共団体とハローワークの連携によるモデル事業の実施等)
- 地方創生推進交付金による地方公共団体の自主的・主体的で先導的な取組の積極的な支援 (優良事例の収集・横展開等)
- 技能試験の受験機会の拡大等 (短期滞在者に係る受験資格対象者の拡大、日本語試験の不正防止の徹底)

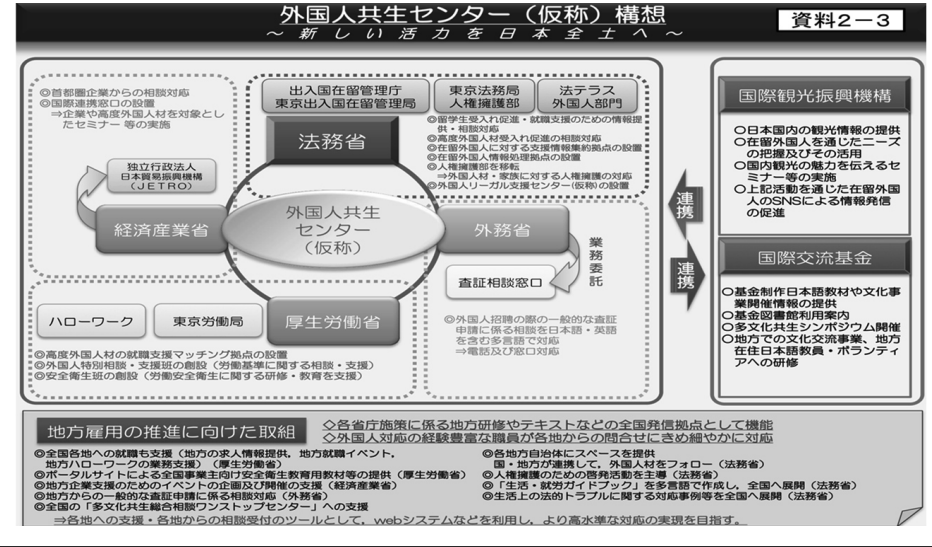
生活者としての外国人に対する支援

- 一元的相談窓口に係る地方公共団体への支援拡大等 (交付対象の全地方公共団体への拡大、複数の地方公共団体による広域連携の交付対象化、共生に資する日本人からの相談への対応等)
- 入管庁・法テラス・人権擁護機関・ハローワーク・査証相談窓口・JETRO等の関係部門を集約した「外国人共生センター(仮称)」の設置 (地方における外国人の雇用促進支援、一元的相談窓口からの問合せへの対応、地方公共団体担当者への研修、通訳支援の試行等)
- やさしい日本語の活用に関するガイドラインの作成
- 多言語自動音声翻訳技術に関するAI同時通訳の実現や対応言語の追加等に向けた取組
- 災害時の情報発信・支援等の充実 (災害情報の14か国語対応の推進、119番多言語対応等)
- 運転免許取得等に係る多言語化の要請 (学科試験、外国の運転免許からの切替手続等)
- 金融機関における外国人の口座開設円滑化のための環境整備 (14か国語のパンフレット作成・周知、外国人の在留期間の把握による口座の適切な管理等)

- 「生活者としての外国人」に対する日本語教育の充実（地域における日本語教育環境を強化するための総合的な体制整備、ICT教材の対応言語の拡大等）
- 外国人労働者の就労場面における日本語コミュニケーション能力の評価支援（コミュニケーション能力の定義・評価ツールの作成、「ひな形」としての各企業への提供）
- 外国人児童生徒の就学機会の適切な確保等（「外国人の子供の就学状況等調査」の結果に基づく就学状況把握・就学促進の好事例の普及、日本語指導等きめ細かな指導を行う自治体の支援）
- 留学生の就職支援の強化
 - ・ 秋卒業者の国内就職促進（通年採用の促進、就職が内定した留学生に採用までの滞在を「特定活動」で認める取扱いの企業等への周知等）
 - ・ 留学生の日本語能力の多様性に応じた採用選考・採用後の柔軟な待遇等の推進に向けたチェックリストやベストプラクティス等の横展開、関係省庁から経済団体や大学等への周知
 - ・ 留学生や海外からのインターンシップの受入れの促進（外国人共生センター（仮称）を拠点とした説明会やセミナー等の実施等）
- 外国人労働者向け安全衛生教育教材の多言語化、VR技術等を用いた危険体感教育用教材の作成

新たな在留管理体制の構築

- 留学生の在籍管理が不適正な大学等に対する、留学生の受入れを認めない等の在留資格審査の厳格化や、留学生別科についての日本語教育機関と同様の基準作成等
- 技能実習生の失踪等の防止を目的とした取組の強化（失踪に帰責性がある実習実施者の一定期間の新規受入れ停止等）、日本人との同等報酬等の確認の徹底、人権侵害等の場合の実習先の変更が可能であることの周知
- 「収容・送還に関する専門部会」の議論を踏まえた、有効な送還方法等の在り方や法整備を含む措置の検討



SDGs 2030 アジェンダ

(17の目標、169のターゲット)

(誰一人として取り残さない)

- <目標8> 働きがいも経済成長も
 - (8.7) 強制労働の根絶、現代奴隷制、人身売買を終わらせる緊急で効果的な措置の実施
 - (8.8) 移住労働者、特に女性の移住労働者の権利保護、安全・安心な労働環境の促進
- <目標10> 人や国の不平等をなくそう
 - (10.2) 年齢、性別、障がい、人種、民族などに関わりなくすべての人々のエンパワー
 - (10.7) 計画的で良く管理された移住政策の実施を通じた秩序のとれた安全で正規かつ責任ある移住と移動を促進
- <目標17> パートナーシップで目標を達成しよう
 - (17.18) データ、モニタリング、説明責任
 - 所得、性別、年齢、人種、民族、在留資格、障がい、地理的位置、その他各国事情などに関連する質が高く、タイムリーかつ信頼性のある非集計型データの入手可能性を向上させる

国連：ビジネスと人権に関する指導原則

(2011年)

- 人権を保護する国家の義務
 - 国家は、その領域及び／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない。
 - ～ 司法的メカニズム、非司法的苦情処理メカニズム
 - 国別行動計画（NAP）の策定
 - ～ 2019年後半に行動計画の原案作成、20年半ばに行動計画を公表
- 人権を尊重する企業の責任
 - 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。
 - ～ 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンス

<人権を尊重する企業の責任>

(国連広報センター訳)

原則17

<参照> OECDデュー・ディリジェンス・ガイドライン
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000486014.pdf>

人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任をもつために、企業は人権デュー・ディリジェンスを実行すべきである。そのプロセスは、実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること、その結論を取り入れ実行すること、それに対する反応を追跡検証すること、及びどのようにこの影響に対処するかについて知らせることを含むべきである。人権デュー・ディリジェンスは、

- 企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響を対象とすべきである。
- 企業の規模、人権への負の影響についてのリスク、及び事業の性質並びに状況によってその複雑さも異なる。
- 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきである。

37

NAP (国内行動計画) への提案：技能実習制度

<政府に対して>

- 外国人労働者に対する人権侵害の状況を改善するため、まずは技能実習制度に頼らないで済むよう、本格的な外国人労働者受入れ政策を確立する
- 技能実習制度が残存する一定期間は、政府による制度管理を徹底する
- 二国間取決め(協力覚書)を締結しない、あるいは実効的に執行しない送出国からの受入れを停止する

<企業に対して>

- サプライチェーンにおける技能実習の実態確認と人権への悪影響の排除
(リスク認知、リスク評価、リスク管理、リスク・シナリオ作成)

38

ESG投資 (環境・社会・企業統治)

<E(Environment)・S(Social)・G(Governance)の要素を考慮する投資>

- 2006年：国連アナン事務総長が機関投資家に「責任投資原則」を提唱
 - ～ 長期的な持続可能性に配慮し、企業と社会の「共通価値の創造」
 - 資本市場は、長期的にみると環境問題や社会問題の影響から逃れられない
 - ESG投資は、企業の持続的成長や中長期的収益につながる
 - SDGsも、民間企業について課題解決を担う主体として位置付け
 - 2018年には30.7兆ドル=3,400兆円強 (世界投資の1/3)
 - ～ 2018年現在、日本のESG投資は232兆円 (18.3%を占める)
 - 資産159兆円のGPIF (年金積立金管理運用独立行政法人) も17年度から参加 (*19.3 : 3.5兆円)
 - 2019年3月現在、2400近い機関投資家が「責任投資原則」に署名
- * 社会的インパクト投資 (社会に改善をもたらす前向きな変化)
～ 金銭的リターンと並行して社会や環境へのインパクトを同時に生み出すことを意図する投資。
社会的インパクト投資の場合、投資判断が、従来のリスク・リターンの二次元評価から、リスク・リターン・インパクトの三次元の評価になる。
2018年公表分は運用額が2281億ドル (前年の約2倍)。2020年には3070億ドルとの予測。

39

イギリス「現代奴隷法」 (2015年制定)

<背景>

- ILO (国際労働機関) 推定：世界の奴隷労働2100万人
 - ～ 強制労働、人身取引、借金のかたによる労働など
- 英国内：2013年時点で約1万3000人 (英国内務省)

<目的>

企業のサプライチェーン上の強制労働などの人権侵害の有無やリスクを確認・根絶する

<内容>

- 英国で活動する世界売上高3600万ポンド (約50億円) を超える企業
- 「奴隷と人身取引に関する声明」を企業のWebsiteで公開義務付け
 - ～ 方針の表明、リスク評価・管理、人権デューディリジェンス

40

国連：移住に関するグローバル・コンパクト

- * 2016年9月 国連総会「難民と移民のためのニューヨーク宣言」
- * 2018年12月 モロッコの国連会議で採択（国連総会で支持決議：賛成152ヶ国）
～ 条約ではなく法的拘束力のない約束文書であるが、国内施策や国際協力のあり方の枠組みとなる文書

<主な内容> ～ 外国人労働者関連（23の目標から）

- ① 証拠に基づく政策立案のための正確で細分類されたデータの収集と活用
- ② 母国を離れ移住せざるを得なくなるような構造的要因の削減
- ⑥ 公正で倫理的なリクルートの促進とディーセント・ワークを確保する条件の保証措置
- ⑦ 移住プロセスにおける脆弱性に取り組み軽減する
- ⑯ 十分なインクルージョンや社会的結合を実現するため移住者や社会をエンパワーする
- ⑰ あらゆる形態の差別の撤廃と事実に基づく開かれた議論の促進
- ⑳ 安全で秩序ある正規移住のための国際協力及びグローバル・パートナーシップの強化

41

ワコールCSR調達ガイドライン（2017年10月策定）

<人権>

- あらゆるステークホルダーの人権を尊重する
社会的少数者（民族的・文化的少数者、性的少数者、移住労働者など）・社会的弱者（女性、子供、障がい者など）への支援を含む
- あらゆる人権侵害に直接的・間接的に加担しない
児童労働・強制労働などの人権を無視する行為を含む

2018年4月に「CSR調達委員会」を設置
担当取締役が委員長 & 関連部門責任者で構成

<労働慣行>

- 労働関連法令の遵守
外国人・移住労働者（技能実習生を含む）の人権侵害につながるような不当な労働管理を行わない

42

ワコールの技能実習生の働き方チェックリスト（抜粋）

- 直近3年間で労働基準監督署や入国管理局からの指摘や是正勧告を受けたことは？
- 直近3年間で技能実習生の早期帰国、失踪などでトラブルはありましたか？
- 労働時間は、労働者の出勤日ごとに始業・終業時刻を記録していますか？
- 毎月、勤務データ・残業などの給与額を給与明細書などで技能実習生が確認できていますか？
- 技能実習生名義の口座の通帳、パスポート、在留カード、印鑑が保管していませんか？
- 賃金は地域別最低賃金額以上の額を支払っていますか？
- 所定労働時間は週40時間、1日8時間以内ですか？
- 少なくとも毎週1日の休日か4週間を通じて4日以上の日を休ませていますか？
- 技能実習生を雇い入れた時、健康診断を実施していますか？

43

ANAホールディングス

2016年4月：ANAグループ人権方針を策定

2016年度：人権インパクトアセスメントの実施

- ・ 16年度：潜在的な人権リスクの洗い出し → 重点的に取り組む人権課題を特定
- ・ 17年度：リスクの顕在性やステークホルダーにとってのインパクト分析・評価、リスク発生の防止・対応

2018年度 人権報告書の作成（日本企業初）

2019年度 人権報告書

～ 重要な人権テーマ1：日本における外国人労働者の労働環境の把握

* CSR・リスク・コンプライアンス推進会議（社長の総括）

* 日本における外国人労働者の労働環境の問題は、海外でも注目を集めています。ANAグループとしても、重点的に取り組むべきテーマと認識し、グループ外の関係各社における実態まで把握する。中国を中心とした2次、3次調達先企業の労働環境の監視強化に取り組む。

44

味の素ホールディングス

<取組み経過>

- 2013年：サプライヤーCSRガイドラインを策定（取引先への期待事項を明文化）
- 2014年8月：企業行動規範の改定（人権項目を新設）
- 2016年10月：サステナビリティデータブック発行（その後、毎年発行）
- 2017年7月：人権マネジメント機能の強化（11年設置の人権専門委員会の機能強化）
- 2018年3月：人権に関するグループポリシー策定（人権デューデリジェンス）
- 2019年2月：サプライチェーンの人権影響評価の実施（タイ：水産加工&鶏肉）
～第三者機関による実態調査、幅広いステークホルダーとの対話

<社内体制>

経営会議 → 企業行動委員会 → 人権専門委員会（社長を含む全社体制）

45

ファーストリテイリング（ユニクロ、ジーユー）

<サプライチェーン・ポリシー>

- ～ 適正な労働環境と地球環境に配慮した責任あるサプライチェーンの構築
- いかなる人権侵害（特に、児童労働や強制労働、抑圧やハラスメント、差別や暴力等）も容認しない
- 国際労働機関の中核原則や国連の指導原則など、グローバルレベルの人権原則や宣言に沿って、責任を果たしていく
- サプライチェーンの労働環境モニタリングを行い、評価が低いと取引の削減・停止（生産現場の労働環境を第三者専門機関が定期的に監査）

<これまでの取組み>

- 2004年：「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を制定（16年改訂）
- 2006年～：サステナビリティレポート（旧・CSRレポート）を多言語で毎年発表
- 2017年：主要取引先工場リストを公開
- 2018年：主要取引先工場の従業員が直接通報できるホットラインを本格導入

46

(株) ジャパンイマジネーション

- ・ セシルマクビー、アンクルージュなどのレディスファッションブランド
- ・ 年間約400万点を扱う、うち約27万点(6.8%)が国内生産

- 2017年12月12日：テレビ東京系列「ガイアの夜明け」で放映
～ 技能実習生に対する賃金不払い、破産を口実とする実習先企業の支払い拒否
- 2017年12月22日：一次サプライヤー約70社を本社に招集
～ 「労働者の権利侵害が認められる工場での生産は一切行わないこと」等
- 2018年1・2月：国内工場での技能実習生の有無をアンケート調査
～ 一次サプライヤー28社中9社、15の生産工場(二次サプライヤー)で実習生を雇用
- 2018年4月：各工場への直接訪問調査を開始
～ 11工場に実施、ただし技能実習生に対する直接の聞き取りなし
→ 放映されたA社（二次サプライヤー）の一次サプライヤー（B社）とは取引停止
実習生たちは未だA社での未払賃金について支払われていない
- 2019年5月：「外国人技能実習生と国内生産に関わる問題への取り組み」を発表

47

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会

- 持続可能性に配慮した調達コード 基本原則（2016年1月）
- 持続可能性に配慮した調達コード（第2版）（2018年6月）
- 持続可能性に配慮した行動計画（第2版）（2018年6月）

<労働> 外国人・移住労働者（調達コード・第2版）

「サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等のために自国内で働く外国人・移住労働者(技能実習生を含む)に対しては、関係する法令に基づき適切な労働管理を行い、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか、旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収などの違法又は不当な行為を行ってはならず」

* 2018年3月以降に調達手続きを開始する案件については、サプライヤーの選定にあたり、持続可能性の確保に向けた取組状況に関するチェックリストや誓約書の提出を求める

48