



日独金属労組定期協議報告

ドイツの人権デュー・デシリジエンスに関する動向

JCMとIGメタル(ドイツ金属労組)は2国間定期協議(現在は3年に1回のペースで開催)や、インダストリー4.0といった特定のテーマに関するフォーラム等の相互交流を実施し、継続的に意見交換、情報交換を行っている。

今回の定期協議は2019年にJCM代表団がドイツを訪問して以来の開催となった。本来であれば、2022年に日本で実施する予定であったが、新型コロナウイルス感染症のため実現できず、インダストリアル中間政策会議が開催されるタイミングで、短時間ではあるが、2023年6月18日に南アフリカ・ケープタウンにおいて対面で一堂に会する場を持つこととなった。

IGメタルからはイェルク・ホフマン会長を始め5名、JCMからは金子議長、高倉顧問、副議長を始め中間政策会議の参加者14名全員が

参加した。

会議では、ドイツで2023年1月に法律が施行され、日本でも企業に実施を促すために政府が「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」(以下「ガイドライン」)を策定した人権デュー・デシリジエンスに関する意見交換を行った。

会議冒頭、金子議長は挨拶の中で、「サプライチェーン全体における人権侵害撲滅と企業の持続可能性確保に向けて、JCMでは人権デュー・デシリジエンスに取り組んでいる。ドイツでは先行して法制化されており、IGメタルの取り組みに強い関心を持っている」と述べた。一方で、ホフマン会長は、「人権侵害事案は増加しており、経済活動における社会的視点が見失われている。特にサプライチェーンにおける人権デュー・デシリジエンスが重要である」

と指摘した。

以下、ドイツ側の報告の概要を記載する。

ドイツのサプライチェーン・デュー・デシリジエンス法(LKSG)の概要とIGメタルの評価(注1)

〔企業に求められる対応〕

- ・人権に関しては、強制労働や児童労働、ハラスメント等の「人権侵害リスク」を企業が特定して、予防・軽減策を取ることが求められる。
- ・リスク管理体制の確立(リスクの特定、責任の明確化、管理者・従業員代表委員会への年1回以上の報告等)。
- ・定期的なリスク分析の実施、優先順位付け。
- ・人権尊重や環境汚染防止に関する方針の策定(特定したリスクや自社と直接取引先に対する人権・環境要件を含むデュー・デシリジエンス

(注1) LKSGの内容については、IGメタルの報告資料に加え、JETRO、JILPTのHPを参照した。

スの手続・手法等)。

- ・自社と直接取引先における予防措置(人事戦略、調達方針、慣行に関する研修や遵守状況の確認)の実施と、その有効性の評価。

- ・間接取引先については、潜在的な人権リスクなどについて、内部告発、あるいは労組やNGOなどからの指摘を受けるなどして、実質的に企業が認識していた場合に限り、監査対象となる。

- ・人権侵害や環境汚染を起こした場合の是正措置とその有効性の評価。

- ・苦情処理制度の確立(苦情処理手続きを明確かつ分かりやすく開示すること)。

- ・デュー・ディリジェンスの実施に関する報告書の作成と開示(7年以上保存すること)。

【対象企業・規模】

- ・主たる管理部門や本店、定款上の所在地がドイツ国内にある企業(外国企業も対象となる)。

- ・従業員3000人以上の企業(2023年1月1日から適用)

- ・従業員1000人以上の企業(2024年1月1日から適用)

【罰則】

- ・デュー・ディリジェンスの遵守義務に反した場合、原則として最大

80万ユーロの罰金が科される。ただし、平均年間売上高が4億ユーロ以上の企業の場合、違反内容によつては、平均年間売上高の2%が科される可能性がある。17.5万ユーロ以上の罰金が科された場合、3年を上限として公共入札から除外される可能性がある。

【管轄当局】

- ・管轄当局は、「経済輸出管理庁(BAFA)」である。対象企業は、BAFAへ年次報告書を提出する必要があり、BAFAは法律の執行・管理・評価を行う。BAFAが得た情報に基づく達成状況等の評価は、2026年6月30日までに行われる。

【IGメタルの考える法律の問題点】

- ・行政上の処分はあるが、民事上の責任は問えない。

- ・直接サプライヤーと間接サプライヤーへの対応が区別されている。

- ・従業員代表や労働組合の関与が十分に規定されていない。

- ・企業の規模基準が高く設定されている。(現在は従業員3000人以上、2024年からは1000人以上の企業のみがこの法律の対象となる。)

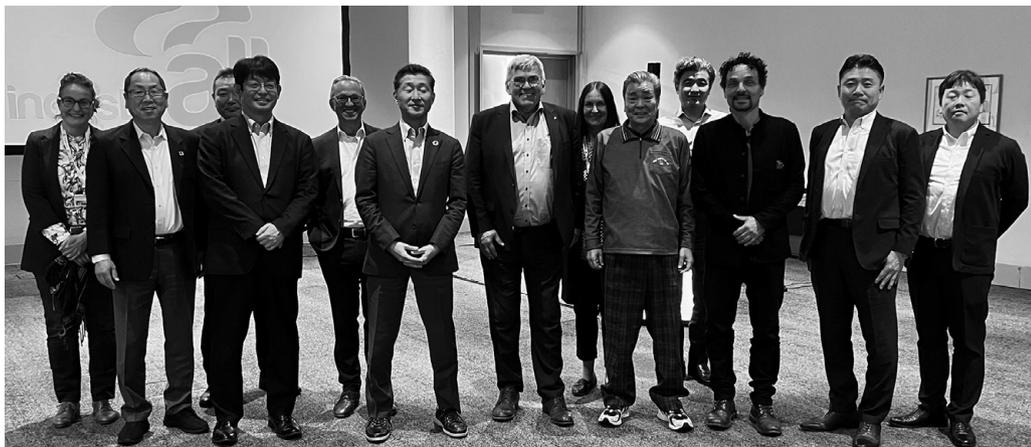
- ・多くの点が不明瞭(連邦経済・輸出管理庁による是正勧告や過料の

手続きなど)

日本政府のガイドラインはあくまでガイドラインであり、強制力を持つものではない。従つて、法制化されているドイツの状況と単純に比較できるものではないが、労働組合の関与についての規定が不十分であるなど、課題は共通している部分が多い。また意見交換の中では、「ドイツでは法律はできたが、一番重要なのは、罰則があるだけではなく、違反した企業が実際にその責任を問われ、罰則が適用される事例が積み重ねられること。そうして初めて企業に対する牽制となる。」との認識が示された。JCMとしては、ドイツの法律の施行後の状況について、今後も注視していきたい。

会議の最後には、多くの多国籍企業を抱えている日・独の労働組合として、今後も人権デュー・ディリジェンスに関する情報交換、意見交換を続けていくことを確認した。

次回定期協議は2024年の春以降、日本で開催する予定である。



JCMとIGメタル両組織の代表団



上はIGM、下はJCMのロゴマーク