

日本における「ビジネスと人権」の展開と 労働組合の役割

すがわら
菅原

えみ
絵美

●大阪経済法科大学・教授

今年2023年は、日本の「ビジネスと人権」行動計画の中間年にあたる。本稿では、「ビジネスと人権」とは何か、その国際的背景と動向を確認したうえで、日本における現在までの政策展開と課題を論じる。最後に、課題解決とこれからの取り組みを考えるうえでの労働組合の役割を考える。

1. 「ビジネスと人権」とその 世界における潮流

「ビジネスと人権」とは、取引先を含む調達、製造、流通、投資等の企業の事業活動（サプライチェーン¹）と労働者、消費者、地域住民等の利害関係者（ステークホルダー）の関わりのなかで生じる様々な人権課題を包括的に捉えた概念である。1970年代に始まる多国籍企業による人権侵害への国際的関心、90年代からの企業の社会的責任（CSR）、さらに2015年の国連持続可能な開発目標（SDGs）を受けて、「ビジネスと人権」では、ステークホルダーの人権尊重が絶対的な前提でありながらも、サプライチェーンを通じての

取り組みが持続可能な社会の実現に不可欠であることが強調されてきた。

このような「ビジネスと人権」の動きの中心にあるのが国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）である。指導原則は、国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセスの三つの柱からなる。企業にはサプライチェーンを含む事業活動全体で、国際的に認められた人権（世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、中核的労働基準をなすILO条約等）を尊重する責任があり、その責任を方針として表明し、事業による人権への負の影響を特定・防止・軽減するためのデューディリジェンス（DD）と、侵害に対する是正・救済に取り組む。国家は、企業が尊重責任を実現することができる環境を、そして被害者への実効的救済を、施策を通じて実現する義務を負っている。このような国家の義務および企業の責任を果たすには、ステークホルダー、なかでも企業活動から影響を受ける労働者、消費者、地域住民との対話・協働が不可欠である。

近年、「ビジネスと人権」に関する政策動向が

1. 事業活動全体を指す用語として「バリューチェーン」があり、サプライチェーンは原材料や資材の調達の流れのみを指す用語（狭義のサプライチェーン）であったが、近年ではグローバル・サプライチェーンとしてバリューチェーンと同義で使われている（広義のサプライチェーン）。本稿では広義の意味でサプライチェーンを用いる。

めまぐるしい。現在、日本を含む26か国で「ビジネスと人権」に関する国別行動計画（NAP）が策定されるとともに、企業の人権尊重やその情報開示を義務化する国内法（いわゆる人権DDの義務化）が、公共調達やサステナブル投資等インセンティブ施策と連動しながら検討・制定されてきた。2022年2月に発表されたEU指令案の動向が注視されている。さらに中国ウイグル問題への関心を背景に、強制労働を巡る輸入規制・輸出管理が米国やEUで導入され、現在G7においても議論されている。また、持続可能な社会の実現には構造的課題を解消しなければならず、ミャンマーでのクーデタやロシアのウクライナ侵攻といった紛争状況、環境と労働・人権の双方に取り組むべきという「公正な移行」、労働組合活動や土地・環境・先住民族の権利保護に取り組む人権擁護者の保護が「ビジネスと人権」においても問題提起されている。

2. 日本におけるこれまでの「ビジネスと人権」の取り組み

このような世界的な潮流に対し、日本における「ビジネスと人権」はどのように展開されてきたのか。部落差別の解消にむけた人権研修等、日本企業における人権の取り組みは長い歴史があるが、職場や採用における差別解消が関心の中心であった。これに変化をもたらしたのがCSRである。CSRでは、グローバルに展開される企業活動で遵守されるべきは国内ではなく国際基準であり、この責任が自社グループはもちろん、サプライチェーンでの取り組みにも及ぶとされ、この考え方

は2000年に発足した国連グローバル・コンパクト（GC）に確認することができる²。日本では2003年がCSR元年と言われるが、その後、GRIガイドラインに沿った報告書の作成や2010年に発行されたISO26000に言及した取り組みが広がっていった。

先行企業での取り組みはあったが、日本社会全体として「ビジネスと人権」への認知が広がってきたのはSDGs登場以降である。日本政府は2016年の「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針³」でNAP策定を掲げると、関係府省庁を横断する連絡会議や企業、労働組合、市民社会等ステークホルダーから成る作業部会・諮問委員会を設置して議論を進め、20年10月に『「ビジネスと人権」に関する行動計画2020-2025』を策定した。労働分野ではディーセント・ワーク、ハラスメント対策、外国人労働者・外国人技能実習生等の権利の保護・尊重が取り上げられたが、例えば働き方やジェンダー平等、公正な移行等の労働課題へのさらなる対応、サプライチェーンでの労使対話等の支援は十分に取り上げられなかった。21年には政府初となる企業の人権尊重の取り組みに関するアンケート調査が実施され、その結果を受けて、22年9月には「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」が策定された。ガイドラインは国際スタンダードを踏まえ、企業に具体的かつわかりやすく解説するものを目指したもので、企業が人権尊重に取り組むにあたり、そのすべてのプロセスにおいて、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が必要である点が強調されている。一方で、「紛争等の影響を受ける地域からの『責任ある撤退』」等

2. 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「国連グローバル・コンパクトの10原則」
<https://www.ungc.jn.org/gcnj/principles.html>

3. 日本政府SDGs推進本部「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針」（2016年12月22日）
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000252818.pdf>、17頁。

指導原則と必ずしも合致しない内容が盛り込まれたほか、DDに重きを置く反面、救済の内容が軽く、さらに指導原則の原則22に明記される「是正」が規定されていない。23年4月3日、政府はこれまでのガイドラインの普及・啓発に加えて、公共調達において入札する企業がガイドラインを踏まえて人権尊重に取り組むよう確保に努めることを決定した⁴。翌4日には、「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実務参照資料」が発表された。このように日本政府は、企業に対してサプライチェーンを含めた事業全体において人権尊重を実現するよう、より実務レベルでの取り組みを求めるようになってきた。

NA P策定以降の数年間で啓発を中心に政府の施策が展開されてきたが、企業による人権尊重を実務に組み込もうとする動きとしては、例えば、21年12月に経団連が「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を、22年7月に日本繊維産業連盟が「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を発表している。このような動きの一方で、日本企業による「ビジネスと人権」の取り組みはばらつきがあるのが現状である。例えば、JETROの海外ビジネスに関心の高い企業9,377社を対象とした22年度調査⁵によれば、人権方針についてすでに策定している企業は大企業で64.8%であるのに対し、中小企業は27.6%であった。また、海外サプライチェーンで人権尊重を実現する上での課題として、人権DDの実施予定・検討中の企業で「具体的な取り組み方法が分から

ない」企業が40%以上を占めている。サプライチェーンでの人権尊重について一歩踏み込んだところでは、GCネットワーク・ジャパンの加盟企業を対象とした調査⁶では、サプライチェーンでのディーセント・ワーク確保のために自社のQCD（品質・価格・納期）の要求の見直し等の是正に取り組んでいる企業は22.0%に留まっており、相談窓口・苦情メカニズムの設置では日本語対応に比べ海外対応・多言語対応では取り組みに37.0%（自社グループの労働者対象）や19.3%（サプライヤーの労働者対象）といった格差が出ていることがわかった。

3. これからの「ビジネスと人権」の動きと労働組合への期待

日本政府による公共調達を通じた人権尊重の促進という展開はあるが、これまで日本政府はガイドラインを通じて企業に自発的な取り組みを促すとともに、日本企業の進出先社会の状況にも配慮した形で「ビジネスと人権」を進めていくとしてきた。一方で、日本での「ビジネスと人権」の進捗に対して国際社会からの視線も強まってきている。2023年4月、ミャンマー人権状況に関する国連特別報告者が訪日し、ミャンマー情勢の悪化に対する日本政府の役割に加えて、日本企業のビジネスを通じた関与についても言及し、これら企業がミャンマー進出の際に人権尊重の観点を考慮していなかったことを指摘した⁷。さらに、7-8

4. ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「公共調達における人権配慮について」（2023年4月3日）https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf

5. JETRO「2022年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査（調査結果）」（2023年1月31日）、57-62頁。

6. 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「SDGs進捗レポート2023」（2023年3月6日）、37-39頁。

7. OHCHR「ミッション終了ステートメント トーマス・アンドリュース ミャンマー人権状況に関する国連特別報告者 東京」（2023年4月28日）

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/srmyanmar/statements/20230427-eom-japan-sr-myanmar-jp.pdf>

月には国連ビジネスと人権作業部会の来日も予定されている。23年は行動計画の中間年にあたることから、国内外の目から、日本のこれまでのビジネスと人権の取り組みを見直し、課題を捉え直すまたとない機会となる。そのなかで、例えば22年9月に全日本金属産業労働組合協議会（金属労協）が「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」を発表する等、企業と政府に対して、そして日本社会において労働組合が次のような役割を担うことが期待される。

第1に、ステークホルダーとして企業と対話・協働する役割である。企業が人権リスクを把握し、負の影響を軽減・是正するためには、労働者、その代表である労働組合との対話・協働は不可欠であり、指導原則はもちろん、日本政府ガイドラインでも、人権方針、人権デュー・ディリジェンス、そして救済のすべてのプロセスにおいて、労働者や労働組合等ステークホルダーとの対話・協働が位置付けられている。そのなかで、労働組合ならではの人権侵害・リスクの問題提起が期待される。例えば、前述の金属労協のポイントでは、労働組合が積極的に関わるべき分野として、結社の自由・団結権・団体交渉権、強制労働・児童労働、外国人材・外国人技能実習制度、ディーセント・ワーク・「良質な雇用」、公正な移行、公正取引、対外経済関係が示されている。環境への取り組みに積極的だが人権への取り組みがなかなか進まない企業も多く、環境に労働・人権の取り組みが加わって「公正」となるという公正な移行の観点は重要である。また、持続可能な社会の実現という視点からは労働組合がマイノリティ労働者やサプライチェーン上の労働者の声を反映することも期

待される。職場でのハラスメントの背景に、例えばジェンダーバイアスや人種差別といった構造的課題があり、サプライチェーンを含めた「ビジネスと人権」課題の全体像を企業が把握しているかどうかを問うことにつながる。

第2に、サプライチェーン上の企業の労働組合の能力開発やエンパワメントに対する役割である。日本における「ビジネスと人権」の課題のひとつとして、中小企業および海外取引先での人権尊重の取り組みをいかに進めるかという点があった。これを考えるにあたり、ILO「アジアの責任あるサプライチェーンプロジェクト」⁸の成果が参考になる。プロジェクトでは、日本の電子電機産業および自動車部品産業のサプライチェーンに焦点を当て現地での労働CSRの取り組みを分析しているが、現地企業での労使間、そして取引元である日本企業と現地企業の間での建設的な対話が鍵となり、よりよい活動につながったという。その際、現地労働組合が建設的な対話ができるよう能力開発やエンパワメントをサポートしたのが、取引元の労働組合であった⁹。このようなサプライチェーン上の労働組合同士の支援・協調を通じた「ビジネスと人権」の推進は、産業別労働組合等での活動に加えて、日本国内での中小企業に対しても展開しうるのではないだろうか。

第3に、日本政府に対してあるべき政策を提言する役割である。ヨーロッパでは公正な競争環境（a level playing field）を実現するための人権デュー・ディリジェンスの義務化（国内法化）が行われ、米国やEU、そしてG7の枠組みでは、グローバル市場における強制労働の排除を目指した輸入規制・輸出管理やその議論が進んでいる。

8. ILO駐日事務所「アジアにおける責任あるサプライチェーン（日本）」

https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/WCMS_689335/lang--ja/index.htm

9. 山田美和・井上直美「『自動車部品産業 責任あるサプライチェーン その取り組みの現状と課題』調査報告書」（2022年）、27-38頁。

一方で、規制内容次第では立場の弱い中小企業、そしてその労働者へのしわ寄せ等が懸念される。例えば、日本政府は公共調達における人権尊重を打ち出しているが、次の課題として人権尊重に至らなかった企業を公共調達から排除するのか、入札参加企業に人権尊重の実施計画を作成・提出させるのか等、どのような政策デザインが持続可能な社会の実現に寄与するのかが問われている。サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの実現の視点から、日本政府が優先的に取り組むべ

き人権課題、あるべき政策の方向性と内容について、労働組合からの提言が期待されている。

すでに労働組合から日本政府に対するNAPおよびガイドラインに関する評価や提言がなされてきたが、日本における「ビジネスと人権」の課題見直しの時期に差し掛かるにあたり、企業のステークホルダーとして、サプライチェーンを通じて、さらには日本政府への政策提言を通して、労働組合への期待はますます高まっている。

次号の特集は

「ハラスメントのない社会へ（仮題）」の予定です。