

人権デュー・ディリジェンス、まずは「い」から

金属労協主査／浅井 茂利

本誌前号(2021年春号)は、

「SDGs達成に向けた人権デュー・ディリジェンスと労働組合」の特集号でした。各方面の専門家の方々から寄稿をいただき、「人権デュー・ディリジェンス」という、なじみのない、かつ大変わかりにくい仕組みについて、理解を深めることができました。労働組合として、企業に対し人権デュー・ディリジェンスの実施を求め、人権デュー・ディリジェンスの実施に際してはこれに参画していくことが必要となっており、近い将来、労働組合の主要な活動のひとつになっていくものと思われますが、本稿では、そのために必要な基本的な情報を、もう一度整理してみたいと思います。

人権デュー・ディリジェンスとは何か

人権デュー・ディリジェンス(以下、人権DD)はもともと、2011年に国連が打ち出した「ビジネスと人権に関する指導原則」において提唱されたものです。日本政府が2020年10月に策定した「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)は、日本において、この国連「指導原則」の実践を図るもので、人権DDについて、以下のように定義しています。

企業は、人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施

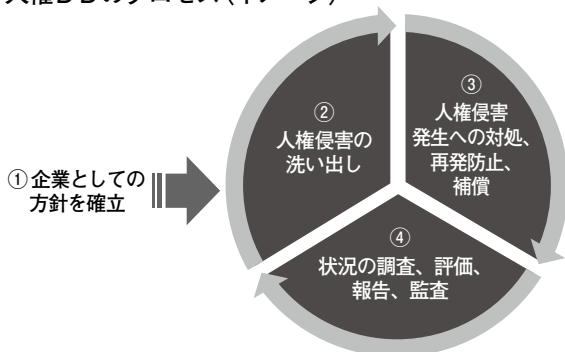
することを求められている。この一連の流れのことを「人権デュー・ディリジェンス」と呼んでいる。

しかしながら、これでもまだわかりにくいので、かみ砕いて翻訳すると、企業は人権の確保に向けて、以下のプロセスを実施しなくてはならない、ということになります。

- 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。
- 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。
- ③ 発生している人権侵害を排除し、発生する危険性のある人権侵害の防止対策を徹底する。予見・防止できなかった人権侵害に迅速に対処し、再発防止を徹底する。人権侵害の影響を受けた当事者に対し、適切な補償を行う。
- ④ 人権確保の状況や、人権デュー・ディリジェンス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。

人権DDはいわば、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

人権DDのプロセス(イメージ)



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、と言えます。「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジエンス・ガイドランス」では、「デュー・デリジエンスは企業の意思決定およびリスク管理の不可欠な一部である」と位置づけられています。

なぜ、にわかに人権DDが注目されるようになったのか

最近、企業経営において、人権DDが大変注目されるようになってきました。これは、

* 前述の日本政府の「行動計画」において、企業に対し、人権DDの実施について「期待表明」されている点。

* EU、フランス、ドイツなどにおいて、人権DDの法制化、企業に対する義務化の動きが進んでおり、これらの地域に拠点を有する企業はもとより、そうした企業と取引を行っている企業も、人権DDに対応する必要があること。

* ESG投資（企業に対し、社会的

責任に配慮した行動を促す投資）においても、人権DDは、企業が当然実施すべきもの、とみなされるようになってきていること。

ドイツでは2021年6月、「サプライチェーンにおける企業のデュー・デリジエンスに関する法律」が成立し、2023年1月より施行されることになりました。外国企業を含む従業員1000人以上（2023年末までは3000人以上）の企業は、サプライチェーンの全体について人権と環境に関する注意義務を負うことになり、以下の9項目の実施が義務付けられました。

- ① リスク管理体制の確立
 - ② 社内の責任者の明確化
 - ③ 定期的なリスク分析の実施
 - ④ 方針書の決定
 - ⑤ 予防措置の定義
 - ⑥ 是正措置
 - ⑦ 苦情処理手続きの確立
 - ⑧ 間接的なサプライヤーへの対応
 - ⑨ 文書化と人権報告書の作成
- 日本企業としても、なんだかよくわからない、むずかしい、なじまない、では済まされない段階となっており、すでにアサヒグループホール

ディングスのように、「人権デューデリジエンスプロセス」の確立・実施に着手する企業も出てきました。

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す。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のむずかしさのひとつとなっています。ただし、国連の「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、とされています。

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

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ます。

世界人権宣言が掲げている主な権利（企業に関わるもの）

- ・ 生存、自由、身体の安全に対する権利
- ・ 奴隷および苦役からの自由
- ・ 法のもとに人間として認められる権利、司法的な救済を受ける権利
- ・ 自己の私事、家族、家庭もしくは通信に対して、恣意的に干渉されない権利
- ・ 名誉または信用に対して攻撃を受けない権利、そうした攻撃に対する法の保護を受ける権利
- ・ 婚姻し、家族を形成する権利、財産を所有する権利
- ・ 思想、良心および宗教の自由、意見と表現の権利
- ・ 平和的集会和結社の自由に対する権利
- ・ 働く権利、同等の勤労に対し同等の報酬を受ける権利、労働組合を組織し、これに参加する権利
- ・ 休息および余暇を持つ権利
- ・ 健康と福祉に十分な生活水準を保持する権利

一方、1998年に採択されたILO宣言では、ILO基本8条約において規定されている4つの中核的労働基準について、「すべての加盟国は、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つ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ことを宣言する」とされています。

4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力的な承認
- (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

の4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、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ます。

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ぬということです。たとえば、結社の自由・団結権・団体交渉権に関しては、途上国や新興国、独裁国家では国内法に不備のある場合が少なくないので、国内法では合法の行為であっても、人権侵害とみなされる場合があることに留意しなければなりません。

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、ということがあります。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すから、当然と言えば当然です。ドイツの法律では、従業員1000人以上の企業に対し人権DDが義務付けられています。法律上義務付けられているかどうか、必要かどうかは別問題です。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つて軽減されます。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、その深刻さに見合つた取り組みが求められます。

きわめて重要な

「加担」の概念

バリューチェーンの企業が人権侵害を行っている場合、それによってコストが低く抑えられていることが多いのだらうと思います。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、人権侵害によつ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ります。

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つ

ています。OECD「ガイドランス」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、ライセンサー、合併企業、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」を例示しています。

もちろん、「ビジネス上の関係先」は多数にわたつ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です。

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、対応策をとらなければなりません。

● 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、バリエーショ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。

● バリエーション企業が、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、企業はバリエーショ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ぬ。

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ります。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思います。

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。とされています。

とされています。

従業員は、企業においてステークホルダーの一部ではありますが、同時に、事業活動の担い手でもあります。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りません。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と言えます。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ません。

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ます。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ます。繰り返しになりますが、人権DDでは、

* 労働組合の参画が不可欠であること。

* 世界中のバリエーション企業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、きわめて重要です。

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精通している金属労協として、労働組合としての人権DDに対する考え方を整理し、労働組合が企業の人権DDに参画するに際し、具体的な参画のあり方や、労働組合としてとくに積極的に関わるべき分野などに関して、国連「指導原則」、OECD「ガイダンス」などを踏まえて整理し、単組における取り組みの参考に供していきたいと考えています。