

金属労協 2025 年

人権デュー・ディリジェンスに関する政策要求

【国際政策】

- * 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」によって、「人権デュー・ディリジェンス」が企業に対し求められています。人権侵害の撲滅と企業の持続可能性確保に向け、各企業は迅速に対応する必要があります。
- * E Uはじめ先進各国で義務化されつつあり、国内においても、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、政府「ガイドライン」が作成されました。しかしながら、人権侵害への具体的対応策が、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則ったものとなっていない箇所があるなど、取り組みにブレーキをかけかねない記載があります。
- * 政府「ガイドライン」でも「企業が尊重すべき『人権』」として挙げているにもかかわらず、労働に関する基本的権利を定めた I L O 中核的労働基準の 10 条約について、日本は 2 条約（111 号、155 号）が未批准、あるいは未発効です。

《要 求 項 目》

- 国連「指導原則」などの国際スタンダードを踏まえ、下記を中心とした政府「ガイドライン」の改善。
 - 「労働組合の関与」の強化。
 - 「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」においては、国際的に認められた人権を優先。
 - 人権侵害が行われている場合の具体的対応に関し、「取引関係を継続することが招来する結果、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べき」との国連「指導原則」の趣旨を反映。
- 「ガイドライン」に法的拘束力がないことを踏まえ、年限を設定し、その実効性の検証と、実効性に疑義がある場合の義務化・法制化の検討。
- 人権デュー・ディリジェンスの周知徹底。
- 人権デュー・ディリジェンスの制度設計・整備、実施などを行うにあたっての専門人材の紹介や、財政的支援。
- 人権監査において、ユニオンショップ協定の有効性といった国際基準と整合性のある日本の法制度、文化、慣習等を踏まえた対応を行うよう周知徹底。
- 企業人権デュー・ディリジェンスの取り組み状況を、政府調達の評価基準へ組み込む。
- 政府から独立し、人権侵害に対する救済・予防、広報・啓発、また、政府・国会に対して人権状況に関する勧告を行うことなどを任務とする国内人権機関を設立。
- I L O 「中核的労働基準」の 111 号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）、155 号（職業上の安全及び健康に関する条約）の早期批准・発効。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 上記を含め、政府の人権デュー・ディリジェンスに関する方針や施策の検討・実施にあたっての、労働組合をはじめとしたステークホルダーとの十分な協議。 |
|---|

<背 景 説 明>

1. 「ビジネスと人権」と「人権デュー・ディリジェンス」

- * 2011年に発表された国連「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業に対し、人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施することを求めています。この一連の流れのことを「人権デュー・ディリジェンス」と呼び、まさに「指導原則」の核心部分となっています。
とくにその実施に際しては、
 - ・ 内部および／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
 - ・ 潜在的に影響を受けるグループや、その他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。
 - ・ 影響を受けたステークホルダーを含む、社内および社外からのフィードバックを活用し、人権への負の影響への対処の実効性を追跡評価する。ことを提唱しています。
- * 「人権デュー・ディリジェンス」はわかりにくい概念ですが、金属労協では、企業において労働災害防止と同じ活動を人権侵害の防止に関しても行うべき、と考えています。
- * 新興国、途上国では、国内法が国際的に確立された基本的人権、労働基本権である5つの中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除、安全で健康な労働条件）を満たすものとなっていない場合があります、これら人権が遵守されない状況も見られます。欧州を中心に義務化・法制化されつつあり、EUでは2024年4月に人権デュー・ディリジェンスに関する指令案が採択され、最も早い場合、2028年7月から日本企業にも適用が開始されます。

資料1 世界人権宣言が掲げている人権

- 生存、自由、身体への安全に対する権利
- 奴隷および苦役からの自由
- 拷問又は残虐な、非人道的もしくは屈辱的な取り扱いもしくは刑罰からの自由法のもとに人間として認められる権利、司法的な救済を受ける権利
- 恣意的逮捕、抑留または追放からの自由、独立の公平な裁判所による公正な裁判と公開の審理を受ける権利、有罪の立証があるまでは無罪と推定される権利
- 自己の私事、家族、家庭もしくは通信に対して、恣意的に干渉されない権利
- 名誉または信用に対して攻撃を受けない権利、そうした攻撃に対する法の保護を受ける権利
- 移動の自由、避難する権利、国籍を持つ権利
- 婚姻し、家族を形成する権利、財産を所有する権利
- 思想、良心および宗教の自由、意見と表現の権利
- 平和的集会和結社の自由に対する権利
- 政治に参加し、等しく公務につく権利
- 社会保障を受ける権利
- 働く権利、同等の勤労に対し同等の報酬を受ける権利、労働組合を組織し、これに参加する権利
- 休息および余暇を持つ権利
- 健康と福祉に十分な生活水準を保持する権利
- 教育を受ける権利
- 社会の文化生活に参加する権利

資料出所：国連「人権宣言」より金属労協にて作成

資料2 ILO中核的労働基準

- 結社の自由・団体交渉権 ・ ・ ・ ILO条約87号・98号
 - 強制労働の禁止 ・ ・ ・ ILO条約29号・105号
 - 児童労働の廃止 ・ ・ ・ ILO条約138号・182号
 - 差別の排除 ・ ・ ・ ILO条約100号・111号（日本未批准）
- <2022年追加>
- 安全で健康的な労働環境 ・ ・ ・ ILO条約155号（日本未批准）・187号

資料出所：ILO資料より金属労協にて作成

＊ 一方で、一般に、人権をめぐる問題は主に海外で起きているという認識がまだ強く、自社も含めて日本国内における労働組合権の軽視、ハラスメントや差別、外国人労働者などについても人権問題であるという認識が希薄です。

2. 政府「ガイドライン」

- * このような状況下、日本政府は 2022 年 9 月に「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」を策定し、企業に対して人権デュー・ディリジェンスの実施を促しています。この中で、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、国際的なスタンダードに沿った記載がなされています。
- * 一方で、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、国際的な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ことから、政府に見直しを求めるとともに、企業に対して注意喚起を行う必要があります。（詳細は、金属労協『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』参照）
 - ・ 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。
 - ・ 国連「指導原則」(11)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。
 - ・ 「取引先」、「取引停止」、「国家等の関与」、「紛争地域」などについて、人権侵害が行われている場合の具体的対応策が、国連「指導原則」に則ったものとなっておらず、取り組みのブレーキになりかねない。様々な配慮は当然なされるべきだが、同時に少なくとも国連「指導原則」(19 解説)に示されている下記を踏まえた記載を行うべき。
 - （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、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べきである。

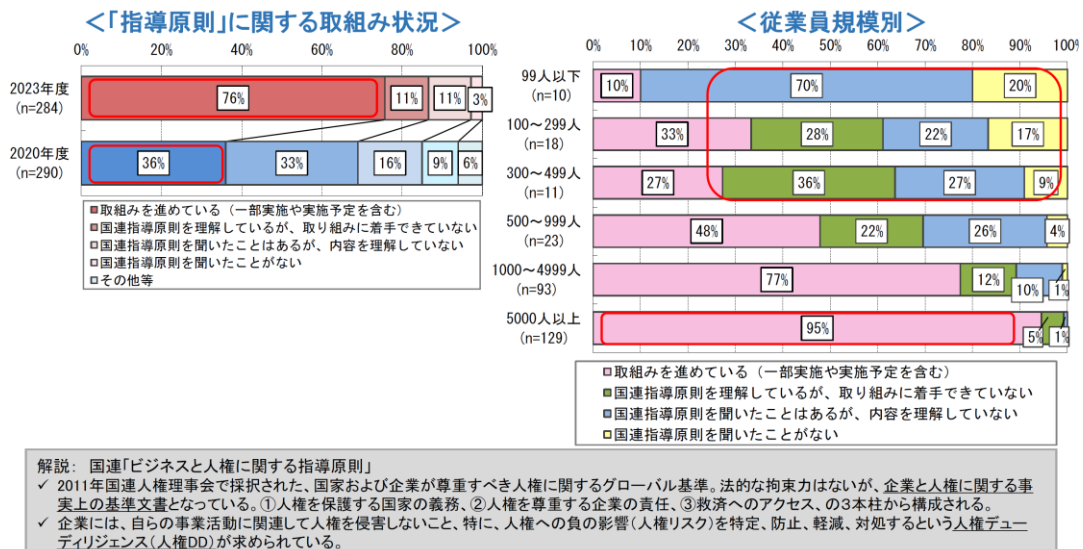
3. 政府に求める具体的な取り組み

- * 原則として、人権デュー・ディリジェンスの取り組みは企業規模等にかかわらず実施することが求められますが、中小企業においては情報収集や制度の構築などにおいて人的、財政的制約があることを踏まえた施策が必要です。経団連のアンケートによれば、取組みを進めていると回答した企業は、前回調査から 2 倍以上増加しています。ただし、従業員 499 人以下の企業は「取組みに着手できていない」、「内容を理解していない」割合が多い結果となっています。

資料3 日本企業の「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する取り組みの現状

1. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する取り組み

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき取り組みを進めていると回答した企業は、76%と、前回調査（2020年）の36%から2倍以上の40ポイント増加するなど、自主的な取り組みは着実に進展。
- 従業員の規模別で見ると、5000人以上の企業の95%は取り組みを進めている。一方、499人以下の企業は「取り組みに着手できていない」、「内容を理解していない」割合が多い。
- 中小企業における指導原則の周知・実践を図るため、政府や公的機関による支援の強化が必要である。



21

資料出所：経団連「第3回 企業行動に関するアンケート結果」（2024年1月）

- * 政府ガイドラインは「法的拘束力を有するものではない」ため、ドイツの法制化過程等も参考に、年限を定めてガイドラインに基づく企業の自主的な取り組み状況等を通じてその実効性を確認・評価し、義務化・法制化が検討されるべきです。

資料 4 主要国における人権 DD の法制化状況

1 | 人権DD義務化

- 自主的な取り組みでは不十分との判断から、人権デューディリジェンスを法制化により義務付ける
欧州を中心にここ数年で増加。カナダが2024年1月に強制労働・児童労働との闘いに関する法律を施行。

国・地域	法規制の名称	施行時期	内容
英国	2015年現代奴隷法	2015年7月	年間売上が3,600万ポンド以上の営利団体・企業に、奴隷労働や人身取引がないことを確実にするための対応に関する毎年の声明公表を義務付け
フランス	親会社および発注企業の注意義務に関する法律	2017年3月	従業員数が一定規模以上の企業に対し、親会社が海外子会社やサプライチェーン上で及ぼす人権・環境に対する悪影響についての注意義務に関する計画書の作成・実施・有効性評価・開示を義務付け
オーストラリア	2018年現代奴隷法	2019年1月	同国で事業を行う年間売上高が1億豪ドル超の企業などの事業体に対し、サプライチェーンと事業活動における現代的な奴隷制度の存在を調査し、リスク評価方法とその軽減措置を毎年報告することを義務付け
EU	紛争鉱物資源の輸入業者に対するサプライチェーン・デューディリジェンス義務規則	デューディリジェンス義務は2021年1月適用	スズ、タンタル、タングステン、金の鉱石や金属を「紛争地域および高リスク地域」から調達するEUの精錬事業者や輸入事業者に対し、調達する鉱物資源が紛争や人権侵害を助長していないことを確認するデューディリジェンスの実施を義務付け。
ノルウェー	企業の透明性および基本的人権とディーセント・ワーク条件の取り組みに関する法律	2022年7月	一定の条件を満たす同国所在企業に対し、デューディリジェンスを実施し、同内容を説明、公開するとともに、情報開示要求等に対応することを義務付け
ドイツ	サプライチェーン・デューディリジェンス法	2023年1月	従業員数が一定規模以上の企業に対し、間接的な取引先も含め自社のサプライチェーンに 関わる国内外の全企業が人権・環境リスクにさらされないようデューディリジェンスと 人権報告書の作成・公表などを義務付け
スイス	紛争鉱物および児童労働に関するデューディリジェンス法	デューディリジェンス義務は2023年1月適用 (2022年1月施行)	一定の条件を満たす同国所在企業に対し、紛争鉱物や児童労働に関するサプライチェーン方針の策定やトレーサビリティシステムの構築等の報告作成・保持・公表を義務付け
カナダ	サプライチェーンにおける強制労働・児童労働との闘いに関する法律制定と関税率の改正法	2024年1月	一定の条件を満たす政府機関や企業に対して、強制労働や児童労働のリスク評価や管理のために講じた措置などを、連邦政府の所管大臣に報告することを義務付け。また、従来の強制労働による製品に加え、児童労働による製品の輸入を禁止
オランダ	児童労働注意義務法	未定 (2019年10月公布)	同国市場に製品・サービスを提供・販売する企業を対象に、サプライチェーン上における児童労働の問題を特定し、防止するためのデューディリジェンスを行ったことを示す声明文の提出を義務付け
EU	企業持続可能性デューディリジェンス指令 (CSDDD)	2024年7月	一定の条件を満たす企業に対して、事業活動における人権や環境への悪影響を予防・是正する義務を課す。2027年以降、大規模企業から段階的に適用開始。

資料出所：JETRO「「サプライチェーンと人権」に関する法制化動向（全世界編 第1版）」

- * サプライチェーン等における人権状況の把握のため、企業の人権方針や準拠する行動規範等に基づき、企業が直接、あるいは監査機関等を通じて、アンケートやヒアリングといった形で取引先に人権監査等を実施する場合があります。人権状況の確認は必要な取り組みであると認識しますが、一方で、監査において人権 DD の本質的要素であるステークホルダーとの意義あるエンゲージメントが十分に行われていない状況も見られます。意義あるエンゲージメントを行うにあたっては、当該国の法制度、文化、慣習等への配慮が必要です。

資料5 金属労協の人権監査に関する考え方

1. 金属労協の人権監査に関する考え方

- (ア) 昨今の企業に対する人権確保の要請の高まりの中で、サプライチェーン等における人権状況の把握のため、企業の人権方針や準拠する行動規範等に基づき、企業が直接、あるいは監査機関等を通じて、アンケートやヒアリングといった形で取引先に人権監査等を実施する場合がある。
- (イ) 人権状況の確認は必要な取り組みであると認識する。但し、監査において人権 DD の本質的要素であるステークホルダーとの意義あるエンゲージメントが十分に行われていない状況も見られる。
- (ウ) 監査にあたっては、国際基準の精神に基づき、ユニオンショップ協定の有効性といった国際基準と整合性のある日本の法制度、文化、慣習等を踏まえて実施すべきである。
- (エ) 監査で課題とされた事項に関しては、一方的に是正を求める等の対応はあるべきではなく、十分な協議を行い双方が理解・納得することが重要である。
- (オ) 是正を行う際、とりわけサプライヤー等が中小企業である場合には、協力・連携し、必要な支援を行う等、一方的に過大な負担を負わせることが無いようにすべきである。
- (カ) また、社外の専門家等の活用も含め、監査に関する相談窓口や苦情処理体制を構築し、監査時にはそれを案内すべきである。
- (キ) 日本政府としても「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」において「各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要」等としており、その主旨に則った対応を企業、行動規範の作成者、監査機関等に求めるべきである。

以上

資料出所：金属労協作成

- * 国連「指導原則」(5) に示されているように、政府はその調達において、国家の人権義務を果たす必要があります。政府として人権重視の姿勢を鮮明にし、企業に取り組みを促すため、入札における評価方法等を策定することが求められます。政府は公共調達の入札説明書や契約書等において、「入札希望者／契約者は『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』を踏まえて人権尊重に取り組むよう努める」旨の記載の導入を進めることを公表しました(2024年4月)が、努力義務にとどまるため、その実効性には疑問が残ります。

- * 国内人権機関について、日本は国際社会から設置を求められています。2023 年に訪日調査した国連人権理事会のビジネスと人権作業部会も、その報告の中で、国内人権機関がないことを「深く憂慮」しています。国内人権機関には、政府から独立した立場で人権の推進と保護を行うことが期待されています。国連「国内人権機関の地位に関する原則」に適合した機関を設置している国は 80 か国以上あり、OECD 加盟 38 か国の中で設置していないのは、チェコ、アイスランド、イスラエル、イタリア、スイス、米国、日本の 7 か国となっています。

資料 6 国連人権理事会による日本の国内人権機関に関する提言

C. 救済へのアクセス

2. 国家基盤型の非司法的グリーバンス（苦情処理）メカニズム

19. 人権侵害事例を調査する法務省の人権擁護機関や、労働者からの苦情を受理する厚生労働省の労働局の重要な役割を認識する一方で、作業部会は日本に**国内人権機関**が存在しないことを深く憂慮しています。多くのステークホルダーは、**国内人権機関**の不在によって、企業の人権尊重を促進し、企業のアカウンタビリティを強化しようとする政府の取り組みに重大なギャップが生み出されていることを指摘しました。

20. 確かに、法務省の人権擁護局は人権侵害の申し立てを調査することはできるものの、国内人権機関の役割を充足するものではありません。**国内人権機関**は、ビジネス関連の人権侵害における救済の強化、人権問題に関する省庁間の連携の調整、そして民間セクター関係者、監査人、裁判官、及び国選弁護人（public defenders）に対するビジネスと人権に関する研修を促進する上で極めて重要です。

21. **国内人権機関**が存在しないことは、特にリスクにさらされている人々の司法へのアクセスと効果的救済へのアクセスを実質的に妨げ、国際人権基準に基づく救済を求めることの障壁となる可能性があります。また、日本の国際的イメージにも悪影響を与えます。NAPで国際社会におけるビジネスと人権のアジェンダを促進することに重点が置かれていることを考慮し、作業部会は、国内人権機関の設立こそ、この目標達成に向けた重要な一歩とみなしています。

資料出所：国連人権理事会「訪日調査 人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会報告書」（2024 年 5 月）
※ヒューマンライツ・ナウとビジネスおよび人権リソースセンターによる日本語訳（仮訳）

- * 政府「ガイドライン」でも「企業が尊重すべき『人権』」として挙げているにもかかわらず、人権デュー・ディリジェンスにおいて最低限守るべき人権の中でも、労働に関する基本的権利を定めた ILO 中核的労働基準の 10 条約について、日本は 111 号が未批准です。これは日本の人権遵守体制の未整備を示すものであり、人権デュー・ディリジェンスの実効性に懸念を生じさせます。（155 号条約については、2025 年 5 月に国会が批准を承認。今後は発効に向けた手続きが進められる。）
- * 人権デュー・ディリジェンスの手続きには、人権の専門家からの知見の提供、利害関係者との協議が求められていることから（国連「指導原則」（18））、政府の政策策定や実施に当たっては労働組合をはじめとしたステークホルダーとの十分な協議を欠くことは国連「指導原則」の精神に反することとなります。

4. G F A

＊ インダストリアルをはじめとする G U F（国際産業別労働組合組織）では、多国籍企業と G U F が、世界中の事業拠点と取引先における 4 つの中核的労働基準の遵守、モニタリングの実施、実効性の確保に関して合意し、サインするグローバル枠組み協定（G F A）締結の取り組みを推進しており、インダストリアルでは、すでに 47 社でグローバル枠組み協定が締結されています（ただし、日系企業ではミズノのみ）。政府ガイドラインでも建設的労使関係等の取り組みの一つとして、

- ・ 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。

とし、「人権デュー・ディリジェンス」実践のツールとして、政府としても、「グローバル枠組み協定」を紹介しています。ただし、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り、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、取り組むべき課題です。

資料 7 インダストリアル関係の G F A 締結企業

Aker、ASOS、BMW、Bosch、Daimler、EADS、EDF、Electrolux、Enel、Engie (GDF Suez)、Eni、Esprit、Essity、Equinor、Ford、Siemens Gamesa、GEA、H&M、Inditex、Leoni、Lukoil、MAN、Mann + Hummel、**Mizuno**、Norsk Hydro、Norske Skog、Petrobras、Prym、PSA Peugeot Citroën、Renault、Rheinmetall、Röchling、Saab、Safran、SCA、Siemens、Solvay、SKF、Stora Enso、Tchibo、Total、ThyssenKrupp、TK Elevator、Umicore、Vallourec、Volkswagen、ZF

資料出所：インダストリアルHPより金属労協にて作成

以上