

人権デュー・ディリジェンスにおける 労働組合の対応ポイント

2022年8月



全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協 / JCM)

目 次

はじめに	1
＜基 礎 編＞人権デュー・ディリジェンスを理解するために	
Ⅰ. 人権デュー・ディリジェンスとは何か	5
1. 人権デュー・ディリジェンスとは何か	5
2. 特別なステークホルダーとしての従業員、労働組合	8
Ⅱ. 労働組合の役割	12
1. 労働組合の主要な役割	12
2. 人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」への参画	13
3. 苦情処理・救済システムへの参画	14
4. グローバル・バリューチェーンにおける人権侵害撲滅に向けた関与	15
＜実 践 編＞人権デュー・ディリジェンスに対応していくために	
Ⅲ. 労働組合としてのチェックポイント	19
1. 人権デュー・ディリジェンスを実施する企業（主体）	19
2. 人権デュー・ディリジェンスによる点検や要請の対象	20
①すべての「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」が対象	20
②間接的な取引先などの問題	21
③「加担」の概念について	22
④「バリューチェーン上の組織」や「ビジネス上の関係先」で 人権侵害が発生している場合の対応	23
⑤人権侵害是正のためのコストの認識と負担	24
3. 確保すべき人権	26
①「国際的に認められた人権」	26
②国内法が国際基準の要求水準を満たしていない場合の対応	28
③国際基準を遵守して行動すると、国内法に違反する場合の対応	28
④「法令遵守」のとらえ方	29
Ⅳ. 労働組合が積極的に関わるべき分野	34
1. 労働組合が積極的に関わるべき分野	34
2. 結社の自由・団結権・団体交渉権	35
3. 強制労働、児童労働	39
4. 外国人材、とくに外国人技能実習制度	39
5. ディーセント・ワーク、「良質な雇用」	40

6. 公正な移行	41
7. 公正取引	42
8. 対外経済関係	43
V. なぜ人権デュー・ディリジェンスが求められるようになったのか	45
1. グローバル経済化と企業の社会的責任	45
① CSR（企業の社会的責任）	45
② ILO宣言	45
2. 人権確保に向けた企業に対する働きかけの仕組み	46
①労働組合から働きかける仕組み	46
②ステークホルダー、バリューチェーンから働きかける仕組み	46
③投資家から働きかける仕組み	47
④国際社会からの働きかけ	47
<資料編>	
* 諸機関が作成した人権デュー・ディリジェンス関連文書	51
* 「ILO多国籍企業宣言：労働者のためのガイド」で示された 人権デュー・ディリジェンスに対する労働組合の参画	52
* OECD「ガイダンス」で示された労働組合の役割	53
* OECD「ガイダンス」で示された 「契約関係のないビジネス上の関係先」に対する対応	54
* 「国際人権章典」に掲げられている人権	55
* 「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（ILO宣言）」	63
* 金属労協「海外での建設的な労使関係構築」国内労使セミナーの事例	64
* 国連「グローバル・コンパクト」	65
* 組合非加入の権利について	67
* 米国国務省「2021年人身取引報告書」（2021年7月）における 日本の外国人労働者問題に関する記載（抜粋）	68
* 安全保障貿易管理	70
* グローバル枠組み協定の事例	71
* ヨーロッパを中心とした法制化の動き	73

はじめに

人権問題が、クローズアップされています。1990年代以降のグローバル化によって、途上国・新興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ました。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りました。

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りましたが、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ませんでした。

こうしたことから、2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」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・ディリジェンス」が提唱されました。

人権デュー・ディリジェンスの特徴は、ステークホルダーとの情報交換や協議を通じて、なかでも、取引先などバリューチェーン企業と相互に人権の状況を点検し合い、人権確保を要請し合うことを通じて、企業活動における人権侵害を撲滅する、ということにあります。

従業員もステークホルダーの一部ではありますが、

○事業活動の担い手であること。

○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こと。

○従業員は、人権侵害の被害者にも加害者にもなり得ること。

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、特別な役割を果たしていく必要があります。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の使命でもあります。

人権デュー・ディリジェンスにおいて労働組合は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」、「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」などに則り、

○人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」への参画

○苦情処理・救済システムへの参画

○グローバル・バリューチェーンにおける人権侵害撲滅に向けた関与

といった役割を果たしていかなければなりません。

この「対応ポイント」は、

基礎編：労働組合役員として、人権デュー・ディリジェンスに対する理解を深め、労働組合の参画を会社側に求めるための素材

実践編：実際に、労働組合から適切な情報提供と意見反映を行っていくための留意点

をとりまとめたものであり、委員長、書記長、担当執行委員をはじめ労働組合役員各位の積極的なご活用をお願いいたします。金属労協も引き続き、人権デュー・ディリジェンスに関する学習会の開催、映像資料の提供をはじめとする教育体制の一層の充実、取り組みスケジュールの調整など、取り組み体制の強化に努めて参ります。

<基 礎 編>

人権デュー・ディリジェンスを
理解するために

I. 人権デュー・ディリジェンスとは何か

1. 人権デュー・ディリジェンスとは何か

*人権デュー・ディリジェンス¹をひと言で説明すると、次のようになります。

金属労協による人権デュー・ディリジェンスの定義²

企業活動における人権侵害³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。

*具体的には、すべての企業において以下の「プロセス」を整備し、実施することを意味します。

金属労協による人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」⁴

- ①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（コミットメント）。
- ②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（特定する）。
- ③発生している人権侵害を是正し、再発防止を徹底する。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。予見・防止できなかった人権侵害に迅速に対処する。
- ④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。
- ⑤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。
- ⑥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。

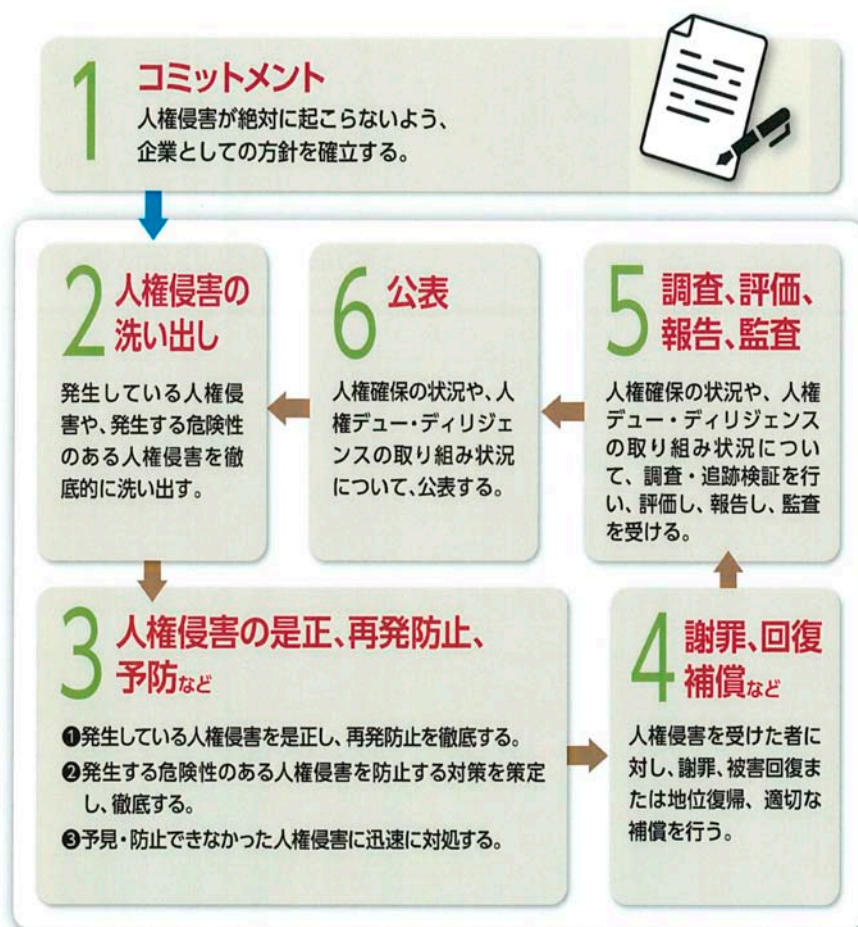
*ちなみに人権とは、「すべての国のすべての人が享受すべき基本的な市民的、文化的、経済的、政治的および社会的権利⁵」のことです。人権デュー・ディリジェンスにおいては、「国際的に認められた人権」、すなわち国際基準で規定された人権が対象とされており、とくに国連「国際人権章典」で表明された人権、および「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（以下、ILO宣言）」で挙げられた中核的労働基準が最低限とされています⁶。

*人権侵害は労働災害と同様、被害者の心身を傷つけ、生活基盤を損ない、場合によっては生命をも奪う危険性があります。責任のある者は、損害賠償や刑事責任を問われることにもなります。人

デューデリで
「人権ヨシ！」
の指差点検



権デュー・ディリジェンスは、いわば安全衛生委員会を設置し、安全衛生教育やリスクアセスメントなどを徹底している労働災害防止と同様の取り組みで、人権侵害が発生する芽を摘み取り、人権侵害を撲滅すること、とすることができます。

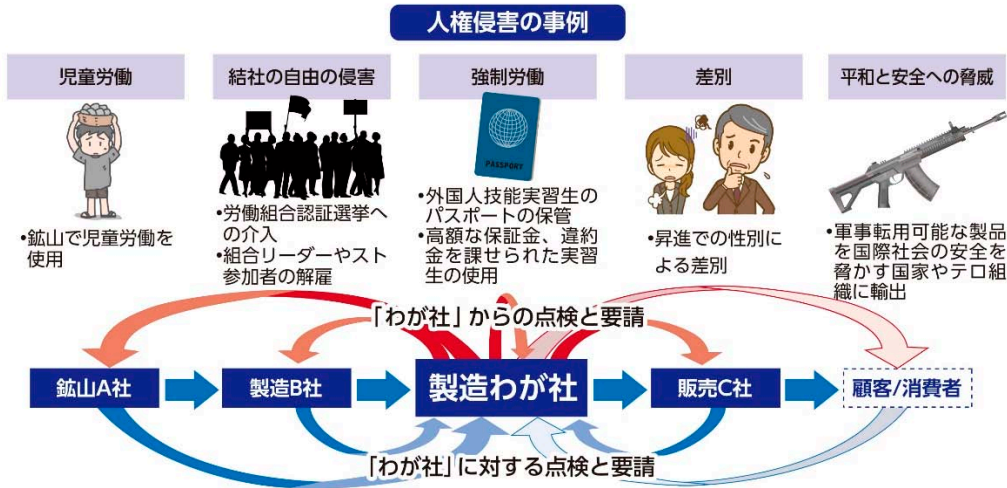


*人権デュー・ディリジェンスの最大の特徴として、バリューチェーン企業同士による相互監視・相互抑止の仕組みであるということが挙げられます。企業の自主的な取り組みであるCSR（企業の社会的責任）には限界があり、また国境を越えて活動する多国籍企業に対しては、政府による法規制は有効に機能することができない状況の中で、こうした仕組みが提唱されてきました。

人権デュー・ディリジェンスの最大の特徴⁷

人権デュー・ディリジェンスは、企業が、
 ○ステークホルダーとの情報交換や協議を通じて、
 ○なかでも、取引先などバリューチェーン企業と相互に人権の状況を点検し合い、人権確保を要請し合うことを通じて、
 ○その活動における人権侵害を撲滅する
 仕組みである。

バリューチェーン上の企業が相互に人権の状況を点検し合い、人権確保を要請し合う



*2011年に策定された国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、指導原則）では、「人権を保護する国家の義務」を改めて確認するとともに、「人権を尊重する企業の責任」を明確に打ち出し、そのための方策として、人権デュー・ディリジェンスが提唱されました。その後、

2017年：ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（以下、多国籍企業宣言）へのデュー・ディリジェンスの盛り込み、その「労働者のためのガイド」の策定。

2018年：2011年に改訂された「OECD多国籍企業行動指針」に従って企業が行動するための実務的な支援として、デュー・ディリジェンスを解説した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⁸」（以下、ガイダンス）の策定

2020年：人権デュー・ディリジェンスの実施について、企業に「期待表明」を行った日本政府『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）』（以下、行動計画）の策定

2021年：人権デュー・ディリジェンスの周知・推進を図る経団連「人権を尊重する経営のためのハンドブック」（以下、ハンドブック）の策定

2022年：経産省においてガイドラインの作成作業および将来の法制化の検討などが行われており、日本企業でも導入が加速することになります。

*2015年以降、欧州を中心に人権デュー・ディリジェンスの法制化、企業に対する義務化の動き⁹が顕著となっています。欧州に事業拠点を持つ日本企業、欧州企業と取引のある日本企業はその対応に迫られることとなりますが、人権を侵害する可能性はいかなる企業にも存在し、また、いかなる企業においても人権侵害は許容されないことから、「すべての企業」で人権デュー・ディリジェンスを実施する必要があります。

2. 特別なステークホルダーとしての従業員、労働組合

*繰り返しになりますが、人権デュー・ディリジェンスは、企業が、

- ステークホルダーとの情報交換や協議を通じて、
- なかでも、取引先などバリューチェーン企業と相互に人権の状況を点検し合い、人権確保を要請し合うことを通じて、
- その活動における人権侵害を撲滅する仕組みです。その「プロセス」の実施に際しては、社内外のステークホルダー¹⁰との情報交換や協議が必須となります¹¹。

*当然のことながら、従業員もステークホルダーの一部です。ただし、以下のような理由から、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、労働組合はその代表として、人権デュー・ディリジェンスにおいて特別な役割を果たしていく必要があります¹²。

ステークホルダーの中で従業員、労働組合が特別な存在である理由

- 事業活動の担い手であること。
- 職場における人権の確保には、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こと。
- 従業員は、人権侵害の被害者にも加害者にもなり得ること。
- 労働組合は、企連（企業グループ労連）や産別などの活動を通じて、バリューチェーン企業の労働組合と密接な関係を構築していること。
- グローバルなバリューチェーン全体での人権確保には、国際労働運動のネットワークを通じた情報が不可欠であること。
- 取引先における人権の状況の点検に関しては、企業は、監査・認証サービス機関¹³を活用していくことになるが、そうした第三者機関による情報を補完するため、労働組合経由のナマの情報が一層重要となること。
- 労働組合は、「社会正義を追求」し、「自由、平等、公正で平和な社会を建設」する組織であること¹⁴。

*ILO「多国籍企業宣言」では、人権デュー・ディリジェンスにおいて、結社の自由、団体交渉、労使関係、社会対話が「中心的な役割」を果たす、とされています¹⁵。また、その「労働者のためのガイド」では、

- ・企業はデュー・ディリジェンス・プロセスに労働者団体を組み入れなければなりません。
- ・労働組合と国際産業別労働組合組織は、デュー・ディリジェンス・プロセスへの参加を要求することができます。

- ・作業プロセスに、労働組合の積極的な関与、及び労働組合との有意義な協議を含めなければなりません。

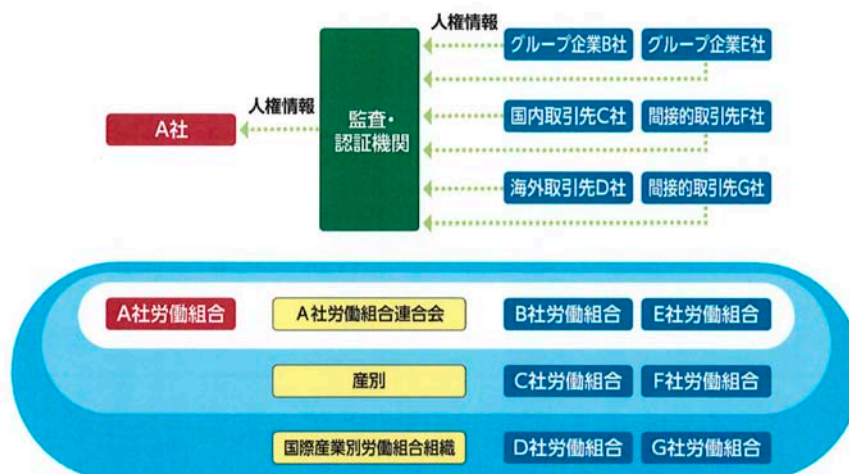
としています。(資料編P.52参照)

*2022年7月に、日本繊維産業連盟が策定した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」でも、

- ・自社内での取り組みに当たっては、労働組合や労働者代表、個々の労働者との建設的な対話が必要不可欠です。
- ・労働組合や労働者代表との労使対話を形式的に行うのではなく、実質的に、各労働者が仕事に関して抱える悩みや職場に関する問題を認識しやすい環境自体を、自社の中できちんと醸成することが重要です。

と指摘しています¹⁶。

監査・認証機関を用いた場合の人権情報の流れと労働組合のネットワークのイメージ



¹ 「デュー・ディリジェンス」は、直訳すれば「当然払うべき努力」という意味になりますが、主に「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」(SMB C日興証券「初めてでもわかりやすい用語集」)という意味で用いられており、「人権デュー・ディリジェンス」はこれを人権の分野に応用したものです。なお、国連、ILO、OECD、日本政府、経団連では「デュー・ディリジェンス」と表記しており、金属労協もこれに則っています。なお、ISO(国際標準化機構)や民間機関では「デューディリジェンス」、金融機関では「デューデリジェンス」という表記が多く用いられています。

² 金属労協によるおおまかな定義。なお、日本政府「行動計画」では、以下のように説明しています。

企業は、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られている。この一連の流れのことを「人権デュー・ディリジェンス」と呼んでいる。

³ 人権デュー・ディリジェンスでは、一般的に「人権への負の影響」という表現が用いられています。

⁴ 国連「指導原則」、OECD「ガイダンス」などを踏まえ、金属労協で整理したもの。なお、国連「指導原則」では、方針（コミットメント）と是正のプロセスがデュー・ディリジェンス・プロセスの外に位置づけられ、OECD「ガイダンス」では、それらもデュー・ディリジェンス・プロセスの一環とされています。

<国連「指導原則」原則15、17によるデュー・ディリジェンス・プロセスの説明>

- a. 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
 - b. 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス
 - ・実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること
 - ・その結論を取り入れ実行すること
 - ・それに対する反応を追跡検証すること
 - ・どのようにこの影響に対処するかについて知らせること
 - c. 企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス
- <OECD「ガイダンス」(P.20~35)によるデュー・ディリジェンス・プロセスの説明>
1. 責任ある企業行動を企業方針およ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および潜在的な負の影響を特定し、評価する
 3. 負の影響を停止する、防止するおよび軽減する
 4. 実施状況およ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

⁵ 国際連合広報センターホームページ

https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/

⁶ 国連「指導原則」では、以下のように記載されています。

原則12

人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。

原則12解説

国際的に認められた主要な人権の権威あるリストは、国際人権章典（世界人権宣言、及びこれを条約化した主要文書である市民的及び政治的権利に関する国際規約ならびに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）とともに、労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられたILO中核8条約上の基本権に関する原則にある。

⁷ 国連「指導原則」、OECD「ガイダンス」などを踏まえ、金属労協で整理したもの。

⁸ OECD「ガイダンス」では、人権、雇用および労使関係だけでなく、環境、贈賄、消費者利益、情報開示についても、デュー・ディリジェンスを求めています。

⁹ 英国「2015年現代奴隷法」

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2021/01/aale8728dcd42836.html>

フランス「注意義務法」

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2021/01/9cb61dd611a50c96.html>

ドイツ「デューディリジェンス法」

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2022/01/17af75c69077073f.html>

豪州「2018年現代奴隷法」

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2021/01/fdca4b3c98012046.html>

EU指令案<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/02/270ab8bbbd9b69d1.html>

など。

¹⁰ 利害関係者。顧客、従業員、株主、取引先、地域、政府、自治体など。

¹¹ 国連「指導原則」では、以下のように記載されています。

原則18

b. 企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で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。

原則18解説

企業は、人権への影響を正確に評価できるようにするために、使用言語や有効なエンゲージメントに障害となる可能性のあるものを考慮に入れた形で、ステークホルダーと直接協議することによって潜在的に影響を受けるステークホルダーの懸念を理解するように努めるべきである。

原則20

b. 影響を受けたステークホルダーを含む、社内及び社外からのフィードバックを活用すべきである。

¹² 経団連「ハンドブック」では、労働組合は事例紹介で取り上げられているにすぎません。

¹³ Sedexやその監査システムであるSMETAなど。

¹⁴ 連合「綱領」では、以下のように記載されています。

2. われわれは、つねに社会正義を追求するとともに、「力と政策」を備え、完全雇用の達成、労働基本権の確立、労働諸条件の改善、国民生活の向上を実現する。
3. われわれは、あくことなくよりよい未来に希望をもち、国民の先頭に立ち、自由、平等、公正で平和な社会を建設する。

¹⁵ ILO「多国籍企業宣言」では、以下のように記載されています。

10(d) 多国籍企業を含む企業は、少なくとも、国際人権章典、並びに労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に定める基本的権利に関する原則において表明された人権として理解される、国際的に認められた人権に関連する実際の及び潜在的な悪影響を特定、予防、緩和するとともに、自社がこれにどのように対処するかについて責任を持つため、詳細な調査（デュー・ディリジェンス）を実施すべきである。

10(e) 多国籍企業を含む企業は、人権リスクを測定するため、自社が自らの活動を通じ、又は、その取引関係の結果として関与する可能性のある、実際の又は潜在的な人権への悪影響を特定、評価すべきである。この過程には、潜在的に影響を受けかねない集団のほか、労働者団体を含め、該当する企業の規模並びにその事業の性質及び内容から見て適切な利害関係者との有意義な協議を含めるべきである。多国籍企業宣言の目的を達成するため、この過程では、結社の自由と団体交渉及び継続的な過程としての労使関係と社会対話が果たす中心的な役割に配慮すべきである。

¹⁶ 日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」P. 11、17

Ⅱ. 労働組合の役割

1. 労働組合の主要な役割

*OECD「ガイダンス」では、デュー・ディリジェンスにおいて、労働組合に関し、以下の具体的な役割を例示しています。(原文は資料編P.53参照)

- ・デュー・ディリジェンスのプロセスの設計および実施に参加する。(⑦⑧⑨⑩)
- ・労働組合の関与した苦情処理の仕組みを構築し、関与する。(④⑫)
- ・業種、地域、または企業固有の人権侵害リスクについて、情報提供を行う。(①⑩)
- ・人権侵害の被害者の代表、もしくは代理の立場に立って、企業と協議し、関与する。(②③⑤)
- ・海外現地法人やバリューチェーンなどで発生する「結社の自由・団結権・団体交渉権」をめぐる問題に関与する。(⑥)
- ・これらを行うため、GFA（グローバル枠組み協定）などを締結する。(④⑦⑫)

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分野の中核的労働基準を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。(中核的労働基準に関してはP.26を参照)

*こうしたことから、人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の役割については、次のような3本柱として整理できます。ただし中小企業などの場合には、会社側に対し、まずは人権デュー・ディリジェンスの中身と実施の必要性について情報提供し、迅速な取り組みを促すところからはじめなくてはならない場合もあります。

人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の主要な役割

- 人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」への参画
- 苦情処理・救済システムへの参画
- グローバル・バリューチェーンにおける人権侵害撲滅に向けた関与

*労働組合は、これまでも働く者の人権の確保、ディーセント・ワークや「良質な雇用」の追求、公正な配分の実現、グローバル・バリューチェーンにおける中核的労働基準（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、安全で健康的な労働環境）

の確立、公正取引を含む産業の健全な発展に力を尽くしてきました。人権デュー・ディリジェンスが、こうした取り組みをさらに後押しすることも期待されるところです。

2. 人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」への参画

*労働組合は、特別なステークホルダーである従業員の代表として、企業の人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」に参画し、情報提供・意見反映を行っていかねばなりません。実施段階はもちろん、制度設計・整備段階から参画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」への労働組合の参画のあり方

- 人権デュー・ディリジェンスを実施するために整備される「プロセス」に、労働組合として参画する。具体的には、
 - ・社内横断的な「人権デュー・ディリジェンス委員会」などにメンバーとして参加する。または、
 - ・人権デュー・ディリジェンスに関する労使専門委員会を設置する。少なくとも、
 - ・労使協議会において、人権デュー・ディリジェンスを定例的な議題とする。
- 上記の場合において、会社側から人権デュー・ディリジェンスに関して報告を受けるとともに、労働組合として情報提供を行い、意見反映を行う。
- 人権デュー・ディリジェンスに関する企業の取り組み状況、労働組合の活動を組織内に周知徹底する。
- なお、人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」の制度設計・整備段階から参画する。
- 人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」が整備される前に、取引先や監査・認証サービス機関に対し、人権確保の状況について報告を行う場合には、労働組合として内容のチェックを行う。

労働組合から情報提供・意見反映を行う内容の例

- 労働組合の諸会合、日常の職場活動や相談活動などを通じて得られた情報や知見
 - ⇒ 主に社内の情報や、従業員・労働組合の意見
- 企連（企業グループ労連）や産別などの活動を通じて得られた情報や知見
 - ⇒ 主にバリューチェーン内の情報や、産業界の動向
- 国際労働運動のネットワーク（海外労働組合ネットワーク、GUF…国際産業別労働組合組織、ILOなど）を通じて得られた情報や知見
 - ⇒ 主にグローバル・バリューチェーン内の情報や、国際的な動向

○実施されている人権デュー・ディリジェンスが、後述の「チェックポイント」にそぐわないものとなっている場合の改善策

- ・とりわけ、日本国内の各種機関から発表されているガイドラインなどの中には、国連「指導原則」にそぐわない内容が含まれている場合があり、それに従うと、国際的な信用を損ない、国際競争力の低下を招く可能性もあるため、労働組合として注意喚起を行う。

3. 苦情処理・救済システムへの参画

* 国連「指導原則」は、

- ・人権を尊重する企業の責任＝人権デュー・ディリジェンスだけでなく、
- ・人権を保護する国家の義務
- ・救済へのアクセス

を含めて3本柱とされています。このうち「救済へのアクセス」については、企業に対して「非国家基盤型の苦情処理メカニズム」、すなわち**企業単独の、または業界団体の、あるいはステークホルダーと共同した、苦情処理・救済システムの設置**を求めています¹⁷。

* またOECD「ガイダンス」では、こうした苦情処理・救済システムに対する労働組合の関与を提案しています。(資料編 P.53 参照)

* 労働組合として、社内、グループ企業、バリューチェーン、産業内などを対象とする苦情処理・救済システムの設置を求めていくとともに、これらに参画し、人権侵害の被害者の立場に立って情報提供・意見反映を行っていく必要があります。

* なお、企業の枠を越えた苦情処理・救済システムとしては、2022年7月時点で、
・責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI)¹⁸
などが発足しています。

苦情処理・救済システムへの労働組合の参画のあり方

○社内、グループ企業、バリューチェーン、産業内などを対象とする苦情処理・救済システムの設置を促していく。

○上記の苦情処理・救済システムに、労働組合の参画を求めていく。

○苦情処理・救済システムでは、人権侵害の被害者の立場に立って、情報提供・意見反映を行っていく。

4. グローバル・バリューチェーンにおける

人権侵害撲滅に向けた関与

* グローバル・バリューチェーンにおける人権の状況を掌握するため、海外のグループ企業を組織する現地の労働組合と定期的および随時、情報交換・意見交換を行っていくとともに、インダストリアル・グローバルユニオンなどを活用した情報の入手が重要です。

グローバル・バリューチェーンにおける人権情報の入手の方策

- 少なくとも、日本の労働組合が海外グループ企業を訪問した際、現地の労働組合、未組織の場合には従業員代表と情報交換・意見交換を行う。
- 国ごとに、グループ企業の労働組合の参加を募り、日本の労働組合と情報交換・意見交換を行う機会を定期的で開催する。(二国間ネットワーク)
- 地域ごと、もしくはグローバルに、日本の労働組合も含めてグループ企業の労働組合が参集し、情報交換・意見交換を行う機会を定期的で開催し、もしくは参加する。(多国間ネットワーク)
- 人権侵害の発生はもとより、そのほかの相談にも対応するため、日本の労働組合と海外グループ企業の労働組合とのホットラインを構築する。
- ILOや、インダストリアル・グローバルユニオンなどのGUFが開催する業種別会合に積極的に参加する。
- 5分野の中核的労働基準を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GFAの締結を検討していく¹⁹。

¹⁷ 国連「指導原則」では、以下のように記載されています。

原則29

苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするように、企業は、負の影響を受けた個人及び地域社会のために、実効的な事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し、またはこれに参加すべきである。

原則29解説

事業レベルの苦情処理メカニズムは、企業により負の影響を受けることになるかもしれない個人及び地域社会が直接アクセスできるものである。メカニズムは、一般的に、一企業単独でまたは関連ステークホルダーを含む他者との協力のもとで運営される。また、当事者双方に受け入れられる外部専門家や機関を介して提供される。

¹⁸ <https://jp-mirai.org/jp/>

¹⁹ 国連「指導原則」では、以下のように記載されています。

原則30解説

人権に関連する基準は、行動規範、パフォーマンス基準、労働組合と多国籍企業とのグローバル枠組合意及び同様の誓約を通して、産業団体、マルチステークホルダー、及びその他による協働型の取組みが約束したコミットメントのなかで次第に反映されてきている。

＜実 践 編＞
人権デュー・ディリジェンスに
対応していくために

Ⅲ. 労働組合としてのチェックポイント

1. 人権デュー・ディリジェンスを実施する企業（主体）

* 人権を侵害する可能性はいかなる企業にも存在し、また、いかなる企業においても人権侵害は許容されません。中小企業だから、業績不振だから、過当競争だから、途上国や専制的な体制の国家にある工場だから、などというのは、人権侵害を放置する理由にはなりません。従って、人権デュー・ディリジェンスは、「すべての企業」で実施する必要があります。

* 国連「指導原則」では、

- ・ この指導原則は、すべての国家とすべての企業に適用される。すべての企業とは、その規模、業種、拠点、所有形態及び組織構成に関わらず、多国籍企業、及びその他の企業を含む²⁰。
- ・ 人権を尊重する企業の責任は、その規模、業種、事業状況、所有形態及び組織構造に関わらず、すべての企業に適用される²¹。
- ・ 人権を尊重する責任は、事業を行う地域にかかわらず、すべての企業に期待されるグローバル行動基準である²²。

とされています²³。

* とはいえ、中小企業や、企業グループの中の子会社である場合、実施すべき人権デュー・ディリジェンスの内容は、大企業や、企業グループの中核企業の場合とは、当然異なってきます²⁴。

* ただし、中小企業や、企業グループの中の子会社であったとしても、深刻な人権侵害が発生し、あるいは発生する危険性がある場合には、深刻さに応じた人権デュー・ディリジェンスの実施が求められます²⁵。例えば、軍事転用される可能性のある部品の開発や生産を行っている企業では、顧客がたとえ大企業であったとしても、そこを通じて人権抑圧国家やテロ組織に輸出されることのないよう、十分なチェックを欠かすことができません。

* 人権デュー・ディリジェンスが法制化され、企業に対し義務化が行われる場合、当初は大企業のみを対象とする場合もあります²⁶。しかしながら、法の対象となっていない企業であっても、ビジネスのルールとして、国連「指導原則」に則り、人権デュー・ディリジェンスを実施していく必要があります。

2. 人権デュー・ディリジェンスによる点検や要請の対象

①すべての「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」が対象

*人権デュー・ディリジェンスは、企業の自主的な取り組みであるCSR（企業の社会的責任）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、政府による法規制は有効に機能することができない状況の下で、企業が、
○ステークホルダーとの情報交換や協議を通じて、
○なかでも、取引先などバリューチェーン企業と相互に人権の状況を点検し合い、人権確保を要請し合うことを通じて、
○その活動における人権侵害を撲滅する仕組みです。

*また、多国籍企業に限らず、

- ①取引先などに対し、人権侵害を促す…幫助、教唆
- ②自社の行動が取引先など他社における人権侵害を誘発する…助長
- ③取引先の人権侵害によってコストの抑えられた商品・サービスを購入するなどにより、利益を得る…加担

ということもあります²⁷。「幫助、教唆」は問題外ですが、「助長」している場合には、取引先などにおける人権侵害の是正に向け、ただちに自社の行動を見直す必要があります。「加担」の場合も、人権確保のための働きかけを強めていかなければなりません。（後述）

*従って人権デュー・ディリジェンスでは、

- ・自社内だけでなく、
- ・グループ企業はもちろん、
- ・バリューチェーン全体を対象として、

人権の状況を点検し、人権確保を要請していくことになっています。

*たとえば、国連「指導原則」では、

- ・（人権侵害を）助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につな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²⁸。
- ・その「取引関係」には取引先企業、バリューチェーン上の組織、及び企業の事業、製品またはサービスと直接関係のある非国家または国家組織を含むものと理解される²⁹。とされています。

*またOECD「ガイダンス」でも、デュー・ディリジェンスは「企業のあらゆる種類のビジネス上の関係先を対象とする」としており、具体的に、

- ・企業の事業、製品またはサービスに関連するサプライヤー、フランチャイジー、ライセンス、合併企業、投資家、クライアント、請負業者、顧客、コンサルタント、財務、法律およびその他のアドバイザーならびにその他の非政府組織体または政府組織体³⁰を挙げています。

*もちろん、企業規模が大きくなるほど、「バリューチェーン上の組織」「ビジネス上の関係先」は膨大な数にのぼっていきます。その全体をただちに人権デュー・ディリジェンスの対象とすることが困難な場合には、「バリューチェーン上の組織」「ビジネス上の関係先」から供給を受ける製品やサービスの種類や規模、それらの企業の事業活動の状況などを考慮し、人権侵害のリスクの大きい企業から優先的に人権デュー・ディリジェンスの対象としていくことが必要となります³¹。

*なお、一方で、

- ・自社内では法令遵守を徹底しており、人権侵害などありえない。
- ・人権デュー・ディリジェンスは、バリューチェーン企業における人権侵害を撲滅する仕組みである。

などといった思い込みにより、自社に対する人権デュー・ディリジェンスが軽視されないようにする必要もあります。

②間接的な取引先などの問題

*ここで重要なのは、人権デュー・ディリジェンスによって人権の状況を点検し、人権確保を要請していく対象には、直接的な取引先だけでなく、2次下請（Tier 2）以降など、間接的な取引先も含まれるということです。国連「指導原則」では、「取引先企業」と「バリューチェーン上の組織」とを区別し、この両方を網羅した「取引関係」全体を、人権デュー・ディリジェンスの対象とする³²ことにしています。

国連「指導原則」による人権デュー・ディリジェンスの対象

- *企業自ら
- *企業グループ
- *取引関係
 - ・取引先企業
 - ・バリューチェーン上の組織
 - ・企業の事業、製品またはサービスと直接関係のある非国家または国家組織

*OECD「ガイダンス」でも、「契約関係のないビジネス上の関係先」に関し、

- ・契約関係のないビジネス上の関係先をどのように評価できるか³³。
- ・契約関係のないビジネス上の関係先に結びつく負の影響を防止し軽減するようどのように努めるべきか³⁴。

について、具体的な行動の事例を示しています。（資料編P. 54参照）

* 人権デュー・ディリジェンスが法制化され、企業に対し義務化が行われる場合、当初は直接的な取引先のみを点検や要請の対象とする場合もあります。しかしながら、法では対象となっていない企業に対しても、ビジネスのルールとして、国連「指導原則」に則り、人権デュー・ディリジェンスによる人権の状況の点検を行い、人権確保を要請していく必要があります。

注 意！

経団連「ハンドブック」では、「人権デュー・ディリジェンスはどこまでやれば十分か」というQ & Aにおいて、

- ・ 自社・グループ会社、直接契約を結んでいる取引先（Tier 1）において、人権リスクの予防と軽減に努め、人権侵害が発生した際には是正する。または是正に協力するのが第一義である。
- ・ しかしながら、人権デュー・ディリジェンスを企業に義務化する海外の法律の多くは、大企業に、上流にある取引先も含めたサプライチェーン全体のデュー・ディリジェンスを求める傾向にある。企業としては、サプライチェーンにおけるリスクに優先順位を付け、優先度の高い事業、サプライヤーおよびその他ビジネス上の関係先から着手する必要がある。

としています³⁵。

この点については、あくまで、取引関係の直接・間接を問わず「バリューチェーン上の組織」、「あらゆる種類のビジネス上の関係先」が人権デュー・ディリジェンスの対象であるものの、「企業のバリューチェーンに多数の企業体がある場合、企業がそれら全てにわたって人権への負の影響に対するデュー・ディリジェンスを行うことは不当に難しくなる」ため、「人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野」について、「優先的に取り上げる」ことが認められている、という構造であることを理解することが重要です。

③「加担」の概念について

* 国連「指導原則」では、取引先における人権侵害について、自社が積極的に幫助や教唆、助長をしている場合だけでなく、

- ・ (人権侵害を)助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につな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³⁶。
- ・ 他者が犯した侵害から利益を得ているとみられる場合など、企業はその当事者の行為に「加担して」と受け取られる可能性がある³⁷。

としています。

* 例えば、サプライヤーが人権侵害を行い、それによって結果的に低価格で製品やサービスの提供を受けていれば、人権侵害に「加担」と受け取られる可能性があります。人権抑圧の著しい地域における工場の展開や、そうした地域からの輸入も、人権侵害によって「利益を得ている」とみられ、人権侵害に「加担」とみなされる可能性があることとくに留意し、国際社会とりわけ主要先進国のコンセンサスを尊重していく必要があります。

注 意！

経団連「ハンドブック」では、「第三者の意思や決定と合わさることにより、あるいは自社の意思や行動により第三者が動機づけられたことで助長もしくは加担している場合」として、

- ・製造期限や価格を調整することなく、納期直前に注文内容を変更し、サプライヤーにおける労働基準違反を誘発
- ・インターネットサービス利用者に関するデータを政府に提供し、反体制活動家に対する追跡・訴追を誘発

を例示しています³⁸。

国連「指導原則」では、「他者が犯した侵害から利益を得ているとみられる場合など、企業はその当事者の行為に『加担して』いると受け取られる可能性がある」としていますので、

- ・サプライヤーが人権侵害を行い、それによって結果的に低価格で製品やサービスの提供を受けている場合。
- ・人権抑圧の著しい地域における工場の展開や、そうした地域からの輸入。

についても、人権侵害に「加担」しているとみなされる可能性があることに十分注意する必要があります。

また、2022年8月8日にパブリックコメントに付された経済産業省の「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン（案）」では、

- ・統治者の関与の下で人権侵害が行われている疑義があるとしても、そのことから即時にその地域における自社の事業停止や終了が求められるわけではない。
- ・新規参入や買収等により撤退企業を代替する企業が登場しないことも十分に想定され、消費者が生活に必要な製品・サービスを手に入できなかったり、撤退企業から解雇された労働者が新たな職を得ることが一層難しくなったりすることが考えられる。

との記載があります。

しかしながら、主要先進国の企業のうち、わが国企業のみが国際社会のコンセンサスに反してこうした地域に残留し、人権侵害や紛争を利用して利益を上げているという評価を得ることによって、国際的な信用を損ない、国際競争力を低下させることにならないよう、とくに注意する必要があります。

④「バリューチェーン上の組織」や「ビジネス上の関係先」で人権侵害が発生している場合の対応

* 「バリューチェーン上の組織」や「ビジネス上の関係先」で人権侵害が発生している場合、国連「指導原則」を踏まえ、次のような対応を行っていく必要があります。

バリューチェーン企業における人権侵害に対する具体的対応³⁹

- 企業が人権侵害を防止または軽減する影響力をもつ場合、それを行使すべきである。
- もし企業が影響力を欠くならば、企業力強化またはその他のインセンティブを当該企業に提供したり、他の企業などと協力したりすることで、影響力が強くなりうる。
- 企業が人権侵害を防止または軽減する影響力を欠き、影響力を強めることもできない場合は、その取引関係を終了することを考えるべきである。

- 取引関係が、企業の事業にとって必要不可欠な製品またはサービスを提供し、適当な代替供給源が存在せず、取引関係を維持している場合は、その企業は、人権侵害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べきである。
- 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。

*「バリューチェーン上の組織」「ビジネス上の関係先」において人権侵害が是正されない場合、取引を続けるかやめるかの二者択一ではなく、状況に応じて段階的かつ柔軟なアプローチをとることになっています。ただし最終的に取引を維持する場合には、人権侵害是正への働きかけの努力とその立証、不利益や責任の覚悟が不可欠となっています。

注 意！

経団連の「ハンドブック」では、たとえば人権侵害を理由に貿易制限措置がとられている事例について、

- ・企業としては、当該地域や当該企業をサプライチェーンから除外するという対応をとらざるを得ない場合も出てくる。

と指摘しつつも、

- ・しかし、人権を尊重し経営しようとする企業が撤退や解約をすれば、当該地域や当該企業の人権状況は、一層悪化する可能性もある。企業がサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを強化する必要があるが、その前提として、人権侵害が発生している国の政府に対して、国際社会とともに人権を保護する義務を果たすよう働きかけることが重要である⁴⁰。

と主張しています。

人権侵害が発生している国の政府に対する働きかけは重要ですが、専制的な体制の国家や人権抑圧国家などに対する効果は限定的と見られることから、いずれにしても企業として、前述の「バリューチェーン企業における人権侵害に対する具体的対応」に則った行動が不可欠となります。

また、2022年8月8日にパブリックコメントに付された経済産業省の「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン（案）」では、

- ・取引停止は、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合に限って実施されるべきである。との記載があります。

しかしながらこの記載を、人権侵害の発生している地域や企業との取引継続を正当化する口実に用いてはなりません。

⑤人権侵害是正のためのコストの認識と負担

*「バリューチェーン上の組織」「ビジネス上の関係先」において人権侵害が発生しており、これを是正しようとする場合、そのためのコストを「バリューチェーン上の組織」「ビジネス上の関係先」にのみ負わせようとするれば、結局は、解雇のようなかたちで、人権侵害の被害者がコストを負うことになりかねません。

*「バリューチェーン上の組織」「ビジネス上の関係先」における人権確保のコストをしっかりと認識し、公正取引を推進し、適正な取引価格を設定するとともに、必要な場合には、被害者に対する直接の支援策を講じていく必要があります。

*たとえば児童労働については、その是正を求めただけでは、児童が解雇され、生存の危機にさらされる危険性があります。児童に対する生活費補助、奨学金支給、親の雇用などといった代替措置を提供することが不可欠です⁴¹。

注 意！

2022年8月8日にパブリックコメントに付された経済産業省の「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン（案）」では、

- ・企業が、製品やサービスを発注するに当たり、その契約上の立場を利用して取引先に対し一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求した場合、下請法や独占禁止法に抵触する可能性がある。

との記載があります。

しかしながらこの記載を、「人権尊重の取組を要求」しないことを正当化する口実に用いてはなりません。発注者側が人権侵害是正のためのコストを適正に負担することにより、「下請法や独占禁止法に抵触する可能性」を排除することができます。

3. 確保すべき人権

①「国際的に認められた人権」

*人権の概念は、国や地域、宗教や政治体制、さらには個人によって、さまざまです。人権デュー・ディリジェンスによって確保すべき人権の中身を企業に委ねていると、

- ・最優先で確保しなくてはならない重要な人権がおろそかとなる恐れがあり、人権デュー・ディリジェンスが無意味となってしまう。
- ・「バリューチェーン上の組織」や「ビジネス上の関係先」である企業は、複数の顧客から矛盾する基準の確保を要求され、対応が困難となってしまう⁴²。

ということが予想されます。

*このため国連「指導原則」を踏まえ、人権デュー・ディリジェンスで確保すべき人権については、以下のように整理する必要があります。「追加的な基準」についても、「国際連合文書」や「国際人道法の基準」など、国際基準で規定された人権でなくてはなりません。

人権デュー・ディリジェンスによって確保すべき人権⁴³

- 国際的に認められた人権、すなわち国際基準で規定された人権である。
- 国連「国際人権章典」で表明された人権、および「ILO宣言」で挙げられた中核的労働基準を最低限とする。
- 状況に応じて、企業は追加的な基準を考える。

*なお、国連「国際人権章典」は、「世界人権宣言」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」および「市民的、政治的権利に関する国際規約への第一及び第二選択議定書」から構成されていますが、前三者が、人権デュー・ディリジェンスにおいて、ILO宣言とともに企業が最低限確保すべき人権とされています。（資料編P. 55参照）

*OECD「ガイダンス」では、「サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスの期待事項を国際基準およびセクター横断的な基準と一致させる⁴⁴」としています。しかしながら、業界団体の作成した「セクター横断的な基準」では、例えば「労働組合非加入の権利」が記載されているなど、「国際基準」とそぐわない場合もあるので、慎重な判断が必要です。

「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
- 平和的集会と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

「ILO宣言」で挙げられた中核的労働基準

結社の自由・団体交渉権	・・・	ILO条約87号・98号
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）

注 意！

経団連「ハンドブック」では、人権デュー・ディリジェンスで遵守すべき国際基準について、
 ・「世界人権宣言」を含む国際人権章典（国連）、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に定められている、基本的権利に関する原則である⁴⁵。
 と限定していますが、国際人権章典とILO宣言は、あくまで国際基準の中で「最低限」確保すべきものであることに留意する必要があります。

また、2022年8月8日にパブリックコメントに付された経済産業省の「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン（案）」では、
 ・各企業が自社の経営理念を踏まえた固有の人権方針を策定することによって、人権方針と経営理念との一貫性を担保し、人権方針を社内に定着させることができる。
 との記載があります。

しかしながら、「バリューチェーン上の組織」や「ビジネス上の関係先」である企業が、複数の顧客から矛盾する基準の確保を要求され、対応が困難となることのないよう、「人権方針」で求める人権は、国際基準で規定された人権でなくてはなりません。

②国内法が国際基準の要求水準を満たしていない場合の対応

* 途上国・新興国あるいは専制的な体制の国家や人権抑圧国家などでは、労働法などの国内法が、国際基準の要求する人権の水準を満たすものとなっていない場合が少なくありません。日本でも、たとえば外国人の「技能実習法」は、運用状況だけでなくその法律自体、国際基準から見て問題があります。

* 国連「指導原則」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⁴⁶。
- ・企業が人権を尊重する責任は、関連する法域において国内法の規定により主に定義されている法的責任や執行の問題とは区別される⁴⁷。

と明記されています。国内法が国際基準の要求水準を満たしていない場合には、企業は国内法を超えて国際基準を遵守しなくてはなりません。

- ・国内法を遵守しているだけでは、人権侵害とみなされる可能性があること。
- ・国内法を遵守していることを理由として、国際基準を遵守していないことを正当化できないこと。

を認識する必要があります。

* なお、OECD「ガイダンス」では、国際基準よりも国内法が優先されており⁴⁸⁴⁹、この点は「ガイダンス」の大きな欠陥となっています。「ガイダンス」は、そもそも多国籍企業が「OECD多国籍企業行動指針」（以下、行動指針）に従って行動するための実務的な支援を目的としているため、「行動指針」が、

- ・国内法優先とされている。
- ・2011年を最後に改訂されていない。

ということの影響を受けてしまっているものと思われます。

③国際基準を遵守して行動すると、国内法に違反する場合の対応

* 国内法が国際基準の要求水準を満たしていないだけでなく、国際基準を遵守して行動すると、国内法に違反する場合があります。

- ・専制的な体制の国家において人権抑圧が行われている場合。
- ・労働組合の組織化が不当に制限されている国において、自主的に結成された、法律に基づかない労働組合と団体交渉を行った場合。

などが典型的な事例です。

* 国際基準を遵守すると国内法違反となるような場合には、国連「指導原則」を踏まえ、企業は以下のような対応を行わなければなりません。

国際基準を遵守すると国内法違反となる場合の対応⁵⁰

- 国際基準を遵守する方法を追求する。
- 企業は、その状況のもとで、国際基準を「出来る限りぎりぎりまで」遵守する。
- その努力を行動によって立証する。
- 国内法に従った場合には、国際法違反の責任を問われる場合もあることを認識する。

*国内法に従うことによって人権侵害を招いた場合、グローバル市場における社会的な評価の毀損、それに伴う売上の減少、場合によっては、ボイコットの対象となることに留意する必要があります。中核的労働基準などに関わる場合には、ILOへの提訴ということも想定されます。OECD「行動指針」に反した状況が見られる場合、たとえば労働組合が、多国籍企業の母国のNCP（ナショナル・コンタクト・ポイント、各国連絡窓口）に問題提起して解決支援を受けるという仕組みが設けられています。「行動指針」は国内法優先ではあるものの、問題提起を受ける可能性は否定できません。

注 意！

経団連「ハンドブック」では、国内法が適切でない場合、「可能な限り、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する」という国連「指導原則」を紹介しているものの⁵¹、「具体的なアクション・プラン」としては、「各国の法令が国際規範の要求水準を満たしていない場合があることにも留意する⁵²」とのみ記載しています。

企業が「各国の法令」に従ってしまうだけにならないよう、あらかじめ対応の方針を明確にし、具体的な案件ごとに対策を立案していく必要があります。

④「法令遵守」のとらえ方

*「法令遵守^{じゅんしゆ}」とは、単に法令に違反しない、ということではなく、法令を「よく守る」ことを意味しています。法令の精神^{しんが}に「**遵**い、法令の求める内容を積極的に**実**行していくことが重要です。この姿勢が根づいていなければ、結局、法の抜け穴探し、法令軽視につながり、やがて法令違反を招くことになりかねません。

*とりわけ日本では、労働法の分野で努力義務規定が多く存在していますが、努力義務だから放っておいてよいということではなく、企業は実際に努力を行う必要があります。努力義務規定については、大手企業や優良企業では、求める内容を迅速に実行していく、法令の適用に猶予措置や適用除外が設けられている場合も、速やかに実行していく姿勢が重要です⁵³。

²⁰ 国連「指導原則」一般原則

²¹ 国連「指導原則」原則14

²² 国連「指導原則」原則11解説

²³ OECD「ガイドンス」P. 9表1では、その対象範囲として、「全ての多国籍企業」「多国籍企業のグループに属する全ての組織体」などを挙げています。しかしながらこれは、そもそも「ガイドンス」が、多国籍企業が「OECD多国籍企業行動指針」に従って行動するための実務的な支援を目的としているためであり、純粋に国内のみで事業活動を行っている企業では人権デュー・ディリジェンスは不要、ということの意味しているわけではありません。

²⁴ 国連「指導原則」では、以下のように記載されています。

原則14

企業がその責任を果たすためにとる手段の規模や複雑さは、(その規模、業種、事業状況、所有形態及び組織構造といった)これらの要素及び企業による人権への負の影響の深刻さに伴い、様々に変わりうる。

原則14解説

企業が人権を尊重する責任を果たす手段は、とりわけその規模に比例する。中小企業は、大企業に比べると、余力が少なく、略式のプロセスや経営構造をとっているため、その方針及びプロセスは異なる形を取りうる。

企業が人権を尊重する責任を果たすためにとる手段もまた、企業が事業を企業グループで展開しているのか、単体で展開しているのか、またどの程度の範囲で展開しているかによって異なることもあろう。

原則15

企業は、その規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきである。

²⁵ 国連「指導原則」では、以下のように記載されています。

原則14解説

中小企業のなかにも人権に対し重大な影響を及ぼすものがあり、その規模に関係なくそれに見合った措置を求められる。影響の深刻さはその規模、範囲及び是正困難度で判断される。

²⁶ たとえばドイツの「デューディリジェンス法」では、従業員1,000人以上の企業にデュー・ディリジェンスが義務づけられています(2024年以降)。

²⁷ 国連「指導原則」では、以下のように記載されています。

原則13解説

企業は、その活動を通じてまたは他の当事者との取引関係の結果として、人権への負の影響に関与する可能性がある。

²⁸ 国連「指導原則」原則13

²⁹ 国連「指導原則」原則13解説

³⁰ OECD「ガイドンス」P. 10表1

³¹ 国連「指導原則」では、以下のように記載されています。

原則17解説

企業のバリューチェーンに多数の企業体がある場合、企業がそれら全てにわたって人権への負の影響に対するデュー・ディリジェンスを行うことは不当に難しくなる。そうであるならば、企業は、関係する供給先または受給先企業の事業状況、特定の事業活動、関連製品やサービス、または他の関連する考慮事項によって、人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野を特定し、人権デュー・ディリジェンスのためにこれらを優先的に取り上げるべきである。

³² 国連「指導原則」原則13解説

³³ OECD「ガイドンス」P. 68

³⁴ OECD「ガイドンス」P. 81

³⁵ 経団連「ハンドブック」P. 49

³⁶ 国連「指導原則」原則13

³⁷ 国連「指導原則」原則17解説

³⁸ 経団連「ハンドブック」P. 31

³⁹ 国連「指導原則」では、以下のように記載されています。

原則19解説

企業が人権への負の影響を助長し、または助長しうる場合、その助長を止め、または防止するために、その企業は、必要な手段をとるべきであり、残存するどんな影響をも軽減するため、可能な限りその影響力を活用すべきである。影響力は、害を引き起こす企業体の不当な慣行を変えさせる力を企業が有する場合に、あると考えられる。

企業が人権に対する負の影響を助長してはこなかったが、その影響が別の企業体との取引関係によって企業の事業、製品またはサービスに直接関連している場合、状況はより複雑である。そのような状況において適切な措置を決定するにいたる要素のなかには、関係する企業体に対する企業の影響力、企業にとってその取引関係がどの程度に重要なものであるか、侵害の深刻度、及びその企業体との取引関係を終わらせることが人権への負の結果をもたらすかどうかなどがある。

状況とそれから予想される人権に対する影響が複雑になればなるほど、企業がその対応を決定する際に独立した専門家からの助言を求めることも強くなる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力をもつ場合には、それを行使すべきである。もし企業が影響力を欠くならば、それを強める方法があるかもしれない。例えば、企業力強化またはその他のインセンティブを関係企業体に提供したり、他のアクターと協力したりすることで、影響力が強くなりうる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力を欠き、影響力を強めることもできない状況がある。そこでは、企業は、取引関係を終了することによって人権への負の影響が出る可能性について信頼できる評価を考慮した上で、その取引関係を終了することを考えるべきである。

取引関係が、企業にとって「極めて重要」である場合、取引をやめることは更なる難題を提起する。その企業の事業にとって必要不可欠な製品またはサービスを提供し、適当な代替供給源が存在しないならば、取引関係は極めて重要であるとみなされるであろう。ここでも、人権への負の影響の深刻さが考慮されなければならない。人権侵害が深刻であればあるほど、企業は取引関係を終了すべきか否かを決定する前に、状況に変化が起こるかどうかをより素早く見る必要があるだろう。いずれにしても、侵害が長期にわたり継続し企業が取引関係を維持している限りにおいて、その企業は、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べきであり、取引関係を継続することが招来する結果—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。

⁴⁰ 経団連「ハンドブック」P. 51

⁴¹ 国連「グローバル・コンパクト」では、以下のように記載されています。児童労働を継続させるのではなく、児童とその家族を支援することが対応策となります。

原則5

児童労働の使用が明らかになった場合、子どもたちを職場から解放し、実行可能な代替措置を提供する必要があります。こうした代替措置には多くの場合、子どもたちを就学させることや両親または就労年齢に達している家族の一員に所得を生み出す仕事を提供することなどが挙げられます。子どもは支援がなければ売春などのさらに悪い状況へと追い込まれるおそれがあり、またもし子どもが唯一の稼ぎ手である場合に仕事を直ちに切り上げてしまうと、その苦境を緩和するどころか逆に悪化させてしまいかねないことを、企業は認識する必要があります。

⁴² OECD「ガイダンス」では、以下のように記載されています。

P. 60

多くの場合、ビジネス上の関係先（サプライヤー等）は多くの顧客を有し、複数の産業部門に対してサービスおよび製品を供給している。このことを踏まえると、場合によっては、ビジネス上の関係先が、既に矛盾するまたは潜在的に矛盾する期待事項を他の顧客や関係先から課されている場合がある。これを考慮せずに、サプライヤーまたはビジネス上の関係先に対して企業が自らの期待事項を強いるのは、実現困難であり、負担が大きい可能性がある。企業は次の方法によりこの課題に対処することができる。

-
- ・ サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスの期待事項を国際基準およびセクター横断的な基準と一致させる。
 - ・ ビジネス上の関係先に対する共通の期待事項について、共通のRBC（責任ある企業行動）方針および報告方式等を通じ、業界内の他の行動主体と協働する。
 - ・ 顧客間で矛盾する要求事項を減らし、合理化する方法についてビジネス上の関係先と関与するとともに、相互で認める追加の活動、方針またはプログラムを定める。

⁴³ 国連「指導原則」では、以下のように記載されています。

原則12.

人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。

原則12解説

企業は、国際的に認められた人権全般に實際上影響を与える可能性があるため、その尊重責任はそのような権利すべてに適用される。特に、人権の中には、他のものに比べ、特定の産業や状況のなかでより大きいリスクにさらされる可能性のあるものがあり、そのために特に注意が向けられる対象となる。しかしながら、状況は変化することがあり、あらゆる人権が定期的なレビューの対象とされるべきである。

国際的に認められた主要な人権の権威あるリストは、国際人権章典（世界人権宣言、及びこれを条約化した主要文書である市民的及び政治的権利に関する国際規約ならびに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）とともに、労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられたILO中核8条約上の基本権に関する原則にある。これらは、企業の人権に対する影響を他の社会的アクターが評価する際の基準である。企業が人権を尊重する責任は、関連する法域において国内法の規定により主に定義されている法的責任や執行の問題とは区別される。

状況に応じて、企業は追加的な基準を考える必要があるかもしれない。例えば、企業は、特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に負の影響を与える可能性がある場合、彼らの人権を尊重すべきである。この関係で、国際連合文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている。さらに、武力紛争状況では、企業は国際人道法の基準を尊重すべきである。

⁴⁴ OECD「ガイダンス」P.60

⁴⁵ 経団連「ハンドブック」P.23

⁴⁶ 国連「指導原則」原則11解説

⁴⁷ 国連「指導原則」原則12解説

⁴⁸ OECD「ガイダンス」では、以下のように記載されています。

P.18

（OECDの）多国籍企業行動指針は、適用される法律および国際的に認められた基準に即したRBCの原則および基準を示している。同指針は、企業が事業を行う地域および所在地の国内法を遵守することが、企業にとって第一の義務であると述べている。デュー・ディリジェンスは、多国籍企業行動指針に関する事項について、企業の法的義務を遵守する上で役立つ。国内の法令が多国籍企業行動指針の原則や基準に相反する国においても、デュー・ディリジェンスは、企業が国内法に違反しない範囲で同指針を最大限に守るのにも有用である。

⁴⁹ ただし、2016年の「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス（第三版）」では、国内法と国際法がほぼ同列に記載されており、少なくとも国内法優先とはなっていません。

⁵⁰ 国連「指導原則」では、以下のように記載されています。

原則23

あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。

- a. どこで事業をおこなうにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。
- b. 相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。
- c. どこで事業をおこなうにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを法令遵守の問題としてあつかう。

原則23解説

特定の国や地域の状況が、企業の活動及び取引関係における人権リスクに影響を及ぼすことがあるかもしれない。しかしながら、すべての企業には事業をどこで行おうと人権を尊重するという同じ責任がある。ある国の国内状況により企業がその責任を完全に果たすことができない場合、企業は、国際的に認められた人権に関する諸原則をその状況のもとで出来る限りぎりぎりまで尊重すること、そしてこの点でその努力を行動によって証することができるよう期待されている。

事業環境のなかには、例えば紛争影響地域のように、他のアクター（例えば、治安部隊など）による重大な人権侵害に企業が加担するというリスクを高めるものがあるかもしれない。域外民事請求や、企業の刑事責任を規定する諸国の法制度に国際刑事裁判所ローマ規程の規定が取り入れられることにより潜在的な企業の法的責任の幅が拡大していることを考えた場合、企業はこのリスクを法令遵守の問題としてとりあげるべきである。加えて、企業の管理職、及び従業員は、重大な人権侵害となる行為に対して個人としての責任を問われることもありうる。

このような複雑な状況において、企業はその状況を悪化させないようにすべきである。どのように対応することが最善であるかを判断する際、企業内の専門知識や部門横断的な協議を活用するだけでなく、政府、市民社会、国内人権機関及び関連するマルチステークホルダー・イニシアティブなどの外部の信頼できる独立した立場の専門家と協議することがしばしば薦められる。

⁵¹ 経団連「ハンドブック」P. 7

⁵² 経団連「ハンドブック」P. 8

⁵³ 金属労協「2019年政策・制度要求」P. 51では、政府に対し以下のように要求しています。

- 法令に努力義務規定が設けられている場合、大手企業や優良企業ではこれが実践されるよう、また、法令の適用について猶予措置が設けられている場合も、速やかに法令の求める内容が達成されるよう、働きかけていくこと。
- 中小企業に対する適用除外、猶予措置は本来、設けられるべきではないが、中小企業もできる限りこれを利用せず、速やかに法令の求める内容が達成されるよう、働きかけていくこと。
- 下記のような対応を産業・企業に働きかけることにより、フルタイムでの年間総実労働時間1,800時間をめざしていくこと。
 - ・週2日の週休日とともに、「国民の祝日に関する法律」に定められた休日を休日とする。
 - ・36協定の特別条項を常態化させない。
 - ・年次有給休暇を完全に取得させる。

IV. 労働組合が積極的に関わるべき分野

1. 労働組合が積極的に関わるべき分野

*労働組合は、これまでも働く者の人権の確保、ディーセント・ワークや「良質な雇用」の追求、公正な配分の実現、グローバル・バリューチェーンにおける中核的労働基準（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、安全で健康的な労働環境）の確立、公正取引を含む産業の健全な発展に力を尽くしてきました。人権デュー・ディリジェンスの実施に際し、労働組合は人権の全般に関わっていかなくてはなりません。こうした取り組みを踏まえ、とりわけ以下の分野については、従業員、労働組合と密接な関わりがあり、積極的な情報提供と意見反映を行っていく必要があります。

労働組合が積極的に関わるべき分野

- 結社の自由・団結権・団体交渉権
- 強制労働、児童労働
- 外国人材、とくに外国人技能実習制度
- ディーセント・ワーク、「良質な雇用」
- 公正な移行
- 公正取引
- 対外経済関係

なお、2022年の第110回ILO年次総会において、中核的労働基準に「安全で健康的な労働環境」が加えられ、労働安全衛生も人権デュー・ディリジェンスの対象分野となったが、従来より、労使で特段の取り組みを行っているところであり、ここでは取り上げていない。

*なおILO「多国籍企業宣言」では、「多国籍企業を含む企業」に対して、人権デュー・ディリジェンスの実施、労働者団体などとの協議を求めており⁵⁴、「多国籍企業宣言」の手引書である「ILO多国籍企業宣言：労働者のためのガイド」に基づいた情報提供・意見交換も重要です。

2. 結社の自由・団結権・団体交渉権

* グローバル経済下において、日本企業の海外の現地法人やバリューチェーン企業において、労使紛争が頻発している状況にあります。争議行為それ自体は、労働組合と会社側の交渉が合意に至らない場合にこれを解決に導くための正当な手段であり、労働市場において、会社側に比べて脆弱な労働組合の「交渉上の地歩」を補強し、労使対等の下での交渉によって適正な労働力の価格決定を行うために不可欠な仕組みであり、現地労使の交渉により解決するのが基本です。

* しかしながら、5分野の中核的労働基準、なかでも結社の自由・団結権・団体交渉権に関する労使紛争が発生した場合⁵⁵には、当該企業では、そもそも労使対等の下での交渉という基本的な枠組みが機能していないこととなりますので、「対応の遅れが是正を不可能とするような」侵害⁵⁶とならないよう、日本の労使が迅速な解決に向け支援していく必要があります。また迅速な解決が、組合員、従業員の人権確保につながることはもちろん、ブランドの毀損を防ぎ、バリューチェーンの持続可能性を高めることにも留意すべきです。

* インダストリアル・グローバルユニオンなどのGUF、JCM、産別などを通じて、中核的労働基準に関わる労使紛争の情報が寄せられた場合には、会社側まかせにせず、以下のような対応を行っていく必要があります。

- ・ 海外労使紛争の如何に関わらず、日頃より日本の労使間において、海外拠点における事業の状況、労働問題、労使関係について、情報共有を行っておく。
- ・ 海外労使紛争の情報が寄せられた際には、日本の会社側に、組合経由の情報を提供し、当該企業経由の情報と突き合わせを行うよう働きかける。双方の情報は相反するのが一般的なので、双方でそうした部分の再確認作業を重ねた上で、事実関係を明らかにしていく。
- ・ 現地の労使交渉が途絶えている場合、行政や裁判所の判断を待っている場合には、迅速な解決に向け、行政や裁判所の判断を待つことなく交渉再開を促す。
- ・ 現地労使の交渉による解決が困難な状況となっている場合には、日本の労使、日本と現地の産別、JCMなどが連携し、解決の道筋を探っていく。
- ・ 現地の国内法が中核的労働基準を満たしていない場合、現地の行政や裁判所の判断が会社側を支持するものであったとしても、そのことが必ずしも会社側の正当性を意味するものではなく、当該企業、さらには日本の本社に対する評価を棄損する可能性があることを認識する。
- ・ なお、海外現地法人のようなグループ企業ではなく、直接・間接の取引先において海外労使紛争が発生した場合についても、日本の労働組合が積極的に関与すべき場合があることに留意する必要がある。

* 中核的労働基準に関わる労使紛争は、現地の日本人出向者や現地経営者の中核的労働基準への理解不足、労使対話の欠如、現地マネージャーの過度なコスト削減意識、労使双方のコンサルタントや弁護士によるあおり行為などに起因する 경우가多く、また差別意識に根差した

ものでないかどうかにも留意する必要があります。金属労協の主催する『海外での建設的な労使関係構築』国内労使セミナー」や「建設的な労使関係構築に向けた労使ワークショップ」などに国内労使、現地労使で積極的に参加し、中核的労働基準遵守の考え方、現実に発生した労使紛争事案と発生の原因、各国の制度・慣行などについて認識を深め、建設的な労使関係構築に向け、現地労使の交渉・協議の徹底を図っていくことが重要です。(資料編P. 64参照)

- * 結社の自由・団結権・団体交渉権を遵守すると国内法に違反する場合、たとえば、
- ・ 専制的な体制の国家などにおいて、特定のナショナルセンターに所属する団体しか、労働組合の結成が認められていない場合。
 - ・ 産別などの結成が制限されている場合。
- などには、国連「指導原則」を踏まえ、国連「グローバル・コンパクト」および「ISO26000」なども参考にして行動する必要があります。

日系企業における海外労使紛争事例

国	項目	内容
マレーシア	登録制度、認証選挙制度	1) 労働組合はまず当局に登録が必要。 2) 登録後会社に当局が通知、会社は異議申し立て可能。 3) 労働組合は団体交渉のための秘密投票を当局に申請。 4) 選挙日程に向けて労働組合は加入者を増やす。会社は中立であることが求められる。 5) 工場の労働者は外国人労働者が多数を占めており、会社は選挙前にその外国人労働者を雇止めすることによって、労働組合が過半数を得ることを妨害する。
フィリピン	認証選挙妨害・介入、不利益取り扱い	1) 工場の労働者が労働組合を結成、登録時点で工場の労働者の過半数を組織化。 2) 当局に認証選挙申請、投票日程確定。 3) 投票日に会社が「その日だけのため」に直接雇用した工場の労働者数をはるかに上回る「従業員」に投票させる。労働組合は認証されず。 4) 労働組合は異議申し立て、認証選挙の無効を訴えるも、判断は覆らず。
フィリピン	認証選挙への他の労働組合による介入	1) 工場の労働者が労働組合を結成、登録時点で工場の労働者の過半数を組織化。 2) 当局に認証選挙申請、投票日程確定。 3) それまでその工場組織化活動をしてこなかった別の労働組合が、認証選挙に参加させるよう申し立て。 4) 別の労働組合が組織化を妨害、認証選挙では過半数を取れず、認証されず。
マレーシア	会社が情報を開示しない	1) 会社はそれまでの年功的な賃金制度から評価や出来高をベースとした賃金制度への変更を労働組合に提案。業績の悪化、競争の激化などの理由を挙げる。 2) 労働組合はその根拠となる会社の情報の開示を求めるが、会社側は拒否。 3) 労働組合は工場門前で抗議行動。
インドネシア	対政府抗議行動への参加が大量解雇へ	1) 政府による最低賃金制度の改正などに対し産別労働組合は大規模な抗議行動を計画、加盟組織に動員を要請。全国規模の抗議行動へ。 2) 翌年も同様の要請があり、加盟組織が会社に100名規模で有給休暇申請。しかし会社は10名程度にのみ許可。 3) 加盟組織は申請者全員で抗議行動に参加。会社は無断欠勤として、許可した者以外を解雇。
インドネシア	企業内複数労働組合が労使関係に影響	1) 会社との団体交渉に委員として労働組合委員長と書記長が参加。 2) 団体交渉期間中にその委員長と書記長が他の労働組合を結成。会社に知らせずに旧労働組合役員のみで団体交渉に参加、締結。 3) 交渉終了後会社に通知したものの、信義則違反として会社はその委員長と書記長を懲戒。 4) その後降格の上復職となったが、結局自主退職。
インドネシア	作業方法の変更をめぐる労使紛争	1) 生産性向上のためとして、すべての工程をそれまでの座り作業から立ち作業へ、作業方法を変更することを労働組合に通知。 2) 会社は労働組合と十分協議したとしているが、労働組合側は、細部について十分に協議しておらず、変更の時期も突然であると反発、抗議行動へ。 3) 会社は抗議行動に参加した1,000人余りの組合員を解雇。 4) 労働組合との話し合いを通じて、解雇者の復職、復職後の退職者への補償金支払い、今後の十分な労使の話し合い、などに合意。
タイ	例年10月～12月に団体交渉が集中	1) 交渉に向け労働組合は前年並みの賃上げと一時金（月数）を求める団体交渉要求を策定。交渉に挑むが景気が悪化、会社回答との折り合いがつかず。 2) 労働組合は組合員に残業拒否を指示。会社側は前年の経験（残業拒否からストライキ）から他工場からの応援や契約労働者を投入。 3) 年末まで交渉は続いたが、労働組合側が会社側回答を受け入れる形で妥結。 4) 労働組合は、「これ以上長引かせることは得策ではない。やむを得ず会社側回答を受け入れる」とのこと。
タイ	国家的な出来事からの影響	1) 2016年10月国王逝去。服喪期間ということで労使紛争は発生しないと見られていた。 2) 工業団地の日系企業のみで、団体交渉の際のストライキや抗議行動が発生。一説によれば労働組合は「この時期だから日系企業は騒ぎを避けるだろう」と考えているのではないかとのこと。 3) 一社で労働組合側要求に沿って妥結すると、他社でも同様の事象が発生。
インドネシア	企業閉鎖にもなう解雇の条件交渉を丸投げ	1) 企業閉鎖半年前に労働組合に通知、「今後の交渉はコンサルタント会社に任せる」とした。 2) 企業閉鎖の期限が過ぎても労働組合とコンサルタント会社の合意は得られず、労働組合は会社との直接の交渉を要求。 3) 労働組合と会社が直接交渉したところ、2週間程度で合意。 4) 労働組合は「コンサルタント会社の提示した条件と会社のそれとの間に隔たりがあった。会社には交渉経過が伝わっていなかったのでは」とのこと。 * このコンサルタント会社は他の企業閉鎖案件でも同様の問題を起こした。
タイ	突然の企業閉鎖	1) 業績不振を理由とした賃金カット。その後賃金の遅配が発生。 2) 労働組合は経営者との話し合いを要求。経営者は応じるものの未払い賃金を渡し、「明日から会社を閉鎖」と伝える。解雇の際の補償金も未払いのまま。 3) 労働組合は工場門前で座り込み。労働組合出身の国会議員（労働委員会委員長）を含む支援者が面会。
米国	認証選挙制度	1) 産別労働組合が工場の労働者を組織化。 2) 会社と交渉して団体協約を締結するために、その労働組合がその工場の労働者を組織化していることを証明するための制度。 3) 労働組合はNLRB（全米労使関係委員会）に認証選挙を申請、手続きを経て選挙日程確定。 4) 選挙日程に向けて労働組合は過半数の賛成を得るための組合加入者増の取り組みをする。 5) 会社側も労働組合を認めないよう労働者に働きかける（合法とされている）。

資料出所：金属労協国際局まとめ

国際基準を遵守すると国内法違反となる場合の対応（再掲）

- 国際基準を遵守する方法を追求する。
- 企業は、その状況のもとで、国際基準を「出来る限りぎりぎりまで」遵守する。
- その努力を行動によって立証する。
- 国内法に従った場合には、国際法違反の責任を問われる場合もあることを認識する。

国連「グローバル・コンパクト」⁵⁷

政府が人権（職場での権利を含め）の尊重を認めていないか、労使関係と団体交渉について適切な法的・制度的枠組みを提供していない国においては、労働組合とその指導者の秘密性を保護すること（資料編P. 65参照）

「ISO26000」に基づく対応⁵⁸

- ・国内法で適切な保護手段がとられていない場合は、国際行動規範を尊重する。
- ・国内法が国際行動規範と対立する場合は、国際行動規範を最大限尊重する。
- ・国内法が国際行動規範と対立しており、国際行動規範に従わないことによって重大な結果がもたらされる場合、その国での活動について確認（review）する。
- ・国内法と国際行動規範の対立を解決するよう、関連当局に影響力を及ぼす。
- ・国際行動規範と整合しない他組織の活動に加担しない。

*外資系企業では、日本国内の企業が海外現地法人ということになるわけですが、外資系企業の母国の労使関係が「対立的」な傾向が強い場合、日本法人においても、会社側が労働組合に対して「対立的」でネガティブな姿勢をとる場合があります、注意する必要があります。

*労働者の「組合非加入の権利 “the right not to join an organization”」が認められている国の企業から、ユニオンショップ制など労働者の権利を保障するための「組合保障条項」が問題視された場合には、組合非加入の権利が「国際的に認められた人権」ではなく、組合保障条項を国内法で認めている国において、「人権デュー・ディリジェンス」を通じて企業にこれを求めることは適切ではないことを指摘する必要があります。（資料編P. 67参照）

人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合非加入の権利の取り扱い

項目	国際的に認められた人権か否か	ILOでの取り扱い	人権デュー・ディリジェンスでの取り扱い
結社の自由・団結権 ・団体交渉権	○ ILO基本8条約中、第87号、98号で規定	すべての加盟国は、尊重し、促進し、実現する義務を負う（1998年のILO宣言）	国内法の如何に関わらず、自社内、グループ企業、ビジネス上の関係先などに対し、一律に遵守を求める
労働者の組合非加入の権利	× ILO総会で、条約上の明示が否定されている	各国で判断	一律に求めるべきではない 各国の国内法に従う

資料出所：金属労協で作成。

3. 強制労働、児童労働

* 専制的な体制の国家、人権抑圧国家、あるいは紛争地域においては、強制労働、児童労働が行われていることが少なくなく、そうした地域で産出された鉱物や生産された部材・製品の輸入、あるいは生産拠点を含むそうした地域での事業展開については、十分に注意する必要があります。

* 「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」、IRMA (Initiative for Responsible Mining Assurance) …責任ある鉱業保証イニシアチブ⁵⁹などを積極的に活用するとともに、自由世界で実施されている制裁措置に誠実に対応していくことが不可欠となっています。

4. 外国人材、とくに外国人技能実習制度

* 外国人材に関しては、一部を除いて労働組合への組織化が進んでいない状況にありますが、組織・未組織に関わらず、労働組合として、生命と人権の確保、「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」⁶⁰など、同一価値労働同一賃金に則った適切な賃金・労働諸条件、良好な職場・生活環境の確保に向け、関与していく必要があります。

* 外国人技能実習生や特定技能外国人については、母国の送出国機関・仲介事業者に対して手数料や保証金を支払うために多額の債務を負い、あるいは契約期間の途中で離職・帰国ができないよう、莫大な違約金の取り決めをしている場合があります。これらは、日本の法律に違反するだけでなく、ILO中核的労働基準に違反する人身取引、債務労働、強制労働であるとの国際的な批判があります。

強制労働の態様

<処罰の脅威>

- ・労働者やその家族等への身体的暴力
- ・心理的強制（処罰や権利の取消による脅し）
- ・労働条件に関する虚偽約束
- ・賃金の留保・不払い
- ・将来の雇用からの排除
- ・性的暴力
- ・告発・国外追放の脅し
- ・権利・社会的地位・住居の剥奪
- ・その他脆弱性に乗じること

<非自発性>

- ・身体拘束、隔離
- ・移動の禁止
- ・人身取引
- ・債務労働
- ・労働条件に関する虚偽約束
- ・賃金の留保・不払い
- ・個人所有物（特に身分証明書）の留置
- ・極度の時間外労働

資料出所：金属労協国内労使セミナー（2022年1月19日）における田中竜介ILO駐日事務所プログラムオフィサー／渉外・労働基準専門官の講演資料

*外国人技能実習生や特定技能外国人と母国の送出国機関・仲介事業者との契約をチェックし、実習生や特定技能外国人が、手数料や保証金として多額の債務を負い、あるいは莫大な違約金の取り決めをしている場合には、速やかにその解消を図り⁶¹、解消されない場合には、当該の送出国機関・仲介事業者を経由した実習生、特定技能外国人の新規受け入れを取り止めることが重要です。

*とくに外国人技能実習制度については、2017年11月の新しい制度導入以降も、実習生の失踪や労働法令違反の状況は改善の兆しを見せていません。技能実習1号（1年目）、2号（2、3年目）では、原則として実習先の変更（転籍）が認められていない仕組みとなっており、また本来は転籍が認められているはずの3号（4、5年目）についても、転籍の自由は2号から3号への移行時のみに限定されていることが、悪質な人権侵害、法令違反、低賃金などの温床となっているものと思われ、米国国務省の作成している「人身取引報告書」でも厳しく批判されています。たとえ送出国機関、監理団体、受け入れ企業のすべてで法令遵守を徹底していても、自由な転籍を認めていない制度の活用自体が、人権侵害とみなされる可能性があることを認識しておく必要があります。（資料編P.68参照）

*新興国や途上国にある現地法人やサプライチェーン企業において、高度人材ではない外国人材を雇用している場合、①労働法制が脆弱であること、そして②外国人であること、という二重の意味で、人権侵害の発生リスクが増していることに留意する必要があります。

5. ディーセント・ワーク、「良質な雇用」

*当然のことながら、ディーセント・ワークや「良質な雇用」は、人権そのものです。人権デュー・ディリジェンスにおいて「ILO宣言」とともに「最低限」遵守すべきものとされている国連「国際人権章典」では、賃金・労働諸条件、職場環境などに関して以下のように記載されており、ジェンダー平等、非正規雇用や外国人材の問題、企業規模間の格差、さまざまなハラスメントなども含め、賃金・処遇制度、賃金水準、労働時間、その他の労働諸条件、職場環境などについて、人権デュー・ディリジェンスからの検証が必要です⁶²。

国連「国際人権章典」における賃金・労働諸条件などに関する記載

<世界人権宣言>

第二十三条

- 1 すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。
- 2 すべて人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。
- 3 勤労する者は、すべて、自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ、必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる。

4 すべて人は、自己の利益を保護するために労働組合を組織し、及びこれに参加する権利を有する。

第二十四条

すべて人は、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇を含む休息及び余暇をもつ権利を有する。

<経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約>

第六条

1 この規約の締約国は、労働の権利を認めるものとし、この権利を保障するため適当な措置をとる。この権利には、すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む。

2 この規約の締約国が1の権利の完全な実現を達成するためとる措置には、個人に対して基本的な政治的及び経済的自由を保障する条件の下で着実な経済的、社会的及び文化的発展を実現し並びに完全かつ生産的な雇用を達成するための技術及び職業の指導及び訓練に関する計画、政策及び方法を含む。

第七条

この規約の締約国は、すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有することを認める。この労働条件は、特に次のものを確保する労働条件とする。

(a) すべての労働者に最小限度次のものを与える報酬

(i) 公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること。

(ii) 労働者及びその家族のこの規約に適合する相応な生活

(b) 安全かつ健康的な作業条件

(c) 先任及び能力以外のいかなる事由も考慮されることなく、すべての者がその雇用関係においてより高い適当な地位に昇進する均等な機会

(d) 休息、余暇、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇並びに公の休日についての報酬

6. 公正な移行

*DX（デジタルトランスフォーメーション）の展開の中で、あるいは2050年カーボンニュートラルの達成に向けて、産業構造の転換が不可避となっています。こうした中で、いかに雇用を維持しながら新しい仕事への転換を図るか、これまでも労働組合として力を尽くしてきましたが、改めて人権デュー・ディリジェンスの観点から、再確認していく必要があります。OECD「ガイダンス」でも、以下のように記載されています。

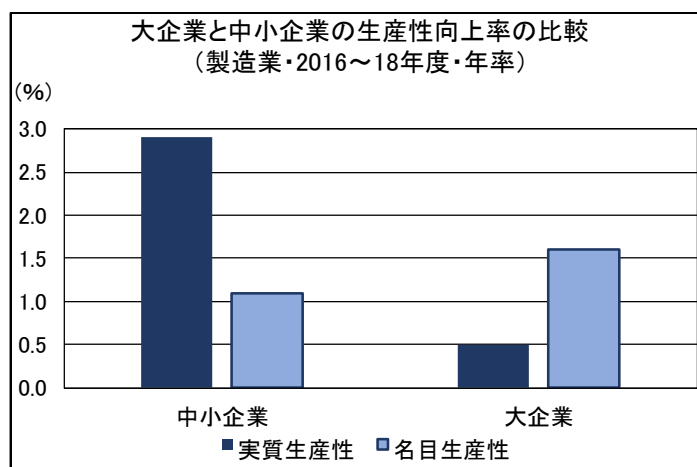
・事業再編または工場の閉鎖を決定する場合において雇用への影響を軽減するため、個々の労働者よりも労働組合と関与することが重要である。なぜなら、労働組合結成と加入および団体交渉を行う労働者の権利は、国際的に認められた人権だからである⁶³。

7. 公正取引

*世界人権宣言第23条に規定された「公正かつ有利な勤労条件」は、バリューチェーン全体で創出された付加価値が、バリューチェーンを構成する各企業に公正に配分されてはじめて実現するものと言えます。わが国では、

- ・中小企業については、実質（物的）生産性が向上しても、これが価格の引き下げの原資とされてしまい、名目（付加価値）生産性の向上に結び付かない。
- ・企業規模の大小による賃金格差が主要国の中で、飛び抜けて大きい。

ということがあり、これは経済問題であると同時に、人権問題でもあることを意識していく必要があります。



資料出所：中小企業庁「2020年版中小企業白書」より作成。

事業所規模間賃金格差（全産業）

(1,000人以上=100)

国	規模計	5～29	30～99	100～499	500～999	1,000人以上
日本	67.6	56.3	65.6	76.2	87.9	100.0
国	規模計	10～49	50～249	250～499	500～999	1,000人以上
米国	61.8	48.7	58.9	71.6	84.0	100.0
英国	104.2	89.7	100.2	90.5	104.4	100.0
ドイツ	68.7	65.7	68.4	78.6	85.6	100.0
イタリア	88.5	90.2	85.2	90.5	—	100.0
オランダ	96.2	94.0	98.9	119.7	117.2	100.0
デンマーク	100.4	122.6	139.2	111.4	111.3	100.0
フィンランド	100.3	—	121.8	109.2	—	100.0
ノルウェー	60.7	98.5	60.6	101.7	101.4	100.0

(注)1. 日本は2018年、米国は2018年第1四半期、他は2014年の値。

2. 網掛け部分は1,000人以上に対して80%以下となっている数値。

3. 資料出所：JILPT『データブック国際労働比較2019』

8. 対外経済関係

- * ロシアのウクライナ侵攻、中国の新疆ウイグル自治区における強制労働、ミャンマーにおける軍事クーデターとこれに反対する市民への弾圧など、専制的な体制の国家における人権抑圧が強まる傾向にあります。そうした国々に対し、国際社会が連携して経済制裁を発動する場合には、企業もこれを遵守することが不可欠です。専制的な体制の国家における企業活動自体が、専制体制や人権抑圧への「加担」と判断される可能性があることに留意する必要があります。また、こうした国々に日本から従業員が出向し駐在している場合、突如、根拠なく逮捕される危険性もありますので、出向者の安全確保に最大限、注力していく必要があります。労働組合としても、ITUCや、インダストリアル・グローバルユニオンなどのGUFなど、国際労働運動の動向を十分に認識しておく必要があります。
- * 日本を含む先進国が保有する高度な製品や技術が、大量破壊兵器の開発を行っている国家やテロ組織などに渡れば、軍事的な脅威が増大し、平和と安全そして人権が危機にさらされることとなります。企業にとっても、こうした取引にまき込まれば、国内外からの批判とイメージの悪化によって業績が落ち込み、企業の存続に関わる状況に追い込まれる可能性もあります。こうした事態を未然に防止するため、各国は協調して「安全保障貿易管理」の仕組みを整備し、輸出規制が行われています。(資料編P.70参照)
- * 中小企業などでは、関係法令の知識不足や経営資源の問題などにより対応が進んでいない状況にありますが、一般的に想像される以上に規制の範囲は広く、また、現在の国際情勢の下で、規制はさらに強化されていくものと想定されます。企業の認識不足によって、輸出業務を担当する国内の従業員、先進国に駐在する出向者が安全保障貿易管理違反で罪に問われることのないよう、企業として、厳正かつ迅速な対応に努めていくことが不可欠となっています。
- * なお、わが国の経済安全保障法制では、基幹インフラ事業者以外の企業に関するサイバーセキュリティ対策の検討が進んでおらず、企業として、米・英・加・豪・NZなど各国で行われている対策を踏まえ、これに対応していく必要があります。

⁵⁴ ILO「多国籍企業宣言」10(d)、10(e)

⁵⁵ 結社の自由・団結権・団体交渉権の侵害に関わる労使紛争としては、以下のような事例が考えられます。

- ・ 海外現地法人、サプライヤーの会社側による、労働組合の組織化や労働組合活動に対する妨害。具体的には、業務上の怠慢や能力不足を名目とした、あるいは些細な規律違反を理由とした組合リーダーの解雇や配置転換。
- ・ 労働組合の団体交渉要件を満たすための認証選挙への会社側の介入。投票結果に対する強引な異議申し立て。
- ・ 賃金交渉の決裂などによって行われた争議行為を指導した組合リーダーや、参加した組合員の解雇。

-
- ・労働組合の活動に参加するために提出した年次有給休暇申請を、正当な理由なく認めず、それでも活動に参加した者を解雇する。
 - ・会社側が団体交渉や労使協議に応じない。会社の経営状況などについて、労働組合に正確な情報を提供しない。

⁵⁶ 国連「指導原則」原則24。たとえば、組合リーダーやスト参加者が不当に解雇された場合、解決が長引くと生活が維持できなくなり、職場復帰をあきらめて帰郷してしまったりする場合があります。

⁵⁷ 国連「グローバル・コンパクト」原則3

⁵⁸ 「ISO26000」4.7より作成。

⁵⁹ <https://responsiblemining.net/>（英語サイト）

⁶⁰ 技能実習法第9条9号。「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」では、「外国人の報酬額が日本人と同等額以上」。

⁶¹ 帝人グループの「2020年度奴隷労働と人身取引に関するステートメント」では、外国人技能実習生が送出機関に支払う手数料に関する対応について、以下のように記載されています。

繊維・製品事業では、長年にわたり外国人技能実習制度を活用し、外国人技能実習生を採用してきましたが、社内調査により、技能実習生が自国で送出機関に多額の手数を支払って来日していることが判明しました。そこで、技能実習生を受け入れる工場がその手数料を支払うことで、技能実習生の手数料負担をなくす「ゼロフィー・プロジェクト」を2019年度より開始しました。帝人フロンティアの子会社で、技能実習生を受け入れている会社は、「外国人労働者に関する行動規範」を策定して監理団体に周知するとともに、2020年度からは送出しに必要な手数料を、技能実習生を受け入れる帝人フロンティアの子会社で負担しています。このゼロフィーを確保するため、送出機関における手数料の情報を開示してくれる監理団体から技能実習生を受け入れることにしています。また、技能実習生が手数料を支払っていないことは技能実習生に直接確認しています。

⁶² かつて、「同一価値労働同一賃金」は男女の賃金に関する原則という誤解が一部にありましたが、1919年の「国際労働機関憲章」では以下のように記載されており、男女間に限らないことは明らかです。

前 文

世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができるから、

そして、世界の平和及び協調が危くされるほど大きな社会不安を起こすような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらす労働条件が存在し、且つ、これらの労働条件を、たとえば、1日及び1週の最長労働時間の設定を含む労働時間の規制、労働力供給の調整、失業の防止、妥当な生活賃金の支給、雇用から生ずる疾病・疾患・負傷に対する労働者の保護、児童・年少者・婦人の保護、老年及び廃疾に対する給付、自国以外の国において使用される場合における労働者の利益の保護、同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認、結社の自由の原則の承認、職業的及び技術的教育の組織並びに他の措置によって改善することが急務であるから、

また、いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となるから、

締約国は、正義及び人道の感情と世界の恒久平和を確保する希望とに促されて、且つ、この前文に掲げた目的を達成するために、次の国際労働機関憲章に同意する。

⁶³ OECD「ガイダンス」P.49

V. なぜ人権デュー・ディリジェンスが

求められるようになったのか

1. グローバル経済化と企業の社会的責任

① CSR（企業の社会的責任）

*1970年代、国境を越えて活動する企業によって引き起こされる環境破壊や人権侵害が、大きな問題となってきました。OECDは1976年、多国籍企業に対し、企業に期待される責任ある行動を自主的に実施するよう勧告する「OECD多国籍企業行動指針」を策定しました。またILOは1977年、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係などに関する、多国籍企業、政府、使用者団体、労働組合に対するガイドラインとして「多国籍企業宣言」をとりまとめました。

*1980年代末に東西冷戦が終結、旧社会主義国、途上国・新興国の市場経済化と世界市場への参入が急速に進みました。こうしたグローバル経済化は、途上国・新興国の経済発展の源泉となり、労働者に生活水準向上をもたらす⁶⁴一方、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、児童労働、強制労働などの人権侵害が見られ、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りました。

*こうしたことから、1990年代後半から2000年代にかけて、改めてCSR（企業の社会的責任）がクローズアップされることになり、各企業では、CSR指針やCSR報告書の作成、社内の苦情処理ルートを整備などが進められました。2000年には、国連が人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止に関わる10の原則を示し、企業の賛同と自発的な取り組みを促す「グローバル・コンパクト」が発足しました。

② ILO宣言

*ILO（国際労働機関）は1998年、「ILO宣言」を採択し、ILO基本10条約に規定された5分野の中核的労働基準、すなわち結社の自由・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について、すべてのILO加盟国は、基本10条約を批准していない場合でも、加盟国であるという事実により、「尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」ことが宣言されました。（当初は、「安全で健康的な労働環境」を除く4分野8条約）

*しかしながら、CSRはあくまで企業の自主的な取り組みであり、ILO宣言も、
・直接の対象は各国政府であり、政府による規制を通じてしか、中核的労働基準遵守を企業に求めることができない。

・ILO宣言は、「政治的文書」であり、加盟国に対する強制力を欠いているため⁶⁵、途上国や新興国、専制的な体制の国家などにおいて、中核的労働基準に抵触する国内法が放置されている状況も見られる。

という弱点を抱えていました。

*国境を越えて活動する多国籍企業が、中核的労働基準に抵触する国内法を持つ国々で事業を展開し、中核的労働基準が侵害されることは少なくありません。多国籍企業の誘致のため、政府が労働者の権利を制限する場合も見られます。このため、政府を通じた人権確保には限界があり、**企業に対し直接、人権確保を求めることが必須**とみなされるようになりました。

*なお、専制的な体制が続き人権抑圧が行われている国々においても、グローバル化によって人や情報の行き来が増大し、また経済が発展して国民生活が豊かになることにより、民主化が進むものと期待されていました。しかしながら現実には、こうした国々は経済の自立によって自由世界からの批判を恐れる必要がなくなり、国内の人権抑圧を強めたり、専制的な体制を周辺国に広げようとしたり、資金力を背景に自由世界における教育や研究、芸能に対する影響力を強め、思想や意見・表現などの自由を損なうような状況も見られるようになっていきます。

2. 人権確保に向けた企業に対する働きかけの仕組み

①労働組合から働きかける仕組み……グローバル枠組み協定

*こうした中で、国際労働運動の立場から、企業に対し中核的労働基準の確保を働きかける仕組みとして取り組まれたのが、**GFA（グローバル枠組み協定）**です。GFAは、5分野の中核的労働基準を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、実践する仕組みです。日本企業では、高島屋、ミズノ、イオンの3社が締結しています。（資料編P.71参照）

②ステークホルダー、バリューチェーンから働きかける仕組み

……人権デュー・ディリジェンス

*国連では、ジョン・ラギー事務総長特別代表がビジネスと人権に関して広範かつ体系的な調査研究を実施、さまざまなステークホルダーとの協議を経て、2011年に「**ビジネスと人権に関する指導原則**」をとりまとめ、「人権を保護する国家の義務」を改めて確認するとともに、「人権を尊重する企業の責任」を明確に打ち出し、そのための方策として、**人権デュー・ディリジェンスを提唱**しました。「指導原則」は、国連人権理事会において全会一致で承認され、

すべての国と企業が尊重すべきグローバル基準となっており、「人権デュー・ディリジェンス」は、企業における人権確保に向けて最も重要な手段とみなされるようになりました。

* 国連「指導原則」を受けて、2017年には、ILO「**多国籍企業宣言**」に人権デュー・ディリジェンスが盛り込まれ、その「**労働者のためのガイド**」が策定されました。また2018年には、2011年に改訂された「**OECD多国籍企業行動指針**」に従って企業が行動するための実務的な支援として、デュー・ディリジェンスの解説を行った**OECD「ガイダンス**」が策定されました。

* また、ISO（国際標準化機構）では2001年以降、企業など組織の社会的責任に関する規格の策定作業を進めていましたが、国連において人権デュー・ディリジェンスの概念が提案されたことを受けてこれを採用し、2010年に「**ISO26000**」として発行されました。

* 日本でも、先述のように、人権デュー・ディリジェンスの実施について、企業に「期待表明」を行った政府の「行動計画」が2020年にまとめられ、2021年には人権デュー・ディリジェンスの周知・推進を図る**経団連の「ハンドブック**」が策定されました。2022年には経済産業省において、ガイドラインの作成作業が進められています。

③投資家から働きかける仕組み……ESG投資

* ESG投資とは、環境・社会・企業統治に配慮している企業を重視・選別して行う投資のことであり、社会や企業統治においては、人権も主要な柱となります。ESG評価の高い企業は、事業の社会的意義、成長の持続性などに優れているとみなされており、ESG投資は、中長期的な企業価値向上の期待できる企業を見極めることで、投資リスクの軽減を図ることができます。欧米を中心に広く浸透し、投資残高も年々拡大傾向にあり、今後さらに重要度が高まるものと考えられています⁶⁶。

* 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード⁶⁷」の2021年改訂では、はじめて「人権の尊重」が盛り込まれ⁶⁸ました。経済産業省も「投資家は、企業による人権分野の取組の情報開示と、それに基づく広範なステークホルダーとの対話を期待するようになっていきます」と指摘⁶⁹しており、IFRS財団・ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）におけるサステナビリティ開示基準案について検討を進めています⁷⁰。

④国際社会からの働きかけ……SDGs

* 国連は2030年に向け、17の**SDGs（持続可能な開発目標）**に取り組んでいますが、これらはいずれも人権の確保なしには実現できません。国連「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、国連「指導原則」や「ILO宣言」などの「取り決めに従い労働者の権利や環境、保健基準を遵守しつつ、ダイナミックかつ十分に機能する民間セクターの活動を促進する⁷¹」ことが謳われています。



⁶⁴ ILOアジア太平洋総局が2013年に発表した論文によれば、アジア太平洋地域では、1991年に極貧困層が約55%、貧困層が約25%、貧困に近い層が約14%を占めており、中間層以上は5%にすぎませんでした。しかしながら2012年には、極貧困層は約13%、貧困層は20%強に減少し、貧困に近い層（約28%）、中間層以上（約38%）に移行しています。

⁶⁵ 2018年12月に発効したTPP11の第19.3条では、「各締約国は、自国の法律及び規則及び当該法律及び規則に基づく慣行において、ILO宣言に述べられている次の権利を採用し、及び維持する」とされており、中核的労働基準が明記されています。日本をはじめTPP11締約国においては、中核的労働基準が法的拘束力を持っています。

⁶⁶ 大和証券ホームページなどを参考に記述。

https://www.daiwa.jp/products/fund/201802_ev/esg.html?yclid=YSS.1001003400.EAIaIQobChMI40fM2K7y7wIV1NeWCh0c-Qs0EAAYBCAAEgJcmFD_BwE&cid=ad_sl_yh_1707_dd&utm_source=yahoo&utm_medium=cpc&utm_campaign=ad_sl_yh_1707_dd&yclid=YSS.1001003400.EAIaIQobChMIirbXlpyr9gIVhtGWCh0dVQ61EAAYAYAAEgKbtvD_BwE

⁶⁷ 企業が、株主、顧客、従業員、地域社会などの立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための主要な原則をとりまとめたもの。

⁶⁸ 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」補充原則2-3①

⁶⁹ 経済産業省ホームページ

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>

⁷⁰ 経済産業省「非財務情報の開示指針研究会」

⁷¹ 国連「持続可能な開発のための2030アジェンダ」パラグラフ67

< 資 料 編 >

諸機関が作成した人権デュー・ディリジェンス関連文書 (カッコ内は、この資料における略称)

<国 連>

国際人権章典

世界人権宣言 1948年策定

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約 1966年策定

市民的及び政治的権利に関する国際規約 1966年策定

グローバル・コンパクト 2000年発足

ビジネスと人権に関する指導原則（指導原則） 2011年策定

持続可能な開発のための2030アジェンダ 2015年策定

< I L O >

労働における基本的原則及び権利に関する I L O 宣言（I L O 宣言） 1998年策定

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（多国籍企業宣言） 2017年改訂

I L O 多国籍企業宣言：労働者のためのガイド 2017年策定

< O E C D >

O E C D 多国籍企業行動指針（行動指針） 2011年改訂

責任ある企業行動のための O E C D デュー・ディリジェンス・ガイダンス（ガイダンス）

2018年策定

<国際標準化機構（I S O）>

I S O 26000 2010年発行

<日本政府>

「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020－2025）（行動計画） 2020年策定

「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」

2022年8月時点で策定途中

<経団連>

人権を尊重する経営のためのハンドブック（ハンドブック） 2021年策定

「ILO多国籍企業宣言：労働者のためのガイド」で示された 人権デュー・ディリジェンスに対する労働組合の参画

多国籍企業宣言の活用例：多国籍企業宣言第10項(e)は、デュー・ディリジェンス・プロセスでは結社の自由と団体交渉及び継続的な過程としての労使関係と社会対話が果たす中心的な役割に配慮すべきであると明記しています。つまり、企業はデュー・ディリジェンス・プロセスに労働者団体を組み入れなければなりません。

労働環境（労働者の権利）における潜在的及び実際の人権リスクの回避と対処は、社会監査だけでは達成できず、持続可能な労使関係を通じて機動的かつ継続的に取り組みを続けることが必要です。多国籍企業、そしてサプライヤーの工場の労働者で結成されている労働組合は、労働に関連する人権への実際の又は潜在的な悪影響に関して、明らかに影響を受けるおそれがある集団であり、関連性の高いステークホルダーです。このことに基づいて、こうした労働組合と国際産業別労働組合組織は、デュー・ディリジェンス・プロセスへの参加を要求することができます。

デュー・ディリジェンスにおいては、多国籍企業が自らの活動を通じ、又は、その取引関係の結果として関与する可能性のある、実際の又は潜在的な人権への悪影響を特定、評価する作業プロセスに、労働組合の積極的な関与、及び労働組合との有意義な協議を含めなければなりません。

つまり、多国籍企業がデュー・ディリジェンスのツールとして社会対話に加え社会監査を使用した場合、監査人は監査プロセスの一環として労働組合と協議し、監査結果を労働組合に、また請求があった場合は各自の国際産業別労働組合組織にも報告すべきであることを意味しています。また、労働組合は、有意義な協議の結果がどのようにデュー・ディリジェンス・プロセスに組み込まれ、利用されているのかを確認すべきです。

デュー・ディリジェンスは、サプライヤーから調達している多国籍企業の責任でもあることから、労働組合は、サプライヤーが労働組合を交渉相手として認めない場合、多国籍企業に影響力を行使するように要請することができます。また、労働組合は、サプライヤーによる労働者の権利の侵害（組合の妨害など）を助長しないよう、調達慣行など自社の事業活動を通して働きかけるように多国籍企業に要求することができます。

OECD「ガイドランス」で示された労働組合の役割

- ①セクター（例えば、製品および製品のサプライチェーン、サービスならびにその他の活動）、地域（例えば、ガバナンスおよび法の支配、紛争、人権または環境への負の影響の蔓延）または企業固有のリスク要因（例えば、汚職、不正行為、RBCの基準の実施に関する既知の事例）に関連する負の影響のリスクの大部分を理解するための情報収集を行う。▶附属書Q20を参照
- ②国内人権機関（NHR I）、メディアまたはその他の専門家による報告書が挙げられる。▶附属書Q21～22を参照（P.25）
- ③人権への影響に関しては負の影響およびリスクに関する情報を収集するために、影響を受けたかその可能性のある権利保有者（労働者、労働者代表および労働組合を含む）と協議し関与する。その際ステークホルダーの効果的な関与に対する潜在的な障壁を考慮する。権利保有者と直接協議することが可能な場合は、人権擁護者、労働組合および市民社会組織等の信頼できる独立した専門性を有するリソースと協議する等の合理的な代替手段を検討する。影響を受ける可能性のある権利保有者とは、それらの人々に影響する可能性のあるプロジェクトや活動の実施前と実施中の両方の時点で（現場レベルの評価等を通じて）協議を行う。▶附属書Q8～Q11およびQ25を参照（P.27）
- ④企業が人権への影響の原因となったり助長したりした場合、あるいはその可能性がある場合には、労働者、労働者代表および労働組合を含め、影響を受けたかその可能性のある権利保有者と協議し、関与するよう努める。▶附属書Q8～Q11を参照（P.32）
- ⑤労働者代表および労働組合を関与させた、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。（P.35）
- ⑥事業再編または工場の閉鎖を決定する場合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。なぜなら、労働組合結成と加入および団体交渉を行う労働者の権利は、国際的に認められた人権だからである。（P.49）
- ⑦労働者による労働組合結成または加入の権利および労働者の団体交渉権は、国際的に認められた人権である。このため、これらの問題に関し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。労使関係はステークホルダーとのエンゲージメントの一形態である。（P.50）
- ⑧デュエー・デイリジェンスに関するガイドランスの勧告の多くは、業界内の他の行動主体等との協働、労働組合との連携またはマルチ・ステークホルダー活動を通じて実施することができる。
⇒ 例えば、企業は、デュエー・デイリジェンスのプロセスの設計および実施、労働者の権利に関する基準の実施および苦情の提起に労働者の参加を促すため、

労働組合と連携したり、直接協定を締結することができる。労働組合との協定はさまざまな形式があり、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、議定書および覚書が含まれる。（P.51）

⑧国際組織、市民社会組織、国内人権機関、政府機関、労働組合、雇用者団体および経済団体による報告書は、デュエー・デイリジェンスのプロセス全体を通じて、特にスコピニングの段階において価値ある情報を提供するであろう。メディアの記事も、現地、地域および国の社会的政治的状況に関する理解を助けてくれる。
▶附属書の表6「文書資料リスト」を参照（P.63）

⑨（「ビジネス上の関係先」との取引停止が適切な場合）取引停止決定の裏付けとなる詳細な情報を、経営層および労働組合が存在する場合にはこれにも提供する。（P.80）

⑩各現場で児童労働が有効に対処されているか否かについて、労働者、労働者代表および労働組合からの意見を収集する。（P.83）

⑪監査または評価で発見された調査結果を労働組合と共有する。（P.85）

⑫企業と国際的な労働組合との間のグローバル枠組み協定、マルチ・ステークホルダーの苦情処理の仕組み、地域社会の苦情処理の仕組み、労働協約および企業のサプライチェーンの苦情処理の仕組みは全て、是正を可能とし得る、国によらないプロセスである。（P.89）

（注）1. 付番は金属労協によるもの。
2. 資料出所：OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュエー・デイリジェンス・ガイドランス」

OECD「ガイドランス」で示された「契約関係のないビジネス上の関係先」に対する対応

Q28. 契約関係のないビジネス上の関係先をどのように評価できるか ▶第Ⅱ部2.2を参照

契約関係のない高リスクのビジネス上の関係先を評価する場合に、可視性および影響力の面での課題を企業が克服する上で役立つ、さまざまな手段および方法が存在する。

⇒ 例えば、視性を向上させるために、次の事項を行うことができる。

- ・ サプライヤーおよびビジネス上の関係先に関連するリスクを企業が評価するために必要な情報（二次サプライヤーおよび再委託先に関する情報または原産国等）を開示するよう、ビジネス上の関係先に要請する。その場合、ビジネス上の関係先の過度の負担を減らすため、業界内で共通の報告書テンプレートを作成して使用するのもよい。▶附属書Q12を参照

・ サプライチェーンの上流に位置するビジネス上の関係先の可視性を向上させるため、既存のトレーサビリティまたは加工・流通過程の管理のスキームを利用する。この方法は実体的なサプライチェーンを有する製品指向の企業に最も適している。

可能であれば、サプライチェーンの上流に位置するビジネス上の関係を評価するために、次の事項を行う。

- ・ サプライチェーンの上流に位置するビジネス上の関係について、信頼できる既存の評価内容を利用する。この例としては、協働活動により共有された評価内容、または連鎖的な情報開示もしくは合意書や契約書に定められたフローダウン条項によって川下に伝達された評価内容等がある。
- ・ 連鎖的な報告、フローダウン条項またはトレーサビリティを通じて収集した情報に、信頼できる評価内容が存在しない場合は、セクター内の他の行動主体と共通のビジネス上の関係を特定し、共通のビジネス上の関係に対する評価を実施または委託することができる。
- ・ サプライチェーンのコンプロセスを評価する。▶コラム5を参照

コラム5 サプライチェーンのコンترول・ポイントで操業する

ビジネス上の関係先とのエンゲージメント（企業は、次のことを考慮してコンترول・ポイント（チャック・ポイントとも呼ばれる。）を特定することができる。

- ・ トレーサビリティまたは加工・流通過程の管理に関する情報が集約または失われる可能性がある、サプライチェーンにおける変化の重要なポイント。
- ・ 行動主体の数。例えば、サプライチェーンの下流に渡す投入物の大部分を処理するまたは取り扱う企業の数が比較的小さい場合。
- ・ サプライチェーンの末端に向けて作用する、企業の影響力が最も大きいポイント。
- ・ 既存システムを活用して重複を避けることができるスキームや監査プログラムが既に存在するポイント。

「コンترول・ポイントに位置する企業」は、自社より上流に位置するサプライチェーンおよびビジネス上の関係先に対し、消費者またはエンドユーザーに近い企業よりも、より大きな可視性を有する可能性がある。これらの企業に関するデュー・ディリジェンスを実施し、コンترول・ポイント企業がサプライチェーンに沿ってデュー・ディリジェンスを実施しているか否かが判断できれば、サプライヤーに直接結びついている負の影響のリスクが特定され、防止、軽減されているという安心が得られる。コンترول・ポイントの特定およびそれとのエンゲージメントは、以下の方法によって実施できる。すなわち、サプライヤーおよびビジネス上の関係先との契約の中に（秘密情報扱いで）コンترول・ポイントを示すという要件を織り込むこと、ガイドランスの期待事項に適合するコンترول・ポイント企業から調達を行う旨をサプライヤーまたはビジネス上の関係先に依頼すること、サプライヤーに関する秘密情報共有システムを利用することまたはサプライチェーンの上流側の行動主体を公表するためのセクターレベルのスキームを利用すること等である。

Q40. 契約関係のないビジネス上の関係先に結びつく負の影響を防止し

軽減するようどのように努めるべきか ▶第Ⅱ部3.2を参照

契約関係のないビジネス上の関係先に結びつく負の影響を防止し軽減することには、多数の方法が存在する。

⇒ 例えば、以下の事項が可能である。

- ・ 契約関係を結んでいない取引先に対し、事前資格審査を受けたビジネス上の関係先と取引するよう要請する。

- ・ (サプライチェーンにおいては) 調達またはその他の事業活動を、サプライチェーンのコンترول・ポイントで事業を行っているビジネス上の関係先の中で、信頼できるデュー・ディリジェンスのプロセスをそのサプライヤーに実施している者を行うようにする。▶コラム5を参照

・ 上記Q34で述べた活動と同様の方法で負の影響を防止または軽減するため、企業が契約関係を有しない高いリスクなビジネス上の関係先を特定し、直接働き掛ける。

資料出所：OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイドランス」P.68～69、81

「国際人権章典」に掲げられている人権

- * 世界人権宣言
- * 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（A規約）
- * 市民的及び政治的権利に関する国際規約（B規約）

世界人権宣言

前文

人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と平等で譲ることのできない権利とを承認することは、世界における自由、正義及び平和の基礎であるので、人権の無視及び軽侮が、人類の良心を踏みにじった野蛮行為をもたらし、言論及び信仰の自由が受けられ、恐怖及び欠乏のない世界の到来が、一般の人々の最高の願望として宣言されたので、人間が専制と圧迫に対する最後の手段として反逆に訴えることがないようにするために、法の支配によって人権保護することが肝要であるので、諸国間の友好関係の発展を促進することが、肝要であるので、国際連合の諸国民は、国際連合憲章において、基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の同権についての信念を再確認し、かつ、一層大きな自由のうちで社会的進歩と生活水準の向上を促進することを決意したので、

加盟国は、国際連合と協力して、人権及び基本的人権の普遍的な尊重及び遵守の促進を達成することを誓約したので、これらの権利及び自由に対する共通の理解は、この誓約を完全にするために最も重要であるので、

よって、ここに、国際連合総会は、社会の各個人及び各機関が、この世界人権宣言を常に念頭に置きながら、加盟国自身の人民の間にも、また、加盟国の管轄下にある地域の人民の間にも、これらの権利と自由との尊重を指導及び教育によって促進すること並びにそれらの普遍的かつ効果的な承認と遵守とを国内的及び国際的な漸進的措置によって確保することに努力するように、すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準として、この世界人権宣言を公布する。

第一条

すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもつて行動しなければならない。

第二条

- 1 すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。
- 2 さらに、個人の属する国又は地域が独立国であると、信託統治地域であると、非自治地域であると、又は他のなんらかの主権制限の下にあるとを問わず、その国又は地域の政治上、管轄上又は国際上の地位に基づくいかなる差別もしてはならない。

第三条

すべて人は、生命、自由及び身体の安全に対する権利を有する。

第四条

何人も、奴隷にされ、又は苦役に服することはない。奴隷制度及び奴隷売買は、いかなる形においても禁止する。

第五条

何人も、拷問又は残虐な、非人道的な若しくは屈辱的な取扱い若しくは刑罰を受けることはない。

第六条

すべて人は、いかなる場所においても、法の下において、人として認められる権利を有する。

第七条

すべての人は、法の下において平等であり、また、いかなる差別もなしに法の平等な保護を受ける権利を有する。すべての人は、この宣言に違反するいかなる差別に対しても、また、そのような差別をそのかすいかなる行為に対しても、平等な保護を受ける権利を有する。

第八条

すべて人は、憲法又は法律によって与えられた基本的権利を侵害する行為に対し、補償を有する国内裁判所による効果的な救済を受ける権利を有する。

第九条

何人も、ほしいままに逮捕、拘禁、又は追放されることはない。

第十条

すべて人は、自己の権利及び義務並びに自己に対する刑事責任が決定されるに当っては、独立の公平な裁判所による公正な公開の審理を受けることについて完全な平等の権利を有する。

第十一条

- 1 犯罪の訴追を受けた者は、すべて、自己の弁護に必要なすべての保障を与えられた公開の裁判において法律に従って有罪の立証があるまでは、無罪と推定される権利を有する。
- 2 何人も、実行の時に国内法又は国際法により犯罪を構成しなかつた作為又は不作為のために有罪とされることはない。また、犯罪が行われた時に適用される刑罰より重い刑罰を課せられない。

第十二条

何人も、自己の私事、家族、家庭若しくは通信に対して、ほしいままに干渉され、又は名誉及び信用に対して攻撃を受けることはない。人はすべて、このような干渉又は攻撃に対して法の保護を受ける権利を有する。

第十三条

- 1 すべて人は、各国の境界内において自由に移動及び居住する権利を有する。
- 2 すべて人は、自国その他のいづれの国をも立ち去り、及び自国に帰る権利を有する。

第十四条

- 1 すべて人は、迫害を免れるため、他国に避難することを求め、かつ、避難する権利を有する。
- 2 この権利は、もっぱら非政治犯罪又は国際連合の目的及び原則に反する行為を原因とする訴追の場合には、援用することはできない。

第十五条

- 1 すべて人は、国籍をもつ権利を有する。
- 2 何人も、ほしいままにその国籍を奪われ、又はその国籍を変更する権利を否認されることはない。

第十六条

- 1 成年の男女は、人種、国籍又は宗教によるいかなる制限をも受けることなく、婚姻し、かつ家庭をつくる権利を有する。成年の男女は、婚姻中及びその解消に際し、婚姻に関し平等の権利を有する。
- 2 婚姻は、両当事者の自由かつ完全な合意によるのみ成立する。
- 3 家庭は、社会の自然かつ基礎的な集団単位であって、社会及び国の保護を受ける権利を有する。

第十七条

- 1 すべて人は、単独で又は他の者と共同して財産を所有する権利を有する。
- 2 何人も、ほしいままに自己の財産を奪われることはない。

第十八条

すべて人は、思想、良心及び宗教の自由に対する権利を有する。この権利は、宗教又は信念を変更する自由並びに単独で又は他の者と共同して、公的に又は私的に、布教、行事、礼拝及び儀式によって宗教又は信念を表明する自由を含む。

第十九条

すべて人は、意見及び表現の自由に対する権利を有する。この権利は、干渉を受けることなく自己の意見をもつ自由並びにあらゆる手段により、また、国境を越えることと否にかかわらず、情報及び思想を求め、受け、及び伝える自由を含む。

第二十条

- 1 すべて人は、平和的集会及び結社の自由に対する権利を有する。
- 2 何人も、結社に属することを強制されない。

第二十一条

- 1 すべて人は、直接に又は自由に選出された代表者を通じて、自国の政治に参与する権利を有する。
- 2 すべて人は、自国においてひとしく公務につく権利を有する。
- 3 人民の意思は、統治の権力を基礎とならなければならない。この意思は、定期かつ真正な選挙によって表明されなければならない。この選挙は、平等の普通選挙によるものでなければならない。また、秘密投票又はこれと同等の自由が保障される投票手続によって行われなければならない。

第二十二条

すべて人は、社会の一員として、社会保障を受ける権利を有し、かつ、国家的努力及び国際的協力により、また、各国の組織及び資源に忠じて、自己の尊厳と自己の人格の自由な発展とに欠くことのできない経済的、社会的及び文化的権利を実現する権利を有する。

第二十三条

- 1 すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。
- 2 すべて人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。
- 3 勤労する者は、すべて、自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ、必要な場合には、他の社会的保護手

段によって補充を受けることができる。

- 4 すべて人は、自己の利益を保護するために労働組合を組織し、及びこれに参加する権利を有する。

第二十四条

すべて人は、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇を含む休息及び余暇をもつ権利を有する。

第二十五条

- 1 すべて人は、衣食住、医療及び必要な社会的施設等により、自己及び家族の健康及び福祉に十分な生活水準を保持する権利並びに失業、疾病、心身障害、配偶者の死亡、老齢その他不可抗力による生活不能の場合は、保障を受ける権利を有する。

- 2 母と子とは、特別の保護及び援助を受ける権利を有する。すべての児童は、嫡出であると否とを問わず、同じ社会的保護を受ける。

第二十六条

- 1 すべて人は、教育を受ける権利を有する。教育は、少なくとも初等の及び基礎的の段階においては、無償でなければならない。初等教育は、義務的でなければならない。技術教育及び職業教育は、一般に利用できるものでなければならない。また、高等教育は、能力に忠じ、すべての者にひとしく開放されていなければならない。

- 2 教育は、人格の完全な発展並びに人権及び基本的自由の尊重の強化を目的としなければならない。教育は、すべての国又は人種の若しくは宗教的集団の相互間の理解、寛容及び友好関係を増進し、かつ、平和の維持のため、国際連合の活動を促進するものでなければならない。

- 3 親は、子に与える教育の種類を選択する優先的権利を有する。

第二十七条

- 1 すべて人は、自由に社会の文化生活に参加し、芸術を鑑賞し、及び科学の進歩とその恩恵にあずかる権利を有する。

- 2 すべて人は、その創作した科学的、文学的又は美術的作品から生ずる精神的及び物質的利益を保護される権利を有する。

第二十八条

すべて人は、この宣言に掲げる権利及び自由が完全に実現される社会的及び国際的秩序に対する権利を有する。

第二十九条

- 1 すべて人は、その人格の自由かつ完全な発展がその中にあるのみ可能である社会に対して義務を負う。
- 2 すべて人は、自己の権利及び自由を行使するに当っては、他人の権利及び自由の正当な承認及び尊重を保障すること並びに民主的社會における道徳、公の秩序及び一般の福祉の正当な要求を満たすことをもつばら目的として法律によって定められた制限にのみ服する。
- 3 これらの権利及び自由は、いかなる場合にも、国際連合の目的及び原則に反して行使してはならない。

第三十条

この宣言のいかなる規定も、いずれかの国、集団又は個人に対して、この宣言に掲げる権利及び自由の破壊を目的とする活動に従事し、又はそのような目的を有する行為を行う権利を認めるものと解釈してはならない。

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（A規約）抜粋

第一部

第一条

1 すべての人民は、自決の権利を有する。この権利に基づき、すべての人民は、その政治的地位を自由に決定し並びにその経済的、社会的及び文化的発展を自由に追求する。

2 すべての人民は、互恵の原則に基づく国際的経済協力から生ずる義務及び国際法上の義務に違反しない限り、自己のためにその天然の富及び資源を自由に処分することができ、人民は、いかなる場合にも、その生存のための手段を奪われることはない。

3 この規約の締約国（非自治地域及び信託統治地域の施政の責任を有する国を含む。）は、国際連合憲章の規定に従い、自決の権利が実現されることを促進し及び自決の権利を尊重する。

第二条

第二条

1 この規約の各締約国は、立法措置その他のすべての適当な方法によりこの規約において認められる権利の完全な実現を漸進的に達成するため、自国における利用可能な手段を最大限に用いることにより、個々に又は国際的な援助及び協力、特に、経済上及び技術上の援助及び協力を通じて、行動をとることを約束する。

2 この規約の締約国は、この規約に規定する権利が人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位によるいかなる差別もなしに行使されることを保障することを約束する。

3 開発途上にある国は、人権及び自国の経済の双方に十分な考慮を払い、この規約において認められる経済的権利をどの程度まで外国人に保障するかを決定することができる。

第三条

この規約の締約国は、この規約に定めるすべての経済的、社会的及び文化的権利の享有について男女に同等の権利を確保することを約束する。

第四条

この規約の締約国は、この規約に合致するものとして国により確保される権利の享受に関し、その権利の性質と両立しており、かつ、民主的社會における一般的福祉を増進することを目的として行っている場合に限り、法律で定める制限のみに課すことができることを認める。

第五条

1 この規約のいかなる規定も、国、集団又は個人が、この規約において認められる権利若しくは自由を破壊し若しくはこの規約に定める制限の範囲を超えて制限することを目的とする活動に従事し又はそのようなことを目的とする行為を行う権利を有することを意味するものと解することはできない。

2 いずれかの国において法律、条約、規則又は慣習によって認められ又は存する基本的人権については、この規約がそれらの権利を認めていないこと又はその認める範囲がより狭いことを理由として、それらの権利を制限し又は侵すことは許されない。

第三部

第六条

1 この規約の締約国は、労働の権利を認めるものとし、この権利を保障するため適当な措置をとる。この権利には、すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む。

2 この規約の締約国が1の権利の完全な実現を達成するためとする措置には、個人に対して基本的な政治的及び経済的自由を保障する条件の下で着実な経済的、社会的及び文化的発展を実現し並びに完全に生産的な雇用を達成するための技術的及び職業の指導及び訓練に関する計画、政策及び方法を含む。

第七条

この規約の締約国は、すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有することを認める。この労働条件は、特に次のものを確保する労働条件とする。

- (a) すべての労働者に最小限度次のものを与える報酬
 - (i) 公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること。
 - (ii) 労働者及びその家族のこの規約に適合する相応な生活
- (b) 安全かつ健康的な作業条件
- (c) 先任及び能力以外のいかなる事由も考慮されることなく、すべての者がその雇用関係においてより高い適当な地位に昇進する均等な機会
- (d) 休息、余暇、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇並びに公の休日についての報酬

第八条

- 1 この規約の締約国は、次の権利を確保することを約束する。
 - (a) すべての者がその経済的及び社会的利益を増進し及び保護するため、労働組合を結成し及び当該労働組合の規則のみ従うことを条件として自ら選択する労働組合に加入する権利。この権利の行使については、法律で定める制限であつて国の安全若しくは公の秩序のため又は他の者の権利及び自由の保護のため民主的社會において必要なもの以外はいかなる制限も課することがない。
 - (b) 労働組合が国内の連合又は総連合を設立する権利及びこれらの連合又は総連合が国際的な労働組合団体を結成し又はこれに加入する権利
 - (c) 労働組合が、法律で定める制限であつて国の安全若しくは公の秩序のため又は他の者の権利及び自由の保護のため民主的社會において必要なもの以外はいかなる制限も受けることなく、自由に活動する権利
 - (d) 同盟罷業をする権利。ただし、この権利は、各国の法律に従つて行使されることを条件とする。
- 2 この条の規定は、軍隊若しくは警察の構成員又は公務員による1の権利の行使について合法的な制限を課することを妨げるものではない。
- 3 この条のいかなる規定も、結社の自由及び団結権の保護に関する千九百四十八年の国際労働機関の条約の締約国が、同条約に規定する保障を阻害するよう立法措置を講ずること又は同条約に規定する保障を阻害するような方法により法律を適用することを許すものではない。

第九条

この規約の締約国は、社会保険その他の社会保障についてのすべての者の権利を認める。

第十条

この規約の締約国は、次のことを認める。

- 1 できる限り広範な保護及び援助が、社会の自然かつ基礎的な単位である家族に對し、特に、家族の形成のために並びに扶養児童の養育及び教育について責任を有する間に、与えられるべきである。婚姻は、両当事者の自由な合意に基づいて成立するものでなければならぬ。
- 2 産前産後の合理的な期間においては、特別な保護が母親に与えられるべきである。働いている母親には、その期間において、有給休暇又は相当な社会保障給付を伴う休暇が与えられるべきである。
- 3 保護及び援助のための特別な措置が、出生の他の事情を理由とするいかなる差別もなく、すべての児童及び年少者のためにとられるべきである。児童及び年少者は、経済的及び社会的な搾取から保護されるべきである。児童及び年少者を、その精神若しくは健康に有害であり、その生命に危険があり又はその正常な発育を妨げるおそれのある労働に使用することは、法律で処罰すべきである。また、国は年齢による制限を定め、その年齢に達しない児童を賃金を支払って使用することを法律で禁止し、かつ処罰すべきである。

第十一条

1 この規約の締約国は、自己及びその家族のための相当な食糧、衣類及び住居の内容とする相当な生活水準についての並びに生活条件の不断の改善についてのすべての者の権利を認める。締約国は、この権利の実現を確保するために適当な措置をとり、このためには、自由な合意に基づき国際協力が極めて重要であることを認める。

2 この規約の締約国は、すべての者が飢餓から免れる基本的な権利を有することを認め、個々に及び国際協力を通じて、次の目的のため、具体的な計画その他の必要な措置をとる。

- (a) 技術的及び科学的知識を十分に利用することにより、栄養に関する原則についての知識を普及させるとともに並びに天然資源の最も効果的な開発及び利用を達成するように農地制度を発展させ又は改革することにより、食糧の生産、保存及び分配の方法を改善すること。
- (b) 食糧の輸入国及び輸出国の双方の問題に考慮を払い、需要との関連において世界の食糧の供給の衡平な分配を確保すること。

第十二条

1 この規約の締約国は、すべての者が到達可能な最高水準の身体及び精神の健康を享受する権利を有することを認める。

2 この規約の締約国が1の権利の完全な実現を達成するためにとる措置には、次のことに必要な措置を含む。

- (a) 死産率及び幼児の死亡率を低下させるための並びに児童の健全な発育のための対策
- (b) 環境衛生及び産業衛生のあらゆる状態の改善
- (c) 伝染病、風土病、職業病その他の疾病の予防、治療及び抑圧
- (d) 病気の場合にすべての者に医療及び看護を確保するような条件の創出

第十三条

1 この規約の締約国は、教育についてのすべての者の権利を認める。締約国は、教育が人格の完成及び人格の尊厳についての意識の十分な発達を指向し並びに人権及び基本的自由の尊重を強化すべきことに同意する。更に、締約国は、教育が、すべての者に対し、自由な社会に効果的に参加すること、諸国民の間及び人種的、種族的又は宗教的集団の間の理解、寛容及び友好を促進すること並びに平和の維持のための国際連合の活動を助長することを可能にすべきことに同意する。

2 この規約の締約国は、1の権利の完全な実現を達成するため、次のことを認める。

- (a) 初等教育は、義務的なものとし、すべての者に対して無償のものとする。
 - (b) 種々の形態の中等教育（技術的及び職業的中等教育を含む。）は、すべての適当な方法により、特に、無償教育の漸進的な導入により、一般的に利用可能であり、かつ、すべての者に対して機会が与えられるものとする。
 - (c) 高等教育は、すべての適当な方法により、特に、無償教育の漸進的な導入により、能力に応じ、すべての者に対して均等に機会が与えられるものとする。
 - (d) 基礎教育は、初等教育を受けなかった者又はその全課程を修了しなかった者のため、できる限り奨励され又は強化されること。
 - (e) すべての段階にわたる学校制度の発展を積極的に改善すること。適当な奨学金制度を設立し及び教育職員の物質的条件を不断に改善すること。
- 3 この規約の締約国は、父母及び場合により法定保護者が、公の機関によって設置される学校以外の学校であつて国によって定められ又は承認される最低限度の教育上の基準に適合するものを児童のために選択する自由並びに自己の信念に従つて児童の宗教的及び道徳的教育を確保する自由を有することを尊重することを約束する。
- 4 この条のいかなる規定も、個人及び団体が教育機関を設置し及び管理する自由を妨げるものと解してはならない。ただし、常に、1に定める原則が遵守されること及び当該教育機関において行なわれる教育が国によって定められる最低限度の基準に適合することを条件とする。

第十四条

この規約の締約国となる時にその本土地域又はその管轄の下にある他の地域において無償の初等義務教育を確保するに至っていない各締約国は、すべての者に対する無償の義務教育の原則をその計画中に定める合理的な期間内に漸進的に実施するための詳細な行動計画を二年以内に作成し、かつ採用することを約束する。

第十五条

- 1 この規約の締約国は、すべての者の次の権利を認める。
 - (a) 文化的な生活に参加する権利
 - (b) 科学の進歩及びその利用による利益を享受する権利
 - (c) 自己の科学的、文学的又は芸術的作品により生ずる精神的及び物質的利益が保護されることを享受する権利
- 2 この規約の締約国が1の権利の完全な実現を達成するためにとる措置には、科学及び文化の保存、発展及び普及に必要な措置を含む。
- 3 この規約の締約国は、科学研究及び創作活動に不可欠な自由を尊重することを約束する。

4 この規約の締約国は、科学及び文化の分野における国際的な連絡及び協力を奨励し及び発展させることによって得られる利益を認める。

第四部

第二十五条

この規約のいかなる規定も、すべての人民がその天然の富及び資源を十分かつ自由に享受し及び利用する固有の権利を害するものと解してはならない。

市民的及び政治的権利に関する国際規約（B規約） 抜粋

この規約の締約国は、

国際連合憲章において宣明された原則によれば、人類社会のすべての構成員の固有の尊厳及び平等のかつ奪い得ない権利を認めることが世界における自由、正義及び平和の基礎をなすものであることを考慮し、

これらの権利が人間の固有の尊厳に由来することを認め、

世界人権宣言によれば、自由な人間は市民的及び政治的自由並びに恐怖及び欠乏からの自由を享受するものであるとの理想は、すべての者がその経済的、社会的及び文化的権利とともに市民的及び政治的権利を享有することのできる条件が作り出される場合に初めて達成されることになることを認め、

人権及び自由の普遍的な尊重及び遵守を助長すべき義務を国際連合憲章に基づき諸国が負っていることを考慮し、

個人が、他人に対し及びその属する社会に対して義務を負うこと並びにこの規約において認められる権利の増進及び擁護のために努力する責任を有することを認識して、

次のとおり協定する。

第一部

第一条

1 すべての人民は、自決の権利を有する。この権利に基づき、すべての人民は、その政治的地位を自由に決定し並びにその経済的、社会的及び文化的発展を自由に追求する。

2 すべての人民は、互恵の原則に基づく国際的経済協力から生ずる義務及び国際法上の義務に違反しない限り、自己のためにその天然の富及び資源を自由に処分することができる。人民は、いかなる場合にも、その生存のための手段を奪われすることはない。

3 この規約の締約国（非自治地域及び信託統治地域の施政の責任を有する国を含む。）は、国際連合憲章の規定に従い、自決の権利が実現されることを促進し及び自決の権利を尊重する。

第二部

第二条

1 この規約の各締約国は、その領域内にあり、かつ、その管轄の下にあるすべての個人に対し、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、民族的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等によるいかなる差別もなしにこの規約において認められる権利を尊重し及び確保することを約束する。

2 この規約の各締約国は、立法措置その他の措置がまだとられていない場合には、この規約において認められる権利を実現するために必要な立法措置その他の措

置をとるため、自国の憲法上の手続及びこの規約の規定に従って必要な行動をとることを約束する。

3 この規約の各締約国は、次のことを約束する。

(a) この規約において認められる権利又は自由を侵害された者が、公的資格で行動する者によりその侵害が行われた場合にも、効果的な救済措置を受けることを確保すること。

(b) 救済措置を求める者の権利が権限のある司法上、行政上若しくは立法上の機関又は国の法制で定める他の権限のある機関によって決定されることを確保すること及び司法上の救済措置の可能性を発展させること。

(c) 救済措置が与えられる場合に権限のある機関によって執行されることを確保すること。

第三条

この規約の締約国は、この規約に定めるすべての市民的及び政治的権利の享有について男女に同等の権利を確保することを約束する。

第四条

1 国民の生存を脅かす公の緊急事態の場合においてその緊急事態の存在が公式に宣言されているときは、この規約の締約国は、事態の緊急性が真に必要とする限度において、この規約に基づく義務に違反する措置をとることができる。ただし、その措置は、当該締約国が国際法に基づき負う他の義務に抵触してはならず、また、人種、皮膚の色、性、言語、宗教又は社会的出身のみを理由とする差別を含んではならない。

2 一の規定は、第六条、第七条、第八条1及び2、第十一条、第十五条、第十六条並びに第十八条の規定に違反することを許すものではない。

3 義務に違反する措置をとる権利を行使するこの規約の締約国は、違反した規定及び違反するに至った理由を国際連合事務総長を通じてこの規約の他の締約国に直ちに通知する。更に、違反が終了する日に、同事務総長を通じてその旨通知する。

第五条

1 この規約のいかなる規定も、国、集団又は個人が、この規約において認められる権利及び自由を破壊し若しくはこの規約に定める制限の範囲を超えて制限することを目的とする活動に従事し又はそのようなことを目的とする行為を行う権利を有することを意味するものと解することはできない。

2 この規約のいづれかの締約国において法律、条約、規則又は慣習によって認められ又は存する基本的人権については、この規約がそれらの権利を認めていないこと又はその認める範囲がより狭いことを理由として、それらの権利を制限し又は侵してはならない。

第三部

第六条

1 すべての人間は、生命に対する固有の権利を有する。この権利は、法律によって保護される。何人も、恣意的にその生命を奪われぬ。

2 死刑を廃止していない国においては、死刑は、犯罪が行われた時に効力を有しており、かつ、この規約の規定及び集団殺害犯罪の防止及び処罰に関する条約の規定に抵触しない法律により、最も重大な犯罪についてのみ科することができる。この刑罰は、権限のある裁判所が言い渡した確定判決によってのみ執行することができる。

- 3 生命の剥奪が集団殺害犯罪を構成する場合には、この条のいかなる想定も、この規約の締約国が集団殺害犯罪の防止及び処罰に関する条約の規定に基づいて負う義務を方法のいかに問わず免れることを許すものではないと了解する。
- 4 死刑を言い渡されたいかなる者も、特赦又は減刑を求めた権利を有する。死刑に対する大赦、特赦又は減刑はすべての場合に与えることができる。
- 5 死刑は、十八歳未満の者が行った犯罪について科してはならず、また、妊娠中の女子に対して執行してはならない。
- 6 この条のいかなる規定も、この規約の締約国により死刑の廃止を遅らせ又は妨げるために援用されてはならない。

第七条

何人も、拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくは刑罰を受けない。特に、何人も、その自由な同意なしに医学的又は科学的実験を受けない。

第八条

- 1 何人も、奴隷の状態に置かれぬ。あらゆる形態の奴隷制度及び奴隷取引は、禁止する。
- 2 何人も、隷属状態に置かれぬ。
- 3 (a) 何人も、強制労働に服することを要求されない。
(b) (a)の規定は、犯罪に対する刑罰として強制労働を伴う拘禁刑を科することのできる国において、権限のある裁判所による刑罰の言渡しにより強制労働をさせることを禁止するものと解してはならない。
(c) この三の適用上、「強制労働」には、次のものを含まない。
(i) 作業又は役務であつて、(b)の規定において言及されている者又はその抑留を条件付き判所の合法的な命令によつて抑留されている者又はその抑留を条件付きで免除されている者に通常要求されるもの
(ii) 軍事的性質の役務及び、良心的兵役拒否が認められている国においては、良心的兵役拒否者が法律によつて要求される国民的役務
(iii) 社会の存立又は福祉を脅かす緊急事態又は災害の場合に要求される役務
(iv) 市民としての通常の義務とされる作業又は役務

第九条

- 1 すべての者は、身体的自由及び安全についての権利を有する。何人も、恣意的に逮捕され又は抑留されない。何人も、法律で定める理由及び手続によらない限り、その自由を奪われぬ。
- 2 逮捕される者は、逮捕の時にその理由を告げられるものとし、自己に対する嫌疑事実を速やかに告げられる。
- 3 刑事上の罪に問われて逮捕され又は抑留された者は、裁判官又は司法権を行使することが法律によつて認められている他の官憲の面前に速やかに連れて行かれるものとし、妥当な期間内に裁判を受ける権利又は釈放される権利を有する。裁判に付される者を抑留することが原則であつてはならず、釈放に当たつては、裁判その他の司法上の手続のすべての段階における出頭及び必要な場合における判決の執行のための出頭が保証されることを条件とすることができる。
- 4 逮捕又は抑留によつて自由を奪われた者は、裁判所がその抑留が合法的であるかどうかを遅滞なく決定できるように、裁判所において手続をとる権利を有する。放を命ずることができるように、裁判所において手続をとる権利を有する。
- 5 違法に逮捕され又は抑留された者は、賠償を受ける権利を有する。

第十条

- 1 自由を奪われたすべての者は、人道的にかつ人間の固有の尊厳を尊重して、取り扱われる。
- 2 (a) 被告人は、例外的な事情がある場合を除くほか有罪の判決を受けた者とは分離されるものとし、有罪の判決を受けていない者としての地位に相応する別個の取扱いを受ける。
(b) 少年の被告人は、成人とは分離されるものとし、できる限り速やかに裁判に付される。
- 3 行刑の制度は、被拘禁者の矯正及び社会復帰を基本的な目的とする処遇を含む。少年の犯罪者は、成人とは分離されるものとし、その年齢及び法的地位に相応する取扱いを受ける。

第十一条

何人も、契約上の義務を履行することができないことのみを理由として拘禁されない。

第十二条

- 1 合法的にいずれかの国の領域内にいるすべての者は、当該領域内において、移動の自由及び居住の自由についての権利を有する。
- 2 すべての者は、いずれの国（自国を含む。）からも自由に離れることができる。
- 3 1及び2の権利は、いかなる制限も受けない。ただし、その制限が、法律で定められ、国の安全、公の秩序、公衆の健康若しくは道徳又は他の者の権利及び自由を保護するために必要であり、かつ、この規約において認められる他の権利と両立するものである場合は、この限りでない。
- 4 何人も、自国に戻る権利を恣意的に奪われぬ。

第十三条

合法的にこの規約の締約国の領域内にいる外国人は、法律に基づいて行われた決定によつてのみ当該領域から追放することができる。国の安全のためのやむを得ない理由がある場合を除くほか、当該外国人は、自己の追放に反対する理由を提示すること及び権限のある機関又はその機関が特に指名する者によつて自己の事案が審査されることが認められるものとし、この為めその機関又はその者に対する代理人の出頭が認められる。

第十四条

- 1 すべての者は、裁判所の前に平等とす。すべての者は、その刑事上の罪の決定又は民事上の権利及び義務の争いについての決定のため、法律で設置された、権限のある、独立の、かつ、公平な裁判所による公正な公開審理を受ける権利を有する。報道機関及び公衆に対しては、民主的社會における道徳、公の秩序若しくは国の安全を理由として、当事者の私生活の利益のため必要な場合において又はその公開が司法の利益を害することとなる特別な状況において裁判所が真に必要なと認められる限度で、裁判の全部又は一部を公開しないことができる。もつとも、刑事訴訟又は他の訴訟において言い渡される判決は、少年の利益のため必要がある場合又は当該手続が夫婦間の争ひ若しくは児童の後見に関するものである場合を除くほか、公開する。
- 2 刑事上の罪に問われているすべての者は、法律に基づいて有罪とされるまでは、無罪と推定される権利を有する。
- 3 すべての者は、その刑事上の罪の決定について、十分平等に、少なくとも次の保障を受ける権利を有する。

- (a) その理解する言語で速やかにかつ詳細にその罪の性質及び理由を告げられること。
- (b) 防衛の準備のために十分な時間及び便益を与えられ並びに自ら選任する弁護人と連絡すること。
- (c) 不当に遅延することなく裁判を受けること。
- (d) 自ら出席して裁判を受け及び、直接には又は自ら選任する弁護人を通じて、防御すること。弁護人がいない場合には、弁護人を持つ権利を告げられること。司法の利益のために必要な場合には、十分な支払手段を有しないときは自らその費用を負担することなく、弁護人を付されること。
- (e) 自己に不利な証人を尋問し又はこれに対し尋問させること並びに自己に不利な証人と同じ条件で自己のための証人の出席及びこれに対する尋問を要求すること。
- (f) 裁判所において使用される言語を理解すること又は話すことができなない場合には、無料で通訳の援助を受けること。
- (g) 自己に不利な供述又は有罪の自白を強要されないこと。
- 4 少年の場合には、手続は、その年齢及びその更生の促進が望ましいことを考慮したものとす。
- 5 有罪の判決を受けたすべての者は、法律に基づきその判決及び刑罰を上級の裁判所によって再審理される権利を有する。
- 6 確定判決によつて有罪と決定された場合において、その後、新たな事実又は新しき発見された事実により誤審のあったことが決定的に立証されたことを理由としてその有罪の判決が破棄され又は赦免が行われたときは、その有罪の判決の結果刑罰に服した者は、法律に基づいて補償を受ける。ただし、その知られなかつた事実が適当な時に明らかにされなかつたことと全部又は一部がその者の責めに帰するものであることが証明される場合は、この限りでない。
- 7 何人も、それぞれの国の法律及び刑事手続に従つて既に確定的に有罪又は無罪の判決を受けた行為について再び裁判され又は処罰されることはない。

第十五条

- 1 何人も、実行の時に国内法又は国際法により犯罪を構成しなかつた作為又は不作為を理由として有罪とされることはない。何人も、犯罪が行われた時に適用されていた刑罰よりも重い刑罰を科されない。犯罪が行われた後により軽い刑罰を科する規定が法律に設けられる場合には、罪を犯した者は、その利益を受ける。
- 2 この条のいかなる規定も、国際社会の認める法の一般原則により実行の時に犯罪とされたいた作為又は不作為を理由として裁判しかつ処罰することを妨げるものでない。

第十六条

すべての者は、すべての場所において、法律の前にとりて認められる権利を有する。

第十七条

- 1 何人も、その私生活、家族、住居若しくは通信に対して恣意的に若しくは不法に干渉され又は名誉及び信用を不法に攻撃されない。

- 2 すべての者は、1の干渉又は攻撃に対する法律の保護を受ける権利を有する。

第十八条

- 1 すべての者は、思想、良心及び宗教の自由についての権利を有する。この権利には、自ら選任する宗教又は信念を受け入れ又は有する自由並びに、単独で又は

他の者と共同して及び公に又は私的に、礼拝、儀式、行事及び教導によつてその宗教又は信念を表明する自由を含む。

- 2 何人も、自ら選任する宗教又は信念を受け入れ又は有する自由を侵害するおそれのある強制を受けない。

- 3 宗教又は信念を表明する自由については、法律で定める制限であつて公共の安全、公の秩序、公衆の健康若しくは道徳又は他の者の基本的な権利及び自由を保護するために必要なもののみを課することができ。

- 4 この規約の締約国は父母及び場合により法定保護者が、自己の信念に従つて児童の宗教的及び道徳的教育を確保する自由を有することを尊重することを約束する。

第十九条

- 1 すべての者は、干渉されることなく意見を持つ権利を有する。

- 2 すべての者は、表現の自由についての権利を有する。この権利には、口頭、手書き若しくは印刷、芸術の形態又は自ら選任する他の方法により、国境のわたりなく、あらゆる種類の情報及び考えを求め、受け及び伝える自由を含む。

- 3 2の権利の行使には、特別の義務及び責任を伴う。したがつて、この権利の行使については、一定の制限を課すことができる。ただし、その制限は、法律によつて定められ、かつ、次の目的のために必要とされざるものに限る。

(a) 他の者の権利又は信用の尊重

(b) 国の安全、公の秩序又は公衆の健康若しくは道徳の保護

第二十条

- 1 戦争のためのいかなる宣伝も、法律で禁止する。

- 2 差別、敵意又は暴力の扇動となる国民的、人種的又は宗教的憎悪の唱道は、法律で禁止する。

第二十一条

平和的な集会の権利は、認められる。この権利の行使については、法律で定める制限であつて国の安全若しくは公共の安全、公の秩序、公衆の健康若しくは道徳の保護又は他の者の権利及び自由の保護のため民主的社会的に必要なもの以外のいかなる制限も課することができない。

第二十二条

- 1 すべての者は、結社の自由についての権利を有する。この権利には、自己の利益の保護のために労働組合を結成し及びこれに加入する権利を含む。

- 2 1の権利の行使については、法律で定める制限であつて国の安全若しくは公共の安全、公の秩序、公衆の健康若しくは道徳の保護又は他の者の権利及び自由の保護のため民主的社会的に必要なもの以外のいかなる制限も課することができない。この条の規定は、1の権利の行使につき、軍隊及び警察の構成員に対して合法的な制限を課することを妨げるものではない。

- 3 この条のいかなる規定も、結社の自由及び団結権の保護に関する千九百四十八年の国際労働機関の条約の締約国が、同条約に規定する保障を阻害するような立法措置を講ずること又は同条約に規定する保障を阻害するような方法により法律を適用することを許すものではない。

第二十三条

- 1 家族は、社会の自然かつ基礎的な単位であり、社会及び国による保護を受ける権利を有する。

- 2 婚姻をすることができ年長の男女が婚姻をしかつ家族を形成する権利は、認められる。
- 3 婚姻は、両当事者の自由かつ完全な合意なしには成立しない。
- 4 この規約締結国は、婚姻中及び婚姻の解消の際に、婚姻に係る配偶者の権利及び責任の平等を確保するため、適当な措置をとる。その解消の場合には、児童に対する必要な保護のため、措置がとられる。

第二十四条

- 1 すべての児童は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、国民的若しくは社会的出身、財産又は出生によるいかなる差別もなしに、未成年者としての地位に必要なされる保護の措置であつて家族、社会及び国による措置について権利を有する。
- 2 すべての児童は、出生の後直ちに登録され、かつ、氏名を有する。
- 3 すべての児童は、国籍を取得する権利を有する。

第二十五条

すべての市民は、第二条に規定するいかなる差別もなく、かつ、不合理な制限なしに、次のことを行う権利及び機会を有する。

- (a) 直接に、又は自由に選んだ代表者を通じて、政治に参加すること。
- (b) 普通かつ平等の選挙権に基づき秘密投票により行われ、選挙人の意思の自由な表明を保障する真正な定期的選挙において、投票し及び選挙されること。
- (c) 一般的な平等条件の下で自国の公務に携わること。

第二十六条

すべての者は、法律の前に平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等の保護を受ける権利を有する。このため、法律は、あらゆる差別を禁止し及び人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等のいかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な保護をすべての者に保障する。

第二十七条

種族的、宗教的又は言語的少数民族が存在する国において、当該少数民族に属する者は、その集団の他の構成員とともに自己の文化を享有し、自己の宗教を信仰しかつ実践し又は自己の言語を使用する権利を否定されない。

第五部

第四十七条

この規約のいかなる規定も、すべての人民がその天然の富及び資源を十分かつ自由に享受し及び利用する固有の権利を害するものと解してはならない。

「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（ILO宣言）」

ILOは、社会正義が世界的かつ永続的な平和のために不可欠であるとの信念をもって設立され、

経済成長は公平、社会進歩及び貧困の撲滅を確保するために不可欠であるが十分でないため、ILOが強力な社会政策、正義及び民主的制度を促進する必要性を確認するものであり、

ILOは、経済発展及び社会開発のための世界戦略の文脈において、経済政策及び社会政策が広範な持続的発展を創造するため相互に補強しあう構成要素となることを確保するため、その権限の及ぶすべての範囲、特に雇用、職業訓練及び労働条件において、これまでに以上に基準設定、技術協力及び調査研究のすべての資源を利用すべきであり、

ILOは、特別の社会的必要をもつ人々、特に失業者及び移民労働者の問題に特別の注意を払い、これらの者の問題を解決するための国際的、地域的及び国内的な努力を結集し、かつ奨励し、雇用創出のための効果的な政策を促進すべきであり、

社会進歩と経済成長との関連性の維持に努めるに際し、労働における基本的原則及び権利の保障は、関係する者自身が自由に、そして機会の均等を基礎として、彼らの寄与により産み出された富の公平な分配を主張すること、及び彼らの人的潜在能力の実現を可能にすることから、特別に重要であり、

ILOは、国際労働基準を設定し、取り扱う権限を有する機関であり、かつ憲章でそれを使命とするよう定められた国際機関であり、憲章上の原則の表現としての労働における基本的権利の促進に関して普遍的な支持及び承認を享受しており、

経済的相互依存が増大している中、この機関の憲章において具体的に示されている基本的原則及び権利の不変の性質を再確認し、それらの普遍的な適用を促進することが急務であるので、

国際労働総会は、

1 次のことを想起し、

(a) ILOに任意に加入する際に、すべての加盟国は憲章及びフィラデルフィア宣言に規定された原則及び権利を支持し、この機関の全体的な目的の達成に向けて、手段のある限り、また、各加盟国の特有の状況に十分に対応して、取り組むことを引き受けたこと

(b) これらの原則及び権利は、この機関の内部及び外部において基本的なものとして認められた条約において、特定の権利及び義務の形式で表現され、発展してきていること

2 すべての加盟国は、問題となっている条約を批准していない場合においても、まさにこの機関の加盟国であるという事実そのものにより、誠意をもって、憲章に従って、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則、すなわち、

(a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認

(b) あらゆる形態の強制労働の禁止

(c) 児童労働の実効的な廃止

(d) 雇用及び職業における差別的排除

を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負うことを宣言する。

3 外部の資源及び支援の動員を含め、この機関の憲章上、運営上及び財政上の資源を十分に活用することにより、また、憲章第12条に従いILOが確立した関係を有する他の国際機関がこれらの努力を支援することを奨励することにより、これらの目的を達成するため、確立され、表明された必要に応じて、次の手段によって、加盟国を支援するこの機関の義務を認識する。

(a) 基本条約の批准及び履行を促進するための技術協力及び助言サービスを提供すること

(b) これらの条約のすべて又は一部をまだ批准できる状況にない加盟国の、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則を尊重し、促進し、かつ実現するための努力を支援すること

(c) 経済発展及び社会開発のための環境創造に向けた加盟国の努力を支援すること

4 この宣言を完全に実施するため、意義があり、効果的な、宣言の不可欠な部分とみなされる促進的なフォローアップが附属書に示される方法に従い実施されることを決定する。

5 労働基準は保護主義的な貿易上の目的のために利用されるべきではなく、この宣言及びそのフォローアップはそのような目的のために援用され又は利用されるべきではないこと、さらに、この宣言及びそのフォローアップによって、いかなる方法においても、どの国の比較優位も問題とされるべきではないことを強調する。

(注) 1. 2022年の第110回ILO年次総会において、「安全で健康的な労働環境」が加えられ、中核的労働基準は5分野となった。

2. 資料出所：ILO

金属労協/JCM

第31回「海外での建設的な労使関係構築」 国内労使セミナー

2022年4月26日(火) 15:00~17:15 Web開催

【プログラム】

- 15:00~15:05 開会挨拶
- 15:05~16:05 講演①：国際労働財団タイ事務所 関口氏
- 16:05~16:10 休憩
- 16:10~17:10 講演②：タイ経営者連盟 ロムチャットン氏
- 17:10~17:15 閉会挨拶

参加登録



参加をご希望の方は、上記リンクボタン（参加登録）、またはQRコードよりご登録をお願いします。（参加費無料）

【テーマ】

コロナ禍におけるタイの労使関係の現状と課題

講演1

講師



関口 輝比古氏
(国際労働財団タイ事務所所長)

2010年4月から国際労働財団タイ事務所所長として、タイを中心とする東南アジア等で働く人々の就労環境改善等の活動に従事。各国における建設的な労使関係の構築や無用な労使紛争の未然防止による企業の安定・発展を通じた社会・経済の発展等に寄与。

講演2

講師



シリワン・ロムチャットン氏
(タイ経営者連盟事務局長)

タイ経営者連盟事務局長、ASEAN経営者連盟事務局長。金属労協では第8回国際労働研修プログラムおよび第13回国際労働研修プログラムに協力。タイ労使関係に関する講演や、産別参加者との対談を行った。

【お問合せ先】

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協/JCM）
〒103-0027
東京都中央区日本橋 2-15-10
宝明治安田ビル 4F

TEL：03-3274-2461

担当：国際局 石原/滝沢
(ishihara@jcmetal.jp / takizawa@jcmetal.jp)



国連「グローバル・コンパクト」

人権

企業は、

原則 1 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則 2 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

労働

企業は、

原則 3 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

原則 4 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則 5 児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則 6 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

環境

企業は、

原則 7 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

原則 8 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則 9 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである

腐敗防止

企業は、

原則 10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

原則 3 解説

結社の自由とは

結社の自由とは、すべての使用者と労働者が、制限されずにまた自主的に組織を設立し、自己の選択によって加入するか否かを決定する権利を尊重することを意味します。こういった組織は、その職業上得ている利益を推進し、守るといった活動を、干渉を受けることなくまったく自由に行う権利を有しています。使用者には表現の自由がありますが、それを行使することによって、労働者の有する労働組合加入の自由決定権を侵害してはなりません。また、使用者が従業員による結社の決定を妨げたり、労働者や労働者代表を差別したりすることがあってもなりません。

「結社」には規則の作成、運営、代表者の選出といった活動があります。結社の自由によって、使用者、組合および労働者の代表は、三者にとって満足のいく合意に達するために、職場を利用して自由に問題点を協議することができます。また、こうした自由によって労働者（とその組織）が自らの経済的、社会的利益を守るために抗議行動を取ることも可能となります。

団体交渉とは

団体交渉とは、雇用者と労働者が労使関係、特に労働条件や雇用者と労働者（組織）間の関係調整などに関して議論と交渉を行う、任意のプロセスまたは活動を指します。団体交渉参加者には、雇用者自身もしくは組織のほか、労働組合やもしくはこれがない場合には労働者によって指名された代表者などが挙げられます。団体交渉権の実効的な承認を構成する重要な部分となるのが「誠実の原則」で、調和の取れた労使関係を発展させるうえで大切な要素となります。この原則は、誠実かつ建設的な交渉を通して合意に達するために労使が協力して全力を尽くすこと、および、双方とも不当に交渉を長引かせないことなどを意味しています。誠実の原則は前もって定義づけられたレベルの交渉を示すものでも、使用者または労働者とその組織に対して強制的な交渉を要求するものでもありません。

結社の自由と団体交渉が重要な理由

急速に変化しているグローバル市場において、企業は数多くの不確実性に直面します。自由に選出された労働者代表との間に誠実な対話を確立すれば、労働者も使用者も双方の問題をよりよく理解し、解決に導く方法を見出すことができます。結社の自由と団体交渉権の行使は、対立ではなく、建設的な対話の機会となります。これによって、企業とそのステークホルダー、さらには社会全般

に利益をもたらし、しばしば国による規制よりも柔軟かつ効果的な解決策に注力できるようになります。したがって、潜在的な問題を予測し、それに取り組むための平和的なメカニズムを発展させる助けにもなります。また、結社の自由によって、関係者全員の生産性、所得および利益を向上させる「ディーセントワーク」サイクルを動かすことができると指摘する研究も数多くあります。「職場の声」を通じた代表性の保障は、グローバリゼーションが進んだ経済へのローカルな対応を促すとともに、持続可能な成長の基盤としての役割を果たし、投資収益の確保にもつながります。こうした成果は、グローバルな就労形態によって広がりつつある代表性の隔たりを埋めることに役立つだけでなく、女性やインフォーマル・セクターの労働者をはじめ、放っておけばディーセントワーク環境を構築するプロセスから排除されかねない人々や地域、経済部門からの意見表明を容易にします。

企業にとっての戦略

国連グローバル・コンパクトは、使用者にその労使関係の枠組みを変えるよう要求するものでも、どの国の法律が国際基準に合致しているかどうかの見解を述べるものでもありません。しかし、国際経営者団体連盟（International Organisation of Employers；IOE）のような組織がこれまで述べてきたように、好業績を誇るいくつかの企業は、競争による成果を上げるために対話と交渉を利用する価値があると認識しています。

企業にできること

職場において

- すべての労働者が脅迫や報復を恐れることなく、国内法に従い、自己の選択によって労働組合の結成と加入ができるようにすること
- 労働組合の組織、加入、および、求職や昇進、解雇または転勤の決定などの活動に関し、差別を禁止する方針と手順を導入すること
- 労働者代表が企業の通常業務を混乱させない形で活動を行っている場合、これに干渉しないこと。
社内での組合費の集金、労働組合からの連絡事項の掲示、組合文書の配布、事務所スペースの提供などを認める慣行は、企業が間接的な統制力を行使する方法として用いられない限り、良好な労使関係の構築に役立つことが分かっています。
- 労働者の代表に対して実効的な団体協約の策定を援助するため、労働者の代表に対して適切な便宜を供与すること

交渉の場において

- 団体交渉の目的のため、代表的な組織を認知すること
- 労働条件や雇用条件、労使またはそれぞれの組織間の関係に対処するための建設的なフォーラムとして、団体交渉を利用すること
- リストラや研修、余剰人員の一時解雇手順、安全と健康の問題、苦情処理・紛争解決手順、懲戒規程、および家族やコミュニティの福祉など、労使にとって関心の対象となる問題の解決や、またその他のニーズがあればこれに対処すること
- 有意義な交渉とするために必要な情報を提供すること
- 小規模な組織でもそこに加入している労働者の代表として存続ができるよう、最も代表的な労働組合と同等の対応をすること。

進出先のコミュニティにおいて

- 政府が人権（職場での権利を含め）の尊重を認めていないか、労使関係と団体交渉について適切な法的・制度的枠組みを提供していない国においては、労働組合とその指導者の秘密性を保護すること
- 地域内・国内の業界団体や労働組合の設立とその機能を支援すること
- 自社が国連グローバル・コンパクトを支持し、労働者の基本的権利を含め、その規定を尊重する意思があることを、地域社会やメディア、公的機関に通知すること

組合非加入の権利について

* なおわが国では、ユニオンショップ制が広く採用されていますが、これに対し、一部の業界や企業のCSR指針では、労働者の組合非加入の権利との関係が問題視される場合があります。

* ILO第87号条約(結社の自由及び団結権の保護に関する条約)第2条は、「労働者及び使用者は、事前の許可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有する」と規定し、労働者の組合加入および選択の自由を保障しています。しかし、1947年のILO総会において、労働者の組合非加入の権利(“the right not to join an organization”)の条約上の明示が否定されたことに鑑み、条約勧告適用専門家委員会(専門家委員会)は、かかる労働者の権利を保障するために協約される“Trade Union Security Clauses”(組合保障条項、労働組合の組織維持のための協約上の制度全般を指し、ユニオンショップ、クローズドショップ、エイジェンシーショップ、組合員優遇制度などを含む)を禁止するかどうか、またはこれを許容するかどうかについての判断は、各批准国の判断に委ねられると解釈しています。(Report of the Committee of Experts, 1994 General Survey, Para 100-102)

* ただし、組合保障条項を許容する場合でも、労使の自由意思に基づく交渉の結果として締結されたものでなければならず、法律によって条項が強制されるものであってはならないとされています。(1994 General Survey, Para 102-103)

* 90年代以降のグローバル化の進展とともに普及したCSR指針は、国際的に確立された規範(中核的労働基準を定めたILO基本8条約など)について、新興国・途上国では、国内法が十分に対応できていないため、たとえ国内法が対応できていない国においても、国際規範を遵守するよう、多国籍企業に求めたものです。従って、CSR指針の考え方に則れば、国内法がILO基本8条約を満たしていない場合は、企業はILO基本8条約に従うことが必要となります。

* 市場経済原理において、労働組合は、労働力の売り手である労働者と買い手である企業との「交渉上の地歩」を対等なものとするにより、労働市場における価格形成(賃金決定)の適正化を図るものであり、ユニオンショップはその実効性確保のためにきわめて重要な手段です。組合非加入の権利がもし国際的に確立された規範であるならば、ユニオンショップよりも優先されることとなりますが、国際規範とは認められていない以上、市場経済を公正・有効に機能させるための仕組みであり、かつ、日本の国内法で認められたユニオンショップのほうが優先されるべきであります。政府としても、こうした点について、業界団体などへの周知を図っていくことが重要です。

(注) 1. 2022年の第110回ILO年次総会において、中核的労働基準の分野に「安全で健康的な労働環境」が加えられ、基本条約は10となった。

2. 資料出所：金属労協「2020年政策・制度要求」

米国防務省「2021年人身取引報告書」(2021年7月)における 日本の外国人労働者問題に関する記載(抜粋)

* 外国を拠点とした人身取引犯や国内の人身取引犯は、外国人労働者を搾取するために政府が運営する技能実習制度を引き続き悪用した。技能実習制度の下での日本国内の移住労働者の強制労働が依然として報告されたにもかかわらず、または、または、技能実習制度における人身取引事案や被害者を積極的に1件も認知しなかった。技能実習制度において、政府と送り出し国との協力覚書は、借金理由に技能実習生を強要する主な要因の1つである外国に拠点を有する労働者募集機関による過剰な金銭徴収を防止する上で効果を発揮しておらず、募集を行う者と雇用主に対して政府は、虐待的な労働慣行と強制労働犯の責任を課さなかった。関係府省庁の従事者たちは、あらゆる形態の人身取引を網羅していない統一性のない非効果的な認知・照会手順に依然として頼り、その結果、当局は人身取引の被害を受けやすい人々を適切に審査し、あらゆる形態の人身取引被害者を保護することができなかった。

* 技能実習制度の下で強制労働の兆候が広がり、それが知られていたにもかかわらず、政府は、技能実習生の強制労働に関与したかと思われる者に対しては捜査、訴追、あるいは有罪判決を下さなかった。政府がこの制度内での人身取引犯被疑者の特定に消極的であったことにより、搾取的な雇用主は罰せられることなく事業を続けた。**厚生労働省労働基準局は、2020年に8124力所(2019年は9454力所)の実習の事業場を調査し、5766人の技能実習生の雇用主を労働基準法令に違反したとして捜査したと報告した。**その結果、労働基準局は2020年、36件を捜査のため送検した。これと比較し、2019年は33件を送検した。しかし、送検事案の中には労働搾取目的の人身取引犯罪があったかどうかについては政府からの報告がなかった。支援サービスを提供するNGOは、再三にわたり技能実習制度の実習の事業場内で起きている具体的な強制労働の申し立てに注意を喚起したと報告したが、政府はこれらの申し立てのほとんどを潜在的な人身取引犯罪としては積極的に捜査せず、技能実習制度内での強制労働を1件も特定しなかった。政府は、数は不明だが、複数の実習実施機関が提出した実習計画を、技能実習生への虐待や暴行の申し立てに対する行政処分として、無効にしたと報告した。しかし、政府は人身取引容疑のあるこれらの事案への刑事捜査に着手しなかった。日本の法律では技能実習生のパスポートおよび渡航書類の取り上げが禁じられているにもかかわらず、政府は法律に違反した疑いのある雇用主の捜査に全く着手しなかった。NGOは、外国人被害者を巻き込んだ強制労働の事案に対して、裁判所が、心理的威圧を裏付ける証拠ではなく虐待の物理的兆候に過度に依存するなど、極端に高い証拠基準を設定しているため、適切な法執行措置を妨げていると報告した。

* 制度を悪用して技能実習生を雇用する監理団体や子会社の経営者たちは、民事あるいは刑事責任を逃れるために破産の申し立てや経営上の変更の偽造を頻繁に行い、これにより、強制労働が技能実習の間中、罰せられることなく継続することを可能にした。雇用主の中には、技能実習生に対して行われた労働虐待への損害賠償請求の機会を減らすため、労働組合を脱退するよう実習生に圧力をかけた者もいた。このため、賠償金の支払いを受けることが、実際にはほぼ不可能であった。3年連続で当局からは、本報告書対象期間中に裁判所が命じる被害者への損害賠償の事案に関する報告はなかった。

* 政府は、2016年成立の「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(技能実習制度改革法)」の施行を継続した。技能実習制度改革法は、新規の技能実習生と雇用主が共同で作成する、生活環境、労働時間、その他の要素の概要である実習計画を、厚生労働省が認定するよう義務付けた。2020年11月から2021年1月中旬にかけて、政府は5万5754人の技能実習生の入国を認めた。しかし当局は、送り出し機関の契約と受け入れ機関の契約との一体性、あるいはこれらの契約と実習生の実習計画との一体性を確保する監督手続きを十分に実施しなかった。その結果、内容には齟齬があり、多くの実習生が強制労働を含む労働虐待を被りやすくなった。政府の暫定的なデータによると、外国人技能実習機構は、2020年に1万5318カ所の技能実習実施機関と2983カ所の監理団体の実地検査を実施した。厚生労働省認定済みの実習計画のうち、2019年に労働違反があったとして無効にしたという報告は当局からなかった(2018年は8件を無効にした)。専門家の中には、技能実習制度の雇用主と実習生の数が調査と比較して多いために、労働計画には執行力が欠如していたと述べる者もいた。厚生労働省は2021年2月、各都道府県の労働基準監督署に対して、人身取引の可能性がある事案をさらなる審査のため同省に報告するよう指示した。本報告書対象期間末時点で、労働基準監督署からそのような事例の報告があったかについて、厚生労働省からの報告はなかった。複数の市民社会団体は、外国人技能実習機構は、特に技能実習生の数が増え続けるなか、職員数の相対的な不足により、こうした大規模な事業における強制労働などの虐待の申し立てを十分に調査できていなかったと、引き続き懸念を示した。**実習生の中には、外国人技能実習機構と労働基準局は雇用主による突然の契約変更や終了に関する仲裁を求めても無反応であったと報告した者もいた。**出入国在留管理庁の職員は、ホットラインや連絡先情報を記載したオリエンテーション冊子を、入国する全ての技能実習生に配布した。

* 政府は、技能実習生送り出し国であるパングラデシュ、ブータン、ビルマ、カンボジア、インド、インドネシア、ラオス、モンゴル、パキスタン、フィリピン、スリランカ、タイ、ウズベキスタンおよびベトナムとの間で技能実習制度に関する協力覚書を維持した。協力覚書は、依然として、募集行為を規制する日本政府の主要な手段であった。しかし政府は、募集機関や送り出し機関による虐待的な

労働慣行や強制労働犯罪について、送り出し国政府に責任を課すことができなかつたことから、依然としてほぼ効力を発揮しないままであった。協力覚書は、技能実習生に高額の借金を負わせるような「過剰な金銭」を徴収することのない各国政府が認定する機関からのみ、実習生を受け入れることを確認した。しかし、こうした国の送り出し機関の中には、金銭（fees）の代わりに高額の「手数料（commissions）」を課すことで、金銭の徴収制限を回避し、かつ自国政府の認定を受けた機関もあった。ゆえに、これらの国から来日する実習生は、一旦日本に入国すると、これまで通り借金による束縛の危険にさらされた。これは特に、技能実習生の中で最多となるベトナムの技能実習生に当てはまった。日本の技能実習制度の雇用主の中には、実習生の逃亡を防止、労働力を維持する手段として、実習生に給与の一部を強制的に預金口座に振り込ませていた者もいた。法務省、外務省および厚生労働省は、送り出し国に対して、募集費用徴収違反の申し立てへの調査を要求することが可能だが、送り出し機関を処罰し、あるいはこのような行為のために送り出し機関を締め出す決定は、送り出し国の当局の裁量に委ねられた。法務省、外務省および厚生労働省は、本報告書対象期間中に、79の送り出し機関による不正行為が捜査の対象となつたと送り出し国に対して報告した。

*政府は、人材不足で知られている建設、造船、その他10産業分野の人材の補充を5年間可能とする2018年導入の「特定技能」ビザ制度を引き続き実施し、2020年には1万5663人の外国人労働者を入国させた。2020年に同制度内での強制労働の報告はなかったが、専門家は、同制度は、技能実習制度に備わる脆弱性と同様、強制労働を含む労働者の虐待への脆弱性を高め、監督措置が同じく欠けているとの懸念を引き続き示した。報告によると、同制度は、既に技能実習生である適格者は、現在の自分ビザを新設のビザへと切り替えることができ、日本での滞在期間の延長や同産業部門内での転職を可能にした。日本の法律によりまた、管轄目的の人材あつせん機関や個人が、免許要件のない「登録支援機関」となり、労働者を募集するブローカーと雇用主との間を有料で仲介することが可能となった。専門家は、このような業務料は、この制度下で入国する移住労働者に対して、借金による強要への危険性を生み出す可能性があると報告した。本制度下で政府は、悪意のあるブローカーと募集機関を一掃するため、情報共有の枠組みを提供した13カ国政府との協力覚書を維持した。

*強制労働の事案は、政府が運営する技能実習制度において引き続き起きている。この制度は本来、外国人労働者の基本的な専門的技術を育成することを目的としていたが、事実上の臨時労働者事業となった。送り出し国と日本との間で過剰な金銭徴収の慣行を抑制することを目的とした二国間合意があるにもかかわらず、バングラデシュ、ブータン、ビルマ、カンボジア、中国、インド、インドネシア、ラオス、モンゴル、パキスタン、フィリピン、タイ、トルクメニスタン、ウズベキスタン、ベトナムからの技能実習生は、漁業、食品加工業、貝類養殖業、造船

業、建設業、繊維生産業や、電子部品、自動車、その他の大型機械の製造業で職を得るために、数千ドルの過大な労働者負担金、保証金や不明瞭な「手数料」を母国の送り出し機関に支払っている。技能実習制度の雇用主は、明記された技能実習制度の本来の目的に反して、多くの実習生を技能の教授や育成が実施されない仕事に従事させている。事前に合意した職務と一致しない仕事に就かされている技能実習生もいる。これらの労働者の中には、移動と通信の自由を制限され、パスポートとその他個人的な法的文書を没収され、強制送還や家族への危害といった脅しを受け、身体的暴力、劣悪な生活環境、賃金差押え、強制労働を示唆するようなど他の状態に置かれた者もいた。技能実習生に「処罰合意」への署名を義務付け、労働契約を履行できない場合、何千ドルもの違約金を科す送り出し機関もあった。報告によると、契約を結んだ技能実習の仕事を辞めた実習生は、在留資格外となり、その後、性的搾取目的の人身取引や強制労働の被害者になる者もいる。元技能実習生を含む、特定技能ビザ制度下の外国人労働者の一部は、人身取引の危険性にさらされている可能性がある。あるNGOは、日本でこのビザ制度の下で働く移住労働者の90%超が、2019年以前に脆弱な産業分野で働いていた元技能実習生であったと述べた。

資料出所：在日米国大使館

安全保障貿易管理

(1) 安全保障貿易管理の必要性

我が国を含む先進国が保有する高度な貨物や技術が、大量破壊兵器等¹の開発等を行っているような国家やテロリストに渡ること、また通常兵器を過剰に蓄積されることなどの国際的な脅威を未然に防ぐために、安全保障貿易管理が必要になります。



仮にこのような取引に自社が巻き込まれ報道等がなされれば、国内外からの批判といったことに加え、組織イメージの悪化等により業績が落ち込み、企業の存続に関わる可能性もあります。そうしたリスク回避の観点からも、安全保障貿易管理は不可欠と言えます。

(2) 安全保障貿易管理の目的

我が国を含む国際的な平和及び安全を維持すること、並びに懸念取引等に自社が巻き込まれるリスクを回避することが目的です。



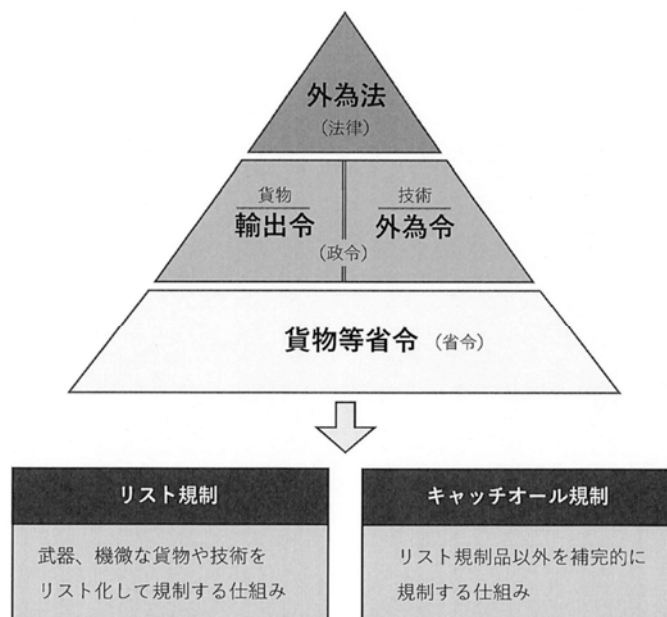
(3) 手段 [国際的な枠組み]

武器や軍事転用可能な貨物や技術が、我が国を含む国際的な平和、及び安全を脅かすおそれのある国家やテロリスト等、懸念活動を行うおそれのある者に渡ることを防ぐため、先進国を中心とした国際的な枠組(国際輸出管理レジーム)を作り、安全保障貿易管理を推進しています。



国際輸出管理レジームの概要 (2021年3月時点)

	大量破壊兵器関連			通常兵器関連
	核兵器	生物・化学兵器	ミサイル	
国際輸出管理レジーム	NSG 〔原子力供給国グループ〕	AG 〔オーストラリア・グループ〕	MTCR 〔ミサイル技術管理レジーム〕	WA 〔ワッセナー・アレジメント〕
発足年	1978年	1985年	1987年	1996年
参加国・機関	48か国	42か国及びEU	35か国	42か国



資料出所：経済産業省

グローバル枠組み協定の事例

ミズノ株式会社 インダストリアル・グローバルユニオン U Aゼンセン ミズノユニオン グローバル枠組み協定

企業の活動の中には、利益を追求するだけではなく善良な企業市民として、社会に貢献する活動が含まれる。企業の健全な発展のためには、その活動を担う労働者が適切な労働基準を享受することが不可欠である。

ミズノ株式会社とインダストリアル・グローバルユニオン、U Aゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）及びミズノユニオンは、それぞれの団体を本協定の正当な締結団体として認知し、本協定を履行することを誓う。

第1条：目的

本協定の目的は、ミズノ株式会社とインダストリアル・グローバルユニオン及び関係組合間で、グローバルな関係を構築し、ミズノ株式会社及び関係企業において良好な労使関係を推進し、そして紛争の解決・削減のメカニズムを整備することにある。

第2条：労働者の権利

本協定の締結者は国際的労働基準を認め、可能な範囲で確実に適用されるよう協力する。本協定の締結者は、国連世界人権宣言、現行のILO条約、OECD多国籍企業行動指針で謳われている人権・基本的労働組合権保護、国際労働基準の重要性を認識する。本協定の締結者は、ミズノ株式会社及び関連企業において、特に以下のILOの中核的8条約の適切な実施に共同で責任を負う。

第87号：結社の自由及び団結権の保護に関する条約

第98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

第29号：強制労働に関する条約

第105号：強制労働の廃止に関する条約

第138号：就業が認められるための最低年齢に関する条約

第182号：最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約

第100号：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

第111号：雇用及び職業についての差別待遇に関する条約

前述のILO第87号条約、98号条約の原則に則り、ミズノ株式会社は従業員が労働組合を結成・加入する権利を尊重し、労働組合に加入する、留まる、脱退するという選択について中立性を保つ。ミズノ株式会社は、OEM取引の透明性を確保するため、またすべての利害関係者に誠実に向き合うために、別添1のミズノCSR調達行動規範を実施する。

第3条：対話

本協定の締結者は、ミズノ株式会社、U Aゼンセン、ミズノユニオン、インダストリアル・グローバルユニオンの代表者からなる合同労使関係委員会を設置する。同委員会は合意があれば開催するが、いかなる場合もグローバルレベルでさまざまな本協定に関連した事項を協議するため、少なくとも年に一度は開催する。この会合が開催できない場合、少なくともミズノ株式会社、U Aゼンセン、ミズノユニオンは前述の目的のための会合を開き、その報告書をインダストリアル・グローバルユニオンに提出する。

ミズノ株式会社は、現地の言語に翻訳された第2条に規定するミズノCSR調達行動規範を可能な範囲内で労働者、経営者、サプライヤー、下請け業者まで周知する。ミズノ株式会社を含む本協定の締結者は、それぞれ費用負担のうえ共同でさらにミズノCSR調達行動規範の内容に関する教育及びトレーニングを行うことができる。

ミズノ株式会社は、インダストリアル・グローバルユニオンおよび加盟する現地・全国・地域労働組合に、ミズノ株式会社のサプライヤーと工場への物理的なアクセスを与えることについて、最善の努力をする。アクセスは、本協定の締結者が必要と考えるメカニズムに基づいて認められる。ミズノ株式会社のサプライヤーの敷地への労働組合のアクセスは、ミズノ株式会社のサプライヤーの事前の承諾が条件であることを本協定の締結者は認識し、同意する。よって、本協定の締結者は

インダストリアル・グローバルユニオンまたはその加盟組合がミズノ株式会社のサプライヤーの敷地において労働者と面会を希望する場合、インダストリアル・グローバルユニオンまたは加盟組合はミズノ株式会社に確認し、サプライヤーより必要な同意を得ることを合意する。

第4条：紛争解決の仕組み

本協定の条項に対する苦情あるいは不履行があった場合、原則的に以下の手続きが適用される。

- a) まず、苦情は当該地域の現地経営者に付託される。
- b) 問題が現地で解決できない場合、適切な全国レベルの組合に付託される。組合は現地法人にその問題を提起する。
- c) それでも問題が解決できない場合、インダストリアル・グローバルユニオン、UAゼンセン、あるいはミズノユニオンは、現地苦情申立者および／または適切な全国レベルの組合に対してアドバイスし、ミズノ株式会社は当該現地法人にアドバイスする。
- d) 本協定の締結者は、問題を早期に解決するために可能な場合には、第7条に規定する仲裁条項を準用してもよい。

第5条：期間

本協定は締結日より1年間有効とし、締結者のいずれかが他の締結者に対し、三か月前までに書面で知らせない限り、さらに1年間は有効となる。爾後も同様とする。

第6条：通知

本協定に基づき一方当事者より他方当事者に対して与えられるすべての通知は、書面によるものとし、以下のとおり本協定の各当事者宛に与えられ又はなされる。

ミズノ株式会社宛

(日本国大阪府大阪市住之江区南港北1丁目12番35号 ミズノ株式会社法務部法務・CSR課)
インダストリアル・グローバルユニオン宛

(54 bis, route des Acacias 1227 Geneva, SWITZERLAND)

UAゼンセン宛 (日本国東京都千代田区九段南4丁目8号16号)

ミズノユニオン宛 (日本国大阪府大阪市住之江区南港北1丁目12番35号)

上記のとおり行われたいかなる通知も、その投函後(7)日に受領され、発効するものとみなされるものとする。電報、ファックス、電信又は電子メールによって送付されたいかなる通知も、後に書留航空便が送付されることを条件に、発送(7)日後に有効な通知とみなされるものとする。

第7条：仲裁

本協定から、本協定に関して若しくは関連して当事者間に生じるすべての紛争、論争又は意見の相違は、仲裁により最終的に解決されるものとする。インダストリアル・グローバルユニオンが被申立人の場合、仲裁は、スイスにおいてスイス会議所仲裁機関のスイス国際仲裁規則(同規則に従って仲裁申立書が提出された日において施行されているもの)に従い行われるものとし、UAゼンセン、ミズノユニオン、あるいはミズノ株式会社がかかる仲裁における被申立人の場合、仲裁は日本国において日本商事仲裁協会によりその仲裁規則に従い行われるものとする。当該仲裁において仲裁人によって下された仲裁判断は、最終的なものであり、且つ当事者を拘束するものとする。

第8条：秘密保持

いかなる本協定の当事者が、本協定に関連して当該当事者により提供されるいかなる内容の秘密を明示する場合も、他の本協定の各当事者は、いかなる第三者からも当該内容を極秘に保持するものとする。但し、唯一の例外は、法律、規則若しくは政府の命令又は必要な権限を有するその他の組織により強制される開示であり、また、かかる開示は本条の違反を構成するとはみなされない。なお、本協定の当事者のこの義務は、本協定の終了後も効力を継続するものとする。

2020年10月1日	ミズノ株式会社 代表取締役社長	水野 明 人
	インダストリアル・グローバルユニオン 書記長	ヴァルター・サンチェス
	ミズノユニオン 中央執行委員長	石川 要 一
	UAゼンセン 会長	松浦 昭彦

以 上

ヨーロッパを中心とした法制化の動き

国名	英国	フランス	オランダ	ドイツ
施策名	現代奴隷法	企業注意義務法	児童労働注意義務法	サプライチェーン・デューディリジェンス法
施行日	2015年7月31日	2017年3月27日	未定（2019年10月24日公布）	2023年1月1日予定 （2021年6月25日成立）
対象	英国で事業の全てまたは一部を行い、商品・サービスを提供し、かつ年間売上高（注1）が3,600万ポンド（注2）以上の企業・営利団体（設立場所は問わない）	2連続会計年度終了時にフランス国内の本社および直接、間接の子会社で5,000人以上の従業員を雇用している企業、またはフランス国内外の直接、間接の子会社で合計1万人以上の従業員を雇用している企業	オランダ市場に製品・サービスを提供・販売する企業	ドイツを本拠（事業活動のみならず、経営の意思決定が行われることを含む）とし、2023年1月施行時はドイツ国内の従業員が3,000人以上、2024年1月からは1,000人以上の企業
措置内容	奴隷労働や人身取引がないことを確実にするための対応に関する毎年の声明公表を義務付け	親会社が海外子会社やサプライチェーン上で及ぼす人権・環境に対する悪影響についての注意義務に関する計画書の作成・実施・有効性評価・開示を義務付け	サプライチェーン上における児童労働の問題を特定し、防止するためのデューディリジェンスを行ったことを示す声明書の提出を義務付け	間接的な取引先も含め自社のサプライチェーンに関する国内外の全企業が人権・環境をリスクにさらされないようデューディリジェンスと人権報告書の作成・公表などを義務付け

注1：子会社を含む全世界の年間売上高で、業者間割引や各種税を控除した金額。

注2：3,600万ポンド=約59億4,000万円。

出所：各国法制内容を基にジェトロ作成

2022年発表 EU「企業の持続可能性デューディリジェンスに関する指令案」

* 持続可能性デューディリジェンスの義務化の対象

EU域内で設立された企業：

- (a) 全世界での年間純売上高が1億5,000万ユーロ以上、かつ年間平均従業員数が500人以上の企業。
- (b) 全世界での年間純売上高が4,000万ユーロ以上、かつ人権・環境の観点からハイリスクと指定された繊維、農林水産、鉱業などの分野の売上高が年間純売上高の50%以上を占め、さらに年間平均従業員数が250人以上の企業。

EU域外で設立された企業：域内での売上高が(a)または(b)の年間純売上高の基準を満たす企業。

* EU企業約1万3,000社(全EU企業の1%程度)と域外企業約4,000社が対象となる見込み。

* デューディリジェンスの対象

自社、子会社、それらのバリューチェーン(直接・間接の継続的なビジネス関係を持つ取引先)。

* デューディリジェンスで求められる行動

- (1) 企業方針にデュー・ディリジェンス方針を取り込み、
- (2) 実際の、あるいは潜在的な人権・環境への悪影響を特定し、
- (3) 潜在的な悪影響に関しては、予防行動計画を策定・実施し、
- (4) 実際に悪影響が発生した場合には、被害者への金銭的補償の提供を含めた是正措置計画を策定・実施し、(2)(3)ともに取引先に対し、各計画への順守に関する契約上の保証を求めるとともに、順守状況を監督し、順守されない場合には取引先との契約関係の停止などの措置を講じること。また、
- (5) 被害者や市民団体に開かれた苦情申立制度を設置し、
- (6) 自社、子会社、取引先の企業活動と上記の対応策の評価を少なくとも12カ月ごとに実施し、
- (7) デューディリジェンスの内容を公表すること。

(注) 1. EU加盟国は国内法制化を義務付けられ、法制化されない場合、EU指令が直接適用される。

2. 資料出所：駐日EU代表部、ジェトロ資料より作成。

