

組合役員をサポートする実用情報誌

DENKI JOURNAL

電機ジャーナル

2023
Summer

vol.268

HUMAN RIGHTS DD IN GENCE

[特集]

人権DD、
労組は
どう取り組む？

知っておきたいKEYWORD
生成系AIって何？

お立ち寄りください
電機連合の新オフィス

NEW 大使館だより
from India & UK

人権 DD

デュー・ディリジェンス

労組はどう取り組む？

昨今、企業活動における人権問題が大きく取り上げられるようになってきました。人権は誰しもが生まれながらに持つ自由と尊厳、権利であり、決して侵害されてはならないものです。企業や労働組合は、改めてそのことを認識し、人権を守るための行動を取ることが強く求められています。また、企業活動の中で人権侵害などが発生した場合は、企業価値を大きく傷つけることにもつながります。

このような中で、人権を守るための具体的な行動として推進されているのが、「人権デュー・ディリジェンス」(略：人権DD)です。しかし、「いったい人権DDとは何なのか」「何から始めればよいのか」と疑問に思う方もいるでしょう。今回は人権DDについて、そもそもの解説と、労働組合は何から取り組めばよいのかをお伝えします。



Human Rights Due Diligence

人権DDとは？



人権DDに取り組むにあたって、
まずは人権DDの概要を見ていきましょう。

人権DDとは、
「**企業活動における人権侵害を撲滅するため、企業が最大限の仕組みづくりと継続的な努力を行うこと。**」

出典：金属労協(JCM)

01 コミットメント

人権侵害が起こらないよう、
企業としての方針を確立する。

02

人権侵害の洗い出し

発生している人権侵害や、
発生する危険性のある
人権侵害を徹底的に
洗い出す。

03

人権侵害の是正、 再発防止、予防など

- ①発生している人権侵害を是正し、
再発防止を徹底する。
- ②発生する危険性のある人権侵害を
防止する対策を策定し、徹底する。
- ③予見・防止できなかった人権侵害
に迅速に対処する。

06

公表

人権確保の状況や、
人権DDの取り組み状況について、
公表する。

人権デュー・ ディリジェンスの 実践プロセス

05

調査、評価、監査、報告

人権確保の状況や、
人権DDの取り組み状況について、
調査・追跡検証を行い、
評価・報告し、監査を受ける。

04

謝罪、回復補償など

人権侵害を受けた方に対し、
謝罪、被害回復や
地位復帰など適切な補償を行う。

ここでいう「企業活動における人権侵害」とは、自社関係会社のみならず、調達・製造・物流、販売など国内外のサプライチェーンもすべて含まれます（人権侵害の事例は下図参照）。人権侵害を撲滅するための「最大限の仕組みづくり」とは、具体的に左図のようなプロセスを企業内に構築することを指します。

重要な役割を担う労働組合
人権DDの取り組みに対して労働組合は重要な役割を担っています。事業の担い手である組合員は人権侵害の被害者にも加害者にもなり得ます。そのため、労働組合はステークホルダーの中でも特別な存在

ではなく、「継続的な努力」のもと続けること。この一連のプロセスを人権DDと呼びます。

人権侵害の事例



自社だけでなく、サプライチェーン全体の人権問題も対象



であり、重要な役割と責任を担う必要があると言えるのです。

人権DDに取り組む際、「どこまでいつまでやればよいのか」と疑問を持つ方もいるかもしれませんが、これに対する回答としては「人権DDに終わりは無い」ということとなります。少しハードルが高く思われるかもしれませんが、労働災害防止の取り組みをイメージすると、その意味が分かるかもしれません。働く人を労働災害から守るために、安全衛生委員会を設置し、安全教育や職場点検などを続ける。人権DDもこれと同様に、人権侵害が発生し得る可能性を摘み取り、人権侵害を防ぐための点検を徹底し続けること、と言うことができます。

「人権DDって何から取り組めばいいの？」

会社・労働組合の取り組み状況を確認しよう！

「人権DDのことはなんとなくわかったけど、何からどう取り組めばいいの？」そんなときはまず、みなさんの労働組合、そして会社がどのような取り組みをしているかをチェックし、進捗状況を把握するところから始めてみましょう。以下は、会社側、そして労働組合側の取り組み状況をチェックするリストです。該当する個所に ☒ マークを入れてください。

対応者	内 容	チェック
会社側対応	【人権DD方針】(人権方針含む) ・会社到人権DDの方針がある。	☐
	【相談窓口】 ・人権侵害問題が発生している場合に、被害者が相談をしたり、救済を求められるような相談窓口が設置されている。	☐
	【啓発・研修】 ・人権DDに関する社内啓発・研修が実施されている。	☐
	【実施状況】 ・会社は人権DDの実践プロセスを構築・実施している。	☐
労働組合対応	【参画状況】 ・労働組合として以下のような人権DD関連事項に参画している。 (A) 社内横断的な「人権DD委員会」に参画している。 (B) 人権DDに関する労使専門委員会に参画している。 (C) 労使協議において定例的な議題としている。	☐
	【参画レベル】 ・実践プロセスの構築時からプロセスの実施を含めて関与している。	☐
	・実践プロセス構築後、全てのプロセスの実施に関与している。	☐
	・実践プロセス構築後、一部のプロセスの実施に関与している。	☐
	・会社から実施状況等についての報告を受けている。	☐

金属労協(JCM)の資料を基に、一部改編



チェックがついた項目は、人権DDの取り組みが進んでいます。人権DDを推進するために、労働組合としてさらなる取り組みを行いましょ！チェックが少ない場合でも、まずは会社側の人権(DD)方針の有無を確認し、以下の人権DD実践プロセスに参画するなど、できるところから取り組みをはじめましょう。

労働組合も

人権DD 実践プロセスに 参画しよう！

- ▶▶▶ 社内の「人権デュー・ディリジェンス委員会」などに労働組合もメンバーとして参加しよう。または、人権DDに関する労使協議会や労使専門委員会で定例の議題として取り扱おう。
- ▶▶▶ 会社側到人権DDに関する報告を求めるとともに、労働組合として情報提供・意見反映をしよう。
- ▶▶▶ 人権DDに関する会社の取り組み状況、また組合活動を組織内に周知徹底しよう。

加盟組合に人権DDの取り組み状況をヒアリングしてみました！

人権DDの取り組みは、どのような段階であっても積極的に世間に開示することが求められます。情報開示の方法としては、自社のWEBサイトやサステナビリティ報告書などを通じて行うことが一般的です。ここでは、電機連合の加盟組合の取り組み状況を紹介します。取り組みが進んでいる労働組合の情報を参考にして、一緒に行動していきましょう。

- ・年2回開催の「人権労働委員会」において、会社から報告を受けるとともに、労使で状況を確認・把握する場を設けている。
- ・会社のHPに人権方針を掲載している。（以下、一部抜粋）

A 労組



人権と労働に対する考え方 ～人権デュー・ディリジェンス～

- (1) 本方針を実行するために、別途「人権に関するマニュアル」を作成し、これを実行し、必要に応じて改訂、改善します。
- (2) 人権デュー・ディリジェンスが理解され、効果的に実施されるよう、役員、管理者および従業員に対して、適切な教育および状況の確認を定期的・継続的に行っていきます。
- (3) 本方針に反する事態を発見した場合、速やかに適切な是正措置を実施します。

- ・組合として運動方針化には至っていないが、会社側の対応は進んできている。行動規範で人権についてステートメントがある。また、人権に関するeラーニングなど従業員への教育を実施している。

B 労組

C 労組

- ・2023年闘争で人権DDの考え方・方針を定めた。
- ・会社のサステナビリティレポートに人権DDを定めている。会社が先行している事項を組合としてどう関与するか固めていきたい。学習会でも報告。



D 労組

- ・会社はサステナビリティレポートに人権に関する基本方針を記載。グループ全従業員を対象に実施した「行動規範に基づくコンプライアンス学習」では、人権・労働分野の重要なテーマから、人権問題についての啓発活動も実施。
- ・組合としての具体的な取り組みはこれからとなる。



E 労組

- ・統一闘争方針に基づき推進。
- ・会社は人権方針を策定し、活動サイクルを推進中。
- ・組合として周知・理解促進（方針の確認、加盟組合の取り組みを通じての理解浸透を図りたく内部検討中）。

F 労組

- ・グループ企業において人権尊重に関する方針を定めている。
- ・人権ガイドブックを策定。
- ・会社の中期経営計画の重点テーマの中に人権尊重の記載をするなど、人権DDに関する事項を定めている。
- ・人権DDをどう進めていくか、経営協議会で経営側に確認。



人権DDで日本の労働組合に求められていること

多国籍企業と人権デュー・ディリジェンス ～日本の労働組合に求められる役割～

- 人権デュー・ディリジェンスに関する理解促進・教育訓練
- 労働組合による積極的なグローバル対応（国際会議参加、国境を越えた対話等）
- サプライチェーン労働者・不安定労働者の組織化
- 政府への働きかけ・要請活動（DD法など）
- 日系多国籍企業における労働組合ネットワークの設立・促進
- 海外事業に関する労使対話・議論の深化



松崎 寛 書記次長

世界でも人権DDが注目されている！（ICT電機・電子運営委員会報告）

2023年5月にベトナム・ハノイで開催されたインダストリアル・グローバルユニオンのICT電機・電子運営委員会においても、人権DDが重要な議題の一つとして挙げられました。日本からは電機連合が参加し、JCM作成のガイドラインの紹介や日本の取り組み報告をし、活発な議論が行われました。日本の労働組合の今後の動向が世界中の仲間から注目されています！



電機連合の取り組み（2022年産別労使交渉でも提起）

電機連合の人権DDの取り組みを紹介！

▶ 2022・2023年度運動方針

付加価値の適正循環の取り組み

「人権DDの対応状況の把握・課題解消に向けて労使での取り組みを進めます」

国際連帯活動の取り組み

「海外のグループ会社やサプライチェーンを含む労働者の人権を守ることは、労働組合として重要な取り組みです。電機連合として連合・金属労協（JCM）と連携して人権デュー・ディリジェンスの対応を進めます」

▶ 理解浸透活動の取り組み

加盟組織への人権DD理解浸透活動として、各種委員会・会議での講演や広報情宣誌への記事掲載などを行っています。

▶ 闘争における取り組み

2022年闘争に続き、2023年闘争においても人権DDの取り組みを実施。

・ 2023年闘争

金属労協の「人権DDにおける労働組合の対応ポイント」などを活用し、「人権DD」への理解を深めるとともに、労使協議などで「人権DD」の実践プロセスへの参画に向けた会社への働きかけに努めます。

取り組みの中で顕在化した個別企業労使の取り組み領域を超える課題については、電機連合として、連合・金属労協（JCM）との連携や政府関係省庁・政党への働きかけに反映していきます。

さらに理解を深めたい方へ

人権DDへの理解をさらに深めたい方は、金属労協（JCM）が作成した「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」をご覧ください。人権DDに関して、労働組合が会社と協議や意見交換などを行う際の参考情報が基礎編と実践編の2パートで解説されています。



YOU・Iネットでも人権DDを学べるWebセミナーなどを適宜お知らせしています。ぜひチェックしてみてください。

電機連合の国際上部団体である「インダストリアル・グローバルユニオン」（本部：スイス・ジュネーブ）で活躍されている書記次長 松崎寛氏に、多国籍企業と人権DDに関し、日本の労働組合にどんなことが求められているのかを挙げてもらいました。

これまでお伝えしたように人権DDは、企業のみならず労働組合も重要な役割を担っています。世界的にも人権DDの取り組みは重要視されており、日本の企業や労働組合の動向も注目されています。

人権DDを取り巻く各国の状況



ドイツDDの法制化

ドイツでは、2021年6月に「サプライチェーンにおける企業のデュー・ディリジェンス義務に関する法律」が成立。主要部分は2023年1月1日に施行。

ドイツ国内に拠点があり、従業員3,000人以上を雇用する企業には、人権や環境に関連するデュー・ディリジェンス義務が課されました。

同法では、デュー・ディリジェンス義務の具体的な内容を第3条で規定しています。



日本の法制化等の動向

日本政府は2022年に「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」を策定しましたが法制化には至っていません。金属労協（JCM）は以下の政策要求を実施し、経産省などに働きかけています。

- 労働組合の関与、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等、政府「ガイドライン」の改善
- 政府「ガイドライン」の実効性の検証および実効性に疑義がある場合の義務化・法制化の検討
- 人権DDの周知徹底や制度設計・整備・実施を行うにあたっての種々の支援

終わりに

いかがだったでしょうか。本特集でご紹介できたのは人権DDの取り組みのほんの一部でしかありません。また人権DDの取り組みは、まだ十分に普及しているとは言えず、情報が得にくいというのも事実です。

そのような状況でなかなか取り組みを進められない方もいるかもしれませんが、こうして情報を探している時点で、すでに大きな一歩を踏み出しているとも言えます。そして、最も大切なことは人権尊重責任を積極的に果たするというその意思なのです。今後も組合同士で連携しながら、人権DDの理解浸透を進め、労働組合としてできることから一つずつはじめていきましょう！