

# 金属労協／JCMとしての 人権デュー・ディリジェンスに関する取り組みについて

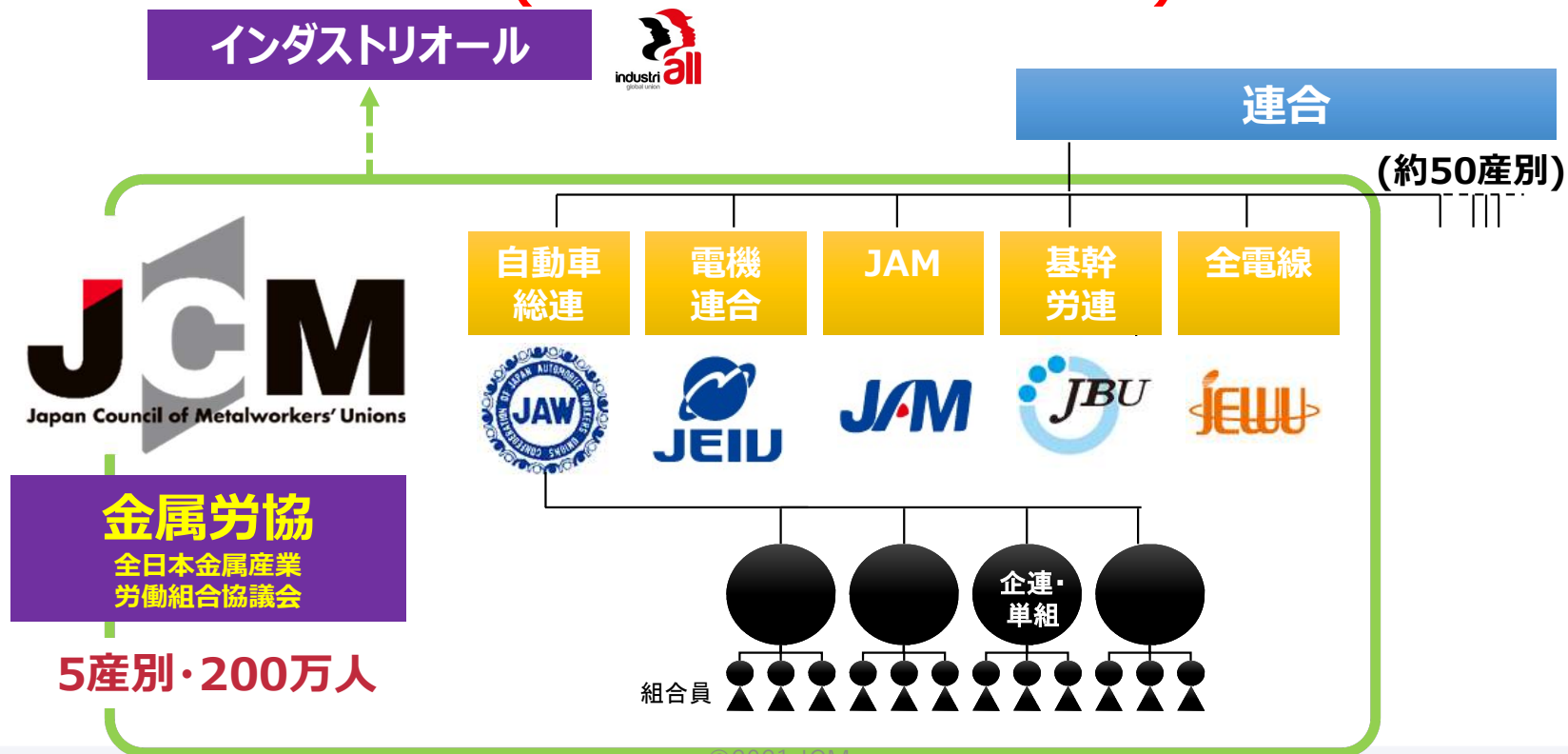
2022年7月5日

「JP-MIRAI 相談・救済パイロット事業」ローンチイベント  
～選ばれる国に向けた JP-MIRAI の挑戦

金属労協 事務局次長／国際局長 平川 秀行

# 金属労協/JCMとは

- 民間・ものづくり・金属 5 産別の「協議会」  
1964年にIMF-JC(国際金属労連・日本協議会)として発足



©2021 JCM

# 1. 人権DDに取り組む背景

# 建設的な労使関係の構築

- 企業活動のグローバル化により、日系企業が海外進出
- 海外事業展開が進む中、進出国の急速な発展を相まって海外現地事業体における労使問題も増加

将来に渡る持続的な事業発展のためにも  
→海外での「建設的な労使関係の構築」を目指す

# 1. 人権 D D の実施に際し、労働組合が積極的に関わるべき分野

## 海外現法における結社の自由・団結権・団体交渉権に関わる労使紛争

- 「労使対等の下での交渉」が機能していないことから、日本の労使が迅速な解決に向け支援。

- \* 日本の会社側に、組合経由の情報を提供、当該企業経由の情報との擦り合わせを促し、相反する部分を再確認し、事実関係を明らかに。
- \* 現地の労使交渉が途絶えている場合、行政や裁判所の判断を待っている場合も、交渉再開を促す。
- \* 日本の労使、日本と現地の産別組合、J C Mなどが連携し、解決の道筋を。

- 現地の国内法が中核的労働基準を満たしていない場合、会社側勝訴が必ずしも会社側の正当性を意味しない。

- 取引先で労使紛争が発生した場合も、関与すべき場合がある。

# 1. 人権 D D の実施に際し、労働組合が積極的に関わるべき分野

## 外国人材、とくに外国人技能実習制度

- 「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」 など、適切な賃金・労働諸条件、良好な職場環境・生活環境の確保に関与。
- 実習生や特定技能外国人が、母国の送出機関・仲介事業者に手数料や保証金として多額の債務を負い、莫大な違約金の取り決めをしている場合には、速やかに解消。
  - ➡ 解消されない場合、当該の送出機関・仲介事業者を經由した新規受け入れを取り止め。
- 実習制度については、自由な転籍を認めていない制度の活用自体、人権侵害とみなされる可能性も。
- 新興国や途上国の現法や取引先で外国人材を雇用している場合、①労働法制の脆弱さ、②外国人、という二重の意味で、人権侵害発生リスクが増大。

## 2. 人権DDにおける労働組合の役割

## 2. 人権DDにおける労働組合の役割

□人権DDは、

### 人権DDの最大の特徴

- 人権DDは、企業が、
  - ステークホルダーとの情報交換や協議を通じて、
  - なかでも、取引先などバリューチェーン企業と相互に人権の状況を点検し合い、人権確保を要請し合うことを通じて、
  - その活動における人権侵害を撲滅する仕組みである。



## 2. 人権DDにおける労働組合の役割

### □従業員・労働組合は特別な存在

- 従業員は事業活動の担い手。
- 人権確保には、現場の従業員の持つ情報の活用と従業員の積極的な行動が不可欠。
- 従業員は、人権侵害の被害者にも加害者にもなり得る。
- 労働組合は、バリューチェーン企業の労働組合と密接な関係を構築。
- グローバルなバリューチェーン全体での人権確保には、国際労働運動のネットワークを通じた情報が不可欠。
- 監査・認証サービス機関による情報を補完するため、労働組合経由のナマの情報が一層重要。
- 労働組合は、「社会正義を追求」し、「自由、平等、公正で平和な社会を建設」する組織。

## 2. 人権DDにおける労働組合の役割

### □企業労使間での人権DDにおける労働組合の主要な役割

#### ▶人権DDの「プロセス」への参画

- 社内横断的な「人権デュー・ディリジェンス委員会」などへの参画。
- 「プロセス」の制度設計・整備段階から参画。

#### ▶苦情処理・救済システムへの参画

- 人権侵害の被害者の立場（被害者の代表・代理）に立って、情報提供・意見反映。

#### ▶グローバル・バリューチェーンにおける人権侵害撲滅に向けた関与

- 労働組合のグローバルなネットワークの確立・活用

### 3. 金属労協／JCMとしての 人権DDに関する取り組みについて

## これまでの取り組み

□2021年9月の定期大会において、「**人権DDに関する労働組合の対応を検討する**」ことを掲げた2022-2203年度運動方針を確認。以降、グローバル産業の労働組合としての人権DDに対する考え方を整理。

→ [金属労協/JCM : 運動方針 \(jcmetal.jp\)](https://www.jcmetal.jp)

□**2022年闘争方針**における人権DDへの対応に関する織り込み

→ [金属労協/JCM : 2022年闘争方針「2022年闘争の推進」 \(jcmetal.jp\)](https://www.jcmetal.jp)

□組織内で、人権DDに対する理解をより深めるための**Web勉強会**の開催、**入門用パンフレット作成・配布**

→ [金属労協/JCM : 責任ある企業行動で明日を拓く一人権デュー・ディリジェンスってなに? \(jcmetal.jp\)](https://www.jcmetal.jp)

□政府が2022年夏をめどに策定予定の企業に向けた人権DD「ガイドライン」に対する**政府・政党、経団連等への要請・意見交換**

## 対政府・政党要請の実施



- 2022年6月21日、金属労協の金子議長は経済産業省の岩田政務官に対し要請を実施。
- 他、国民民主党政調会長、立憲民主党政調会長、人権外交議連共同会長ILO議連事務局長、関連各省庁にも要請や意見交換などを実施。

→ [金属労協/JCM : 人権デュー・ディリジェンスに関し、経済産業省への要請を実施 \(2022年6月21日\) \(jcmetal.jp\)](https://www.jcmetal.jp)

# 対政府・政党要請の内容

## 1. 労働組合の関与

- 政府の作成する人権デュー・ディリジェンス「ガイドライン」では、労働組合の関与について明記すること。

## 2. 人権デュー・ディリジェンスの対象

- 「ガイドライン」では、人権デュー・ディリジェンスの対象について、二次下請以降など、間接的な取引先も含めた「バリューチェーン上の組織」、「企業のあらゆる種類のビジネス上の関係先」を前提とすること。

## 3. 現地の労働法など国内法が、国際基準の要求水準を満たしていない場合の対応

- 「ガイドライン」では、企業は国内法の水準を超えて国際基準を遵守するよう明記すること。

# 対政府・政党要請の内容

2022年6月21日

経済産業大臣  
萩生田 光 一 様

全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協/JCM)  
議 長 金 子 晃 浩

## 政府の人権デュー・ディリジェンス「ガイドライン」策定に関する要請

### 前 略

日頃より、当協議会の活動にご理解・ご協力を賜りまして、まことにありがとうございます。金属労協では、2022年の闘争方針の中で、企業の実施する「人権デュー・ディリジェンス」において、労働組合としてその責務を果たしていくことを確認し、現在、組織内への周知徹底、「労働組合の対応ポイント」の策定などに努めているところです。

また、金属労協ではかねてより、海外の日系企業で発生した労使紛争に関し、当該労使の情報の手合わせや円滑な交渉・協議の促進など解決支援に力を注ぐとともに、アジア地域での建設的な労使関係構築に向けた活動を展開しております。

今般、国際的な共通ルールとなりつつある「人権デュー・ディリジェンス」の実施を政府として促進するにあたり、バリューチェーン全体における「中核的労働基準」の遵守を軸として、グローバルな企業活動の健全な発展に資する「ガイドライン」が作成されますよう、ここにご要請申し上げます。あわせて、人権デュー・ディリジェンスの法制化、企業に対する義務化に向けて、迅速なご検討を賜りますよう、お願い申し上げます。

### 要 請 内 容

#### 1. 労働組合の関与

政府の作成する人権デュー・ディリジェンス「ガイドライン」では、労働組合の関与について明記すること。

○従業員は、事業活動の担い手であり、かつ人権侵害の被害者にも加害者にもなり得る立場であること、人権遵守には現場の従業員の持つ情報の活用と従業員の積極的な行動が不可欠であること、国際労働運動のネットワークを通じた情報がグローバル・バリューチェーン全体での人権遵守にとって有益であること、などから、国連『ビジネスと人権に関する指導原則』、『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』を踏まえ、労働組合の関与について、明記すること。

- 1 -

#### 2. 人権デュー・ディリジェンスの対象

「ガイドライン」では、人権デュー・ディリジェンスの対象について、二次下請以降など、間接的な取引先も含めた「バリューチェーン上の組織」、「企業のあらゆる種類のビジネス上の関係先」を前提とすること。

- 人権デュー・ディリジェンスにおいて、企業が人権の状況のチェックや人権遵守の働きかけを行う対象は、国連『ビジネスと人権に関する指導原則』、『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』にあるとおり、二次下請以降など、間接的な取引先も含めた「バリューチェーン上の組織」、「企業のあらゆる種類のビジネス上の関係先」であることを明記すること。
- 資本関係がない、あるいは間接的な取引先である、などの理由により、企業が影響力を発揮できない「関係先」への対応について、国連『ビジネスと人権に関する指導原則』を踏まえ、以下の行動を促すこと。
  - ・影響力を欠く場合、インセンティブの提供や他企業との協力により、影響力を強める。
  - ・影響力を欠き、強めることもできない場合、取引関係の終了を考える。
  - ・取引を終了できない場合、人権侵害を軽減するための継続的な努力を行うとともに、それを証明できるようにする。
  - ・取引維持によって起きる結果、すなわち「評判、財政上または法律上の結果」を受け入れる覚悟をする。

#### 3. 現地の労働法など国内法が、国際基準の要求水準を満たしていない場合の対応

「ガイドライン」では、企業は国内法の水準を超えて国際基準を遵守するよう明記すること。

- 国内外を問わず、労働法をはじめとする国内法が国際人権章典、ILO宣言など国際基準に規定された人権の要求水準を満たしていない場合の企業の対応については、国連『ビジネスと人権に関する指導原則』を踏まえ、企業は国内法の水準を超えて国際基準を遵守するよう明記すること。
- 企業が国際人権章典、ILO宣言など国際基準を遵守して行動すると、国内法に違反する場合の対応について、国連『ビジネスと人権に関する指導原則』を踏まえ、以下の点を明記すること。
  - ・企業は、その状況のもとで、国際基準を「出来る限りぎりぎりまで」遵守する。
  - ・国際基準を遵守する方法を追求する。
  - ・その努力を行動によって立証する。
  - ・国内法に従った場合には、国際法違反の責任を問われる場合もあることを認識する。

以 上

- 2 -

## 今後の取り組み

勉強会等のこれまでの取り組みは継続するとともに、

□企業との協議・交渉等の際に、労働組合が参考にできる「**労働組合の対応ポイント**」の作成。

➤2022年9月の大会にて報告予定。

□海外の労働組合・各種機関等との意見交換・情報共有。





ありがとうございました