

特集 4

金属労協の人権デュー・ディリジェンスに関する取り組み

ひらかわ
平川

ひでゆき
秀行

●金属労協・事務局次長／国際局長

1. 金属労協の取り組み

1980年代末の東西冷戦終結に伴うグローバル化の進展は、経済成長の要因であり、経済成長は生活の向上や社会進歩の前提条件である。一方、多国籍企業の生産拠点やそのサプライヤーにおける労働者の権利の侵害、児童労働、強制労働といった人権上の問題も拡大した。こうして、人権を守るのはあくまで国家の責任であり、企業には及ばない状況に対し、政府を通じて人権を守らせるだけでなく、人権遵守を企業に直接働き掛ける仕組みが必要と考えられるようになった。

具体的には、2011年には国連「ビジネスと人権に関する指導原則」によって、「人権デュー・ディリジェンス」（以下、人権DD）が企業に対し求められることになり、その後も2015年のSDGsの採択や、ESG投資の進展など、国際社会において企業に人権遵守を求める動きが強まった。EUをはじめ先進各国では義務化・法制化も進んでいる。

このような中、金属労協では、人権侵害の撲滅と企業の持続可能性確保に向け、各企業労使は迅

速に対応する必要があるとの認識のもと、人権DDに関して取り組みを進めている。

人権DDについては、過去から政府・政党要請の中に織り込んでいたが、2022年度の運動方針に『金属労協として、「人権デュー・ディリジェンス」に関する労働組合としての対応を検討する。』と謳い、政策としてのみならず、運動としての対応も図ることとした。

取り組むにあたっては、「なぜ労働組合、とりわけ金属労協が取り組む必要があるのか」を含めて考え方の整理を行うとともに、加盟組合が実際に企業と協議するにあたって留意する点等をまとめた「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」（以下、対応のポイント）を作成した。

また、企業に向けた日本政府の人権DDに関する指針「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」（以下、政府「ガイドライン」）策定にあたっては、労働組合の参画を前提としたものとすべく政府・政党への要請活動などを行った。但し、ここでは詳細は割愛するが、政府「ガイドライン」の内容には課題があると考えている。

2023年の春闘方針においては、「対応のポイン

ト」を踏まえ、加盟組織に対し、人権DDへの参画を求めるとともに、政府「ガイドライン」の課題の改善などを織り込んだ政策制度要求についても織り込んだ。

ここまでは取り組みを中心に述べてきたが、以下では、取り組みの前提として行った金属労協としての考え方の整理の内容をご紹介します。

2. 人権DDに関する金属労協の考え方の整理

2-1. 人権DDとは何か

人権DDでは、企業は人権の確保に向けて、以下のようなプロセスを実施しなくてはならない、とされている。(金属労協による整理)

- ①人権侵害が絶対に起こらないよう、企業としての方針を確立する。(コミットメント)
- ②発生している人権侵害や、発生する危険性のある人権侵害を徹底的に洗い出す。(特定する)
- ③発生している人権侵害を排除し、再発防止を徹底する。発生する危険性のある人権侵害を防止する対策を策定し、徹底する。予見・防止できなかった人権侵害に迅速に対処する。
- ④人権侵害の影響を受けた者に対し、謝罪、被害回復または地位復帰、適切な補償を行う。
- ⑤人権確保の状況や、人権DDの取り組み状況について、調査し、評価し、報告し、監査を受ける。
- ⑥人権確保の状況や、人権DDの取り組み状況について、公表する。

人権DDは、企業において、安全衛生推進者や安全衛生委員会を設置し、従業員に対する安全衛生教育、危険予知活動、リスクアセスメントなどを徹底している労働災害防止と同様の取り組みで

人権侵害防止に取り組み、人権侵害を撲滅することである、と言える。

2-2. 人権DDで確保すべき人権

人権DDによって確保すべき人権は、「国際的に認められた人権」すなわち「国際的に認められた基準」において規定された人権である。何々さえ守っていれば大丈夫、というリストが明確に示されていないことも、人権DDの難しさの原因の一つとなっている。ただし、国連「指導原則」では、

*国際人権章典

*労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言(以下、ILO宣言)

に掲げられているものを「最低限」とし、状況に応じて追加的な基準を考慮する必要がある、とされている。

国際人権章典の中心である世界人権宣言では、

*すべての人間は、生まれながらにして尊厳と権利とについて平等である。

*人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、門地その他の地位によるいかなる差別を受けることなく、世界人権宣言に掲げるすべての権利と自由とを享受できる。

と規定している。

また、1998年に採択されたILO宣言で掲げられているILO基本10条約において規定されている5つの中核的労働基準とは、

- (a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
- (b) あらゆる形態の強制労働の禁止
- (c) 児童労働の実効的な廃止
- (d) 雇用及び職業における差別の排除
- (e) 安全で健康的な労働環境(2022年追加)

の5項目であり、とくに日本企業については、海外事業拠点における結社の自由・団結権・団体交

渉権の確保や、外国人技能実習制度などにおいて
 転籍の自由が限られ、強制労働の一種である債務
 労働が発生していることへの対応が、きわめて重
 要な状況となっている。

ここで留意すべきことは、国内法が「国際的に
 認められた基準」のレベルを満たしていない場合
 には、国内法を遵守しているだけでは不十分で、
 「国際的に認められた基準」を遵守しなければな
 らないということである。

2-3. 人権DDはすべての企業で

人権DDにおいてとくに留意すべき点として、
 まず、どのような企業も人権を確保する責任を負
 っており、企業の規模を問わず、人権DDを実施
 していく必要がある、ということがある。人権侵
 害が発生する可能性は、いかなる企業にも存在し、
 また、いかなる企業についても人権侵害は許容さ
 れないのであるから、当然と言えば当然である。

もちろん、大企業や企業グループの中核企業に
 比べ、中小企業、グループ企業における取り組み
 内容は、その規模などに見合っただけで軽減され
 る。ただし、中小企業、グループ企業であっても、人
 権に対し大きな影響を及ぼす可能性がある場合には、
 その深刻さに見合った取り組みが求められる。

2-4. きわめて重要な「加担」の概念

もし自社が、人権侵害を行っているバリューチ
 ェーン企業から製品・サービスの供給を受けてい
 る場合には、人権侵害によって間接的に利益を得
 ているとみなされ、人権侵害に「加担」していると
 判断される可能性がある。

人権DDでは、バリューチェーン企業における
 人権侵害をやめさせるために、影響力がある場合、
 ない場合、取引を他の企業に変更することができる
 場合、できない場合、それぞれの事情に応じて、
 以下のような対応策をとらなければならない。

- 自社がバリューチェーン企業による人権侵害
 を排除、軽減、防止する影響力をもつ場合に
 は、支援やインセンティブの提供なども含め、
 それを行使する。
- 自社や企業グループによる影響力の効果が乏
 しい場合には、同業他社や業界団体、政府、
 その他と協力して影響力を発揮する。
- 影響力を欠き、影響力を強めることもできな
 い場合には、バリューチェーン企業との事業
 活動、取引の終了を検討する。
- 契約上または法律上、ただちに終了させるこ
 とが困難な場合には、社内の法律顧問、ステ
 ークホルダーなども参加した上で、終了に向
 けたロードマップを作成する。
- バリューチェーン企業が、必要不可欠な製
 品・サービスを提供し、適当な代替供給源が
 存在しないなど、企業にとって「極めて重要」
 であるために、企業が企業活動や取引を維持
 する場合、企業はバリューチェーン企業によ
 る人権侵害を軽減するための継続的な努力を
 していることを証明できるようにしている必
 要がある。また、継続することによって招来
 する結果、すなわち社会的な評価の毀損や、
 財政上の損害、法律上の責任を受け入れる覚
 悟を固めなければならない。

もし人権侵害をやめさせることができず、取引
 もやめることができなければ、最終的には、損害
 賠償などの責任を負う場合もあることを覚悟して
 おく必要がある。ただし、人権DDの本質は、あく
 まで取引先での人権侵害について対処を促し、
 対処しない企業とは取引を控えるという、企業間
 の相互チェックシステムによる人権侵害の撲滅に
 あると考えられる。

バリューチェーン企業における人権侵害への
 「加担」を回避するため、人権DDでは、自社内
 やグループ企業内はもとより、バリューチェーン

企業をはじめとする世界中の「企業のあらゆる種類のビジネス上の関係先」について、人権DDのチェック対象とすることになっている。OECD「ガイダンス」では具体的に、「企業の事業、製品またはサービスに関連するサプライヤー、フランチャイジー、ライセンシー、合弁企業、投資家、クライアント、請負業者、顧客、コンサルタント、財務、法律およびその他のアドバイザーならびにその他の非政府組織体または政府組織体」を例示している。

もちろん、「ビジネス上の関係先」は多数にわたっているのが普通であり、その全体に対し、ただちに人権DDのチェックを実施することが困難な場合には、「ビジネス上の関係先」から供給を受ける製品やサービスの種類や規模、「ビジネス上の関係先」の業種や事業活動の状況など、人権侵害のリスクの大きい企業から優先的に人権DDを実施することが必要とされている。

2-5. 人権DDと労働組合

国連「指導原則」では、人権DDの実施に際して、

- * 内部や独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
- * 潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。
- * 影響を受けたステークホルダーを含む、社内および社外からのフィードバックを活用すべきである。

とされている。

従業員は、企業においてステークホルダーの一部ではあるが、同時に、事業活動の担い手でもある。人権侵害の発生やその可能性に関して職場の状況を掌握し、人権侵害の排除や防止を迅速に行

っていくためには、従業員の持つ情報の活用と従業員の積極的な行動が必須であり、従業員は人権DDにおいて、他のステークホルダーとは異なる、特別な役割を果たしていかなければならない。また、その代表である労働組合は日頃の職場活動などを通じて、職場の情報に日々接しており、人権DDは、まさに労使で取り組むべき課題である。企業のサポートを行うNPOやコンサルタントも、労働組合の代替を果たすことはできない。

とりわけ、海外事業拠点における結社の自由・団結権・団体交渉権は、労働組合の参画を欠いた人権DDでは、これが軽視されたり、有効な対応が困難な場合もあり、この点でも労働組合の参画が不可欠となっている。国連「指導原則」でも、OECD「ガイダンス」でも、人権DDにおいて労働組合が果たすべき役割について、具体的に記載されている。

繰り返しになるが、人権DDでは、

- * 労働組合の参画が不可欠であること。
- * 世界中のバリューチェーンを対象にする必要があること。
- * とくに企業の海外事業拠点における結社の自由・団結権・団体交渉権が重要視されていること。からすれば、労働組合の持つ国内外のネットワークから得られる情報は、きわめて重要である。

これらを踏まえ、グローバルに事業活動を展開するものづくり産業を組織し、国際産業別労働組合組織インダストリアル・グローバルユニオンの主力メンバーであり、かつ、日本企業の海外事業拠点における結社の自由・団結権・団体交渉権の問題に対応している金属労協として、「労働組合の参画」を前提とした人権デュー・ディリジェンスの実施に向けた取り組みを進めていく。