

ビジネスと人権に関する連合の考え方

I. はじめに

- 2011 年に国連人権理事会において全会一致で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、国連指導原則）が国際的な規範として広く認識されている。それによれば、ビジネスと人権の柱は「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」の 3 つであり、国と企業それぞれの義務と責任を明記している。
- ビジネスと人権については、2022 年 9 月に日本政府が「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」（以下、ガイドライン）を策定するなど、その取り組みに注目が集まっている。
- 労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、労使関係を通じた使用者側への働きかけや他のステークホルダーとの連携などに積極的に取り組む責任がある。

II. ビジネスと人権をめぐる現状と課題

1. 現 状

- グローバル化の進展により、国家をしのぐ経済規模を有する多国籍企業が登場し、国内外での多様な企業間取引が増加している。企業活動の活発化は恩恵をもたらす面もある一方で、人権に与える負の影響は無視できなくなっている。
- 新疆ウイグル自治区やミャンマーなどでの人権侵害が国際的な問題となり、サプライチェーン全体での取り組みが求められている。また、日本国内でもハラスメントや外国人労働者への人権侵害が顕在化するなど、近年、ビジネスと人権に対する注目が国内外で高まっている。
- ドイツにおけるサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法の制定など、近年欧米各国では法整備が加速している。また、バングラデシュにおけるラナプラザ崩落事故（2013 年 4 月）を受け、「火災と建物の安全に関する協定（アコード）」が国際産業別労働組合組織（GUFs）と企業との間で締結され、対象国を拡大させる取り組みも行われている。
- こうした状況を受け、日本政府は「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020－2025）」（以下、行動計画）やガイドラインの策定を行い、経団連も企業行動憲章を改訂するなど、取り組みが進んでいる。

2. 課 題

- ビジネスと人権課題は企業の責任で取り組むものであるとの認識が根強く、労働組合が関与すべき課題であるとの認識が労使ともに不十分である。
- 一般に、ビジネスと人権をめぐる問題は主に海外で起きているという認識も依然として根強い。他方、労働組合も含めて、日本国内における労働組合権の軽視、ハラスメントや差別、外国人労働者への人権侵害などもビジネスと人権の問題であるという認識が希薄である。

- 政府の行動計画やガイドラインが策定されているものの、各企業に十分浸透し、実行されているとは言い難い状況である。また、連合全体としてビジネスと人権に関する理解が進んでいるとは必ずしもいえない。
- 中小企業におけるビジネスと人権に関する対応が遅滞している。企業は、社内における労働組合権の軽視、ハラスメントや差別、外国人労働者などの問題では加害者になり得る一方、中小企業は公正取引の問題では被害者にもなり得るが、取り組みは広がっていない。また、自社が突然人権デュー・ディリジェンスの対象になり、発注元企業などから適切な対応と情報開示を求められる可能性も高まっているが、政府のガイドラインの周知や課題解決への助力といった、中小企業への支援が行き届いていない。

III. ビジネスと人権に関する連合の基本的な考え方

1. 人権尊重の取り組みは連合が本来的に果たすべき社会的責務

「連合行動指針」第5条では、「私たちは、人権を尊重し、人種・性別・身体的特徴・年齢・思想信条・門地等による差別を行わず、またそれを許さない」と明記している。連合の各組織が重層的に取り組むことにより、人権が尊重される社会をつくることは連合の本来的な社会的責務である。

また、ビジネスと人権を語るうえでは、経営リスクの抑制や企業価値向上の視点が強調されがちであるが、国連指導原則では、労働者をはじめとする権利保持者の人権侵害リスクに対処する観点からの取り組みが求められている。このことを踏まえ、連合は社会正義の追求と人権の尊重を中心に据えてこの課題に取り組む。

2. 労働組合がビジネスと人権課題に関与する意義

労働組合は日常的な労使関係を通じ、労働者の声をくみ取りながら職場の労働安全衛生水準の向上やハラスメントの防止など、労働者の人権に関わる課題を提起し、それらの解決に取り組むことが役割の1つである。また、連合本部、構成組織、地方連合会も国、産業、地域レベルでの対話を通じて課題解決に取り組んでおり、ビジネスと人権課題の多くは、労働組合の日常的な活動とも密接に関係している。

ビジネスと人権課題への対応を通じて、労働組合は、日常活動との関連性に対する理解を深め、活動の意義を再認識し、さらなる活動の促進につなげることができる。また、企業活動における人権侵害リスクの特定、人権侵害の予防、負の影響の軽減、人権侵害からの救済という人権デュー・ディリジェンスの過程に関与することで、人権が尊重された働きがいのある職場づくりの実現だけでなく、企業の社会的評価の維持・向上や持続可能性にも貢献できる。さらには、一連のプロセスへの関与により、労使間の信頼関係が強まり、建設的な労使関係の構築にもつながる。

ビジネスと人権課題への関与は、建設的な集団的労使関係構築の機会でもあるとの視点を持って取り組むことが重要である。

3. 労働組合が企業活動における特別なステークホルダーとして取り組む必要性

労働者は事業活動の担い手である。企業を取り巻く多様なステークホルダーの中でも、労働者・労働組合は企業の中に存在し、密接・長期に使用者（企業）に関係することなどから、企業活動における特別なステークホルダーといえる。政府のガイドラインにも労働組合の関与が随所に記載されたことを踏まえ、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取

り組みを進めていくことが必要である。

とりわけ、海外との取引がない企業や中小企業は、ビジネスと人権課題に対する認識が希薄になりがちであるが、自社および国内の取引関係における人権確保も公正取引の観点などから取り組む必要があり、政府も積極的な支援を行うべきである。また、国・地方自治体も公共調達（公契約）や民間業務委託などを通じて経済活動と関係するため、対応が求められる。

海外にサプライチェーンを有する企業では、これまでも海外労使紛争への対応は課題となってきた。ビジネスと人権に対する認識が国内外で高まることに伴い、海外の取引先・調達先に関係する労働者・労働組合などからの問題提起が増加することが予想される。連合加盟の労働組合は自社の国内外のサプライチェーン上のすべての人権課題の有無にまで視野を広げ、対応力を強化することが重要である。とりわけ、自社と直接の契約関係にないサプライヤーについても対応を問われる場合があることについて、認識を高める必要がある。

4. 労働組合として重視して取り組む人権課題

企業が尊重すべき人権は、国連指導原則において、国際的に認められた人権、最低限、国際人権章典で表明された人権およびILOの中核的労働基準とされている。

労働組合には、特に労働者・労働組合にかかわりの深い人権課題に対応していくことが求められる。ILO中核的労働基準の5分野（結社の自由・団体交渉権、強制労働、児童労働、差別、労働安全衛生）は労働における基本的な人権であることから、最も重視して取り組む。また、すべての分野においてジェンダー平等を意識した取り組みが必要である。

企業規模・業種・海外取引の有無などにより、重視すべき人権侵害リスクや人権課題は異なるが、それぞれの企業・職場の状況に応じ、労働条件（賃金、労働時間）、社会保障、ハラスメント、性的マイノリティ、外国人労働、公正取引、公共調達（公契約）、国内外のサプライチェーン上の人権課題、テクノロジー・AI、環境・気候変動に関する人権課題などにも取り組む必要がある。また、海外では、当該国の国内法を遵守しているだけでは十分ではないばかりか、国際基準と矛盾する場合があることにも留意が必要である。

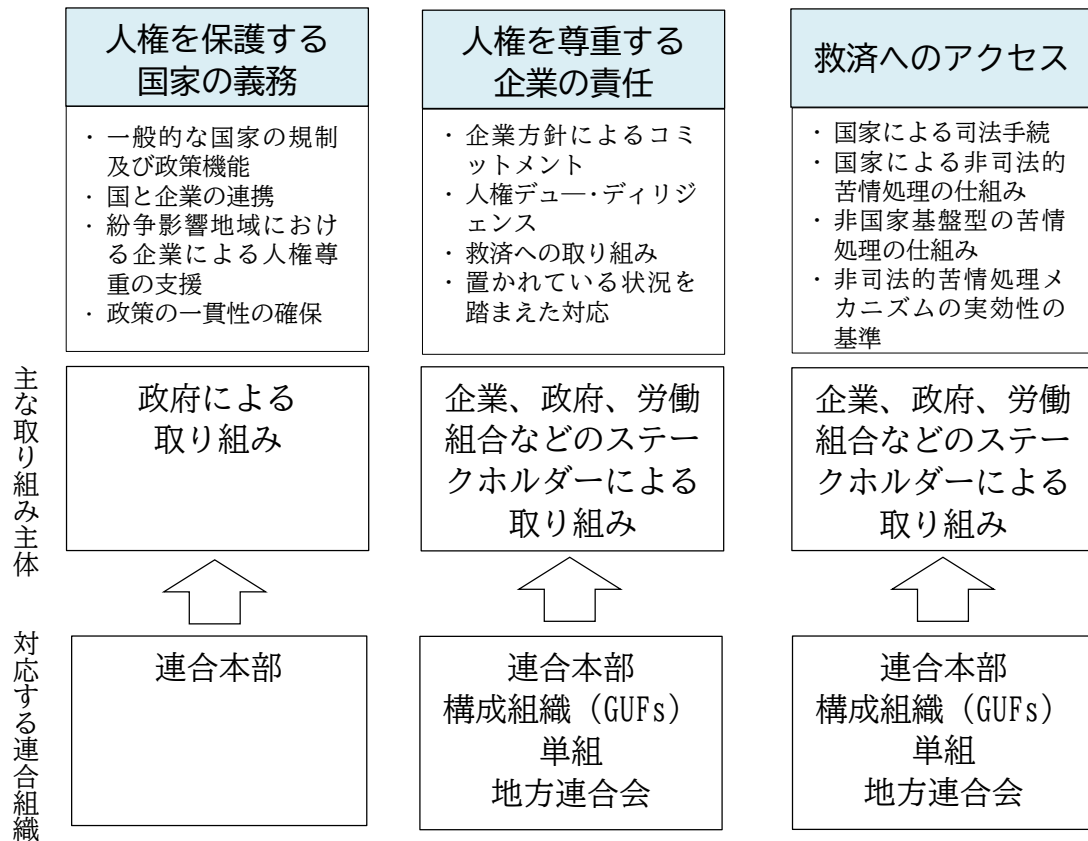
5. 国連指導原則にもとづいた連合全体としての取り組みの推進

現在、ビジネスと人権に関して、日本政府のガイドラインをはじめ、欧米地域の法的拘束力を持つ立法など様々な規律が策定されてきている。しかしながら、これらの規律には国内事情への考慮などから、国連指導原則に即していない事項もある。連合は、国連指導原則を最も拠るべき文書ととらえ、指導原則の3本の柱に掲げられた内容に即した対応を基本とする。その際、ガイドラインやOECD「多国籍企業行動指針」・「デュー・ディリジェンスガイダンス」、ILO「多国籍企業三者宣言」なども参考にしながら、連合本部、構成組織・単組（GUFs日本加盟協を含む）、地方連合会が連携し、連合全体として取り組んでいく。

IV. ビジネスと人権に対する連合全体としての具体的な対応について

国連指導原則の3本の柱に対応する主な取り組み主体と、それに対応する連合組織を以下の図のように整理したうえで、それぞれの立場でビジネスと人権に対する具体的な対応について詳述する。

国連指導原則の3本の柱



1. 連合本部

(1) 政府への働きかけ

- 1) 行動計画の推進と見直し、将来的な法制化、関連施策への労働組合の関与の確保

行動計画やガイドラインについて、ビジネスと人権をめぐる状況が絶えず変化していることや国連指導原則に即していない事項があることを踏まえ、見直しを行うべきである。具体的には、政府の「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議・作業部会」などに積極的に参画し、行動計画やガイドラインの周知、実施の促進および業種別ガイドラインの策定を求めていくとともに、実施状況や実効性の検証を通じ、一定の期限を区切った見直しを求めていく。検証に際しては構成組織とも連携し、現場の実態を適切に反映したものとなるよう働きかける。また、検証の状況によっては、人権デュー・ディリジェンスなどの実施を義務づける法制化も求めていく。あわせて、政府のビジネスと人権に関するあらゆる施策の検討の際には、常に労働組合の関与を求めていく。

2) 政策・制度実現行動を通じた取り組み

連合本部の「政策・制度 要求と提言」や「重点政策」、時宜に応じた連合の個別政策対応に向けた機関決定方針などにもビジネスと人権に関するものが多く存在

する。具体的には、ディーセント・ワークの実現に向けた①未批准のILO中核的労働基準の早期批准および既批准条約の完全実施、②ジェンダー平等の実現・ハラスメントの禁止、③外国人労働者の人権尊重、④差別の禁止（人種、民族、宗教、肌の色、性別、年齢、疾病、障害、門地、性的指向・性自認等）、⑤中小企業への支援強化・公正取引の実現、⑥公共調達における透明性確保、⑦日本NCPおよび日本NCP委員会の機能強化などである。これらの政府への働きかけを通じて、個別企業・産業・地域では解決の難しい構造的な課題への対処を含めたビジネスと人権をめぐる状況の改善に取り組む。

（２）連合春季生活闘争における取り組み

ビジネスと人権課題は連合のすべての組織が取り組むべき課題であるとの基本的考えに基づき、連合の春季生活闘争方針に、ビジネスと人権に関する取り組みの実施を盛り込み、取り組みを促進する。

（３）構成組織・単組の取り組み促進に資する情報収集・提供、意識啓発の促進

○企業のサプライチェーンが全世界に広がる中で、サプライチェーン全体での人権保護に取り組むためには、各国の人権・労働組合権の状況などに関する情報を随時収集することが重要である。ITUCやITUC-AP、OECD-TUAC、ILO、各国のナショナルセンターなど国際労働運動と連携し、情報収集・提供に努める。

○海外における法整備などの動向は、日本政府の施策や日本企業の活動にも影響を与えるものであり、引き続き情報収集・提供に努める。

○国連指導原則などの国際規範、政府の施策、国内外におけるビジネスと人権をめぐる状況の理解促進、好事例の共有などを目的とした学習会の開催や周知啓発器材の提供などを構成組織・GUFsと連携して行う。

（４）経済団体および他のステークホルダーとの連携

ビジネスと人権に関する議論には、労働組合や経済団体だけでなく、市民社会組織、研究者など他のステークホルダーも参画している。政府への働きかけなどに取り組む際には、個別あるいは複数の関係者間で意見交換を実施するなど連携して対応する。

（５）国際的な労働組合のネットワークを活かした取り組み

日本企業が多く進出するアジア諸国においても、現地の労働組合のビジネスと人権に関する理解促進が必要であり、JILAFやILOなどの関係団体と連携して取り組む。加えて、連合全体での取り組み状況を踏まえ、ITUCやITUC-AP、OECD-TUAC、ILOなどにおける関連する議論への意見反映や情報提供に努める。

２．構成組織

以下について、関係GUFsとも連携しながら取り組む。

（１）取り組み方針の策定

構成組織は、加盟単組の取り組み促進に資する取り組み方針を策定する。その際、企業内労使でビジネスと人権課題を扱う場の設定のあり方、各産業や組織する単組

の企業に特有の人権リスク・課題の提示、国内外の取引先・調達先に対する人権デュー・ディリジェンスの実施・対応範囲、単組を対象とした研修の実施などについて、国連指導原則を踏まえつつ各組織の実情に応じて取り組み方針を策定する。

(2) 産業別労使対話などを通じた業種別ガイドラインの策定

企業横断的な課題が多く存在しているため、産業別経営者団体やGUFs、関係省庁との連携・意見交換などを通じて、課題を的確に把握する。そのうえで、必要に応じ、業種別ガイドラインの策定を要請するとともに、策定への関与に努める。

(3) 国際的な労働組合ネットワークの構築とグローバル枠組み協定の締結

海外労使紛争などビジネスと人権をめぐる苦情処理に対応するうえで、構成組織・単組・GUFsの連携による課題解決が有効であるため、国際的な労働組合のネットワークの構築に努める。

また、グローバル枠組み協定(GFA)の締結は、国境を越えた労使対話を可能とし、サプライチェーン全体の人権状況の改善や、労使紛争の未然防止、結社の自由・団体交渉権に対する認識共有を通じて組織化につなげることができるなど有効な取り組みである。GUFs・単組と連携して協定の締結を検討する。

(4) 組織化を通じたビジネスと人権課題への対応

ビジネスと人権課題に対処するためには、集团的労使関係を通じた対応が有効かつ重要であるため、GUFs・加盟単組と連携しながら、サプライチェーン全体の組織化に取り組む。

3. 単組

(1) 労働組合としての取り組み

1) 取り組み方針の策定

構成組織の取り組み方針にもとづき、労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを確認しつつ、実情に応じて取り組み方針を策定する。

(2) 企業に対して求める事項

1) 自社における研修機会の確保

企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。企業内研修などを踏まえて、日常的な労働組合活動で取り組んでいる事項との重なりを整理しながら人権状況の把握を行う。

2) ビジネスと人権課題を扱う労使協議機会の確保

ビジネスと人権課題に関与する前提として、企業内で協議・検討する場が必要である。既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求めるなど、ビジネスと人権に関する労使対話の制度化に努める。

3) 国連指導原則に従った企業の人権尊重の取り組みのプロセスへの実効的な関与

○人権尊重に関する方針を策定することが、企業の取り組みの第一歩である。方針がない場合は企業に策定を働きかけ、方針が既にある場合でも、国連指導原則や

最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。

- 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスを実施するよう働きかける。その際、自社の人権状況の確認だけでなく、自社の国内外のサプライチェーンにおける賃金未払い・解雇・差別・ハラスメントや、製品・サービスに起因・関連する人権に対する悪影響への対応についても検討対象とするよう求める。また、労働組合で把握した現場レベルの情報を提供し、課題解決のための意見交換を行う。
- すべての企業においてビジネスと人権をめぐる苦情が発生する可能性があるため、自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。苦情が発生した場合は、積極的に苦情処理への関与を行う。その際、必要に応じて構成組織・GUFsと連携するとともに、団体交渉や労使協議などを通じ、労働組合のイニシアチブで救済をはかることも検討する。専門家から有意義な助言が得られるなど効果的な解決に資すると考えられる場合には外部機関の活用も検討する。
- 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。その際、労働組合も関与し、必要なフィードバックを行う。

4. 地方連合会

(1) 地方自治体・地方経営者団体などへの要請と意見交換

地方の未組織企業や地場産業、地方自治体が行う公共調達（公契約）や民間業務委託などにおいても、ビジネスと人権に関する問題は発生し得る。地方自治体や地方出先機関などに対し、連合本部作成の「政策・制度実現 地方の手引き」なども活用して必要な政策・制度要請を行うとともに、地方経営者団体と各地方におけるビジネスと人権課題について意見交換を行う。加えて、「笑顔と元気のプラットフォーム」を活用し、中小企業など地域の関係者との対話を進める。

(2) 労働相談などを通じた人権侵害の救済

地方においても、外国人労働者に対する人権侵害など、ビジネスと人権に関する問題が既に生じていることから、労働相談・労働組合づくりなどを通じて個別事例への適切な対応を行う。例えば、人権侵害事案への救済に向け、関係する構成組織・単組などと連携して、業務の委託元などサプライチェーンを通じた支援や組織化に取り組む。

以上