

令和4年10月17日

実習実施者  
監理団体各位

出入国在留管理庁  
厚生労働省  
外国人技能実習機構

### 責任あるサプライチェーン等における技能実習生の人権尊重について(周知)

人権デュー・ディリジェンス<sup>(注1)</sup>の分野では、平成23(2011)年、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」<sup>(注2)</sup>が全会一致で支持されるなど、海外では、企業に人権尊重を求める動きが加速しています。

我が国では、令和2(2020)年、『「ビジネスと人権」に関する行動計画』<sup>(注3)</sup>を策定し、企業による人権デュー・ディリジェンスの実施について期待を表明していますが、欧米では、法規制によって、企業に人権尊重を義務付ける動きが活発化するなど、国内の企業であっても、これまで以上に、人権デュー・ディリジェンスに的確に対応することが求められています。

今般、経済産業省において設置された「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」における検討結果を踏まえ、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・連絡会議により、別添のとおり「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)<sup>(注4)</sup>が策定されました。

本ガイドラインにおいては、別紙のとおり技能実習に関する記載も含まれています。

実習実施者・監理団体の皆様におかれましては、本ガイドラインを踏まえ、技能実習生の人権尊重のための取組を実施していただきますようお願いいたします。

本ガイドラインに基づき、特に、大企業では、自社だけでなく、グループ会社やサプライヤー等(直接の取引先やサプライチェーン上の企業等)における人権侵害が生じていないか把握し、対処することへの関心が高まると考えられます。

実習実施者・監理団体の皆様においてもこの点をご留意いただき、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護により一層努めていただきますようお願いいたします。

(注1) 人権デュー・ディリジェンスとは企業のサプライチェーン上の人権侵害リスクを特定し、防止・軽減する試み。

(注2) ビジネスと人権に関する指導原則:国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために(2011年国際連合人権委員会)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

(注3) 「ビジネスと人権」に関する行動計画(令和2年10月ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>

(注4) 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)

<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

## 責任あるサプライチェーン等における技能実習生の人権尊重のための取組

「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」中には、技能実習生の人権尊重のための取組の例として、次の記載がある。

### ○ 4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー (p.17)

例:技能実習生を含む外国人に対して、脆弱な立場の従業員における人権課題一般(例:外国人や女性であることのみを理由とした賃金差別)や、新型コロナウイルス影響下での労働環境の変化等について、ヒアリング等の調査を実施し、特定された課題に対応する。また、調査に当たっては、対象者にとってコミュニケーションが容易な言語を用いる。

### ○ 4.2.1.1 自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合 (p.21)

例:法律によって明示的に禁止されているにもかかわらず、自社内において、技能実習生の旅券(パスポート)を保管したり、技能実習生との間でその貯蓄金を管理する契約を締結していたりしたことが発覚したため、社内の他部門はもちろん、サプライヤーに対しても、そうした取扱いの有無を確認するとともに、それらが違法であることを周知し、取りやめを求める。

### ○ 4.2.1.3 取引停止 (p.23)

例:サプライヤーが、技能実習生に技能実習に係る契約の不履行について違約金を定める契約の締結を強要したり、旅券(パスポート)を取り上げたりしている不適切な状況が確認されたことから、そのサプライヤーに対して事実の確認や改善報告を求めたが、十分な改善が認められなかったため、実習先変更や転籍支援を行う監理団体に対して連携・情報提供するとともに、そのサプライヤーからの今後の調達を行わないこととする。

### ○ 4.2.3 構造的問題への対処 (p.26)

例:技能実習生を受け入れている企業は、悪質な仲介業者が介在していないかや不適正な費用を技能実習生が負担していないか等を、監理団体と連携しながら、技能実習生本人や現地の送出機関に対して確認する。特に、ベトナム社会主義共和国から技能実習生を受け入れている企業は、日本政府がベトナム政府との間で合意した技能実習生等の送り出しに関するプラットフォームの運用が開始された際には、送出機関が同プラットフォームを活用することを促す。

○ 5. 救済(各論)(p.29)

例:自社において、技能実習生との合意に基づかない家賃や光熱水費の天引きが行われていたり、夜間労働に係る割増賃金の支払いが適切に行われていなかったりしたことが発覚したことを受け、天引きについて丁寧な説明をした上で技能実習生の自由意思に基づく承諾を得るとともに、未払金を即座に支払う。

○ 5.2 国家による救済の仕組み(p.30)

前記 5.1 のとおり、企業は、自ら苦情処理メカニズムを設置するか、又はこれに参加するべきであるが、同時に、国家も救済の仕組みを設けている。

具体的には、例えば、司法的手続としては裁判所による裁判が、非司法手続としては、厚生労働省の個別労働紛争解決制度や OECD 多国籍企業行動指針に基づき外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成する連絡窓口(National Contact Point)、法務局における人権相談及び調査救済手続、外国人技能実習機構における母国語相談等が存在する。