

繊維産業における外国人技能実習制度 に関する現状と課題

2022年6月

製造産業局 生活製品課

1. 責任あるサプライチェーン

- ①海外の状況
- ②国内の状況
- 2. 外国人技能実習制度の現状と課題

1. 責任あるサプライチェーン

- ①海外の状況
- ②国内の状況
- 2. 外国人技能実習制度の現状と課題

企業による人権に関する開示

● 企業が人権問題を事業のリスクや経営上対処すべき課題として捉え、開示する例が増えている。

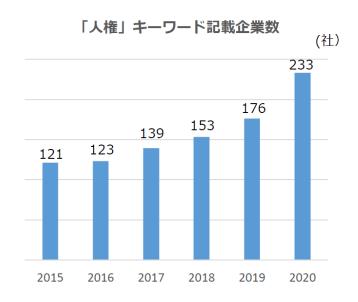
Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) のランキング (2019年)

■企業の人権課題への取組を、国連ビジネスと人権の ■指導原則に基づき、6つの分野(A.ガバナンスと方 ■針、B.尊重の組入れと人権デュー・ディリジェンス、 C.救済措置と苦情処理メカニズム、D.企業の人権活 ■動、E.深刻な申立てへの対応、F.透明性)に渡り評 ■価し、スコア化。2019年は195社が対象。

順位	企業名 スコア	
1位	Adidas	83.3
2位	Rio Tinto	76.1
3位	Unilever	75.4
4位	Marks & Spencer	72.7
5位	ВНР	71.6
26位	ファーストリテイリ ング	47.1
62位	イオン	28.7
81位	キリンHD	23.1
84位	アサヒグループHD	22.0

(出典) Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) のHP

有価証券報告書での「人権」キーワード記載 (上場企業の2019年4月1日から2020年3月31日までの決算期を対象)



有報における人権キーワードの 記載箇所の推移 (社)

	2018	2019	2020
経営方針、経営環境及び 対処すべき課題等	43	56	80
事業等のリスク	23	30	78
コーポレート・ガバナンスの 状況	72	92	112

(出典) ディスクロージャー&IR総合研究所 (2020年) 、「法定開示書類にみる ESG Vol.15~人権」

諸外国の人権を理由とした規制

近年、欧米諸国が、人権を理由として企業のサプライチェーンに影響する規制を導入する動きが加速化。傾向として、企業に対する人権デュー・ディリジェンス(人権DD)と政府による輸出入規制に大別。

欧州における人権デュー・ディリジェンスに関する法令

● 英国

<u>「現代奴隷法」(2015年制定・施行)</u> 「奴隷と人身取引に関する声明」を毎年公表することを義務付け。

● フランス

「企業注意義務法」(2017年制定・施行) 大企業の人権・環境デュー・ディリジェンスを義務化。

ドイツ

<u>「サプライチェーン法」(2021年成立・2023年施行)</u>

人権・環境等に関するリスク管理体制の確立・定期的なリスク分析の実施等を義務づけ。2023年施行予定。

EU

「企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案」(2022年2月発表)

人権・環境デュー・ディリジェンスを義務付け。今後、EU理事会と欧州議会で審議される。

- ドイツでは、「ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)」において、企業に対する人権 デューデリジェンス(DD)の実施や損害を受ける者に対する是正措置・救済措置を規定するとと もに、NAPの要求事項を満たす企業が一定数を満たさない場合には、法制化を検討する旨規定され ている。独政府の調査によれば、NAPの要求事項を達成している企業が少ないことが判明し、独政 府は法制化を図ることとした。
- 独サプライチェーン法は、一定規模以上の企業に**人権DDを義務付け。2021年6月に成立、2023 年1月より適用。**

ドイツのサノフイチェーン法案の概要(2021年3月3日閣議決定、審議過程で一部修正)
--

対象となる 人権分野	児童労働、奴隷・強制労働、労働環境、労働基本権の制限、人体に影響を与える環境問題(水 質汚濁、大気汚染)等。	
法律の義務を実施す る企業	ドイツを本拠地とする企業、ドイツ国内に支店又は子会社を持つ企業(2023年は従業員3000 名以上、2024年以降は1000名以上の企業を対象)	
人権DDの対象とな るサプライチェーン	自社及び直接の取引企業 ※間接的取引者(二次サプライヤー以降)に対しては、企業は苦情処理体制を確立させ、苦情を受けた場合に は、DDを実施しなければならない。	
法律における義務	 ・社内におけるリスク管理体制の整備 ・リスク分析の実施 ・人権戦略に関する方針書の策定 ・自社と直接取引先における予防措置の実施 ・人権侵害等が確認された場合の是正・救済措置の実施 ・ 苦情処理手続の確立 (内部・外部からの告発・通報受付体制、苦情の申出があった場合の対応) ・ DD実施結果に関する報告書の作成・公表 	
法的責任	・民事責任の規定なし。 ・ <u>罰金</u> (最大80万ユーロ、ただし平均年間売上高が4億ユーロ超の法人・団体の場合は 最大で 平均年間売上高の2%)や 公共調達への入札禁止 といった規定有。	

(参考) ドイツのサプライチェーン法イメージ

ドイツ国籍の大企業 現地に支店・子会社を置く外国企業

ドイツを本拠地

直接•間接取引

ドイツ国内に支店または子会社をもつ外国企業

※ドイツにおいては

2023年は従業員3000名以上、2024年以降は1000名以上の企業を対象

法律の義務・法的責任が発生

- ・リスク管理体制の整備、リスク分析の実施
- ・人権戦略に関する方針書の策定、DD実施結果の報告書作成・公表
- 予防措置の実施、是正・救済措置の実施
- ・苦情処理手続の確立

直接・間接取引先の企業



【間接取引先】

法対象企業が苦情受付体制を確立させ、 苦情を受けた場合には人権DDを実施

自動車のサプライチェーンの場合



自動車メーカー

(ドイツを本拠地)

法律の義務・法的責任が発生

直接取引

部品メーカー (日本国内企業)

人権DDの対象

間接取引



部品メギカ-(日本国内企業)

場合により 人権DDを実施

EU企業持続可能性デューデリジェンス指令案概要

- 2022年2月23日,欧州委員会は一定規模の企業に対して人権及び環境に関するデューデリジェンスを義務化する「企業持続可能性デューデリジェンス指令案(注1)」を公表。
- また、デューデリジェンス指令案に併せて公表された文書において、強制労働関連産品の上市禁止に関する立法手続きの準備を進めることを表明。

制度の概要

■対象企業

	E U企業	第三国企業
グループ 1	500人以上の従業員,かつ年間純売上高が150百万€以上	● EU市場における年間純売上高が 150百万€以上
グループ 2 (注3)	● 250人以上の従業員,● 年間総売上が40百万€以上,かつ● センシティブ分野(注2)における総売上が50%以上	● EU市場における年間純売上高が40百万€以上,かつ● センシティブ分野における総売上が50%以上

■対象企業に求められる義務デューデリジェンス

- (1)デューデリジェンスの企業ポリシーへの統合
- (2) 人権及び環境に対する実在又は潜在的悪影響の特定
- (3) 実在の悪影響の終了又は最小化
- (4) 苦情受付手続の設置と維持
- (5) デューデリジェンスポリシー及びその措置の効果の監視
- (6) デューデリジェンスの公表

- (注1) 「指令 (directive)」とは、各EU加盟国に対して一定の 裁量を認めつつ国内立法手続を求めるものであり、各国に 直接適用される「規則 (regulation)」とは異なる。
- (注2) センシティブ分野とは、繊維・皮革、農業・林業・漁業、 鉱業関連の分野を指す。
- (注3) グループ2に企業の義務適用の開始は,グループ1企業の 適用開始の2年後。

■違反への対応

E U加盟国に対し、各国国内法で違反に対する行政処分を規定すること, また,義務に違反し損害を生じせしめた企業に対する民事責任の確保を求めている。

- 米国議会において、ウイグル産品の輸入を原則禁止する「ウイグル強制労働防止法案」が 成立(2021年 12/8下院、12/16上院にて可決、12/23にバイデン大統領が署名し成立)。
- 執行戦略策定の一環として意見募集が実施された(意見募集期間1/24~3/10)。
- 6/21施行予定。

:(法案概要)

■ 新疆ウイグル自治区で一部なりとも採掘、生産、製造された製品は全て強制労働によるものと推定 し**輸入を禁止**(これまでも対象であった綿、トマト等から全製品へと対象拡大)。輸入禁止を避け るには、強制労働に依拠していないこと等を輸入者が証明する必要がある。

米政府に対し、新疆ウイグル自治区で強制労働を行っている組織や優先的に取り締まるセクター等

- のリスト化、物品の特定方法など法**執行のための「戦略」**策定を義務付け。

 上記「戦略」には、輸入者に対するガイダンス(新疆ウイグル自治区で生産されたもので<u>ないこと</u>
 ★証明する証拠の内容等、強制労働等によりで生産されたものでかいことを証明する証拠の内容
- 上記「戦略」には、輸入省に対するガイダンス(新疆ウイグル自治区で生産されたもので**ないこと を証明する証拠の内容**等、強制労働等によりで生産されたもので**ないことを証明する証拠の内容** 等)も含まれる。

<(参考)パブリックコメントへの日本政府意見>

(総論)

- **企業の予見可能性**を高めるため、**企業が何をすべきかについて明確かつ実現可能な内容**を示すべき。
- DDガイダンスや、強制労働に関連していないことを反証するためのガイダンスを含む「**執行戦略」は、 法の施行に先立ち十分な期間をもって公表・周知**すべき。

(各論(例))

- 一部なりとも新疆ウイグル自治区で生産等されたと当局が判断した場合、その根拠を輸入者に示してはどうか。
- 輸入者は、新疆ウイグル自治区で生産等されていないことを示せば、反証として足りるのではないか。(全ての工程 が強制労働によらない旨を反証する必要はない)
- * 米国政府が今後策定する各種ガイドラインに従っていれば、基本的に、強制労働に関連していないと認定されるよう にしてはどうか。 等

ビジネスと人権に関する繊維産業の事例

● 繊維産業においては2013年のラナ・プラザの崩壊をはじめ、国内外企業における人権 侵害に関する事例が問題視されている。

1997年 米スポーツメーカ・ナイキの児童労働問題

同社が製品の製造を委託する東南アジアの工場で、児童労働や劣悪な環境での長時間労働などが発覚。NGOがナイキの社会的責任について批判し、世界的な不買運動に。

2013年4月 **ラナ・プラザ崩壊** ファッション業界最悪の事故

2013年4月24日、バングラデシュで、複数の縫製工場入った複合ビルが崩落。死者1138人、負傷者2500人以上を出す大惨事となった。

2020年3月 豪州戦略政策研究所(ASPI)が"Uyghurs for Sale"を公表 新疆ウイグルウ治区から中国条地にウイグル人が移送・工場で強制労働され

新疆ウイグル自治区から中国各地にウイグル人が移送・工場で強制労働され、その製品が、グローバル企業のサプライチェーンに組み込まれていると批判。

2020年7~9月 人権侵害への懸念を理由に綿調達の一時停止

PVH, パタゴニア, H&Mなどのグローバルアパレルが、人権侵害への懸念を理由に新疆ウイグル自治区からの綿の調達を1年以内に停止する旨を宣言。

2020年11月 🔵 人権侵害を理由とした米国への輸入差し止め

米税関・国境警備局(CBP)が「新疆生産建設兵団(XPCC)・同関連団体生産の綿製品輸入に関する違反商品保留命令」を発出。

OECD衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのための デュー・ディリジェンス・ガイダンス

- 責任あるサプライチェーン管理を推進するため、国際機関においてもガイダンス等が 作成されている。
- 衣類・履物セクターについては、2017年2月、「衣類・履物セクターにおける責任あ るサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」が公表された。

デュー・ディリジェンス(DD)とは:

企業が現実及び潜在的な悪影響に取り組む方法を特定し、防止、緩和及び説明を可能に するプロセス

ガイダンスの構成は以下の通り。

セクション I:DD実施のための具体的項目

衣類・履物セクターの企業が、OECD行動指針に整 合してDDを行うための実務的方法を提示。

- ①責任ある企業方針の採択
- ②実際または潜在的な害悪の特定
- ③負の影響の停止・防止・軽減措置
- 4 措置のモニタリング
- ⑤デュー・ディリジェンスプロセスの公開
- ⑥改善措置の提供または協力

セクションⅡ:具体的リスク

以下の各リスクをDDの枠組みの中にどのように組み込 み、対応すべきかという情報を提供。

①児童労働

(7) 賃金

②セクシャル・ハラスメント ⑧労働時間

③強制労働

9贈収賄と汚職

4) 労働組合

⑩内職従事者

⑤安全衛生

⑪有害化学物質

(6)7K

迎温室効果ガスの排出

(S)) OECD



(参考) 米国務省2021年人身取引報告書

● **日本政府は、人身取引撲滅のための最低基準を十分には満たしていない**が、満たすべく相当の取り組みを実施している。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)による政府の人身取引対応力への影響を考慮すると、政府は前年の報告書対象期間と比較して、全体的に取り組みを強化していることを示した。ゆえに、**日本は引き続き第2階層**となった。

優先すべき勧告

- 技能実習制度やその他のビザ付与制度の下で日本にいる人たちや入国者収容施設に収容されている 人たちなど、移住労働者の中で強制労働の被害者である人たちの認知、保護支援サービスへの照会 など、関係府省庁の標準的な手順を策定し体系化して実施する。
- 外国人技能実習機構および出入国在留管理庁の職員を対象とした被害者認知の研修、外国人技能実 習機構と非政府組織(NGO)との連携の向上、技能実習計画認定前の全ての契約の審査、雇用主に対 する調査の増加、労働者が支払う過剰な手数料やその他金銭を課す外国の募集機関との契約解除な どにより、技能実習制度改革法の監督および執行措置の実施を強化する。

出典:在日米大使館・領事館HP

1. 責任あるサプライチェーン

①海外の状況

②国内の状況

2. 外国人技能実習制度の現状と課題

ビジネスと人権に関する日本の取組

経済産業省は、2021年7月1日付けで、「ビジネス・人権政策統括調整官」と「ビジネス・人権政策調整室」を設置。産業界への情報提供を強化するとともに、国内企業の対応状況を調査。調査結果も踏まえ、業種横断的なガイドラインの策定予定。

NAP策定後の国内企業の対応状況調査

2021年9~10月に、**東証1部2部上場企業等(約2700社)**を対象に**政府として初の調査**を実施。

⇒今後の政府の取組について検討する上での重要な参考資料として、11月に調査結果の概要を公表。







製造・物流

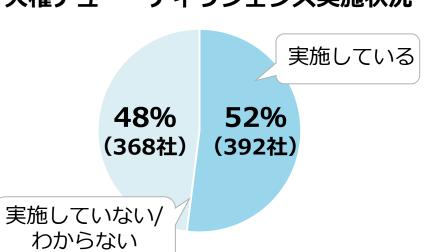


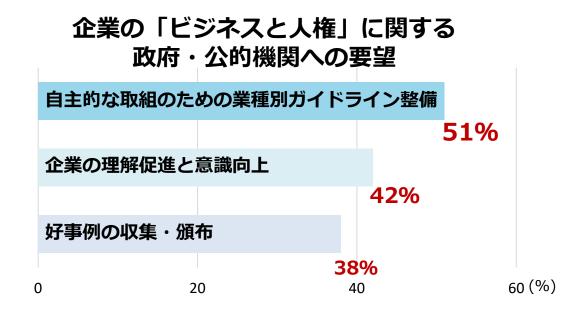


【調査項目】

人権方針策定、人権DD実施状況・課題、 政府への要望等

国内企業の 人権デュー・ディリジエンス実施状況





繊維版「責任ある企業行動ガイドライン(仮)の策定について

- 2021年11月5日、日本繊維産業連盟と国際労働機関(ILO)との間で、繊維産業の責任 ある企業行動の促進に向けた協力のための覚書(MOU)に署名(経済産業省立ち会い)。
- 「繊維産業のサステナビリティに関する検討会」報告書を受け、覚書に基づき、日本繊 維産業連盟においてILOと協力し、繊維版「責任ある企業行動ガイドライン(仮)」を 策定。

ガイドラインの目的・コンセプト

- **中小企業を含め、**各企業が<u>社会的責任を果</u> たし、ビジネスを進めやすい環境を整備す <u>る</u>ことを目指す。
- 繊維産業の実態を踏まえつつ、国際労働基準、OECD等の国際機関によるガイドライン等で提示されているリスクをカバーすることで、国際スタンダードに則ったものにする。
- 発注側(アパレル企業)だけでなく、特に、 受注側の中小企業が、自社の管理に当たっ て留意すべき事項などを分かりやすく提示 することを目的とする。

実施体制・スケジュール

- 繊維産業連盟において策定委員会を設置。
 - ※繊産連加盟団体、ILOにより構成。
 - ※経産省はオブザーバー参加。
 - ※外部有識者との勉強会等、各関係者によるインプットなども随時行う。
- **2022年7月を目途にガイドライン策定。**
- ガイドライン策定後、普及・実施に向け、英語版も作成・公表予定。

- 1. 責任あるサプライチェーン
 - ①海外の状況
 - ②国内の状況

2. 外国人技能実習制度の現状と課題

繊維産業における技能実習生の現状について

- 繊維産業においては技能実習2号移行対象職種として、計13職種が指定されており、 2019年度には約2万4千人の技能実習生を受け入れている。
- このうち、縫製に係る職種(婦人子供服・紳士服・下着類製造、布はく縫製)において、繊維産業全体の約8割の技能実習生を受け入れている。

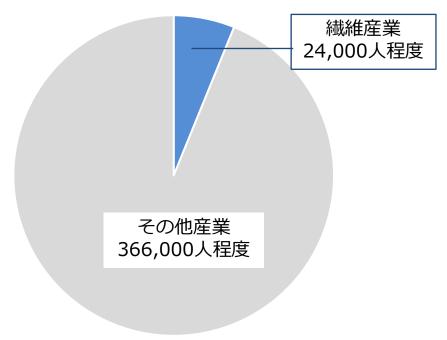
移行対象職種・作業一覧(繊維・衣服関係)

職種名	作業名
紡績運転●	前紡工程
	精紡工程
	巻糸工程
	合ねん糸工程
織布運転●	準備工程
	製織工程
	仕上工程
染 色	糸浸染
	織物・二ット浸染
ニット製品製造	靴下製造
	丸編み二ット製造
たて編二ット生地製造●	たて編二ット生地製造
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製
紳士服製造	紳士既製服製造
下着類製造●	下着類製造
寝具製作	寝具製作
カーペット製造●△	織じゅうたん製造
	タフテッドカーペット製造
	ニードルパンチカーペット製造
帆布製品製造	帆布製品製造
布はく縫製	ワイシャツ製造
座席シート縫製●	自動車シート縫製

令和4年3月17日現在

繊維産業における技能実習生数

(2019年度末・推計)



出所:外国人技能実習機構「令和元年度業務統計」より推計

「紡績運転」、「織布運転」について、令和4年3月17日に厚生労働省から、3号職種追加が 承認される。

第1回 厚生労働省専門家会議

- 令和3年4月19日開催(付議・議論)
- 対象人材は、帰国した後、現場で指導できる上位技能者レベルとする旨、了承

第2回 厚生労働省専門家会議

● 令和3年6月28日開催 試験基準、試験問題案について了承

試行試験の実施

● 令和3年10月20日~11月5日 7工程の試行試験を各企業、協力の下、実施

第3回 厚生労働省専門家会議

● 令和4年1月7日開催 試行試験の結果内容について付議 委員からは「異議なし」として職種追加を了承

令和4年3月17日 厚生労働省 3号職種追加を承認

技能実習制度の法令違反状況について

- 外国人技能実習に関し、繊維産業(特に縫製業)における法令違反(最低賃金・割増賃金等の不払い、違法な時間外労働等)が多く指摘されており、2017年における業種別の不正行為では過半数を占めている。
- 2017年11月の新制度移行後から2021年11月末までの期間における実習実施者(受け入れ企業)の認定計画取消し数は、総数に対し、繊維産業では未だに3割強の違反が存在する状況。

旧制度における団体監理型での 実習実施機関の業種別「不正行為」機関数

	2016年	2017年	2018年
繊維•衣服関係	61	94	46
農業・漁業関係	67	39	33
建設関係	38	14	12
食品製造関係	13	15	3
機械•金属関係	14	9	2
その他	9	12	8
計	202	183	104

出典:法務省入国管理局 報道発表資料

新制度における団体監理型での実習実施者の計画認定取消し数

※2017年11月~2021年11月末の期間

認定取り消し総数
228者
うち繊維・衣服関係
72者(32%)

出典:第10回繊維産業技能実習事業協議会

繊維産業技能実習事業協議会

- こうした状況を踏まえ、経済産業省では、繊維産業を所管する立場から、外国人技能 実習法第54条に基づき、2018年3月に関係業界団体等を構成員とする繊維産業技能 実習事業協議会を設置した。(事務局:経済産業省生活製品課、日本繊維産業連盟)
- 2018年6月に「繊維産業における外国人技能実習の適正な実施等のための取組」を決 定、公表。
- 同協議会において、技能実習の適切な実施等に向けた業界としての取組等を協議する こととしている。

目的

事業協議会の構成員が相互の連絡を図ることにより、技能実 習の適正な実施及び技能実習生の保護に有用な情報を共有し、 構成員の連携の緊密化を図るとともに、繊維産業の実情を踏 まえた技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に資する 取組について協議を行うこと。

協議事項

- ①技能実習制度の適正化等に係る周知及び徹底
- ②技能実習の実施及び技能実習生の保護に係る状況の把握
- ③技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に資する取組



開催実績

第1回~第3回

(2018年3月23日、4月23日、5月29日)

主な議題

- ・技能実習生の実態と今後の取組等について
- ・繊維産業における外国人技能実習の適正な実施について

第4回

(2018年6月19日)

・「繊維産業における外国人技能実習の適正な実施等のための 取組しの決定

第5回~第10回

(2018年10月11日、12月20日、2019年4月25日、 2019年11月1日、2020年7月13日、2021年12月20日)

主な議題

- ・取組状況のフォローアップ
- ・サプライチェーンの責任に係る取組に関する事例紹介 等

「繊維産業における外国人技能実習の適正な実施等のための取組」の概要

主務官庁による適切な法執行等に加え、繊維業界としても、業界団体主導で、技能実習に係る法令遵守等を徹底するほか、より根本的には、取引適正化を一層推進するとともに、発注企業はサプライチェーン全体における法令遵守等に社会的責任を果たすなどの取組を進める。

問題の背景

繊維業界としての取組

背景① 実習実施者の法令遵守意識に問題

• 法令違反等が生じる原因として、何よりも当該 実習実施者(受入企業)の法令遵守意識に大き な問題がある。

背景② 発注工賃が低すぎる水準

• 受注企業にとって、発注工賃が技能実習生、更には日本人従業員の適正な賃金や労働環境等を確保するには低すぎる水準となっている。

背景③ アパレル企業等が無関心

• アパレル企業や商社・卸売業者等は、自社のサ プライチェーンにおける技能実習の実施状況に ついてほとんど把握していない。

技能実習に係る法令遵守等の徹底

取引適正化の一層の推進

発注企業の社会的責任の履行

(1)技能実習に係る法令遵守等の徹底

- ●受入企業は社内研修会、業界団体は講習会等を実施する。
- ●受入企業や業界団体は、技能実習生の技能修得や生活等を支援する。
- ●受入企業は、発注企業や業界団体に技能実習の実施状況を報告する。
- ●業界団体は、会員企業の技能実習の実施状況をモニタリングし、指導、支援、監査等を行う。

(2)取引適正化の推進

- ●発注企業は、技能実習生等の適正な賃金・労働環境、事業の持続可能性等を確保できる水準となるよう十分考慮した上で、受注企業と適正な発注工賃等の取引条件を協議・決定する。
- ●縫製の受発注企業は、「縫製工賃交渉支援クラウドサービス」 (平成30年5月に運用開始)を活用するなど、適正な工賃を協 議・決定する。

(3)発注企業の社会的責任

- ●発注企業は、受注企業における技能実習の実施状況について、書面、訪問、監査等により確認する。
- ●発注企業は、受注企業に対し、サプライチェーンにおいて、技能 実習の実施状況について問題がないことの確認・保証を求める。
- ●発注企業は、自社のサプライチェーンにおける技能実習の適正な 実施について問題がある可能性が認められる場合、受注企業に対 し、問題の確実な是正を求め、または、発注の停止等を行う。
- ●業界団体は、会員企業におけるサプライチェーン全体を通じた取 引適正化の取組状況や技能実習の法令遵守状況等をモニタリング し、指導や支援を行う。