

労働組合の出番！

ビジネスと人権

の取り組みを進めよう

Q ビジネスと人権とは？

企業がビジネスを行う際、人権を尊重しなければならないことはいうまでもありません。2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」では、

人権を保護する「国家」の義務
人権を尊重する「企業」の責任
「救済」のアクセス

の3本の柱から成り立っています。

つまり、国家と企業がそれぞれの立場で人権を保護・尊重するとともに、問題が発生した場合の救済手段を整備しておく必要があるわけです。

Q 労働組合は何をすればいい？

職場の労働安全衛生水準の向上やハラスメントの防止など、労働組合が既に行っている日常的な活動は、ビジネスと人権の取り組みの一部であるといえます。「ビジネスと人権に関する連合の考え方」（概要は裏面）を参考に、

取り組み方針の策定
企業、経営者団体、地方自治体などへの働きかけ
具体的な事例の把握・対応

など、それぞれの立場で取り組みを進めていきましょう。

Q なぜ労働組合がビジネスと人権課題に取り組むの？

社会正義の追求と人権の尊重に取り組むことが、労働組合の重要な役割の1つだからです。

もちろん経営リスクの抑制や企業価値向上の視点から課題に取り組むことも必要ですが、企業活動における特別なステークホルダーとして、労働組合には人権が尊重される社会をつくる社会的責務があります。

Q 労働組合が重視している人権は？

労働者・労働組合にかかわりの深い人権課題に対応していくことが求められています。とりわけILO中核的労働基準の5分野（結社の自由・団体交渉権、強制労働、児童労働、差別、労働安全衛生）は労働における基本的な人権ですので、最も重視して取り組む必要があります。また、すべての分野においてジェンダー平等を意識した取り組みが必要です。

企業規模・業種・海外取引の有無などにより、重視すべき人権侵害リスクや人権課題は異なるため、それぞれの企業・職場の事情に応じた取り組みを進めていきましょう。

ビジネスと人権の取り組みイメージ

ビジネスと人権課題の例

- ・ハラスメント
- ・外国人労働者の人権侵害
- ・サプライチェーンにおける人権侵害

労働組合の取り組み

- ・サプライチェーンも含めた実態の把握
- ・改善に向けた企業に対する働きかけ

人権が尊重された働きがいのある職場 建設的労使関係の構築

企業をめぐる多様なステークホルダー



ビジネスと人権に関する連合の取り組み詳細はこちら
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kokusai/business-jinken/>



ビジネスと人権に関する連合の考え方【概要】

- ビジネスと人権については、近年国内外で注目が高まっている一方で、労働組合が関与すべき課題であるとの認識が労使ともに不十分。
- ビジネスと人権課題の多くは、労働組合として既に日常的に取り組んでいることである。ビジネスと人権という切り口で自分たちの活動を捉えなおすことによって、人権が尊重された働きがいのある職場づくりや建設的な労使関係の構築をさらに推進することにつながる。
- 2023年8月、「ビジネスと人権に関する連合の考え方」を策定した。連合の基本的な考え方や連合全体としての具体的な対応について示すことによって、構成組織、単組、地方連合会などへの周知や取り組みの促進をはかる。

現状と課題

現状

- グローバル化の進展により企業活動が人権に与える負の影響が増大、国内外での人権侵害が問題に
- 欧米各国での法整備が加速、日本政府や経済界の取り組みも進展

課題

- 労働組合が関与すべき課題との認識が不十分
- 海外で起きている問題という根強い認識
- 政府のガイドラインなどのビジネスと人権に関する指針の浸透・理解不足
- 中小企業の対応が遅滞

基本的な考え方

1. 人権尊重の取り組みは連合が本来的に果たすべき社会的責務

経営リスクの抑制や企業価値向上の視点だけでなく、社会正義の追求と人権の尊重を中心に据えて取り組む。

2. 労働組合がビジネスと人権課題に関与する意義

ビジネスと人権課題の多くは、労働組合の日常的な活動とも密接に関係するため、課題への対応を通じて、人権が尊重された働きがいのある職場づくりや建設的な労使関係の構築にもつなげることができる。

3. 労働組合が企業活動における特別なステークホルダーとして取り組む必要性

労働組合は密接・長期に企業に関係する特別なステークホルダーであり、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、すべての労働組合がそれぞれの現場で取り組む必要がある。

4. 労働組合として重視して取り組む人権課題

ILO中核的労働基準(結社の自由・団体交渉権、強制労働、児童労働、差別、労働安全衛生)およびジェンダー平等に関する課題をとりわけ重視する。企業規模・業種・海外取引の有無などにより、重視すべき人権課題は異なるが、それぞれの実情に応じて取り組む。

5. 国連指導原則にもとづいた連合全体としての取り組みの推進

国連指導原則を最も拠るべき文書ととらえ、それに即した対応を基本とする。

具体的な対応

国連指導原則の3本の柱(人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、救済へのアクセス)に即して、連合の各組織がそれぞれ取り組みを推進する。

連合本部

- 1) 政府への働きかけ
- 2) 連合春季生活闘争における取り組み
- 3) 構成組織・単組の取り組み促進に資する情報収集・提供、意識啓発の促進
- 4) 経済団体および他のステークホルダーとの連携
- 5) 国際的な労働組合のネットワークを活かした取り組み

構成組織

- (関係する国際産業別組織(GUFs)とも連携)
- 1) 取り組み方針の策定
 - 2) 産業別労使対話などを通じた業種別ガイドラインの策定
 - 3) 国際的な労働組合ネットワークの構築とグローバル枠組み協定の締結
 - 4) 組織化を通じたビジネスと人権課題への対応

単組

- 1) 労働組合としての取り組み
 - ① 取り組み方針の策定
- 2) 企業に対して求める事項
 - ① 自社における研修機会の確保
 - ② ビジネスと人権課題を扱う労使協議機会の確保
 - ③ 国連指導原則に従った企業の人権尊重の取り組みのプロセスへの実効的な関与

地方連合会

- 1) 地方自治体・地方経営者団体などへの要請と意見交換
- 2) 労働相談などを通じた人権侵害の救済

