



Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム

JP-MIRAI『責任ある外国人労働者の受入れ 企業協働プログラム2023』のご紹介

2023年2月3日

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)事務局

実施主体:一般社団法人JP-MIRAIサービス

(2023年6月1日より、一般社団法人JP-MIRAIに改組予定)

お問合せ先 : e-mail: info@jp-mirai.or.jp

電話: 03-6261-5539



I . JP-MIRAIについて	3
1. JP-MIRAIの組織概要	3
2. JP-MIRAIの主な活動	7
II . 『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』	18
1. 取り組み課題	19
2. 2022年相談・救済パイロット事業と教訓	21
3. 『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』	25
4. まとめ	36
参考資料 1:ビジネスと人権に関する国内外の動き	39
参考資料 2:2022年・相談救済パイロット事業概要	55



I . JP-MIRAI について

(1) JP-MIRAI とは？

日本国内の外国人労働者の課題に真摯に取り組み、責任をもって外国人労働者を受入れ、「**選ばれる日本**」となることを目指し、2020年11月に民間企業・自治体・NPO・学識者・弁護士など多様なステークホルダーが集まり設立された**任意団体**です(2023年2月現在)。



2020/11/16
設立フォーラム

(2) 私たちが目指す社会

国連持続可能な開発目標(SDGs)やビジネスと人権に関する国連指導原則などにおいて、外国人労働者の権利を保護し、労働環境・生活環境を改善することは、世界的な社会課題とされています。

日本においても、働く外国人が増え経済社会の重要な一翼を担う中、これらの課題解決に真摯に取り組み、責任をもって外国人労働者を受入れ、「**選ばれる日本**」となることが重要です。

私たちは、外国人労働者が安心して働き生活できるディーセントワークの実現を通じて、**包摂的な経済成長と持続的な社会の実現を目指します。**

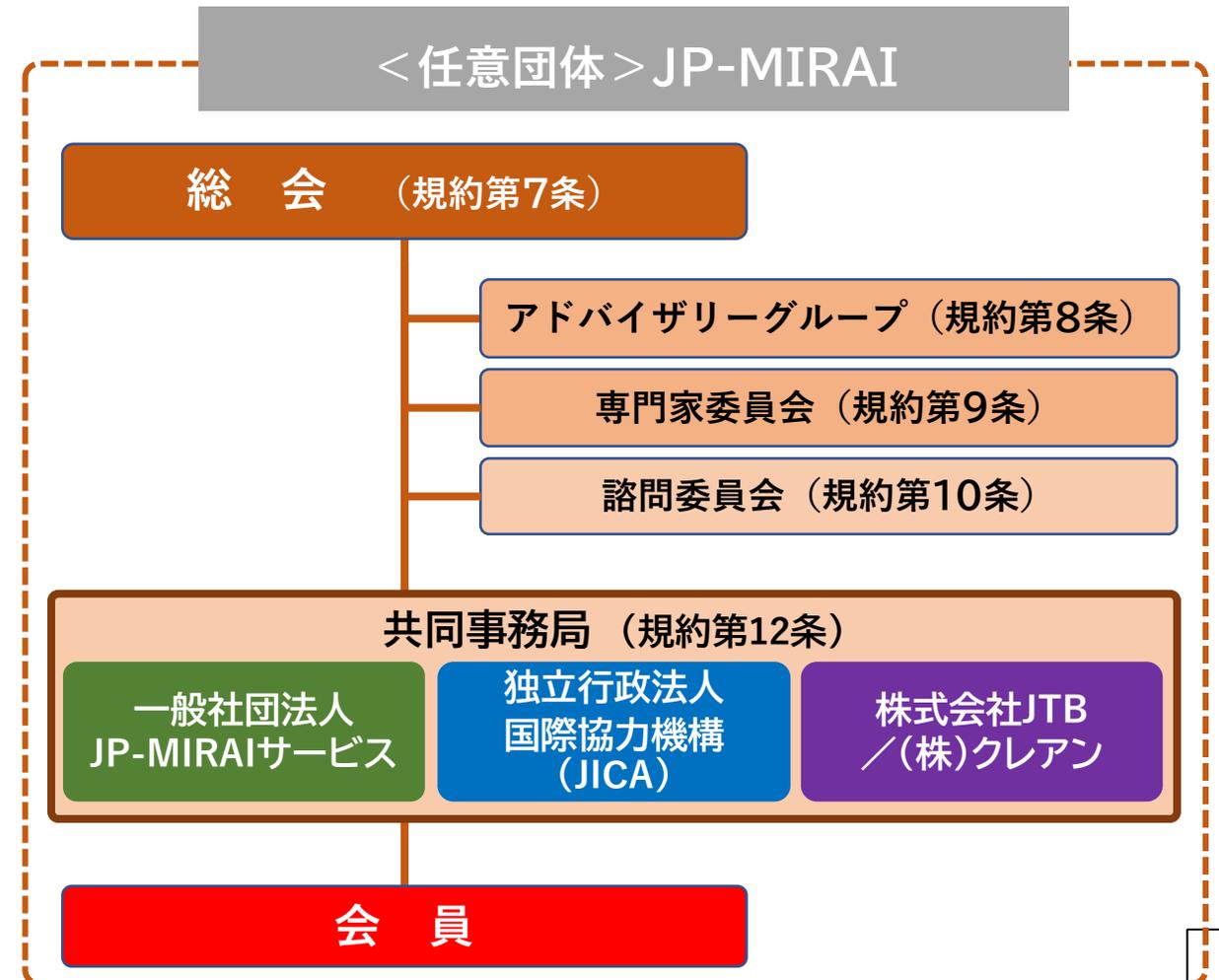


(3) 会員 団体・個人 601 (2023年2月2日現在)

『行動原則』及び『会員規約』を遵守し、活動参加・協力して頂ける団体・個人はどなたでも参加申込み可。会費は現時点で無料。

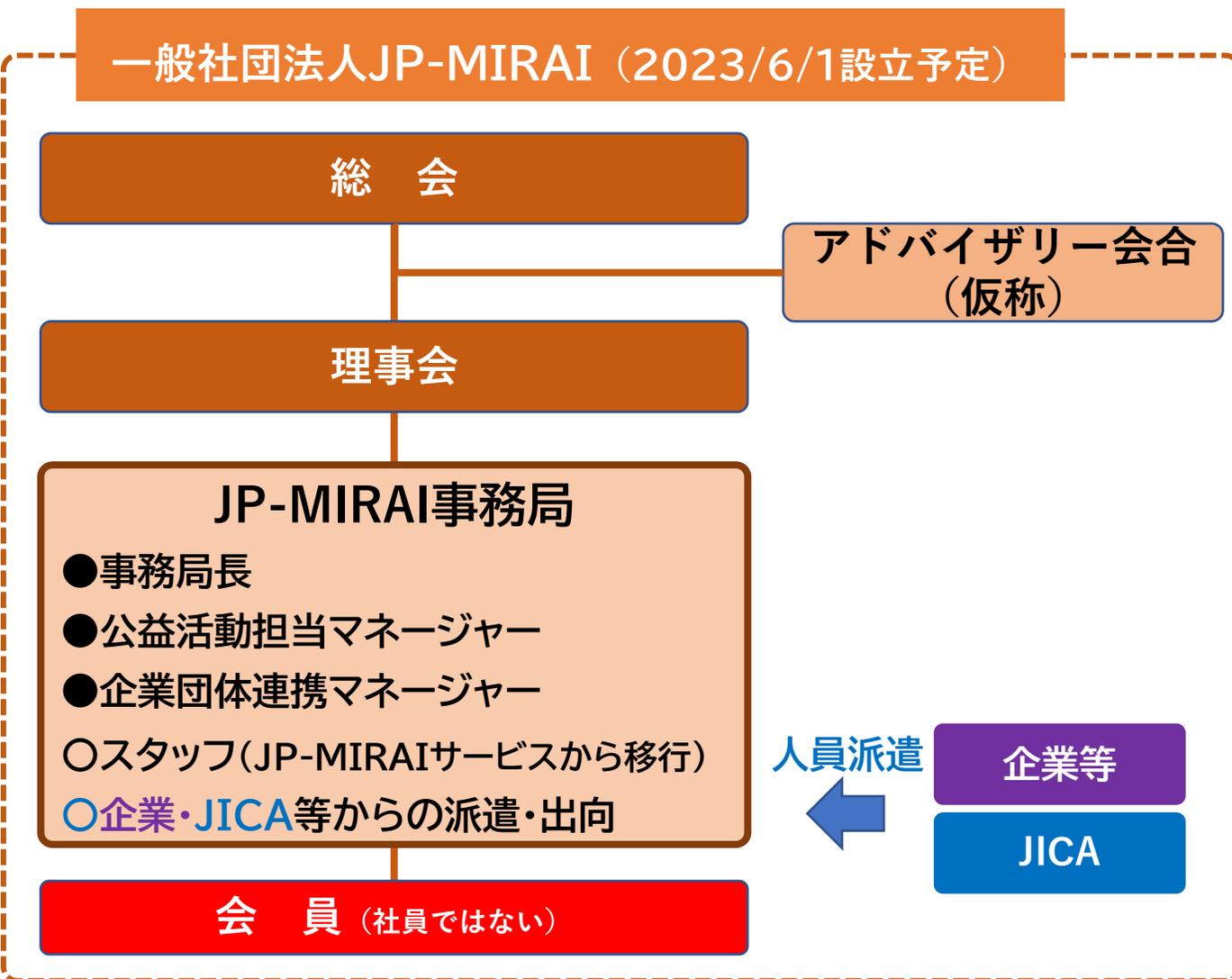
団体	数	個人	数
事業会社	181	研究者	44
業界団体	14	弁護士・行政書士・社労士	70
人材紹介業	41	その他個人	114
監理団体・登録支援機関	59		
送出し機関	8		
自治体	10		
NPO/NGO	58		
各国大使館	2		

(4) 組織体制 2023年2月現在、下図のとおり。2023年6月以降の体制は、次ページの通り。





2023年以降の体制(案)



①**法人**: 自立性・透明性を高めるため、2023年6月1日付で組織改編を行い、一般社団法人「JP-MIRAIサービス」を「JP-MIRAI」に改組し、事業を継承予定。

②**総会**: 法律・定款に定める社員総会でなく、内規により設立する。従来通り、「JP-MIRAI会員」が参加し、事業方針や役員等人事重要な規約改正の承認を行う。

③**理事会**: 現行「一般社団法人JP-MIRAIサービス」の理事に非営利組織の代表者を2名追加し、バランスの取れた体制構築を行う。

④**アドバイザー会合(仮称)**: 法律・定款には位置付けず、内規により現行のアドバイザー会合、専門家会合、諮問委員会を統合した、助言組織と位置付ける。

【構成案】	
経済団体・業界団体	3名以内
民間企業代表	3名以内
専門家	3名以内
労働組合、NGO	2名以内
外国人代表	2名以内



各委員、役員等名簿(2023年2月現在、2023年6月の新体制移行後は改めて臨時総会で決定。)

アドバイザー・グループ (2022年12月9日総会承認)

田中 賢了	国民生活産業・消費者団体連合会 事務局長
富吉 賢一	日本繊維産業連盟 副会長
鈴木 啓	株式会社 良品計画 常勤監査役 <オブザーバー>
氏家 啓一	一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 事務局次長
工藤 尚美	株式会社 オリジネーター 取締役 専務執行役員/一般社団法人 外国人雇用協議会 理事

専門家委員会 (2022年12月9日総会承認)

指宿 昭一	外国人技能実習生問題弁護士連絡会 共同代表
山田 美和	独立行政法人 日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所 新領域研究センター長
万城目 正雄	東海大学 教養学部 教授
大辻 成季	日本労働組合総連合会東京都連合会 地域局 次長
平川 秀行	全日本金属産業労働組合協議会 事務局次長/国際局長 <オブザーバー>
ウスビ・サコ	京都精華大学 前学長(マリ出身)
フィ・ホア	ONE-VALUE株式会社 代表取締役 (ベトナム出身)

諮問委員 (2022年7月5日総会承認)

大辻 成季	日本労働組合総連合会東京都連合会 地域局 次長
岡本 真人	帝人フロンティア株式会社 環境安全・品質保証部長
蔵元 左近	ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク 弁護士
神村 大輔	東京弁護士会 ADR委員会 前委員長
平川 秀行	全日本金属産業労働組合協議会 事務局次長/国際局長 <オブザーバー>
山田 美和	独立行政法人 日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所 新領域研究センター長

(一般社団法人) JP-MIRAIサービス

任意団体JP-MIRAIが会員団体等の資金を得て協働事業を円滑に実施することを目的とし、2022年3月18日に設立された団体。

代表理事	矢吹 公敏 (東京弁護士会 前会長)
理事	奥山 洋介 (トヨタ自動車 人事部グローバル労政室室長)
理事	穴戸 健一 (独立行政法人 国際協力機構 理事長特別補佐)
理事	鉤流 まゆみ (セブンアンドアイホールディングス執行役員)
監事	藪田 綾子 (株式会社クラン 代表取締役)



With Migrant Workers

1. 外国人労働者との情報共有・共助

1-1. JP-MIRAIポータルサイト(アプリ)業務

- ・ 来日前の人材にも普及し、日本の制度や魅力を発信し、トラブルを軽減
- ・ 外国人労働者の声を聴く／『外国人労働者セルフチェックシート』の導入

1-2. JP-MIRAIアシスト業務(JICAロット)

- ・ JP-MIRAIポータル登録者向け相談窓口運用(継続)
- ・ 外国人労働者向けADR利用促進(東京弁護士会との連携事業)(継続)
- ・ 外国人労働者支援団体・個人(会員)との情報共有・ネットワーク構築

1-3. JP-MIRAIフレンズ業務 **実施主体:(一社)JP-MIRAIサービス**

- ・ 自治体・民間団体・同胞組織との連携などにより利用者の拡大
- ・ 同胞組織等の協力を得た交流会や優良連携事例の表彰

2023年6月1日より、1-1及び1-2を除くすべての活動が、(一社)JP-MIRAIにより、実施される予定です。

2. 『ビジネスと人権』における協働

実施主体:(一社)JP-MIRAIサービス

2-1. 企業・団体支援業務

- ・ 受入企業向け外国労働者受入れガイドライン及び研修
- ・ 送出し国スタディー・ツアー

2-2. JP-MIRAIアシスト(相談・救済)業務

- ・ 相談窓口運営(企業ロット)
- ・ 外国人労働者向けADR利用促進(東京弁護士会連携事業)

2-3. JP-MIRAI認証業務

- ・ JP-MIRAI認証基準の作成
- ・ ネットワーク構築(認証団体との協業)、認証発行

2-4. 海外サプライチェーン管理業務

With Private Sector

3. 学びあいと内外への発信

3-1. 会員の取組みの促進・支援業務

- ・ 会員が行動原則に則った優良活動事例を公開

3-2. 学びあい促進業務

- ・ 入門セミナー、JP-MIRAIサロン、新規会員意見交換会
- ・ 勉強会、研究会、自治体勉強会

3-3. 外国人労働者の受入れに関する調査研究

- ・ 国際規範・法令調査研究分科会
- ・ ゼロフィー分科会、・認証分科会
- ・ 人材育成・定着分科会

3-4. 国内・海外への情報発信

With Multi-stakeholders



1-1. 「JP-MIRAIポータル」リリース！（2022年3月～）

With Migrant Workers

外国人労働者に役立つ情報をポータルサイト&アプリにて提供する



コンテンツ例



9言語対応!!!

JP-MIRAIポータルサイトへのアクセスはこちらから



<https://portal.jp-mirai.org/>

【特徴その1】

海外（送出し国）での普及により、日本の魅力や（キャリア形成）、制度や正しい参加方法などについて発信。

【特徴その2】

日本国内では、生活や労働上必要な知識を分かりやすく解説し、公的機関のホームページ等へ誘導。



1-1. 「外国人労働者セルフチェックシート」(仮称)導入 **(NEW)**



(1)目的:外国人労働者が直面する重大な人権侵害及び重大な法令違反などを早期に察知し、必要な対応を行う。

(2)対象者(案):JP-MIRAIポータルに登録しているすべての外国人。

(3)質問方法(案):

外国人労働者に対する人身取引・強制労働・重大な法令違反などの人権侵害リスクについて、約30問程度の平易な質問(母国語、9か国語対応)を行なう。

(4)実施方法(案):

来日後から定期的に(3か月~6か月)の頻度で質問項目をプッシュ通知。

→重大な問題が場合、常時回答を促し、**重大な違反の発生をリアルタイム把握!**

With Migrant Workers

外国人労働者の回答において、重大なリスク・懸念がある場合、本人に説明を行い、関連サイトまたは、JP-MIRAIアシストに誘導(**外国人労働者のエンパワーメント**)

With Private Sector

問題事例の緊急アラート・救済及び個人情報保護に配慮しつつ、契約企業・団体に人権リスクとして報告(**企業・団体の人権デューデリジェンスの取組みに貢献**)。

With Multi-stakeholders

集計結果については、個人情報と切り離して公表(**社会啓発**)。



1-2. 外国人労働者向け相談窓口「JP-MIRAIアシスト」

パイロット事業実施中！(2022年5月～)

With Migrant Workers

JP-MIRAIアシスト
「相談・救済窓口基盤整備事業」<JICA資金>

だれでも、「仕事のこと」「健康のこと」「生活のこと」「子どもの学校のこと」「行政手続き」など、なんでも相談することができます。秘密は守ります。働いているところに言いません。

毎日9言語対応

英語 English	中国語 中文	スペイン語 Espanol
ポルトガル語 Portugals	タガログ語 Tagalog	インドネシア語 Bahasa Indonesia
ミャンマー語 Myanmar	ベトナム語 Tiếng Việt	やさしい日本語

期間 2022年5月23日から2023年4月30日まで
AM10:00～PM6:00 月曜日～土曜日 日曜日・休日9:00～10:00

ここから相談

相談したいときは <https://portal.jp-mirai.org> をご覧ください。
はじめにメールアドレスとパスワードを決めていただくください。

企業名 | 無料コード |

※本事業は、一般財団法人 JP-MIRAI サービスが参加企業との協力的に行う事業であり、事務局は JP-MIRAI サービスにあり、事務局で、電話対応の受付時間がない場合は、03-6363-6884(24時間)です。
JP-MIRAI サービスに関するお問い合わせは info@jp-mirai.or.jp までお願いいたします。

「相談・救済窓口基盤整備事業」<JICA資金>

- (1) 目的: 相談窓口及び救済メカニズム(ADR)構築に向けたパイロット事業
- (2) 協力団体: JP-MIRAI会員(非営利活動に限り無償利用可)
- (3) 対象外国人: JP-MIRAI会員(非営利)が支援する外国人労働者等

(4) 業務内容

- ① 相談窓口(9言語対応、何でも相談可。行政やNGOと連携)
- ② 伴走支援(外国人労働者だけで解決困難な事案への試行的対応)
- ③ 救済メカニズム(東京弁護士会が設置する外国人労働者ADRの利用促進)
- ④ ネットワーク構築・情報共有(自治体・支援団体との勉強会等を開催)

→事例の積み重ねることにより、よりよい相談窓口・救済メカニズムを構築!

ポータルサイトから登録した外国人
ならだれでも利用可能





1-3. 「JP-MIRAIフレンズ」スタート！（2022年8月）

日本で働く外国人と日本人の間のコミュニケーションサイト

日本に住むあなたに
外国人と日本人のコミュニケーションサイト
JP-MIRAIフレンズ
日本人と外国人がお互いに助け合えるアプリが誕生！

責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム(JP-MIRAI)が運営するJP-MIRAIポータルに外国人と日本人のコミュニケーションサイトが追加されます！

好きなカテゴリーで近くの友達・仲間・イベントを検索できます！

- 生活会費 料理・お祝い
- イベント会費 スポーツ
- 教室・スクール 日本語 英語 料理 音楽
- 助け合い 翻訳・通訳 助け合い/お祝い

「地元の歴史・文化を知りたい」「日本語教えてほしい」「サッカーしたい」「ラウンジ音楽が好きな仲間が欲しい」「ベトナム料理を習ってみたい」など目的に合わせて活用できます！

対応言語
日本語・英語・中国語・ベトナム語・タガログ語・インドネシア語・ミャンマー語・ポルトガル語・スペイン語

内容
・外国人支援が初めての方にもサポートがあります。
・優待事例表彰など多くの方に参加いただける工夫をしていきます。
・対応言語：投稿・返信も自動翻訳されます。
・自動翻訳はGoogle翻訳（9月中旬に対応予定）
・投稿・返信は9言語以外も対応予定

お問い合わせ先
お問い合わせ先
一社社団法人JP-MIRAIサービス
friends@jp-mirai.jp

アクセスはこちら
iOS版
Android版

運営主体
JP-MIRAI共同事務局
(JP-MIRAIサービス)

体健預金活用事業
SAFOR

<背景・コンセプト>

- 外国人に対する各種アンケート調査で、「日本人の友人がいないのが残念」との回答が多数あり。
- 団体に属していなくとも、「何かお役に立ちたい」という日本人が多い。
- 双方向の支援で、外国人も頼られることによって、『自己肯定感』の向上・孤立防止。

<特徴>

- お役に立ちたい事やイベントを投稿可能。
- 位置情報等を利用した近くの友達やイベントを検索できます。
- Google翻訳機能を利用した投稿・返信の自動翻訳。
- サポーター研修を実施中。
- 優良交流事例や「いいね！」大賞を表彰・紹介します。

JP-MIRAIフレンズ
のご利用はこちらから
(JP-MIRAIアプリ)



iOS版



アンドロイド版

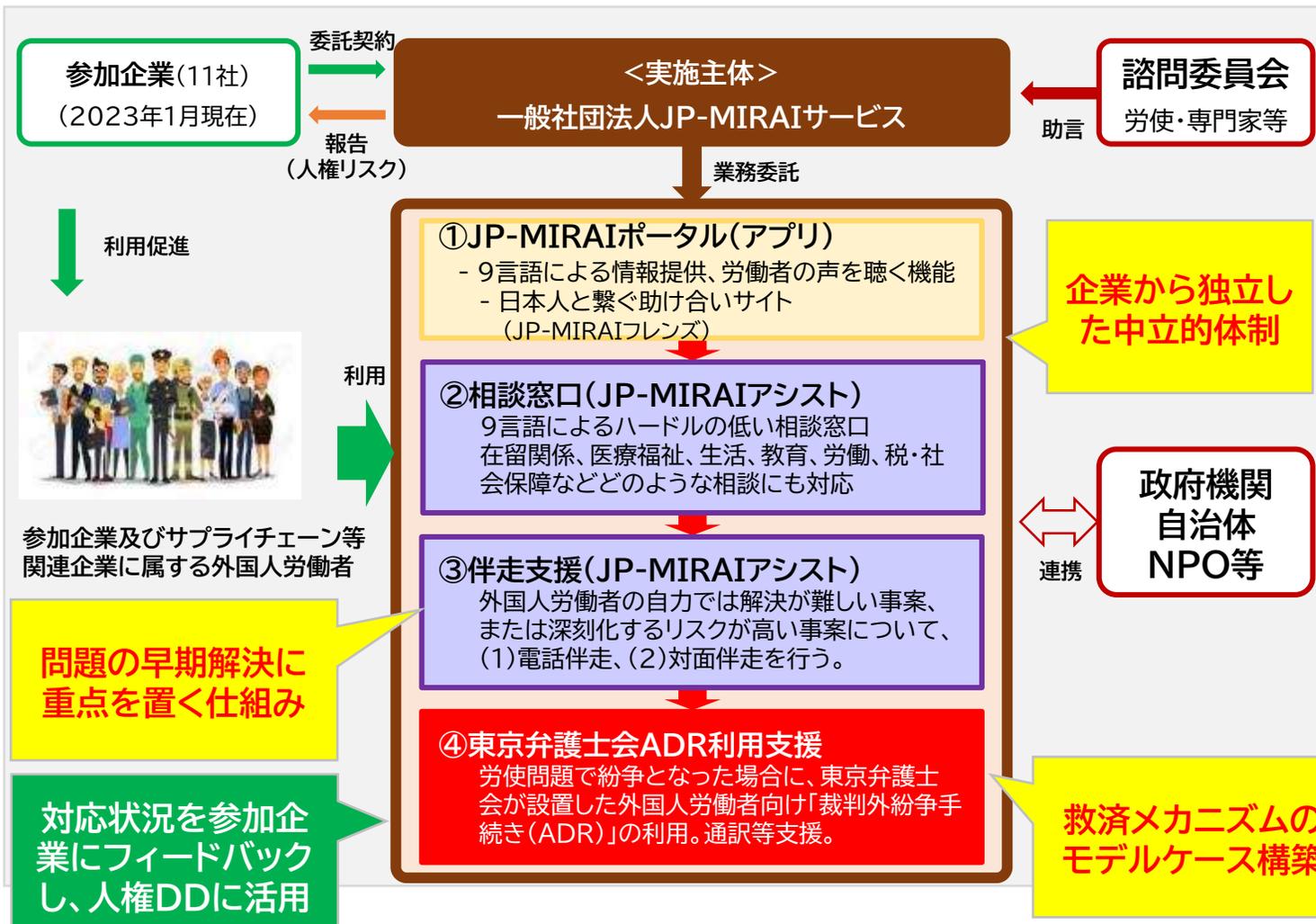
本事業は、(一社)JP-MIRAIサービスが、休眠預金事業を利用して実施しています。



2-2. 「JP-MIRAIアシスト」(2022年パイロット事業)

With Private Sector

①人権デューデリジェンスの仕組み確立への貢献及び②救済メカニズムのモデルケース作り



実施要領<抜粋>

期 間:2022年5月～1年間 (2023年度以降本格実施予定)

対象者:参加企業及び関連法人に係る外国人労働者

(日本で勤務する方なら在留資格問わず、日本人からの問い合わせにも対応)

対応言語:9言語

英語、中国語、ベトナム語、タガログ語、インドネシア語、ミャンマー語、ポルトガル語、スペイン語、日本語

参加費用(税込、2023年1月現在):

- 対象とする外国人労働者数が1,500人以下の企業:165万円
- 中小企業:16.5万円

リンク : [JP-MIRAI相談・救済パイロット事業\(企業ロット\) - Japan Mirai](#)

問合せ : (一社)JP-MIRAIサービス

e-mail: info@jp-mirai.or.jp

電話:03-6261-5539



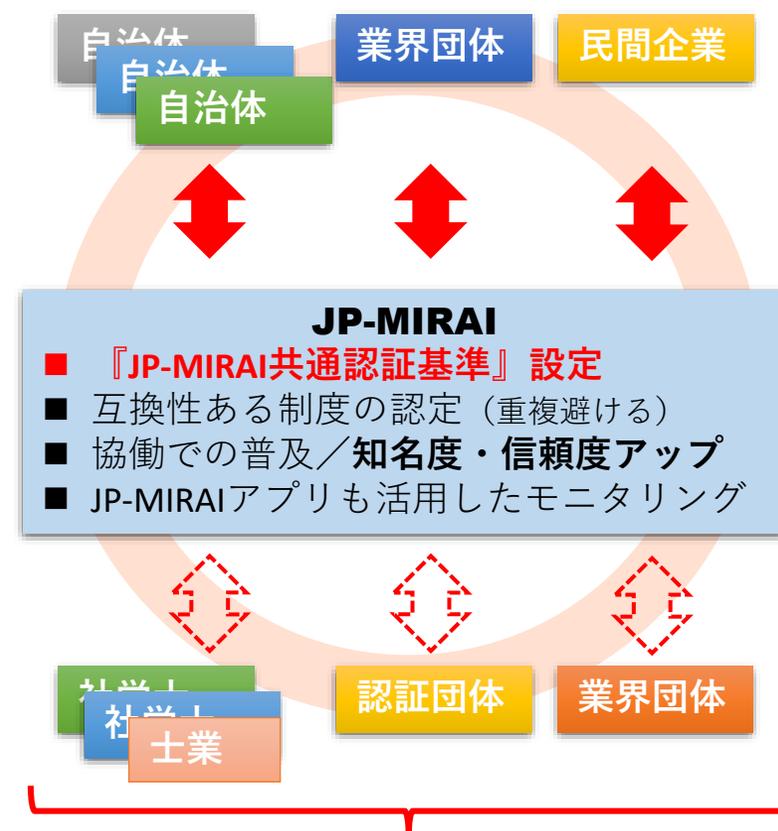
2-3. 「JP-MIRAI認証制度」(仮称) の構築(NEW)

With Private Sector

(1)目的:①適正な受け入れに取り組む企業／監理団体／登録支援機関などのインセンティブ向上、及び認証を取得した雇用主や監理団体等が選ばれる仕組み(安全な移民労働者の雇用ルート)の構築。

(2)基本方針:

- ① より多くの組織と連携し、既存の取組みと可能な限り連動性高い制度を目指す。
- ② 国内・海外での認知度を上げる。
- ③ 「外国人労働者セルフチェック」機能等を活用して、低コストで精度の高い制度とし、中小企業含め、より多くの事業者が取得可能な認証制度を目指す。
- ④ 受入れ企業向けの制度を優先し、監理団体/登録支援機関向け制度は次年度。



- JP-MIRAI**
- 『JP-MIRAI共通認証基準』設定
 - 互換性ある制度の認定 (重複避ける)
 - 協働での普及／知名度・信頼度アップ
 - JP-MIRAIアプリも活用したモニタリング

士業団体や民間事業者等との連携により、審査を担う人材のネットワークを構築し、**地方の中小企業でも安価に取得できる制度の構築を目指す。**

イメージ

自己チェックシート
(受入企業/団体)

入会時審査を兼ねる

JP-MIRAI Basic



現場監査
(民間、自治体、業界団体、社労士等が実施)

報告書提出

JP-MIRAI Silver



外国人労働者セルフチェックシート

モニタリング導入

JP-MIRAI Gold



3-2. セミナー・勉強会等

With Multi-stakeholders

JP-MIRAIでは、会員の理解促進のために様々な研究会、勉強会、セミナー等を実施し、資料や動画をWebサイト上で公開しています。2023年は、会員間の交流など多様な活動を展開する予定です。

■2022年開催実績(ご参考)

諸外国のビジネスと人権の取り組み研究会(全3回)

- 2月15日 第1回「世界の潮流と日本政府の方針」
- 2月22日 第2回「欧米諸国の取り組み」
- 3月8日 第3回「民間セクターの人権の取り組み」

「選ばれる日本に向けた望ましい外国人材受け入れ制度を考える」研究会(全3回)

- 5月31日 第1回「移住労働者の脆弱性」
- 6月30日 第2回「送出し国ごとの労働者の脆弱性の違い」
- 7月28日 第3回「受入国と移住労働者の脆弱性~受入国の制度は移住労働者の脆弱性に影響するか」

受入企業・団体等の認証について考える研究会(全3回)

- 8月25日 第1回「自治体および業界団体の取り組みから学ぶ」
- 10月13日 第2回「グローバルスタンダードを目指すためには」
- 11月17日 第3回「民間企業の取組みとJP-MIRAIの役割」

セミナー

- 1月14日 「徹底討論・日本の外国人労働者受入れのあるべき将来像は」(会員限定)
- 1月21日 「支援者・雇用主向けツール共有会」(会員限定)
- 2月21日 「中小建設業界・外国人受入れ事例共有座談会」
- 7月5日 「公開フォーラム『「選ばれる日本」に向けたJP-MIRAIの挑戦~」
- 9月14日 「外国人支援者向け研修会(沖縄)」
- 11月21日 「東南アジアのNGO『Issara Institute』に学ぶ~グローバルサプライチェーンにおける労働問題への対処~」
- 11月24日 「責任ある企業行動セミナー ~日本繊維産業連盟および日本政府のガイドラインから考える企業の行動~」



3-2. セミナー・勉強会等

With Multi-stakeholders

自治体・国際交流協会等勉強会
2023年は、政策、ITなど共通課題を予定

■2022年開催実績(ご参考)

JICA九州-宮崎大学 合同セミナーシリーズ:戦略的な高度外国人材導入と選ばれる地方ー『宮崎-バングラデシュ・モデル』(全3回)

4月27日 第1回
6月27日 第2回
8月4~5日 第3回



【宮崎のIT企業で働くJICA卒業生との意見交換】(写真:宮崎大学)



【秋田県庁上で議論を交わアクションプランの作成】(写真:宮崎大学)

「グローバル・ハタラクラスぐんま」と連携の可能性について(群馬大学結城恵教授ご講演)

5月25日

会員活動報告会

～優良な取り組みの共有を半期に一度開催

■2022年開催実績(ご参考)

➤ 7月5日 上期活動報告会(7団体)

- ①株式会社アルプスビジネスクリエーション
- ②イオン株式会社
- ③株式会社アシックス
- ④ミズノ株式会社
- ⑤公益財団法人沖縄県国際交流・人材育成財団
- ⑥非営利活動法人Adovo
- ⑦吉開章氏

➤ 11月18日 下期活動報告会(7団体)

- ①加山興業株式会社
- ②協同組合ビジネスナビ
- ③明治ホールディングス株式会社
- ④一般社団法人外国人介護職員支援センター
- ⑤樽松佐一氏
- ⑥公益財団法人国際労務管理財団
- ⑦一般社団法人磐田国際交流協会



3-4. 国内外への発信

With Multi-stakeholders

会員間の協力

■2022年開催実績(ご参考)

- 1月21日「在日ベトナム人実態調査報告会～在日ベトナム人が抱える課題と今後に向けての取組～」(ONE-VALUE株式会社コラボ)
- 1月25日「日系人の受入の経験に学ぶ共生社会の在り方」(JICA+JP-MIRAIコラボ)
- 2月3日「日本のアルキ方 -国内日系人、デカセギからプロフェッショナリズムへ-」(JICA+JP-MIRAIコラボ)

➢ JP-MIRAI youth(若年層の活動の支援)

勉強会・交流会「大恩寺インタビュー～支援の形を言葉に～」

関係機関への発信

- OECD移民課長との面談(JP-MIRAI説明)
- Mercy Corp(USAID委託)、UNDP、ILO等への説明
- 米国大使館、ドイツ大使館、各国大使館との面談

国内・海外への発信

■2022年開催実績(ご参考)



6月27日 ISSARA
Institute訪問



8月8日 在京タイ大使館
公使・参事官(労働担当)面談



8月10日 「『選ばれる国』になるためにー共生社会実現へのアジェンダ」(経団連・JCIE・JICA共催、JP-MIRAI後援)にてJP-MIRAIの取り組みを報告(写真:JICA)



3-4. 国内外への発信

With Multi-stakeholders

■ ホームページ、SNS、ニュースレターで情報発信



■ 2022年主な報道実績

媒体名	掲載日	内容
サステナブル・ブランド ジャパン	5月31日	「外国人労働者の人権救済へ トヨタやセブン&アイなど複数企業の協業が始動」(記事)
毎日新聞	6月14日	朝刊5面社説「供給網めぐり人権侵害働き手守る意識と行動を」(記事)
NHKおはよう日本	6月23日	JP-MIRAI外国人労働者相談救済パイロット事業の紹介(映像)
繊維ニュース	7月7日	2面「JICAなど 外国人材に選ばれる日本に 活動報告会で課題共有」(記事)
織研新聞	7月7日	4面「責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム 会員活動報告会を開催」(記事)
THE JAPAN TIMES	9月5日	JAPAN'S FOREIGN WORKERS FACE A NEW POST- COVID LANDSCAPE(記事)



Ⅱ. 『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

現状認識

我が国の少子高齢化・生産年齢人口の減少に伴い、経済成長や日本の社会を維持していくためには、外国人労働者の受入れの拡大が不可避な状況にあります。一方で、これまで外国人材を送り出してきたアジアの国々でも、著しい経済成長や少子化などにより、外国人労働者が日本に来るメリットが相対的に低下しています。

移民労働者は、リクルートから就労に至るプロセスにおいて、情報の非対称性や雇用主の優越的な地位の乱用、異文化に対する配慮の欠如などにより、**脆弱な立場**に置かれており、日本国内でも外国人労働者の人権侵害などが頻繁に報道されています。

選ばれる国となるためには、人権を守る国として、送出し国の若者から**信頼**されることが不可欠です。

企業が果たすべき役割

また、日本の社会経済の発展に向けて、**選ばれる国**となるためには、外国人労働者が安心して働き生活でき、ディーセントワークの実現が不可欠です。

特に、外国人を雇用する企業やその製品やサービスを利用する大手企業(ブランドホルダー)の責任は大きく、国際社会においても**サプライチェーン管理の取組み**が進んでいます。

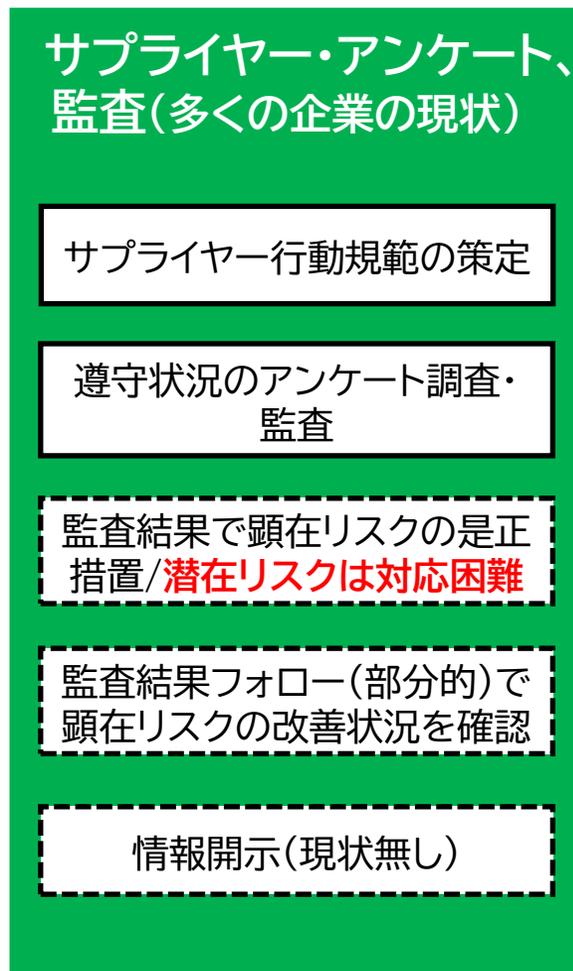
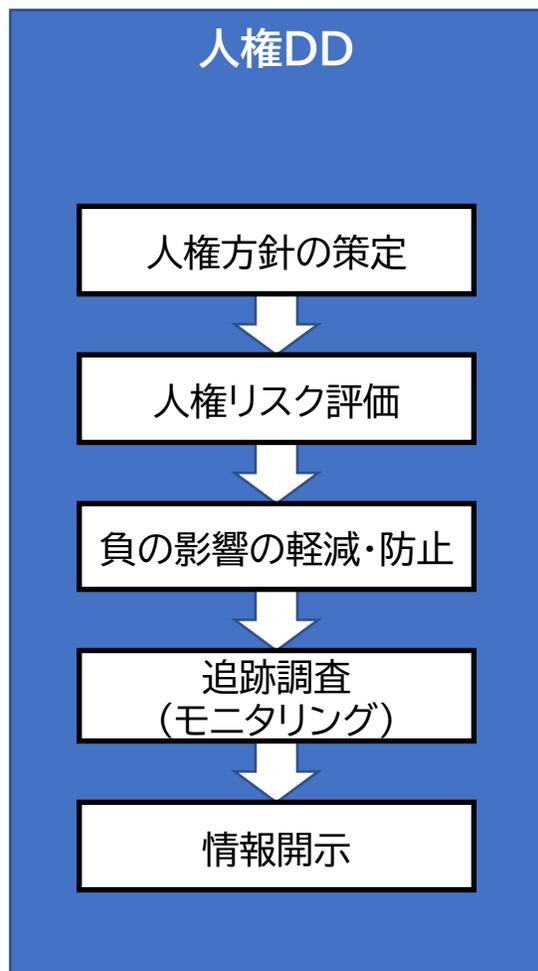
JP-MIRAIでは、2022年から、相談窓口・救済メカニズムのパイロット事業実施と経験を積み重ねてきましたが、これらの経験も踏まえ、個社で取り組むことが難しいサプライチェーン管理や救済メカニズムなどに**協働で取り組むためのプログラム**を実施することになりました。より多くの企業の参画をお待ちしております。



(1) 国連ビジネスと人権指導原則において、企業が「人権デュー・デリジェンス」で求められる取り組み

現状と課題

- サプライチェーン管理を徹底していくためのサプライヤー行動規範の導入や機能強化を図り、サプライヤーへの要請内容をより明確にする。
- 労働者の声を聞くことで、サプライチェーンの潜在的な人権リスクを把握する。
- 人権リスクの評価で、原因の把握と対策の実施。
- モニタリング機能でPDCAを回しDDの実効性向上。

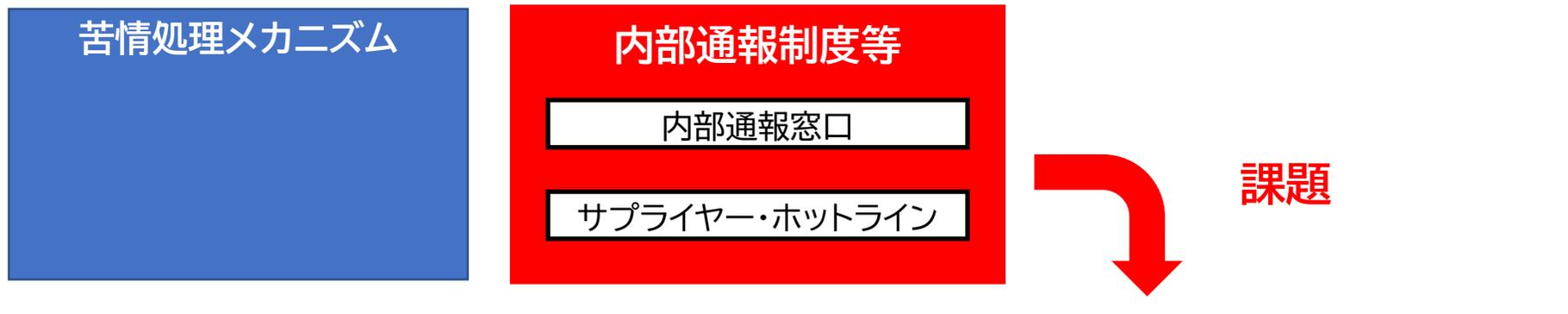


- 人権DDは、5割の企業が実施しているが、自社・グループ会社が中心で、**サプライチェーンの上流管理は不十分で欧米との競争力に懸念が生じる。**
- **潜在的な人権リスクの把握**方法がわからない。リスクに対する対策や是正策を打てない。**モニタリングの仕組みが無いPDCAが回らない。**



(2) 国連ビジネスと人権指導原則において企業が、「苦情処理メカニズム」に求められる取り組み

- 苦情処理メカニズムは、モニタリングシステムを利用し、サプライヤーの労働者までカバーする。
- 共同の取り組みで公平な仲裁による救済の実施。



	内部通報制度	サプライヤー・ホットライン
利用者	自社・グループ会社の役員、従業員、パート、派遣社員等 ※ サプライチェーンの労働者が対象外	サプライヤー・製造委託先の経営者、営業担当者が一般的 ※ サプライチェーンの労働者が対象外
利用可能言語	日本語、英語 ※ 外国人労働者の母国語相談不可	日本語(英語) ※ 外国人労働者の母国語相談不可
対象案件	法令・社内規範に関連する問題に限定されていることが一般的 ※ サプライヤーや製造委託先に通報システムが無い場合、サプライチェーン全体のリスクマネジメント管理ができず、苦情処理も外部通報になるリスク高。	自社・グループ会社の調達担当者の不正行為(行動規範違反等)に限定されていることが一般的 ※ 第三者通報でなく、通報し辛く機能していない。 ※ サプライヤー内の労働者の声を受け止める受け皿がない



パイロット事業から得られた教訓(2023年1月時点)

- (1)参加法人:11社(株式会社アイシン、味の素株式会社、いすゞ自動車株式会社、花王株式会社、株式会社SUBARU、株式会社セブン&アイホールディングス、株式会社ORJ、トヨタ自動車株式会社、豊田通商株式会社、三井不動産株式会社、株式会社良品計画)
- (2)関連法人・外国人労働者数:約100社、約2,000名(参加法人からの申告数)
- (3)相談実績:非公表(伴走支援、ADR実績なし)
- (4)参加法人から提起された課題:以下の通り





Ⅱ-3.『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

(1)基本方針

- 背景 景:2022年に実施した外国人労働者向け相談・救済パイロット事業の経験及び会員企業、専門家・アドバイザーの意見を踏まえ、2023年は、事業内容を見直した上で本格実施を行う。
- 事業目的: ①相談窓口及び救済メカニズムを通じて、参加企業の国内のサプライチェーンで勤務する外国人労働者の課題の解決を支援し、
②新たに導入する外国人労働者に対する人権侵害リスク把握の結果共有及び相談内容に情報共有等を通じて、参加企業の人権DDを側面支援し、
③研修やアドバイザー・弁護士助言、参加間での経験共有、
により、参加企業及びSC企業をサポートする。
- 活動ごとの対応方針
 1. **企業の理解促進活動の拡充**
 - ①企業向け研修開催(年数回程度、関連法人(サプライヤー等)関係者も参加可能)
 - ②個別サポート(アドバイザー、弁護士(利用上限有り))、コンサルタント等紹介(コンサルタントは各社契約)
 - ③スタディツアー実施(有償、年数回、2023年はベトナム、インドネシア等)
 2. **外国人労働者の潜在的な人権リスクのリアルタイム把握(人権DD及び早期対応強化)【8ページ参照】**
 - ①外国人労働者セルフチェックシート導入 →個人情報保護に留意しつつ、情報を参加法人にフィードバック(統計処理)。
→深刻な課題が発見された場合には早期対応を可能とする仕組み構築。



Ⅱ－3.『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

(1)基本方針

3. **多言語対応相談窓口**の体制変更(相談件数に合わせた相談員配置見直しなど)
4. **多様なサプライチェーン管理**への対応
 - ①参加方法多様化(サプライヤーとJP-MIRAIサービスの直接契約など)
 - ②報告方法改善(深刻な相談及び弁護士伴走の場合の参加企業への情報共有(個人情報提供は外国人労働者同意が前提))
 - ③**公益通報制度との連動**(外国人労働者同意の場合、参加法人の内部通報窓口につき、モニタリングに移行)
 - ④業界団体や監理団体、登録支援機関等が雇用主と協力して、モニタリングに活用することも可能。
5. **救済メカニズム(ADR)**の本格稼働(東京弁護士会連携)
6. **その他諸改善**(①業務フロー整理／明確化、②アプリ改善、③情報セキュリティ強化、④事務局体制強化など)
7. **スケールメリットによるコストダウン**(より多くの企業の参加を得る)
8. 参加企業間及びステークホルダー間での経験・事例共有
9. 企業の参加要件の明確化 ～ブランドホルダーの責務として
 - ① 人権方針(サプライチェーン管理含む)策定
 - ② **関連法人への説明・十分な理解・協力取り付け(サプライチェーンへの段階的な拡大)**
 - ③ 内部通報窓口の整備(サプライヤーが雇用する外国人労働者を対象範囲に含めることを推奨)
 - ④ 問題が発生した場合、自社及び関係法人が外国人労働者に対する不利益行為を取らないことを徹底



Ⅱ-3.『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

(2)プログラムの全体像

企業の取組みの側面支援

2-1.企業・団体支援(NEW)

- ① 受入企業向け外国人労働者受入れガイドライン及び企業向け研修実施
- ② アドバイザー・弁護士助言
- ③ 送出し国スタディー・ツアー
- ④ コンサルタント等紹介

協働して学ぶ

3-2. 研究会・分科会等

- ① 訪日前手数料料研究会
- ② ゼロフィー分科会
- ③ 定期的な意見交換会 等

問題を早期に解決する相談・救済

2-2.JP-MIRAIアシスト(相談・救済)

- ① 相談窓口運営(企業ロット)
- ② 外国人労働者向けADR利用促進(東京弁護士会との連携事業)

相談内容等を企業フィードバック

自社/SCの外国人労働者の課題を把握し、人権DD及び早期対応を強化する

1-1.②『外国人労働者セルフチェックシート』(NEW)

(JP-MIRAIアプリ上で開発中)
データを企業に提供

企業の国内SCにおいて、

- ・外国人労働者の課題解決をサポート
- ・人権侵害リスク情報の共有により人権DDをサポート
- ・学びあい及び助言等により企業の取組みを側面支援

選ばれる企業となる
+よい企業・団体と協業・連携する

2-3. JP-MIRAI認証(NEW)

- ① JP-MIRAI認証基準の作成
- ② ネットワーク構築(認証団体との協業)
- ③ 認証発行

中小企業も参加可能な仕組み

2-4.海外サプライチェーン管理検討(NEW)

3. 国内外への発信(優良事例として)



Ⅱ - 3. 『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

(3) プログラムのオプション及び参加費用(案)

名称	概要	参加費用 (税抜)	企業向け 研修	アドバイ ザー相談	コンサルタ ント等紹介	人権侵害 リスク情報 提供	多言語対応 相談窓口・ 救済メカニ ズム	顧問弁護士 による助言
①責任あるSC管理 基本プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ● 契約企業及び提出いただいたSC企業が研修、アドバイザー・弁護士、相談窓口・救済メカニズム等の各種サービスを利用可能。 ● 契約企業に対し、SC企業の人権侵害リスク情報等提供を行う。 	月額10万円 +SC1社につき月額 5千円増	SC企業含 め利用可	SC企業含 め利用可	紹介のみ (料金が別 途発生)	SC企業含 め利用可	SC企業含 め利用可	利用可能 (年2hまで)
③責任あるSC管理 拡張プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ● 契約企業に対し、①に加え、SCリストにない企業(Tier制限なし)の外国人労働者**に関する人権侵害リスク等も情報提供。 ● 日本人労働者からの相談対応可能。 	月額20万円 +SC1社につき月額 5千円増	SC企業含 め利用可 個別研修会 も対応可能。	SC企業含 め利用可	紹介のみ (料金が別 途発生)	SC企業含 め利用可	SC企業含 め利用可 日本人労働 者からの相談 にも対応 (ADR対象外)	利用可能 (年4hまで)
③企業単独プログ ラム	<ul style="list-style-type: none"> ● 契約企業(単独)での取組みの支援ツール提供。 ● 研修参加・アドバイザー相談、人権リスク情報提供、相談窓口・救済メカニズムなどのサービスが利用可能。 	月額5万円 (中小企業*につい ては、特別優遇として月 額1万円)	利用可	利用可	紹介のみ (料金が別 途発生)	利用可	利用可	<有償>

* 中小企業法に定める常勤従業員300名以下の企業

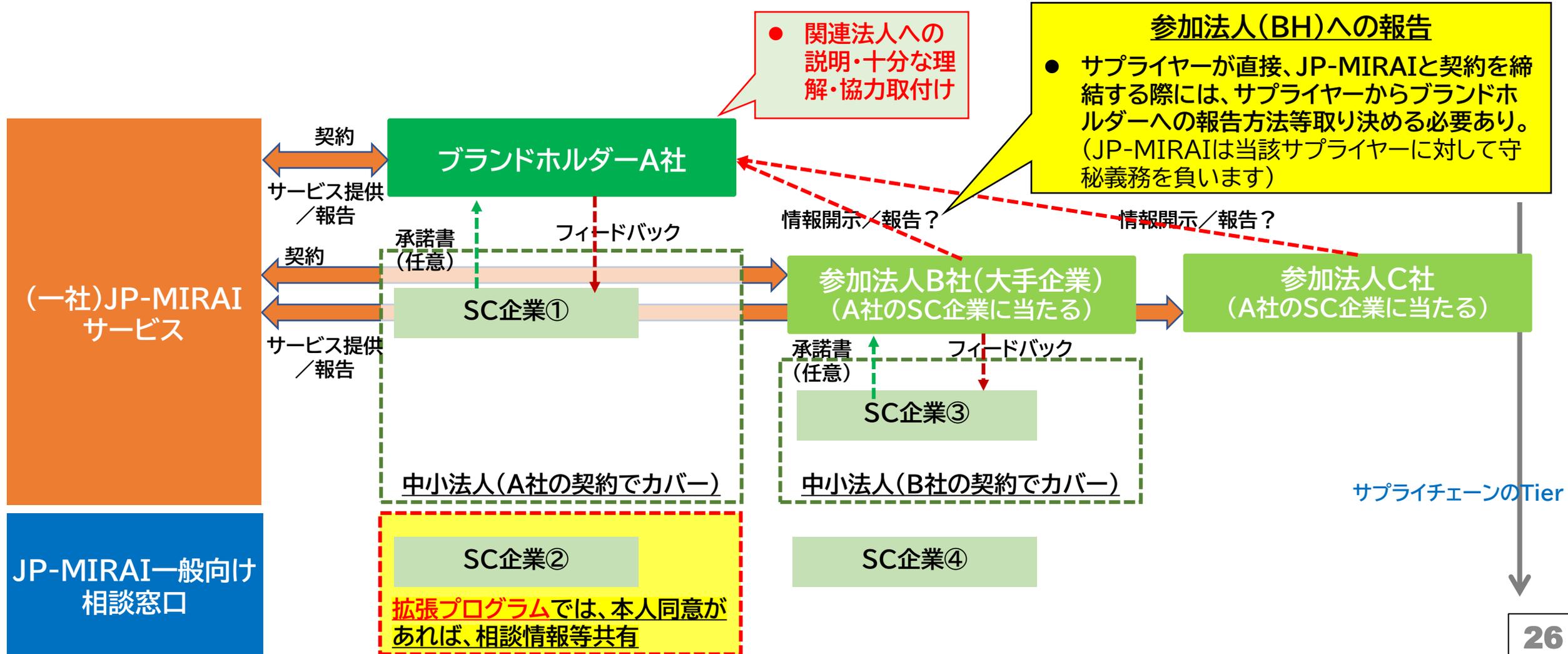
** 契約企業及び関連法人からの周知ルート以外で、JP-MIRAIアプリに登録した一般ユーザー(外国人労働者)で、明らかに当該契約企業の関連法人とみられるもの(注:社名等第3者から見て明らかなものに限る)



Ⅱ-3. 『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

0. 事前検討段階

仕組み導入に先立ち、関係法人（資本関係及びサプライヤー等）との協議により、SC管理の方式を決定。





Ⅱ - 3. 『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

1. 利用準備段階(ご契約後)

(一社) JP-MIRAIサービス

①契約

③関連法人リスト

④チラシ、ポスター
(QRコード入り)

参加法人(Brand Holder)

②SC管理に関する
承諾書(推奨)

⑤チラシ、ポスター
(QRコード入り)

関連法人(雇用主)

(資本関係・サプライチェーン関係の
企業:制限なし)

⑥チラシ、ポスター
利用促進

外国人労働者(アカウント作成)

JP-MIRAIポータル(アプリ)利用
①情報提供機能、②外国人労働者セルフ
チェックシート、③相談窓口等の機能

参加法人(BH)の役割(責務)

- 人権方針(SC管理含む)策定
- 関連法人への説明・十分な理解・協力取り付け
- 内部通報窓口の整備
- 問題が発生した場合、自社及び関係法人が外国人労働者に対する不利益行為を取らないことを徹底

プライバシーポリシー

- 外国人労働者ユーザーがアカウント作成の際に、個人情報保護法に則り作成されたプライバシーポリシーに同意いただきます。
- JP-MIRAIは本人の同意なく、個人情報を外部(参加法人含む)に提供いたしません。

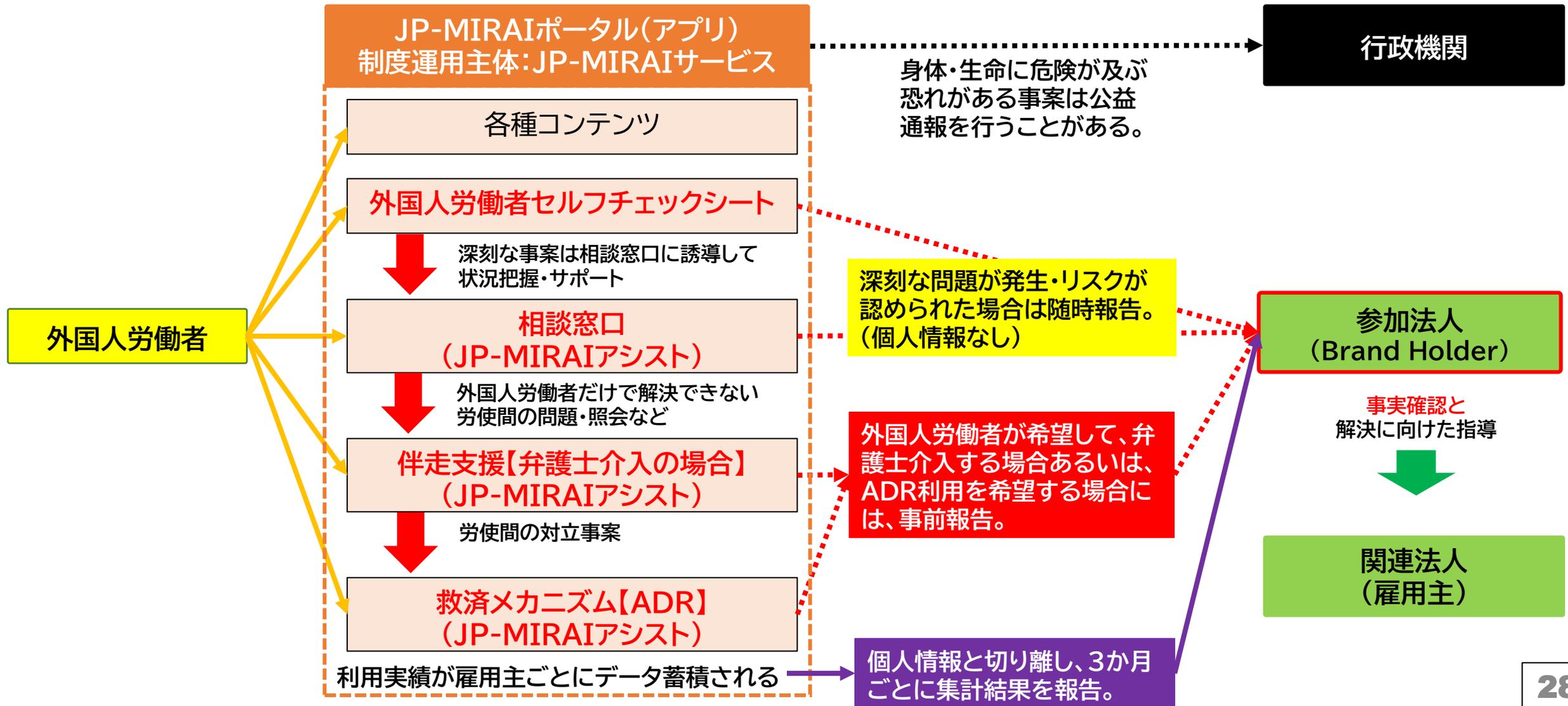


チラシ・ポスター(関連法人ごとに作成)

- 簡単な操作方を9言語で解説(別途操作方法の動画あり)
- チラシ・ポスターには、ポータルサイトへのリンク(参加法人及び関連法人の法人番号含む)のQRコードがついており、このチラシのリンクからアカウントを作成すると、BHと雇用主が特定されます。

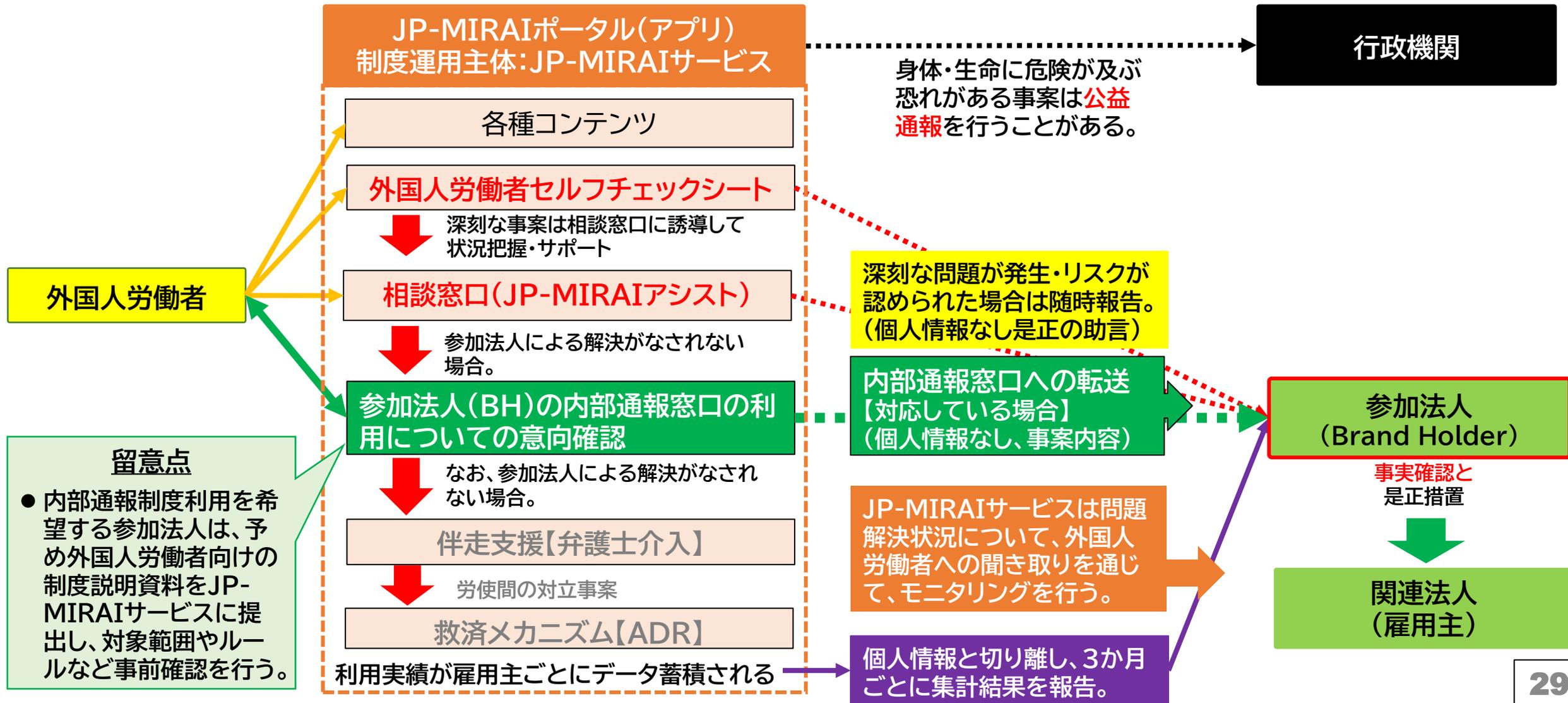


2. JP-MIRAIポータル(アプリ)／JP-MIRAIアシスト利用段階





2. JP-MIRAIポータル(アプリ)／JP-MIRAIアシスト利用【BHの内部通報制度の利用の場合】

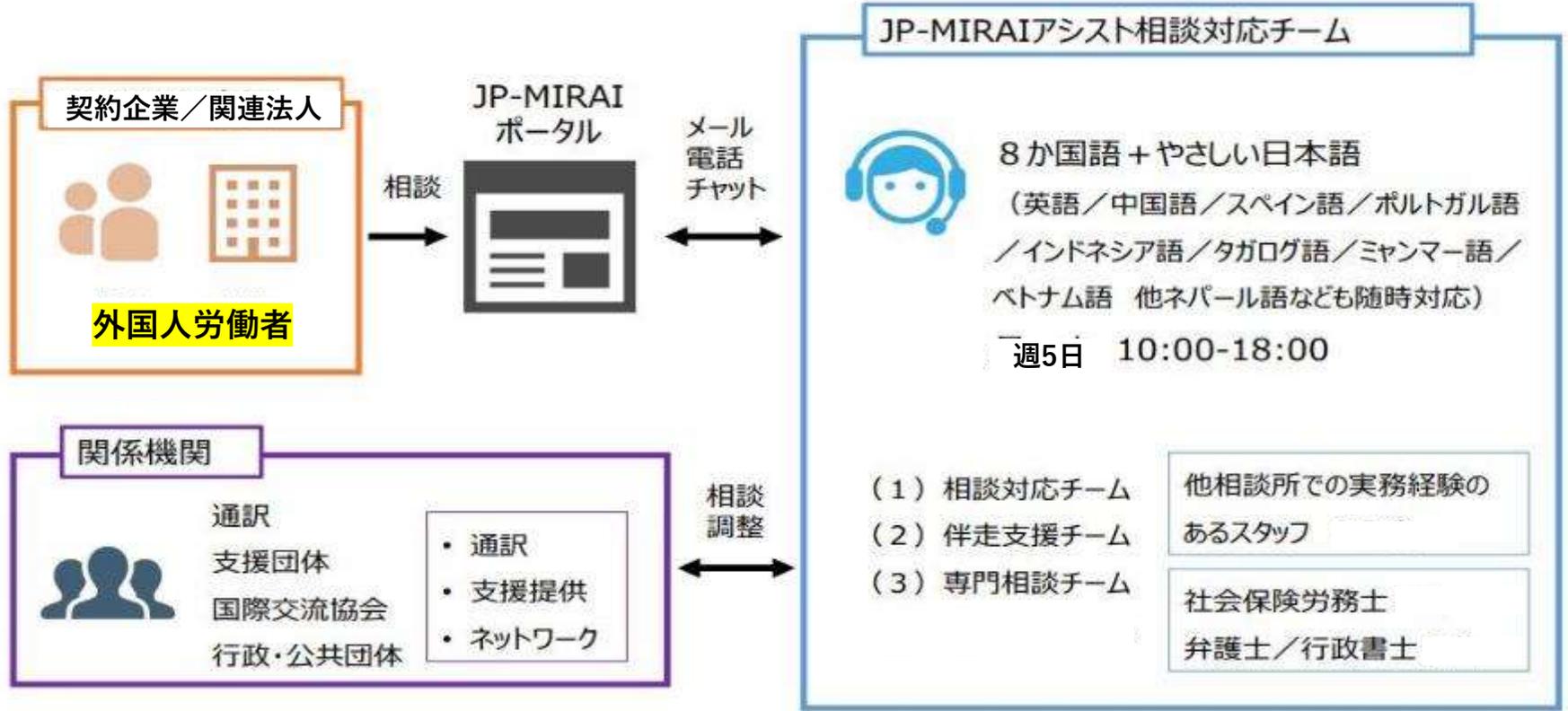




Ⅱ - 3. 『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

2. 相談窓口(JP-MIRAIアシスト)について

実施体制



委託先

名称	特定非営利活動法人 国際活動市民中心 CINGA (Citizen's Network for Global Activities)
事務所	〒101-0051 東京都千代田区神田神保町2-3 神田古書センタービル6F
URL	https://www.cinga.or.jp/
代表	大久保 和夫
設立	2004年10月

東京出入国管理事務所、東京都、外国人技能実習機構等から類似業務に受注経験あり



Ⅱ - 3. 『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

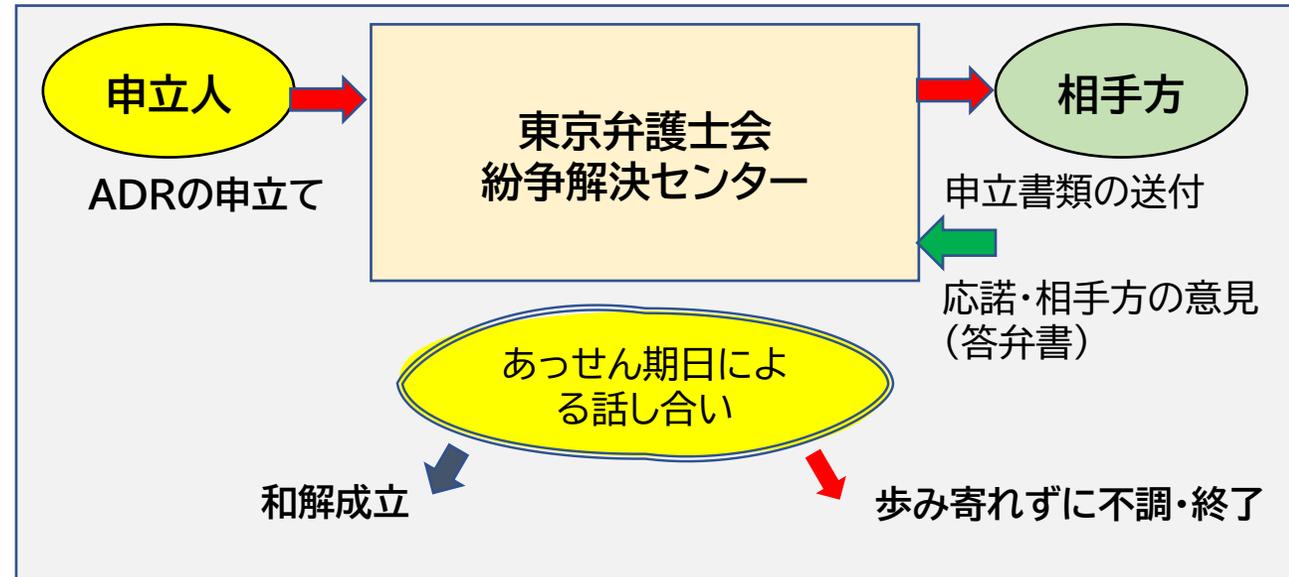
3. 救済メカニズム(東京弁護士会専門ADR利用)について

ADR・・・Alternative Dispute Resolution(裁判に代替する紛争解決手段)

→典型的には、あっせん手続(紛争状態にある当事者間のあるあっせん人が入って、あっせん人が当事者同士の話し合いを支援し、当事者の合意により紛争を解決する手続)

<ADRの特徴>

- 第三者(東京弁護士会)による調停。
⇒中立性、公平性、透明性。
- 裁判に比べて、解決までの日数が短い(多くの場合)。
⇒労使双方にメリット。
- 裁判と異なり、非公開のため情報管理が可能。
⇒レピュテーションリスクの軽減、開示は企業判断。
- 外部通報によるブランドイメージの棄損や訴訟費用を考えると圧倒的にコスパが良い。
⇒プラットフォーム内での事例共有で、案件対応のノウハウの蓄積と活用が可能。
- 話し合いの対象(申立の内容)の自由度が高い(例えば、「理由を説明してほしい」という申立ても可能)。
- 当事者が納得できる結論で和解でき高い満足度が期待できる。
- 未来志向で、相手への共感を持った解決が図れる。

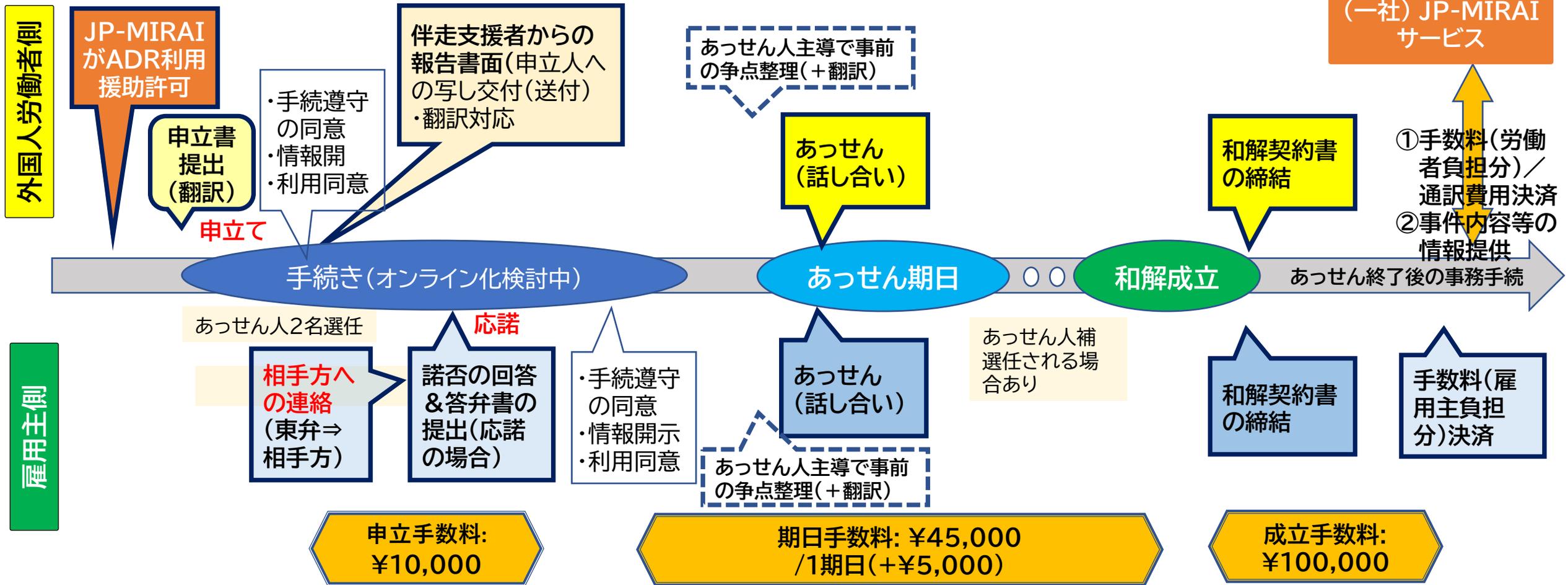


- あっせん人2名体制 — 外国人労働者側の法律実務の知見のある弁護士
あっせん人と使用者側での労働紛争実務の知見のある弁護士あっせん人
- (必要に応じて)通訳を入れたあっせん手続(書面についても、外国人労働者には日本語以外による作成でOKとなるような制度設計)
- 隔地者間でのあっせん手続が可能となるよう、Web会議によるあっせん期日など、オンラインの手続きを活用する予定



Ⅱ-3. 『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

3. 救済メカニズム(東京弁護士会専門ADR利用)について



企業が負担すべき費用: 期日手数料、成立手数料の50%(労働者負担分、通訳経費等はJP-MIRAIが援助)。
 例: 期日3回で和解成立の場合⇒120,000円+通訳経費の50%相当



II-3. 『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

4. 参加法人への定期報告

参加法人には、以下の書式で、四半期ごとに報告します。ただし、外国人労働者セルフチェックシートにより発見された人権侵害事案(原則個人情報なし)や弁護士伴走を行う場合(対象者名あり)には、個別報告を行います。

2023年XX月XX日

XXXXX 社御中

一般社団法人 JIP-MIRAI サービス

「相談救済パイロット事業」四半期報告(案)

〇年〇月〇日付契約に基づき以下の通りを報告させていただきます。

I. 関連法人別相談実績(2022年5月~8月分)

雇用主	相談 (案件数)	相談カテゴリ別内訳					
		労働	在留関係	生活一般	医療福祉	教育	税・社会 保険
参加法人							
関連法人①							
関連法人②							
...							
その他・不明							
合計							

II. 利用状況・アカウント内訳(2022年8月末現在)

雇用主	アカウント数	増減	国籍別内訳			
			A国	B国	C国	D国
参加法人						
関連法人①						
関連法人②						
...						
その他・不明						
合計						

※アカウント数は日本人を除く

III. 相談レベル別内訳(2022年8月末現在)

相談レベル別対応件数	相談カテゴリ別内訳					
	労働	在留関係	生活一般	医療福祉	教育	税・社会 保険
相談						
電話伴走(内訳)						
弁護士伴走(内訳)						
ADR支援(内訳)						
合計						

IV. 相談概要

申告事例①/労働・電話伴走支援: X社に雇用されたAさんより、「実際の残業より、支払われている残業料が少ないがどう対応すべきか?」との相談があった。/相談員が実際の給与明細等を確認し、明らかにルールを逸脱している可能性が高いため、Aさんに対して、雇用主に申し入れるようにアドバイスした。数日後、Aさんから会社の説明がよくわからないため、直接相談してほしいとの要望あり。弁護士による対応に切り替えて、弁護士から雇用主に連絡した結果、「未払い分を支払うこと、本人に不利な措置を取らないこと」を確認したため、対応完了。

※深刻なケースは解決に支援をされない限り関連法人名も含めて随時報告します。
※本人が帰まない場合は、時に個人が特定されないよう最大限の配慮。

V. その他特記事項

<参考資料>

パイロット事業全体の相談実績(2022年5月~8月分)

相談レベル別対応件数	相談カテゴリ別内訳					
	労働	在留関係	生活一般	医療福祉	教育	税・社会 保険
相談						
電話伴走(内訳)						
弁護士伴走(内訳)						
ADR支援(内訳)						
合計						

特記すべき相談事例(パイロット事業全体)

事例①/労働・電話伴走支援: Aさんより、「実際の残業より、支払われている残業料が少ないがどう対応すべきか?」との相談があった。/相談員が実際の給与明細等を確認し、明らかにルールを逸脱している可能性が高いため、Aさんに対して、雇用主に申し入れるようにアドバイスした。数日後、Aさんから会社の説明がよくわからないため、直接相談してほしいとの要望あり。弁護士による対応に切り替えて、弁護士から雇用主に連絡した結果、「未払い分を支払うこと、本人に不利な措置を取らないこと」を確認したため、対応完了。

事例②/労働・電話伴走支援: Bさんより、「実際の残業より、支払われている残業料が少ないがどう対応すべきか?」との相談があった。/相談員が実際の給与明細等を確認し、明らかにルールを逸脱している可能性が高いため、Aさんに対して、雇用主に申し入れるようにアドバイスした。数日後、Bさんから会社の説明がよくわからないため、直接相談してほしいとの要望あり。弁護士による対応に切り替えて、弁護士から雇用主に連絡した結果、「未払い分を支払うこと、本人に不利な措置を取らないこと」を確認したため、対応完了。

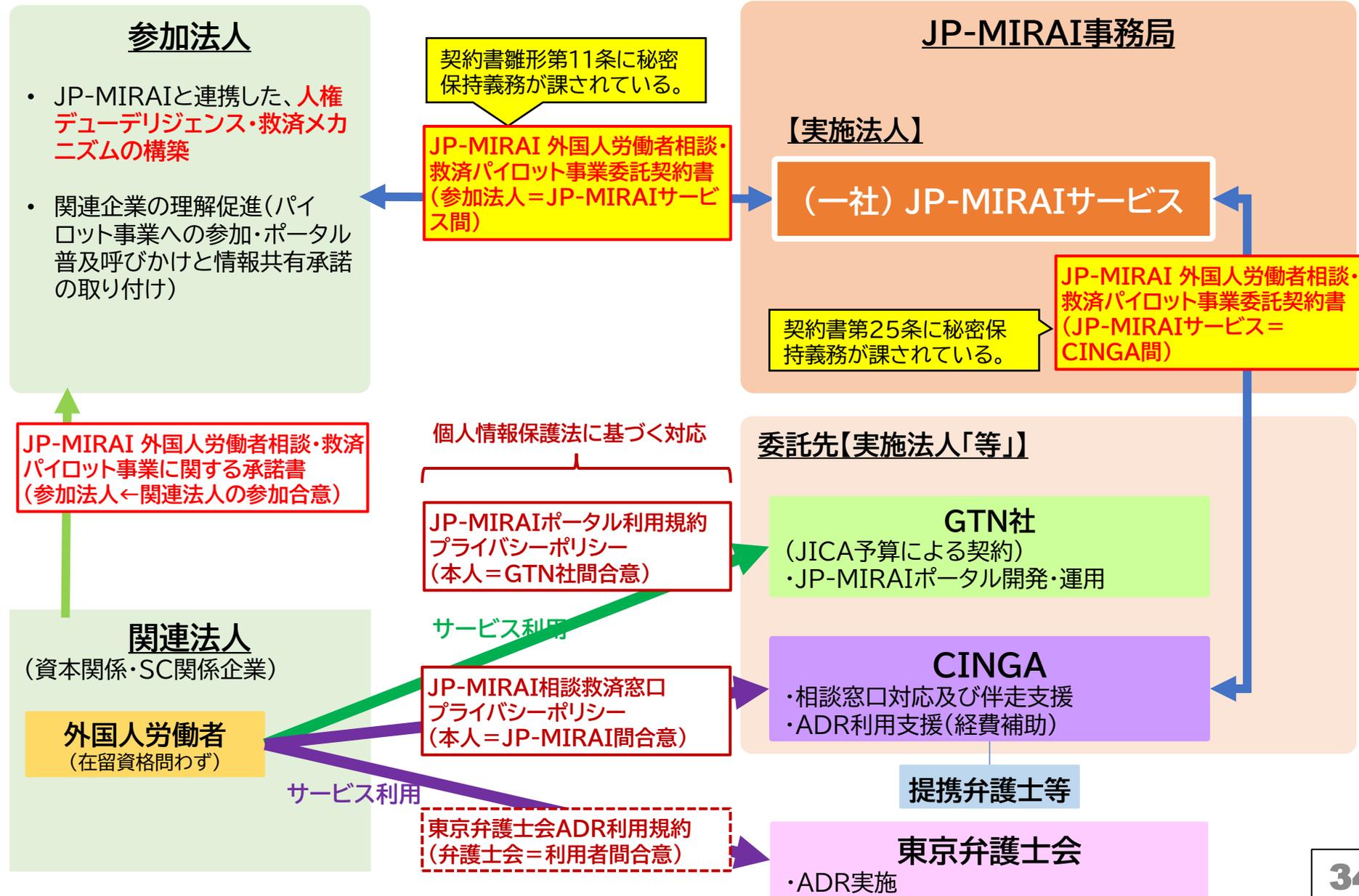
事例③/教育・弁護士伴走支援: Cさんより、「本国から随伴することになった子供の教育について、雇用主や私の進めど自治体と相談したが、言葉のハンディがあり、子供が馴染んだがらずに困っている」との相談があった。/相談員が学校や教育委員会が関係する結果、居住する自治体では、日本語が十分でない子供に対しては、特別学校に入れる対応をとっており、相談者の子供はそれゆえ帰国していることが判明。たまたま母国に外国にルーツをもつ子供の教育を支援するNGOがあり、相談した結果、ボランティアの配置などフォローしていただくことになった。対応完了。



Ⅱ-3.『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』

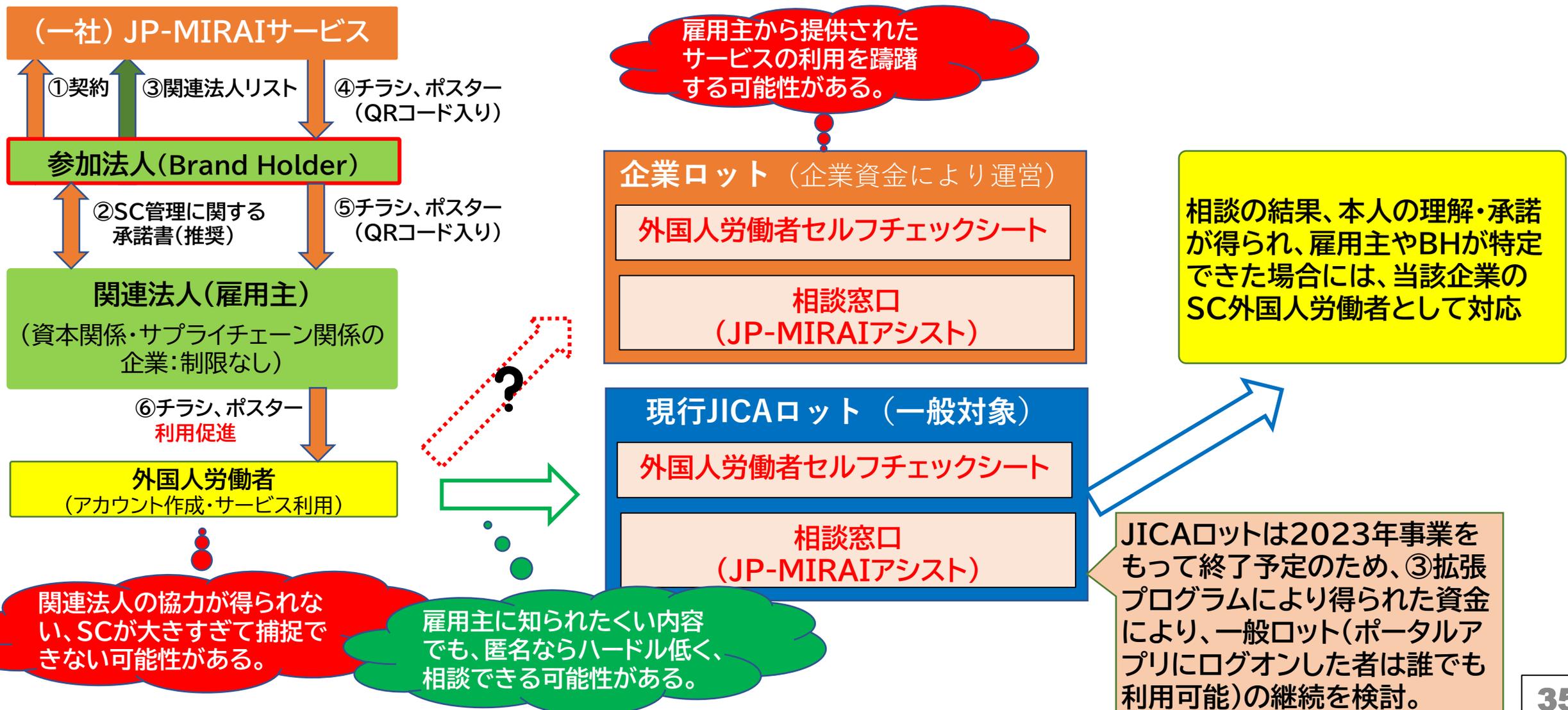
5. 情報管理

右図のとおり、個別契約、覚書、本人との利用規約合意により、相談内容の秘密保持及び個人情報情報は守られている。
よりレベルの高い情報管理（プライバシーマークレベル）を行うため、2023年3月までに内規の整備、PC/クラウド等のハードウェア整備等を行う予定。



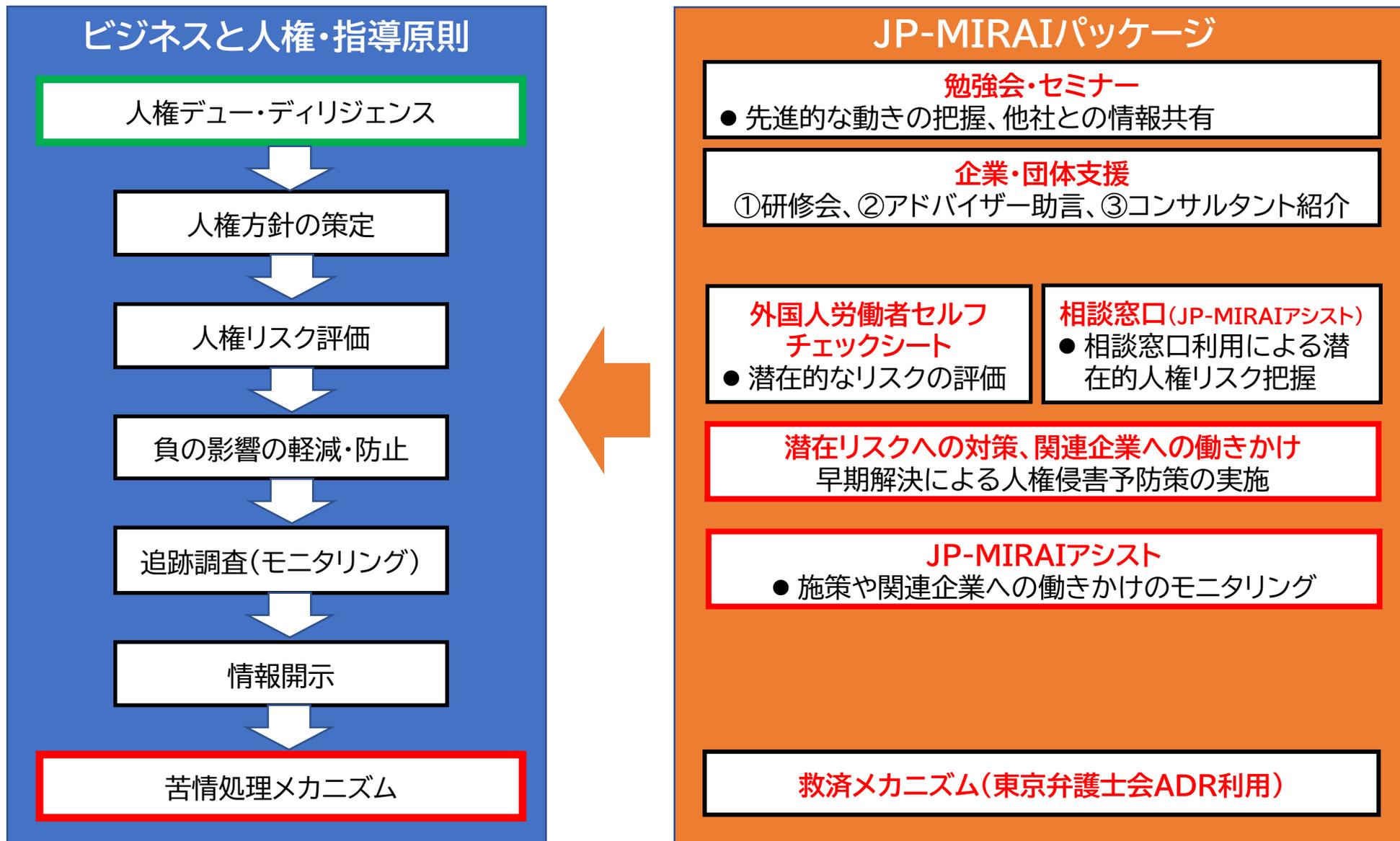


6. より広範にサプライチェーンの外国人労働者の課題を解決するために【②拡張プログラムのみ】





「企業協働プログラム2023」は、ビジネスと『人権・指導原則』が企業に求める取り組みに必要なツールを提供します。





「企業協働プログラム2023」は、内部通報制度、サプライヤーホットラインとの比較しても、利点があります。

	内部通報制度	サプライヤー・ホットライン	JP-MIRAI企業協働プログラム
利用者	<p>自社・グループ会社の役員、従業員、パート、派遣社員等</p> <p>※サプライチェーンの労働者が対象外</p>	<p>サプライヤー・製造委託先の経営者、営業担当者が一般的</p> <p>※サプライチェーンの労働者が対象外</p>	<p>バリューチェーンで働く外国人労働者を中心としたライツホルダー全般</p>
利用可能言語	<p>日本語、英語</p> <p>※外国人労働者の母国語による相談ができない</p>	<p>日本語(英語)</p> <p>※外国人労働者の母国語による相談ができない</p>	<p>多言語対応</p>
対象案件	<p>法令・社内規範に関連する問題に限定されていることが一般的</p> <p>※サプライヤーや製造委託先に通報システムが無い場合、サプライチェーン全体のリスクマネジメント管理ができず、苦情処理も外部通報になるリスクが高い。</p>	<p>自社・グループ会社の調達担当者の不正行為(行動規範違反等)に限定されていることが一般的</p> <p>※第3者通報でないため、通報し辛く機能していない。</p> <p>※サプライヤー内の労働者の声を受け止める受け皿がない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業活動が外国人労働者に負の影響を与えること全て(サプライチェーンを含む人権、環境等の問題) ● 法令・社内規範に抵触する可能性の案件も対象とし、内部通報と連携して処理 ● 委託先(CINGA)が煩雑な受付業務を代行。企業の責任案件の選別と生活案件の自主伴走支援



「企業協働プログラム2023」の救済メカニズム(東京弁護士会専門ADR利用)はビジネスと人権・指導原則で求められている要件を満たしています。

	指導原則の苦情処理メカニズムに求められる要件	JP-MIRAIアシストのADR
正当性	苦情処理メカニズムが公正に運営され、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーから信頼を得ていること。	労働者へのエンパワーメントや労働者側弁護士による伴走支援で信頼関係を構築
利用可能性	苦情処理メカニズムの利用が見込まれる全てのステークホルダーに周知され、例えば使用言語や識字能力、報復への恐れ等の視点からその利用に支障がある者には適切な支援が提供されていること。	労働者個人のスマホから多言語対応で通報可能なシステムを導入。個人情報や公益通報者保護法に準じて保護
予測可能性	苦情処理の段階に応じて目安となる所要時間が明示された、明確で周知された手続が提供され、手続の種類や結果、履行の監視方法が明確であること。	仲裁裁定にかかる時間を明示し、仲裁の結果が履行されているかをアシストを使ってモニタリング
公平性	苦情申立人が、公正に、十分な情報を提供された状態で、敬意を払われながら苦情処理メカニズムに参加するために必要な情報源、助言や専門知識に、合理的なアクセスが確保されるよう努めていること。	第三者機関の東京弁護士会による労働者側と企業側の弁護士2名による中立的な仲裁
透明性	苦情申立人に手続の経過について十分な説明をし、かつ、手続の実効性について信頼を得て、問題となっている公共の関心に応えるために十分な情報を提供すること。	弁護士による仲裁過程の逐次報告と裁定結果に関する丁寧な説明
権利適合性	苦情処理メカニズムの結果と救済の双方が、国際的に認められた人権の考え方と適合していることを確保すること。	ビジネスと人権に関する指導原則に基づく仲裁と結果のモニタリング実施
持続的な学習源	苦情処理メカニズムを改善し、将来の苦情や人権侵害を予防するための教訓を得るために関連措置を活用すること。	ADRに至る経緯の分析と人権DDへのフィードバックのプラットフォーム内での共有
対話に基づくこと	苦情処理メカニズムの制度設計や成果について、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーと協議し、苦情に対処して解決するための手段としての対話に焦点を当てること。	ADRに至る前の人権DDのPDCAサイクルにおける労働者への伴走と受け入れ企業への予防策の実施を通じた対話の推進



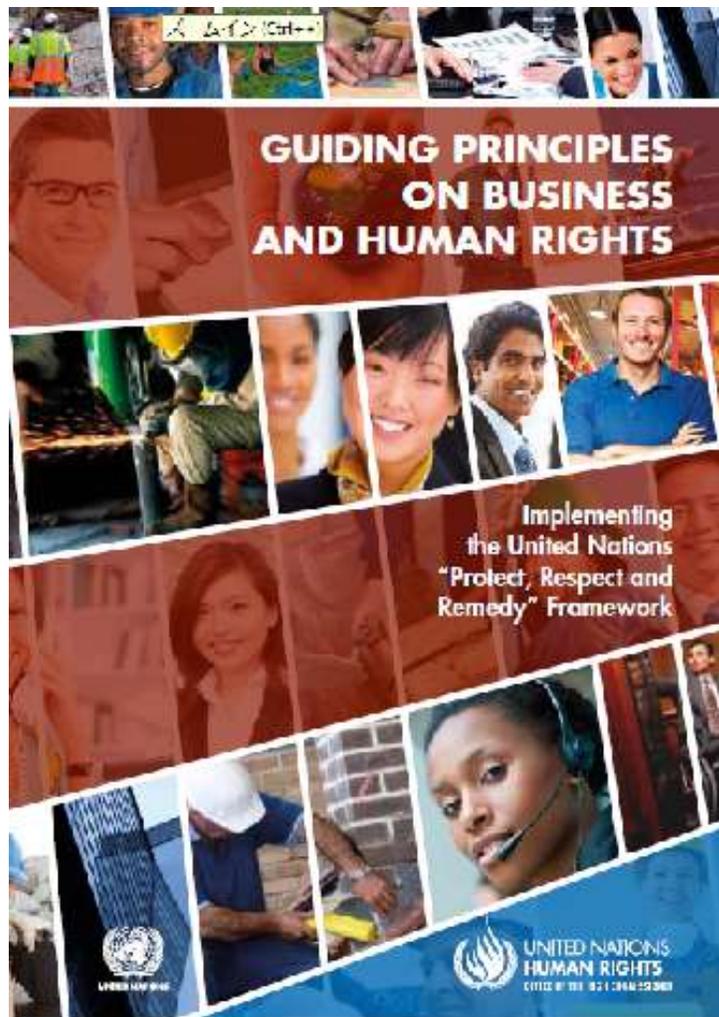
Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society



<参考資料 1> ビジネスと人権を巡る国内外の動き



「ビジネスと人権」に関する世界の動き



- | | |
|----------|----------------------|
| 2011年 | 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」 |
| 2015~21年 | EU主要国での人権DD法制化 |
| 2020年 | 米国人身取引報告書で日本の評価低下 |
| 2021年 | G7貿易大臣会合で供給網から強制労働排除 |
| 2021年 | 米国ウイグル問題で人権がビジネスに影響 |
| 2022年 | EU人権・環境DD義務化指令案発表 |
| 2022年 | EU強制労働製品の市場流通の禁止を提案 |

→国際社会では、人権DDは法制化で企業に強制の動き



EU主要加盟国での人権DD法制化の流れ

欧州の企業が義務化を望む主な理由

- ①EU域内の統ルール導入で、**国ごとの法律によるパッチワーク状態を解消**
- ②**レベル・プレイング・フィールド**(操業する条件をみな同じにすること)で、既にDDを実施している企業が競争力上不利にならないようにする。
- ③サプライチェーン上で発生する人権・環境への悪影響に対し、**企業責任を問う訴訟が増加傾向**にあり、訴訟リスクから身を守るため**法的確実性と予見性を確保したい**。

国	法規制等の名称	年月	概要
イギリス	英国現代奴隷法 (EU加盟当時に法制化)	2015年 制定・施行	・英国で事業を行っている世界売上高3,600万ポンド(約50億円)以上の企業を対象に「現代奴隷と人身取引に関する声明」の 毎年開示を義務付け 。
フランス	企業注意義務法	2017年2月 制定	フランスで事業活動を行う一定規模以上の企業(フランス国外企業を含む)に対して、自社や子会社、委託先業者、サプライヤーの活動による人権侵害や環境破壊の特定・防止に関する「注意義務計画」の確立、実施、公開とともに、その実施に関する年次報告書の作成・開示が義務付けられる。 民事損害賠償請求の対象になりえる 。
ドイツ	サプライチェーン・ デューデリジェンス法	2023年1月 施行済	一定規模以上の企業に対して、サプライチェーン上の人権侵害及び人権侵害につながる可能性のある土壌・水質汚染や大気汚染等の「環境汚染リスク」を特定して、予防軽減策を採る。 【罰則】デューデリジェンスの遵守義務に反した場合、 原則として最大80万ユーロの罰金が科される 。ただし、売上高が 4億ユーロ以上の企業の場合、年間売上高の2%が科される可能性 がある。 公共入札から除外される可能性もある 。



EUにおける人権DD法制化の流れ

法規制等の名称	年月	概要
サステナブル・コーポレート・ガバナンス指令案	2020年10月～ 2021年2月 (パブコメ実施)	<ul style="list-style-type: none"> ・欧州委員会が、「サステナブル・ファイナンス行動計画」の一環として、サステナブル・コーポレート・ガバナンスを促進する法規制の導入を検討中。 ・EUで事業活動を行うEU域外企業に対してもDDの実施を義務付。
人権・環境DDの義務化を求める決議	2021年3月(欧州議会決議採択)	<ul style="list-style-type: none"> ・欧州委員会での法規制の検討と並行して、欧州議会が欧州委員会に対して、企業によるバリューチェーンに関する人権・環境DDの実施を義務付ける法規制を策定するよう要請。
人権・環境DDの義務化指令案	2022年2月23日 欧州委員会発表	<ul style="list-style-type: none"> ・欧州委員会は、特定の企業に対して企業活動における人権や環境への悪影響を予防・是正する義務を課す企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案を発表した。欧州理事会、欧州議会の決議後2年以内に各国での法制化を進める
強制労働で製造された製品のEU市場での流通を禁止する規則案	2022年9月14日 欧州委員会発表	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働により生産された製品をEU市場に流通させること、またEUから域外に輸出することを禁止することを目的としている。規制の対象となるのは、EU市場に製品を流通させる、あるいはEU域外に輸出する、中小企業を含むあらゆる事業者。

※フォン・デア・ライエン欧州委員会委員長による一般教書演説で「強制労働により製造された製品の上市禁止を提案する。」と言及。(2021年9月15日)



人権・環境DDの義務化指令(Corporate Sustainability Due Diligence)案

欧州委員会は2022年2月23日、人権・環境デュー・ディリジェンス指令案を提出したと発表した。企業は、**児童労働や強制労働等の**人権課題、**気候変動や生物多様性喪失等の**環境課題に対するデュー・ディリジェンスが義務化され、必要に応じ予防、軽減、救済が求められる。

<EU指令案>

(1)対象:従業員500人以上、**純売上高1.5億ユーロ(約194億円)以上**を「グループ1」、従業員250人以上、純売上高4,000万ユーロ(約52億円)以上を「グループ2」に分類。「グループ1」の適用2年後に「グループ2」へ、非EU企業も、同指令適用対象

(2)デュー・ディリジェンスの内容:

自社事業、子会社、**二次サプライヤーを含むバリューチェーン全体**が対象。以下について実施を求める。

- ① 企業ポリシーへの人権デュー・ディリジェンスの組み入れ(第5条)
- ② 人権・環境に対する顕在的または潜在的な悪影響の特定(第6条)
- ③ 潜在的な悪影響の予防・軽減計画の策定・実施(第7条)
- ④ 顕在化した悪影響の被害者への金銭的補償の提供を含めた是正措置計画の策定・実施(第8条3-a) 直接のパートナーから行動規範の遵守を保証するという契約上の保証を求め、必要に応じて是正措置計画を求める。(3-c)
- ⑤ 苦情処理メカニズムの構築と維持(第9条)
- ⑥ 自社、子会社、取引先の対応策の評価を少なくとも12カ月ごとに実施 (第10条)
- ⑦ DDの内容を公表することが求められる。(第11条)



人権・環境DDの義務化指令(Corporate Sustainability Due Diligence)案 (続き)

(3) 制裁

指令案では、制裁の内容は各加盟国の国内法で定めるものとし、金銭的制裁を定める場合は、売上高をベースにするべきとされている。

【罰金】:義務違反には、原則として最大80万ユーロの罰金が科される。

ただし、売上高が4億ユーロ以上の企業の場合、年間売上高の2%が科される可能性がある。(ドイツ)

(4) 民事責任

指令案では、デュー・ディリジェンスの義務違反により損害を受けた者は損害賠償を請求できるように加盟国に制度設計を求めている。

【民事訴訟】:要求事項を遵守せずに人権侵害や環境破壊を引き起こした場合、遵守によって防止できたであろう損害を賠償する。(フランス)

(5) 取締役の注意義務

取締役が企業の事業遂行の決断にあたり、人権、気候変動又は環境に及ぼす影響を含むサステナビリティ課題についても考慮に入れることを求めている。また、取締役は適切なデュー・ディリジェンスの履行を監督する義務を負うとともに、取締役会に報告する義務を負うとし、デュー・ディリジェンスの結果判明した実在する潜在的な負の影響を考慮した企業戦略の立案を促す制度設計をするべきとしている。



G7貿易大臣会合(2021年) ~供給網から強制労働排除

- 主要7カ国(G7)は2021年10月22日に開いた貿易相会合で、国際的なサプライチェーンから強制労働を排除する仕組みづくりで一致した。強制労働の排除へG7が具体的な対応の方向性を打ち出すのは今回が初めて。
- 日本はG7で唯一、法制度や具体的な指針といった企業のよりどころが何もなかった。(2021年10月25日日経新聞)

G7貿易大臣会合(2022年) ~

- 日本政府は、人権の観点で日本は『**サプライチェーンにおける人権尊重のためのデュー・ディリジェンスに関するガイドライン**』を公表。「サプライチェーンからの強制労働排除、人権尊重に企業が積極的に取り組める環境を整備するため、国際協調を進めていきたい」と報告。
- EUは、「**強制労働により生産された製品のEU域内での流通を禁止する規則**」(案)を発表



「ビジネスと人権」に関する日本国内の動き



- 2020年 「ビジネスと人権」に関する行動計画策定
→企業に人権DDと苦情処理導入を要請
- 2021年 経団連企業行動憲章人権見直しと人権DD普及のためのハンドブック作成
- 2022年 経産省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重ためのガイドライン」策定公表
- 2022年 公益通報者保護法施行
→企業に義務づけ
- 2023年 公共調達で人権尊重企業の優遇へ(予定)
→サプライチェーンの人権DD強化が主要課題



『サプライチェーンにおける人権尊重のためのデュー・ディリジェンスに関するガイドライン』(2022年9月)

1.2 人権尊重の意義

第一に、人権尊重への取組は、**企業が直面する経営リスクを抑制すること**に繋がる。

- ・不買運動や取引停止などの直接的なリスクや投資などの引き上げなどのESG評価リスク。
- ・欧米の人権尊重に向けた法令への対応やグローバル・ビジネスにおける予見可能性の向上に繋がる。

第二に、**企業がその人権尊重責任を果たすことの結果として、企業は、企業経営の視点からプラスの影響を享受することが可能となる。**

1.3 対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲

企業の規模、業種等にかかわらず、**日本で事業活動を行う全ての企業**は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、自社・グループ会社、サプライヤー等における人権尊重の取組に最大限努めるべきである。

2.1 人権DD

人権DDは、企業が自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指す。

2.2.5 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である

企業は、直接契約関係にある企業に対して、その先のビジネス上の関係先における人権尊重の取組全てを委ねるのではなく、共に協力して人権尊重に取り組むことが重要である。

4.1.2 負の影響の特定・評価プロセスの留意点

4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー

個別具体的に検討する必要があるものの、例えば、**外国人**、女性や子ども、障害者、先住民族、民族的又は種族的、宗教的及び言語的少数者は、脆弱な立場に置かれることが多い。



4.1.2.4 紛争等の影響を受ける地域における考慮

固有の事情が存在する地域においては、**高いリスクに応じた人権 DD**(「強化された人権 DD」という。)を実施すべきである。

4.2.3 構造的問題への対処

個社での取組もちろんであるが、例えば**複数の業界が協働して取組を行うことや、国際機関やNGO等による支援事業に参加することも考えられる。**

4.3 取組の実効性の評価

企業は、自社が人権への負の影響の特定・評価や**防止・軽減等**に効果的に対応してきたかどうかを評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進める必要がある。

4.3.1 評価の方法

具体例としては、**自社従業員やサプライヤー等へのヒアリング**、質問票の活用、自社・サプライヤー等の工場等を含む現場への訪問、監査や第三者による調査等がある。

4.3.2 実効性 評価の社内プロセスへの組込

関連する社内プロセスとして、例えば環境や安全衛生の視点から従前実施していた監査や現地訪問といった手続きに、人権の視点を取り込むことが考えられる。

4.4 説明・情報開示

人権尊重の取組について情報を開示していくことは、**仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を減殺するものではなく、むしろ改善意欲があり透明性の高い企業として企業価値の向上に寄与するものであり、また、ステークホルダーから評価されるべきものでもあり、企業による積極的な取組が期待される。**

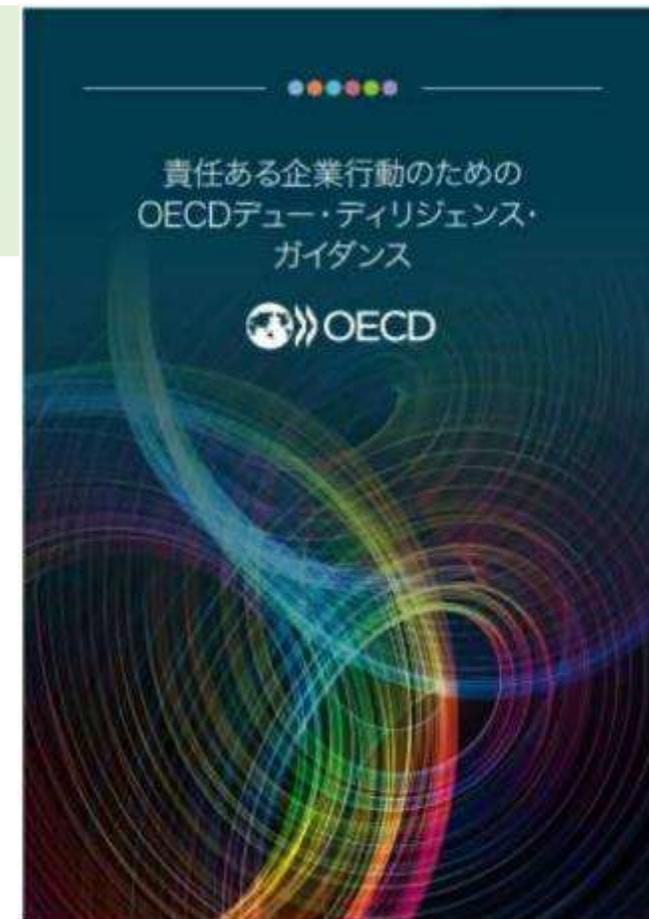
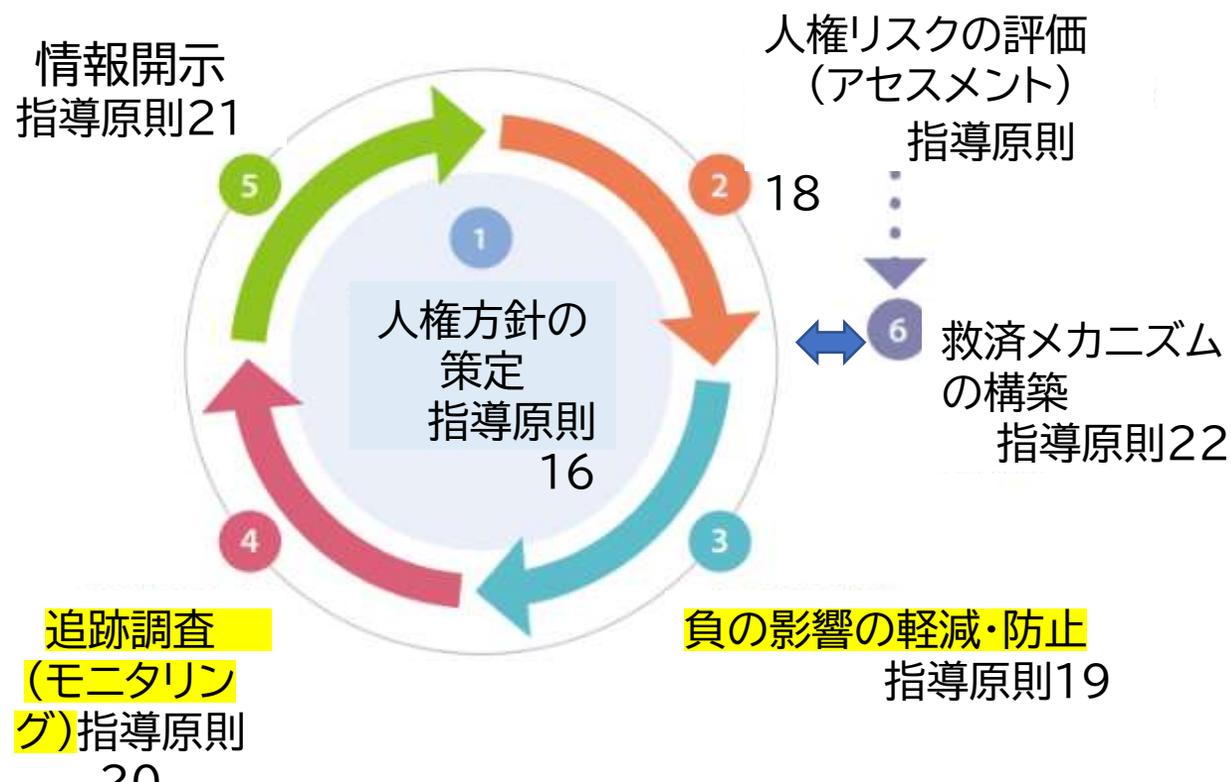
こうした**情報提供は、定期でも非定期でもよいが、1年に1回以上であることが望ましい。**



人権DDモニタリング機能の強化で苦情処理も対応

経済産業省の人権DDに関するガイドラインや、EUの人権DDの法制化に関する指令など人権DDの企業に対する義務化の動きが加速する中、取組みは進んでいない。更にグリーバンスの仕組みも求められているが、**人権DDのPDCAをしっかりと回すことが、人権DDの実効性を高め、求められる人権侵害の予防に繋がるもの**と考える。

人権DDのプロセス





遅れる日本、配慮企業は政府調達で優遇へ



「ビジネスと人権」、欧米に並ぶため(朝日新聞)

政府は来年度中に、公共事業や物品調達などの入札の際、人権に配慮する企業を優遇する仕組みを設ける。

ビジネスの現場で人権侵害を防ぐ動きが国際的に強まる中、欧米に比べて遅れがちな日本企業に人権への取り組みを促し、中長期的な成長にもつなげてもらう狙いだ。

「国家として人権尊重の取り組みを率先垂範するため、政府調達での人権尊重の仕組み作りを検討する」

2022年9月22日にタイ・バンコクで開催された国連開発計画(UNDP)の会合で人権担当の中谷首相補佐官は各国に宣言した。



日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査(2021年11月)

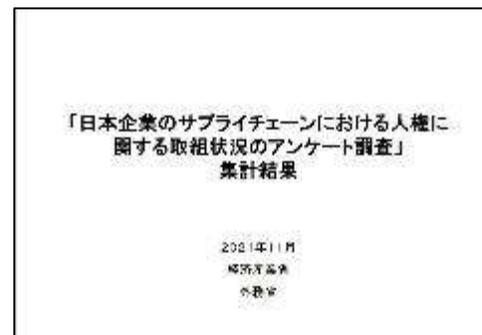
調査概要・目的

- 日本企業のビジネスと人権への取組状況に関する政府として初の調査。
- 日本政府は、2011年に国連人権理事会で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画(以下「行動計画」という。)を策定。行動計画では、その規模、業種等にかかわらず、日本企業に対して、人権デュー・ディリジェンスの導入への期待を表明しており、本調査は、行動計画のフォローアップの一環として、企業の取組状況を把握することを目的として実施したもの。

調査期間: 2021年9月3日~10月14日

調査対象: 2021年8月末時点での東証一部・二部上場企業等

対象企業数及び回答企業数: 対象企業数2786社に対し、回答企業数760社



[リンク: 20211130001-1.pdf \(meti.go.jp\)](https://www.meti.go.jp/20211130001-1.pdf)

結果概要

- (1)人権方針策定** 69%(523社)が人権方針を策定、または企業方針、経営理念、経営戦略などに明文化。
- (2)人権DD実施状況** 52%(392社)が人権DDを実施
- (3)政府等への要望:** ①ガイドラインの整備・好事例の共有、②企業への情報提供及び支援、③企業及び国民の意識向上、④国際的な制度調和・他国の制度に関する支援、⑤国内の体制及び制度整備などに大別。



公益通報者保護

改正公益通報者保護法は令和2年5月22日に衆議院において修正議決され、同年6月8日に参議院において全会一致で可決され、成立しました。その後、同月12日に令和2年法律第51号として公布され、**令和4(2022)年6月1日に施行**されました。(消費者庁)

2022年6月1日施行された公益通報者保護法の主な改正内容

～事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすくするために

- 事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等**窓口設定、調査、是正措置等を義務付け**。
【第11条】 ※中小事業者従業員数(パート従業員も含む)300人以下は努力義務
- その実効性確保のために**行政措置・助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表**を導入【第15条・第16条】
- 内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる**情報の守秘を義務付け同義務違反に対する刑事罰**を導入【第12条・第21条】 ※守秘義務に違反すると、その従事者は30万円以下の罰金が科せられる場合も

事業者にとって、**内部通報は、内部の問題を早期に把握し、自らのコントロールのもと、自浄作用を働かせて是正することができる貴重な機会**であり、宝といってもよいものである。内部公益通報対応体制を実効的に機能するよう整備することは、この宝をすくい上げるシステムの整備といえる。



消費者庁・公益通報者保護法に基づく指針の解説

Ⅱ 内部公益通報対応体制の整備その他の必要な措置

1 部門横断的な公益通報対応業務を行う体制の整備

(1) 内部公益通報受付窓口の設置等

① 指針本文: 内部公益通報受付窓口を設置し、当該窓口寄せられる内部公益通報を受け、調査をし、是正に必要な措置をとる部署及び責任者を明確に定める。

③ 指針を遵守するための考え方や具体例

内部公益通報受付窓口を設置する場合には、例えば、以下のような措置等を講じ、経営上のリスクにかかる情報を把握する機会の拡充に努めることが望ましい。

- 子会社や関連会社における法令違反行為の早期是正・未然防止を図るため、企業グループ本社等において子会社や関連会社の労働者等及び役員並びに退職者からの通報を受け付ける企業グループ共通の窓口を設置する
- サプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進するため、関係会社・取引先を含めた内部公益通報対応体制を整備することや、関係会社・取引先における内部公益通報対応体制の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をする
- 中小企業の場合には、何社かが共同して事業者の外部(例えば、法律事務所や民間の専門機関等)に内部公益通報受付窓口を委託する
- 事業者団体や同業者組合等の関係事業者共通の内部公益通報受付窓口を設ける





消費者庁・公益通報者保護法に基づく指針の解説

2 公益通報者を保護する体制の整備

(2) 範囲外共有等の防止に関する措置

①指針本文:□)事業者の労働者及び役員等が、公益通報者を特定した上でなければ
必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合を除いて、報者
の探索を行うことを防ぐための措置をとる。

④その他に推奨される考え方や具体例<調査時の取組等について>

調査等に当たって、当該調査等が公益通報を契機としていることを伝えないことが
考えられる。調査の端緒が 内部公益通報であることを関係者に認識させない工夫
としては、例えば以下のような措置等が考えられる。

- 抜き打ちの監査を装う
- 該当部署以外の部署にもダミーの調査を行う
- (タイミングが合う場合には、) 定期監査と合わせて調査を行う
- 核心部分ではなく周辺部分から調査を開始する
- 組織内のコンプライアンスの状況に関する匿名のアンケートを、
- 全ての労働者等及び役員を対象に定期的に行う





Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society



<参考資料 2> 2022年外国人労働者相談・救済パイロット事業



(1) 事業の概要(実施要領(2022/07/21版))

1. **目的:** JP-MIRAIと参加企業、関係機関との協力により、外国人労働者への相談・救済対応を通じて、「ビジネスと人権・指導原則」に基づく、①人権デューデリジェンスの仕組み確立への貢献及び②救済メカニズムのモデルケース作りを行ない、対外的に発信・拡大に向けた経験蓄積を行う。
2. **パイロットプロジェクト期間:** 2022年5月1日から2023年4月末日まで(相談救済窓設置準備機関を含めてパイロットプロジェクト期間とし、相談救済窓口の設置は2022年5月23日とする)
3. **対象者:** **パイロット事業参加企業及び関連法人で働く外国人労働者等(日本で勤務するもの)**
(注) 関連法人とは、資本関係にある企業、及びサプライチェーン(SC)企業のうち参加法人が指定する会社。
4. **事業概要**
 - ① **JP-MIRAIポータル活用:** 多言語(8言語※+日本語)にて、日本で生活・就労するために必要な情報を積極的に発信する(公開済み)※英語、中国語、ベトナム語、タガログ語、インドネシア語、ミャンマー語、ポルトガル語、スペイン語
 - ② **相談窓口:** 上記①ポータルサイト・SNS・電話等から相談受け。多言語対応で敷居の低い相談体制(含む専門相談; 日本人社員等からの問合せも可能)を提供する。
 - ③ **伴走支援:** 重大な問題に発展する可能性がある事案は、伴走型支援により問題の最小化を図る。当初は、相談窓口受託企業が対応するが、段階的に提携パートナーとの協働体制を構築する。
 - ④ **法廷外調停メカニズム:** 「東京弁護士会紛争解決センター内 専門ADR」(新設)を利用。雇用主及び労働者の双方が合意した場合、同ADRの利用を支援(通訳等)。雇用主は費用の半分を負担する。
 - ⑤ **企業への報告:** JP-MIRAIポータル(アプリ)を活用したモニタリングの仕組みを構築し、参加企業に対し、四半期ごとに、参加企業(及び関連法人)の外国人労働者の相談内容の分析結果の定期的報告、及び(労働者の了解を得たものについて)個別の相談内容を共有する。



(1) 事業の概要(実施要領(2023年1月現在))

5. 実施団体: 一般社団法人 JP-MIRAIサービス

6. 業務実施体制: 以下の各社に委託して実施。

- ①相談窓口・ ②伴走支援: 特定非営利活動法人国際活動市民中心(CINGA)
- ③ADR: 東京弁護士会専門ADRを利用(労働者が負担できない分を負担)

7.8.(省略)

9. 参加費用: 参加企業の規模及び対象者数等に応じて、決定する。2022年10月1日以降の参加費用は下表のとおり。

参加費用(2022年10月1日改訂)

区分	参加費用	規模 (目安)
大規模事業者	ご相談	対象外国人労働者数1,500人以上、規模等に応じ決定
中規模事業者	150万円 + 消費税	対象外国人労働者数1,500人未満
小規模事業者	50万円 + 消費税	中小企業

右: スキーム図

