

広島大学学術情報リポジトリ
Hiroshima University Institutional Repository

Title	人権デュー・ディリジェンスと企業、労働組合
Author(s)	瀧, 敦弘
Citation	広島大学経済論叢, 47 (1・2) : 69 - 75
Issue Date	2023-11-15
DOI	
Self DOI	10.15027/54612
URL	https://doi.org/10.15027/54612
Right	Copyright (c) 2023 広島大学
Relation	



人権デュー・ディリジェンスと企業、労働組合*

瀧 敦 弘

1. はじめに

企業活動は、経済分野だけではなく、社会や環境など多様な分野に影響を及ぼす。社会に及ぼす影響が大きくなるにつれ、ただ単に、経済活動を行うことによる利潤追求だけではなく、企業もその社会的責任（Corporate Social Responsibility, CSR）が重要視されるようになった。しかし、様々な企業のステークホルダーのグループが、それぞれに、企業の経営層に対して、企業の資源をCRS履行のために要請するので、CRS履行のための活動は多岐にわたり、明確に定義することは難しい¹。具体例として、McWilliams and Siegel（2001）は、法的要件を超えての進歩的な人材管理プログラムの採用、非動物実験手順の開発、資源のリサイクル、汚染物排出の軽減、地元への支援、社会的な属性や特性を備えた製品の具現化を挙げている。

同時に、企業が、CSRを果たすための活動は、企業が利潤を生み出すためのコストとして考えられるので、従来の利潤追求活動のひとつとして位置づけできるとも考えられる²。

その後、企業活動における人権侵害などに対する目はさらに厳しくなるとともに、企業活動がグローバル化したことにより、国際的な問題として企業の社会的な責任も追及されることとなった。たとえば、1997年に発生した米国のスポーツ用品メーカー・ナイキによる児童労働を使用した製造に対する問題が挙げられる。同社が製品の製造を委託するインドネシアやベトナムなどの東南アジアの工場で、児童労働や劣悪な環境での長時間労働などが発覚し、発展途上国の労働者からの「搾取」によってビジネスが成り立っていたとして、米国のNGOがナイキの社会的責任について批判し、世界的な不買運動につながった。また、2013年には、バングラデシュのダッカ市近郊において、縫製工場が入居するビルが崩壊し、世界各国のアパレルメーカーの下請けとして働いていた若い女性労働者を含む約1100人が死亡するという事故（ラナ・プラザ崩壊事故）が発生した。事件後、崩壊したビルの安全性には以前から懸念があったことや、そこでの劣悪な労働条件が明らかとなり、世界的に解決しなければならないとする重大な問題として取り上げられ

* この研究ノートは、広島大学と台湾の国立政治大学との国際交流事業「アジアにおける人権を学ぶ」において、筆者の報告原稿「企業経営と人権」（2023年7月5日、広島大学東千田キャンパス）に、大幅に加筆をおこなったものである。この加筆に際して、筆者も参加したオーストリアのウィーン大学での研究セミナー「Sorgfalt in der Lieferkette - Grundlagen」（2023年9月10日～13日）から、多くの教示を得た。報告者・参加者に感謝したい。

¹ McWilliams and Siegel（2001）では、CRSの定義として、「企業行動に付随して影響を与えると考えられる行動において、法律的に義務づけられていて、さらに利益を超えた何らかの社会的利益をもたらすものへの対処」であるとしている。また、ヨーロッパ委員会は、「責任ある行動が持続可能なビジネスの成功につながるという認識を企業が持ち、自主的に取り入れていくための概念」（European Commission 2002）としている。

² この点に関しては、たとえば、Navarro（1998）を参照されたい。

るようになった。そして、2015年6月にドイツのエラマウで開催されたG7サミットの首脳宣言において、「責任あるサプライチェーンの構築」が盛り込まれた³。そこには、「民間部門が人権に関するデュー・ディリジェンスを履行することを要請する」とあり、「人権デュー・ディリジェンス」という用語も一般化することとなった。諸外国における人権デュー・ディリジェンスについては、鈴木（2021）が詳しいので、ここでは紹介しない。

デュー・ディリジェンスとは、英語表記はDue Diligenceである⁴。ファイナンスの分野では、その用語は以前から存在し、強いて日本語に訳せば「適正評価手続き」となる。投資を行う際に、投資対象となる企業や投資先の価値やリスクなどを調査することを指している。組織や財務活動の調査をするビジネス・デュー・ディリジェンス、財務内容などからリスクを把握するファイナンス・デュー・ディリジェンス、定款や登記事項などの法的なものをチェックするリーガル・デュー・ディリジェンスなどとして使用されてきた。

一方、この小論で問題とする人権デュー・ディリジェンスとは、企業などに当然に要求される、人権侵害を行わないようにするための義務であり、自社の生産過程だけではなく、特にサプライチェーンにおいて人権侵害が生じていないかを把握することを義務づけるものである。環境問題への対処については、サプライチェーンにおける環境デュー・ディリジェンスである⁵。

この小論は、上述したように、法学などの分野では話題となっている人権デュー・ディリジェンスについて、経済学で考える基盤を構築しようとする取り組みである。また、労働組合の活動についても考察することで、今後の人権デュー・ディリジェンスが日本の企業や日本経済にどのように影響を与えていくかを考えようとするものである。理論的・実証的な経済学からの分析・考察は、可能であれば、改めて本格的に論じたい。

この小論の構成は以下のとおりである。第2節で、日本で問題となった人権デュー・ディリジェンスの問題の具体例を考えることで、経済学でどのように考察できるかを検討する。第3節では、労働組合の取り組みについて考える。最後に、第4節で、人権デュー・ディリジェンスの展開について考え、この小論をとりまとめる。

2. CSRと人権デュー・ディリジェンス

日本においては、人権デュー・ディリジェンスの問題に焦点が当たったのは、2021年ユニクロ（企業名、ファーストリテイリング）のケースである。もちろん、これ以前にも同様の問題は存在しなかったわけではないが、ユニクロのケースは、インパクトが大きかったために、それ以後、日本の社会も企業もこの問題を重要と考えるようになったといえる。

ユニクロは、2001年に海外進出を成功させていたが、2010年代中頃から海外生産に関する人権

³ 外務省のウェブサイトを参照されたい。（https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page4_001244.html、2023年9月7日閲覧）。

⁴ 法律用語において、デューという言葉遣いは、due processに端的に表れる。適正手続の保障ということであり、具体的には、国家が個人に対し刑罰などの処分を与えるに際しては法律に基づいて適正な手続を保障しなければならないという法の原則である。

⁵ 環境デュー・ディリジェンスと人権デュー・ディリジェンスをひとつの範疇として考え、「環境・人権デュー・ディリジェンス」として捉える場合もあるが、この小論では、人権デュー・ディリジェンスのみを、対象として考えている。

問題が取り上げられていた⁶。2021年6月、ユニクロのフランス法人などのフランスで衣料品や靴を販売する4社に対して、中国・新疆ウイグル自治区での人権問題をめぐり、人道に対する罪に加担した疑いでフランス検察が捜査を始めたと報道された⁷。当時の加藤官房長官は、会見で、「近年、欧米諸国を中心に企業に対して人権デュー・デリジェンスの導入、関連する取り組みの開示などを義務付ける法整備が広がっている」と説明しており⁸、人権デュー・デリジェンスという問題が提示されたといつてよい⁹。

また、日本における外国人技能研修生の問題は、人権デュー・デリジェンスの問題として議論できる。この小論では細かくは議論しないが、外国人技能研修生に対する人権蹂躪の問題は、たびたび報道されている通りである¹⁰。海外からも批判されており、米国国務省の人身売買報告書（2010年人身売買に関する年次報告書）において、Tier 2「人身売買撲滅のための最低基準を十分に満たしていないが、満たすべく著しく努力している」国家に分類されている¹¹。低賃金、長時間労働だけではなく、典型的な問題例として、パスポート取上げ、強制貯金、研修生の時間外労働、権利主張に対する強制帰国、非実務研修の未実施、保証金・違約金による身柄拘束、強制帰国を脅し文句に使って迫るような性暴力などである。現状では、外国人技能実習生が生産に関わった製品について、特定しにくいこともあるが、日本国内はもちろん海外でも不買運動なども起こってはいない。しかしながら、現状のままでは、海外から人権デュー・デリジェンスの問題として指摘され、不買運動などにつながる可能性がある。幸い、2022年、政府は「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」を設置し、2023年5月に出された中間報告において、人権侵害の批判の絶えない当該制度を廃止し、新しい制度を創設するとする方向性が示された¹²。

さらに、この小論を執筆時において問題となっているジャニーズ性被害問題について、テレビ東京は、2023年8月30日、「テレビ東京は、ジャニーズ事務所が今回の報告を受けて、迅速で的確な対応をとるよう望みます。また、再発防止特別チームの報告書は、メディアの関わりについても言及しています。テレビ東京はこうした指摘を重く受け止め、人権デュー・デリジェンスの考え方にに基づき、自社はもちろん、取引先についても、人権重視の姿勢を徹底するよう今後も行動して参ります」というコメントを出した。筆者の調べた限りにおいて、他の民報各局は、人

⁶ ファーストリテイリングのウェブサイトサイトによると、2018年に社内に人権委員会を設置したことが、その現れであろう。

⁷ その後、フランス当局による捜査は続いたが、結局、立件などはなされなかったという。ただし、2023年5月17日、フランスの人権団体などは、ユニクロなどに中国の新疆ウイグル自治区での強制労働で作られた製品を販売し利益を得ているとして、フランスの裁判所に提訴したと報道されている（<https://www.afpbb.com/articles/-/3464343>、2023年9月12日閲覧）。

⁸ 朝日新聞デジタル版（<https://www.asahi.com/articles/ASP722HRZP71UHBI04K.html>、2023年6月30日閲覧）

⁹ 同長官は、日本政府も2000年10月には「ビジネスと人権に関する行動計画」を策定したことを挙げている。また、このユニクロのケースについて、その後の展開はここでは述べないが、現在、ファーストリテイリングのウェブサイトには、「サプライチェーンの人権・労働環境の尊重」について述べられている。（<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/>、2023年9月20日閲覧）

¹⁰ 外国人技能実習生については、ジャーナリスティックなものを含めると文献は数多くあるが、研究書としては、上林（2015）が参考となる。

¹¹ 日本の技能実習生の問題については、2022年版に詳細な記述がある。全体的にページ数が減った2023年版には個別の記載はないが、Tier2から除外はされていない。

¹² この小論の執筆時点では、まだ最終答申はだされていないが、まもなく、だされるであろう。

権デュー・ディリジェンスという言葉は出してはいないが、「人権デュー・ディリジェンス」と用語が一般化してきた現れである¹³。

ここまでの事例紹介を通じて、サプライチェーンの人権デュー・ディリジェンスは、それまでのCRSで議論したような枠組みでは捉えられないことがわかるであろう。CRSは、企業の社会的責任とはいえ、間接的には、利潤最大化の文脈で理解できるものである。企業をストックホルダー理論またはステークホルダー理論から理解しようとするとき¹⁴、CRSを行うべきとする範囲は異なるが、最終的な目的として企業利潤最大化によって理解できるとする。特にストックホルダー理論は、経済的な責任の意味が強いとされるが、それであっても、企業利潤を増やすための戦略的な活動の一つとして取り扱うべき概念であり、企業利潤を追求することにより、最大多数の幸福が達成されることが、結果的に、CRSに繋がると解釈できるとされる。ステークホルダー理論では、CSRによって形成される社会的な無形資産が長期的に形成されることが、企業では株主のみならず、企業に関わる各ステークホルダーを効果的なマネジメントにつながるとしている（金（2014）を参照）。なお、ステークホルダーとしての労働組合の問題は、次節で考察する。

一方、人権デュー・ディリジェンスの問題は、生産過程の問題として捉えるよりも、直面する市場の問題として理解できると考えられる。ここでの市場は、当該する企業製品が直面する財市場の問題と、当該市場に投資しようとする金融市場の両方の問題である。なお、人権デュー・ディリジェンスの当事者（人権侵害に直面している労働者など）が直面する労働市場については、CRSとの問題との関連ではなく、別の議論すべき問題である。経済学が対象とし考察している労働市場では、そのような事態は想定されていないと考えられるからである。もちろん、日本国内においては、たとえば、強制労働や児童労働は、労働基準法によって禁止されている。

サプライチェーンで人権デュー・ディリジェンスに配慮していない企業の製品は、市場から追い出されるとする理解である。市場に参加できるのであれば、価格条件などを競争できるが、市場から追い出されてしまうのであれば、市場競争の土俵にさえ立てないことになる。なぜ、このように市場から追い出されるということについては、財の購入者の意向だけではなく、投資家の意向が大きいと考えられる。

たとえば、世界最大の機関投資家といわれる米国のカリフォルニア州職員退職年金基金（カルパース、CalPERS）は、すでに、2018年の総会提案議題¹⁵において、クライアントを評価するに際して、具体的な人権デュー・ディリジェンスに配慮することを示している。

日本の多くの大企業についても、現状では、カルパースなどの外国の機関投資家が大株主であり¹⁶、人権に厳しい外国人投資家の目は、人権デュー・ディリジェンスに対する意向として影響されると考えられる¹⁷。

¹³ その後の展開をみると、大手企業がジェニーズ事務所のタレントを、企業のCMに起用しないという動きが広がっているようである。しかし、この小論執筆時では、大手放送局などのメディアが、同事務所のタレントの出演を控えるというような動きにはなっていないように感じる。

¹⁴ 両理論は、相対立する理論である。

¹⁵ 2018 Assembly Bill 20 Legislative Report による。

(<https://www.calpers.ca.gov/docs/forms-publications/assembly-bill-20-2018.pdf>, 2023年9月18日閲覧)

¹⁶ 日本取引所グループの2022年度「株式分布状況調査」によれば、外国法人等は、30.1%となっている。

¹⁷ カルパースなどの年金基金の投資目標が、利潤最大化のストックホルダー理論をどのように修正するかについては、非常に興味深いですが、ここでは触れない。機会があれば、別に論じたい。

3. 労働組合の役割

企業をとりまくステークホルダーには、さまざまなものがあるが、その重要な要素として、労働組合が考えられる¹⁸。労働組合員は、人権デュー・ディリジェンスに関する問題について、企業の従業員としての行為者側の立場と、行為の被害者側の立場といずれの立場にも立ちうるからである。ただ、企業別労働組合が主流である日本の労使関係において、人権デュー・ディリジェンスによって配慮・保護される立場の労働者が、その労働組合員となれるかどうかという問題がある。非正規雇用者でさえ、組合への加入問題が存在する¹⁹。サプライチェーンの末端にいる、たとえば、ここで問題となっている外国人技能実習生のような立場の労働者が企業の労働組合に加入したという事例は未見である。

ただし、結成となると、2023年6月19日、外国人技能実習生の受け入れ企業を監督する「監理団体」と労働組合の連合東京が、外国人技能実習生のための労働組合を結成し、19日に東京都内で結成大会があったことを報道している²⁰。監理団体が主導した組合の結成という意味では、労働組合の法的な定義、「労働者が主体となって自主的に」という意味で疑問があるが、監理団体が、海外の技能実習生送り出し機関と国内の受け入れ企業をつなぎ、受け入れ企業の監督をする非営利団体として機能させ、劣悪な労働環境で働かされる実習生の保護という意味では、今後の展開が注目される。なお、執行委員長には、連合東京の元事務局長が選出されており、結成時点では、組合員は、熊本県と静岡県のパトナム人とインドネシア人技能実習生の約30人である。今後、すぐに50人程度に増える見込みという。

いずれにしても、既存の労働組合の活動として、平川（2022）は、人権デュー・ディリジェンスに対して、労働組合として果たす役割を議論している。人権デュー・ディリジェンスへの対応として、企業がステークホルダーとの情報交換や協議を通じて、特に、取引先などバリューチェーン企業と相互に人権の状況を点検し合うことで、人権確保を要請し合うことをあげている。そのプロセスの実施に際して、社内外のステークホルダーとの情報交換や協議が必須であり、従業員もステークホルダーの一部と当然なりうるとしている。従業員は、他のステークホルダーとは異なる特別な存在であるので、労働組合はその代表として人権デュー・ディリジェンスにおいて特別な役割を果たしていく必要があるとしている。人権救済に関して、労働組合も参画する安全衛生委員会²¹が、安全衛生教育やリスクアセスメントなどとして労働災害防止と同様の取り組みで、人権侵害を防ぐことができるとしている。ただし、人権デュー・ディリジェンスについて、どのように機能しているかについての事例については、未見である。

¹⁸ 取引先企業も、サプライチェーンに関連すれば、ステークホルダーとして考察の対象となるが、ここでは、それは分析の対象外である。

¹⁹ 2022年、厚生労働省「労使間の交渉等に関する実態調査」によれば、事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合について、労働者の種類別に「組合加入資格がある」とするものは、「パートタイム労働者」42.0%（2021年調査37.3%）、「有期契約労働者」40.9%（同41.5%）、「嘱託労働者」38.2%（同39.6%）、「派遣労働者」5.0%（同6.6%）となっている。また、労働者の種類別の「組合員がいる」についてみると、「パートタイム労働者」34.5%（同30.0%）、「有期契約労働者」32.4%（同32.9%）、「嘱託労働者」30.4%（同29.9%）、「派遣労働者」0.9%（同2.2%）となっている。

²⁰ 東京新聞ウェブサイトによる。（<https://www.tokyo-np.co.jp/article/257684>、2023年9月12日閲覧）

²¹ 統括管理する者以外の安全・衛生委員の半数は、過半数組合あるいは過半数代表者の推薦に基づき指名しなければならないとされている。

さらに、労働組合は、企連（企業グループ労連）や産別などの活動を通じて、バリューチェーン企業の労働組合と密接な関係を構築していることから、国際労働運動のネットワークを通じた情報を得ることができる。国境を越えて活動する多国籍企業に対しては、国家による法規制も有効に機能するとはいえないので、国際労働運動のネットワークは一層重要であるといえるとしている。取引先企業における人権状況の点検に関しては、企業は、監査・認証サービス機関を活用していくことになるが、そうした第三者機関による情報を補完するために、労働組合経由の情報が一層重要になるとしている²²。

また、「責任ある企業行動（RBC）のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」²³においても、労働組合の役割について、人権デュー・ディリジェンスのプロセスの設計及び実施に参画すること。労働協約に定義された苦情処理の仕組みやグローバル枠組み協定等を通じて、労働者が企業に対して苦情を提起できるプロセスを構築すること。業種、地域、企業固有の人権侵害リスクについて、労働組合が情報提供をおこなうこと²⁴、をあげている。

4. おわりに

人権デュー・ディリジェンスが、企業活動や経済に及ぼす影響は避けられないものとなっている。それは、従来のCSRの枠組みではとらえられないものであり、企業も大きな変革が迫られている。人権デュー・ディリジェンスで問題となる企業へは、初期は不買運動などの圧力であったが、現状では、さらに企業への投資の側面からの圧力も非常に大きいものとなっている。企業が利潤最大化行動をとるとしても、人権デュー・ディリジェンスや、さらには、環境デュー・ディリジェンスは、新たな制約が付け加わったとして、今後、行動していかなければならない。

ところで、たとえば、児童労働を使用した財の生産は問題であるが、児童が労働をしなければならぬほどの貧困問題をどうするかという開発経済の問題へ行き着くという意見もある。児童労働を使用して製造していた工場の閉鎖で、すべてが解決するわけではないということでもある。それは、単に法律で禁止することで解決できるものではなく、経済成長を伴わなければ根本的な解決とはならない。

さらに、経済成長によってすべての解決とはならないことは、2010年代後半のハリウwoodsの#MeTooや、昨今のジャニーズ事務所の問題をみても明らかである。これを経済問題として理解することは難しいが、市場取引がゆがめられているとも、市場が未完成であるとも理解できるように思われる²⁵。

²² ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（多国籍宣言）」（ILOのウェブサイト、https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_676219/lang--ja/index.htm、2023年9月19日閲覧）では、人権デュー・ディリジェンスにおいて、結社の自由、団体交渉、労使関係、社会的対話が、中心的な役割を果たすとしている。さらに、多国籍企業宣言の解説文書である「労働者のためのガイド」では、企業は人権デュー・ディリジェンスのプロセスに労働者団体を組み入れなければならないとしている。また、労働組合と国際産業別労働組合組織は、デュー・ディリジェンスのプロセスへの参加を要求することができるとしている。

²³ 外務省のウェブサイトによる。（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000486014.pdf>、2023年9月19日閲覧）

²⁴ 具体的な例として、「各現場で児童労働が有効に対処されているか否かについて、労働者、労働者代表および労働組合からの意見を収集する」ことをあげている。

【参考文献】

- McWilliams, A. and D. Siegel (2001), ‘Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective’, *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 1, U7-127.
- Navarro, P.(1998), ‘Why do Corporations Give to Charity?’, *Journal of Business*, Vol. 61, No. 1, pp. 65-93.
- Rosen, S.(1981), ‘The Economics of Superstars,’ *American Economic Review*, Vol. 71, No. 5, pp.845-858.
- 上林千恵子（2015）『外国人労働者受け入れと日本社会：技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会。
- 金紋廷（2014）「企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility: CRS）に関する理論的分析と考察—経済学的な観点から—」『Asian Journal of Human Services』 Vol. 7, pp. 86-99。
- 鈴木絢子（2021）「責任あるサプライチェーンと人権デュー・ディリジェンス」国立国会図書館『レファレンス』 No. 850。
- 高山佳奈子（2023）「サプライ・チェーンにおける刑法上の義務の諸側面」研究セミナー“**Sorgfalt in der Lieferkette – Grundlagen**” 報告論文、2023年9月12日、ウィーン大学、日本語版。
- 平川秀行（2022）「人権ディー・ディリジェンスと労働組合として果たすべき役割」『JCM』 8月号, pp. 30-33。
- 森口善正（2023）「欧州の人権・環境デュー・ディリジェンス義務化と日本への示唆」*Research Focus*, 日本総研, No. 2022-067。

²⁵ エンターテインメントの世界では、市場特性によりスーパースターを成立させる事象が知られている（Rosen（1981）を参照）。そこでは、マスメディアが重要な役割を果たすとともに、個々のタレントの「魅力」を数量化して測ることは困難であるために、スーパースターを生み出すための音楽事務所などの影響力が強くなることが知られている。