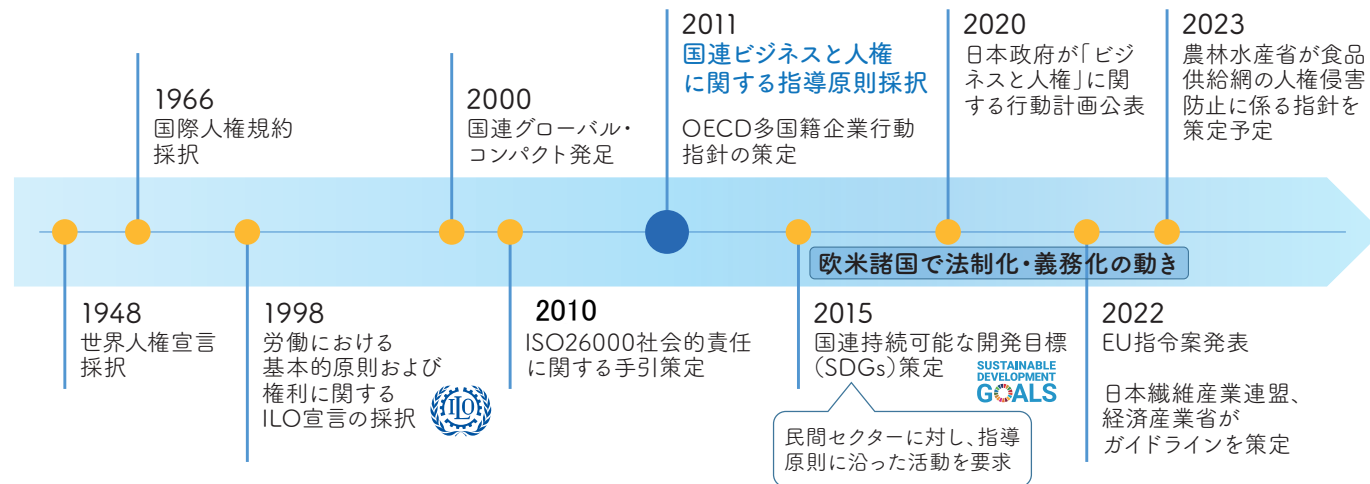


なぜ人権デュー・ディリジェンスが求められるようになったのか

- ・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ました。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ています。
- ・また、多国籍企業に対し、発注先の人権や適正な労働条件に責任も持つべき、と訴えるNGOなどの市民社会による、世界的な不買運動も巻き起こりました。
- ・企業による自主的な行動には限界があることから、企業へ直接人権尊重を働きかける仕組みが模索され、誕生したのが、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**」)です。
- ・指導原則は、あらゆる企業に対し、**ステークホルダーの参加のもと、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**を求めており、近年、欧州を中心に法制化の動きが高まっています。
- ・日本国内の事業活動でも、長時間労働やハラスメント、男女間賃金格差、外国人労働者の権利など、国際的な人権規約に照らして指摘を受けている事項も多くあり、政府や産業団体によるガイドライン作りも進んでいます。
- ・なお、持続可能な開発目標(SDGs)は、その前提に人権の尊重があり、民間セクターに対して、「指導原則」やILO中核的労働基準の順守を求めています。

企業における人権尊重に関する主な動き



もっと知りたい場合

【国連】「**ビジネスと人権に関する指導原則**」(仮訳)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

【ILO】「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」
https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm

【OECD】「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」
<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

【日本政府】「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」
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

【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」※チェックリスト付き
<https://www.jtf-net.com/news/200220831RBCguideline.htm>

UAゼンセンの資料・器材は以下もチェック:UAゼンセンメンバーズホーム>本部一覧>活動情報データ>CSR活動



労使ですすめよう

人権デュー・ディリジェンス



- 企業に対し、自社だけではなく、サプライチェーン等における人権尊重まで求める動きが加速しています。
- 企業活動における人権侵害を予防・撲滅する手段が「人権デュー・ディリジェンス」です。
欧米諸国では法制化、日本でもガイドラインの作成が進んでいます。
- 労働者は企業活動における第1のライツホルダー(権利保持者)。その権利を守ることは、労働組合の活動の基礎です。
- 労働者の声を代弁し、現場の実情をもっともよく知る労働組合の参画で、労働者のための人権デュー・ディリジェンスを進めましょう。

企業による人権尊重の取り組みはなぜ必要か

深刻な人権侵害が起きると

- 労働者の尊厳が大きく損なわれます。
- 企業が持続的な事業活動のリスクに直面します。

その影響が従業員の雇用・労働条件にまで及ぶ可能性があるのです。

人権を尊重する企業経営

- ・従業員の勤労意欲や生産性の向上
- ・新規顧客の開拓や良好な取引関係の構築
- ・企業・ブランド価値の向上

□良質な雇用の維持・拡大
 □企業・産業の持続可能性アップ

人権侵害に無自覚な企業経営

- ・従業員のモチベーション低下
- ・取引の停止や事業の撤退
- ・訴訟や損害賠償の発生
- ・ブランドイメージの毀損
- ・投資の引き上げ

□雇用・労働条件への影響
 □持続的な事業活動のリスク

人権デュー・ディリジェンスとは・・・?

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(利害関係者)との対話や協議を行い、

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といえます。



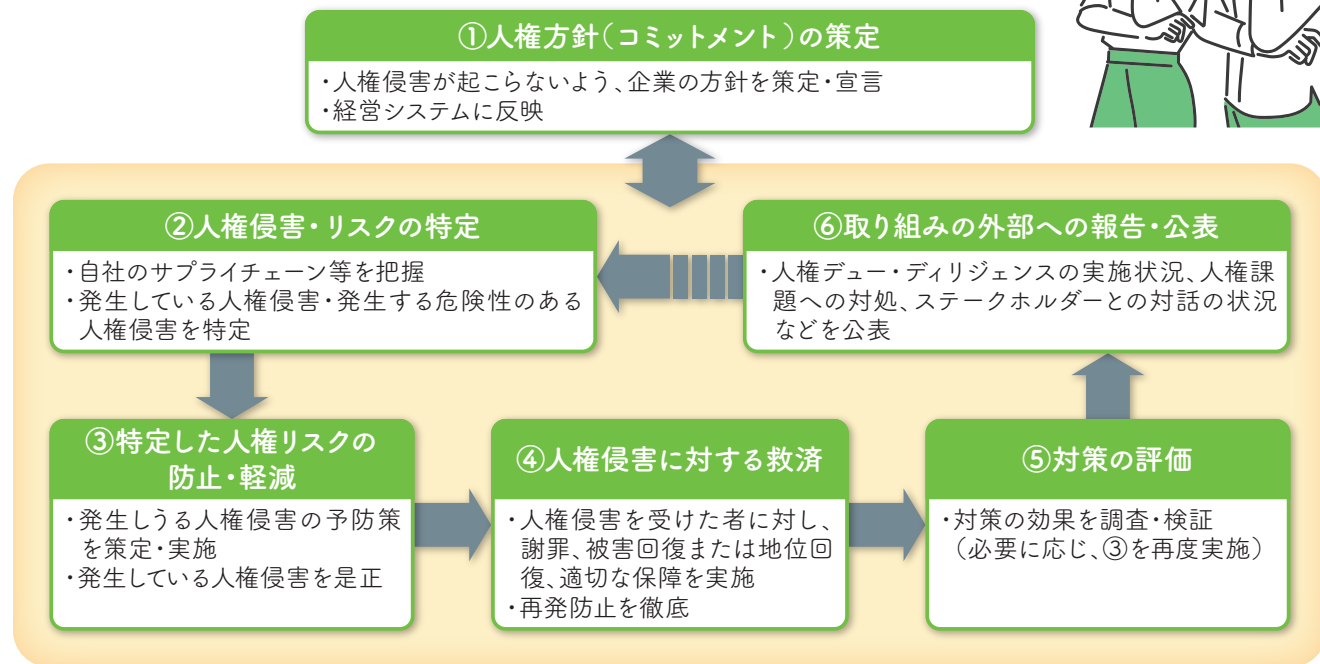
安全衛生委員会などの活動で、労使で労働災害防止に取り組んでいるように、労使で継続的に自社とサプライチェーン等に対する点検活動をおこなうことで、人権侵害のリスクを確認し、未然に防止・撲滅していく必要があります。

人権デュー・ディリジェンスでは何をするのか

企業は、以下の仕組みをつくり、実践していくことが求められます。



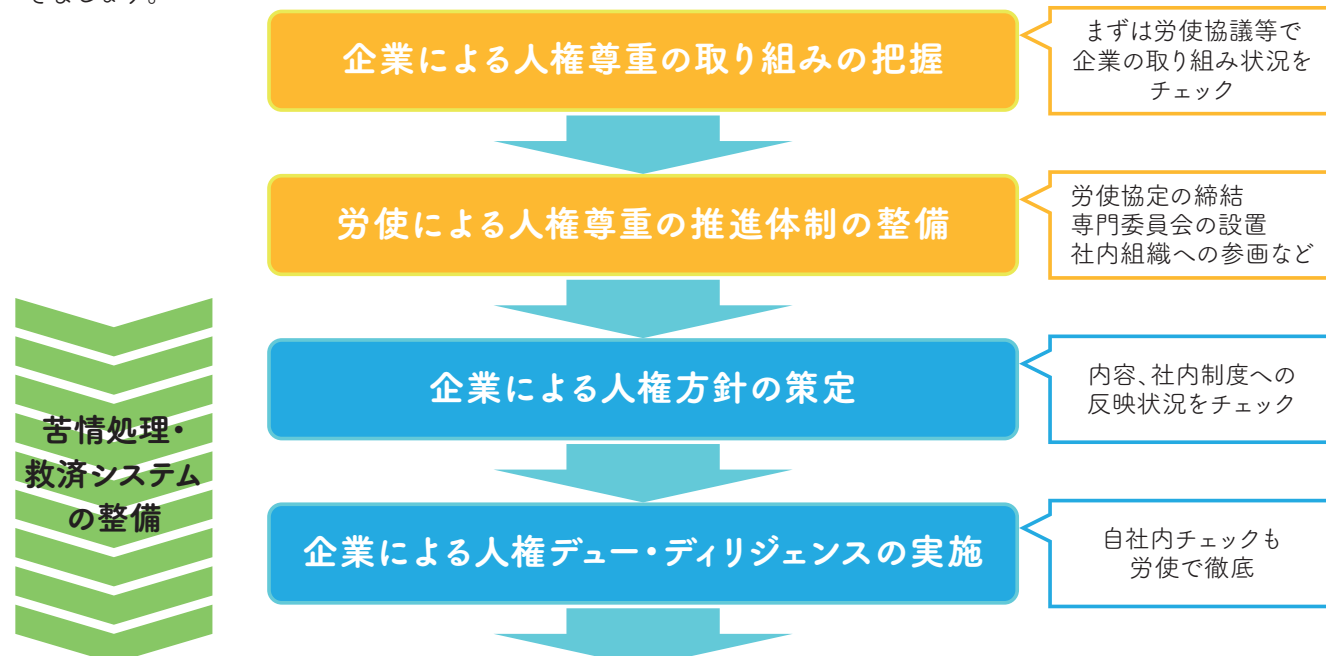
人権デュー・ディリジェンスの「プロセス」



労働組合による取り組みのポイント

人権尊重の取り組み状況は、企業によって様々です。

企業および組合の状況に応じて、以下をポイントに労使による取り組みを進めていきましょう。



労働組合が人権デュー・ディリジェンスの各ステップへ積極的に参画

主に受注側に位置する企業労使においては、取引先からの人権デュー・ディリジェンスの実施要請に備え、対応方法を労使で協議すると共に、今一度自社内のチェックを行っておくことが有効です。

人権デュー・ディリジェンスに参画する時のポイント



「誰に」するのか

- ・企業は、自社やグループ会社、商社を含む直接取引先、2次下請以降の間接取引先、及びその他のビジネス上の関係先まで人権デュー・ディリジェンスの実施を求められています。
- ・自社の取引条件や発注行動の人権への影響を、取引先と共にチェックすることも重要です。
- ・対象企業が多い場合、労働者の人権侵害リスクが高い企業から優先的に取り組むよう求めましょう。

「何について」するのか

- ・人権デュー・ディリジェンスの対象事項は国際基準で規定された人権とされ、その内容は多岐にわたります。
- ・以下の例を参考に、労働者の基本的権利や労働条件に関する事項が対象となるよう求めていきましょう。

労働組合が積極的に関わるべき人権分野

【結社の自由・団結権・団体交渉権】 ★中核的労働基準 組合の結成や団体交渉が法的に制限・抑圧されている国もあります。	・労働組合の結成を、組合役員の解雇などにより妨げていないか？ ・団体交渉の申し入れを、正当な理由なく拒否していないか？ ・労働者は、自らの代表/代弁者を民主的な方法で選んでいるか？ ・人権リスク確認の際、取引先の労働組合等と対話をしているか？
【強制労働の禁止】 ★中核的労働基準 日本も、極度の長時間労働や外国人労働者の債務労働などが課題です。	・ペナルティなどを示唆し、法令または労働協約上認められた時間を超えた長時間労働をさせていないか？ ・就業時間外に、労働者が職場や寮等を自由に離れられるか？ ・賃金の支払い遅延や脅して、退職が事実上制約されていないか？
【差別の撤廃】 ★中核的労働基準 人種や性別、宗教、政治的見解、出身地等による「差別待遇」を禁じています。	・労働者の構成比率が特定の属性に偏っていないか？ ・結婚や妊娠等の予定について面接で尋ねていないか？ ・人事考課に関する客観的かつ明確なルールがあり、周知されているか？ ・同一の価値の労働に対し、性別や国籍等によらず同一の賃金を払っているか？
【児童労働の禁止】 ★中核的労働基準 世界の約10人に1人の児童が、児童労働に従事しています。	・雇用時に、労働者の年齢を確認できる適切な体制を整えているか？ ・15歳未満の若年者に労働させていないか？ ・18歳未満の労働者に法令上の危険な業務に従事させていないか？
【労働安全衛生】 ★中核的労働基準 2022年6月のILO総会で、中核的労働基準になりました。	・安全衛生に関するトップ方針を策定しているか？ ・労働者や労働組合が参加する安全衛生のチェック体制はあるか？ ・避難訓練の実施や避難経路の確保、避難経路の掲示は適切か？
【賃金】 法令順守のみならず、生活賃金の積極的な確保も求められます。	・すべての労働者の賃金は現地の最低賃金を満たしているか？ ・賃金の支払いや労働時間を記録し、保存しているか？ ・社会保障費は法令に沿って支払われているか？
【労働時間】 日本のサービス残業や、長時間労働による過労死等も深刻な課題です。	・労働時間や残業時間は法的要求事項を満たしているか？ ・過度な業務を課し、サービス残業を誘発していないか？ ・労働時間を正確に記録しているか？
【ハラスメント】 2019年に、暴力とハラスメントのILO条約(第190号)が採択されました	・トップ方針、苦情処理システムがあり全従業員へ周知されているか？ ・相談したことを理由に、望まない配置転換など不利益な取り扱いをしていないか？
【外国人労働者】 立場の弱さから、権利の侵害を受けやすい状況にあります。	・パスポートや在留カードなどの私文書を取り上げていないか？ ・帰国を示唆し、意に反する労働を強いていないか？ ・外国人労働者が入国前借金を負っていないか？ ・法令に従い日本人と同等以上の待遇を保障しているか？
【取引関係】 自社の取引条件が、取引先の人権に大きな負の影響を与えることがあります。	・取引先からコスト等の上昇による取引対価の見直しの要請があった場合、十分な協議を徹底しているか？ ・発注条件が取引先の低賃金・賃上げ原資不足を引き起こしていないか？ ・無理な発注で、取引先の労働者の長時間労働を助長していないか？

中核的労働基準とは・・・？

ILO(国際労働機関)が、労働に関する最低限の基準を定めたもので、[結社の自由・団体交渉権の承認]、[強制労働の禁止]、[差別の撤廃]、[児童労働の禁止]、[安全で健康的な労働環境]の5分野・10条約があります。これらは、未批准の場合でも「尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」とされています。