

「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き（案）」に対して提出された御意見及び御意見に対する考え方

| No | 関連箇所 | 御意見の概要   | 御意見に対する考え方   |
|----|------|--|--|
| 1  | 全体   | <p>1. 何をするかについては具体的な記載があり、大変分かりやすい資料かと思う。<br/>但し、例えば、人権DDの具体的な進め方（段階的にどこまでのサプライヤーを対象にするか）など、手続き面での具体的な手法（Howの側面）についての記載は薄いと思われる、その点もし可能であれば、もう少し加筆して具体化してほしい。</p> <p>2. サプライヤーに対する人権DDにおいて、どのようなSAQの内容で確認していけばよいか、参考フォーマットとして具体的な参考事例などを、紹介ページとして追加してほしい。<br/>その他、手続き上のフォーマットその他の具体的な参考資料を追加してほしい。</p> <p>3. 国内各社において、どのように対応していくかを想定して記載されているように思うが、一定規模のメーカーにおいて原料は海外から輸入している場面がほとんどであると思われる。海外のサプライヤーに対して、どのように働きかけていくかの方法論をまとめてほしい。</p>  | <p>本手引き案を評価いただき、ありがとうございます。ご意見いただきました、具体的手法、SAQ、海外のサプライヤーへの働きかけ方については、農水省HPでの参考情報の紹介を今後検討いたします。</p>  |
| 2  | 全体   | <p>&lt; 1 &gt; 全体として<br/>食品事業者の自組織および下請先・調達先等の労働者の人権尊重、人権尊重の取組の取引条件化を明確化した、わかりやすい取組ガイドラインと添付資料であり、人権デューデリジェンスを実効的に推進するものとして評価できます。各事業者がこれに沿って取り組みを積極的に進めることを期待します。</p> <p>&lt; 2 &gt; 題名について<br/>食品企業向け人権尊重の取組のための手引き（案）<br/>食品企業向け人権尊重の取組のための手引き 別添1（案）<br/>食品企業向け人権尊重の取組のための手引き 別添2（案）<br/>食品企業向け人権尊重の取組のための手引き 参考資料編（案）<br/>（意見）<br/>それぞれの題名について、「食品企業」→「食品事業者」として、農業協同組合、漁業協同組合、事業協同組合、生活協同組合などの協同組合組織や公営の事業所、個人事業主も含むことが明白な題名に修正して下さい。本文もそれに応じて必要箇所を修正してください。</p> <p>&lt; 3 &gt; 食品企業向け人権尊重の取組のための手引き（案）について<br/>p6 「誰が取り組むのか」<br/>（意見）<br/>次の【 】内を挿入し、《 》内を削除してください。<br/>「《企業》【事業者】の規模、《業種》【営利/非営利】、等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての《企業》【事業者】（《企業、法人企業的一种である協同組合、公営事業者、】個人事業主を含む）は、国内外における自社、グループ会社、サプライヤー等の人権尊重の取組に最大限努めるべきとされています。」</p> <p>（&lt; 2 &gt; &lt; 3 &gt; の理由・説明）<br/>(1) 英語でのbusinessは、農業協同組合、漁業協同組合、事業協同組合、生活協同組合、公営事業者を含んでおり、それに合った内容にすることが不可欠です。<br/>(2) 日本語で「企業」という場合、営利法人である企業のみをイメージされることが多いですが、国連の人権理事会「ビジネスと人権に関する指導原則」の英語原文 <a href="https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf">https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf</a> において、</p> | <p>本手引き案を評価いただき、ありがとうございます。<br/>人権尊重の取組主体については、日本で事業活動を行うすべての企業を対象としており、ご指摘の「協同組合組織や公営の事業所、個人事業主」も本手引きの対象となります。その他の箇所については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。</p> |

|   |              |  |  |
|---|--------------|--|--|
|   |              | <p>'These Guiding Principles apply to all States and to all business enterprises, both transnational and others, regardless of their size, sector, location, ownership and structure.'</p> <p>と定義されています。英文でのsectorは、第一セクター（民間の営利部門：企業）と第二セクター（公共部門）、サードセクター（非営利組織）の分類を指しています（注1）。</p> <p>なお、日本語訳</p> <p><a href="https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/">https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/</a></p> <p>では上の文は</p> <p>「この指導原則は、すべての国家とすべての企業に適用される。すべての企業とは、その規模、業種、拠点、所有形態及び組織構成に関わらず、多国籍企業、及びその他の企業を含む。」となっています。この訳文において、英文でのbusiness enterprisesの訳が「事業者」でなく「企業」に、またsectorの訳が「業種」となっており、不適切な訳語となっています。</p> <p>(3) 日本における食品の製造・加工・流通において、農業協同組合、漁業協同組合、事業協同組合、生活協同組合は無視できない大きな規模・役割を有しており、国際的な農水産物や加工食品の流通にも大きく関わっています。それら協同組合において、人権尊重の取組がなされなければ、国内外から大きな非難を招く事態を生いたり、国際的な農水産物・食品の海外輸出入に支障を来したりすることにもなりかねません。したがって、政府として、営利企業だけでなく、協同組合組織も含め、一体として人権尊重の取組を進める必要があり、それを明示した題名・内容に修正すべきです。</p> <p>(4) 北海道の「池田町ブドウ・ブドウ酒研究所」のように、自治体自体が直営（あるいは業務委託で）食品製造・加工場を営むケースもあり、そうした場合についても、「ビジネスと人権に関する指導原則」および本手引きの対象であり、これらに沿った取組を進めるべきであることが、誤解なく伝わる題名・説明にすべきです。</p> <p>注1) たとえば、望月正光「サード・セクターと第三セクター」関東学院大学『経済系』第224集（2005年7月）<br/> <a href="https://kguopac.kanto-gakuin.ac.jp/webopac/bdyview.do?bodyid=NI10000585&amp;elmid=Body&amp;fname=3mochizuki.pdf">https://kguopac.kanto-gakuin.ac.jp/webopac/bdyview.do?bodyid=NI10000585&amp;elmid=Body&amp;fname=3mochizuki.pdf</a></p> |  |
| 3 | 全体           | <p>コールセンターにおけるカスタマーハラスメントについても触れるべき</p>  | <p>参考資料編（案）p127に「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を掲載しているところ、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。</p>                   |
| 4 | 手引き（案）<br>全体 | <p>児童労働や強制労働などの定義を手引き（案）の中で、用語集あるいは注などで明記することを提案します。</p> <p><b>【理由】</b></p> <p>児童労働について明確な定義を知らない人が多いと思われます。「参考資料編」で詳しく説明されていますが、「手引き（案）」だけ読む人がいることを考えると、繰り返し出てくる「児童労働」について何を意味するのか示す方が親切かと思えます。</p>   | <p>別添1（案）①及び②において児童労働及び強制労働それぞれ説明を行い、それぞれ右上に参考資料の該当ページを記載しているところですが、貴重なご意見として今後の検討の参考にさせていただきます。</p> |

|   |            |   |   |
|---|------------|---|---|
| 5 | 手引き(案)全体   | <p>○人権DDにおける労働組合の役割を記載すると共に、人権DDの各ステップにわたり、労働組合・労働者代表の関与の在り方を追記頂きたい。</p> <p><b>【考えられる追記】</b></p> <p>P10：「要件2-企業内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されている」の「取組例」に、決定に先立ち、内容を労働組合と協議のうえ作成する旨を追記</p> <p>P18：「方法の例-ステークホルダーとの対話」の「確認ポイントの例」として、特に労働者の人権リスクについて、労働組合との対話により確認を行う旨を追記</p> <p>P23：「継続的な影響評価」の「対応の例」に、労働組合との定期的な協議・情報共有を行う旨追記</p> <p>P24：労働者の権利侵害リスクへの防止・軽減策について、労使での協議・確認が有効である旨追記</p> <p>P26：労働組合に対し、公表内容の事前共有や、ステークホルダーからのフィードバックの共有を行うことが有効である旨追記</p> <p>P27：労働者の権利侵害事案について、労働組合が苦情処理手続きに参画すること、また再発防止策を労使で検討・実施することが有効である旨追記</p> <p>その他：労働組合・労働者代表の役割について、コラムの形で記載</p> <p>&lt;理由&gt;</p> <p>○「政府ガイドライン」において、ステークホルダーとしての「従業員」「労働組合」「労働者代表」の関与が数か所にわたり記載されており、労働者との対話の重要性が認識されているものと理解しております。</p> <p>○特に労働組合は、企業活動における第1のライツ・ホルダーである労働者の声を代弁する存在であり、建設的労使関係が構築されている職場では、日常の活動の中で、労使による労働者の人権確保の取り組みが行われており、労働者に資する是正・救済策に関し知見を有しています。</p> <p>○また労働組合は、国内外の産業別組織や国際労働組合総連合（I T U C）を通じ、企業とは異なる産業・業種・国家横断的なネットワークをもち、働く現場における生の情報を獲得することが可能です。実際に、弊組織の加盟組合企業においても、現場の情報を労働組合との情報交換を行う、人権侵害事案に対し労使で現地調査や対応策を検討する等の動きも見られます。</p> <p>○このような観点からも、企業による人権尊重の取り組みを推進する上で、労働組合は最も重要なステークホルダーであると考えます。</p> <p>○従って、企業側の理解を促すためにも、日本繊維産業連盟（JTF）のガイドラインを参考に、労働組合の役割に対する記述が求められます。</p> <p>参考：<br/>JTF「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」（pp15?17）<br/><a href="https://www.jtf-net.com/download-center/">https://www.jtf-net.com/download-center/</a></p> | <p>追記案 p 10,18,23,24については御意見の趣旨を踏まえ、追記いたしました。追記案 p26及び27については、手引き案 p 8 にステークホルダーの説明があり、労働組合・労働者代表も明記されています。</p> |
| 6 | 手引き(案) p12 | <p>手引案の12ページの枠線内の1行目「位置づけ」は「位置付け」のほうがよい。20ページの2行目「順位付け」と同様に。</p>  | <p>御意見を踏まえて修正いたしました。</p>  |
| 7 | 手引き(案) p6  | <p>デューティーベアラーと企業の責任についても触れることを提案します。</p> <p>2 なぜ人権尊重に取り組む必要があるのか</p> <p>マル3. 誰が取り組むのか・誰の人権か・人権に関するリスクとは &lt; p 6 &gt;</p> <p>「誰が取り組むのか」の параグラフの下に追記</p> <p>国連「ビジネスと人権に関する指導原則」には、デューティーベアラー（義務の担い手）は国であり（人権を保護する国家の義務）、企業には人権を尊重する責任があります。</p> <p><b>【理由】</b></p> <p>「誰の人権に取り組むのか」において、「権利の保持者（ライツホルダー）の人権」に触れられていますが、それと対になる語句である「権利を実現していく人（義務の担い手=デューティーベアラー）」についても触れ、企業には人権を尊重する責任があることをきちんと伝える必要があると考えます。</p>  | <p>御意見の趣旨を踏まえ、手引き(案) p 2 に「ビジネスと人権に関する指導原則」に係る記載を追記いたしました。</p>  |

|    |                                   |  |  |
|----|-----------------------------------|--|--|
| 8  | 手引き(案)<br>p5                      | <p>なぜ食品産業において人権デュー・ディリジェンスの取り組みが重要であるかの具体的な理由を示すことを提案します。</p> <p>2 なぜ人権尊重に取り組む必要があるのか<br/>マル2.食品企業を取り巻く環境 &lt; p5&gt;<br/>追加</p> <p>なぜ人権尊重に取り組むのか<br/>サプライチェーンと紐づく人権侵害は、食品産業、特に農業部門に集中している。児童労働や強制労働の原因の一つに貧困がある。農産品に対する価格が低すぎるために、生産者がある地で最低限の生活を維持するために必要な生計費から算定した賃金「生活賃金」を得られていない。生活賃金の保障は人権に含まれており、それが達成されない状況は人権侵害に該当する。世銀の定める世界貧困ライン2.15\$/日以下で生活を強いられている世界の極度の貧困層の80%以上が農村部に住み、その約45%が極貧または中程度の貧困である。絶対数でいえば13億人以上の人々が、世界の食糧生産に果たす役割にもかかわらず、収穫した作物に対して正当な報酬を得られていない。生活賃金を得られていなければ、その結果として、例えば自分の子どもを児童労働させる。実際に、世帯主が農業に従事している世帯に住む子どもたち(8,080万人)の30.8%が極度の貧困状態にあり、極度の貧困状態にある子どもたち全体の71%を占めている。</p> <p><b>【理由】</b><br/>食品企業を取り巻く環境？自社や下請先等労働者の人権尊重と調達先労働者の人権尊重、人権尊重の取組の取引条件化？の理由を上記のように、食品産業に人権侵害が集中している旨説明することを提案します。</p> <p>[根拠]<br/><a href="https://www.unicef.org/media/146771/file/Global%20Trends%20in%20Child%20Monetary%20Poverty:%20According%20to%20International%20Poverty%20Lines.pdf">https://www.unicef.org/media/146771/file/Global%20Trends%20in%20Child%20Monetary%20Poverty:%20According%20to%20International%20Poverty%20Lines.pdf</a></p> | 御意見の趣旨を踏まえ、手引き(案) p 5 の児童労働及び強制労働の括弧書きを追記いたしました。 |
| 9  | 手引き(案)<br>p 8                     | <p>取り組みの体制について、業界全体における連携を追記してください。</p> <p>3 取り組む上での考え方 &lt; p8&gt;<br/>表中 「各企業の協力が重要」の考え方<br/>・各企業が共に協力して人権尊重に取り組みましょう…<br/>→・各企業および業界で共に協力して人権尊重に取り組みましょう…</p> <p><b>【理由】</b><br/>個社が抱える課題は、業界が同じである場合課題が重なっていることがあります。その場合は、サプライヤー同士の縦の連携に加えて、例えばサステイナブル・カカオ・プラットフォームのように業界プラットフォームなど業界全体での横の連携も必要です。</p>   | 御意見の趣旨を踏まえ、手引き(案) p 8 に追記いたしました。                 |
| 10 | 手引き(案)<br>p29<br>参考資料編<br>(案) p42 | <p>参考資料として、以下を追加してください。</p> <p>参考資料・リンク集 &lt; p29&gt;<br/>・カカオ産業に特化したICI-OECDハンドブック<br/>ICI-OECD Business Handbook on Due Diligence in the Cocoa Sector - Addressing Child Labour and Forced Labour (<a href="https://www.oecd.org/publications/business-handbook-on-due-diligence-in-the-cocoa-sector-79812d6f-en.htm">https://www.oecd.org/publications/business-handbook-on-due-diligence-in-the-cocoa-sector-79812d6f-en.htm</a>)<br/>・「開発途上国のためのサステイナブル・カカオ・プラットフォーム」の「児童労働撤廃に向けたセクター別アクション」の追加を提案します。<br/>食品産業は特にサプライチェーンが長く、重層的であることが特徴であることを踏まえ、人権DDの「負の予防・軽減」の対応においては、自社の置かれた立場も踏まえたアクションが期待される。ついでに、セクター別に期待されるアクションとして、JICAが事務局を務める「開発途上国のためのサステイナブル・カカオ・プラットフォーム」の「児童労働撤廃に向けたセクター別アクション」が参考になる。</p> <p><a href="https://www.jica.go.jp/Resource/press/2022/glkjrk0000007uly-att/action02.pdf">https://www.jica.go.jp/Resource/press/2022/glkjrk0000007uly-att/action02.pdf</a></p>   | 御意見の趣旨を踏まえ、参考資料編 p 42 に追記いたしました。                 |

|    |                                  |  |  |
|----|----------------------------------|--|--|
| 11 | 手引き (案)<br>p31<br>別添2 (案)<br>p 4 | <p>年齢の記述をできるだけ統一することを提案します。</p> <p><b>【理由】</b><br/>         就労最低年齢と危険有害労働に関する年齢の記述に、「以上」「未満」「満〇歳」「〇歳」が使われ、使い分けられている根拠がよく分からず、気になりました。<br/>         例えば、<br/>         「就労最低年齢は義務教育修了年齢後の原則15歳以上、危険有害業務に従事できるのは18歳以上」 &lt;参考資料編 p31 2つ目のパラグラフ&gt;<br/>         「…一方、開発途上国の中には14歳の雇用が認められている国もありますが、開発途上国の多くも就労最低年齢を15歳以上としており、」 &lt;参考資料編 p31 最後のパラグラフ&gt;<br/>         「マル1. パーム油の原材料生産国に関する人権団体の報告書で、同国のアブラヤシ農園では15歳未満の児童が働いており」 &lt;別添2 p4表1行 原料調達&gt;</p> <p>混乱を招く恐れがあることから、全体を通してできるだけ記述を統一することを提案します。</p> <p>例えば、基本的には</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労最低年齢は、15歳（以上は付けない）</li> <li>・児童労働を指すときには、「15歳未満」「18歳未満」するなど。</li> </ul> <p>[参考] ILO駐日事務所 138号条約 概要<br/> <a href="https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239041/lang--ja/index.htm">https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239041/lang--ja/index.htm</a></p> | 御意見の趣旨を踏まえ、年齢の記述を修正いたしました。                                   |
| 12 | 別添1 (案)<br>p34                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・18歳未満の子ども…と、児童労働の事案が…の間に通報制度に関する項目の追加 &lt; p34 &gt;</li> <li>・18歳未満の子どもを…</li> </ul> <p>追加</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童労働に従事させられている子ども、児童労働を発見した人が通報できる制度がありますか？</li> <li>・児童労働の事案が…</li> </ul> <p><b>【理由】</b><br/>         救済へのアクセスは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の3つの柱の一つで、救済措置にいたるまでの救済へのアクセスを確保することが重要です。秘密が守られ、通報者の安全が担保されている通用制度を各企業は設置する必要があります。</p>  | 救済については手引き (案) p27に記載しているところですが、貴重なご意見として今後の検討の参考にさせていただきます。 |
| 13 | 別添1 (案)<br>p57                   | ILO ビジネスのためのヘルプデスク：児童労働 Q&A のURLの修正 < p57><br><a href="https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_634108/lang-ja/index.htm">https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_634108/lang-ja/index.htm</a> →<br><a href="https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_634108/lang--ja/index.htm">https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_634108/lang--ja/index.htm</a>   | 提示いただいたリンクがもともと設定されておりました。                                   |
| 14 | 手引き (案)<br>p26<br>参考資料編 (案) p 9  | <p>手引き (案)<br/>         4-2-4 人権DD 説明・情報開示 (P26)<br/>         参考資料編 説明・情報開示 (P9)<br/>         &lt;意見&gt;<br/>         ○情報開示の質を高め、サプライチェーンの透明化やステークホルダーからの信頼獲得を進めるための取り組みという観点から、一案として、サプライヤーリストの公開についても言及を検討して頂きたい。<br/>         ○「取引先企業に対する情報公開」ないしは「ステークホルダーへの情報提供」の箇所、アンケート調査や現地監査の際に、発注元よりサプライヤーへの情報公開・提供が必要な旨も、盛り込んで頂きたい。<br/>         &lt;理由&gt;<br/>         ○日本において、サプライヤーリストを公開している企業は少数に留まりますが、特に多国籍企業においては、リスクの早期発見・是正にもつながりうる取り組みであり、一考に値するかと考えられます。<br/>         ○弊組織の加盟組合企業においても、取引先よりいわゆるCSR監査を受けている場合がありますが、調査への回答や監査への対応など自社の情報提供は求められる一方、監査側企業の情報は開示されることなく、対等の関係に基づく取り組みとは言い難い実態がみられます。食品関連産業には、監査を受ける側となる中小企業が多くあるなか、本来、監査側企業も必要な情報開示を行った上で、対等な立場で監査が行われる環境の整備が必要であると考えます。</p>   | 貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。                                |

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| 15 | 別添1(案)<br>p39~40                          | <p>別添1(案)<br/>(5) 結社の自由・団体交渉権の尊重 (pp39?40)<br/>&lt;意見&gt;<br/>○P39に、ユニオン・ショップ制に関するILO見解に関する解説を加えて頂きたい。<br/>○P40に、労働者代表の適切な選出に関する記載を追記して頂きたい。<br/>&lt;理由&gt;<br/>○日本で広く採用されているユニオン・ショップ制について、日本の労使で誤解や混乱が生じないよう、ILOの見解(第87号条約と整合するが、労働者団体と使用者との間の自由な交渉の結果であることを条件とする)旨を記載する必要があると考えます。<br/>○労働組合がない職場において、適正に選出された労働者代表と対話を重ねることは、労使対話の強化においても重要であると考えます。しかしながら、日本においても、使用者による指名など、不適切な方法による選出が多く見られます。また、例えばカンボジアなど諸外国でも、労働者の苦情伝達や、就業規則改定、合理化対策に対する意見表明を担う労働者代表の選出が法律で定められている場合があり、適切な選出の必要性を周知する必要があると考えます。</p> | <p>別添1(案)p57ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：結社の自由と団結権に関するQ&amp;A」の10組合保証条項A10にユニオン・ショップ制に係る条約勧告適用専門家委員会の説明があり、参照いただけます。またA14に労働者代表の説明が記載されています。貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。</p> |
| 16 | 別添1(案)<br>p42                             | <p>労働安全衛生の確保 (P42)<br/>&lt;意見&gt;<br/>○外国人労働者における労災防止のために、掲示の多言語化や視聴覚に訴える掲示の必要性を意識すべき旨、追記して頂きたい。<br/>&lt;理由&gt;<br/>○参考資料編(案)P56および弊組織の調査においても、食品関連産業において、外国人労働者は共に働く欠かせない仲間であり、戦力です。<br/>○そうしたなか、参考資料編(案)P67で外国人労働者向けの各種安全衛生資料が紹介されていることから明らかな通り、多様な言語・文化的背景を持つ労働者が働く職場で安全に働ける環境を確保するためには、直感的な理解を可能とする完全表示を行う必要があると考えます。</p>  | <p>御意見の趣旨を踏まえ、追記いたしました。</p>  |
| 17 | 別添1(案)<br>p47<br>参考資料編<br>(案)p118~<br>120 | <p>別添1(案)<br/>(9) 暴力とハラスメントの禁止 (P47)<br/>参考資料編(案)<br/>暴力とハラスメントの禁止 (pp118?120)<br/>&lt;意見&gt;<br/>○ハラスメントの類型として、カスタマーハラスメントを明記したうえで、解説を記載して頂きたい。<br/>&lt;理由&gt;<br/>○現行の労働施策総合推進法において、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)に対する防止措置は事業主の努力義務にとどまっておりますが、飲食店をはじめ、食品関連産業において頻発しており、労働者の基本的な人権や尊厳を脅かす深刻な問題であると考えます。<br/>○暴力とハラスメントに関するILO第190号条約にも、行為者の範囲に第三者が入っており、該当セクションに本課題を盛り込むことは、適切であると考えます。</p>   | <p>参考資料編(案)p127に「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を掲載しているところ、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。</p>   |

|    |                  |  |  |
|----|------------------|--|--|
| 18 | 別添1 (案)<br>p56   | <p>別添1 (案)<br/>(13)サプライヤーへの展開の仕方 (P56)<br/>&lt;意見&gt;<br/>○「意識すべき項目例」として、取引慣行の改善に該当する項目を例示して頂きたい。</p> <p><b>【考えられる例示】</b><br/>取引先と協動的な対話を行い、取引先の労働者の労働環境に負の影響を及ぼすような発注条件となっていないかを確認する。<br/>期近発注、急な追加発注、発注後の内容変更などがあった場合、労働者の人権への負の影響を引き起こす可能性があるため、こうした発注に関する記録を管理する。<br/>発注計画は取引先と納期、価格、品質等について協議のうえ行い、取引先と計画を共有する。</p> <p>&lt;理由&gt;<br/>○P55において、意識すべきポイントとして「サプライヤーや取引先が取組を実施するうえでの障害となっている取引慣行を改める」とありますが、対応する項目がP56にて記載がないことから、具体的な取り組み項目を例示すべきと考えます、<br/>参考：<br/>JTF「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」(pp46?47)<br/><a href="https://www.jtf-net.com/download-center/">https://www.jtf-net.com/download-center/</a></p> | <p>取引慣行の改善については、手引き (案) p20の企業との関わりの評価に記載があり<br/>また、別添1 (案) p56における項目例 6<br/>にサプライヤーとの協業について記載して<br/>いますが、貴重な御意見として、今後の検<br/>討の参考にさせていただきます。</p> |
| 19 | 参考資料編<br>(案) p31 | <p>「撲滅」→「撤廃」への変更を提案します。<br/>参考資料編 (案) &lt; p 31 1行目 &gt;<br/>・児童労働の撲滅を確実にするため、…<br/>→・児童労働撤廃を確実にするため、…</p> <p><b>【理由】</b><br/>児童労働に関しては、「撲滅」ではなく「撤廃」を用いるのが一般的です。参考資料編 (案) で検索したところ、この1か所だけでしたが、他の案においても「撲滅」が使われているようでしたら、そちらも変更をお願いします。</p>  | <p>御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。</p>  |

|        |                   |  |    |    |       |                   |       |                   |        |               |                                    |
|--------|-------------------|--|----|----|-------|-------------------|-------|-------------------|--------|---------------|------------------------------------|
| 20     | 参考資料編<br>(案) p31  | <p>「各人権に関するリスクの解説 マル2.児童労働の禁止 (p 29? 42)」 全体へのコメント</p> <p>国際的ならびに日本の状況や基準の両方について説明されていますが、どちらについて述べられているのか、明瞭でない箇所が見受けられます。誤解・混乱を避けるため、児童労働の状況や基準など、国際的な情報と国内に関する情報を分けて記述する構成に変えるか、あるいは同一ページで国際基準と国内法について扱う場合は、「海外では」「日本では」などの語句を追加することを提案します。具体的には、以下の通りです。</p> <p>○ヘディングの変更 &lt; p 31&gt;労働基準法を遵守することが国際的な就労年齢基準を満たすことにつながります。</p> <p>→就業の最低年齢は義務教育終了年齢で、原則15歳です。【理由】日本の労働基準法を守る（海外の国々に適用すること）だけでは、現地の児童労働への対応は不十分です。就労最低年齢や危険有害労働の範囲については、各国で違うことから、それぞれの国の法律をきちんと調べ、順守する対応をとる必要があります。そのための参考として、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」（令和4年9月、ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議）（p 15）において“Children’s Rights and Business Atlas”（UNICEF等）が参考資料として挙げられています。</p> <p>○年齢などの記述の変更 &lt; p 31&gt;・ILOの1973年の…義務教育修了年齢後の原則15歳以上、危険有害業務に従事できるのは18歳以上などと規定されています。</p> <p>→… 原則15歳、危険有害業務を含む業務の就労は18歳などと規定されています。【理由】「危険有害業務に従事できる」というより、あらゆる業務への就労に制限がなくなるという表現の方が適切かと思います。</p> <p>○労働基準法第57条を記載しているのと同様に&lt; p 33&gt;、p 31でも第56条全文を枠で囲んで記載し、4?6行目を書き換え &lt; p 31&gt;</p> <p>・日本の労働基準法では、… &lt;4?6行目&gt;→日本の労働基準法は、最低年齢条約（ILO第138号）を反映して、就労最低年齢は中学校卒業後の15歳としています。また、18歳未満の子どもについて、雇用を禁止する危険有害業務を規定しています（危険有害業務の一例は次ページ参照）。</p> <p>最低年齢に関する労働基準法の規定 第五十六条 ……【理由】日本における最低年齢がどう規定されているかは、法律の条文をそのまま示した方が分かりやすいと思われます。</p> <p>○ILOの1973年の…と、日本の労働基準法では…の間に以下のパラグラフを移動し書き換え &lt; p 31&gt;</p> <p>・児童労働の撲滅を確実にするため、…</p> <p>・ILOの1973年の最低年齢条約（第138号）では、…</p> <p>・基本的に日本では…</p> <p>→書き換え</p> <p>・ただし例外として、開発途上国の中にはさしあたり14歳での雇用が認められている国もあります。また、自発的に最低年齢を16歳としている国もあります。各国の法令遵守のためには、最低年齢に関する各国の法律を確認することが不可欠です。</p> <p>・日本の労働基準法では、…【理由】先述しましたように、海外と国内の労働基準について分けて示す方が分かりやすいと思われます。</p> <p>○表 雇用または就業が認められる年齢（1973年の最低年齢条約（第138号））を変更 &lt; p 31&gt;</p> <p>→</p> <table border="0"> <tr> <td>原則</td> <td>例外</td> </tr> <tr> <td>軽易な労働</td> <td>13歳 12歳（一部の開発途上国）</td> </tr> <tr> <td>通常の労働</td> <td>15歳 14歳（一部の開発途上国）</td> </tr> <tr> <td>危険有害業務</td> <td>18歳 16歳（条件付き）</td> </tr> </table> <p>（注）最低年齢条約が採択された1973年の時点では、特定の条件のもと16歳から危険有害業務への従事が認められているが、最悪の形態の児童労働条約（1999年）によって各国で規定された危険有害労働への18歳未満の人が従事することは禁止されている。【理由】 「例外を満たす場合は16歳以上」という表現が少し分かりにくいと思われたことと、年齢順・仕事の軽易さ・危険度の順に並べ替えた方が分かりやすいと思われました。</p> | 原則 | 例外 | 軽易な労働 | 13歳 12歳（一部の開発途上国） | 通常の労働 | 15歳 14歳（一部の開発途上国） | 危険有害業務 | 18歳 16歳（条件付き） | 御意見の趣旨を踏まえ、参考資料編(案) p 31を修正いたしました。 |
| 原則     | 例外                |  |    |    |       |                   |       |                   |        |               |                                    |
| 軽易な労働  | 13歳 12歳（一部の開発途上国） |  |    |    |       |                   |       |                   |        |               |                                    |
| 通常の労働  | 15歳 14歳（一部の開発途上国） |  |    |    |       |                   |       |                   |        |               |                                    |
| 危険有害業務 | 18歳 16歳（条件付き）     |  |    |    |       |                   |       |                   |        |               |                                    |