

企業における人権デューデリジエンスの推進と労働組合の役割

ASSC理事

和田 征樹氏 / 金属労協事務局長 浅沼 弘一

1 日系企業の海外現地事業体における人権デューデリジエンスの具体的取り組み

JCM 浅沼事務局長(以下、浅沼) ..

本日は、お時間をいただきありがとうございます。金属労協/JCM事務局長の浅沼です。人権デューデリジエンスという言葉聞くようになって久しいですが、とても難しい言葉です。もっとデューデリジエンスが進まないものかと感じているのですが、NGOの立場で、日系企業とともに国内外で人権デューデリジエンスの取り組みを推進していらっしゃる一般社団法人グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン(以下、ASSC:アस्क)の和田理事に

お話を伺いたいと思います。まず、ASSCおよび和田さんご自身について、簡単に紹介いただけますか。

ASSC 和田理事(以下、和田) .. ASSCで理事をしております、和田です。本日は貴重な機会をいただき、ありがとうございます。まず、私の自己紹介ということですが、米国内南イリノイ州立大学経済学部卒業後に世界的スポーツメーカーに入社し、2001年よりCSR調達を担当しました。当初はCSR調達を推進するにあたり、まずは社内の説得をすることからスタートをしました。当時はCSRという企業

としては「金がかかる」、「コストが上がる」などと言われ、推進することは難しく、取引先に訪問した際には「人権活動家か!」と一喝いられることもありました。(笑) 色々な障壁はありましたが、その後、日本・東南アジアを中心にCSR調達活動を推進させ、2012年には、

(一財)企業活力研究所の「ビジネスと人権」研究会に研究員として招聘され、2013年、(公財)国際研修協力機構に入職しました。その後、株式会社エナジェティックグリーン共同代表としてCSRに関する研究とコンサルティング、新興国でのサプライチェーンにおける人権・労働問題や外国人・移住労働者問題に取り組み、2017年にASSCを設立しました。

持続可能な社会の創造を目指して

和田: ASSCは、国際的な連携

のもと、日本で持続可能なサプライチェーンの推進を目的に設立いたしました。政府、企業、そして個人一人一人に対し、労働者の権利保護を意識した行動が求められている中、労働者を取り巻く状況や日本企業の情報国内外に発信すると同時に、企業及び消費者に対して情報提供や人材育成を行うことで、持続可能な社会を創造することを目的としています。

2017年の設立当初は、日本において、このような取り組みを推進するNGOは少なく、また、欧州や米州と比較するとNGOの活動

和田征樹氏



が認知されていない状況でした。その中で企業と政府の中間組織として活動をしている他国のNGOの活動をみて、社会全体に影響を与えられる非政府組織の魅力に魅せられ設立に至りました。

主な活動としては、サプライチェーン上の労働者に対する人権侵害、よりよい労働環境の構築、環境問題を含め、負の影響を与える可能性のある課題の低減を目指した活動がある企業やあらゆる法人と協働しています。解決策を実行するためには、企業が進める人権デューディリジェンスの実施、サプライチェーン上の人権侵害が発見された場合には、改善

策の実施、労働者のサポートを行うこともあります。昨今においては、サプライチェーン上の「労働者の声を聴く」活動を推進するためのスマートフォンアプリの開発と提供をしています。このアプリを通じて、企業がサプライチェーン上の労働者の方の声を聴き、人権侵害が発生しないよう対策を実行することに期待をしています。

浅沼：ありがとうございます。かなり幅広く活動をされていますね。特に和田さんはCSRに携わった経験が大変長く、何より現場をよく熟知されているので、本日対談ができることを大変心待ちにしておりました。ご紹介の中にもありましたが、企業内でも人権活動家と誤解されてしまうお話など、現実問題としてとかくCSR関連は企業の中でも優先順位が下がりがちですし、私たち労働組合の中でも国際労働運動や国際労働規範がらみの話は、どうしても日本における企業別労働組合の活動とは距離を感じてしまっています。ぜひとも、本日の対談を通じて、読者の皆様に少しでも、身近な課題として理解していただければと思っております。

まず、人権デューディリジェンス

についてです。特に、海外の日系企業における現地事業体の活動を紐解きたいと思います。日本の労働組合からは国内における企業活動は見えやすいですが、進出先の海外現地地において、しかも、デューディリジェンスというなじみのない言葉について何をしているのかと問われても、具体的な活動が見えづらいのが現状です。ASSCの皆さんがどのように日系企業の海外現地事業体でのデューディリジェンスの活動をサポートしているのか教えてください。

和田：人権デューディリジェンスとは、あらゆる法人が経済活動を通じて与える人権への「負の影響を特定し」、「潜在的な影響を防止」、「軽減し、顕在化している影響に対処する」ために必要な一連のステップを指します。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」によれば、企業は自社のみならず、サプライチェーン（取引先）上で発生し得る人権侵害についても、適切に対処することが求められています。近年は各国における「国別行動計画（NAP）」の策定も進み、英国や豪州の「現代奴隷法」に代表されるように、サプライチェーン上の人権に関する取組みの開示を義務

化する法制化も見られ、人権尊重の要請はますます高まりを見せています。

人権デューディリジェンスのプロセスですが、まず、企業の事業活動の全体を見渡して、ステークホルダーやサプライチェーン上の人権侵害、環境問題も含めた負の影響を与えるあらゆる可能性を調査して、確認をすることが必要となります。このプロセスにおいて、負の影響が特定された場合には、影響を排除する必要があり、改善に向けた施策案を立てることや活動計画を立案する必要があります。



リモート対談の様子

リモート対談の様子



**個社毎にスタートの違う
デューデリジエンス・プロセス**
和田…活動計画を実施するには、目標や目的を明確化することが必要と

なりますので、方針策定や目標設定などもおこなう必要があります。また、その方針が国際的潮流と合致しているか、自社のサプライチェーンに適用できるか、事業を行う各国で適用できるかなどを検証する必要があります。検証後、必要であれば改定を行い、日本国内外を問わず、自社工場を含むすべてのサプライチェーンに方針を説明・適用し、状況を確認するためにモニタリングをスタートします。こうしたプロセスは一般的な人権デューデリジエンスですが、個社毎にスタートが違うことがあります。例えば、方針や目標はあるが、サプライチェーンに適用していない企業などは、モニタリングから人権デューデリジエンスを行う企業もあれば、ある日突然NGOからの要請により、調査をスタートする企業もあります。私たちASSCはどのような状況の企業においても、支援を行うようにしています。

ASSCとして、今までにも多くの企業や団体の人権デューデリジエンスを支援してまいりました。その中でも、ある企業においては、グローバル組織の発足に向けた支援や海外工場においての人権デューデリジエンスの実施をさせていただきました。海外工場においては、日本人が工場の経営側の立場で、現地従業員と仕事をしている場合に、現地従業員とのコミュニケーションの取り方、また、従業員の方の意識の違いなどにより、業務がスムーズに行いけないような事例がありました。そういった現地従業員の働き方、文化の違いなどは、相互理解を深めることが必要であり、スムーズに業務が遂行できる労働環境を構築する必要があります。こういった問題がある場合は、現地労働組合や従業員代表とのダイアログなどを通じ、日本人経営者と現地従業員が双方学ぶことも必要だと思っています。こういった点において、労働組合には積極的なアプローチを行っていただければと思うことがあります。(笑)

和田…もちろん、結社の自由は守られるべきです。よって、労働組合の組織化がのぞまれるわけですが、すぐにそれができないという事情もあるかと思っています。その場合、まずは福利厚生委員会や従業員代表と話し合いを行っているかなど、実効性のある労使の対話実践できているかを確認して、今後の改善を求めています。大事なものは、デューデリジエンスというのは、その瞬間で終わるわけではないですし、問題を見つけ出されれば、それが常に、フォローされ改善されていくべきものです。

特に労働集約型産業においては、昨今、労働力不足や労働意欲低下による生産性の低下なども散見されます。継続的にダイアログを行い、労使相互理解の醸成に努めることは経営にとっても重要であると思います。このコロナ禍においては、テレワークによる生産性低下なども報道されることがあります。こちらもコミュニケーションと言ってしまうと

その一言に集約されてしまうのでしようが、やはり経営者と従業員という建設的な関係を構築することには努めれば解消できるのではないのでしょうか。

大切なのは、従業員の声を聴き改善につなげる

和田・労使コミュニケーションは、決して労使交渉だけではないと思っています。労働現場においては、安全衛生委員会などがあり「ヒヤリハット」などの活動があります。日本企業においては、労働安全衛生や品質に関する活動が推進されていると思います。こういった活動の中核を担っているのは、現場で働く従業員だと思っています。日々の業務の中から「従業員の声」を聴き改善につなげる、こういった活動も労使関係の構築と労働環境の向上につながる重要な活動です。

国際的にも「5S活動」や日本の「高品質」は周知の通りであり評価されています。結社の自由や建設的な対話と言われると手を付けられないと思われる経営者も多いと思いますが、すでに労働安全や品質向上については、「従業員の声」を聴くということをしています。こういった

素地がすでに日本企業にはあり、その延長線上に「建設的な対話」があると思つています。ポイントは従業員のモチベーション低下（生産意欲低下）による、労働災害や生産事故、品質の低下などとの相関関係が明確になると、人権デューデリジェンスの必要性が理解でき、実施にいたるのではないかと思つています。

まずは、人権デューデリジェンスを実施することを企業にはお勧めします。デューデリジェンスを進めることで、人権侵害のリスクを認識することがあります。そういった場合には難しく考えず、リスクを認識し、どのように改善するか考えてみてください。従業員が高い意識で働くことは、企業にとって重要であり、生産性を高めることにはなりません。日本企業には、その改善プロセスの素地が既にあるはずですから、出来ることからスタートする、それが日本企業に求められていると思えます。

浅沼…そうですね、できていないからやらないのではなく、重要であるからこそしっかり優先順位をつけて課題解決を進めていくというアプローチはポイントですね。「人権デューデリジェンス」はわかりにくい概

念ですが、「ヒヤリハット」による労働災害の防止と同じ活動を人権侵害の防止に関しても行う、と言われれば私たち労働組合にとっても大変理解しやすく考えられます。そして、常に活動を継続する必要があることもよくわかります。

その一方で、どうしても日本の企業労使というのは、全てできたらうで初めて外へ発信すべきと考えると、まいがちな気がしますが、グローバルで見れば、それではいつまでたっても発信できないことはおろか、今や発信されていないことがリスクになるケースもあるように聞いています。

和田…企業のサプライチェーン上の人権課題に対する期待は高まりつつあります。これは国際社会のみならず、日本においても高まっています。その一端を担うのが、日本の国別行動計画ではないでしょうか。勿論、昨年、発行された日本の国別行動計画だけが拠り所になるわけではありません。例えば、法制化され企業が必要とする人権デューデリジェンスを実施しなければならぬとされるなら、企業は実施するはずですが、残念ながら、現状は英国や豪州、そして欧州などで法制化は進むものの、

全企業が人権デューデリジェンスを実施していません。日本企業も英国や豪州、また、米国などにマーケットがある企業は実施しています。

消費者の意識を変えるのも企業

和田…私は、法制化のみならず、消費者の意識も必要だと思つています。消費者が、どこでモノづくりがされ、どういった従業員が携わって生産されているのかを知ること、意識が変わるのではないのでしょうか。また、そのモノやサービスに対して、適正な価格を支払うという意識も重要だと思つています。

こういった、状況を作り出せるのも企業だと思つています。企業が情報開示を進めることで、消費者の意識も変わるでしょう。また、情報開示することで、企業がしっかりと人権に対しても活動をしていると評価される。欧州や米州の潮流をみると既にこのような世界が作られているように感じます。例えば、日本企業も国別行動計画やSDGsなどをきっかけに変わっていくことができればと思つています。

2 国内における 外国人労働者の人権課題への取り組み

浅沼… ASSCでは日本に來られる外国人労働者の人権に対する活動にも力を入れられていると聞いています。

和田… 2020年11月に外国人労働者受け入れプラットフォーム(以下、JPMIRAI)をASSCとJICAが協働事務局となり設立をいたしました。JPMIRAIでは昨今メディアで報告される、外国人労働者の人権侵害に対して、企業、一般市民社会が「外国人労働者の声」を聴き、働きやすく生活がしやすい日本を醸成することを目標に様々な活動をしています。現在まで270を超える会員が参加しています。その会員は企業、技能実習における監理団体、特定技能における登録支援機関、人材派遣会社、また、有識者や個人などで構成されています。昨今においては、地方自治体も参加を検討していただいている状況です。JPMIRAIの活動では、コロナ禍で制限されることも多いですが、困窮状態にあるベトナム人労働者への支援プログラムの実施、会

員が中心となったセミナーの開催、そして、外国人労働者問題では重要とされる「高額な手数料」や「保証金」に関する研究会などを行っています。こういった活動が多く参加者を巻き込み、現在より良い労働環境や生活環境を作れるとすれば、外国人労働者から選ばれる日本となり得ると思っています。

外国人労働者を受け入れる際のあるべき姿づくり

和田… JPMIRAIは大きなプラットフォームですが、ASSCは2018年10月から外国人労働者ラウンドテーブルというものを開催し、2019年7月には、ASSC会員企業のみが参加する分科会を開催してきました。その分科会での議論から、国際社会の理解がされ、また、外国人技能実習制度や特定技能を踏まえた、日本の指針となれどと思いい「ASSC東京宣言2020」を策定しました。

「ASSC東京宣言」は外国人労働者を受け入れる際のあるべき姿を

外国人労働者の責任ある受入れに関する東京宣言2020 (ASSC東京宣言2020)

- 宣言 1** 外国人労働者の賃金、労働条件や労働環境を公平とし、差別することなく業務に従事させ、不利な取扱がないようにしなければなりません。
- 宣言 2** 外国人労働者を取り扱う使用者ならびに人材斡旋業者は操業地を問わず、採用方針、外国人労働者の人権を尊重するための方針を持ち運用しなければなりません。
- 宣言 3** 外国人労働者に採用手数料および関連する費用を負担させてはなりません。
- 宣言 4** 外国人労働者の雇用契約書および労働条件は母国語で作成され、書面にて通知され、渡航前に外国人労働者が合意の上で契約を締結しなければなりません。
- 宣言 5** 外国人労働者の労働に係わる全ての権利が保証されなければなりません。
- 宣言 6** 外国人労働者の身分証明書等は、いかなる場合も労働者本人が管理可能でなければなりません。
- 宣言 7** 外国人労働者に対する賃金は、雇用契約書および労働条件通知書等で定められた期日に、適正に支払わなければなりません。
- 宣言 8** 外国人労働者の労働環境は、安全や衛生が確保されなければなりません。そのために必要な労働安全衛生に関する教育は、有効な方法で、尚且つ、外国人労働者の母国語で提供されなければなりません。
- 宣言 9** 外国人労働者の生活環境は、安全で衛生的であることが保証されなければなりません。
- 宣言 10** 外国人労働者は寄宿舍や宿泊施設から自由に外出することを制限されません。また、年次有給休暇日や長期休暇を利用した一時帰国などについても正当な理由がない限り制限はされません。
- 宣言 11** 外国人労働者の自由意思による転職、退職が尊重されるよう、適正な手続きがされなければなりません。
- 宣言 12** 外国人労働者の信頼性があり、かつ実効性のある苦情相談窓口を設置しなければなりません。また、外国人労働者が苦情相談窓口を利用する上でいかなる不利益を被る恐れがあってはなりません。
- 宣言 13** 外国人労働者の渡航費は、使用者により支払われなければなりません。

浅沼弘一 金属労協事務局長



13宣言にまとめています。2021年4月からは、外国人労働者ラウンドテーブルから外国人労働者イニシアティブという形式に変更し、ASSC会員間でのコミュニケーションと実行できる施策を議論しています。このイニシアティブにおいては、議論よりも具体的な施策を会員と共に実行していければと思っております。また、何ができるかわかりませんが、議論するのではなく、現場で役立つ施策を提言したいと考えています。

浅沼：私たち日本の労働組合としても、同じ労働者である外国人労働者

の人権課題について、懸念しているところ。実際に高額な借金をして来日するようなケースもあるように聞いています。一方で、労働組合として職場で働く外国人労働者に対して、具体的に何ができるかというと、職場第一線の企業別組合の単組においてやれることに限りがあるのも事実で、大変悩ましいところです。

労働組合のあるべき姿 再考の必要性

和田：労働組合のあるべき姿をもう一度再考する必要があるかもしれません。現在、企業のサステイナビリティ活動やCSR活動においては、救済メカニズムの構築が求められています。労働者の声をいかに拾い上げるかという課題が多く、企業にあり、また、その課題に対して、救済をしなければなりません。こういうと難しいように感じてしまいますが、良好な労使関係の構築と、また、困窮状態に陥っている労働者に手を差し伸べることができればいいのです。ASSCでは、労働者の声を聞くためのツールとして、専用アプリ「GENBAWISE」を開発しました。「GENBAWISE」は造語ですが、現場の英知を集めるとい

う意味です。

現場で働く「労働者の声」を改善活動につなげ、必要であれば救済することができればと思っております。救済については、今までも多くの経験を労働組合の方々はされていますと思います。私は労働組合の活動とその存在意義をあらためて、この分野では重要な位置づけにあると思っています。多くの役割があり、建設的な解決策もご存じだと思っています。ASSC単体での活動には限界もあるでしょうし、ぜひとも皆さんとの協働や協力が必要だと思えます。また、企業も時には法令順守を超えた対応が必要かもしれません。すべてのステークホルダーが協働と協力をして、あらゆる課題を解決していくことが重要なのではないのでしょうか。

浅沼：本日はありがとうございました。今回、特集としてSDGsを掲げました。コロナ禍になり、海外へ渡航ができませんが、世界全体の距離は共通の脅威を前に良くも悪くも縮まりました。そうした中で、東京五輪の開催準備も契機にSDGsという言葉を耳にする機会は一気に進んだのではないかと思います。ただ、

どうしても言葉だけが先行してしまっている、最近是人権課題ではなく身近な環境問題に特化したものと誤解されて受け入れられているような気がしてなりません。本日の対談で、一人でも多くの関係者が、人権デューデリジェンスについて理解を深めていただけたはずですが、これからの立場は異なりますが、SDGs達成に向けてともに頑張りましょう。

和田：ありがとうございます。今後も、引き続きよろしく願いいたします。

和田 征樹 わだ・まさき

一般社団法人
グローバル・アライアンス・フォー・
サステイナブル・サプライチェーン (ASSC) 理事

南イリノイ州立大学経済学部卒業。世界的スポーツメーカーに入社。CSR調達を担当し、日本・東南アジアを中心にCSR活動を推進させた。2012年、(一財)企業活力研究所の「ビジネスと人権」研究会に研究員として招聘、2013年、(公財)国際研修協力機構に入職。その後、株式会社エナジェティックグリーン共同代表としてCSRに関する研究とコンサルティング、新興国でのサプライチェーンにおける人権・労働問題や外国人・移住労働者問題に取り組み、2017年にASSCを設立。