

特集1

SDGs達成に向けた
人権デューデリジエンスと労働組合への期待日本貿易振興機構アジア経済研究所
新領域研究センター法・制度研究グループ長

山田 美和

はじめに

4月下旬、米国主催の気候変動サミットに臨む日本政府が、2030年に向けた温暖化ガス排出量削減目標を13年度比46%減と表明したことは大きく報道された。その翌日、外務大臣の定例記者会見において、外務省が企業の人権デューデリジエンスの促進のために、「ビジネスと人権に関する行動計画」を紹介する動画を作成、公開したとの発表に対しては、その場の記者の反応はなかった。動画公開と同時に、経済産業省や厚生労働省から業界団体あてに、人権デューデリジエンスの導入を促すよう、団体傘下会員の意識向上に向けた啓発を依頼する周知文が発信されている。

温暖化ガス削減という政府方針に呼応して、企業はSDGsの取り組みとして脱炭素の動きを加速する。

では企業による人権デューデリジエンス(以下DD)の取り組みは進むのか。脱炭素に注力する企業は、SDGsの取り組みの基礎として、人権DDを理解しているだろうか。そして企業が人権DDを実施するには、労働者、労働者代表、労働組合との対話が不可欠であることを理解しているだろうか。

本稿では、SDGs達成の基礎となる人権DDにおいて、企業にとって最重要ステークホルダーである労働者、労働者代表、労働組合の役割はいかなるものかを論じる。まず、SDGsと人権DDを規定する「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(以下指導原則)の関係を概説する。次に、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジエンス・ガイドライン」に依拠しながら、人権DDにおいて労働組合がどのように関与すべきかを解説する。そして、指導原則成

立から10年となる今夏、欧州連合(EU)で予定されているDDの法制化においても、労働組合が重要な役割を担うことを述べる。企業は気候変動への取り組み等サステナビリティ(持続可能性)を志向する経営方針や事業運営を標榜する。サステナビリティの本質は労働者の権利の尊重、労働者との対話にあることを論じた。

SDGsは人権を実現するため

2015年第70回国連総会においてすべての国連加盟国によって、より良い将来を実現するために、極度の貧困、不平等、不正義をなくし、我々の地球を守るための計画「我々の世界を変革する」持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、2030年までに達成すべき持続可能な開発目標(SDGs)として17の目標が掲げられた。その前文は「これらの目標は、すべての人々

の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女兒の能力強化を達成することを目指す。これらの目標は、統合され不可分であり、持続可能な発展の三側面、すなわち経済、社会及び環境の三側面を調和させるものである」と記す。端的に言えば、SDGsはすべての人々の人権を実現するために掲げられた目標である。

SDGsは、2015年までの達成をめざしたミレニアム開発目標(MDGs)の後継である。MDGsが途上国の開発課題が中心であったのに対し、SDGsは先進国が自国で取り組むべき目標も多い。そしてSDGsがMDGsと決定的に異なるのは、民間セクターの役割が不可欠とされている点である。なかでも、民間企業の活動は、生産性及び包括的な経済成長と雇用創出を生み出す重要な鍵とされている。

同時に、その役割は、その基礎と

して、国際的基準にもとづく企業活動によって果たされると明示する。

「我々は、ビジネスと人権に関する国連指導原則、国際労働機関の労働基準、子どもの権利条約及び主要な多国間環境関連協定等の締約国において、これらの取り決め等、関連する国際基準、協定及びその他進行中のイニシアティブに従い、労働者の権利や環境、保健基準を守りつつ、ダイナミックかつ十分に機能する企業セクターの活動を促進する」(「アジェンダ2030」第67段落)。ここで指導原則について概説したい。

SDGsの基礎と人権指導原則

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」は2011年国連人権理事会において全会一致で承認された、企業の人権尊重責任を定めた初めての国連文書である。同原則の成立には、過去30年にわたる攻防があった。多国籍企業の海外進出に伴いその負の影響が増すにつれて、投資受入側である途上国や市民社会組織は企業の活動を規制する国際基準を求めてきた。対して、自らにとって好ましい投資環境を求める企業や投資母国である先進国は法的拘束力をもつ国際文書の作成を拒んできた。この対立

を打開するために、2005年コフイ・アナン(当時)国連事務総長によって特別代表ジョン・ラギー氏が任命され、ビジネスと人権に関する国際的枠組みの形成が図られた。幅広いステークホルダーとの対話を経て、2008年に公表されたのが国連「保護、尊重及び救済・ビジネスと人権のための枠組み」である。この枠組みを実行可能にすべく、作成されたのが指導原則である。

指導原則は、人々の権利を保護するのは国家の義務であることを再確認するとともに、人々の権利を尊重する責任が企業にあると規定し、人権侵害に対する救済手段の設置を国及び企業に対して求めている。企業は、その事業活動及びバリューチェーンにおいて、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に規定される諸権利を尊重する責任を負う。この責任は国家の義務とは区別され、企業は、どこで事業を展開するにも、国内法の規制の程度に関わらず、国際人権基準を尊重するよう期待されている。

人権の尊重、すなわち人権を侵害しない責任は企業に次の行為を求める。第一に、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、負の影響が生じた場合にはこれに対処する。第二に、その影響を助長していない場合でも、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと繋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に努める。

その具体的方法として、企業は、①責任を果たすというコミットメントを盛り込んだ方針の策定、②自社が人権に与える実際または潜在的な負の影響を特定、防止、軽減、対処するという一連の人権DDの実施、③自社が原因となる、または助長する人権への負の影響を是正する仕組みを備えることが求められている。

指導原則の意義は、労働者の権利、人権を尊重する企業の責任は、自社の事業に限定されるのではなく、子会社、サプライヤーや取引関係全体にわたって、自社の製品やサービスに結びついた人権に対する影響にまで及ぶことを定めたことにある。

「企業の持続可能な発展への最も力強い貢献は、自社の活動、バリューチェーンに人権尊重を埋め込むことである。強固な人権DDが持続可能な発展を可能にし、それに貢献する」(2018年第73回国連総会における「ビジネスと人権国連作業部会報告」)。換言すれば、SDGsのいくつかの目

標を掲げて自社の貢献を謳う企業が、事業活動のどこかで人々の権利に負の影響を与えているとすれば、その企業はSDGsに貢献しているとはいえない。人権は二酸化炭素と異なりオフセットはできない。

デューセント・ワーク —目標8の意義

企業が自社及び各々のバリューチェーンにおける労働者の権利を尊重することは、SDGsの目標8であるデューセント・ワークと経済成長の実現をもたらす。企業のSDGsへの最大の貢献は、目標8の実現にある。指導原則の草案者であるラギー氏は2016年第5回ビジネスと人権国連フォーラムの基調講演で明快に論じている。「人々が最低限生活できる賃金(リビングウェッジ)が支払われること、男性労働者と女性労働者が等しく尊厳をもった待遇を受け、平等の機会を与えられていること、団結権、団体交渉権が尊重されること、職場及びコミュニティにおける健康と安全が保護されること等を確保することを支えることによって、企業はこれらの人々の状況を大きく向上させる。人々が人間らしい生活をおくり、自分自身の福利と共に、それぞれの国の発展に貢献することを可能にし、

同時に企業のグローバルな消費者基盤を拡大させることにもなる。」

そして、この取り組みは、目標1(貧困)、目標2(飢餓)、目標3(健康)、目標4(教育)、目標5(ジェンダー平等)、目標6(水と衛生)、目標10(不平等の是正)、目標11(持続可能なコミュニティ)、そして目標14及び目標15(海洋及び陸上の生物)にも効果がある。企業がそのパリュウチェーンにおいて人権を尊重することによってもたらされるポジティブな影響の範囲と規模は、現在企業の関心とリソースを独占している多くの取り組みを凌駕すると同氏は示唆する。

責任ある企業行動のためのOECD DDD ガイダンス

では企業は、SDGs 貢献の基礎である人権DDをどのように行うべきなのか。人権DDは、企業がその影響を与えるステークホルダーとの



エンゲージメント(関与)なくして実施することはできない。企業の最も重要なステークホルダーである労働者はDDにどのように関与するのか。「責任ある企業行動のためのOECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」(以下ガイダンス)を、労働に焦点をあてて読み解いていこう。

ガイダンスは、OECD 多国籍企業行動指針にもとづくDDについて、政府及びステークホルダー間の共通理解を促進するために作成され、2018年5月にOECD 閣僚理事会で勧告が採択された。ガイダンスの主たる読者は、企業内のDD実務担当者であるが、労働者、労働者代表、労働組合にとつても有用と明示する。

ガイダンスが導くDDは、多国籍企業行動指針にある、労働者の権利及び労使関係を含む人権、環境、贈賄及び汚職、情報開示ならびに消費者利益に関して、企業がもたらしうる負の影響に対応する。ガイダンスは、指導原則やILO 多国籍企業宣言にもとづくDD実施の指南にもなる。ガイダンスは、第I部でDDとは何か、DDの本質的要素を概説し、第II部でDDのプロセスを6つに分けて説明する。付属書では、Q & A 方式で具体例を挙げて解説する。

人権DDは労働者との対話から

ガイダンスは、DDの本質的要素をステークホルダーとのエンゲージメントと説明する。ステークホルダーとは、企業の活動によって影響を受ける可能性のある利害をもつ個人または集団である。企業はステークホルダーとの対話によって、自社及びサプライチェーンにおいて与える影響について正確に知ることができる。ステークホルダーとして、まずは労働者、労働者代表、労働組合(グローバル・ユニオンを含む)が挙げられている。労働者にはサプライチェーンにおけるインフォーマルな雇用形態による者を含む。

利害に与える影響についてステークホルダーが十分に理解したうえで意思決定できるようにする。ステークホルダーや権利保有者が数多く存在する状況で、企業は、とくに個人との関与が一部の権利や集団的権益を損なう恐れがある場合、信頼できるステークホルダーの代表と関与することが勧められる。例えば、事業再編や工場閉鎖の決定において雇用への影響を軽減するため、個々の労働者よりも労働組合と関与することが重要である。

ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントとは双方方向の誠実なコミュニケーションであり、企業がその決定によって影響を受ける可能性のある人々の意見を引き出すこと

によって、自らの決定について情報を得ようと努めることを意味する。重要なことは、ステークホルダーに影響しかねない決定を行う前に、そのステークホルダーと関与することで

ある。影響を受ける可能性のあるステークホルダーが必要とする情報を企業が提供し、企業の決定が自らの

ステークホルダーとの関与や協議はそれ自体が権利である例として、労働者による労働組合結成、加入の権利及び団体交渉権が示されている。このため、これらの権利について労働者と関与する場合は、労働組合または労働者代表と関与することが重要である。労使関係はまさにDDにおけるステークホルダー・エンゲージメントである。

DDは、業界内の他の行動主体等との協働、セクター横断型の協働、労働組合との連携やマルチ・ステークホルダー活動を通じて実施できる。例として、DDのプロセスの設計、実施、労働者の権利に関する基準の実施及び苦情の提起に労働者の参加を促すために、労働組合と連携したり、

表 負の影響の具体例 「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイドンス」付属文書表2より

雇用および労使関係	関連規定
労働者が自ら選択する労働組合または代表団体を設立しまたはこれに加入し、もしくは自ら選択する当該労働組合または代表団体が団体交渉のために認められる権利を尊重しないこと	OECD 多国籍企業行動指針 2011年版、第5章 1.b 項
雇用条件に関する合意達成を目的として行う、個別または経営者団体を通じた、上記の代表団体との建設的交渉を行わないこと	同上、第5章 1.b 項
最悪の形態の児童労働を含む、児童労働	同上、第5章 1.c 項
人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身、その他の状況に基づいた、雇用または職業における労働者に対する差別	同上、第5章 1.e 項
労働者の身体的および精神的能力に適合しない機械、設備、労働時間、作業編成または作業工程	同上、第5章 1.e 項；ILO (1981年) 第155号条約
可能な限り有害物質を無害またはより毒性の低い物質へ置き換えることを怠ること	ILO (1988年) 第167号条約
労働者およびその家族の基本的ニーズを満たさない賃金の支払い	OECD 多国籍企業行動指針 2011年版、第5章 4.b 項
労働者による労働組合結成または加入を妨害するために、事業活動の単位の全部または一部を移転させると威嚇すること	同上、第5章 7 項

直接協定を締結することを挙げている。労働組合との協定には様々な形式があり、職場別、企業別、産業別または国際的なレベルで締結することができる。それらには労働協約、グローバル枠組み協定(GFA)、議定

書及び覚書が含まれる。

6つのプロセスにわたる労働組合の役割

ステークホルダーとのエンゲージメントは一過性ではなく、DDのプロセスを通じて必要である。ガイドンスは、DDを次の6つのプロセスを繰り返すことと指南する。①責任ある企業行動を企業方針及び経営システムに組み込む、②企業の事業製品またはサービスに関連する実際の及び潜在的な負の影響を特定、評価する、③負の影響を停止、防止、軽減する、④実施状況及び結果を追跡調査する、⑤影響にどのように対処したかを伝える、⑥適切な場合は是正措置を行う、または是正のために協力する。

各プロセスにおいて、ステークホルダーである労働者、労働者代表、労働組合がどのように関与するかを見てみよう。

①においては、企業内のすべての事業組織や部署が関わってくる。労働者代表、労働組合は、雇用、労使関係、労働安全衛生及び人権に関する課題に関わる。

②には、ステークホルダーから情報を収集することが必要である。ステークホルダーである労働者、労働

者代表、労働組合を含む、権利保有者と協議し関与する。権利保有者と直接協議することが不可能な場合は、人権擁護者、労働組合、市民社会組織等の信頼できる独立した専門性を有する者と協議する等の合理的な代替手段を検討する。雇用、労使関係における負の影響が表に例示されている。労働組合とのエンゲージメントは正確な特定と評価を可能にする。

③における一例として、企業が最後の手段としてサプライヤーや関係先との取引を停止する場合は挙げられている。その場合、取引停止のプロセスが責任ある行動であるために、企業は、国内法、国際的な労働基準、労働協約の条項を遵守し、取引停止の裏付けとなる詳細な情報を取引先に労働組合が存在する場合には提出する。

④は、特定された負の影響に対して有効に対応したか否かを評価することであり、そのためにはステークホルダーからの意見収集が必須である。例として、自社のサプライヤーに関して児童労働が有効に対処されているかについて、労働者、労働者代表、労働組合から意見を収集することを挙げている。

⑤として企業は、DDの方針、プロセス、負の影響を特定し対処するために行った活動、その活動からの

調査結果や成果を外部公表しステークホルダーに伝達する。それは労働組合との共有である。

⑥の是正の仕組みとして労働者代表、労働組合を関与させる。例えば、労働協約に定義された苦情処理の仕組みやグローバル枠組み協定等を通じて、労働者が企業に対して苦情を提起できるプロセスを構築する。

これらの例示に見るように、企業の人権DDには、労働者、労働者代表、労働組合の関与が不可欠である。

EUにおけるDD法の動き

指導原則成立から10年の今年、欧州ではDD義務化の動きが加速する。これまで英国、フランス、オランダ等が人権DDに関連する法律を個々に導入してきた。EUの整合性のとれた戦略的方向性が必要として、2019年12月欧州評議会議長国フィンランド政府の主導によって人権DDのEU共通のフレームワークの作成が提起された。2020年春に公表された欧州グリーン・ディール及び新型コロナウイルスへの対応に関するコミュニケーションにもとづき、欧州全体のバリエーションにおける労働者の権利、人権の尊重、企業の社会的責任を促すためのDDの義務化を含む、サステナブル・コーポレー

ント・ワークの実現や持続可能な経済社会の構築に重要な貢献を果たすことが期待されると記されている。

対して企業に人権DDを期待する今般のNAPには、労働組合という文言はない。それが人権DDにおける労働組合の関与や対話の重要性を失わせるものではないことを確認したい。例えば2016年に策定された

ドイツのNAPには労働組合の文言が14か所あり、企業の人権DDに労働組合が関与すべきであること、労働組合の専門性が活用されることが明示されている。ちなみに同NAPでは2020年までに従業員500

人超の在ドイツ企業の5割以上が人権DDを自主的に導入することが目標とされていたが未達であったため、DDを義務化する法案がこの3月に作成されている。

欧州がDDの義務化に動くのとは対照的に、日本は企業の自主性に委ねている。欧州の法制化の動きには、在欧日系企業をはじめ、サプライチェーンを通じてどれだけ対応が求められるのか、欧州発の新たな法規制と構える日本企業及び政府の関心は高い。留意すべきは、この法制化は、人権尊重、その具体的方法である人権DD、ステークホルダーとのエンゲージメントを企業経営にビルトイン

させるためであり、2011年の指導原則成立に至るまでの議論、そして2011年以降、指導原則を実施すべく、欧州において政府、企業、労働組合、市民社会組織が取り組み、議論してきた蓄積の上にある。日本は指導原則を承認した国連人権理事会のメンバーであった。それから10年日本は何を蓄積してきたであろうか。

経団連が2020年夏に実施した「ウィズ・コロナにおける企業行動憲章の実践状況アンケート調査」によると、回答企業289社のうち36%が指導原則にもとづく取り組みを進めていると回答する一方、31%が人権DDに着手できていないと答えている。

グローバルサプライチェーンにおける人権リスクの把握方法としては、回答企業の65%が国内外の労働組合や従業員との対話を挙げている。コロナにより高まった人権リスクは、自社及びサプライチェーンともに職業上の安全健康(O&SH)が最も多く、続いて自社の労働者に関しては職場におけるハラスメント、サプライチェーンの労働者に関しては過重労働時間が挙げられている。

人権DDは全プロセスを通じて労働者との対話を必要とする。日本企業と労働組合はエンゲージメントをより深化させることができるはずだ。

ここで再度確認すべきは、労働者の権利、人権が尊重される社会においてその恩恵を享受するのは企業自体である。この価値を共有するからこそ、人権尊重を行動として具体化する人権DDの法制化などの政策が意味をもつ。

労働組合の役割―民主主義社会を存続させるために

企業の人権尊重責任はそのバリューチェーンに及ぶ。企業は人権DDを通じて、自社のみならず、子会社、サプライヤー、取引先においても、労働者の権利が尊重されることを確保することが求められている。それがSDGsの目標8であるディーセント・ワークの実現の礎であり、持続可能な社会の発展をもたらす。サステナビリティの本質は、人権、労働者の権利の尊重にある。

ここで再度確認すべきは、労働者の権利、人権が尊重される社会においてその恩恵を享受するのは企業自体である。この価値を共有するからこそ、人権尊重を行動として具体化する人権DDの法制化などの政策が意味をもつ。

人権DDというプロセスにおいて、ステークホルダーと意味のあるエンゲージメントを行うためには、自由で開かれた社会が確保されることが重要である。日本の労働組合の役割は国内はもとより、人権保障が不十分な国々、とくにアジアにおいて大きい。日本の労働組合は、あるべき社会対話のあり方をアジアの人々に伝えていく役割がある。現在のアジア

アにおいて、結社の自由や団体交渉権尊重に基づく、良好な労使関係を構築することの重要性を体現し続けなければならない。海外の労働組合とのネットワークを強化し、日本の本社と日本の労働組合が、海外事業体の労使関係について協議し、具体的な行動をとることが必要とされるだろう。それを可能にする環境づくりも日本政府の役割として求められる。民主主義、法の支配、人権は、労働組合の力なくして守れない。

山田 美和 やまだ・みわ

日本貿易振興機構アジア経済研究所
新領域研究センター 法・制度研究グループ長

ジョージタウン大学法律大学院、ロンドン大学キングスカレッジにて法学修士号を取得。法律事務所勤務を経て、アジア経済研究所入所。海外派遣員(2008年―2010年タイ)。近著に「人権デューディリジェンスをいかに促すか―日本政府『ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)』を活用する」(アジ研ポリシー・ブリーフ 2021年4月)「SDGsに貢献する責任あるサプライチェーンの実現」(『Work & Life 世界の労働』2020年1月号)等。

