

2016・日本CSRコンソーシアム

労働CSRとグローバル・サプライチェーン



2016年6月15日

日本ILO協議会・熊谷謙一

ILO(国際労働機関)とは

- 国連の専門機関。1919年発足。本部ジュネーブ、アジア太平洋本部バンコク。日本含め世界186カ国が参加。2019年に100周年。
- ディーセントワーク(働きがいのある人間的な仕事)の推進を通じて社会正義を実現することがミッション。「ILO基本条約」の普及推進。
- 政府、使用者、労働者の三者によるステークホルダー参加組織。



労働CSRとその推進

○労働CSRとは労働の分野での「企業の社会的責任」のことをいう。

○それは、労働の分野で、企業が、法の遵守を踏まえつつ、それを上回る内容を自主的に実現することである。

○労働CSRの内容は、ILOの「基本条約」をベースに、「多国籍企業宣言」の内容などを含む。

○2016年のメインテーマはグローバル・サプライチェーンとディーセント・ワーク。



労働CSRの内容

○ ILO基本条約(4分野8条約)がベース

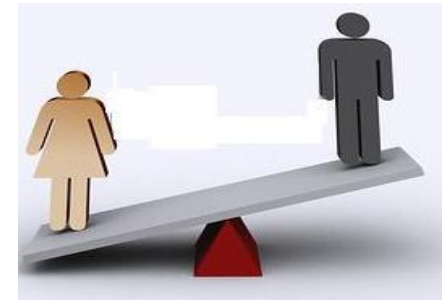
○児童・強制労働なし



○結社の自由あり



○職業での差別なし



○そして、「ILO多国籍企業・三者宣言」などのレベルへ

1. 一般方針、2. 雇用、3. 職業訓練、4. 労働・生活条件、5. 労使関係

(「ILO多国籍企業・三者宣言」の構成)

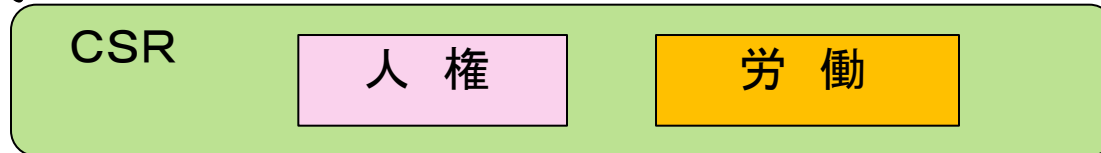
○労働CSRは、OECDガイドライン、グローバル・コンパクト、ISO26000
などの柱になっている

労働CSRと人権～2010年代の進展

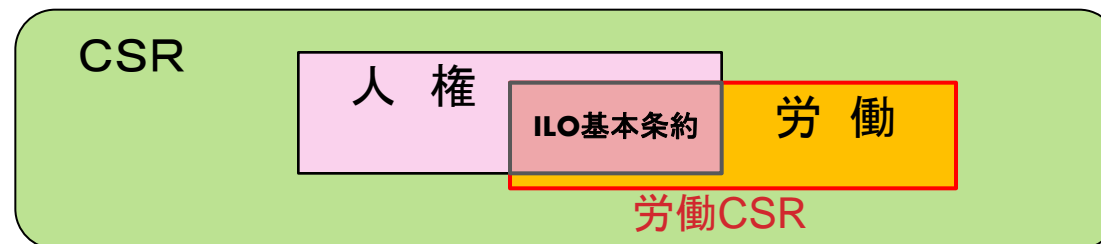
○ 1990年代まで



○ 2000年代



○ 2010年代 (国連「ビジネスと人権の原則」、ISO26000)



労働CSRとグローバル・サプライチェーン

○**グローバル・サプライチェーン**は労働CSRの焦点の課題。ILOの今年から2019年(ILO100周年)へのメインテーマ。

○G7エルマウ・サミット首脳宣言(2015年6月8日)で対策推進を確認

<責任あるサプライチェーン>

グローバルイゼーションにおける役割として、G7諸国には、**グローバル・サプライチェーン**において労働者の権利と労働条件および環境保護を促進する重要な役割がある。我々は、国際的に認識された労働、社会及び環境上の基準と原則（とくに国連、OECD、ILOおよび環境条約）が**グローバル・サプライチェーン**に適用されるために努力する。

○日本の経済産業省の「グローバル企業の社会的責任」(2014年4月)では、新興国における労働問題をトップで扱う。

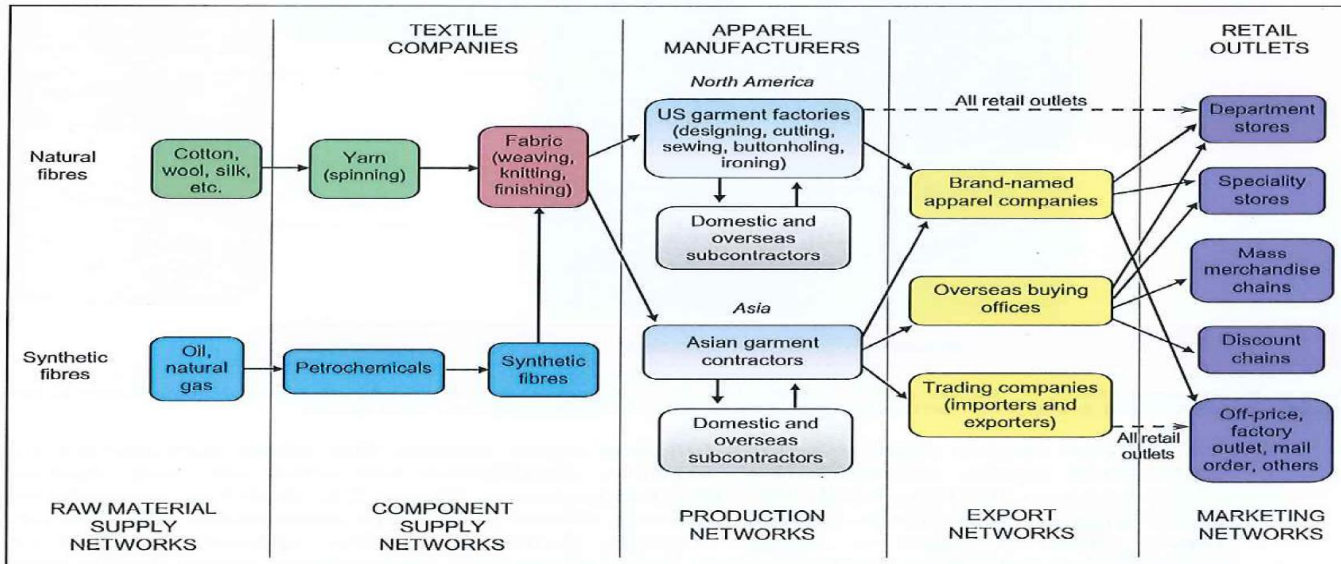
1. **新興国における労働問題**、 2. 先住民の生活および地域社会、 3. 水ストレスの高い地域における水リスク
4. 腐敗防止、 5. 食品サプライチェーンにおけるトレーサビリティおよび持続可能性、 6. 紛争鉱物、 7. 租税回避

<グローバルサプライチェーン・ILO報告書より>

2.1. Production trends

27. Although the dynamics vary across global supply chains depending on the sector and type of goods or services being produced, all have basic common features. A typical global supply chain in manufacturing starts with design, moves into the production, manufacture and coordination of components, and then goes through various intermediary stages towards distribution, retailing and marketing. The simplified global supply chain depicted in figures 2.2 and 2.3 for the apparel and agriculture industries illustrate how different suppliers and contracted firms are involved at diverse nodes of the chain across the globe. As the outsourcing and offshoring model of global supply chains has evolved and expanded, supplier firms are increasingly interconnected through contracting and subcontracting relationships that do not involve direct ownership.

Figure 2.2. Simplified global supply chain in the apparel industry

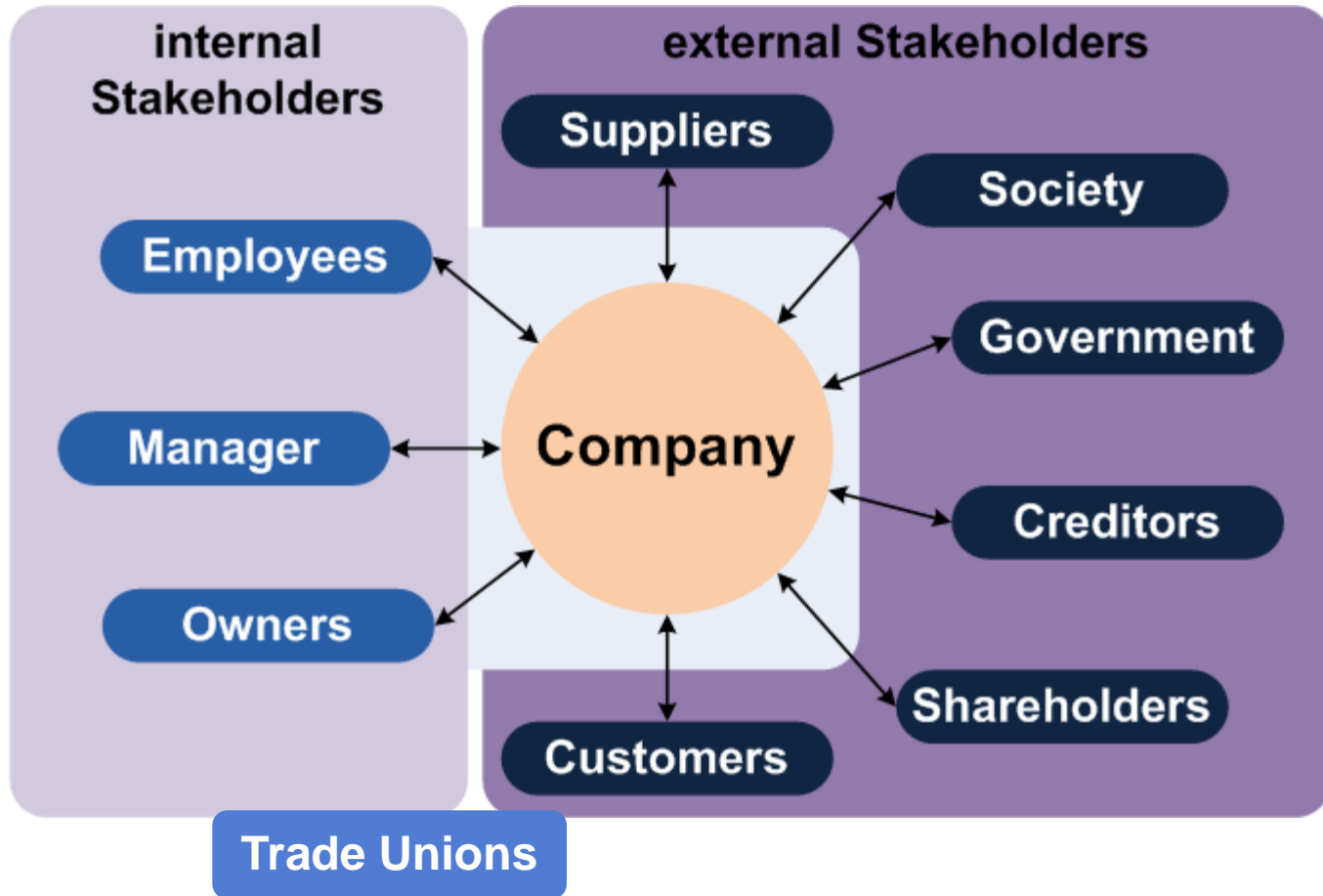


Source: R.P. Appelbaum and G. Gereffi: "Power and profits in the apparel commodity chain", in E. Bonacich et al. (eds): *Global production: The apparel industry in the Pacific Rim* (Temple University Press, 1994), pp. 42–62.

労働CSRとステークホルダー・エンゲージメント

- 労働CSRでのステークホルダーは企業のために働く人たち。
ステークホルダー団体は労働組合、従業員会など。
- ステークホルダー・エンゲージメントのかたちは、団体交渉、労使協議、職場での対話、インフォーマルな話し合いなど。
- 労働分野のステークホルダー・エンゲージメントの先進国は例えばドイツ。5名以上の企業に従業員組織の設置と対話を義務付け。
労働協約が全国の労働者をカバーする割合は62.5%。(日本は16%)
- 日本の大企業正社員のエンゲージメントは世界のトップクラス。大企業の労使協議制度の普及率は80%以上。

内部と外部のステークホルダー



ステークホルダー・エンゲージメントの実践に向けて

- ・ステークホルダー・エンゲージメントの理解
 - ・NPO/NGOなどとの出会いと交流
 - ・企業のステークホルダーの特定
- そして出発



ステークホルダー・エンゲージメント
の実践

企業の活動に影響を与えるような、
しっかりした、双方向のコミュニケーション

これまでのエンゲージメント
の経験を踏まえて
・労使の協議、株主、消費者
との対話など

<資 料>

○ILO(国際労働機関)ホームページ

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

○ILO駐日事務所のホームページ

<http://www.ilo.org/tokyo/lang--ja/index.htm>

○ILO基本条約(中核的労働基準)の説明(ヒューライツ大阪)

<http://www.hurights.or.jp/japan/aside/business-and-human-rights/2012/07/ilo.html>

○ILO多国籍企業三者宣言

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/downloads/multi2007.pdf>

○「労働CSR」についてのILO本部多国籍企業局長解説ビデオ

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468097/lang--en/index.htm

○「労働CSRとディーセントワーク」についてのILO駐日代表の説明

<http://www.jinken-net.com/close-up/1410.html>

○ILO:グローバル・サプライチェーン報告(2016年)

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468097/lang--en/index.htm

○日本ILO協議会のホームページ

<http://www.iloj.org/>



Thank you for your kind attention.

ILO Association of Japan