

ASIC総会 研究会資料

～ ビジネスと人権 ～

contents

1. 人材マーケット予測(国際協力機構の試算2022)
2. 企業における人権対応の国際的な要請の高まり
3. 日本の行政の対応(行動計画の策定、外国人支援策)
4. 企業に対する政府の期待(関係府省庁連絡会議)
5. 日本企業の対応状況(外務省調査)
6. ASICの対応について

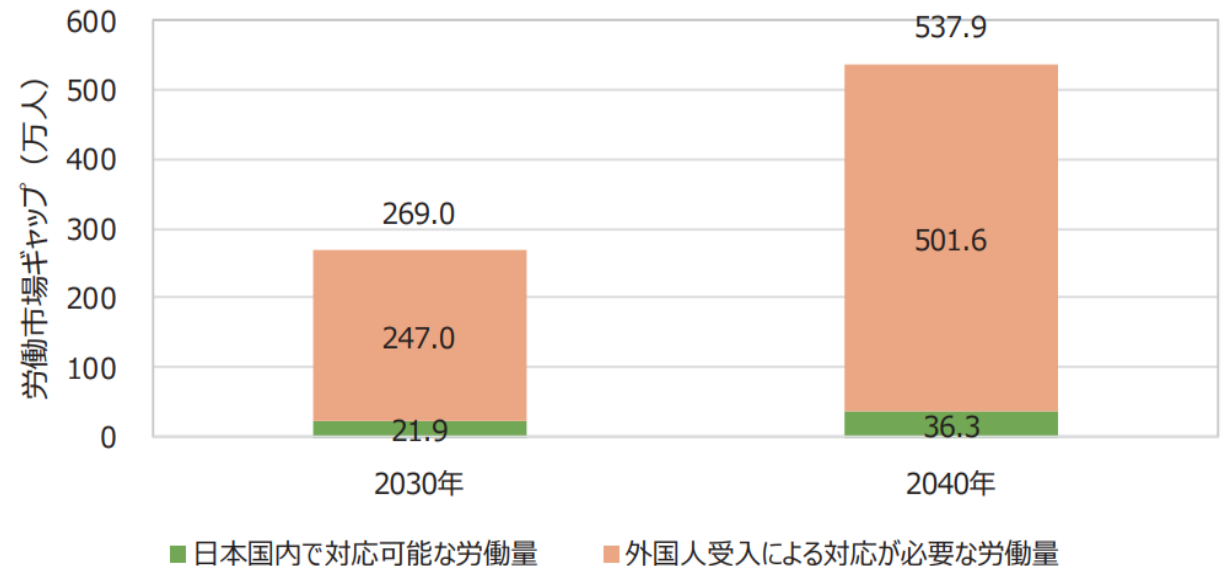
令和4年11月22日
ASIC
関口 秀樹

1. 人材マーケット予測 (国際協力機構による試算2022)

『2030年と2040年における労働市場ギャップ』

2030 年及び 2040 年における目標 GDP 達成時の労働力人口とベースラインでの労働力人口のギャップは下図のとおり。目標 GDP を達成するためには、**2030 年に約 269 万人、2040 年に約 538 万人**の追加的な労働者が必要。

ただし、このギャップの一部は、目標 GDP 達成による経済成長に伴い日本人の労働参加が伸展(労働力率が上昇)することで解消されるため、**外国人受け入れによる対応が必要な労働量は、2030 年で約 247 万人、2040 年で約 502 万人**となる。



2. 企業における人権対応への国際的な要請の高まり

(経緯)

- ①古くはOECDによる『多国籍企業行動指針』(1976)やILOによる『多国籍企業宣言』(1977)があるが、近年各国が『ビジネスと人権』の問題に対して本格的な取り組みを始める基礎となるのが、2011年国連による『ビジネスと人権に関する指導原則』の策定で、これを受けG7エルマウサミット(2015)やG20ハンブルグサミット(2017)の首脳宣言において『行動計画の策定』が盛り込まれた。
- ②日本はこれに加えて、昨今の所謂 “技能実習問題” で国際的な批判を受けたことで国内でも『ビジネスと人権』に関する社会的要請が高まり、政府も立法措置や具体的な行動計画を策定するに至る。
- ③投資家(株主)からの企業に対する要求の高まり。
企業自ら『人権』に対するリスクを特定し、対策を講じることを要求。
⇒ 『人権問題＝長年築いたブランドを毀損してしまうリスク』と認識。

※『ビジネスと人権に関する指導原則』（国連2011）

1. しかるべき政策、規制、及び司法的裁定を通して、企業を含む第三者による人権侵害から保護するのは『**国家の義務**』である。
2. 人権を尊重するということは『**企業の責任**』である。
これは企業が他者の権利を侵害することを回避するため、また、企業が絡んだ人権侵害問題に対処するための『**デューディリジェンス**』を実施しなければならない。
3. 犠牲者が、司法的、非司法的を問わず、『**実効的な救済の手段**』へ容易にアクセスできるようにする必要がある。

※指導原則は

- (1)人権を保護する国家の義務(10原則)、(2)人権を尊重する企業の責任(14原則)、
(3)救済へのアクセス(7原則)の3つの柱(合計31原則)
からなり、各々の主体がそれぞれ果たすべき義務や責任などを挙げている。

3. 行政の対応：行動計画の策定（関係府省庁連絡会議2020）

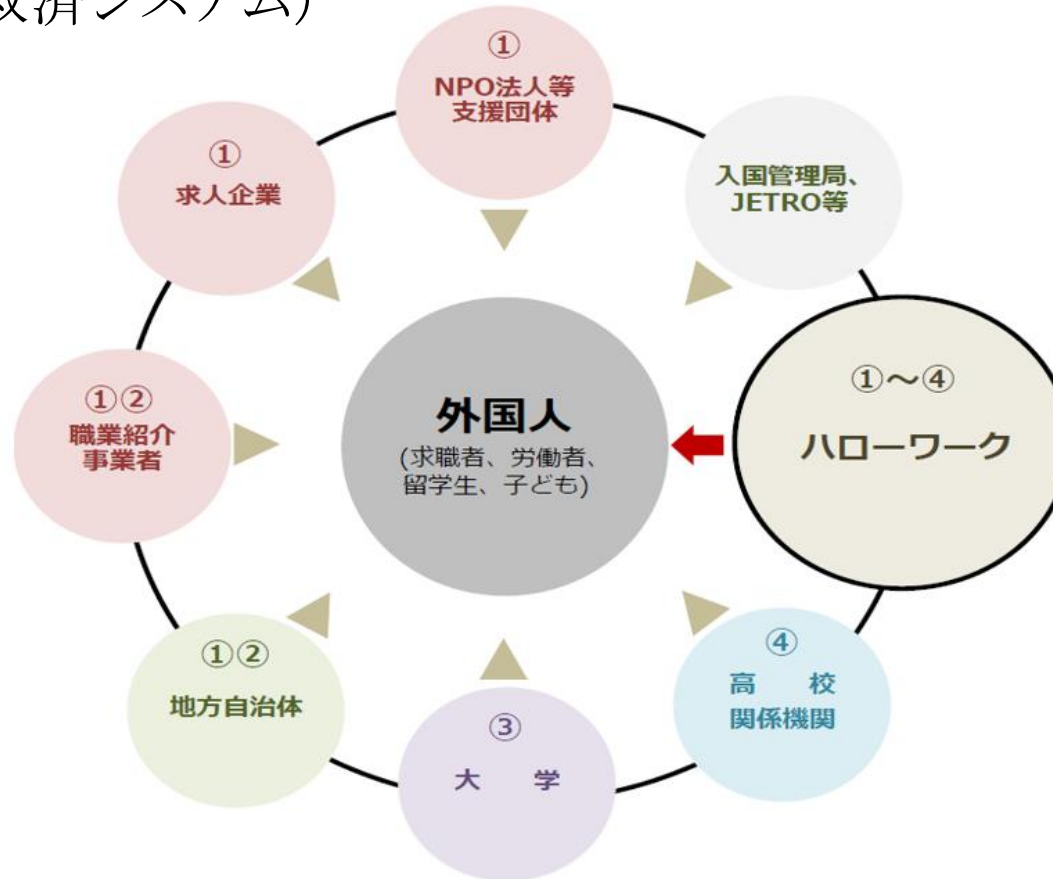
（行政政策の流れ）

- ①企業の『ビジネスと人権』に関する “理解促進と意識向上”
- ↓
- ②社会全体の人権に関する “理解促進と意識向上”
- ↓
- ③サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- ↓
- ④救済システムの整備及び改善
- ↓
- ⑤分野別行動計画化



3. 行政の対応：外国人支援策（厚労省）

(外国人救済システム)



① 困窮外国人へのアウトリーチ・支援

- ・丁寧な聴き取り・伴走型支援など、雇用と生活の両輪での支援
- ・地域コミュニティ等を通じた各種情報の発信
- ・短期で就労可能な求人や職場コミュニケーション能力の明示の働きかけ

② 外国人労働者の職場・地域への定着

- ・地域における受入れから定着までの一貫した支援

③ 留学生の国内就職の促進

- ・就職支援協定の締結等、留学早期からの就労支援

④ 外国につながる子どものキャリア形成

- ・親を含めた子どものキャリア形成支援を行う取組の試行実施

4. 企業に対する政府の期待（関係府省庁連絡会議）

（国際スタンダードへのキャッチアップ）

企業規模や業種に関わらず、日本企業が国際的に認められた『指導原則』や国際的なスタンダードを踏まえて人権を尊重し、『ディーセントワーク』の促進と『人権デューデリジェンス』を導入するプロセスへの早急な取り組みとを期待。

※ディーセントワーク

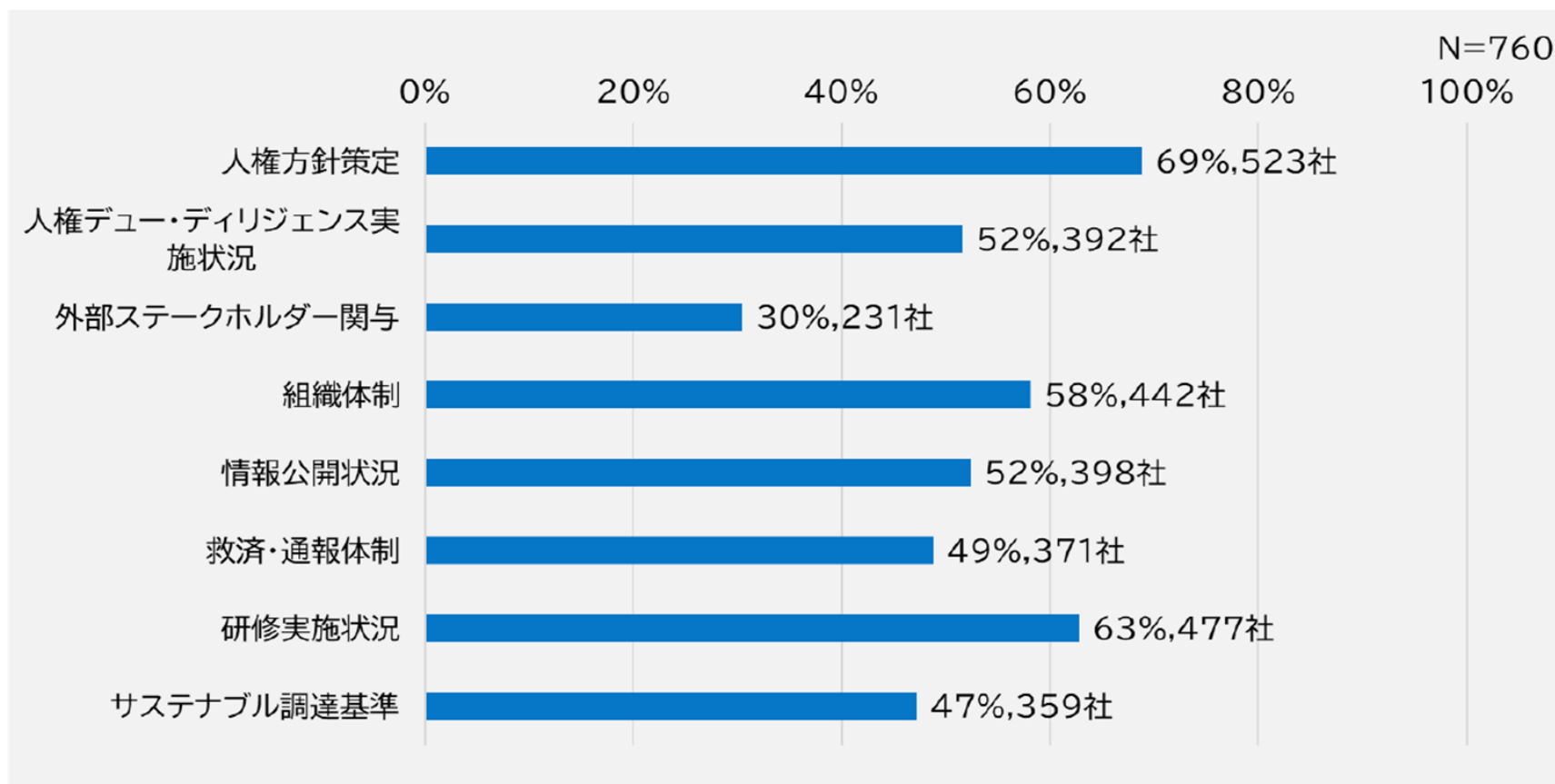
権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる『生産的な仕事』のこと。

※人権デューデリジェンス

企業活動における人権に関わる問題の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行う一連のプロセスのこと。

5. 日本企業の対応状況（外務省アンケート調査2021）

- 回答した企業（760社）のうち、約7割が人権方針を策定し、5割強が人権デュー・ディリジェンスを実施。外部ステークホルダー関与は3割にとどまる。



6. ASICの対応について

(要点整理)

- ① **人材シフト**: これからの10年で外国人従業員比率が急激に高まる。
- ② 国内外で**ビジネスと人権**に対する社会的な要請が高まっている。
- ③ 人権問題は長年築いた**ブランド**を毀損する**重大リスク**である。
- ④ 各企業による人権問題への対応(**行動計画策定**)が求められている。

(ビジネスと人権に関するASIC版の行動計画を策定)

雇用、育成、人材マネジメント、人事制度、就労、人権等の項目で指針となるガイドラインを策定・実行し、PDCAサイクルの確立を通じて、日本人も外国人材も関係なく、協調し、安心して活躍できる職場を実現して行きましょう。