



国際人権・労働基準の尊重に向けた 企業内専門人材育成 プログラム

シラバス

第3回

ステークホルダー エンゲージメント

第3回の目標

ステークホルダーエンゲージメントの基礎と実践を理解し、労働者代表・労働組合との労使対話の重要性を知る。その基礎である結社の自由、団結権、団体交渉権を意識する。

事前課題

- 第2回の内容を全体的に振り返り(ディスカッション含む)、その上で再度国連ビジネスと人権に関する指導原則を読んでいただき、講義の内容と合致する該当箇所を確認
- 自社の人権方針、行動規範、サプライヤー行動規範、救済メカニズムなどについて(もしなければ他社のものでも可)、改善点等をまとめる

※プログラム中、企業が特定されない形で紹介&フィードバック

アジェンダ

- 0. はじめに: 前回のおさらい 02
- 1. セッション1: (導入) ステークホルダーエンゲージメントについて 03
- 2. セッション2: 人権デューディリジェンスにおける労働組合とのエンゲージメント 09
- 3. セッション3: グループディスカッション: ステークホルダーエンゲージメントに関する事例課題 24

講義内容

0.はじめに：前回のおさらい

毎回講義の最初に、参加者に対し、本プログラムのゴール(目標)と基本ルールを確認します。これにより、本プログラムに参加する意義を再確認し、講義への積極的な参加を促すことができます。

本プログラムにおけるゴール(目標)(毎回確認)

- ◆ 経営目線で、グローバルな視点を持ち、人権を事業に取り入れるためのキーパーソンになる
 - ◆ 国際人権/労働基準と人権デューディリジェンスの全体像について理解し、社内啓発を行えるようになる
 - ◆ ビジネスと人権に関する最新情報を把握するための情報探索能力を身につける
 - ◆ 自社オペレーションにおいて具体的な人権課題を特定できるようになる
 - ◆ サステナビリティに関する社内外のコミュニケーションにおいて、自社の立場を説明できるようになる
-

本プログラムの基本ルール

- ◆ 参加者は共に学ぶ仲間であり、間違っても大丈夫なので自由に遠慮なく発言をする
 - ◆ 所属先企業としてではなく個人としての発言を心がける
 - ◆ チャタムハウスルールを適用(学んだことについては自由に引用・公開いただきつつ、情報の発信者や参加者の所属については秘匿情報として扱う)
 - ◆ お互いの発表の時は自社に置き換えてみるなど、異なる意見も学びの材料、前向きに聞く
-

また、参加者から前回の感想や質問を聞いたり、事後アンケートの結果を共有したりするなどして、前回の講義の振り返りをします。

1. セッション1：(導入)

ステークホルダーエンゲージメントについて

所要時間	20～30分
獲得目標	このセッションは、ステークホルダーエンゲージメントについての導入的な講義となります。指導原則を踏まえ、ステークホルダーエンゲージメントの実践における課題と向き合いつつ、その意義や重要性を正しく理解することが目標です。本プログラムでは、労働組合とのエンゲージメントに焦点を当てます。
方法及び手順	指導原則や、ILO 多国籍企業宣言といった国際文書においてステークホルダーエンゲージメントがどのように定義され、どのような意義を持つものと説明されているか確認します。また労働者の人権に関するエンゲージメントを深掘りするため、労働組合からスピーカーを招いて講演を行います。

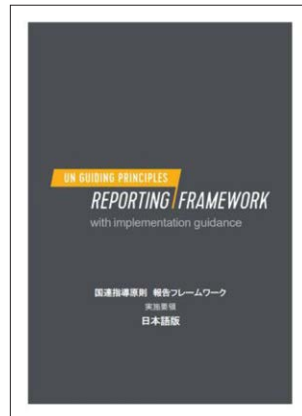
(1)ステークホルダーエンゲージメントの課題

指導原則では、人権デューディリジェンスのすべてのプロセスにおける継続的、実効的なステークホルダーエンゲージメントの重要性が繰り返し述べられています。企業担当者がこれを実践するにあたっては、以下のような課題が考えられます。

- ◆ 潜在的に影響を受ける人たちが誰であるかわからない
- ◆ 企業の利益と全く反対の考えを持っており、対話をするにあたって障壁がある
- ◆ ステークホルダーの窓口を知らず、どこにコンタクトをとればよいかわからない
- ◆ ステークホルダーエンゲージメントを実践する人的・経済的リソースが不足している
- ◆ 対話の席につくこと自体で何らかのコミットメントをしなければならないため躊躇してしまう
- ◆ ステークホルダーが述べたことについての事実確認が困難
- ◆ ステークホルダーが抱えるリスクを転嫁されるおそれ
- ◆ ステークホルダーに対してした約束は必ず実施しなければならないため、柔軟なアイデアを出しづらく、対話をためらってしまう

以上のような悩みを持っている企業担当者は少なくないと考えられます。今回のプログラムでは、このような課題を共有しつつ、これらの解決策も模索していくことが目標となります。

(2) ステークホルダー／ステークホルダーエンゲージメントの定義



出典:「国連指導原則報告フレームワーク 実施要領 日本語版」

●ステークホルダー / Stakeholder

指導原則の報告フレームワークによると、ステークホルダーとは、「企業の行動と意思決定に影響を及ぼす、またはこれによって影響を受ける人もしくは組織を指す」と定義されています^{*1}。詳細はプログラム第1回セッション2を参照します。

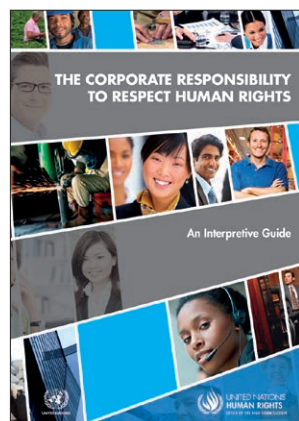
●ステークホルダーエンゲージメント / Stakeholder Engagement

ステークホルダーエンゲージメントとは、「企業とそのステークホルダーの間で行われる継続的な相互の働きかけと対話のプロセス」と定義されています。また、このようなプロセスには両者の間の協働的なアプローチも含まれます。冒頭で挙げた課題のうち、ステークホルダーが敵対的な立場にあるという点については、ステークホルダーと目的を共有し、協働的なアプローチをとることも意識する必要があります。

指導原則18によれば、「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、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上で、ステークホルダーと直接協議を行い、これ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」とされています。そのような協議が可能ではない場合であっても、企業は、「市民社会組織の人々や人権活動家などを含む、信頼できる独立した専門家との協議など、適切な代替策を考えるべき」とされています。

*1 「国連指導原則 報告フレームワーク実施要領 日本語版」p.111

(3) OHCHR 指導原則解釈ガイドにおけるステークホルダーエンゲージメント



出典：国連人権高等弁務官事務所「人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-」

国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)の指導原則解釈ガイドも、国連ビジネスと人権に関する指導原則を解釈するための重要な文書となります。ここでも、ステークホルダーエンゲージメントについての意義が、以下のとおり記載されています^{*2}。

潜在的に影響を受ける集団その他の関係ステークホルダーとのエンゲージメント

潜在的に影響を受ける集団その他の関係ステークホルダーとのエンゲージメントは、企業の事業活動に関するこれらの人々の考え方や懸念について、またこれらの事業活動の人権への関連について、重要な見識を提供する。**効果的なエンゲージメント**は、ステークホルダーの**見解や尊厳、福祉そして人権**を企業が真剣に考えていることを示すためにも役立つ。これは、**信頼を構築し、不必要な苦情処理や争いを回避して、合意された持続可能なやり方**で影響に取り組む方法を見つけやすくするために役に立つ。

潜在的な影響を受けるステークホルダーとの協議は、**特別な配慮**が必要となる場合がある。ステークホルダーが企業の代表者と率直に話をする上で直面する障害－言語、文化、性別など－への注意が必要である。文化的な相違や、力の不均衡が存在すると思われる場合には、それらへの配慮が要求される。

個人や集団によっては、これらの者に**手を差し伸べるための目的を絞った取り組み**がなされない限り、協議のプロセスから排除されるというリスクにさらされるおそれがある。ステークホルダー集団の間には、特定の影響の相対的な重要性に関して異なる見解が存在しているかもしれない。企業とステークホルダーの間に長年にわたる不信感が存在している場合は、エンゲージメントのプロセスを進めていくためには、**中立的な信頼のおける人**が必要となるかもしれない。

脆弱な立場にある人々はそもそも障壁があり、声を上げられない状況にある可能性があります。そのような人々に手を差し伸べるための目的を絞った取組として、その障壁を取り除き、まずは対話の機会を設定するなどが必要となります。

^{*2} 国連人権高等弁務官事務所(国際民商事法センター訳)「人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-」
(https://www.icclcr.or.jp/human_rights/)

(4) CHRBでのステークホルダーエンゲージメントについての言及

Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) では、2017年より企業の人権に関する取組を公開情報に基づいて評価し、評価結果を公表しています。ステークホルダーエンゲージメントに関する言及のある評価基準は下表のとおりです。

CHRBでのステークホルダーエンゲージメントについての言及

評価テーマ	具体的項目	項目の説明	スコア
A. ガバナンスと政策へのコミットメント	A.1.5 人権擁護者の権利尊重へのコミットメント	・事業活動場所で安全かつ市民社会の活動できる環境を作るため、 人権擁護者 の活動支援を地域レベル、国レベルで約束	地域、国、 国際的なレベル で、 シビックエンゲージメント と人権のための安全で実現可能な環境を作るため、人権擁護者と協働することを約束する(スコア2)
B. 人権尊重の定着と人権デューデリジェンスの実施	B.1.8 影響を受けるステークホルダーとの関わり	・ ステークホルダーとの定期的なエンゲージメントを実施 ・影響を受けるステークホルダーを特定し、彼らの正当な代表者と人権問題についての定期的な対話の実施 ・十分な情報に基づいたエンゲージメントを促進するため、 利用しやすい形式や言語 を用いてステイクホルダーに有意義な情報を提供	人権に影響を受けた、または影響を受ける可能性のある ステークホルダーとのエンゲージメント事例 を、少なくとも2つ提示する(スコア1)
C. 苦情処理メカニズムと救済へのアクセス	C.3 利用者が苦情処理メカニズムの設計と実施に関与	苦情処理メカニズムの 設計、実施、パフォーマンス、改善 についての、潜在的または実際の利用者の関わり サプライヤーが独自の苦情メカニズムの仕組みの構築を期待する場合、苦情メカニズムの設計、実施、パフォーマンスについて、潜在的または実際の 利用者と協議する	苦情処理メカニズムの設計と実施について、潜在的または実際の利用者の 関わりを説明 し、利用者との関わり 事例 を少なくとも2つ提示する(スコア1)
その他のEngagementが関わる項目の例	B.1.7 Engaging and terminating business relationships B.2.1 Identifying human rights risks and impacts B.2.2 Assessing human rights risks and impacts B.2.3 Integrating and acting on human rights risks and impact assessments B.2.4 Tracking the effectiveness of actions to respond to human rights risks and impacts B.2.5 Communicating on human rights impacts	C.3 Users are involved in the design and performance of the mechanism(s) C.5 Prohibition of retaliation for raising complaints or concerns E.2 The company has investigated and taken appropriate action E.3 The company has engaged with affected stakeholders to provide for or cooperate in remedy(ies)	

出典:「『国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム 第三回』GCNJ & ILO 駐日事務所 共同企画 2023年12月13日」資料 p.12

たとえばBの「人権尊重の定着と人権デューデリジェンスの実施」の項目では、単にステークホルダーエンゲージメントをしているだけでは不十分で、定期的なエンゲージメントで、かつ利用しやすい形式や言語を用いて有意義な情報を提供することが必要とされています。そして、ステークホルダーエンゲージメント事例を最低2つ挙げる必要があるとされています。

(5) ILO 多国籍企業宣言におけるエンゲージメント

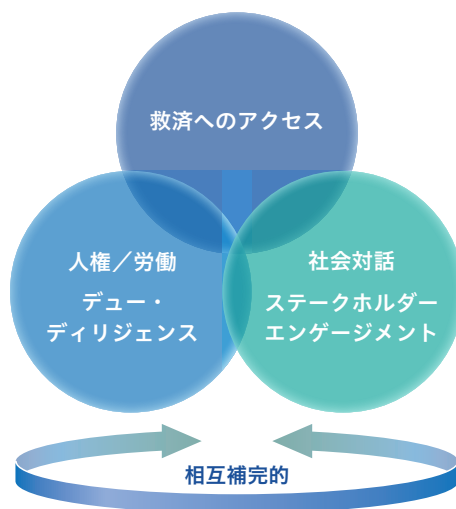


出典: ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」

ILO 多国籍企業宣言において、ステークホルダーエンゲージメントについて下記のように述べられています。

- ◆ **第10項 (d)** 多国籍企業を含む企業は、…詳細な調査(**デューディリジェンス**)を実施すべきである。
- ◆ **第10項 (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。
- ◆ **第11項** 多国籍企業は、事業活動を行う国において確立した**一般政策目標を十分考慮**すべきである。その活動は、当該国における国内法令に合致し、**当該国の開発の優先度、社会的目標及び国家構造と調和**を保つべきである。この趣旨で、多国籍企業、政府、そして適当な場合には、**国内の関係のある使用者及び労働者の団体との間で協議**がなされるべきである。

労働の場面におけるステークホルダーエンゲージメントは、結社の自由や団結権の重要性に留意する必要があります。これは、労働条件が労使対等な立場による対話によって形成されることが民主主義に根差しており、労働者と使用者との関係においては、結社の自由と団体交渉権が確保されていなければ、両者が対等の立場で協議を行うことが難しいためです。



出典:「『国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム 第三回』GCNJ & ILO 駐日事務所 共同企画 2023年12月13日」資料 p.14

上記の図のとおり、人権デューディリジェンスとステークホルダーエンゲージメントは、相互補完的な関係があります。人権デューディリジェンスのプロセスのみでは、特定の人権リスクを把握することが困難な場合もあります。仮に当該人権リスクを把握したとしても、リスクの優先性やリスクの予防・是正・救済について十分な材料がないまま判断されることにより、ライツホルダーの目線からはそれだ判断が生じる可能性があります。人権デューディリジェンスの一環で生じる負の影響（監査疲弊など）もステークホルダーエンゲージメントを通じて明らかになることがあります。人権デューディリジェンスを補完するため、ステークホルダーエンゲージメントを継続的に行い、得た情報をもとにさらに人権デューディリジェンスを効果的に行うという環境をつくることが重要です。

(6) 外部 NGO との協力の例(子供服企画製造販売)

実際のステークホルダーエンゲージメントの事例を紹介します。この事例では、子供服を製造する会社が、外部の人権団体から、ミャンマーでの製造工程において労働問題の指摘を受けました。その会社は、自社単独での対応は困難であるとの認識の下、サプライチェーン上の商社にアプローチして協力・協働を求めました。また、現地のことをよく知る他の外部 NGO と協力して、現地調査を実施し、同 NGO と協働して第三者委員会を立ち上げその対応を公開しました^{*3}。

人権団体の指摘	ミャンマーにある協力工場での違法長時間労働、低賃金、不十分な労働安全衛生、女性労働者への保護体制の不備、救済システムの不備等
デューディリジェンス	サプライチェーン上の繊維商社を通じた関係把握、現地調査（労働者のインタビュー）を外部 NGO と協力して実施、第三者委員会を立ち上げ対応を公開
救済	日本の外国人労働者の就労実態調査と継続的モニタリング、苦情処理のためのスマホアプリを 170 サプライヤーに導入
インセンティブ	安全で品質の高い商品と一緒に作っていくという価値観を共有し、取組みに応じて発注量を確保・維持、長期的で健全な取引関係を構築

*3 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.63-64

2. セッション2：人権デューディリジェンスにおける労働組合とのエンゲージメント

所要時間	60分
獲得目標	このセッションでは、企業にとって重要なステークホルダーの一つである労働組合の立場から、人権デューディリジェンスにおける取組や関わり方について学びます。労働組合が人権デューディリジェンスにどのように取り組んでいるのかを知ることにより、ステークホルダーエンゲージメントを実施し、また協働的アプローチによる取組を促進できるようにすることが目標です。
方法及び手順	第一期のプログラムでは、産業別労働組合である全日本金属産業労働組合協議会(JCM)からゲストスピーカーを迎え*4、「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」と題して講義をしていただきました。ステークホルダーとしての立場から、人権デューディリジェンスにおいてどのような点をチェックしており、また人権デューディリジェンスのプロセスにおいてどのような取組により関わるかという観点からお話いただき、質疑応答にて労働組合とのエンゲージメントの意義を再確認しました。以下は、講演からポイントをピックアップしたものです。

(1) 人権デューディリジェンスに対する労働組合の取組 - 金属労協の例

●金属労協/JCMとは

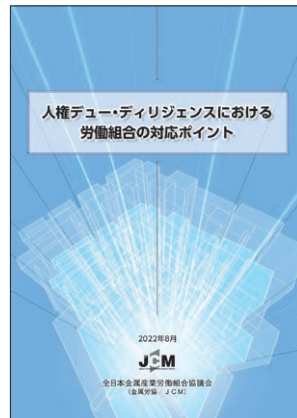
全日本金属産業労働組合協議会/Japan Council of Metalworkers' Unions (金属労協/JCM)とは、日本の金属産業の労働組合が結集する組織です。1964年にIMF-JC(国際金属労連・日本協議会)として発足し、現在のインダストリアル・グローバルユニオンに加盟しました。金属労協は、自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線の5つの産業別労働組合で構成されています。

●これまでの人権デューディリジェンスに対する取組

時期	取組内容
2021年9月	第60回大会で人権デューディリジェンスに取り組むことを決定
2021年12月	「2022年闘争方針」への盛り込み
2022年4～6月	政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」作成にあたり、経済産業省、政党、議連に要請
2022年8月	政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(案)に対するパブコメ対応
2022年9月	第61回大会で「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」*5を報告
2022年12月	「2023年闘争方針」への盛り込み
2023年4月	人権デューディリジェンスに関する国際産業政策を確認
2023年7月～	政府に対する政策要請

*4 全日本金属産業労働組合協議会(JCM)の事務局次長・国際局長を務める平川秀行氏(肩書当時)

*5 全日本金属産業労働組合協議会「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」
(<https://www.jcmetal.jp/files/due-diligence-point.pdf>)



出典:全日本金属産業労働組合協議会「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」

金属労協が所属する国際産別労組インダストリアル・グローバルユニオンには、アジアを含め世界各国の労働組合が加盟しています。特にアジアにおける日系企業による人権侵害が発生した場合には、金属労協に対し相談や対応要請があり、それに対応してきたという歴史があります。また、既に人権デューディリジェンスが法制化されている国の労働組合を中心に、特に発展途上国の組合に対し、人権デューディリジェンスというツールについての周知を行ってきました。そこで、日本においても人権侵害を撲滅し、企業の持続的な成長を確保するための人権デューディリジェンスについて、金属労協の方から先に取組を行う必要があると考え、2021年の第60回大会で決定を行いました。

政府による「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」策定過程においても、省庁等への要請やパブコメ対応等の活動をしてきました。また、労働組合が使用者である企業と協議・交渉するにあたって参照できる資料として「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」を作成しました。

このような取組は、労働組合による闘争方針にも盛り込まれており、2023年4月の闘争方針には、人権デューディリジェンスのプロセスにおける労働組合の参画や関連する政策要求等も記載されています^{*6}。

^{*6} 全日本金属産業労働組合協議会「2023年闘争の推進」(<https://www.jcmetal.jp/files/e7ea9a928b601ea2dae7e3aa4fb218bc.pdf>) p.20

●「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に対する金属労協の主な主張

金属労協は、政府のガイドラインに関し、以下の点が不十分であると考えています。

1. 労働組合の関与

- ◆ 従業員は、事業活動の担い手であるにもかかわらず、従業員・労働組合は、ステークホルダーの一部としてしか扱われていない。
- ◆ **ガイドライン**の脚注にILO 多国籍企業宣言に対する言及があるが、これを本文に記載すべき。

2. 現地の労働法など国内法が、国際基準の要求水準を満たしていない場合の対応

- ◆ 指導原則11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」とされている。
ガイドラインにおいても、国際的に認められた人権は、国内法よりも優先されることについて記載すべき。
- ◆ 「適切に保護されていない場合」の対応については、脚注に「国連指導原則23参照」と記載されているが、本文において、具体的に記載すべき。

3. 人権侵害が行われている場合の対応

- ◆ 「取引先」、「取引停止」、「国家等の関与」、「紛争地域」などについて、人権侵害が行われている場合の具体的な対応策が、指導原則に則ったものとなっておらず、取り組みのブレーキになりかねない。様々な配慮は当然なされるべきだが、同時に少なくとも指導原則(19解説)に示されている下記を踏まえた記載を行うべき。
- ▶ (負の)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。
- ▶ 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。

●人権デューディリジェンスに関する闘争方針(「2024年闘争の推進」)の記載

人権デューディリジェンスプロセスへの 労働組合の参画

- ◆ 企業に対し**人権デューディリジェンスの内容と実施の必要性について情報提供し、迅速な取組を促す。**
- ◆ 人権デューディリジェンスを実施するための**プロセスの設計段階・整備段階から参画する。**
- ◆ **プロセスに参画し、情報提供・意見反映を行う。**

人権デューディリジェンスに関する政策要求

- ◆ ガイドラインの改善を求める
- ◆ ガイドラインの実効性の検証と、実効性に疑義がある場合の**義務化・法制化の検討**を求める。
- ◆ 人権デューディリジェンスの周知徹底や**制度設計・整備・実施を行うにあたっての種々の支援**を求める。
- ◆ **ILO 中核的労働基準**の中で**111号**(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)、**155号**(職業上の安全及び健康に関する条約)について、**早期の批准**を求める。

●国際労働運動における議論状況

国際労働運動における人権デューディリジェンスに関する議論状況について、金属労協の加盟している国際産別労組インダストリアルの方針では、企業の自主的な取組を求めても限界があるため、世界中の労働組合に対し、法制化・義務化をするよう各国政府に要請をしていくべきと述べられています。

また、国際会議で述べられた意見として、以下の点が挙げられます。

- ◆ 人権デューディリジェンスは組織化の強力なツール。これを梃に多国籍企業に対抗できる組合の力を構築する。
- ◆ 日本企業では組合つぶしが行われている。人権デューディリジェンスを使ってサプライチェーンの人権を守るべきである。
- ◆ 日本以外の国でもしっかり実施してもらいたい。
- ◆ ジェンダー平等についても人権デューディリジェンスは活用できる。女性に対する差別は人権侵害である。

(2) 実際の労使紛争事例から学ぶ

日本の親会社 (A社)	・日本に本社を構える自動車ゴム部品を製造・販売する企業 ※複数の日系自動車メーカー・部品会社と取引 ・従業員数は約500人で労働組合はない
タイ現地法人 (B社)	・A社の子会社で、タイの工業団地内に所在 ・主要な納入先は日系自動車メーカーC社 ・従業員数は約1,200人で、そのうち約100人の労働者を現地産業別組合が組織化 ・過去にも労使紛争が発生し、インダストリアルウェブサイトの記事掲載
発生事象 (2022年11月上旬頃)	・B社が5名の労働者を解雇 ・現地産業別組合の見解: 現地産業別組合に加入している労働者が団体交渉の要求準備をしていたところ、それに気づいたB社が労働者のリーダーを解雇した

近年、サプライヤーにおける労使紛争について、人権デューディリジェンスをきっかけにサプライチェーン上の人権侵害の問題の解決を図ることができることについて、特に発展途上国の組合に対し周知する取組がなされています。その結果、グローバルなネガティブキャンペーンや、不買運動といった取組も視野にいれ、サプライチェーンの下流に位置するブランドホルダーにアプローチしていく例が増えています。

上記の事例の紛争発生後の時系列は以下のとおりです。

2022年11月下旬	・現地産業別組合が、オーストラリアで開催された第5回ITUC世界大会で本件について言及 ・現地産業別組合が、自身のWEBサイトでC社を含めたB社の納入先に介入を求める声明を発出 ・現地産業別組合がB社周辺で抗議デモを実施
2022年12月上旬	現地産業別組合が現地の他組織に出身国会議員へのアプローチを要請
2023年2月上旬	労働関係委員会がB社に対し、解雇を不当として 「5名の復職」「5名への損害賠償金の支払」を命令
2023年3月時点	・B社は復職に際し退職金の返還を要求 →労働者はそれに応じず、訴訟合戦に ・労働者:B社が行政の命令に従っていない B社:労働者が退職金を返還しない
2023年7月	現地産業別組合とJCMによるWEB会議を実施。JCMよりC社を含む主要取引先へのアプローチ等、日本での対応を説明 →現地産業別組合は、C社への人権デューディリジェンスの責任追及の姿勢はある程度軟化した一方、B社を対象としたネガティブキャンペーンを主張
2023年9月	・人権デューディリジェンスを背景とした企業への具体的行動を要求。動きがない場合、C社へのネガティブキャンペーン実施についても言及 →JCMとして日本本社A社に対し、B社の問題への対応を要請する書簡を発出する旨を約束 ・インダストリアル東南アジア事務所より、B社がインタビュー記事を原因に現地産業別組合幹部を名誉棄損で提訴した旨連絡あり →抗議の記事をインダストリアルホームページに掲載

(3) 労働組合の視点から見た人権デューディリジェンス

ここからは、「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」の記載内容に基づき解説していきます。

● 確保すべき人権

企業が確保すべき人権は、すべての国のすべての人が享受すべき基本的、市民的、文化的、経済的、政治的及び社会的権利です。人権デューディリジェンスでは、「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になります。特に、国連の国際人権章典で表明された人権及びILO宣言で挙げられた中核的労働基準が最低限認められるべき内容となります。特に労働組合としては、ILOの**中核的労働基準**は重要なものと捉えています。

● 従業員・労働組合が特別な存在である理由

人権デューディリジェンスの最大の特徴は、企業が、

- ・ステークホルダーとの情報交換や協議を通じて、
- ・特に取引先等バリューチェーン企業と相互に人権の状況を点検しあい、人権尊重の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

仕組みであることです。

このような人権デューディリジェンスにおいては、**従業員及び労働組合は特別なステークホルダー**になります。そして、労働組合は人権デューディリジェンスのプロセスにおいて特別な役割を担う必要があります。その理由は以下のとおりです。

◆ 従業員は事業活動の担い手であること

◆ 人権尊重の確保には、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、企業別連合体や産業別組合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尊重の確保には、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

◆ 監査・認証サービス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であること

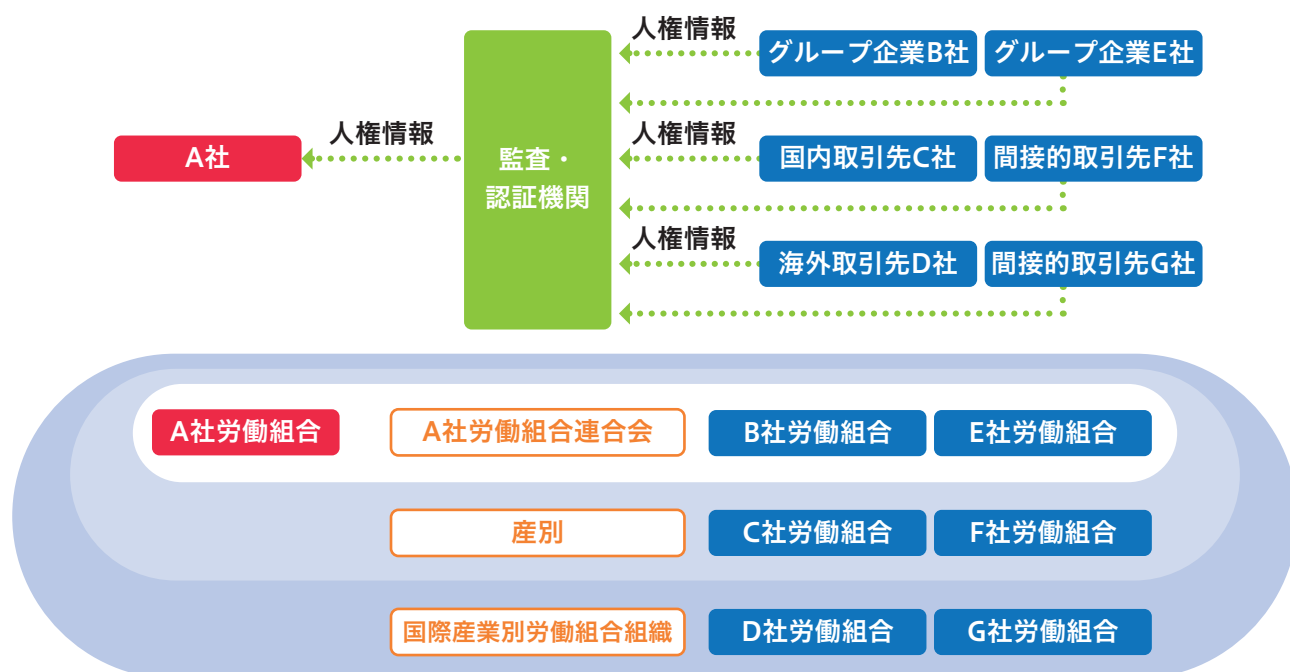
◆ 労働組合は、「社会正義を追求」し、「自由、平等、公正で平和な社会を建設」する組織であること

金属労協では、労働組合に対し、労働組合は特別なステークホルダーであるから、当事者としての自覚をもって人権尊重に対する取組を行っていくよう説明しています。

また、それぞれの従業員は、事業活動の担い手であり、かつ人権デューディリジェンスのプロセスの担い手にもなります。また、セクハラ・パワハラ等の被害にあう可能性もあり、業務上、加害者として人権侵害を指摘される可能性もあります。

労働組合には、その活動によって国内外のサプライチェーン上の情報や現場の情報も集まってきます。グローバルな人権尊重の確保には、そういった国際労働運動のネットワークを通じた情報も不可欠といえます。監査・認証機関にもグループ企業や国内外の取引先等から人権関連情報が集まりますが、下図のとおり、労働組合には様々なネットワークがあり、そこから情報を集めてくるのが可能です。

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イメージ



出典:全日本金属産業労働組合協議会「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」p.9

● 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

① 人権デューディリジェンスの「プロセス」への参画

② 苦情処理・救済システムへの参画

③ 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

① 人権デューディリジェンスの「プロセス」への参画

人権デューディリジェンスにおける労働組合の役割として、まずプロセスへの参画があります。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」等が立ち上げられれば、それに参画することが考えられます。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**を設置し、あるいはその設置を提案することも考えられます。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していくことが必要といえます。このように、人権デューディリジェンスの制度設計・整備段階から参画することが重要です。また、企業が取引先や監査・認証サービス機関に対し報告を行う場合には、労働組合としてその内容をチェックする必要があります。

労働組合は人権デューディリジェンスに参画することで、会社側から人権デューディリジェンスに関する報告を受け、労働組合として情報提供し、またその意見を反映させることができます。そして、人権デューディリジェンスに関する企業の取組状況や、労働組合の活動を組織内に周知徹底することもできます。また、企業で実施している人権デューディリジェンスが指導原則に則ったスタンダードなものでない場合、改善策を提示することもできます。

労働組合の方から提供できる情報や意見反映を行う内容の例は以下のとおりです。

情報源	提供しうる情報
労働組合の諸会合、日常の職場活動や相談活動等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
企業連合や産業別組合等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、産業内の動向に関する情報
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、インダストリアル・グローバルユニオン、ILO等）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

② 苦情処理・救済システムへの参画

人権デューディリジェンスにおける労働組合の役割として、**苦情処理・救済システムへの参画**も挙げられます。まずは、社内やグループ企業はもちろん、バリューチェーンや産業内までを対象とする苦情処理・救済システムの設置を求め、またそれに対する労働組合の参画を求めていくことが考えられます。そして、苦情処理・救済システムにおいては、人権侵害の被害者の立場（被害者の代表・代理）となって、情報を提供したり、意見の反映を求めたりする活動を行います。

③ 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

まず、労働組合としては海外の労働組合とネットワークを作ることが重要になります。

例えば、日本の労働組合が海外グループ企業を訪問した際には、現地の労働組合や従業員代表と情報交換・意見交換を行います。これによって、現地における組合員の状況や、労働状況を把握することができます。会社の方から、労働組合同士の情報交換・意見交換の場をアレンジすることを求められることもあります。そして、国ごとに、グループ企業の労働組合と日本の労働組合とで情報交換・意見交換を行う機会を定期的で開催するようにします。これを**二国間ネットワーク**と呼びます。そして、地域ごと、もしくはグローバルでの連携に拡大し、日本の労働組合を含めてグループ企業の労働組合が情報交換・意見交換を行う機会を定期的で開催するようにします。これを**多国間ネットワーク**と呼びます。このような活動を通じ、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します。これにより、**サプライチェーンからの情報を得る仕組み**が構築されます。

そのほか、ILOやインダストリアルが開催する業種別会合に積極的に参加すると、グローバルな情報や国際的な動向に関する情報が得られます。

また、**グローバル枠組協定** (GFA: Global Framework Agreement) の締結を検討することも考えられます。GFAとは、企業、企業の母国の労働組合、GUF(インダストリアルのような国際産業別労働組合組織)の三者が、グローバル・バリューチェーンにおける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、実践するための協定で、グローバルな労使協定のようなものといえます。これを締結すると、GUFも巻き込み様々な情報を得たり、問題に対応したりすることが可能となります。インダストリアル関連のGFA締結企業として、以下が挙げられます。日本の企業のうち、インダストリアル加盟組合でGFAを締結しているのはミズノ株式会社のみです。なお、インダストリアル以外の国際産業別労働組合との間でGFAを締結している日本企業としては、株式会社高島屋、イオン株式会社が挙げられます。

(4) 労働組合としてのチェックポイント

人権デューディリジェンスにおいて、労働組合がチェックし、またチェックすべきポイントとしては以下が挙げられます。

●人権デューディリジェンスを実施する企業(主体)

人権デューディリジェンスは、すべての企業で実施することが大前提となります。とはいえ、中小企業や子会社の場合、人権デューディリジェンスの内容は、大企業が実施する内容とは当然異なります。ただし、中小企業や子会社であっても、深刻な人権侵害が発生し、または発生する危険性がある場合には、その深刻さに応じた人権デューディリジェンスの実施を確認する必要があります。

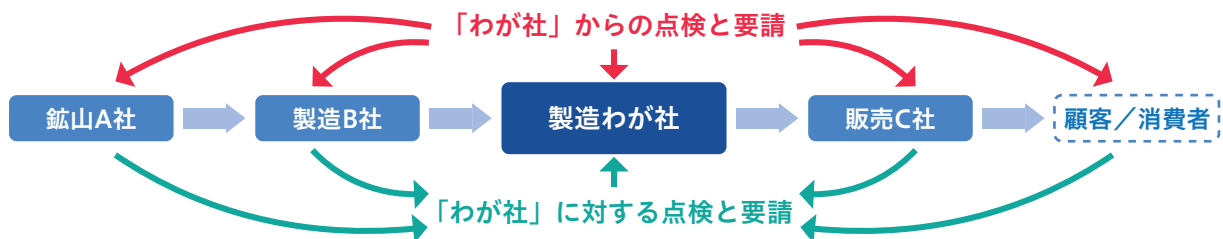
●人権デューディリジェンスによる点検や要請の対象

人権デューディリジェンスによる点検や要請の対象は、すべての「バリューチェーン上の組織」や「企業のあらゆる種類のビジネス上の関係先」です。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、人権状況を点検し、人権尊重の確保を要請する必要があります。

たとえば、下記の図のように、製造会社であれば販売会社や顧客、製造部品の会社、さらには鉱山の会社までさかのぼり、点検・要請を行う必要があります。

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

●人権侵害の事例



出典:全日本金属産業労働組合協議会「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」p.7

ただし、バリューチェーン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、①供給を受ける製品・サービスの種類や規模、②バリューチェーン企業の事業活動の状況等を考慮し、人権侵害のリスクの大きい企業から優先的に対象としていくことが考えられます。

また、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、人権尊重の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、二次下請以降等、間接的な取引先も含まれることに留意が必要です。バリューチェーン上の組織としては、銀行や広告会社、コンサルタント等も対象とするよう働きかけます。

●グループ企業、取引先等に影響を与える行動

企業がグループ企業、取引先に影響を与える行動は、以下の3類型があります。

- ① 幫助・教唆: 取引先等に対し、人権侵害を促す
- ② 助長: 自社の行動が取引先等他社における人権侵害を誘発する
- ③ 加担: 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等によって利益を得る

①②の場合には、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。

③の「加担」について、自社が人権侵害を助長していない場合であっても、取引先の人権侵害を防止・軽減するよう努め、人権確保のために働きかけを強める必要があります。取引先の人権侵害から利益を得ているとみられる場合、企業は人権侵害に「加担」していると受け取られる可能性があります。

「加担」の例

- ◆ 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・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

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な対応としては、下表のとおりです。

企業の状況	具体的対応
企業が人権侵害を防止・軽減する影響力を持つ場合	影響力を行使
影響力を欠く場合	インセンティブの提供、同業他社との協力により影響力強化
影響力を欠き、影響力を強めることもできない場合	取引関係の終了
適当な代替供給源が存在せず、取引関係を維持する場合	・人権侵害軽減のための継続的な努力を証明できるようにしておく ・取引関係の継続が招く結果、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る

●人権侵害是正のためのコストの認識と負担

次のチェックポイントは、人権侵害是正のためのコストに関するものです。

人権侵害是正のコストを取引先のみにならせようとすれば、人権侵害の被害者が解雇される等、より弱い立場にある人がそのコストや負担を負うこともありえます。企業は、人権侵害是正のためのコストをサプライチェーン上の企業とともにある程度負担する覚悟をする必要があることも指摘します。

具体的には、取引先における人権尊重の確保のためのコストを認識し、適正な取引価格を設定するなど、**公正な取引**を推進するよう働きかけます。また、必要な場合には、被害者に対する直接の支援策の実施も要請します。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。生活費補助、奨学金支給、親の雇用等といった代替措置の提供が不可欠です。また、ある会社では、外国人技能実習生が送出機関に支払った手数料を負担するといった取組を行っています。

●国際基準と国内法のギャップがある場合

最後のチェックポイントは、国際基準の国内基準の対応にギャップがある場合の対応方法です。

発展途上国や新興国、専制国家・人権抑圧国家では、労働法等の国内法が、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あります。そのような場合でも、国内法を遵守していることを理由に国際基準を遵守していないことを正当化できるわけではありません。国内法を遵守しているだけで国際基準を遵守していなければ、人権侵害とみなされる可能性もあります。したがって、企業は、国内法を超えて国際基準を遵守する必要があります。

一方で、国際基準を遵守すると、国内法違反となるような場合があります。たとえば、結社の自由が国内法上制限されている国において、自主独立の労働組合ができた場合等が挙げられます。

具体的には、以下のような対応が求められます。

国際基準を遵守すると国内法違反となる場合の対応

- ◆ 国際基準を遵守する方法を追求
- ◆ その状況のもと、国際基準をできる限りぎりぎりまで遵守
- ◆ 国際基準を遵守する努力を行動によって立証
- ◆ 国内法に従った場合、国際法違反の責任を問われる場合もあることを認識

ここで「法令遵守」とは、単に法令に違反しないことではなく、法令を「よく守る」ことをいいます。法令の精神に遵い、法令の求める内容を積極的に実行する必要があります。このような姿勢で対応しなければ、法の抜け穴探しとなり、法令軽視・法令違反につながるおそれがあります。したがって、努力義務規定についても、企業は実際に努力を行う必要があります。また、猶予措置や適用除外が設けられている場合でも、速やかに実行することが求められます。

(5) 労働組合が積極的に関わるべき人権分野

労働組合として積極的に関わるべき人権分野としては、以下が挙げられます。

- | | |
|--------------------|----------------------|
| ① 結社の自由、団結権、団体交渉権 | ② 強制労働、児童労働 |
| ③ 外国人材、特に外国人技能実習制度 | ④ ディーセント・ワーク、「良質な雇用」 |
| ⑤ 公正取引 | ⑥ 対外経済関係 |

① 結社の自由、団結権、団体交渉権

労働組合が関わるべき分野の一つとして、海外現地法人における結社の自由・団結権・団体交渉権に関わる労使紛争が挙げられます。海外現地法人では、結社の自由・団結権・団体交渉権が十分保障されておらず、「労使対等の下での交渉」が機能していないことから、日本の労使が迅速な解決に向けて支援を行う必要があります。

たとえば、以下のような対応が考えられます。

- ◆ 日本の会社側に、組合経由の情報を提供、当該企業経由の情報との擦り合わせを促し、相反する部分を再確認し、事実関係を明らかにする
- ◆ 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も、交渉再開を促す
- ◆ 日本の労使、日本と現地の産別組合、JCMなどが連携し、解決の道筋を示す

なお、現地の国内法が中核的労働基準を満たしていない場合、訴訟等において会社側が勝訴したからといって、それが必ずしも会社側の正当性を意味するものではないということに留意が必要です。

また、取引先で労使紛争が発生した場合であっても、労働組合が関与することができる、あるいは関与すべき場合があります。

② 強制労働・児童労働

専制国家や人権抑圧国家、あるいは紛争地域においては、強制労働・児童労働が少なくない状況にあります。産出された鉱物、生産された部材・製品の輸入の場面において、それらが強制労働・児童労働によって産出・生産されたものでないかどうか確認する必要があります。また、生産拠点を含む事業展開を行うにあたって、強制労働・児童労働の実態がないかを確認する必要があります。

その際、「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」や、IRMA (Initiative for Responsible Mining Assurance、「責任ある鉱業保証イニシアチブ」)を活用することが考えられます。

強制労働によって産出・生産された製品等に対しては、制裁措置を講じている国があります。そのような制裁措置については、誠実に対応する必要があります。

③外国人材、特に外国人技能実習生

労働組合としては、外国人材、特に外国人技能実習生について、「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」等、適切な賃金・労働諸条件、良好な職場環境・生活環境の確保に関与すべきです。また、実習生や特定技能外国人が、母国の送出国・仲介事業者から手数料や保証金として多額の債務を負い、莫大な違約金の取り決めをしている場合には、速やかに解消するよう働きかけを行う必要があります。解消されない場合、そのような送出国・仲介事業者を経由した新規受け入れの取り止めに申し入れることが考えられます。

実習制度については、自由な転籍を認めないという制度自体、人権侵害とみなされる可能性もあります。

また、新興国や発展途上国の現地法人や取引先において外国人材を雇用している場合には、(i)労働法制の脆弱さ、(ii)外国人、という二重の意味で、人権侵害発生リスクが増大することに留意が必要です。

④ディーセント・ワーク、「良質な雇用」

国際人権章典においては、賃金や労働諸条件に関わる権利も規定されています。企業の社会的責任として、企業はこれらの権利を尊重しなければならない、労働組合はこれらを根拠として労働諸条件の改善を求めていくことが必要です。

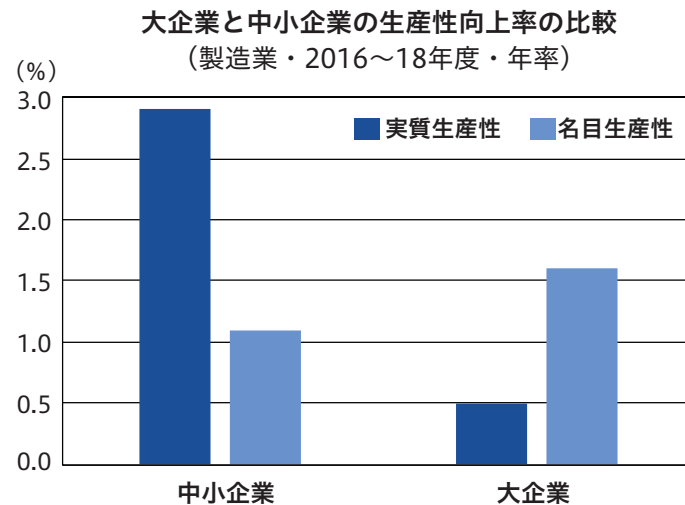
世界人権宣言

- ◆ 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
- ◆ 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
- ◆ 自己及び家族に対し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、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権利
- ◆ 自己の利益を保護するために労働組合を組織し、参加する権利
- ◆ 労働時間の合理的な制限、定期的な有給休暇を含む休息・余暇をもつ権利

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約

- ◆ 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
- ◆ 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
- ◆ 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の保障
- ◆ 労働者及びその家族のこの規約に適合する相応な生活
- ◆ 安全かつ健康的な作業条件
- ◆ 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
- ◆ 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

⑤ 公正取引



出典: 全日本金属産業労働組合協議会「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」p.42

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場合があります。特に日本は、企業規模の大小による賃金格差が主要国の中で飛びぬけて大きい状況にあります。これは、経済問題であると同時に、人権問題とも捉えられます。

⑥ 対外経済関係

対外経済関係において留意すべきポイントは下記のとおりです。

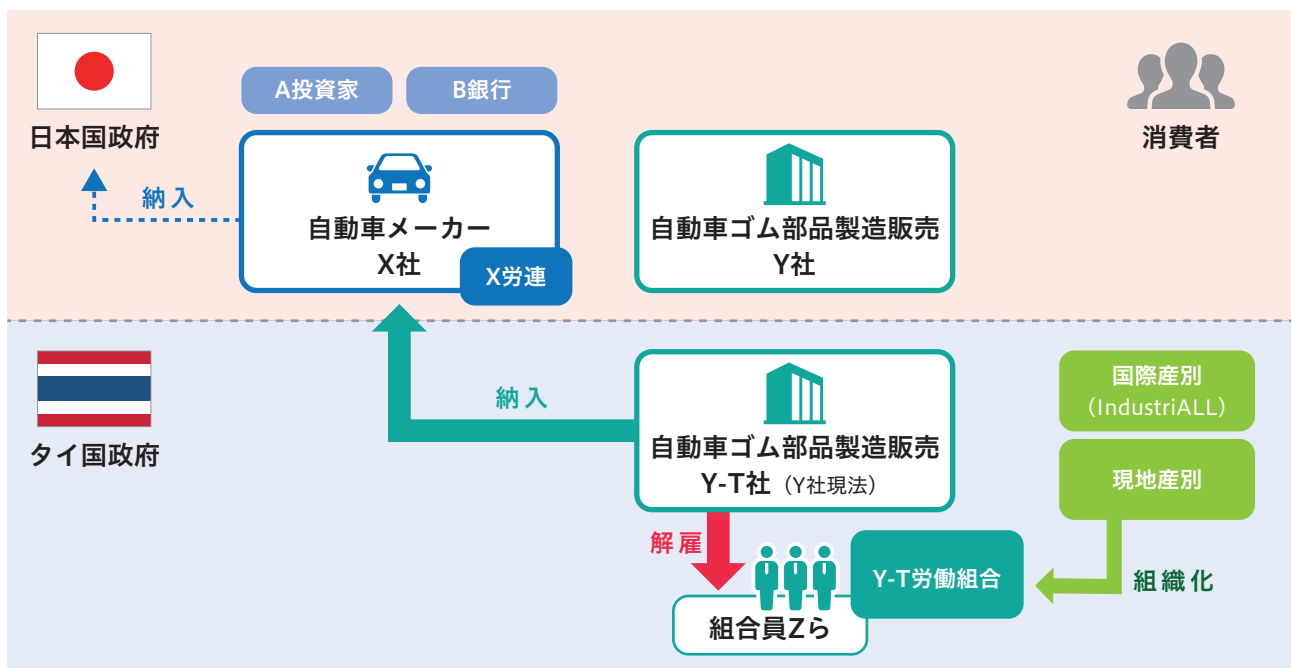
- ・専制国家における人権抑圧が行われている場合、そのような国家における企業活動自体が専制体制や人権抑圧への「加担」と判断される可能性があること
- ・一方、専制国家・人権抑圧国家では、出向・駐在している従業員が、突如、根拠なく逮捕される危険性があること。また、経済安全保障関係法令にも配慮し、国内外で輸出業務を担当する従業員が、安全保障貿易管理違反を犯さないよう注意する必要があること。企業は、従業員を犯罪者にすることがあってはなりません。

3. セッション3：グループディスカッション： ステークホルダーエンゲージメントに関する事例課題

所要時間	ディスカッション:40分
テーマ	事例課題の検討「ステークホルダーエンゲージメントの実践」
方法及び手順	参加者が5～6名のグループに分かれ、ディスカッションを行います。 ステップ1:各グループで当事者になりきるロールプレイヤーを決め、登場ステークホルダーの視点から当事者として主張したい点を議論します。 ステップ2:各ステークホルダーの主張点を中心にロールプレイで対話します。 ステップ3:ロールプレイを踏まえて、会社としてのアクションを5W1Hで決めます。

事例

- ◆自動車メーカーX社：世界展開する上場日系自動車メーカー。CM等で持続可能なモビリティ社会の実現を掲げ、政府にも認められてメガイベントのデモカーを大量安価に納めている。人権方針、サステナブル調達方針を運用している。労働組合としてX労連がある。
- ◆自動車ゴム部品製造・販売Y社：日本に本社を構える自動車ゴム部品を製造販売する企業で、複数の日系自動車メーカー・部品会社と取引。従業員数約500人で労働組合なし。
- ◆Y-T社：Y社のタイ現地法人でタイの工業団地内に所在し、X社に自動車ゴム部品を納入している。従業員は約1,200人で、そのうち約100人の労働者を現地産別が組織化（Y-T労働組合）。



出典：第3回グループディスカッションケース資料

Y-T社では、現地産別の支援を受けたY-T労働組合で活発な労働運動がなされ、労使の見解対立がしばしば労使紛争に発展し、国際産別(IndustriALL)のウェブサイトの記事に掲載されるなどした。

2022年11月、Y-T社においてZら5名が解雇されたが、ZらはY-T労働組合の組合員であった。

Y-T労働組合及び現地産別は、Zらは団体交渉の要求準備をしていたところ、それに気づいたY-T社が労働組合のリーダーであるZらを解雇したと主張している。

Y-T労働組合はY-T社と労使交渉に入ったが、妥結に至らず、国際産別(IndustriALL)に助けを求めた。国際産別は、日本の産別組織を通じて、X社の労働組合であるX労連に連絡し、X社に対して本件Y-T社における解雇事件についての対応を求めるよう要請した。

設問

Q. 組合員Zら、X労連、X社、Y社、消費者のそれぞれの立場でロールプレイングしてみましょう。

それぞれの立場で、誰に対して、何を求めますか？ 求められた人はどう答えますか？

Q. (発表)ロールプレイングエクササイズで得られた気づきを共有してください。またX社のサステナビリティ担当者として、社内外でとるべき措置についてアクションプランを発表してください(できる限り5W1Hで)。

一義的な正解があるわけではありませんが、本事例において重要なポイントは以下のとおりです。

●労働組合というチャンネルの活用

X社がとるべき対応について、従来であれば、取引先であるY社に対し、対応を求めることのみで終了していたかもしれません。しかし、グローバル企業であり持続可能な社会の実現を謳うX社としては、それだけでは不十分かもしれません。X社としてはY社とサプライチェーン上で人権リスクを共有しているという認識を持ち、関係者からの聴き取りで事実関係を把握し、Y社と協力して人権に対する取組を行っていくことが考えられます。本事例においてX社が有するチャンネルはY社だけではなく、X労連からの働きかけも可能です。X社はこの二つのルートをもつことで、より詳細に、かつ双方の立場から客観的に事実関係を把握することが可能となります。

●被害者の立場にたつこと

まず、本事例においてZらが求めていることは何かを考える必要があります。Zらとしては、団結権・団体交渉権を行使しようとしていたところを解雇されたと主張しています。タイでは、1948年の結社の自由及び団結権保護条約(ILO条約第87号)や1949年の団結権及び団体交渉権条約(ILO条約第98号)が批准されていません。タイの国内法令においても、団結権・団体交渉権の保障状況について確認し、それが国際基準のレベルと同等かを確認する必要があります。また、中立な立場の第三者を入れて事実関係を把握するといった対応も考えられます。一方で、ZらとしてはYT社に対し労働環境の改善を求めています。この点を外部の第三者が理解せず、Zらに対する補償のような形で解決しようとしたとしても、Zらの本来の目的は達せられません。

さらにX社の対応として、グリーバンスメカニズムの改善・拡大ということも考えられます。一方で、Zらとしては、本事例のような問題を労働組合の中で解決すべき事項と考えている可能性もあります。その場合、個別的な解決方法であるグリーバンスメカニズムの改善・拡大は必ずしもZらが求める救済ではない可能性もあります。

いずれにせよ、個別の事案ごとに、被害者が何を求めているのかを十分に確認する必要があります。

● X社の責任

本事例において、X社のY社に対する負の影響についても留意する必要があります。X社はY社に対し、意図的に、あるいは意図せず低い価格で部品の供給を求めており、そのためY社の子会社管理やY-T社の労働環境の改善を妨げている可能性があります。X社としては、Y社に関係するライツホルダーに対し負の影響を与えていないかについて自覚する必要があります。また、消費者からみれば、本事例は、X社・Y社関係なくサプライチェーン全体の責任として捉えられます。X社としては、人権に対する取組を社会に対しアピールするチャンスともいえます。

● 労働組合との関係性

本事例では、Y-T社とY-T労働組合間の労使紛争がしばしば起こっていました。Y社やX社は、これまでそのような労使紛争に対応してこなかったことについての説明を求められる可能性があります。

また、本事例ではZらとY-T社の交渉はうまくいっていません。ZらはX社やY社らに対する働きかけも奏功しなければ、次の段階としてメディア等を活用したキャンペーン等を実施する可能性もあります。そのような事態を防ぐためにも、労働組合との日頃の対話を通じた協調関係・信頼関係の構築が重要です。

● 政府の責任

本事例では、最終的なバイヤーは政府であり、X社は政府に対してメガイベントのデモカーを大量安価に供給しています。政府が税金を投入して実施し、大企業もかかわる大規模イベントが、強制労働や児童労働といった人権侵害の温床となっている可能性があることに留意が必要です。この場合、企業は政府に対して状況を説明・指摘し、政府の行動も促しその力も借りながら、サプライチェーン全体の状況を改善していく方法があるかもしれません。



Copyright © International Labour Organization
2025年
表示 4.0 国際(CC BY 4.0)

本著作物は、クリエイティブ・コモンズ「表示 4.0 国際」に基づいてライセンス供与される。当該ライセンスのコピーは、<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> にアクセスすることで確認できる。ライセンスに詳述されるとおり、利用者には、再利用、共有（複製及び再配布）、翻案（元の著作物のリミックス、変形、及び元の著作物を土台とした別の著作物の構築）を行うことが認められる。利用者は、ILO が素材の出典であることを明示し、元の内容に変更が加えられているかどうかを示さなければならない。翻訳、翻案その他の二次的著作物に関連して、ILO のエンブレム、名称及びロゴを使用することは認められない。

表示 – 利用者は、変更が加えられたかどうかを示した上で、以下のように著作物を引用しなければならない。[国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム、国際労働機関、ジュネーブ、2025。© ILO]

翻訳 – 本著作物を翻訳する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。

これは国際労働機関 (ILO) の著作物の翻訳である。この翻訳はILO によって作成、確認、承認されたものでなく、ILO の公式の翻訳とみなしてはならない。ILO は、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻訳の著者のみが負う。

翻案 – 本著作物を翻案する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。

これは国際労働機関 (ILO) の著作物の翻案物である。この翻案物はILO によって作成、確認、承認されたものでなく、ILO の公式の翻案物とみなしてはならない。ILO は、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻案物の著者のみが負う。

第三者素材 – クリエイティブ・コモンズの本ライセンスは、本公表物に含まれる、ILO 以外の者の著作物には適用されない。第三者に帰属する素材を利用する者は、権利保有者との権利処理及び侵害の申立てについて単独で責任を負う。

友好的に解決できない紛争が本ライセンスに基づいて生じた場合、かかる紛争は、国際連合国際商取引法委員会 (United Nations Commission on International Trade Law, UNCITRAL) の仲裁規則 (Arbitration Rules) に従って仲裁に付託されるものとする。当事者は、かかる紛争の最終裁定として、かかる仲裁の結果下された仲裁判断に拘束されるものとする。

権利及びライセンスに関する質問は、ILO 出版部 (権利・ライセンス) (rights@ilo.org) に問い合わせること。ILO の出版物とデジタル製品については、www.ilo.org/publns に情報が記載されている。

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する国際労働事務局のいかなる見解をも示すものではない。

研究報告その他の寄稿文で表明された見解に対する責任は原著者のみが負い、その刊行は、文中の見解に対する国際労働事務局の支持を表すものではない。企業名、商品名及び製造過程への言及は国際労働事務局の支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされないことは不支持を表すものではない。



**From
the People of Japan**

この資料は日本政府提出の「移行のための技能開発と
責任ある企業行動プロジェクト」の一環として作成しました。