

人権デュー・ディリジェンスと労働組合として果たすべき役割

金属労協事務局次長／国際局長 平川 秀行

金属労協では2021年9月の定期大会で確認した「2022～2023年度運動方針」において「欧州を中心に企業の人権デュー・ディリジェンスの法制化が進んでいる中、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」ことを確認しました。

取り組みの一環として、単組が企業と協議・意見交換を行う際などに参照するための資料である「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応ポイント」を作成し、先日の金属労協第61回定期大会にて報告しました。

本誌でも、2021年春号で「SDGs達成に向けた人権デュー・ディリジェンスと労働組合」を特集し、

続いて2021年冬号の政策制度

解説コーナー^④では「人権デュー・ディリジェンス、まずはここから」を掲載してきました。これらは、人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）という仕組みの解説が内容の中心でした。

今回は、冒頭簡単に人権DDの基礎的なところに触れた後、「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応ポイント」においてできる限り厚く記載するように努めた「労働組合として果たすべき役割」を中心に述べることにします。今後の取り組みに向けて、理解を深める一助になれば幸いです。

1. 人権デュー・ディリジェンスが求められるようになった背景

1990年代以降のグローバル化によって、途上国・新興国は急速な経済発展を遂げ、労働者の生活水準も向上してきました。しかしながら、多国籍企業の生産拠点やサプライヤーでは、労働組合活動の妨害、強制労働、児童労働などの人権侵害が見られ、一方、先進国では、賃金の下押し圧力や雇用の不安定化、所得や資産の格差拡大といった問題も顕著となりました。

こうした状況に対処するため、CSR（企業の社会的責任）を求める動きが強まりましたが、企業の自主的な取り組みには限界があり、また

国境を越えて活動する多国籍企業に対しては、政府による法規制も有効に機能することができませんでした。

こうしたことから、2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」では、「人権を保護する国家の義務」とともに、「人権を尊重する企業の責任」が明確に打ち出され、企業活動における人権侵害を撲滅する仕組みとして、人権DDが提唱され、以降、義務化・法制化を含めた国際社会での取り組みが進められています。

2. 特別なステークホルダーとしての従業員、労働組合

では、人権DDとは何か、をひと言で説明すると次のようになります。

〈金属労協による人権DDの定義〉
企業活動における人権侵害を撲滅するため、企業が最大限の仕組みづくりと継続的な努力を行うこと。

具体的には、すべての企業において図（次ページ）のような「プロ

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



セス」を整備し、実施することを意味します。

人権侵害は労働災害と同様、被害者の心身を傷つけ、生活基盤を損ない、場合によっては生命をも奪う危険性があります。責任のある者は、損害賠償や刑事責任を問われることにもなります。人権DDは、いわば安全衛生委員会を設置し、安全衛生教育や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、人権侵害が発生する芽を摘み取り、人権侵害を撲滅する

こと、と行うことができます。そして、人権DDの最大の特徴は、企業が、

○ステークホルダーとの情報交換や協議を通じて、
○なかでも、取引先などバリエーション企業と相互に人権の状況を点検し合い、人権確保を要請し合うことを通じて、
○その活動における人権侵害を撲滅することにあります。その「プロセス」の実施に際しては、社内外のステークホルダーとの情報交換や協議が

必須となります。

さらに、当然のことながら、従業員もステークホルダーの一部です。ただし、以下のような理由から、従業員は他のステークホルダーとは異なる特別な存在であり、労働組合はその代表として、人権DDにおいて特別な役割を果たしていく必要があります。

「**従業員、労働組合が特別な存在である理由**」

○事業活動の担い手であること。
○職場における人権の確保には、現場の従業員の持つ情報の活用と従業員の積極的な行動が不可欠であること。

○従業員は、人権侵害の被害者にも加害者にもなり得ること。

○労働組合は、企業（企業グループ

労連）や産別などの活動を通じて、バリエーション企業と構築していること。

○グローバルなバリエーション全体での人権確保には、国際労働運動のネットワークを通じた情報が不可欠であること。

○取引先における人権の状況の点検

に関しては、企業は、監査・認証サービス機関を活用していくことになるが、そうした第三者機関による

情報を補完するため、労働組合経由のナマの情報が一層重要となること。

○労働組合は、「社会正義を追求し」、「自由、平等、公正で平和な社会を建設」する組織であること。（連合「綱領」より）

ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（以下、「多国籍企業宣言」）では、「人権デュー・ディリジェンスにおいて、結社の自由、団体交渉、労使関係、社会対話が『中心的な役割』を果たす」としています。そして、「多国籍企業宣言」の解説文書である「労働者のためのガイド」では、

○企業はデュー・ディリジェンス・プロセスに労働者団体を組み入れなければならない。

○労働組合と国際産業別労働組合組織は、デュー・ディリジェンス・プロセスへの参加を要求することができます。

○作業プロセスに、労働組合の積極的な関与、及び労働組合との有意義な協議を含めなければなりません。

としています。

3. 労働組合として 果たすべき役割

3-1 労働組合の主要な役割

「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デiligjエンス・ガイドランス」(以下、「ガイドランス」)では、デュー・デiligjエンスにおいて、労働組合に関し、以下のような具体的な役割を例示しています。

- デュー・デiligjエンスのプロセスの設計および実施に参加する。
- 労働組合が関与する苦情処理の仕組みを構築し、関与する。
- 業種、地域、または企業固有の人権侵害リスクについて、情報提供を行う。
- 人権侵害の被害者の代表、もしくは代理の立場に立って、企業と協議し、関与する。
- 海外現地法人やバリエーションなどで発生する「結社の自由・団結権・団体交渉権」をめぐる問題に関与する。

○これらを行うため、GFA(グローバル枠組み協定)など、GFAとは何かを簡単に述べると、次のようになります。

GFA(グローバル枠組み協定)
 結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別的排除、安全で健康的な労働環境という5分野の中核的労働基準を世界中のグループ企業、バリエーション企業でまねく遵守していくため、企業、企業の母国の労働組合、GUF(国際産業別労働組合組織)の三者が、中核的労働基準の遵守、その実効性の確保、モニタリングの実施、迅速な問題解決に関して合意し、約束し、宣言し、実践する仕組み。

こうしたことから、人権DDにおける労働組合の役割については、次のような3本柱として整理できます。ただし中小企業などの場合には、会社側に対し、まずは人権DDの中身と実施の必要性について情報提供し、迅速な取り組みを促すところから始めなくてはならない場合もあります。

〈人権DDにおける労働組合の主要な役割〉

- 人権DDの「プロセス」への参画
- 苦情処理・救済システムへの参画

○グローバル・バリエーションにおける人権侵害撲滅に向けた関与

労働組合は、これまでも働く者の人権の確保、ディーセント・ワークや「良質な雇用」の追求、公正な配分の実現、グローバル・バリエーションにおける中核的労働基準(結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別的排除、安全で健康的な労働環境)の確立、公正取引を含む産業の健全な発展に力を尽くしてきました。人権DDが、こうした取り組みをさらに後押しすることも期待されるところです。

3-2

人権デュー・デiligjエンスの「プロセス」への参画

労働組合は、特別なステークホルダーである従業員の代表として、企業の人権DDの「プロセス」に参画し、情報提供・意見反映を行っていかなくてはなりません。次のように、実施段階はもちろん、制度設計・整備段階から参画していく必要があります。

以下、参画のあり方、情報提供・意見反映を行う内容の例を具体的に記載します。

〈労働組合の参画のあり方〉

- 人権DDを実施するために整備される「プロセス」に、労働組合として参画する。具体的には、
 - ・社内横断的な「人権デュー・デiligjエンス委員会」などにメンバーとして参加する。
 - または、
 - ・人権DDに関する労使専門委員会を設置する。
 - ・少なくとも、
 - ・労使協議会において、人権DDを定期的な議題とする。
- 前記の場において、会社側から人権DDに関して報告を受けるとともに、労働組合として情報提供を行い、意見反映を行う。
- 人権DDに関する企業の取り組み状況、労働組合の活動を組織内に周知徹底する。
- なお、人権DDの「プロセス」の制度設計・整備段階から参画する。
- 人権DDの「プロセス」が整備される前に、取引先や監査・認証サービスマスク関係に対し、人権確保の状況について報告を行う場合には、労働組合として内容のチェックを行う。

〈労働組合から情報提供・意見反映を行う内容の例〉

○労働組合の諸会合、日常の職場活動や相談活動などを通じて得られた情報や知見

↓主に社内の情報や、従業員・労働組合の意見

○企連（企業グループ労連）や産別などの活動を通じて得られた情報や知見

↓主にバリエーション内の情報や、産業内の動向

○国際労働運動のネットワーク（海外労働組合ネットワーク、インダストリアル・グローバルユニオン、ILOなど）を通じて得られた情報や知見

↓主にグローバル・バリエーション内の情報や、国際的な動向

○実施されている人権DDが、国際スタンダードなものでない場合の改善策

3-3

苦情処理・救済システムへの参画

国連「指導原則」は、

○人権を尊重する企業の責任⇨人権デュー・ディリジェンス

だけでなく、

○人権を保護する国家の義務

○救済へのアクセス

を含めて3本柱とされています。このうち「救済へのアクセス」については、企業に対して「非国家基盤型の苦情処理メカニズム」、すなわち企業単独の、または業界団体の、あるいはステークホルダーと共同した、苦情処理・救済システムの設置を求めています。

またOECD「ガイドランス」では、こうした苦情処理・救済システムに対する労働組合の関与を提案しています。

労働組合としての関与のあり方は次の通りです。

〈苦情処理・救済システムへの労働組合の参画のあり方〉

○社内、グループ企業、バリエーション、産業内などを対象とする苦情処理・救済システムの設置を促していく。

○苦情処理・救済システムに、労働組合の参画を求めていく。

○苦情処理・救済システムでは、人権侵害の被害者の立場に立って、情報提供・意見反映を行っていく。

なお、企業の枠を越えた苦情処理・救済システムとしては、2022年7月時点で、責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（CPLMIA）の相談・救済パイロット事業が発足しています。

3-4

グローバル・バリエーションにおける人権侵害撲滅に向けた関与

グローバル・バリエーションにおける人権の状況を掌握するため、海外のグループ企業を組織する現地の労働組合と定期的および随時、情報交換・意見交換を行っていくとともに、我々の加盟するインダストリアル・グローバルユニオンなどを活用した情報の入手が重要です。より具体的には、以下のようになります。

〈グローバル・バリエーションにおける人権情報の入手の方策〉

○少なくとも、日本の労働組合が海外グループ企業を訪問した際、現地の労働組合、未組織の場合には従業員代表と情報交換・意見交換を行う。

○国ごとに、グループ企業の労働組合の参加を募り、日本の労働組合と情報交換・意見交換を行う機会

を定期的に開催する。（二国間ネットワーク）

○地域ごと、もしくはグローバルに、日本の労働組合も含めてグループ企業の労働組合が参集し、情報交換・意見交換を行う機会を定期的に開催し、もしくは参加する。（多国間ネットワーク）

○人権侵害の発生はもとより、そのほかの相談にも対応するため、日本の労働組合と海外グループ企業の労働組合とのホットラインを構築する。

○ILOや、インダストリアル・グローバルユニオンなどのGUF（国際産業別労働組合組織）が開催する業種別会合に積極的に参加する。

○5分野の中核的労働基準を世界中のグループ企業、バリエーション企業であまねく遵守していくため、企業、企業の母国の労働組合、GUFの三者が、中核的労働基準の遵守、その実効性の確保、モニタリングの実施、迅速な問題解決に関して合意し、約束し、宣言し、実践するGFAの締結を検討していく。