

人権デュー・ディリジェンス

ってなに？

- ◆…「人権」がクローズアップされています。
海外の一部地域における人権抑圧だけでなく、企業のバリューチェーンにおける人権侵害、外国人材に対する人権侵害も焦点となっており、これらへの対応は、まさに労働組合の使命です。
- ◆… 企業活動における人権侵害を撲滅する手段として注目されているのが、「人権デュー・ディリジェンス」です。欧州などを中心に、法制化・義務化も進んでいます。
- ◆… 「人権デュー・ディリジェンス」では、ステークホルダーの参画が不可欠ですが、なかでも労働組合は、特別な役割を果たしていく必要があります。
- ◆… 金属労協では、人権デュー・ディリジェンスを実施する際の労働組合の役割について、「対応マニュアル(仮称)」で示していく予定です。(2022年7月頃)

人権デュー・ディリジェンスをひとことと言うと…

事業活動における人権侵害を撲滅するため、企業が最大限の仕組みづくりと継続的な努力を行うこと

企業活動の中で人権侵害が発生していると、厳しい批判や不買運動にさらされ、さらには製品の輸出が困難になるといった事態も想定されます。

最近でも、人権抑圧の著しい地域で生産された原材料の問題がクローズアップされています。

安全衛生委員会、安全衛生教育、リスクアセスメントなどの活動を徹底し、労働災害を防止しているのと同じように、**人権侵害の隠れたリスクを見つけ出し、人権侵害を撲滅していく必要があります。**

人権に関しても、一つひとつ丁寧に「指差確認」で取り組んでいくことが求められます。

※「デュー・ディリジェンス」は、直訳すれば「当然払うべき努力」となりますが、もともと「投資を行うにあたって、投資対象となる企業や投資先の価値やリスクなどを調査すること」という意味で用いられてきました。

デューデリで
「人権ヨシ！」
の指差点検



販売



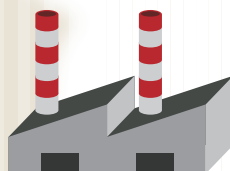
物流



顧客、合併相手、
コンサルタントなど



製造



管理、研究、開発

鉱山



人権デュー・ディリジェンスでは 何をしなければならないのか

人権デュー・ディリジェンスでは、企業は人権の確保に向けて、以下のような仕組みを整備し、実践していく必要があります。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス

1 コミットメント

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 人権侵害の 洗い出し

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 人権侵害の排除、再発防止、 予防など

- ①発生している人権侵害を是正し、再発防止を徹底する。
- ②発生する危険性のある人権侵害を防止する対策を策定し、徹底する。
- ③予見・防止できなかった人権侵害に迅速に対処する。

6 状況を 公表

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、公表する。

5 調査、評価、 報告、監査

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・追跡検証を行い、評価し、報告し、監査を受ける。

4 謝罪 補償など

人権侵害を受けた者に対し、謝罪、被害回復または地位復帰、適切な補償を行う。

皆さんの 労働組合や会社の 取り組み状況は？

まずは可能なことから
着実な第一歩を
踏み出してください

人権デュー・ディリジェンスについて…

言葉を聞いたことがある。	はい/いいえ
内容をある程度理解している。	はい/いいえ
組合で勉強を始めている。	はい/いいえ
社内で実施、あるいは検討が始まっている。	はい/いいえ
実施や検討に組合も参加している。	はい/いいえ

人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の役割

人権デュー・ディリジェンスでは、**社内外のステークホルダーとの情報交換や協議が必須**です。

従業員・組合員は事業活動の担い手であり、人権侵害の被害者にも、加害者にもなり得る立場です。**人権確保には従業員・組合員の行動が不可欠であり、最も重要なステークホルダー**であると言えます。

労働組合は従業員の代表として、以下のような役割が期待されています。

- 人権デュー・ディリジェンスの仕組みの整備や、実際の運用に参画する。
- 労働組合が関与する人権侵害の苦情処理システムを構築する。
- 職場における人権侵害のリスクについて会社へ情報提供を行う。
- 海外現地法人で労使紛争が発生した場合には、海外の労働組合との連携などを通じて解決に寄与する。

人権デュー・ディリジェンスの Point

誰が

- ◆多国籍企業・大企業のみならず、中小企業も含めたすべての企業で実施する。ただし、人権侵害による影響の大きさによってその取り組み内容は異なる。

誰に

- ◆取引先の人権侵害によって、低価格で製品やサービスの供給を受けるなどの利益を得ていれば、人権侵害に「加担」しているとみなされる可能性がある。
- ◆このため企業は、自社、グループ企業だけでなく、バリューチェーン全体を対象に、人権の状況をチェックし、人権確保を図っていかなければならない。

何を

- ◆人権デュー・ディリジェンスによって確保すべき人権は、ILOの中核的労働基準など「国際基準」で定められた人権。
- ◆国内法令が「国際基準」のレベルに達していない場合、「国際基準」を遵守しなくてはならない。

バリューチェーン上の企業が相互に人権侵害をチェックしあう

人権侵害の事例



ILO 4つの中核的労働基準	結社の自由・団結権・団体交渉権	児童労働の廃止
	強制労働の禁止	差別の排除

なぜ人権デュー・ディリジェンスが必要になったのか

- 東西冷戦の終結に伴い、1990年代以降グローバル化が進展、途上国・新興国で経済活動が拡大してきました。しかしながら一方で、**多国籍企業のバリューチェーンでは、組合活動の妨害や強制労働、児童労働など人権侵害も発生**しています。
- 政府を通じた人権確保の取り組みでは限界があることから、**企業に直接、働きかける仕組みが模索されて来**ました。それが、2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で提唱された「人権デュー・ディリジェンス」です。
- 欧米を中心にその義務化の動きが広まっており、ESG投資^(※)においても重視されています。
- 人権確保の取り組みは、企業価値を高め、持続可能性の確保にもつながります。
- 「SDGs (持続可能な開発目標)」でも、人権確保がその根底にあり、目標達成に向けて、人権デュー・ディリジェンスが求められています。

※ ESG投資：従来の財務情報だけでなく、環境 (Environment) ・社会 (Social) ・ガバナンス (Governance) 要素も考慮した投資のこと。

1998年



『ILO宣言』

ILO加盟国に中核的労働基準の実現義務

2011年

国連『ビジネスと人権に関する指導原則』

人権デュー・ディリジェンスの提唱



2015年

『SDGs』

『指導原則』に従った民間セクターの活動促進



2018年

『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』

『指導原則』の具体化



欧州中心に法制化・義務化の動き

2020年

日本政府『行動計画』

企業に対し人権デュー・ディリジェンスの「期待表明」

2021年

経団連『人権を尊重する経営のためのハンドブック』

2022年夏頃

日本政府が企業向けに人権デュー・ディリジェンスに関する『ガイドライン』を策定予定

もっと知りたい時に参考になる情報

国連

「ビジネスと人権に関する指導原則」

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404

ILO

「ILO宣言」(労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言)

https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/organization/WCMS_246572/lang-ja/index.htm

OECD

「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」

https://www.oecd.emb-japan.go.jp/itpr_ja/00_000485.html

日本政府

「行動計画」(「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025))

https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html

経団連

「人権を尊重する経営のためのハンドブック」

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/115.html>