

問われる責任
見えていますか？ 見えますか？

海外現地法人や

取引先の先の先



多国籍企業の
社会的責任と国際ルール

企業行動の範囲が広がっています



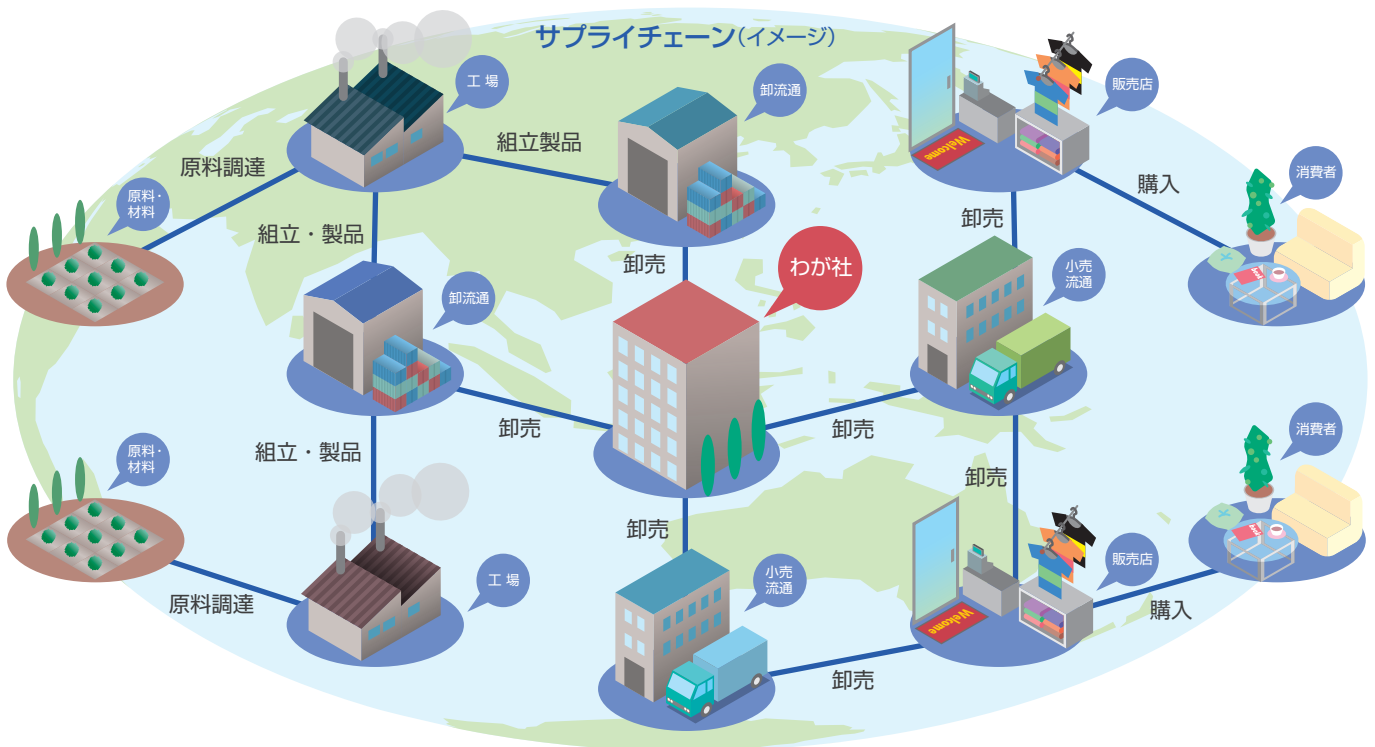
グローバル化により、国境を越えた経済活動が増加

企業 は、国境を越えて、より低コストの地域に生産拠点を移したり、より需要の拡大が見込める地域での事業展開を重視

途上国 は、外国からの投資を呼び込むため、労働基準や環境基準を緩和(輸出加工区(EPZ)の設置など)

サプライチェーンは全世界に拡大

グローバル化が進み、部品調達先や納品先が海外企業であることも少なくなってきました。また、アウトソーシングの範囲も広がり、海外企業に委託するケースも増えています。そして、つくられた製品は、インターネットなどを通じて全世界の消費者のもとへ…。
海外拠点を持たない企業でも、海外の労働者・消費者と密接な関わりを持っているのです。



OECD多国籍企業行動指針 II. 一般方針 注釈 17

行動指針の対象となっている事項に関する悪影響を自らの活動を通じて引き起こす又は一因となることを避けることには、サプライチェーンにおける自らの活動を含む。サプライチェーンにおける関係は、例えば、フランチャイズ、ライセンス供与又は下請契約等を含む様々な形を取る。サプライチェーンにおける事業体は、しばしば自身が多国籍企業であり、この事実から、宣言参加国で活動する又はそれらの諸国から展開する事業体は、行動指針の対象となる。

世界とつながっているんだね



いままでのCSRで大丈夫! —そう考えていませんか?



相次ぐ企業不祥事や環境問題の深刻化、所得格差の拡大などを背景に、「企業は利益を追求するだけでなく、事業活動が社会に与える影響に責任を持ち、社会的課題の解決に役割を果たすべき」との考え方が浸透してきました。

こうしたCSR経営は、今や企業の持続的成長の前提となっており、その内容も、環境保全や社会貢献活動にとどまらず、従業員や消費者、株主などのステーク

ホルダーに配慮したものとなりつつあります。さらに、海外現地法人や、原料・素材の調達先、途上国の契約工場などの取引先を含めてのCSRが問われ出しています。

実際に、文化・生活習慣の違いを無視した経営や労働者の基本的な権利を守らない企業行動が多く見られ、進出先国における労働法の未整備ともあいまって、労使紛争が頻発しています。

●労働安全衛生対策や児童労働禁止の義務を怠った、劣悪な労働条件で働かせていた結果…



わが社の商品がこういうところで作られていたと考えると…

サプライチェーンがますます長く複雑になっている今、ひとたび問題が起きれば、その影響は一企業や国境を越え、思わぬところに波及します

サプライチェーン全体にわたって働く人の権利を尊重しなければなりません



労使トラブルが発生し紛争が長期化すれば、工場の操業停止や賃金の不支給など、労使双方が甚大な損害を被ることはもちろん、親企業である日本企業の本社にも抗議行動の矛先が向けられ、国際世論の非難を浴びることもあります。



一企業の影響が及び範囲の広がりに伴い、企業が果たすべき社会的責任の範囲も広がっています

企業には、本国の正社員のみならず、同じ職場で働く契約社員、派遣社員や海外現地法人、取引先企業で働く労働者など、すべての働く人々の権利を尊重する責任があります。



例えば...



とくに重要なのが中核的労働基準



ILO(国際労働機関)は労働において最も基本的な、最低限守るべき基準を定めています。すべてのILO加盟国は、中核8条約を批准していなくても中核的労働基準を「尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」。労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言(1998年)

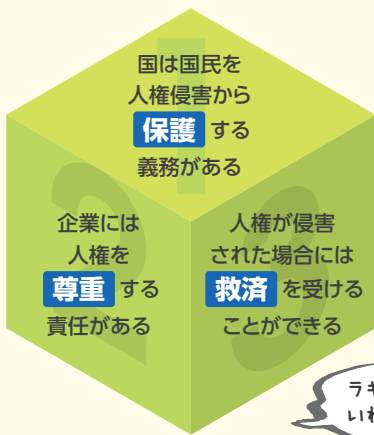
- 団結権・結社の自由、団体交渉権(87号、98号)
- 強制労働の禁止(29号、105号)
- 児童労働の撤廃(138号、182号)
- 雇用および職業における差別の排除(100号、111号)

人権尊重は企業の社会的責任です

ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言、OECD多国籍企業行動指針(2011年改訂版)、国連グローバル・コンパクト、ISO 26000—これらの国際ルールすべてに共通するのが**人権尊重**の考え方です。人間が人間らしく生きていくために必要な基本的な自由と権利(=基本的人権)を国家のみならず**すべての人と社会の機関**が尊重するべきであることは、世界人権宣言(1948年12月10日採択)で明確に示されています。

企業は社会を構成する一員であり、「企業市民」としての責任を果たすことが求められています。自ら人権侵害を行わないことは無論のこと、その事業活動に関わる範囲で起こっている人権問題について「見て見ぬふり」をすることは許されません。企業が人を大切にしたい事業活動を行うことは、社会からの信頼を得て持続的な成長を実現することにもつながります。

国連「保護、尊重、救済」枠組み



ISO 26000の策定やOECD多国籍企業行動指針の2011年改訂に大きな影響を与えたのが、ジョン・ラギー国連事務総長特別代表(当時)が2008年6月の国連人権理事会に提案し承認を得た**保護、尊重、救済:企業と人権についての枠組み**。これは、人権問題における国家と企業の役割を考える際に基本となるものです。

この枠組みは3本の柱に支えられています。1本目は、政策や法規制、司法的手段によって、第三者(企業を含む)による人権侵害から国民を保護する「国家の義務」。国家は企業に対し、人権を尊重するよう求めなければなりません。2本目は、人権を尊重するという「企業の責任」。国家だけでなく企業も、人権を守る第一義的な責任を負っています。3本目は、人権侵害の犠牲者が、司法的、非司法的を問わず「実効的な救済の手段(苦情処理メカニズム)にもっと容易にアクセスできるようにする」というもの。企業や労働組合が相談窓口を設置して職場レベルで適切な対応を行うことも、そのひとつです。

この枠組みを運用するための具体的な指針としてラギー氏が発表し2011年6月の国連人権理事会で正式に採択された「**ビジネスと人権に関する指導原則**」は、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います。

ラギー・フレームワークといわれているんだ

企業には人権デュー・ディリジェンスが求められます

「ラギー・フレームワーク」とその「指導原則」では、企業が人権尊重責任を果たしていくには**デュー・ディリジェンス**を実施していくべきであるとしています。人権デュー・ディリジェンスとは、人権侵害が実際に起きていないかチェックするとともに、**潜在的な影響についても特定し、それを回避・軽減するために手立てを講じることです**。企業は、CSR推進部などの一部門だけで人権問題に対処するのではなく、組織全体で「人権の視点」を持ち、人権尊重を基軸に置いた経営を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

- ①経営理念・方針で「人権尊重」を明文化
- ②事業活動が人権にどう影響するかを特定・評価
- ③影響評価の結論を社内プロセス(意思決定プロセス、予算策定、監査など)に組み込み
- ④これまでなされた対処の結果を追跡評価
- ⑤対処結果について外部へ報告
- ⑥改善に向けて行動

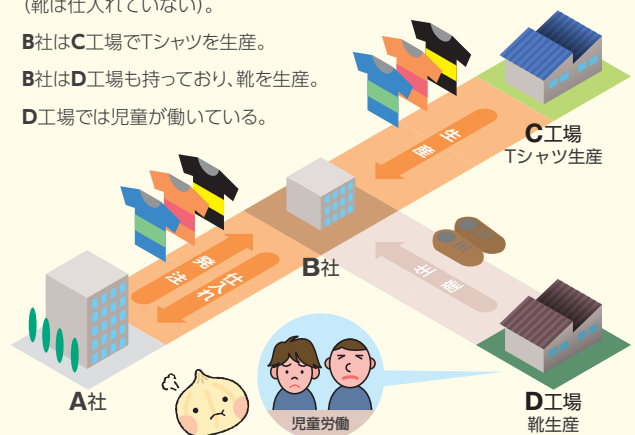
●サプライチェーンや地域住民まで

企業は、自社の事業活動の影響が直接及び範囲だけではなく、原材料の調達や製品製造から廃棄・リサイクルまでのプロセスで間接的にでも人権を侵害するおそれのある点まで配慮しなければなりません。

- ・調達取引先が武装勢力の資金源となる「紛争鉱物」を使用していないか
- ・契約工場で児童労働が使われていないか
- ・事業が先住民族や地域住民のコミュニティを破壊するものでないか…など

●人権デュー・ディリジェンスのサプライチェーンへの適用(例)

- A社はB社にTシャツを発注し、仕入れている(靴は仕入れていない)。
- B社はC工場でTシャツを生産。
- B社はD工場も持っており、靴を生産。
- D工場では児童が働いている。



この場合、A社がC工場をチェックして児童労働が使われていないことを確認しても、それだけでは不十分で、**D工場についてもA社に「適切な注意を払う義務」が発生**します。A社がD工場の児童労働に気づきながら何も行動を起こさなかった場合、**人権侵害への暗黙の加担**とみなされることがあります。

社会的責任投資

SRIが広がっています

社会的責任投資(SRI)とは、従来型の財務分析による投資基準に加え、法令遵守や雇用・人権問題、消費者対応、社会や地域への貢献などの社会・倫理面および環境面から企業を評価して銘柄や対象企業を選ぶ投資行動のこと。欧米を中心にその規模が拡大しています。社会的責任に熱心に取り組む企業は不祥事などのリスクが少なく、安定した投資

先であると考えられる投資家が増えているためです。さらに投資家たちは、サプライチェーンに絡む業務が企業にもたらす潜在的危険性への懸念を強めてきています。この動きを受け、例えば、SRI指数のひとつである英国のFTSE4Goodインデックスは「サプライチェーンの労働基準」を選定基準に含めています。

労使の共同責任でSRを推進し 世界で信頼されるより良い企業へ

企業がその活動を国境を越えて展開しその影響の範囲が広がっていく中で、労働組合側もグローバルに対応していくことが求められています。

国内では良好な労使関係を築いているのに、「海外の進出先で労働組合を結成されるのは困る」と考える経営者は少なくありません。一方、国内の労働組合も、海外現地法人で働く労働者の組織化を現地にまかせきりにしていたり、現地労働組合とのネットワー

クが十分でなかったりという問題を抱えています。企業側の人的・資金的なパワーの巨大さに比べて、労働者の声は各国ごとに分断されがち。グローバルなレベルで企業と労働者間の対話を促進し、経営者と労働者(労働組合)の共同責任で社会的責任を果たしていくことが、働きがいのある人間らしい(=ディーセントな)職場をつくり、ひいては企業や産業の発展につながります。

グローバルに労使対話を——

国際枠組み協約の締結 (グローバル枠組み協定)

国際枠組み協約は、国際産業別労働組合組織(GUFs)が多国籍企業との間で「中核的労働基準の遵守」や「労働基本権の尊重」を柱とする協定を締結し、対話を促進していく中で建設的な労使関係をグローバルに築いていこうというもの。多くの企業行動規範が従業員との協議もないままに策定され、単なる企業イメージ向上のための宣伝ツールと化しているケースも見受けられるのに対し、国際枠組み協約は、多国籍企業とGUFsおよび国内の労働組合がパートナーとして共に社会的責任を果たすことを約束し、CSRの実効性を高めていくことを目的としています。

これは企業にとっても大きなメリットがあります

- CSRに対する真剣な姿勢を国際社会にアピールできる
- 労使対話の促進で、海外進出先での労使紛争を未然に防止できる
- GUFsの国際的なネットワークを通じて諸外国の労働をめぐる情報を集めることができる
- 労使トラブルが発生した場合、GUFsのネットワークやノウハウにより早期解決はかれる
- 結果的に、企業の価値や評価が高まる



世界では締結が進んでるんだよ!

日本では

〈高島屋〉

日本初

グローバル枠組み協定

企業の行動規範に関する労使協定

協定者

株式会社高島屋
高島屋労働組合
日本サービス・流通労働組合連合
UNI Global Union

普遍的に認められた環境、労働、人権に関する原則に基づき行動することに合意し、適切な運用を共に推進する枠組みを構築する。
(抜粋)

2008年11月11日 スイス・ニヨン

〈ミズノ〉

※組織名は当時

ミズノ株式会社・ITGLWF・UI センセン同盟・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ITGLWF(国際繊維産業労組同盟)、UI センセン同盟(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合)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ITGLWF及びUIセンセン同盟で、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醸成し、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：基準
本協定の締結者は、国連世界人権宣言、現行のILO条約等と併せて人権・基本的労働組合権保護及び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係企業において、新に以下のILOの中核的8条約の適切な実施において、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：歳費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189号：同一種類の労働についての男女労働者に対する同等報酬に関する条約
第111号：雇用及び職業についての差別待遇に関する条約

第3条：実施
本協定の履行に関し問題が生じた場合、本協定の締結者は共同で問題を早期に解決するために、あらゆる努力をする。また、協定締結者間で、できるだけ定期的に会合を開催し、同協定の実施状況に関する情報交換を行う。

2011年11月15日

ミズノ株式会社 代表取締役社長 水野 明人	ITGLWF 会長 島田 尚彦
ミズノユニオン 中央執行委員長 黒川 剛	ITGLWF 書記長 タラウス・ブリヂョック
	UI センセン同盟 会長 藤合 隆博

〈イオン〉

グローバル枠組み協定

AEON UNI global union ZENSEN AEON

イオン株式会社

UNI グローバルユニオン

UA センセン

イオングループ労働組合連合会

SDGsと多国籍企業の社会的責任



SDGsとは

“Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)”。持続可能な世界を実現するために2015年9月に国連で採択された国際目標で、2016年から2030年までの間に取り組むべき17のゴール・169のターゲットで構成されています。前身のミレニアム開発目標(MDGs)は、2000年から2015年

をターゲットとした途上国の発展を目的とした8つの開発目標でした。これに対し、SDGsは途上国のみならず、先進国自身も取り組むものとされていることから、その実施においては、国際協力のみならず国内実施も必要です。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



企業との関わり

SDGsは多様な目標を掲げており、それゆえその目標達成のためには、行政だけでなく、市民社会団体、民間企業、有識者といった多数の関係者の連携・参画が必要です。その中でも企業が有する資金や技術を社会的課題解決に用いていくことは決定的に重要であり、すでに一部の企業はこうした取り組みを始めています。それは単なる社会貢献活動にとどまりません。SDGsへの取り組みを自らの本業に取り込み、ビジネスを通じた社会的課題の解決に取り組んでいる企業もあります。環境、社会、ガバナンス、人権といった分野の公的課題の解決には民間セクターの関与が重要であり、中でもビジネスと人権の観点に基づく取り組みや社会貢献債、持続可能性に配慮した取り組みは、こうした分野での取り組みを重視しつつあるグローバルな投資家からも評価されることとなります。

企業行動の国際ルール



ILO

「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」は、多国籍企業における労働慣行に関して、ILOの公式な社会対話プロセスでのコンセンサスを得ながら1977年に採択されました。政・労・使が対話を重ねて策定、合意したものとして、個別企業が独自に策定する行動規範を超える重要性を持っています。本三者宣言は2017年3月に改訂されました(第5版)。最新の日本語訳は以下のURLからダウンロード可能です。

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf

さらに、1998年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」は、①結社の自由と団体交渉権、②強制労働の禁止、③児童労働の実効的な廃止、④雇用及び職業における差別の排除、の4原則を「労働者の基本的な権利」として明記するとともに、ILO条約(中核8条約)の批准・未批准に関わらずすべてのILO加盟国に尊重、促進、実現する義務があると規定しています。



OECD

多国籍企業行動指針

1976年に策定された、雇用・労使関係や環境等について責任ある企業行動を求める指針。現在日本を含むOECD加盟国34カ国のほか、非加盟国12カ国が参加しています。世界経済の発展や企業行動のなどの実情に合わせ、これまで5回改訂されています。2000年の改訂により、参加国はNCP(National Contact Point:各国連絡窓口。日本は外務省・厚生労働省・経済産業省で構成)を設置して「行動指針」の普及活動や個別事例の解決支援を行うことが求められています。2011年の改訂では「人権」の章が新設され、企業には人権を尊重する責任がある旨明記されました。また、サプライチェーンにおいても人権デュー・ディリジェンスを実施することや途上国において適切な生活賃金を保障することなどが新たに盛り込まれました。さらに、紛争解決機能を有するNCP手続きも明確化され、強化されています。

OECD多国籍企業行動指針(2011年改訂版仮訳)は外務省のウェブサイトからダウンロード可能です。

http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

国連グローバル・コンパクト

国連が提唱する、企業による自主行動原則。各企業が影響の及ぶ範囲内で4分野10原則を遵守し、社会的責任を果たしていくことで世界の持続的発展を目指します。2007年7月に発足し、2017年6月末現在、全世界で12,556、日本国内では255の企業・団体が参加しています。参加企業・団体には10原則を経営方針及び日常業務に取り入れるとともに、自社のCSR報告書等実践の進捗状況を記載することが求められます。

1. 人権

- ①国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する
- ②人権侵害に荷担しない

2. 労働基準

- ③組合結成の自由と団体交渉の権利を行使するものにする
- ④あらゆる形態の強制労働を排除する
- ⑤児童労働を実効的に廃止する
- ⑥雇用と職業に関する差別を撤廃する

3. 環境

- ⑦環境問題の予防的なアプローチを支持する
- ⑧環境に関していっそうの責任を担うためのイニシアティブを作る
- ⑨環境に優しい技術の開発と普及を促進する

4. 腐敗防止

- ⑩強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む
- 日本においては「グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク」が2003年12月にローカルネットワークとして発足、活動しています。



ISO 26000

(社会的責任に関する手引)

世界三大標準化機関の一つであるISO(国際標準化機構)は、2010年11月、ISOとして初めての社会的分野の国際規格であるISO26000(社会的責任に関する手引き)を発行しました。その策定プロセスには先進国から途上国まで複数のステークホルダー(消費者、政府、産業界、労働組合、NGO、学術研究機関他)が携わり、約6年の歳月をかけて規格化されました。企業のみならず、すべての組織がステークホルダーとの対話を重視しながら定期的・自主的に自らの行動を見直し、改善を図っていくためのガイダンスとなっています。基本理念である7つの原則と組織が実現すべき7つの主題で組織点検をはかり、ステークホルダーの参画を通じて実践します。

①組織統治

組織のガバナンスを確立し適正に運営する責任

②人権

すべての人に与えられている人権を確保する責任

③労働慣行

非正規労働者などを含め組織のために働く人々たちに対する責任

④環境

職場、地域などを含め組織のために働く人々たちに対する責任

⑤公正な事業慣行

事業や取引を行うときに倫理的に行動する責任

⑥消費者課題

製品やサービスを消費者などに提供するときの責任

⑦コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

コミュニティに参加し、開発と発展に貢献する責任

これらのほかにも、サステナビリティ(持続可能性)報告に関するGRI(グローバル・レポーティング・イニシアティブ)ガイドラインや、労働慣行に関するSA8000など、さまざまな国際規格や指針があります。



連合 日本労働組合総連合会

連合 多国籍企業

検索