
各人権に関するリスクの解説

強制労働の禁止

手引き本編では31-32ページ



解説

「処罰の脅威」の存在と「非自発的に行われる労働または役務」という2つの特徴を持つ労働が、強制労働に当てはまります。

- すべての労働関係は、使用者と労働者の**双方の同意**に基づくべきであり、合理的な予告期間があれば、労働者は**いつでも**労働関係から離れられる（**退職**する）ことが保障されなければなりません。
- 強制労働は「**処罰の脅威**」の存在と「**非自発的に行われる労働または役務**」という2つの要素によって特徴づけられます（各要素の説明は次ページ参照）。
- そのため、労働者が処罰をおそれることなく労働関係を終了させて退職する権利を否定された時点から、強制労働とみなされかねません。

【強制労働の定義】

（ILOの1930年の強制労働条約（第29号）の第2条より）

- ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、右の者が自らの自由意思で申し出たものではない一切の労務を指す。



解説

処罰の脅威	■ 処罰：逮捕や投獄といった刑罰であったり、賃金の支払拒否や労働者の自由な移動の禁止といった権利または特権の剥奪であったりします。 ■ 報復：暴力や身体的義務、殺害の脅しを含むあからさまなものから、違法労働者を当局へ告発するという脅しなど、より狡猾で、心理的なものに至るまで、様々な形態で現れることがあります。
非自発的な労働	■ 作業が自発的に遂行されているか否かの判断には、外部からの間接的な圧力も含まれます。例えば、借金の返済として労働者の給与の一部が天引きされていることや、賃金や報酬が支給されていないこと、労働者の身分証明書が取り上げられていることなどが該当します。 ■ すべての労働関係は、契約当事者双方の同意に基づくべきです。合理的な予告があれば、双方の当事者がいつでも労働関係を離れられることが保障されなければなりません。 ■ 労働者が処罰を受けるおそれなく労働関係を終了させ、働くのを止める権利を否定された時点から、強制労働とみなされかねません。

(出所) ILO 「ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A」 https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm



解説

- ILOは、強制労働の指標を示しています。これらの指標に当てはまる状況に労働者が置かれている場合、その労働者は強制労働を強いられている可能性があります。
- もし強制労働に当てはまる場合、その労働者を早急に救済することが求められます。

強制労働を判断する11の指標

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 脆弱性の悪用② 詐欺③ 移動の制限④ 孤立⑤ 身体的・性的暴力⑥ 脅迫・威嚇 | <ul style="list-style-type: none">⑦ 身分証明書の保持⑧ 賃金の留保⑨ 借金による束縛⑩ 虐待的な労働・生活環境⑪ 過度な時間外労働 |
|---|---|

(出所) ILO, Indicators of Forced Labour, 2012, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm.

強制労働の禁止

規範の内容と解説

本編 31-32ページ



解説

強制労働は私たちが想像するよりも広い概念であり、私たちが違和感を抱かないものでも強制労働に当てはまることがあるので、国際基準を知ることが大切です。

- 強制労働というと、途上国の農場や鉱山、劣悪な環境の工場などで苦しい肉体労働をしているイメージがあるかもしれませんが。
- 現代の国際基準での強制労働はより広い意味で理解されています。企業が外国人労働者からパスポート等の**身分証明書を没収・保管**したり、**寮からの外出を許可制**にしたりすることや、労働者が拒否することが難しい状況で**時間外労働を強いる**ことや、**賃金の未払い**（賃金の一部の未払いを含む）は、労働者の退職の自由を制限するものとして強制労働とみなされる可能性があります¹。
- 安全に保管する目的で労働者本人から身分証明書の保管を求められた際は、労働者の退職の自由を侵害しないよう、雇用関係が終了した際に即座に身分証明書が労働者に返却されるよう取決めを結ぶとよいでしょう。ILOは好事例として、労働者のみが開閉できる**私用ロッカーの設置**を奨励していますので²、御社でもロッカーの設置を検討されるとよいでしょう。



パスポート等の身分証明書の
没収・保管



寮等からの外出の
許可制



賃金の未払い

これらの慣行は強制労働に該当するおそれがあります。

強制労働の禁止

規範の内容と解説

本編 31-32ページ
(本編 37-38ページ)



解説

外国人技能実習生を雇用している企業においては、強制労働とみなされかねない違反行為が発生しないよう、技能実習制度の趣旨を理解し、適切に実習を実施してください。

- 強制労働が疑われる事案が、技能実習生を雇用している企業などで生じています。
- 外国人技能実習生の実習実施者に対して行われた監督指導のうち、食料品製造と農業では7割以上で違反が見つかっていますが（本資料61ページ参照）、労働時間や割増賃金及び賃金の不払いなど、主な違反事項は強制労働とみなされかねないものです（外国人技能実習生については「外国人労働者の権利の尊重」の節も参照してください）。
- もし、これらの違反が明らかになった場合は、早急に当該技能実習生の被害救済に取り組んでください。



解説

就労に際して費用が発生する際は、雇用する側である企業が、全ての料金と経費の支払いに責任をもたなくてはなりません。

- **労働者は、雇用の条件として費用を支払うことを求められるべきではありません**（人材仲介業者を通じた労働者を含む。前金の要求も不可）。費用が発生する際は、**雇用する側である企業が、全ての料金と経費を支払わなければなりません。**
- 海外では、労働者の賃金が不当に低いことが発覚した場合、取引先からサプライヤーに対して労働者に賃金の不足分を払うよう要請するケースも起きています。労働者が人材仲介業者から不当な料金を請求されていた場合、取引先とサプライヤーがともに対処し、当該労働者に払い戻しをするケースもあります³。
- 人材仲介業者を利用する際は、**人材仲介業者の責任の原則に則って採用活動を行う仲介業者**を利用しましょう（人材仲介業者の責任の原則について65ページ参照）。



解説

原材料の生産現場で強制労働がないことを確認するのが難しい場合は、人権基準を含む認証品や強制労働がないことが確認された原材料や製品を調達するようにしましょう。

- 次ページ以降で見るとおり、世界では**2,760万人**が強制労働の下にあり、**農業セクターでも200万人以上**の成人が強制労働を強いられています。
- 強制労働はアジアや大洋州をはじめ多くの地域で確認されており、強制労働によって生産された農産物等も多岐にわたります。
- 企業はサプライチェーン上で**強制労働が生じていないか確認する必要があります**ありますが、中小企業にとっては原料調達先などサプライチェーンの上流における強制労働リスクを把握することはかなりの負担と感じられるでしょうし、御社だけで対応することは難しいことも多いでしょう。
- **人権に関する基準を含む認証**がすでに存在する場合があります（例えば、大阪・関西万博における「持続可能性に配慮した調達コード」等を参照することも考えられます）。
- 商社を通じて原材料を調達している場合は、商社に認証品を調達してもらうか、認証品でなくても強制労働がないと確認できているものを調達してもらうとよいでしょう。
- 強制労働の発生状況の監視に関する取組方法も複数あります。御社のリソースの範囲内でできるものがあるか検討してみてはいかがでしょうか（39ページの「児童労働の発生状況を監視するための取組の一例」で示した取組も参考になります）。

強制労働の禁止

規範の内容と解説

本編 31-32ページ

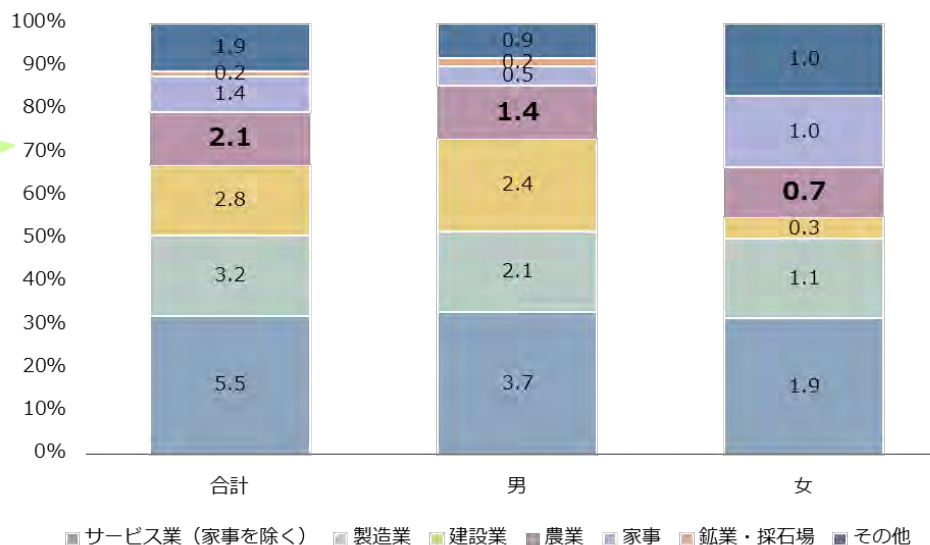


解説

2021年において世界で2,760万人が強制労働の下にあります。農業セクターでも強制労働下に置かれている労働者が多数存在し、食品企業は注意して原材料を調達することが重要です。

- ILOによると、2021年において世界で2,760万人が強制労働の下にあります。性的搾取を除く強制労働の下にある成人は1,730万人存在し⁴、その12.3%に相当する210万人が農業セクターで働いています。
- 食品産業の川上に位置する農業セクターで強制労働の下にある労働者が多いことから、食品企業は調達する原材料の生産現場（特に海外）で強制労働が発生していないか注意する必要があります。

セクター別に見た強制労働の下で働く成人労働者数
(2021年、性的搾取を除く、単位：100万人)



農業セクターで働く成人の強制労働従事者は世界で210万人（全体の12.3%）

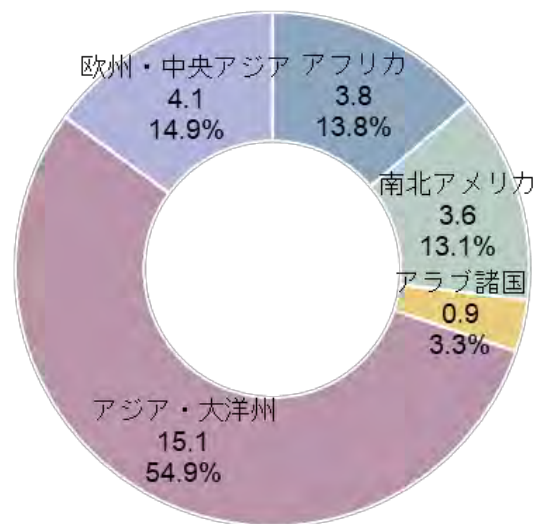
(出所) ILO, Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, 2022, p.31に基づき作成。



解説

- アジアと大洋州で強制労働の下にある労働者は全体の半数を超える1,510万人です。
- 欧州と中央アジアが410万人、アフリカが380万人が続いています。

地域別に見た強制労働の下にある労働者の割合（2021年、単位100万人）



(出所) ILO, Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, 2022, p.24.

強制労働の禁止

規範の内容と解説

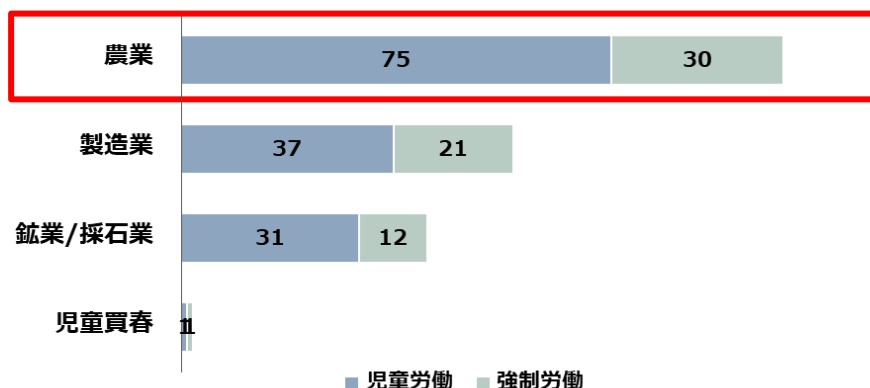
本編 31-32ページ



解説

- 米国労働省（DOL）の報告書によると、農業は児童労働や強制労働によって生産された製品が最も多いセクターであると指摘されています。
- 強制労働が指摘されている主な品目は、サトウキビ、家畜、魚類ですが、品目や国・地域は広範に広がっています。

児童労働と強制労働による生産が確認されているセクターと品目数



強制労働による生産が確認されている品目（国・地域数）

品目	国・地域数	品目	国・地域数
レンガ	9	サトウキビ	5
衣服	8	家畜	5
コットン	7	魚	5
金	5		

（出所）（左図表）DOL, 2022 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, p.29.（枠線追加）
（右図表）同上より作成。

強制労働の禁止

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 31-32ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 憲法
 - 奴隷的拘束の禁止（第18条）
 - 職業選択の自由（第22条）
- 労働基準法
 - 強制労働の禁止（第5条）
 - 賠償予定の禁止（第16条）



- 世界人権宣言
 - 奴隷・苦役の禁止（第4条）
 - 職業選択の自由（第23条1）
- 自由権規約
 - 奴隷及び強制労働の禁止（第8条）
- ILO
 - 1930年の強制労働条約（第29号）
 - 1957年の強制労働廃止条約（第105号）
 - 多国籍企業宣言（第25項）
- OECD多国籍企業行動指針V章1.d

強制労働の禁止

出所・参考資料・リンク集

出所

- 1 ILO 「ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm
- 2 同上
- 3 Know the Chain 『日本の食品・飲料企業のサプライチェーンにおける強制労働－リスク、優良事例、報告のギャップを理解する－』
2020年、8-9頁、<https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020-KnowTheChain-FB-Japan-Brief.pdf>。
- 4 ILO, Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, 2022, p.17.

強制労働の禁止

出所・参考資料・リンク集

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

●国際機関・各国政府

■ ILO

- ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm
- ILO, Indicators of Forced Labour, 2012
https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm
- ILO, Combating forced labour: A handbook for employers and business
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_101171/lang--ja/index.htm
- ILO, Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, 2022
https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854733/lang--en/index.htm
- ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs, 2019
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang--en/index.htm

- U.S. Department of Labor, International Child Labor & Forced Labor Reports,
<https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor>

●NGO・業界団体等

- Know the Chain『日本の食品・飲料企業のサプライチェーンにおける強制労働－リスク、優良事例、報告のギャップを理解する－』2020年
<https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020-KnowTheChain-FB-Japan-Brief.pdf>

児童労働の禁止

手引き本編では33-34ページ



解説

児童労働は子どもを肉体的・精神的に搾取することであり、子どもの権利を奪うものであることを理解しましょう。

- 児童労働は、**子どもを肉体的・精神的に搾取**することであり、また、**教育の機会を奪い、子どもの身体的・知的・社会的・道徳的発達を阻害**します。児童労働はその子どもの次の世代にも悪影響を及ぼし、貧富の差を拡大させ、その国の発展を阻害します。
- 児童労働は中核的労働基準の中でも**特に深刻なリスクとして理解**されています。自社内やサプライチェーン上で児童労働が発生すると、**企業の評判に深刻な影響を与え、海外では不買運動にも発展**します。特に海外から原材料を調達している場合はサプライチェーンや取引先で児童労働が発生していないか注意が必要です。



解説

就労最低年齢は義務教育修了年齢で、原則15歳です。

- 日本の**労働基準法**では、原則として**満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了**するまでの児童を労働者として雇用することを禁止しています。また、**満18歳未満**の年少者についても、**危険有害業務に従事させない**など就業に様々な制限が設けられています（危険有害業務の一例は次ページ参照）。

最低年齢に関する労働基準法の規定

第五十六条

1. 使用者は、児童が満十五歳に達した日以後の最初の三月三十一日が終了するまで、これを使用してはならない。
 2. 前項の規定にかかわらず、別表第一第一号から第五号までに掲げる事業以外の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満十三歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。映画の製作又は演劇の事業については、満十三歳に満たない児童についても、同様とする。
- ILOの1973年の最低年齢条約（第138号）では、就業の最低年齢を**義務教育修了年齢と定め、いかなる場合も15歳を下回ってはならないもの**としています。しかし、**開発途上国**の場合はさしあたり**14歳**とすることも認められています。また、**危険有害業務の最低年齢は18歳**と規定されています。

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））

	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）

（出所）ILO「ILOヘルプデスク：児童労働」をもとに作成（https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_448661/lang--ja/index.htm）。

- 各国・地域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¹。



危険有害業務の一例

■ 危険有害業務とは**子どもの健康、安全もしくは道徳を害するおそれのある性質を有する業務、またはそのようなおそれのある状況下で行われる業務**と定義されています。何を危険有害業務とするかは各国政府によって決められることになっていますが、主な危険有害業務には下記のようなものが挙げられます。重量物の取扱いも危険有害業務に該当するので注意が必要です。

- 重量物の取扱い業務
- 運転中の機械等の掃除、検査、修理等の業務
- ボイラー、クレーン、2トン以上の大型トラック等の運転又は取扱いの業務
- 高さが5メートル以上で墜落のおそれのある場所における業務
- 足場の組立等の業務
- 感電の危険性が高い業務
- 有害物又は危険物を取り扱う業務
- 著しく塵埃等を飛散する場所、又は有害物のガス、蒸気若しくは粉じん等を飛散する場所又は有害放射線にさらされる場所における業務
- 著しく高温若しくは低温な場所又は異常気圧の場所における業務
- 酒席に侍する業務／等

危険有害業務に該当する業務 (1999年の最悪の形態の児童労働勧告(第190号))

- (a) 児童を肉体的、心理的又は性的な虐待にさらす業務
- (b) 坑内、水中、危険な高所又は限られた空間で行われる業務
- (c) 危険な機械、設備及び工具を用いる業務又は重量物の手動による取扱い若しくは運搬を伴う業務
- (d) 不健康な環境で行われる業務(例えば、危険な物質、因子若しくは工程、又は児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、若しくは振動に児童をさらすようなもの)
- (e) 長時間の業務、夜間の業務又は児童が不当に使用者の敷地に拘束される業務のような特に困難な条件の下での業務

重量物を取り扱う業務(年少者労働基準規則第7条)

		重量(単位: キログラム)	
		断続作業の場合	継続作業の場合
年齢及び性	満16歳未満	12	8
	男	15	10
満16歳以上 満18歳未満	女	25	15
	男	30	20



解説

採用時の年齢確認など日頃の取組も児童労働防止対策につながっています。

- 日本国内での児童労働の違反例は少なく、児童労働対策を意識的に行っていないという認識の企業が多いのではないのでしょうか。そのため、「児童労働対策をしていますか？」とたずねられても、自社では何もやっていないと考えてしまうかもしれません²。
- 日本の労働基準法では、**年齢を証明する戸籍証明書**（氏名や生年月日が記載された住民票記載事項証明書等）を事業場に備え付けなければならないとされており、この規定を遵守して採用時に面接や履歴書、**公的な身分証明書で年齢や身元を確認することは児童労働防止の取組**にもなります（履歴書だけでは偽造のおそれがあるので、公的な証明書で確認しましょう）。

年少者に証明書に関する労働基準法の規定

第五十七条

1. 使用者は、満十八才に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。
2. 使用者は、前条第二項の規定によつて使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。



解説

世界では1億6,000万人の子どもが児童労働を強いられており、その7割が農業セクターで働いていることを理解しましょう。

- アジアやアフリカを中心に、**世界では1億6,000万人の児童労働**の下にある子どもがいますとされています（2020年）。これは全世界の子どもたちのほぼ10人に1人に相当します。
- その**約半数の7,900万人**が、健康、安全、道徳的な発達を直接危険にさらす**危険有害労働**に就いています。

児童労働の下にある子どもの数・割合の推移（5歳～17歳、単位：100万人）



児童労働の禁止

規範の内容と解説

本編 33-34ページ

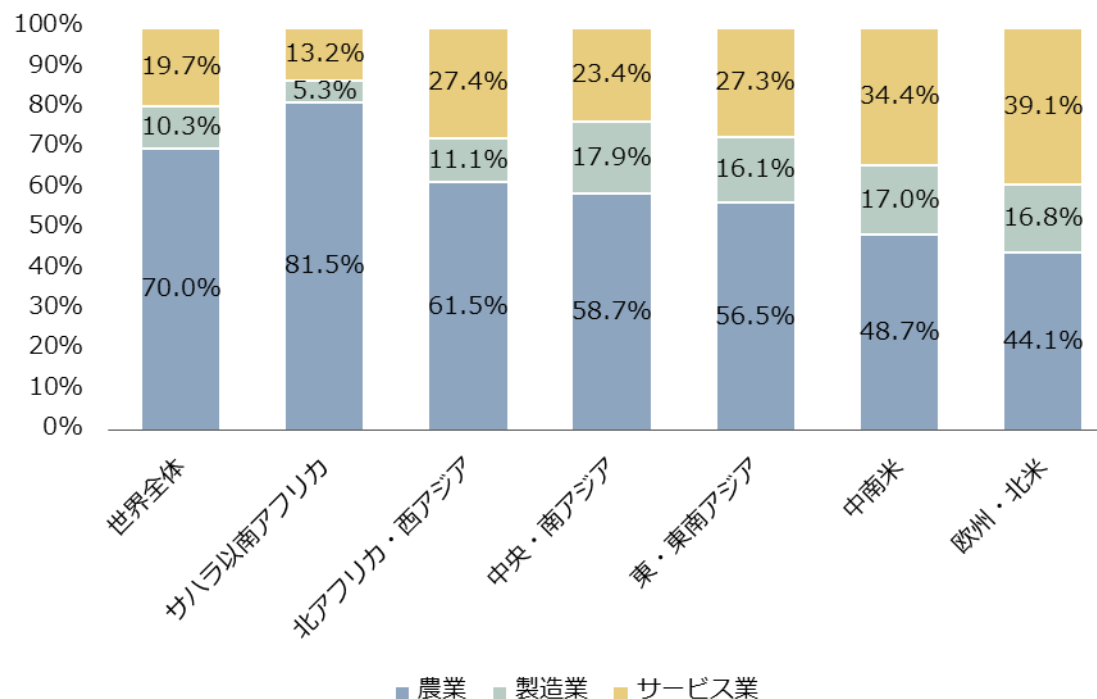


解説

- 世界の児童労働の下にある5歳から17歳の子どもの**7割（1億1,210万人）が農業セクター**で働いています³。

児童労働の下にある子どものセクター別の割合

農業セクターが
占める割合は、
児童労働の**7割**
（1億1,210万人）



児童労働の禁止

規範の内容と解説

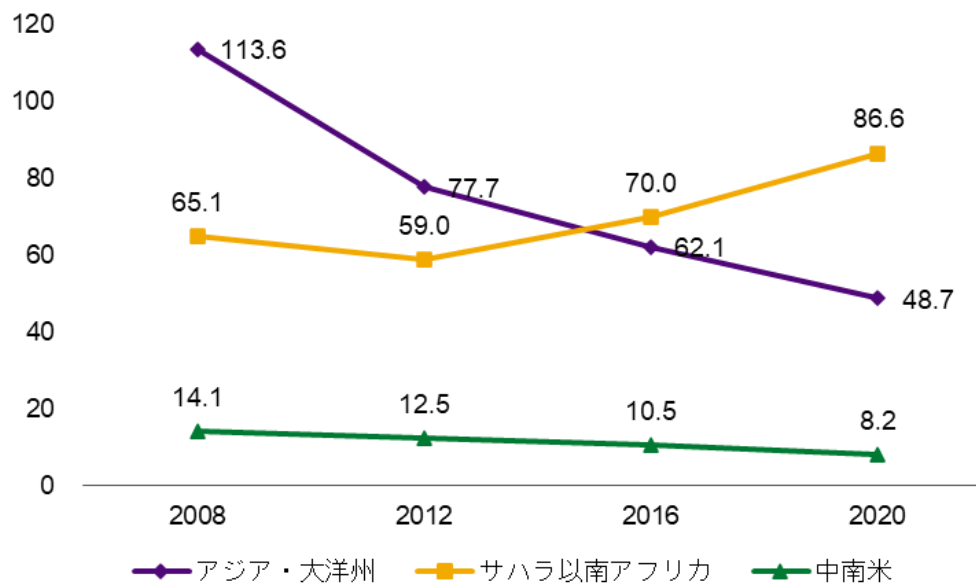
本編 33-34ページ



解説

- サハラ以南のアフリカで児童労働の下で働くことを強いられる子どもの数が増加しています。
- サハラ以南アフリカで8,660万人、アジア・大洋州で4,870万人、中南米で820万人の子どもが児童労働の下にあります（2020年）。

地域別に見た児童労働の下にある子どもの数（5歳～17歳、単位：100万人）



児童労働の禁止

規範の内容と解説

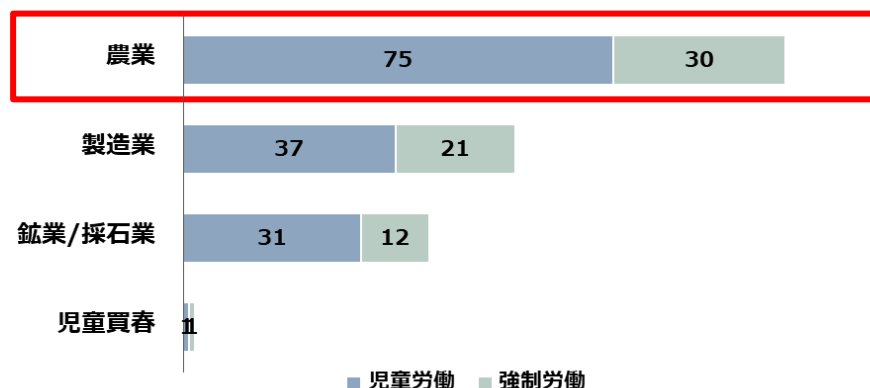
本編 33-34ページ



解説

- 米国労働省（DOL）によると、**サトウキビ、コーヒー、家畜、コメ、魚類、カカオ**を中心に、多くの農産物が多くの国で児童労働を伴って生産されていると指摘されています。
- また、農業は児童労働や強制労働によって生産された製品が最も多いセクターであるとも指摘されています。
- したがって、食品の原材料として世界で取引されている農産物の中には、**児童労働を伴って生産されている**ものが少なくないということになります。その意味で、**農業や農産物を原料とする食品業界は児童労働と関係する業界として世界的に注視されていることを意識したほうがいいでしょう。**

児童労働と強制労働による生産が確認されているセクターと品目数



児童労働による生産が確認されている品目（国・地域数）

品目	国・地域数	品目	国・地域数
金	24	家畜	13
レンガ	18	コメ	12
サトウキビ	18	魚	11
コーヒー	17	衣類	9
タバコ	17	ココア	7
コットン	15	児童買春	7

（出所）（左図表）DOL, 2022 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, p.29.（枠線追加）
（右図表）同上より作成。



解説

日本国内でも児童労働のリスクはゼロではないことを知っておきましょう

- 日本では基本的に労働基準法を遵守していれば児童労働の問題は起こりにくいといえますが、児童労働を禁止する旨の**明確な指針**を作成することが望ましいです。
- 件数が少ないとはいえ日本でも児童労働違反事例は発生しています。
- また、児童労働問題はグローバル企業や川下の食品企業が**特に注意を払う人権リスク**であり、**自社内及び原料の調達先**などで児童労働が発生しない仕組みや制度の構築を進めることが大切です（強制労働のリスクへの対応と同様、認証品の調達も有効な対策の一つです。本資料の22ページ参照）。

日本における児童労働の違反事例（2021年）

	労働時間	休日	最低年齢	深夜業	就業制限	合計
全産業合計	36	2	2	36	7	81
うち食料品製造	1	0	0	1	0	2
うち小売業	15	2	0	20	0	37
うち飲食店	8	0	1	13	0	21

（出所） 厚生労働省「令和3年労働基準監督年報（第74回）」12-13頁をもとに作成。



解説

可能な範囲で、児童労働の発生状況を監視する様々な取組を実施すること一案です。

- 児童労働は、食品の原材料となる農産物を生産する開発途上国などで多く発生します。サプライチェーンの上流であり、かつ遠隔地であるこれらの生産現場での児童労働の発生状況を把握することは非常に困難です。
- ILOは児童労働の発生状況の監視等の取組として以下のものを紹介しています。御社のリソース等を勘案して、実施可能な取組がないか検討してみてくださいはいかがでしょうか。

児童労働の発生状況を監視するための取組の一例

取組の分類	取組の一例
自社によるモニタリング	■ 当該企業自身によるモニタリング。 ■ 企業の規模が大きく、農場等が複数の国に存在する場合、すべての地点や部署等で当該企業の児童労働方針を遵守しているかどうか確認するうえで重要な取組。 ■ 自社で実施するため管理は容易だが、信頼性に欠ける場合がある。
買い手によるモニタリング	■ 買い手がサプライヤーをモニタリングすること。
第三者によるモニタリング	■ 第三者によるモニタリング。費用は当該企業が支払う。 ■ 被モニタリング企業が費用を支払うため、信頼性に欠ける場合があるが、モニタリングをする第三者が信頼されている機関である場合は、信頼性は高くなる。
独立したモニタリング	■ 被モニタリング企業が費用を支払わない形式の第三者モニタリング。
苦情処理メカニズム	■ 苦情処理メカニズムを通じて情報を入手する。
認証制度	■ 児童労働等の人権の基準を要件に含む認証を取得する。または認証品を調達する。 ■ 当該認証が信頼されていることが重要。



解説

人権デュー・ディリジェンス（DD）を実施した上で、可能な範囲で、児童労働の防止に寄与する様々な取組を実施することも一案です。

- 人権DDを実施した上で、児童労働を世界からなくすためには、児童労働を撤廃するほか、それに寄与する効果的な取組を実施することも選択肢の一つです。
- ILOが挙げる具体的な取組の一部を紹介します。個別企業（特に中小企業）では取組が難しいものもありますが、児童労働をなくすためのさらなる取組に意欲のある企業は、可能な範囲で実施することを検討してみてもいいでしょうか。

児童労働防止に寄与する取組の一例

取組の分類	取組の一例
貧困への取組支援	■ 児童労働の根本原因となる貧困への取組支援。 ● 成人労働者に十分な賃金を支払い、子どもたちが学校に行けるようにする。 ● 従業員の子どもの対象に、通学手当を支給する。 ● 一定の教育水準に達した従業員の子どものボーナスを支給する ● 幼い子どもが通学できるように、親の職場の近くに託児所を設ける。 ● 子ども向けの放課後のレクリエーション施設を提供して、宿題をする場所と遊び場を確保する
意識の向上	■ 教育の価値に対する親などの意識を高めて、子どもが学校に通い続けられるようにする。
共同での取組	■ 現場の状況に応じて最適な奨励策の提案や指針ができる、その国の労使団体と協力する。 ■ 個別企業では難しい金銭的な支援策を、共同で実施することで可能にする。 ■ 政府に対して義務教育の無償化や教員の適切な研修機会の確保、教室の増室等を求める。

（出所） ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：児童労働 Q&A」をもとに作成（https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_634108/lang--ja/index.htm）。

児童労働の禁止

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 33-34ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



■ 労働基準法

- 最低年齢（第56条）
- 年少者の証明書（第57条）
- 労働時間及び休日（第60条）
- 深夜業（第61条）
- 危険有害業務の就業制限（第62条）
- 重量物を取り扱う業務（年少者労働基準規則第7条）
- 年少者の就業制限の業務の範囲（年少者労働基準規則第8条）
- 児童の就業禁止の業務の範囲（年少者労働基準規則第9条）



■ 世界人権宣言

- 児童の社会的保護（第25条2）

■ 社会権規約

- 児童労働の禁止と搾取からの保護（第10条3）

■ ILO

- 1973年の最低年齢条約（第138号）
- 1999年の最悪の形態の児童労働条約（第182号）
- ILO多国籍企業宣言第27項

■ 児童の権利に関する条約（第32条）

■ OECD多国籍企業行動指針V章1.c

■ OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス

児童労働の禁止

出所・参考資料・リンク集

出所

1. ILO「ILOヘルプデスク：児童労働」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_448661/lang--ja/index.htm。
2. 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 「『令和4年度食品企業の「ビジネスと人権」に係る取組等の実態調査委託事業』報告書」（農林水産省委託事業）2022年3月、50頁。
3. ILO and UNICEF, Child Labour: Global Estimate 2020, Trends and the Road Forward, 2021, p.38

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

●国際機関・各国政府

- ILO
 - ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：児童労働 Q&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_634108/lang--ja/index.htm
 - Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward,
https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_797515/lang--ja/index.htm
- OECD Business Handbook on Due Diligence in the Cocoa Sector
https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/business-handbook-on-due-diligence-in-the-cocoa-sector_79812d6f-en
- U.S. Department of Labor, International Child Labor & Forced Labor Reports,
<https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor>
- JICA 開発途上国におけるサステナブル・カカオ・プラットフォーム 児童労働分科会
<https://www.jica.go.jp/Resource/press/2022/glkrijk0000007uly-att/action02.pdf>
- NGO・業界団体等
 - 特定非営利法人ACE『日本にも存在する児童労働～その形態と事例～』2019年
<https://acejapan.org/info/2020/03/29189>
 - 認定NPO ACE、株式会社オウルズコンサルティンググループ、デロイトトーマツコンサルティング合同会社『[児童労働白書2020](#)—ビジネスと児童労働—』