

# 人権デュー・ダイリジェンスに関する取り組み グローバル・バリューチェーン全体にわたる人権侵害の撲滅と 企業の持続可能性確保に向けて

金属労協事務局次長・国際局長 平川 秀行

金属労協は、企業が実施する人権デュー・ダイリジェンス（以下、人権D D）への参画を求めるなど、労働組合が人権確保に関して役割を果たすべく取り組んでいる。

本稿では、取り組みに至る背景や、これまで取り組みを一旦整理することにより、人権D Dに労働組合が取り組む意義を再確認することとしたい。特に、人権D D自体は比較的近年になって社会的に大きく取り上げられているが、金属労協が過去から実施してきた運動・活動との関連もお示しできればと考えている。従って、国際活動の他の記事と重複して取り扱っている部分もあるが、人権D Dの観点での再整理としてご理解いただきたい。

## なぜ人権D Dが 求められるようになったのか

戦後に始まった企業の海外進出の

広がりや、冷戦終結を契機とした1990年代以降のグローバル化によって急速に加速した。途上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った。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ったが、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なかった。そうしたことから、2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、国連「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、「人権デュー・ダイリジェンス」が提唱されることとなった。

その後、2015年のG7エルマウ・サミットにおいて、国連「指導原則」を国内でどのように運用・実施していくかを表明する政策文書である「ビジネスと人権に関する国別行動計画」（以下、NAP）の策定を歓迎する意が示され、日本政府も5年後の2020年にNAPを策定し企業に対して人権D Dの実施への期待を表明した。

## 人権D Dと労働組合

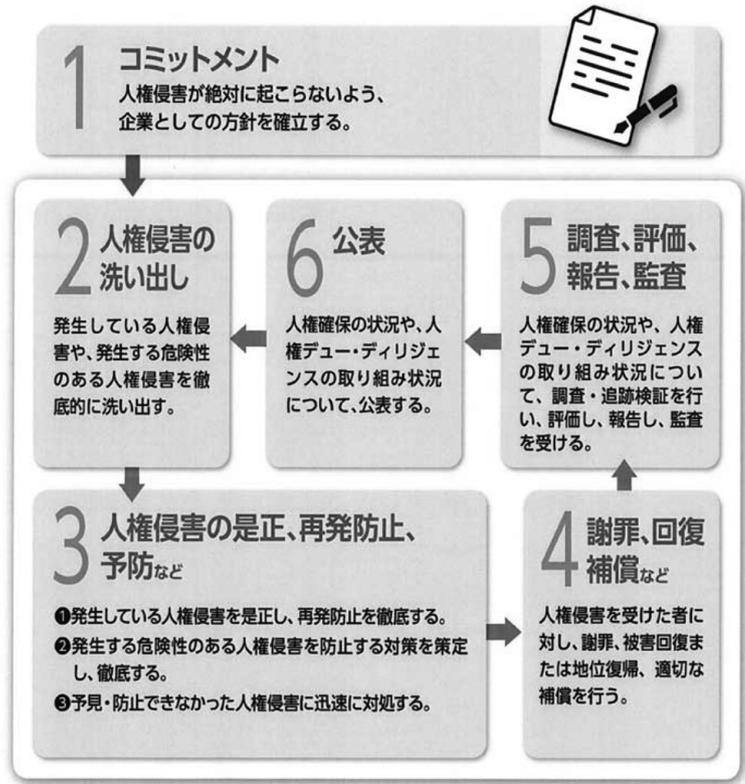
人権D Dとは、  
・社内外のステークホルダーの関与を前提に、  
・企業が自社内だけでなく、国内外の

グループ企業・バリューチェーン全体に対し、  
・事業活動における人権侵害を撲滅するため、最大限の仕組みづくりと継続的な努力を行うこと  
といえる。

具体的には、すべての企業において図のような「プロセス」を整備し、定期的に実施することを意味する。従業員もステークホルダーの一部ではあるが、  
・事業活動の担い手である。  
・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。

従業員は、人権侵害の被害者にも加害者にもなり得る。  
などからすれば、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、労働組合は従業員の代表として、企業が実施する人権D Dに参加

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



し、特別な役割を果たしていく必要がある。これは同時に、社会正義を追求する組織としての労働組合本来の役割でもある。

**金属労協の人権DDに関する取り組み**

労働組合はもともと、従業員の人権の確保が重要な使命であり、金属労協も1964年の発足以来、アジアの日系企業における人権侵害の問題に対処してきた。しかしながら、体系的な

取り組みを開始したのは、金属労協が加盟する国際産業別労働組合組織である国際金属労連（IMF、現・インダストリアル・グローバルユニオン）が1998年に企業行動規範（のちのGFA・グローバル枠組み協定）に関する作業部会を設置して以降ということになる。

2000年代に入ると、金属労協は国際金属労連の方針に基づき、GFAの締結の取り組みを開始した。しかしながら現在に至るまで、金属労協の

組織内では1件も締結できておらず、日本企業全体でも3件に止まっている。

こうした中で、金属労協ではGFA締結への環境整備として、企業別労働組合の国際的なネットワーク（多国籍企業労働組合ネットワーク）づくりに着手し、自動車産業を中心にくつかりの組合において、アジア地域、あるいはグローバルに、グループ企業の労働組合が集い、情報交換・意見交換を行う会議を定期的に開催するようになった。

金属労協本部としても、日系企業や海外バリエーション企業における中核的労働基準の侵害に関わる労使紛争の発生を防止するため、「建設的な労使関係構築」をめざしたセミナーやワークショップを、日本と現地ドネシアで開催してきた。

人権DDに関しては、日本政府に対し、早期にNAPを作成してGFAを推奨するよう要請活動を展開してきたが、先述の通り2020年に完成したものの、具体性に欠け、政府の実施している施策を羅列したものにすぎない、と受け止めざるを得なかった。

いずれにしても、NAPが策定されたこと、欧州各国で法制化が進み、EU指令案も検討され、日本企業もこれ

らに対応せざるをえない状況となってきたことを受けて、2021年9月の定期大会において、人権DDに取り組みことを確認した。

とはいえ、人権DDについて組織内の理解が進んでいる状況ではないため、まずは勉強会を重ねるとともに、基礎的な情報を紹介するパンフレットを作成するなど周知に取り組んだ。2021年12月の「2022年闘争の推進」においては、人権DDが労使で取り組むべきものであることについて、意識喚起を行うとともに、「グローバル産業の労働組合としての人権DDに対する考え方を整理していく」ことを表明した。

これに基づき、加盟組合が企業と協議・意見交換を行う際などに参照する資料として「人権DDにおける労働組合の対応ポイント」（以下、「対応ポイント」）の作成作業を進め、2022年4月に最初の案文を提示して以降、国際委員会をとりまとししながらも、金属労協のすべての委員会で議論を行うなど、組織内における検討を重ね、経団連をはじめ有識者の意見交換なども行いながら2022年8月に完成した。

一方で、政府はNAPの中で企業に対する期待として人権DDの実施を求めているが、その促進のため、

2022年2月に人権DDに関する業種横断的なガイドラインを策定することを発表し、検討会での議論がおこなわれた。これを受け、金属労協は経産省や人権外交議連などに対する要請活動、パブリックコメントの提出などを行った。しかし、2022年9月に発表された日本政府の「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、政府「ガイドライン」)は残念ながら、労働組合がステークホルダーの一つとして挙げられるのみにとどまっている等、課題があると受け止めている。

2022年9月の定期大会では、「労働組合の対応ポイント」の周知を含め、労働組合が人権DDに関する特別なステークホルダーであることを

労使協議で訴えることができるよう引き続き支援を行うこと、等を記載した活動方針を確認し、2022年12月の「2023年闘争の推進」では、企業の実施する人権DDへの労働組合の参画を求めるとともに、政府「ガイドライン」の課題の改善や、人権DDの義務化・法制化の検討、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などを求める政府への政策要求を織り込んだ。

2023年に入ってからは、「2023年闘争の推進」の政策要求の内容を具体化した国際政策として、「人権デュー・デリジェンスに関する政策要求」を4月に確認し、関連省庁への要請を行った。9月に確認した運動方針では、「国際活動」の中に人権DDに関する項を新たに設け、政府

「ガイドライン」において「企業が尊重すべき『人権』として挙げているにもかかわらず、労働に関する基本的権利を定めたILO中核的労働基準の10条約について、日本は2条約(111号、155号)が未批准である」ため、これらの早期批准を政府に求めることなど、方針の強化を図った。以降、春闘方針や人権DDに関する政策要求においても同様の追記を行い、要請活動を実施した。

2024年9月の大会では、労働組合の参画のもと、国内外のバリエーションに開かれた苦情処理・救済システム(人権の侵害について通報を受け付け、その状況を是正・改善する救済のメカニズム)の整備を企業等に求めることを活動方針に織り込んだ。加えて、この間、国連人権理事会が

設置している「ビジネスと人権に関する作業部会」の議長等が来日した際にはヒアリングに参加するなど、国内外、組織内外との意見交換等を行う中で、金属労協の方針の周知や人権DDの労働組合への参画についての理解促進・環境整備に努めてきた。

なお、連合は、政府「ガイドライン」の検討会へ委員を排出し、政府の政策立案への関与などを行う中で、連合としての考え方を整理すべく、連合国際政策委員会のもとに「ビジネ

スと人権PT」(連合「人権PT」)を設置した。金属労協は、この連合「人権PT」に参加し、金属労協の方針に基づいて意見反映に努める等、「ビジネスと人権に関する連合の考え方」(2023年8月)の取りまとめに貢献した。

## 国際労働運動の動向

国際労働運動の場においても、人権DDについては活発に議論が行われている。我々の加盟するインダストリアルでは、2023年6月に「サプライチェーンとデュー・デリジェンスに関する労働組合戦略」という方針を確認している。その中では「人権実績に関する企業の監査・遵守メカニズムに支えられた自主管理型アプローチの時代は限界に達している。これまでは主流だったが信頼性をすべて失った」と企業の自主的な人権確保の取り組みを痛烈に批判し、国連人権理事会の「ビジネスと人権ワーキンググループ」主催の「ビジネスと人権フォーラム」において義務化・法制化の必要性を訴える等、ITU Cや他のGUFとも連携を図りながら国際社会への働きかけに取り組んでいる。コロナ以降、初めての600人規模で議論を行ったインダストリアルの中間政策会議(南ア・ケープタウン、



金属労協「人権デュー・デリジェンスにおける労働組合の対応ポイント」(金属労協HPに掲載)

2023年6月)でも、人権DDについては主要なテーマとなり、世界中の労働組合が人権DDを強力なツールとして、労働組合権の確保のみならず、格差(非正規労働者、女性、若年者など)、公正な移行といった様々な課題に対処し得るのではないかという期待を表明していた。これは今後のインダストリオールの活動に反映される。金属労協はこの会議の中で、日本の政府「ガイドライン」には法的拘束力はないという現状を示したうえで、人権DDの理解・浸透や義務化・法制化に向けた取り組みなどについて発言した。

また、インダストリオール加盟組織間の協議の中でも取り上げており、2022年9月に北欧産業労連と2023年2月には韓国金属労連(FKMTU)と、それぞれの国の状況、労働組合の取り組みについて意見交換を行った。韓国社会においては人権DDに関する認識は薄いとすることであり、北欧産業労連はEUとしての法制化に積極的に関与しているとのことであった。

2023年6月にはIGメタル(ドイツ金属労組)と協議を行ったが、既に法制化されているドイツでは、効果

的な実施に向けた労働組合としての対応を検討しており、海外の労組に対してもドイツの法制度や政府の苦情処理窓口を紹介するなど、周知に取り組んでいることが紹介された。いずれの組織とも、今後も人権DDについては連携して取り組んでいくことを確認している。

**最後に**

企業側は、政府「ガイドライン」の影響もあり、経団連のアンケート結果を見ても、大手を先頭に、人権DDを進めつつある。

ただし、これまでも述べてきた通り、ステークホルダーの参画を欠く人権DDはあり得ない。とりわけ特別なステークホルダーである労働組合の責任と役割は大きい。

金属労協の加盟産別では、人権DDの運動方針への織り込み、産業別の労使協議でのテーマアップなどの取り組みが行われてきており、今後の単組への展開が期待される。

金属労協は、今後も人権侵害の撲滅と企業の持続可能性確保に向け、加盟組合と共に人権DDに取り組んでいく。

**〈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、差別の排除、安全で健康的な労働環境という5分野のILO(国際労働機関)中核的労働基準を自社内はもとより、世界中のグループ企業、バリューチェー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(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。

日本では高島屋、ミズノ、イオンの三社がGFAを締結している。

**ILO中核的労働基準 5分野・10条約(111号、155号は日本未批准)**

結社の自由・団体交渉権	結社の自由及び団結権の保護に関する条約(87号) 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(98号)
強制労働の禁止	強制労働に関する条約(29号) 強制労働の廃止に関する条約(105号)
児童労働の廃止	就業の最低年齢に関する条約(138号) 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約(182号)
差別の排除	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(100号) 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)
安全で健康的な労働環境	職業上の安全及び健康に関する条約(155号) 職業上の安全及び健康促進枠組条約(187号)