

【国際政策】

人権デュー・ディリジェンスに関する政策要求

- * 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」が企業に対し求められています。人権侵害の撲滅と企業の持続可能性確保に向け、各企業は迅速に対応する必要があります。
- * EUはじめ先進各国で義務化されつつあり、国内においても、人権デュー・ディリジェンスの実施を政府として促進するにあたり、政府「ガイドライン」が作成されました。しかしながら、金属労協が『日本政府「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」の問題点』において指摘したように、人権侵害への具体的対応策が、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則ったものとなっていない箇所があるなど、取り組みにブレキをかけかねない記載があります。

《要 求 項 目》

- 国連「指導原則」などの国際スタンダードを踏まえ、下記を中心とした政府「ガイドライン」の改善
 - 「労働組合の関与」の強化。
 - 「現地の労働法など国内法が、国際基準の要求水準を満たしていない場合」においては、国際的に認められた人権を優先。
 - 人権侵害が行われている場合の具体的対応に関し、「取引関係を継続することが招来する結果、すなわち評判、財政上または法律上の結果を受け入れる覚悟をすべき」との国連「指導原則」の趣旨を反映。
- 「ガイドライン」に法的拘束力がないことを踏まえ、年限を設定し、その実効性の検証と、実効性に疑義がある場合の義務化・法制化の検討。
- 人権デュー・ディリジェンスの周知徹底。
- 人権デュー・ディリジェンスの制度設計・整備、実施などを行うにあたっての専門人材の紹介や、財政的支援。
- 企業の人権デュー・ディリジェンスの取り組み状況を、政府調達の評価基準へ組み込む。
- 上記を含め、政府の人権デュー・ディリジェンスに関する方針や施策の検討・実施にあたっての、労働組合をはじめとしたステークホルダーとの十分な協議。

<背景説明>

1. 「ビジネスと人権」と「人権デュー・ディリジェンス」

* 2011年に発表された国連「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業に対し、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ています。この一連の流れのことを「人権デュー・ディリジェンス」と呼び、まさに「指導原則」の核心部分となっています。

とくにその実施に際しては、

- ・ 内部および／または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し、人権への負の影響への対処の実効性を追跡評価する。

ことを提唱しています。

* 「人権デュー・ディリジェンス」はわかりにくい概念ですが、金属労協では、企業において労働災害防止と同じ活動を人権侵害の防止に関しても行うべき、と考えています。

* 新興国、途上国では、国内法が国際的に確立された基本的人権、労働基本権である4つの中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）を満たすものとなっていない場合があります、これら人権が遵守されない状況も見られます。欧米では義務化・法制化されつつあり、EUでも、2022年2月には人権デュー・ディリジェンスに関する指令案を公表し、成立に向けた議論が行われているところです。

資料1 世界人権宣言が掲げている人権

- 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
- 拷問又は残虐な、非人道的もしくは屈辱的な取り扱いもしくはは刑罰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
- 恣意的逮捕、抑留または追放からの自由、独立の公平な裁判所による公正な裁判と公開の審理を受ける権利、有罪の立証があるまでは無罪と推定される権利
- 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
- 移動の自由、避難する権利、国籍を持つ権利
- 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
- 政治に参加し、等しく公務につく権利
- 社会保障を受ける権利
- 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
- 教育を受ける権利
- 社会の文化生活に参加する権利

資料出所：国連「人権宣言」より金属労協にて作成

資料2 ILO中核的労働基準

- ❑ 結社の自由・団体交渉権 . . . ILO条約87号・98
- ❑ 強制労働の禁止 . . . ILO条約29号・105号
- ❑ 児童労働の廃止 . . . ILO条約138号・182号
- ❑ 差別の排除 . . . ILO条約100号・111号
- ❑ 安全で健康的な労働環境 . . . ILO条約155号・187号 (2022年追加)

資料出所：ILO資料より金属労協にて作成

- * 一方で、一般に、人権をめぐる問題は主に海外で起きているという認識がまだ強く、自社も含めて日本国内における労働組合権の軽視、ハラスメントや差別、外国人労働者などについても人権問題であるという認識が希薄です。

2. 政府「ガイドライン」

- * このような状況下、日本政府は2022年9月に「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、企業に対して人権デュー・ディリジェンスの実施を促しています。この中で、企業が人権の状況のチェックや人権遵守の働きかけを行う対象について、「間接的な取引先も含めた『バリューチェーン上の組織』、『企業のあらゆる種類のビジネス上の関係先』を前提とすること」という点については、国際的なスタンダードに沿った記載がなされています。
- * 一方で、重要な点において国際スタンダードと相容れない部分があり、国際的なスタンダードに則した人権DDの取り組みにブレーキをかける危険性があることから、政府に見直しを求めるとともに、企業に対して注意喚起を行う必要があります。(詳細は、金属労協『日本政府「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」の問題点』参照)
 - ・ ILO多国籍企業宣言を見ても、従業員、労働組合は特別なステークホルダーであり、特別な役割を果たしていく必要があるが、ステークホルダーのひとつとしてしか取り扱われていない。
 - ・ 国連「指導原則」(11)では、人権を尊重する責任は、「人権を保護する国内法及び規則の遵守を越えるもので、それらの上位にある」とされている。ガイドラインにおいても、国際的に認められた人権は、国内法よりも優先されることについて記載すべき。
 - ・ 「取引先」、「取引停止」、「国家等の関与」、「紛争地域」などについて、人権侵害が行われている場合の具体的対応策が、国連「指導原則」に則ったものとなっておらず、取り組みのブレーキになりかねない。様々な配慮は当然なされるべきだが、同時に少なくとも国連「指導原則」(19 解説)に示されている下記を踏まえた記載を行うべきである。
 - (負の)影響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。
 - 取引関係を継続することが招来する結果、すなわち評判、財政上または法律上の結果を受け入れる覚悟をすべきである。

3. 政府に求める具体的な取り組み

- * 原則として、人権デュー・ディリジェンスの取り組みは企業規模等にかかわらず実施することが求められますが、中小企業においては情報収集や制度の構築などにおいて人的、財政的制約があることを踏まえた施策が必要です。
- * 政府ガイドラインは「法的拘束力を有するものではない」ため、ドイツの法制化過程等も参考に、年限を定めてガイドラインに基づく企業の自主的な取り組み状況等を通じてその実効性を確認・評価し、義務化・法制化が検討されるべきです。
- * 国連「指導原則」(5)に示されているように、政府はその調達において、国家の人権義務を果たす必要があります。政府として人権重視の姿勢を鮮明にし、企業に取り組みを促すため、入札における評価方法等を策定することが求められます。
- * 人権デュー・ディリジェンスの手続きには、人権の専門家からの知見の提供、利害関係者との協議が求められていることから(国連「指導原則」(18))、政府の政策策定や実施に当たっては労働組合をはじめとしたステークホルダーとの十分な協議を欠くことは国連「指導原則」の精神に反することとなります。

4. G F A

- * インダストリアルールをはじめとするGUF(国際産業別労働組合組織)では、多国籍企業とGUFが、世界中の事業拠点と取引先における4つの中核的労働基準の遵守、モニタリングの実施、実効性の確保に関して合意し、サインするグローバル枠組み協定(GFA)締結の取り組みを推進しており、インダストリアルールでは、すでに47社でグローバル枠組み協定が締結されています(ただし、日系企業ではミズノのみ)。政府ガイドラインでも建設的労使関係等の取り組みの一つとして、
 - ・ 例えば、一部の企業では、自社の労働組合及び国際産業別労働組合組織とグローバル枠組み協定(多国籍企業の行動に関する国際的な労使協定)を作成し、ILOの基本条約の遵守といった公約を協定という形で広く社会に宣言するとともに、その公約の達成に取り組むことも行われている。

とし、「人権デュー・ディリジェンス」実践のツールとして、政府としても、「グローバル枠組み協定」を紹介しています。ただし、アジアの日系企業において、中核的労働基準の侵害に関わる労使紛争が、今なお頻発している状況とはそぐわない記載であり、アジアにおける建設的な労使関係の構築は、日本企業にとって、取り組むべき課題です。

資料3 インダストリアルール関係のGFA締結企業

Aker、ASOS、BMW、Bosch、Daimler、EADS、EDF、Electrolux、Enel、Engie(GDF Suez)、Eni、Esprit、Essity、Equinor、Ford、Siemens Gamesa、GEA、H&M、Inditex、Leoni、Lukoil、MAN、Mann + Hummel、**Mizuno**、Norsk Hydro、Norske Skog、Petrobras、Prym、PSA Peugeot Citroën、Renault、Rheinmetall、Röchling、Saab、Safran、SCA、Siemens、Solvay、SKF、Stora Enso、Tchibo、Total、ThyssenKrupp、TK Elevator、Umicore、Vallourec、Volkswagen、ZF

資料出所：インダストリアルールHPより金属労協にて作成

以上