

## 特集 5

「ビジネスと人権」に対する  
労働組合の対応

おうみ なおと  
逢見 直人 ● (公財) 富士社会教育センター・理事長

## 1. 「ビジネスと人権」への問題意識の高まりと国連「指導原則」の策定

「ビジネスと人権」への関心が高まっている。この背景には、経済のグローバル化により巨大化した多国籍企業による、一国をも上回る経済活動が、国際的な人権侵害や環境破壊を引き起こしていることが、問題として随所で指摘されるようになったことがある。それは、たとえば、①一流のブランドに製品を供給している工場での劣悪な労働条件での就労、②石油・ガス企業の施設を作るために、協議も保障も十分ないままでの先住民の追い立て、③食品・飲料品企業のプランテーションによる児童による長時間労働、④インターネットサービスプロバイダやIT企業が政治的反体制派をネットで追跡し、政府機関へ利用者情報を提供することで逮捕拘束に加担していること、などである。

2005年、アナン国連事務総長（当時）は、ジョン・ラギー、ハーバード大学教授（当時）を「人権と超国家企業及びその他ビジネス活動の問題に関する特別代表」に指名した。それを受けて氏は、

「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、ラギー原則）を策定し、2011年に国連がこれを採択した。

ラギー原則は、①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセスの3本から成る。このうちの、第2の柱である「人権を尊重する企業の責任」について、指導原則12では、企業が尊重すべき人権規範として、①国際人権章典（世界人権宣言、国際人権（自由権）（社会権）規約）、②「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」で定められた中核的労働基準を明記した。また指導原則13では、企業は、「自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にこれに対処する。たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するよう努める」とした。その上で企業に以下の3つの実行を求めている。

①人権方針の策定：人権尊重責任を果たすというコミットメント（約束）を企業方針として発信すること（原則16）

②人権デューデリジェンス（以下、人権DD）

の実践：人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、それにどのように対処することに責任をもつために人権DDを実行すること。また実施状況の追跡検証、結果の開示による継続的改善を行うこと（原則17～21）

③是正や救済を可能とする苦情処理メカニズムの構築：企業が人権への負の影響を引き起こした事、または助長したことが明らかな場合、正当なプロセスを通じて、その是正の途を備えるか、それに協力すべきこと（原則22）

苦情処理メカニズムの要件として、①正当性、②社内外のステークホルダーのアクセス可能性、③手続き等の予測可能性、④公平性、⑤透明性、⑥国際規範との適合性、⑦継続的改善につながる情報源、⑧ステークホルダーとのエンゲージメント（目的をもった対話）を挙げている。ステークホルダーには、自社や取引先の従業員、労働組合・労働者代表も当然含まれる。

## 2. 労働に関する国際規範

「ビジネスと人権」を考えるうえで、重要なのが労働に関わる項目である。そこに働く労働者の人権が適切に保護されるためにも、労働組合が熟知しておくべきものである。

その基本原則は、ILOによって示されている。「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（1998年採択）は、グローバル化の進んだ現代社会にあって、最低限遵守されるべき基本的権利としての基準を定めたものである。そうした認識のもと、「宣言」では4分野8条約からなる中核的労働基準を定め、「ILO加盟国は問題となっている条約を批准していない場合においても、まさにこの機関の加盟国であるという事実そのものにより、誠意をもって、憲章に従って、こ

れらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」と定めている。

1998年に確認したILO中核8条約に加えて、2022年6月には労働安全衛生に関する2条約が追加され、現在は以下の5分野10条約となっている。

- ①結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認（87号、98号）
- ②あらゆる形態の強制労働の禁止（29号、105号）
- ③児童労働の実効的な廃止（138号、182号）
- ④雇用及び職業における差別の排除（100号、111号）
- ⑤労働安全衛生（155号、187号）

日本は、105、111号条約が未批准であったが、105号条約については、2021年6月の国内整備法の成立を経て、2022年6月の第208回通常国会で全会一致の承認が得られ、批准のための国内手続きが完了した。ILO中核条約の批准は、連合にとって喫緊の課題の一つであったが、ようやくその1つが達成できたことで筆者も安堵している。なお、2022年に追加された2条約のうち155号条約は、日本は未批准である。

## 3. 国内行動計画（NAP）の策定

国連人権理事会は、各国政府に対し、国内行動計画（NAP：National Action Plan）を策定し、かつ定期的に改定するよう奨励している。2020年10月に、日本政府もNAPを策定した。NAPとは、政府が指導原則を実施するための優先事項や行動計画をまとめた政策文書である。この策定にあたっては、政府の「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」に、連合役員も参加し、人権DDへの労働組合の関与の明記など意見反映に努めた。

NAPには、政府からの企業への期待も表明されている。その内容は、①規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権及びILO宣言に述べられている基本的権利に関する原則を尊重し、「ラギー原則」その他の関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権DDのプロセスを導入すること、②サプライチェーンにおけるものを含むステークホルダーとの対話を行うこと、③日本企業が、効果的な苦情処理の仕組みを通じて問題解決を図ることを期待するといったものである。

しかし、日本企業のサプライチェーンにおける取組みは弱いものがある。2021年11月に、経済産業省・外務省が、日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組み状況を調査している。それによれば、①人権方針を策定していると回答した企業は69%あるが、「ラギー原則」で求められる要件を満たしているかについては項目によりばらつきがあり、「内部及びまたは外部の適切な専門家により情報提供を受けたこと」という要件については56%の企業しか満たしていない。②人権DDは52%が実施していると回答しているものの、実施対象については、自社・グループ会社に比べ、直接仕入れ先、間接仕入れ先、販売先・顧客など対象が広がるほどその比率は下がる。既してサプライチェーンまで実施対象があまり及んでいないのが実態である。

2020年の「国内行動計画」策定後も徐々に、「ビジネスと人権」に関わる日本政府や関係機関の取組みも進んでいる。2021年11月、岸田首相が国際人権問題担当の首相補佐官（中谷元衆院議員）を新設した。同年12月、岸田首相が主催の民主主義サミットにて、企業による人権尊重の取組み促進のための国際機関との連携を約束した。2022年9月、経済産業省が「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」

を策定し、公布した。また、2023年4月には、企業が事業活動をする際に人権を尊重する取組みを促すことを企業を後押しする「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実務参照資料」を公表した。経済産業省は各業界に対しても、「ビジネスと人権に関するガイドライン」の作成を求めており、2022年7月、日本繊維産業連盟が「繊維産業における企業行動ガイドライン」をとりまとめ公表した。日本貿易振興機構（ジェトロ）は、2023年4月に「「サプライチェーンと人権」に関する政策と企業への適用・対応事例」（改訂第7版）を公表し、欧米主要国での法制化の動きや法制化を受けた企業への適用、対応事例を紹介している。

また、2023年4月3日に開催した「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」で、公共事業の受注企業や物品の納入企業などに対し人権侵害に加担しないよう、入札説明書や契約書に、「人権尊重に取り組むよう努める」と明記することを決定した。

#### 4. G7（先進国首脳会議）での関心の高まりと世界各国で進むルール整備

2015年、ドイツ・エルマウで開催されたG7サミットでは、「責任あるサプライチェーン」というテーマが議論され、人権・労働問題が世界の注目を集めた。その後のG7でも、「ビジネスと人権」についての議論が深められている。2019年、フランス・パリで開催されたG7サミットには、国連事務総長やIMF専務理事など国際機関の長と並んで、ガイ・ライダーILO事務局長（当時）がオブザーバーとして参加し、「ビジネスと人権」という概念が、先進国首脳らに共有され、国連指導原則が重要視されるようになった。

2022年、ドイツ・エルマウで開催されたG7サミットでは、国家が支援する強制労働が大きく取り上げられ、コミュニケには「サプライチェーンも含め、特に強制労働に重点を置き、協力して取り組む」ことが記載された。この背景には、中国の新疆ウイグル自治区のイスラム系住民への中国政府の対応が深刻な人権侵害（強制労働、ジェノサイド）を起しているとの指摘がなされている。2022年9月1日、国連人権高等弁務官事務所が、報告書を公表した。報告では、①ウイグル族に対する差別的で恣意的な身柄拘束は人道に対する罪に相当する可能性がある、②職業訓練施設は自由に退所できず、収容は自由のはく奪である、③恣意的な拘束を受けている全ての人の解放を中国に勧告する、④ウイグル族らに対する差別的な政策や法律の撤廃を要求する、としている。

こうした動きに対応して、EUは、2022年9月に強制労働により生産された製品のEU域内流通とEU域外への輸出を禁止する規制案を発表した。これより先、米国では2021年12月に、中国の新疆ウイグル自治区が関与する製品の輸入を原則禁止するウイグル強制労働防止法（UFLPA）が成立し、2022年6月から施行されている。

## 5. 「ビジネスと人権」にかかわる労働組合の役割

労働に関わる人権項目である、結社の自由、団結権、団体交渉権は労働運動の基礎をなすものである。こうした権利の獲得と保障のために闘ってきたのが労働組合であることを踏まえると、労働問題は人権と大きく重なっており、労働組合は真っ先に取り組まなければならない。労働組合は、労働者一人の力では解決できない課題を、使用者と対等な関係になり解決できる力を持っている。また、信頼によって支えられた労使対話は、生産

性の向上、離職率の低下、労使紛争の予防に資するものでもある。さらに労働組合は、集团的労使関係において、企業行動へのモニタリングないしエンフォースメント（履行確保）を監視する役割も担っている。また、ケースによっては救済の当事者となることもある。

労働組合が、労働に関わる人権保障のために取り組んでいる事例として、グローバル枠組み協定（Global Framework Agreement：GFA）がある。GFAとは、労働組合の国際産別組織（GUFs）と関連する産業団体あるいは個別企業が、①ILO中核条約などに定められた労働基準の遵守、②結社の自由などの労働基本権の尊重、③労働者の教育・訓練機会の提供などを協定として締結するものである。日本では、2008年に百貨店の高島屋がはじめて締結し、次いでミズノ（2011年）、イオン（2014年）の3社がGFAを締結している。

以上を踏まえると、「ビジネスと人権」について労働組合が企業に働きかけるポイントは、次のとおりである。

- ①労働組合として、企業が「人権方針」を自ら策定することを求める。
- ②企業に対し、自社事業による人権への負の影響を防止、軽減するため人権DDの実施を求める。
- ③モニタリングについて、労働組合との協議、情報提供を求める。
- ④実際に引き起こされた負の影響に対処するため苦情処理メカニズムの整備を求める。組合員はもとより、組合員でなくても自社・グループ従業員に関わる問題については、労働組合自らも救済に関与する。
- ⑤国際的な人権侵害や労使紛争については、国際産別組織との情報効果、連携をとる。
- ⑥ILO中核条約の遵守等を内容とするGFAの締結に取り組む。