

## 3月27日 千代田労働学校(第8回)を開催

講師 筒井 晴彦(労働者教育協会理事)さんを迎えて

3月27日に千代田区春闘共闘の労働学校(第8回)が開かれました。以下、講演の内容です。



筒井 晴彦さん

# ビジネスと人権の新展開

## — 企業には人権を尊重する 責任がある —

はじめに

企業には人権を尊重する責任があります。これが重要な一つの柱です。この運動が14, 5年大きく発展してきました。国際社会で発展してきているので、日本企業も背を向けるわけにはいかなくなっています。

### ①多国籍企業による人権侵害事例

何で「ビジネスと人権」が始まったのか。出発点は、1970年代、グローバル企業による様々な人権侵害が起こってきました。これを規制しようとしたのが70年代からです。下記が人権侵害の事例です。

テキサコ(石油)

【環境汚染】米テキサコ社(2001年にシェブロン社が買収)は、エクアドル北東部で1964年から90年まで操業。原油流出により、土壌と水源が汚染された。

シェル(石油)

【環境汚染】ナイジェリアは世界最大の産油国の一つ。シェル社の燃え続ける炎と酸性雨、呼吸障害をもたらす大気汚染に、住民は1日24時間、苦しめられてきた。1970年にナイジェリア南部で起きた石油流出によって水と土地が汚染され、農業と漁業に依存する住民の生活が危機におちいった。この問題でシェル社は、現地の複数の地域共同体に459億ナイラ(約123億円)を支払うことで合意した。

ユニオンカーバイド

【有毒ガスの流出】1984年12月3日、インドのボパールにあるユニオンカーバイド社の除草剤工場で、大量のメチルイソシアネートガスが流出。史上最大の死者をもたらした。施設近くのスラム街に住む数千人が即死。数千人に障害が残る。

ナイキ

【低賃金と児童労働】1990年までに、ナイキ社の海外委託工場には2万4000人の従業員がはたらき、600万足のシューズを供給。1990年代初頭にインドネシアでは時給は0・19ドル。労働者たちは、日曜日をのぞいて工場の敷地から出ることがゆるされず、日曜日の外出にも管理者の許可が必要。いくつか

の工場でストライキがあった。

【有毒物質の使用】 90年代後半には、ナイキ社のベトナムの供給業者が、呼吸障害の原因となる化学物質をふくむ接着剤を使用。

チキータ(バナナ生産)

【腐敗行為】 チキータ社は1997年から2004年のあいだ、米国によってテロ組織指定されている武装組織「コロンビア自警軍連合」(AUC)に170万ドルの資金を供与。米連邦裁判所は2007年9月17日、チキータ社に2500万ドルの罰金の支払いを命じた。

アパレル工場の崩落

【劣悪な労働環境・労働災害】 2013年にバングラデシュで起きたラナプラザ崩落事故。首都ダッカの郊外にある商業ビルが突然崩落し、死者1100人以上、負傷者2500人以上、行方不明者約500人。世界的にも例のない労働災害。ラナプラザには、複数のグローバルなアパレルブランドの縫製工場も入り、逃げおくれで犠牲になった多くは縫製工場ではたらく若い女性たちだった。

ファーストリテイリング

【劣悪な労働環境】 同社が展開するブランド「ユニクロ」は、中国の下請企業の工場で、労働法規違反、低賃金・長時間労働、劣悪・危険な労働環境、罰金などのきびしい処罰システムが常態化していたことが、2015年に発覚。

## ②「ビジネスと人権」の歴史

「ビジネスと人権」の歴史は、大きく分けて3つです。

### (1)第一の挑戦…1970年代／規制の対象は投資に

国連やILO(国際労働機関)、OECD(経済協力開発機構)が多国籍企業の規制にとりくみはじめたのは、1970年代。当時、米IT(国際電信電話)社がチリのアジェンデ民主連合政権転覆にかかわり、米ロックード社が大規模な贈賄をおこなうなど、多国籍企業の不正・腐敗行為がつぎつぎと生じていた。さらに、米ユニオンカーバイド社がインドで大量の有毒ガスを漏出させ、数千人が即死し、数十万人が被害をうけるという重大事故をひき起こしたり、英シェル社がナイジェリアで石油を流出させ、農業と漁業に依存する住民の生活を危機におちいらせるという大事故も発生していた。

こうした状況を改善するために、国連経済社会理事会は1974年、多国籍企業委員会を設置し、「多国籍企業行動規範」(拘束力のない自発的文書)づくりを開始。多国籍企業による海外直接投資(FDI)が規制の対象とされ、違法行為をおこなった場合にはダイベストメント(投資の引き揚げ)をもとめるという規制が明記されていた。そのために、多国籍企業の投資をうけ入れ自国を発展させようとする「途上国」の多くをはじめ、多国籍企業の原籍国である「先進国」が「規制しすぎる」と反対し、この動きは1990年代になって中断におこまれることになった。具体的作業をおこなっていた「多国籍企業センター」も廃止された。

### (2)第二の挑戦…1990年代／人権がたたかきの道具に

90年代に入っても多国籍企業による人権侵害は増大。たとえば、米スポーツ用品大手のナイキ社が児童や労働者を極端な低賃金で酷使し、人権を侵害していると批判されるようになり、米バナナ生産企業のチキータが南米のコロンビアでテロ集団に資金提供をするという事件をひき起こしていた。こうした不正行為と人権侵害にたいして、被害をうけた個人や地域社会が、その不満や抵抗、切望を表現するためにうったえはじ

めた言葉が「人権」であった。企業のグローバル化がもたらす人間犠牲にたいして、挑戦し救済をもとめるための共通の根拠となったのが「人権」であった。途上国（植民地から独立した国々など）からも「発達する権利」「環境権」などの新しい人権が提起されはじめた。

この時期に多国籍企業規制の中心的役割を担っていたのは、国連人権小委員会（個人の専門家によって構成。人権委員会の下部機関）であった。国連人権小委員会は、「人権に関する多国籍企業およびその他の企業の責任に関する規範」（以下〈新規範〉）づくりを開始する。企業を拘束する準法律文書（条約類似の文書）として検討をはじめ、2003年に〈新規範〉を採択した。

この〈新規範〉は人権上の義務を拘束力をもって企業に課すことを提案していたため、これを支持する人権擁護団体と、反対するビジネス界とのあいだで熱い議論をよび起こすことになった。そのために、上部機関である人権委員会（政府代表によって構成）は〈新規範〉にもとづく行動を拒否してしまった。

### (3) 第三の挑戦…2000年代／「ビジネスと人権」の開始

国連は、二度の失敗をふまえて、「人権と多国籍企業およびその他のビジネス活動の問題に関する特別代表」（国連事務総長特別代表）として、国連「グローバル・コンパクト」の立案に参画したジョン・ラギー氏（米ハーバード大学教授）を任命し、企業がビジネスと人権という難題に自発的な形で対処できるような手段を開発することを委託する。

こうしてはじまった「ビジネスと人権」の新しいとりくみは、新自由主義にもとづく貿易自由化や規制緩和、民営化がすすむなかで、ますます注目されるようになっていった。今回の挑戦は、これまで多国籍企業の規制に反対していた「途上国」の多くが賛成している。「自国の低賃金が国際競争力の源泉である」という考え方を「途上国」が転換したからである。また、これまで国連の討議にあまりかかわれなかったNGO（非政府組織）が討論の流れをつくるというまったく新しい状況が生まれている。

## ③ 「ビジネスと人権」の発展

### 国連「グローバル・コンパクト」(2000年)

〈人権分野〉原則1…企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである。

原則2…企業は、みずからが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

### 国連「保護・尊重・救済の枠組み」(2008年)

大きな飛躍を勝ち取ったのが次の内容です。〈枠組み〉は、3つの柱で構成されています。

(1) 人権侵害から被害者を救済するための国家の義務……国は権利を侵害せず、権利の実現を確保する。人権機関を設置し、人権状況の監視と勧告をおこなう。

(2) 人権を尊重する企業の責任……企業は、人権を侵害しない、人権侵害に関与しない、そして被害が発生した場合には救済にとりくむ。

(3) 企業活動によって人権侵害を受けた被害者の救済アクセスの拡大……救済は、司法的、行政的、立法的方法を通じておこなう。

画期的だが、抽象的な内容でもあります。では、どうやって人権を遵守させるのか。それが次の文書です。

## 国連「ビジネスと人権指導原則」(2011年)

〈指導原則〉は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、人権デュー・ディリジェンス（人権侵害防止のための調査・対策）、救済へのアクセス拡大など 31 の原則を示し、それぞれについて短い注釈をつけています。31 原則のうち約半分の 14 原則が企業の責任にかかわるものです。

さらに、国連は、2014 年から国際条約にしようと動きました。次の条約案が提起されています。

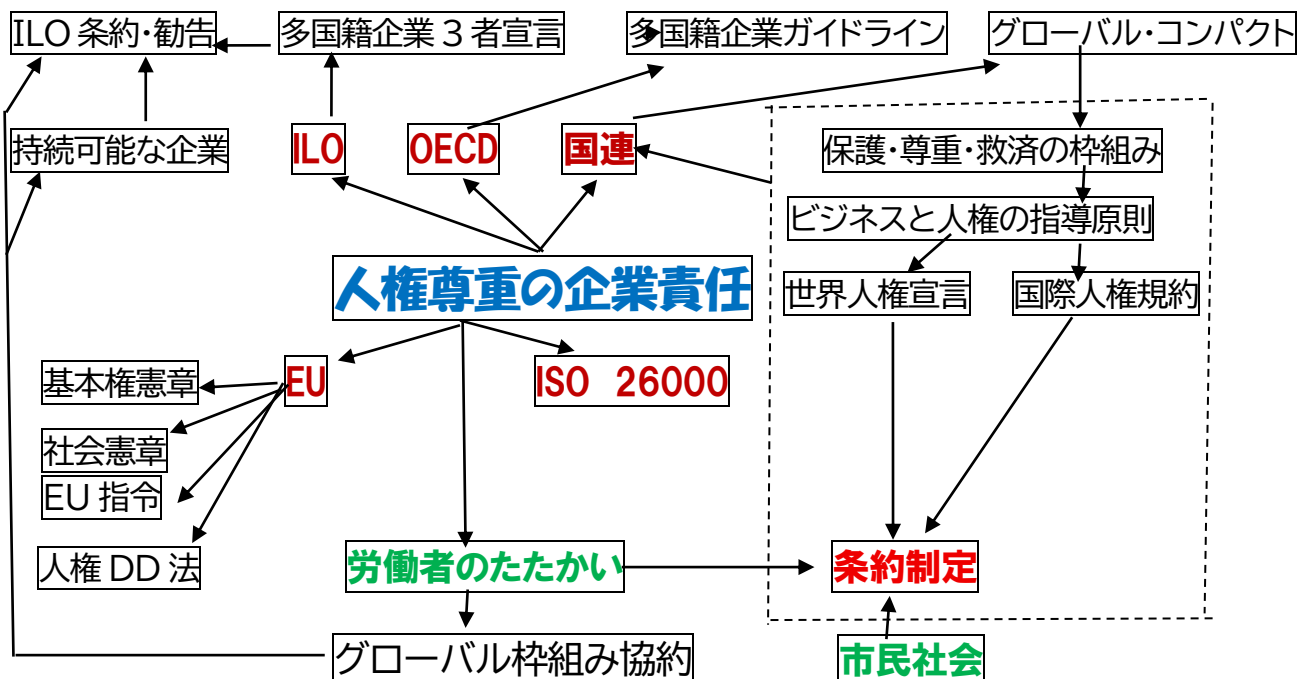
## 国連「ビジネスと人権国際条約案」(2018年～)

条約の目的は 5 つです（第 4 次案第 2 条）。

- (1) 国の義務 ……ビジネス活動とりわけ多国籍的性格をもつ活動に関連して人権を尊重・保護・実現・促進するための国の義務の効果的な実行を明確にし、促進する。
- (2) 企業の責任 ……人権に対する企業責任の尊重と実行を明確にし、確保する。
- (3) 人権侵害の防止 ……ビジネス活動に起因する人権侵害を、監視・施行・説明義務の効果的な機構によって防止する。
- (4) 人権侵害の救済 ……ビジネス活動に起因する人権侵害の犠牲者に対し、ジェンダーに反応し・子どもに敏感であり・犠牲者中心の裁判へのアクセスならびに適切で時宜にかなった救済を確保する。
- (5) 国際協力 ……ビジネス活動とりわけ多国籍的性格を有する活動に起因する人権侵害の防止と軽減のために、また裁判へのアクセスを提供し、効果的で適切かつ時宜にかなった被害者救済のために、相互支援と国際協力を促進し強化する。

## ④「ビジネスと人権」の新展開/労働者・市民が主人公

下記の国際機関、憲章などに人権条項が活かされています。人権問題の取り組みを前進させているのが、労働組合と市民社会です。



## ⑤ ILO「持続可能な企業」の考え方

ILOは、「持続可能な企業」という考え方を提起しています。

- 労働者をコストではなく財産として考える。 (ILO総会決議、2007年)
- 熟練労働者は、企業の競争力の源泉。 (ILO総会決議、2007年)
- 人件費や人員の削減は、万策尽きた後の最後の手段。 (ILOガイドブック、2009年)
- 企業のリストラとは、必ずしもコスト削減や人員削減をともなうものではない。 (同上)
- 人員削減を優先するような企業に未来はない。

➤人員削減は、長期的に見て、製品の質やサービスの質を改善しない。

「アメリカン・マネジメント・アソシエーション」報告書によると、回答した企業のわずか35%が、レイオフ後、製品とサービスの質が高まったと回答。

➤人員削減後、必ずしも利益があがっていない。

「2001年レイオフ・雇用安定調査」(人材マネジメント協会)によると、わずか32%の企業が、レイオフが利益率を高めたと回答。

➤生産性は、人員削減によって必ずしも高まらない。

「アメリカン・マネジメント・アソシエーション」が90年代に人員削減した700社を調査。34%のケースで生産性が向上したが、30%のケースで生産性が低下した。

➤モラルが低下した。

米国の全国調査によると、削減されずに会社に残った労働者の54%が「労働が過重になったと感じる」、55%が「過重労働で心身ともに打ちのめされている」、59%が「考える時間がない」、56%が「課題をやりとげる時間がない」、49%が「組織に対する責任感が低下した」、64%が「仕事の満足度が低下」、83%が「ストレスが増えた」と回答。

(以上、ILOガイドブック、2009年)

## ⑥ 「ビジネスと人権」の3領域

人権尊重の企業責任には、「自発的規制」「法的規制」「職場規制」があります。

国連「義務・責任・救済の枠組み」

国連「ビジネスと人権指導原則」

「ビジネスと人権」国際条約案  
人権デュー・ディリジェンス法  
EU「労使協議会指令」等

自発的規制

人権尊重の  
企業責任

グローバル枠組み協約  
労働協約締結し人権を守る  
ヨーロッパ枠組み協約

法的規制

職場規制

人権デュー・ディリジェンス法とは、企業が人権侵害を未然に防止するために対策を講じなければならないことを規定したものです。労働組合が協約の中で人権を守らせていくことが重要。

## ⑦「欧州社会権の柱」の20原則

### (1)機会均等と労働市場へのアクセス

#### ①教育・訓練・生涯学習

すべての人は、良質で包摂的な教育・訓練・生涯学習の権利を有する。その目的は、全面的な社会参加を可能にし、労働市場における移動を可能にする技術の習得・維持である。

#### ②ジェンダー平等

女性と男性とのあいだにおける機会と待遇の平等は、すべての領域で保障・促進されなければならない。女性と男性は、同一価値労働にたいする同一賃金の権利を有する。すべての法律・政策にジェンダー平等をつらぬくとともに、新型コロナ・パンデミックからの復興措置にジェンダー平等の視点を全面的にとり入れる。\*男女の賃金格差が5%を超えると使用者は、調査しなければならない。

#### ③機会均等

性や人種・民族、宗教・信条、障がい、年齢、性的指向にかかわらず、すべての人は、雇用と社会保護、教育、商品・サービスへのアクセスにかんして機会と待遇の平等の権利を有する。雇用分野ではジェンダーや人種、性的指向、障がい、年齢、宗教などを理由とする差別を禁止する法的規制が存在する。しかし、その他の分野ではジェンダーと人種による差別のみが禁止されているだけである。よって、横断的な均等待遇の指令を策定する。

#### ④積極的な雇用支援

すべての人は、雇用または自営労働にたいする見通しを改善するために、適切な支援をうける権利を有する。この権利は、求職や訓練、資格取得にたいする支援をうけることをふくむ。若者は、失業後あるいは教育終了後4カ月以内に教育の継続や訓練、職業提供をうける権利を有する。LGBTQI+の人びとが雇用の際に直面している障壁と差別をとり除く。

### (2)公正な労働条件

#### ⑤安定した、柔軟な雇用

労働者は、雇用関係の形態や期間にかかわらず、労働条件と社会保護、訓練へのアクセスにかんして公正かつ平等の待遇をうける権利を有する。主要かつ好ましい雇用形態である無期雇用への転換を促進する。非正規雇用契約の濫用を禁止し、不安定な労働条件へにつながる雇用関係を防止する。

#### ⑥公正な賃金

労働者は、人間らしい生活水準を保障する公正な賃金の権利を有する。最低賃金を賃金中央値（上から数えても下から数えても真ん中にある人の賃金）の少なくとも60%にする。

#### ⑦雇用条件に関する情報と解雇からの保護

労働者は、雇用の開始にあたって、試用期間の定めをふくむ権利と義務にかんして書面で情報提供をうける権利を有する。解雇の場合、その理由について事前を知る権利を有するとともに、合理的な解雇予告期間をもとめる権利を有する。

#### ⑧社会対話と労働者の参加

社会的パートナー（政労使）は、経済・雇用・社会政策の策定と実施について協議することとする。これらの問題にかんして交渉し労働協約を締結することが奨励されることとする。労働者とその代表は、これら

の問題とりわけ事業所移転やリストラ、事業の合併、集团的解雇にかんして、適切な時期に情報が提供され協議する権利を有する。

#### ⑨ワーク・ライフ・バランス

育児・介護をになう親と人は、適切な休暇と柔軟な労働条件、育児・介護サービスへのアクセスの権利を有する。

#### ⑩健康かつ安全で適切な労働環境と個人情報保護

労働者は、労働において健康と安全にかんする高いレベルの保護をもとめる権利を有する。労働者は、職業上の必要にふさわしい労働条件をもとめる権利を有する。そのことによって、労働市場において長期に働くことが可能となる。

労働者は、雇用関係において個人情報保護の権利を有する。

### (3)社会保護と包摂(社会から排除しない)

#### ⑪育児と子ども支援

子どもは、適正な費用で、幼児教育と良質の保育をうける権利を有する。子どもは、貧困から保護される権利を有する。

#### ⑫社会保護

雇用関係の形態と期間にかかわらず、労働者ならびに労働者類似の条件のもとにある自営労働者は、適切な社会保護をうける権利を有する。

#### ⑬失業給付

失業者は、労働市場に再参入するために、また適切な失業給付を合理的な期間受給できるようにするために、公共職業サービスから適切かつ効果的な支援をうける権利を有する。失業給付は、不本意な再就職を急がせるようなものであってはならない。

#### ⑭所得の最低限保障

すべての人は、すべての人生段階において尊厳をもって生活することができるように、適切な最低限所得をうける権利を有する。

#### ⑮高齢者の所得と年金

労働者と自営業者は、退職時に、適切な所得を保障する年金の権利を有する。女性と男性は、年金受給権にかんして平等の機会を有する。年金は、貧困ラインを少しでも上回ればよしとするのではなく、尊厳をもって生きることのできる水準を保障する。

#### ⑯医療

すべての人は、適正な費用で適時に、予防と治療のための良質の医療にアクセスできる権利を有する。

#### ⑰障がい者の包摂

障がい者は、尊厳をもった人生を可能にし、労働市場と社会への参加を可能にし、必要に応じた労働環境を可能にするような所得支援をうける権利を有する。

#### ⑱長期の育児・介護

すべての人は、適正な費用で良質の育児・介護サービスを長期にうける権利を有する。

#### ⑲住宅とホームレス支援

良質の公共住宅または住宅支援は、それを必要とする人に提供されることとする。ホームレスを社会に包摂するために適切なシェルターとサービスが提供されることとする。

#### ⑳エッセンシャル・サービスへのアクセス

すべての人は、上水道、下水道、エネルギー、交通、金融サービス、デジタル通信をふくむ良質のエッセンシャル・サービスにアクセスできる権利を有する。

## ⑧企業行動憲章

2017年11月8日

一般社団法人 日本経済団体連合会

企業行動憲章の改定にあたって

(……)

一方、国際社会では、「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)や「パリ協定」(2015年)が採択され、企業にも社会の一員として社会的課題の解決に向けて積極的に取り組むよう促している。また、2015年に国連で、持続可能な社会の実現に向けた国際統一目標である「SDGs(持続可能な開発目標)」が採択され、その達成に向けて民間セクターの創造性とイノベーションの発揮が求められている。

(……)

### 企業行動憲章

#### 一 持続可能な社会の実現のために一

一般社団法人 日本経済団体連合会

1991年9月14日制定

2017年11月8日第5回改定

企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

(持続可能な経済成長と社会的課題の解決)

1, イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

(公正な事業慣行)

2, 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。

(公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話)

3, 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

(人権の尊重)

4, **すべての人々の人権を尊重する経営を行う。**

(消費者・顧客との信頼関係)

5, 消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

(働き方の改革、職場環境の充実)

6, 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した

働きやすい職場環境を整備する。

(環境問題への取り組み)

7. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。

(社会参画と発展への貢献)

8. 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

(危機管理の徹底)

9. 市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

(経営トップの役割と本憲章の徹底)

10. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

## ⑨国際人権動向が日本企業を動かす

ANAホールディングス

英国現代奴隷法への対応をきっかけに、日本企業で初めての人権報告書を発表した。英国奴隷法にもとづき、人身取引防止にかんするとりくみを開示している。

積水化学工業

人権のとりくみは「社会からの要求に応えるため」におこなうのではなく、「企業の責任として当然おこなうべきことである」と方針冒頭で宣言するべきではないかとの指摘を外国籍社員からうけた。

帝人

個人情報保護の観点から、EU（欧州連合）のGDPR（統一データ保護規制）ほか諸外国の個人情報保護法令への対応も重要と考える。人権尊重を軽視すれば取引からはずされてしまう時代である。

(出所) 外務省『「ビジネスと人権」に関する取組事例集』（2021年）

## ⑩トヨタ/日本と欧州の行動指針

日本のトヨタ行動指針(旧)

トヨタは、トヨタで働く人々の人権およびその他の権利を尊重し、不当な差別を行わず、権利侵害を許しません。

欧州のトヨタ行動規範

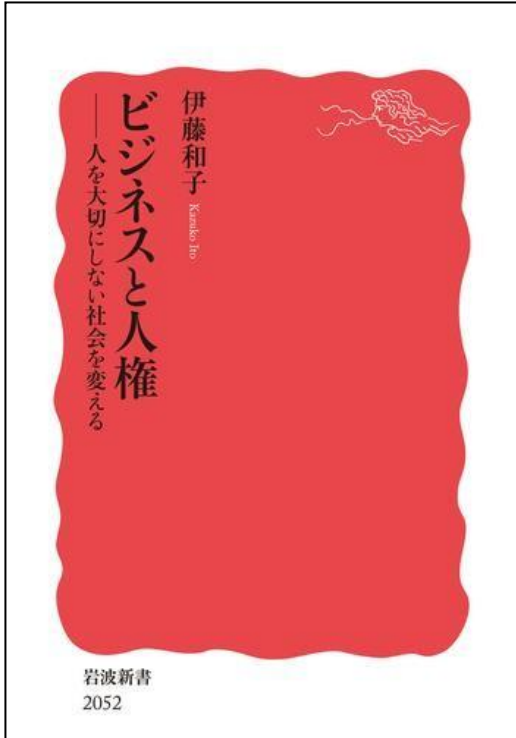
私たちは、人権を尊重し、人種やジェンダー、民族性、年齢、宗教、性的指向、身体的障害、結婚、育児を理由とする差別をおこなわない。職場におけるハラスメントや脅迫を認めない。

\*以上の行動規範を示さないと、企業活動ができない。

トヨタ自動車人権方針(2021年9月採択)

私たちは、性別、年齢、国籍、人種、民族、信条、宗教、性的指向、性自認、障がい、配偶者や子の有無等を含むいかなる理由の差別を認めません。(…)セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、同調圧力等あらゆる形態のハラスメントや、個人の尊厳を傷つける行為を認めません。

## 伊藤和子「ビジネスと人権」(岩波新書)の紹介



市民社会の運動を指摘している。国民の運動が国際政治を動かしていることがよくわかる。

◆第2章と第5章…国際基準としての国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容をくわしく解説し、企業がなすべき課題をあきらかにしている。きわめて実践的かつ有益な解説となっており、労働組合・市民団体は、活動に生かしてほしい。

電機・情報ユニオンは、すでに活用し、運動を前進させている。

◆第3章…自発的な「指導原則」をのりこえて、法的規制への動きがすすんでいる背景と展開を記述している。各国において「人権デュー・ディリジェンス（人権侵害を予防するための調査と対策）」法の制定がひろがり、このひろがり国際条約制定へと前進している。「世界の流れは自発的アプローチを超えた法規制に不可逆的に向かっている」「グローバルサウスの国々と市民社会から熱烈な支持を受けて進められている」「日本においても自発的アプローチを超えた規制が必要になっている」と的確に指摘している。

◆第4章…日本社会が直面する人権課題について、国連「ビジ

ネと人権」作本部云の「訪口報告書」を紹介しながら、くわしく解明している。

◆終章…「社会は変えられる」と題する終章では、『「ビジネスと人権」の論理を使えば、企業行動を大きく変え、『国』さえ動かし、理不尽な現実を変えることができる』と、力づよくよびかけている。

(講演の編集：千代田区労協事務局長 小林秀治)

※皆さんからの投稿、感想・ご意見などお待ちしております。

\* 千代田区労協通信バックナンバー／[http://www.chyda-kr.org/kuroukyou\\_news2023.htm](http://www.chyda-kr.org/kuroukyou_news2023.htm)