

## 日本政府「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」の問題点

2022年9月14日 金属労協国際局

日本政府（経済産業省）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」を策定するにあたり、金属労協は2022年4～6月、経済産業省、議員連盟、政党などに対し要請活動を行い、また8月に実施されたパブリックコメントにも対応してきた。

9月13日に発表された「ガイドライン」の成案は、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について、「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」という点については、われわれの主張に沿った記載がなされている。しかしながら、

- ・重要な点において、国際スタンダードと相容れない部分があり、国際スタンダードに則した人権DDの取り組みにブレーキをかける危険性がある。
- ・労働組合の位置づけも、ステークホルダーのひとつとしてしか取り扱われていない。

など、われわれの主張はほぼ採用されるに至らなかった。

以下において、成案とわれわれの考え方との相違について整理し、今後、金属労協の「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」を組織内および各方面に展開することにより、国際スタンダードに則した人権DDの取り組みの普及を図っていくこととする。

### ガイドラインの記載 (P. 3)

本ガイドラインは、国連指導原則、OECD多国籍企業行動指針及びILO多国籍企業宣言をはじめとする国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説し、企業の理解の深化を助け、その取組を促進することを目的として策定したものである。

### 金属労協の主張

⇒ こうした記載にも関わらず、実際の中身は、重要な点において、国際スタンダードと相容れない部分があり、国際スタンダードに則した人権DDの取り組みにブレーキをかける危険性がある。

### ガイドラインの記載 (P. 5)

既に、多くの日本企業は、ESGを意識した企業経営やSDGsの達成に向けた取組を行うとともに、自社・グループ会社だけでなく、特にアジア諸国のサプライヤーを含む関係企業と協力して、労働者の技能開発や、労働安全衛生の向上、建設的な労使関係の構築に取り組み、信頼関係を築いてきている。このようなディーセント・ワークや建設的労使関係等の取組は、国際スタンダードの求める負の影響の防止・軽減・救済に資するものであり、日本企業がサプライチェーンを通じて深く結びつくアジア地域等にも展開され、これら地域の社会的・経済的な進歩に貢献しており、日本企業の持つ強みといえる。

### 金属労協の主張

⇒ アジアの日系企業において、中核的労働基準の侵害に関わる労使紛争が、今なお頻発している状況とはそぐわない記載である。アジアにおける建設的な労使関係の構築は、日本企業にとって、むしろ取り組むべき課題である。

#### ガイドラインの記載 (P.5) 脚注17

例えば、一部の企業では、自社の労働組合及び国際産業別労働組合組織とグローバル枠組み協定（多国籍企業の行動に関する国際的な労使協定）を作成し、ILOの基本条約の遵守といった公約を協定という形で広く社会に宣言するとともに、その公約の達成に取り組むことも行われている。

#### 金属労協の主張

⇒ 日本企業のGFA締結はわずか3社に止まり、日本企業の立ち遅れている分野である。

#### ガイドラインの記載 (P.8)

ある国の法令やその執行によって 国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合においては、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求する必要がある。

#### 金属労協の主張

⇒ 国連指導原則では、人権を尊重する責任は、「人権を保護する国内法及び規則の遵守を越えるもので、それらの上位にある」とされている。ガイドラインにおいても、国際的に認められた人権は、国内法よりも優先されることについて記載すべきである。

「適切に保護されていない場合」の対応については、脚注28で「国連指導原則23参照」と記載されているが、本文において、具体的に記載すべきである。

#### ガイドラインの記載 (P.8) 脚注29

(助長の) 場合において加担の問題が生じ得る。適用される法令によっては、当事者による侵害行為への加担という法的責任が生じる可能性もある。

#### 金属労協の主張

⇒ 国連指導原則では、加担の問題は法的責任が問われる場合に限定されていない。法的でない意味、法的な意味の両方が記載されており、むしろ法的でない意味のほうが重要である。法的でない意味としては、国連指導原則では、「他者が犯した侵害から利益を得ているとみられる場合など、企業はその当事者の行為に『加担して』いると受け取られる可能性がある」と指摘されており、

- ・ 人権侵害の発生している企業との取引、人権抑圧地域での工場展開などによって、結果的に低価格で供給を受けている場合
- ・ 人権抑圧地域において、人権抑圧を理由に主要先進国の企業が撤退した後も、残留して事業活動を継続している場合

には、人権侵害に「加担」していると受け取られる可能性があることを、ガイドライン本文に記載すべきである。

#### ガイドラインの記載 (P. 10)

ステークホルダーの例としては、例えば、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等のNGO、業界団体、人権擁護者、周辺住民、先住民族、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられる。

#### 金属労協の主張

⇒ ILO多国籍企業宣言を見ても、従業員、労働組合は特別なステークホルダーであり、特別な役割を果たしていく必要があるが、ステークホルダーのひとつとしてしか取り扱われていない。

なお、脚注47では、多国籍企業宣言に対する言及があるが、これも本文に記載すべきである。

#### ガイドラインの記載 (P. 12)

企業が、製品やサービスを発注するに当たり、その契約上の立場を利用して取引先に対し一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求した場合、下請法や独占禁止法に抵触する可能性がある。人権尊重の取組を取引先に要請する企業は、個別具体的な事情を踏まえながらも、取引先と十分な情報・意見交換を行い、その理解や納得を得られるように努める必要がある。

#### 金属労協の主張

⇒ 国際的に認められた人権を確保する取り組みは、「過大な負担」ではなく、企業が市場経済に参加するための最低限の条件である。下請法や独禁法への抵触について過度に強調することは、「人権尊重の取組」を取引先に求めない口実に用いられる危険性があり、国際スタンダードに則した人権DDの取り組みにブレーキをかける危険性がある。

#### ガイドラインの記載 (P. 13)

各企業が自社の経営理念を踏まえた固有の人権方針を策定することによって、人権方針と経営理念との一貫性を担保し、人権方針を社内に定着させることに繋がる。

#### 金属労協の主張

⇒ 人権DDを通じて企業が他社に求める人権は、国際的に認められた人権に限定されるべきである。サプライヤー企業が、異なる取引先から異なる、あるいは矛盾する人権を要求され、負担・リスクが増大することを避けなければならない。

#### ガイドラインの記載 (P. 22)

取引停止は、自社と人権への負の影響との関連性を解消するものの、負の影響それ自体を解消するものではなく、むしろ、負の影響への注視の目が行き届きにくくなったり、取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性があったりするなど、人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もある。

このため、人権への負の影響が生じている又は生じ得る場合、直ちにビジネス上の関係を停止するのではなく、まずは、サプライヤー等との関係を維持しながら負の影響を防止・軽減す

るよう努めるべきである。したがって、取引停止は、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合に限って実施されるべきである。

#### 金属労協の主張

⇒ 人権D Dの根底にある考え方は、人権侵害を行う企業は市場経済から退出せよ、ということである。ガイドラインの記載は、人権侵害が行われ、是正されていない企業との取引を継続するための口実に用いられる危険性があり、国際スタンダードに則した人権D Dの取り組みにブレーキをかける危険性がある。

また「取引停止は、最後の手段」という記載は、契約自由の原則に反する。

#### ガイドラインの記載 (P. 22)

そもそも取引停止が適切でない場合があることはもちろん、適切であるとしても不可能又は実務上困難と考えられる場合もある。取引を停止する場合、取引を継続する場合、いずれも、人権への負の影響の深刻度については考慮されなければならない、下表のような責任ある対応が期待される。

#### 金属労協の主張

⇒ 「下表」で記載されている、取引を継続する場合の対応が、国連指導原則の内容を満たしていない。

人権侵害の発生している企業との取引関係を維持する場合の対応に関し、国連指導原則19解説に示されている以下の点について、記載する必要がある。

- ・(負の) 影響を軽減するための継続的な努力をしていることを証明できるようにしている。
- ・取引関係を継続することが招来する結果一評判、財政上または法律上の結果一を受け入れる覚悟をすべきである。

#### ガイドラインの記載 (P. 23)

国家等の関与の下で人権侵害が行われる場合、その地域の拠点の事業活動が納税等を通じて国家等による人権侵害の資金源となる懸念が生じ得るが、納税等と人権侵害との関連性の有無・強弱を判断することは容易ではない。このため、その地域の拠点の事業活動を行っていることのみをもって、直ちに人権侵害に関係したことはならず、事業活動の即時停止又は終了が求められるわけではない。(中略) 取引停止をすべきと判断しても、それが不可能又は実務上困難と考えられる場合もある。

#### 金属労協の主張

⇒ 国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合、企業による「納税等」が「人権侵害の資金源」になることだけが問題なのではない。事業活動を行っていること自体が、人権侵害に対する加担、助長、さらには幫助とみなされる危険性があることに留意すべきであり、この記載はきわめて不適切である。

国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合、取引先に対する人権確保の要請は効果が期待できず、個別企業による取り組みには限界がある。従って、事業活動停止の判断は、

自社の都合ではなく、国際社会とりわけ主要先進国のコンセンサスに従う必要がある。主要先進国の企業が撤退した後も、残留して事業活動を継続し、人権侵害を利用して利益を得ているとの評価を受けることのないようにしなければならない。

#### ガイドラインの記載（P. 24）

一般に、紛争等の影響を受ける地域においては、急激な情勢の悪化等により、企業が突如として撤退せざるを得なくなるケースがあるが、新規参入や買収等により撤退企業を代替する企業が登場しないことも十分に想定され、消費者が生活に必要な製品・サービスを手に入できなかったり、撤退企業から解雇された労働者が新たな職を得ることが一層難しくなったりすることが考えられる。

このため、企業は、こうした地域において事業活動の停止や終了を判断する場合、強化された人権DDを実施し、通常の場合以上に、慎重な責任ある判断が必要である。

#### 金属労協の主張

⇒ 紛争地域では人権侵害が発生しがちであるが、とりわけ他国に侵攻し、他国の人権を侵害している場合については、厳しく対処する必要がある。紛争地域における事業活動停止の判断は、自社の都合ではなく、国際社会とりわけ主要先進国のコンセンサスに従う必要がある。主要先進国の企業が撤退した後も、残留して事業活動を継続し、紛争を利用して利益を得ているとの評価を受けることのないようにしなければならない。