

特集 **3**

# 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

～真に実効性ある人権デュー・ディリジェンスの推進に向けて～

あきやま ひとみ  
秋山 瞳 ●U Aゼンセン・政策政治局

## 1. はじめに

U Aゼンセンは、繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣業・業務請負など、国民生活に関連する多種多様な産業で働く仲間が集う産業別労働組合であり、全国で2,260組合、約185万人が加盟している(2022年9月現在)。

かつて繊維関係の国際産業別労働組合組織(GUFS)のアジア太平洋事務所を本部内に擁し、今日まで、国際労働運動へ積極的に参画してきたことから、特にアジアの労働組合と連帯し、国際公正労働基準の実現に長く取り組んできた経緯がある。

本稿では、企業の人権尊重に関するU Aゼンセンの取り組みの経緯を述べるとともに、今般の人権デュー・ディリジェンスに対する社会的な要請の高まりを捉えた、新たな試みの展開を紹介する。

## 2. 企業の人権尊重に関する これまでの歩み

U Aゼンセンは、1960年から2012年まで国際繊維被服皮革労組同盟(ITGLWF、現国際製造(IndustriALL))のアジア太平洋地域組織(TWARO)の事務局機能を担い、アジアの仲間と連帯し、衣料労働者の労働基本権の確立や、労働環境の改善に取り組んできた。

当該地域で働く衣料労働者は、大手衣料ブランドの製品の製造に関わりながら、低賃金、長時間労働、ずさんな安全対策など、劣悪な環境下での労働を余儀なくされてきた。旧ITGLWFでは、そうした衣料労働者の権利確保には、現地の労働法制・監督行政の改善や建設的な労使関係の確立はもちろんのこと、公正取引の推進を含め、サプライチェーンを通じたアプローチが必要との課題意識から、大手衣料ブランドへの働きかけも行ってきた。そうしたなか、2013年にバングラデシュで起きたラナ・プラザ崩壊事故は、1,000名以上の尊い衣料労働者の命を奪い、衣料サプライチェーンの課題を世界に示すこととなった。

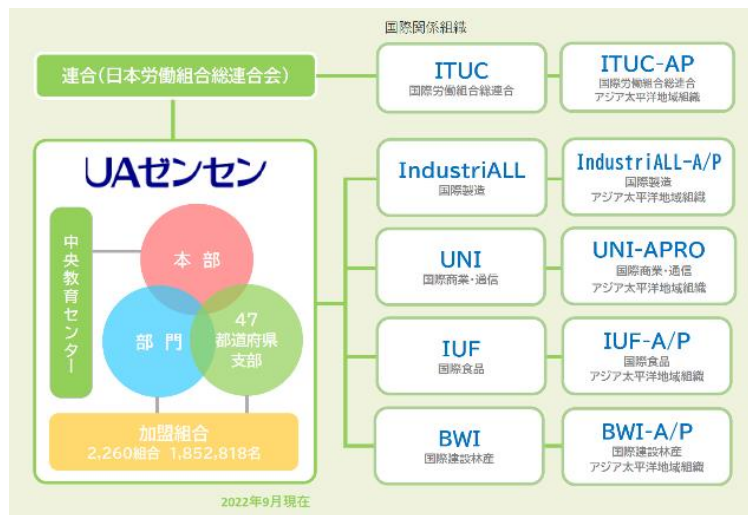
こうした背景のもと、U Aゼンセンは、かねて

より多国籍企業対策指針を定め、加盟組合企業の労使、G U F s (【図 1】参照) や現地の労働組合とも連携し、加盟組合企業の海外サプライチェーンにおける労使紛争の未然防止・解決に取り組んできた。また、2013年には、サプライチェーン全体の人権や労働条件への配慮を定めたCSR対策指針を策定している。

加盟組合に対しては、「グローバル枠組み協定(G F A)」の締結を働きかけてきた。これは、

多国籍企業、G U F s、当該企業の労働組合、当該産別組織が、労働、人権、環境に関し普遍的に認知された原則にもとづき行動し、世界的レベルでともに協力しながら取り組みを推進するよう定めるもので、日本では、高島屋(2008年)、ミズノ(2011年)、イオン(2014年)の3社が締結しており、いずれもU Aゼンセンの加盟組合企業である。

【図 1】U Aゼンセンの組織



### 3. 人権デュー・ディリジェンスの推進に向けた取り組み

近年の人権デュー・ディリジェンスに対する国内外の急速な意識の高まりにより、U Aゼンセンの加盟組合企業を含む多くの日本企業は、産業や規模によらず、取り組み体制の整備から、救済に到るまで、より一層具体的な対応を迫られることが想定される。また、労働者の人権侵害リスクは日本国内の事業活動においても決して無縁ではなく、労働基本権の軽視、長時間労働、ハラスメント、男女間賃金格差、外国人労働者の問題など課

題も多い。

U Aゼンセンは、今般の動きを、加盟組合企業の経営課題であるのみならず、国内外で、労働基本権を始め、労働者の権利確保を一層進める契機と捉え、運動、政策両面からの対応に着手した。以下、その内容を紹介する。

#### (1) 取り組みの策定

U Aゼンセンは、2022年12月の中央執行委員会で「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」を確認した。これは、今までの活動を踏まえ、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を

整理した上で、U Aゼンセン、加盟組合による具体的な取り組みを提示するものである（概要は【図2】を参照）。

基本的な考え方として、労働者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確保に直結するとしたうえで、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ている。

具体的には、U Aゼンセンの取り組みを定める

とともに、加盟組合に対し、企業による人権尊重の取り組み状況の確認、労使による推進体制の整備、人権方針策定への働きかけや、人権デュー・ディリジェンスの各ステップに対して労働組合が参画するよう求めている。また、受注側に位置する中小企業の加盟組合も多く、取引先から人権デュー・ディリジェンスを求められることを見越して、労使で対応方法を検討し、自社内でチェックを行う必要がある旨を示している（【図3】）。なお、最も労働者の権利確保に資するものとして、組織化の取り組みを盛り込んでいる。

【図2】

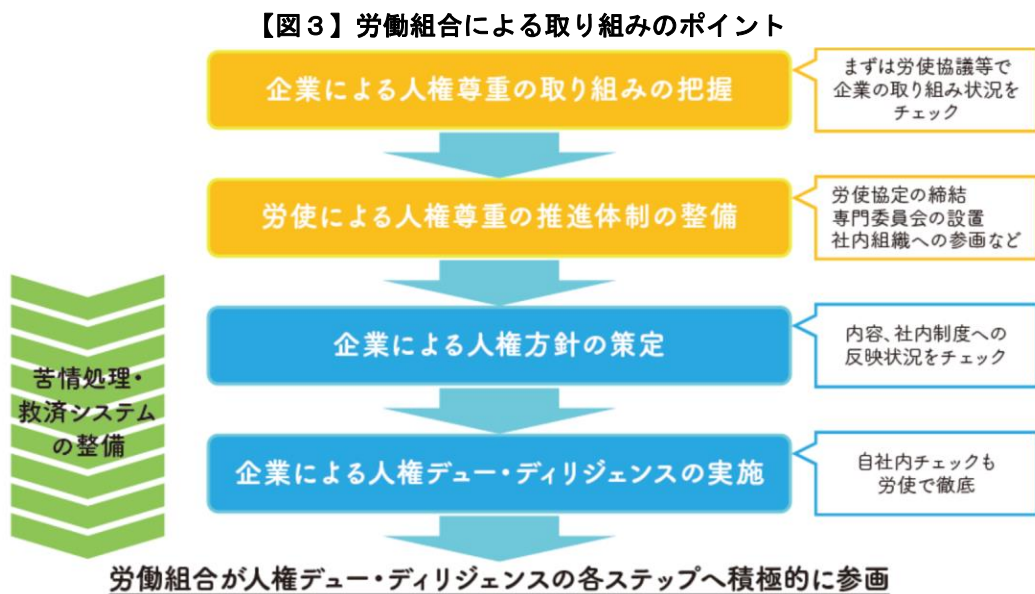
「サプライチェーン等における企業の人権尊重の推進に向けたU Aゼンセンの取り組み」

（第3回U Aゼンセン中央執行委員会（2022年12月12日）確認）の概要

<p>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</p> <p>(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</p> <p>労働組合は、以下の理由から、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、労働者の権利確保にむけ、その実効性の担保に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働者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確保に直結；</li> <li>労働組合は第1の権利保持者である働く者の声を代弁。日々の活動で労働者の権利尊重の取り組みを実践；</li> <li>企業とは異なるネットワーク（職場、産別活動、国際労働運動）で現場の実情、サプライチェーン等における労働課題を把握；</li> <li>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の継続的な提案が可能；</li> <li>サプライチェーン等における人権尊重は、企業が必須で取り組むべき経営課題。従業員の雇用・労働条件にも影響。</li> </ul> <p>(2) 対象組織</p> <p>企業規模、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。</p> <p>(3) 対象範囲</p> <p>「指導原則」に準ずる。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。</p>
---

<p>(4) 積極的に関わるべき人権分野</p> <p>労働基本権を始めとする中核的労働基準、基本的な労働条件、脆弱な立場にある労働者、および取引の適正化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、リスクの特定、防止・軽減、救済へ積極的に参画する。</p>	
<p>2. 具体的な取り組み内容</p>	
<p>U Aゼンセン</p>	<p>(1) 取り組み体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働条件闘争方針への盛り込み、指針等の見直し、関係局の連携強化、産業・業種、企業規模による具体的な対応の検討・展開</li> </ul> <p>(2) 加盟組合の取り組み支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>セミナー等の実施、器材の作成、多国籍企業支援、紛争解決支援</li> </ul> <p>(3) 組織化等の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業内、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支援</li> </ul> <p>(4) 取り組み環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>連合との連携、政府・政党要請、業界団体への働きかけ、取引適正化への取り組み</li> </ul>
<p>加盟組合</p>	<p>(1) 企業による人権尊重の取り組み状況の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人権デュー・ディリジェンスのステップに照らし、労使協議等で確認</li> </ul> <p>(2) 労使による人権尊重の推進体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労使協定の締結、労働協約の改定、労使専門委員会の設置、社内委員会への参画、G F Aの締結など</li> <li>組合の対応力強化に向けたグローバル労組ネットワークの構築、自社、関係会社等における国籍・雇用形態によらない組織化の推進など</li> </ul> <p>(3) 企業による人権デュー・ディリジェンスへの参画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業に対し、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③設計段階、全ステップへの労働組合の参画を要求</li> <li>全ステップで企業側の対応案を求め、労働組合として協議</li> <li>個社労使で対応困難な事案はU AゼンセンやG U F s と連携</li> <li>会社の取り組み状況、労働組合の活動を職場へ周知</li> </ul>

	<p>(4) 苦情処理・救済システムへの参画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業に対し、①苦情処理・救済システムの設置・設計段階からの労働組合の参画、②人権課題への対応体制の整備、③社外専門家等の活用も含めた自社システムのサプライチェーン等への拡大を要求</li> </ul>
<p>【付属資料】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</p>	



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。

出所：「労使ですすめよう 人権デュー・ディリジェンス」（2023年2月U Aゼンセン作成）

**(2) 2023労働条件闘争の取り組み**

今次闘争では、「人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進」を新たな取り組み項目として盛り込んだ。労使による人権尊重の推進体制の整備、企業による人権デュー・ディリジェンスや苦情処理・救済システムへの労働組合の参画に向け、労使協議を進めるよう求めている。

現在は、加盟組合による取り組み状況の把握や、人権デュー・ディリジェンスに関する解説器材の配布などで、組織内での周知啓発に努めている段階だが、自社の人権方針に基づき、労使による人

権デュー・ディリジェンスの推進体制の整備に乗りだす加盟組合も出始めた。

引き続き、加盟組合による取り組みの拡大や対応力の強化に向けて、情報の収集と発信、セミナーの実施、サプライチェーン等の紛争解決支援、産業・業種ごとの取り組みの具体化などを進めていく。

なお、U Aゼンセンの加盟組合には、G F A締結組織をはじめとして、かねてより、サプライチェーン等における人権課題や、取引先からの人権尊重の要請に労使で対応をしていたり、国内外の

グループ企業や関係会社の労働組合間でネットワーク作りをしている組織が存在する。今後は、そうした取り組みを事例として展開していくとともに、サプライチェーン等の人権課題に関心がある加盟組合同士の連携を推進していく枠組等も模索していきたい。

加盟組合へのヒアリングを進めるなかで、社会的責任監査（CSR監査）が、受注側の労使関係や労働環境の改善に一定程度資するものである一方、当該発注元企業は依然として自社の発注行動を顧みないなどの課題も見えてきた。取引関係の適正化とサプライチェーン上の労働者の人権尊重は車の両輪である。主に発注側に位置する企業の加盟組合へは、企業が取引先に人権尊重の働きかけを行う際は、自社の取引慣行が受注側企業の労働者の人権に負の影響を与えていないか確認するよう、呼びかけていく。

### (3) 政策提言の取り組み

2022年7月に日本繊維産業連盟が公表した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」では、ステークホルダーとして策定に関与し、労使対話などを通じて、人権デュー・ディリジェンスの全ステップにおける労働組合、もしくは労働者代表との建設的な対話の重要性を盛り込むよう働きかけた。

また、2023年度のU Aゼンセン重点政策に、人権デュー・ディリジェンスに関する項目を盛り込

んだ。法制化の検討を含む、ステークホルダーの参画による取り組み環境の整備や、中小企業への支援、社会的気運の醸成などに関し政府・政党への働きかけを実施する予定である。

## 4. おわりに

2011年に国連人権理事会で合意された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業活動における人権尊重のあり方を示した。その実践段階に入った今、労働組合が果たすべき役割は大きい。

企業による人権デュー・ディリジェンスで、見過ごされている労働者の人権課題はないか。企業が講じる対策は、真に当事者たる労働者に資するものか。現場の実情を知り、労使交渉などを通じて、労働者への最適解を日々模索している労働組合だからこそ、出来ることがあるはずだ。

最近では、諸外国の労働組合が、人権デュー・ディリジェンスを根拠に日本企業の対応を問う場面も出てきた。その時、私たち日本の労働組合は、企業に何を働きかけ、社会からの要請にどう応えるのか。特別なステークホルダーとして、サプライチェーン等における人権課題への高い感度と、人権デュー・ディリジェンスへの深い理解が求められている。