

サプライチェーン等における企業の人権尊重の推進に向けた U Aゼンセンの取り組みについて

1990年以降の急速な経済のグローバル化により、企業のサプライチェーンは国境を越え拡大した。その主な進出・発注先の国々では経済発展が進む一方、労働組合活動の妨害や、劣悪な条件下での労働など、労働者の人権侵害が多発した。

こうした事態を受け、2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」（「指導原則」）¹は、「人権を尊重する企業の責任」を定め、あらゆる企業に対し、ステークホルダー（利害関係者）の参加のもと、人権デュー・ディリジェンス²を実施し、自社のサプライチェーン等の関係企業における人権侵害の予防、是正、救済を行うよう求めている。

近年、欧州を中心に、サプライチェーン等に対する人権デュー・ディリジェンスの実施を法律上義務化するなど、企業に人権尊重を求める動きが加速している。日本においても、経済産業省や日本繊維産業連盟がガイドラインを策定し、農林水産省は食品供給網の人権侵害防止に係る指針の策定に乗り出すなど、具体的な動きが進んでいる。

労働者に対する人権侵害リスクは、日本国内の事業活動においても無縁ではなく、長時間労働、ハラスメント、男女間賃金格差、外国人労働者の権利など、国際人権規約に照らし指摘を受けている事項も多い。一方、日本企業による人権デュー・ディリジェンスの実施は限定的である。

U Aゼンセンは、「綱領」において、連帯に基づく雇用の安定、労働・生活諸条件の維持改善、国際公正労働基準の確立を掲げ、労使対等のもと労働者の権利擁護の取り組みを実践してきた。また「CSR対策指針」では、サプライチェーン全体の人権や労働条件等への配慮を担保する重要性が示されている。

今般の企業の人権尊重への社会的な要請の高まりを踏まえ、U Aゼンセンは、労働者の権利があたり前に尊重される社会の実現に向け、以下の通り取り組む。

1. 企業の人権尊重に対するU Aゼンセンの基本的な考え方

(1) 労働組合が人権デュー・ディリジェンスに参画する意義・目的

労働者は、企業活動における第一の権利保持者であり、その権利を中心に据えた人権デュー・ディリジェンスの実施は、労働組合の取り組みの基礎であるすべての働く者の権利擁護に直結するものである。

さらに、サプライチェーン等における人権尊重は、今や企業が必須で取り組むべき経営課題である。人権を尊重する企業経営は、労働者の勤労意欲や生産性の向上、企業価値の向上、良好な取引関係の構築をもたらし、企業・産業の持続可能性の確保に寄与する。他方、自社の活動による人権侵害に無自覚な企業は、取引の停止や投資の引き上げなど、持続的な事業活動のリスクに直面し、その影響は従業員の雇用・労働条件にまで及ぶ可能性がある。

労働組合は、働く者の声を代弁し、その雇用、労働条件の維持向上に日々取り組んでおり、労働者の権利擁護における知見・経験を有する。また、日々の組合活動や産別活動、国

¹ 詳細については、【資料1】を参照。

² 詳細については、【資料2】を参照。

際労働運動を通じて把握した現場の実情や、サプライチェーン等における労働課題を踏まえ、集团的労使関係のもと、企業に対し、労働者に資する解決策を継続的に提案しうる力を持つ。

従って、労働組合は、特別なステークホルダーとして、企業の人権デュー・ディリジェンスに参画し、その実効性の担保に努めることが求められる。

(2) 取り組みの対象組織

企業規模、業種等にかかわらず、あらゆる企業活動において、労働者の人権侵害は起きる可能性がある。ひとたび深刻な人権侵害が発生すれば、当該労働者の尊厳が毀損されることはもちろんのこと、上述の通り、事業活動への影響も大きい。また、海外企業と直接の取引関係がない企業においても、取引先から人権尊重の取り組みを求められる可能性は、今後、より高まることが想定される。

従って、企業の規模、業種等にかかわらず、すべての加盟組合が、企業の人権尊重の推進に取り組むこととする。

なお、具体的な内容は、企業規模やサプライチェーン内での位置、製品やサービスの性質、企業による実施状況により異なることから、実情を踏まえ取り組む。

(3) 人権尊重の取り組みの対象範囲

人権尊重の対象範囲は、「指導原則」に従い、自社、グループ会社、国内外のサプライチェーン等における関係企業（商社を含む直接取引先、2次下請以降の間接取引先、およびその他のビジネス上の関係先）とし、企業に実施を求める。なお、すべての対象企業への実施がただちには困難な場合、労働者の人権侵害リスクが高い対象企業から優先的に取り組むよう求める。

(4) 労働組合が積極的に関わるべき人権分野³

以下を参考に、労働者の基本的権利や労働条件に関する事項を人権デュー・ディリジェンスの対象とするよう求めると共に、リスクの特定、防止・軽減、救済へ積極的に参画する。

< ILO中核的労働基準 >

※ () カッコ内は関連する国際労働基準

※中核的労働基準のうち第111号、155号は日本未批准

- ・ 結社の自由・団結権・団体交渉権（ILO第87・98号条約）
- ・ 強制労働（ILO第29・105号条約）
- ・ 差別（ILO第100・111号条約）
- ・ 児童労働（ILO第138・182号条約）
- ・ 労働安全衛生（ILO第155・187号条約）

<その他基本的な労働条件・職場環境に関わる事項（例）>

- ・ 賃金（ILO第95・131号条約等）
- ・ 労働時間（ILO第14・106・171号条約等）
- ・ ハラスメント（ILO第190号条約等）

<人権への負の影響を助長しうる事項>

- ・ 取引適正化関係

<産業・サプライチェーン等の特性に応じ課題となる事項（例）>

³ 「指導原則」が対象とする主要な人権は【資料3】を参照。

- ・ 外国人労働者（ILO第97・143・181号条約等）

2. 具体的な取り組み内容

(1) U Aゼンセンの取り組み

1) 取り組み体制の整備

- ・ 労働条件闘争方針において、サプライチェーン等における企業の人権尊重に係る取り組み内容を示し、加盟組合による実施を促す。
- ・ 関連する指針等（CSR対策指針、多国籍企業指針、経営対策指針・手引き等）の点検・見直しを行い、サプライチェーン等における企業の人権尊重に係る内容を補強する。また、U Aゼンセンにおける苦情処理体制の拡充を検討する。
- ・ 産業・業種ごとのサプライチェーン等の違いや、企業規模による特性を踏まえ、優先的に対応すべき人権課題や対象企業、人権デュー・ディリジェンスの実施方法を検討し、加盟組合に展開する。

2) 加盟組合の取り組み支援

- ・ 企業の人権尊重を取り巻く最新状況や、加盟組合の取組事例等について、加盟組合労使を対象としたセミナーや情報交換会の開催、情報発信を行う。
- ・ 取り組みの展開にあわせ、サポートツール（解説リーフレット、協定例、チェックリスト、Q & A、課題・取り組み事例等）を提供する。
- ・ グローバル枠組み協定（GFA）の締結や、海外グループ企業の労働組合とのグローバル労組ネットワーク形成の支援を行う。
- ・ 国際的な人権侵害や取引関係に起因する問題など、個社労使では解決が困難な人権侵害事案について、国内外のリソースを活用し解決を支援する。

3) 組織化等の支援

- ・ 企業内組織率の向上や、グループ・関連企業、サプライチェーン上の取引先等の組織化を支援する。

4) 取り組み環境の整備

- ・ 連合と連携し、審議会への意見反映や労働組合の取組方針策定に関与する。
- ・ 加盟組合による取り組み状況を確認し、企業の人権尊重を促進するにあたり求められる法制度、施策の実現に向け、政府・政党への要請活動を行う。
- ・ 業界団体に対し、産業別ガイドラインの策定や苦情処理メカニズムの構築を求める。また、当該ガイドラインの策定過程や見直しに関与し、意見反映を行う。
- ・ 中小企業労使における取り組みの推進に関し、業界団体等への働きかけを行う。
- ・ 人権への負の影響を助長しうる取引関係の適正化に向けて、連合、他産別、業界団体などと連携し取り組む。

(2) 加盟組合の取り組み

1) 企業による人権尊重の取り組み状況の確認

加盟組合は、労使協議等において、人権デュー・ディリジェンスのステップに照らし、企業による取り組み状況の確認を行う。

2) 労使による人権尊重の推進体制の整備

加盟組合は、労使で人権尊重に取り組む必要性を確認し、その体制を整備するため、企業および組合の状況に応じ、企業に対し、以下より求める。

- ・ 労使による人権尊重推進・およびその取り組み方法を定める労使協定の締結

- ・ 労働協約の前文又は理念条項等で、労使による人権尊重推進を明記
- ・ 労使協議会の付議事項へ企業の人権尊重に係る事項を追加
- ・ 人権デュー・ディリジェンスに関する労使専門委員会の設置
- ・ 人権デュー・ディリジェンスの実施を担う社内組織（サステナビリティ委員会、リスクマネジメント委員会など）への労働組合の参画
- ・ G F Aの締結

加盟組合は、人権課題への対応力の維持・強化に向け、以下に取り組む。

- ・ 多国籍企業におけるグローバル労組ネットワークの構築⁴
- ・ U Aゼンセン、国際産業別労働組合（G U F s）等が主催する関連会合への積極的な参加・情報収集の実施
- ・ 自社内、グループ企業、関連企業における、国籍、雇用形態によらない組織化の推進

3) 企業による人権デュー・ディリジェンスへの参画

加盟組合は、企業に対し以下の順に求める。

- ① 人権方針の策定
- ② 人権デュー・ディリジェンスの実施と、制度設計段階からの労働組合の参画
- ③ 人権デュー・ディリジェンスの全ステップへの労働組合の参画

加盟組合は、効果的な参画に向け、以下に取り組む。

- ・ 人権デュー・ディリジェンスの全ステップにおいて、企業側の対応案を求め、労働組合として協議
（ステップ各の具体的な情報提供・意見反映例は、【資料4】参照）
- ・ 個社労使での対応が困難な人権侵害事案について、U AゼンセンやG U F s と連携し対応
- ・ 人権尊重に関する会社の取り組み状況、労働組合による活動の職場への周知

4) 苦情処理・救済システムへの参画

加盟組合は、企業に対し以下の順に求める。

- ① 社内に苦情処理・救済システムが存在しない場合、当該システムの設置と、設計段階からの労働組合の参画
- ② 当該システムが存在する場合、人権課題を取り扱い対象とすること、および対応体制の整備
- ③ 社外の専門家等の活用も含めた、自社の苦情処理・救済システムのサプライチェーン等への拡大

⁴ 多国籍企業において、国内外のグループ企業の労働組合が、定期的に情報交換・意見交換を行う仕組み。

【資料1】「ビジネスと人権に関する指導原則」のポイント

<概要>

- ・ 企業の人権尊重に係る国際的な規范文書であり、国、企業、およびステークホルダーの取り組みにおける共通の基盤。「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」で構成。
- ・ 企業の責任として、①企業方針によるコミットメント、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③人権の悪影響からの救済を定めており、そのすべての段階を通じ、ステークホルダーの参加を要求。

<「人権を尊重する企業の責任」の内容>

人権とは：

- ・ 以下を最低限とし、国際基準で規定された人権を対象。
 - 国連の「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）
 - 「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」が定める中核的労働基準

尊重とは：

- ・ 他者の権利を侵害しないこと、および発生した害悪に取り組むこと。

責任とは：

- ・ 国家の責務とは別個に存在し、国内法が国際基準を満たしていない場合は、国際基準の遵守が必要。
- ・ 責任の対象範囲は、自社および取引先等（直接・間接取引先を含むサプライチェーン等における関係企業）の人権リスク・侵害。

【資料2】人権デュー・ディリジェンスとは

<概要>

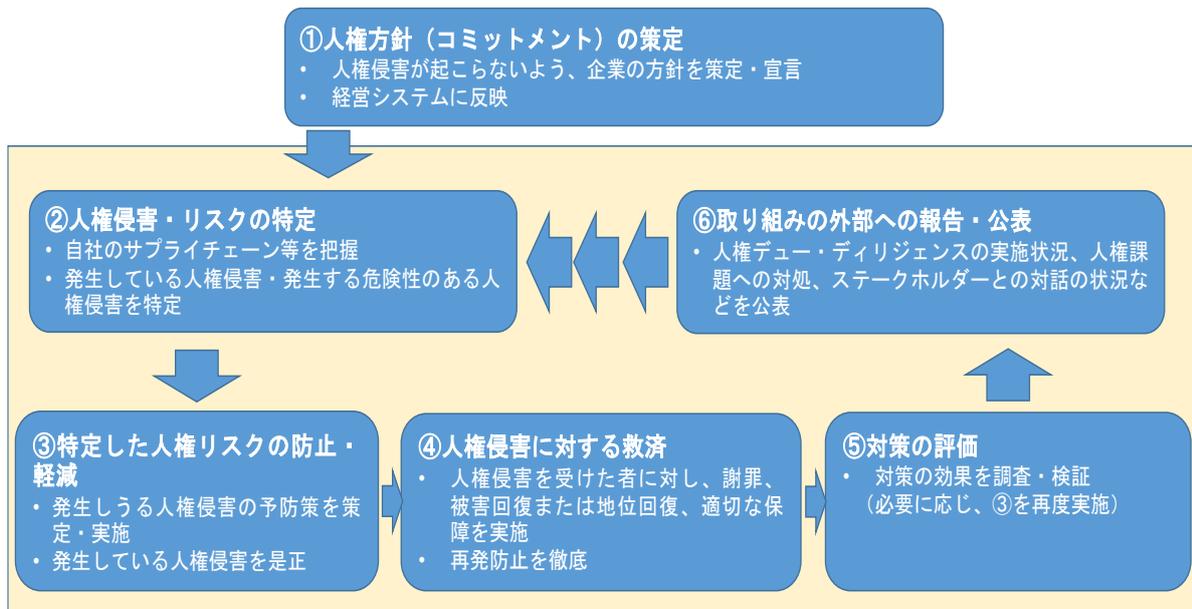
企業が：

- ・ 自社の事業活動に関係した権利侵害がおきないように、
- ・ ステークホルダーとの対話を行い、
- ・ サプライチェーン等の関係企業と協働して人権の状況を点検し、人権侵害の予防・撲滅に継続的に取り組む仕組み。

<プロセス>

- ① 人権方針（コミットメント）の策定
- ② 人権侵害・リスクの特定
- ③ 特定した人権侵害・リスクの防止・軽減
- ④ 人権侵害に対する救済
- ⑤ 対策の評価
- ⑥ 取り組みの外部への報告・公表

人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」



【資料3】 主要な国際人権条約・国際労働条約に含まれる人権の内容

1. 国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）※は具体例

- ・ 残虐で非人道的もしくは品位を傷つける取り扱いを受けない権利 ※深刻なハラスメントまたは危険な労働条件
- ・ 身体的自由および安全についての権利 ※深刻なハラスメント
- ・ 移動の自由についての権利 ※身分書類の預かり、移動制限
- ・ 私生活についての権利 ※プライバシー権、ネット上の誹謗中傷
- ・ 思想、良心および宗教の自由についての権利 ※宗教上の便宜不供与
- ・ 意見および表現の自由についての権利 ※検閲への加担
- ・ 人種的、宗教的または国民的憎悪の唱道からの自由についての権利 ※ヘイトスピーチ
- ・ 家族の保護についての権利 ※ワークライフバランスの欠如
- ・ 差別を受けない権利 ※ジェンダー差別
- ・ 少数民族の権利 ※コミュニティーの住民への負の影響
- ・ 労働の権利 ※恣意的な解雇、社会保障へのアクセス制限、職業訓練の欠如
- ・ 公正かつ良好な労働条件を享受する権利 ※最低賃金や同一価値労働同一賃金の不提供
- ・ 社会保障についての権利 ※社会保険加入拒絶、労災拒絶
- ・ 家族生活についての権利 ※産前産後休暇の不提供、過重労働、ワークライフバランスの欠如
- ・ 相当な生活水準についての権利 ※開発によるコミュニティーの生活侵害
- ・ 健康についての権利（労働安全衛生、過重労働、製造者責任）

2. 中核的労働基準

- ・ 強制労働撤廃
- ・ 結社の自由、団結権および団体交渉権
- ・ 職業・雇用上の差別撤廃
- ・ 児童労働廃止
- ・ 安全で健康的な労働環境

出所：日本繊維産業連盟「責任ある企業行動促進に向けたガイドライン」（2022年7月）、P70

【資料4】人権デュー・ディリジェンスのステップごとの参画・意見反映例

ステップ①：人権方針（コミットメント）の策定

- ・ 人権尊重方針は、決定に先立ち、内容を労働組合と協議するよう求める。
- ✓ 確認・協議のポイント
 - 経営トップの宣言であること。
 - 国際人権基準に沿った内容であること
 - 人権尊重責任の実現方法を具体的に示していること。
 - 従業員、取引先、事業・サービス関係者に対する人権尊重の期待を示していること。
 - 労働者・労働組合をはじめとするステークホルダーとの対話姿勢を示していること。
- ・ 方針を、自社の従業員、関係先とその従業員に周知するよう求める（Eメール等での個別伝達、説明会の実施、目のつきやすい場所への掲示、多言語化など）。
- ・ 方針の内容が経営理念、内部規則や社内規定等へ反映されているか確認し、必要に応じて改定や策定を求める。
- ・ 方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、役員や従業員に対して研修を実施するよう求める。
- ・ 人権デュー・ディリジェンスの結果等を踏まえ、必要に応じ労使で方針の見直しを行うよう求める。

ステップ②：人権侵害・リスクの特定

- ・ （主に発注元向け）人権デュー・ディリジェンスの対象企業、調査方法、調査項目、取引先への要請内容について、労働組合と協議するよう求める。
- ✓ 確認・協議のポイント：
 - 対象には、自社、グループ企業、直接取引先に加え、間接取引先も含まれているか。
 - サプライチェーン等における関係企業全体を直ちに実施対象とすることが困難な場合、労働者の人権侵害リスクが高い企業が優先的な取り組み対象となっているか。
 - 調査項目には、ILO中核的労働基準、基本的な労働条件に関わる項目が含まれているか。その他、現場の実情に照らし、調査すべき項目が含まれているか。
 - 脆弱な立場に置かれているステークホルダーへの負の影響に対し、特別な注意が払われているか。
 - 取引先に対し、人権尊重の取り組みコストを認識した上で、適正な取引価格の設定に向けた協議や、支援の提供が提示されているか。
 - 取引先に対し、人権デュー・ディリジェンスの全プロセスを通じ、労使対話に努めるよう働きかけているか。
- ・ （主に受注側向け）取引先からの要請内容を労働組合と共有し、対応方法を協議するよう求める。
- ・ 自社内の人権リスクは、労使共同で調査・特定を行う。
- ・ サプライチェーン上の人権リスクは、取引先の調査結果を労使で確認した上で、必要に応じ労使で訪問調査を実施し、特定を行う。

ステップ③：特定した人権リスクの防止・軽減

- ・ リスクの是正・防止・軽減策について、労働組合と協議するよう求める。
- ✓ 確認・協議のポイント

- 権利リスクの対象者が望む形での対策となっているか。
(労働者の権利や労働環境への異なる負の影響を引き起こしかねないか確認)
- 取引先での取り組みに対し、協働・支援策が示されているか。
※ 取引停止は、労働者の解雇やより劣悪な労働条件下での労働、会社による人権リスクの隠ぺいなど、それ自体が人権リスクを招く可能性がある。改善に向けた対話、影響力の行使を行い、取引停止で取引先に生じうる人権への負の影響を検討する必要がある。
- ・ 取引先で、当該国の法制度が国際基準を満たしておらず、人権リスクが生じている場合には、国内法を超えて国際基準を遵守するよう求める。
- ・ 国際基準を遵守すると国内法違反になる場合も、国際規範が求める水準を満たすよう最大限の努力を行い、その努力を記録・公表するよう求める。
- ・ 個社では解決の難しい構造的な人権リスクが特定された場合、UAゼンセン、GUFs、業界団体などと協働し、解決に取り組むよう働きかける。

ステップ④：人権侵害に対する救済

- ・ 労働者の権利侵害事案について、苦情処理手続きに参画し、負の影響を受けた者の視点から、適切な是正・救済が提供されるよう情報提供・意見反映を行う。
- ・ 再発防止策を労使で検討・実施するよう求める。

ステップ⑤：対策の評価

- ・ 是正・防止・軽減措置が有効に機能しているか、モニタリングを適切に行い、記録するよう求める。
- ・ 記録した内容を労働組合と共有し、労使で効果検証を行うよう求める。
- ・ 訪問調査が必要となる場合、労働組合も参画させるよう求める。

ステップ⑥：一連の取り組みの外部への報告・公表

- ・ 公表内容について、事前に労働組合へ共有するよう求める。
- ・ 公表内容を、自社の労働者、事業関係先とその労働者に周知するよう求める。
- ・ 報告・公表内容に対してステークホルダーよりフィードバックを受けた場合には、その内容を労働組合と共有するよう求める。