

CRT/2023年

日本ステークホルダーエンゲージメントプログラム

国連「ビジネスと人権」と
海外のサプライチェーンでの日本企業の労働問題



2022年6月8日

日本ILO協議会
企画委員 熊谷謙一

1. 「ビジネスと人権」とILO

ILO(国際労働機関)とは



○ILOは1919年発足、国連の労働分野の専門機関。本部はスイス・ジュネーブ。日本含め世界187カ国が参加。

○国連機関としては、UNHCR（難民高等弁務官事務所）、UNICEF(国連児童基金)に続き、1969年にノーベル平和賞受賞。

○中核的労働基準など国際労働基準の普及により、ディーセントワーク（働きがいのある人間的な仕事）を推進し、社会正義を実現することが目標。

○政府、使用者、労働者の三者による元祖ステークホルダー参画型組織。日本は10の常任理事国の一つ、政府、経団連、連合から理事就任。

事務局長・ジルベール・F・ウングボ(元トーゴ首相)



1. 「ビジネスと人権」とILO

SDGsは企業に何を求めているか



「ビジネスと人権」を実践すること



◎SDGs本文・「実施の手段」より

○第67項(民間企業活動)

- ・民間企業の活動は、生産性および包摂的な経済成長と雇用創出を生み出すカギである。我々は民間企業に、持続可能な開発における問題解決のための創造性とイノベーションを発揮することを求める。
- ・「ビジネスと人権に関する指導原則」、「ILOの労働基準」、「児童の権利条約」などの関連条約を踏まえ、労働者の権利や環境・安全基準を遵守しつつ、ダイナミックに機能する民間企業の活動を促進する。

1. 「ビジネスと人権」とILO

「ビジネスと人権」は労働分野では何を求めているか



ILOの中核的労働基準をサプライチェーンを含めて達成すること

ILO中核労働基準とは

1. 結社の自由と団体交渉権



2. 強制労働の撤廃



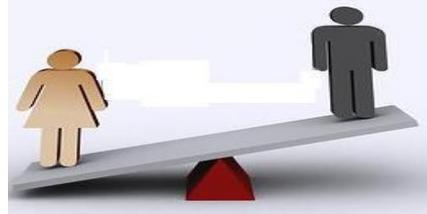
5. 安全衛生(2024.12施行)



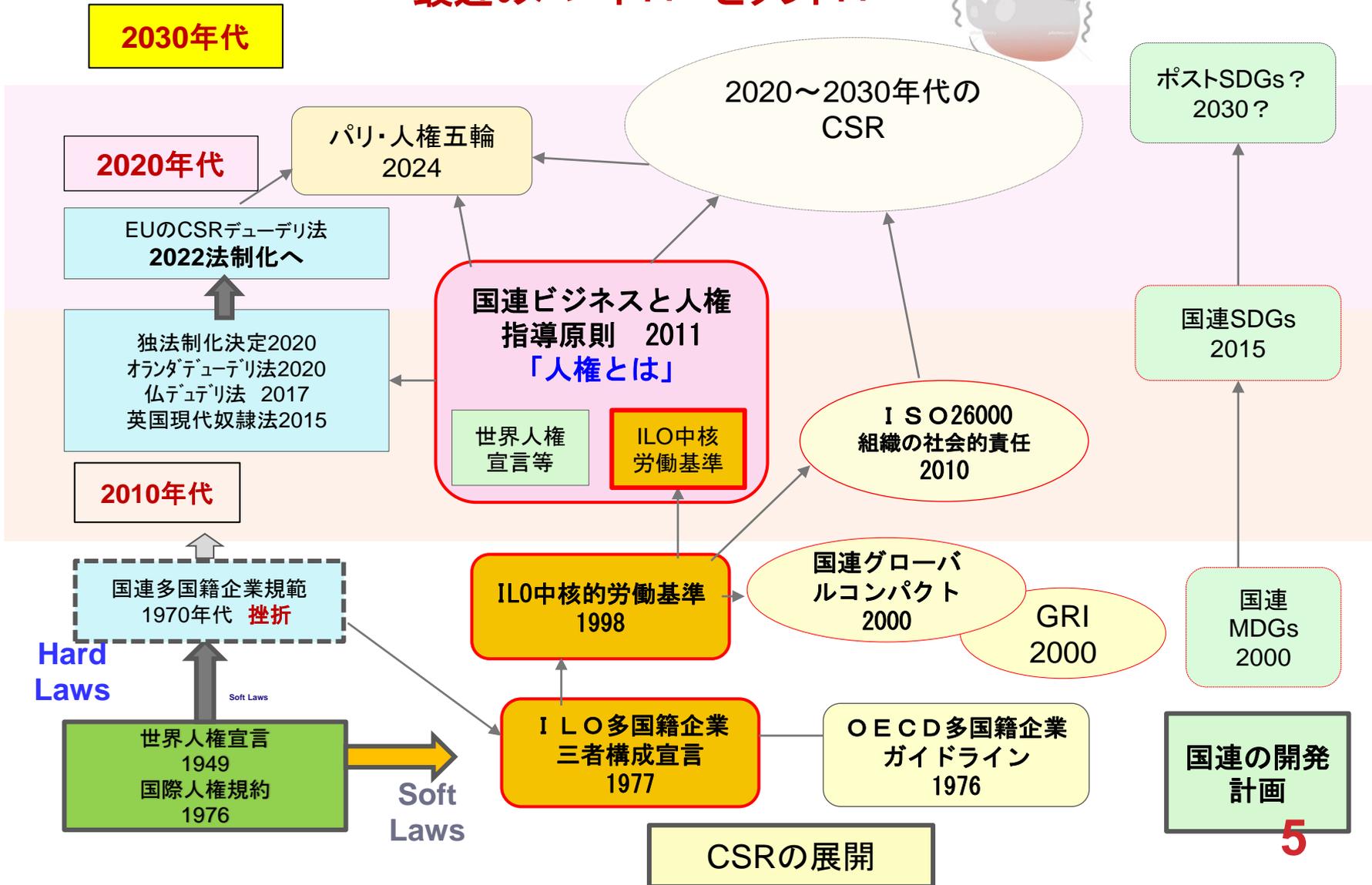
3. 児童労働の禁止



4. 職業・雇用での差別撤廃



1. 「ビジネスと人権」とILO 最近のハードローとソフトロー



2. 日本企業の労働問題

(1) 韓国

日本企業が悩む「静かな解雇」

○韓国では通常解雇には労働法（勤労基準法）による日本より厳しい規制がある。一方、企業の経営不振に関する整理解雇では、日本ほどの要件はない。そのため、最近では、整理解雇や希望退職による「静かな解雇」が活用されており、対応に苦慮する日本企業も現れている。

○韓国企業A社：会社方針で従業員の減員が確認された。各部門に指示しているが、難色を示す部署や従業員に頭を抱えている。表向きの解雇ではなく水面下の「静かな解雇」を進めようとしているが、とくに若い従業員の抵抗が強い。



(1) 韓国: 日本企業が悩む「静かな解雇」(続)

○韓国企業B社: 従業員への説明会を開いて減員が止むを得ないことを説明した。ターゲットになりやすい若い社員は強く抗議し、会社の正門前の歩道に解雇反対のテントを貼って泊まり込み、市民にアピールをはじめた。会社は、社員証を提示しないと構内や休憩空に出入りできないような「ゲート」を設置し、採用プロセスもすべてストップした。2022年には、金融界でも大きな雇用調整が動いている。

○そのなかで、日系企業の対応が注目される。企業グループの経営体質の強化のために減員をはかる場合、現地のサプライチェーンでの「静かな解雇」を容認するかが問われている。



2. 日本企業の労働問題 (2)タイ

①判決の9割が使用者敗訴の労働裁判所

○タイでは1979年に労働問題専門に扱う労働裁判所が設置され、今日まで継続している。首都バンコクに中央労働裁判所が置かれ、地方には9つの地方労働裁判所が置かれている。職業裁判官に加えて、労使の推薦する補助裁判官が審理に参加し判決を出す。

○司法制度のなかに、特別裁判所として労働裁判所を置く国は欧州を中心に少ない。アジアでは、タイとインドネシアが代表的なケースである。インドでは2020年に廃止されたが、日本と韓国では設置を求める声がある。

中央労働裁判所
(バンコク)



(2)タイ

①判決の9割が使用者敗訴の労働裁判所(続)

- タイの労働裁判の特徴の一つは、使用者側が敗訴する事件が多いことである。敗訴率は変動するが、おおむね9割前後といわれる。中小企業の利用者に労働法の理解が不足しているケースが多いといわれる。
- 近年、タイには、日本の親会社のサプライチェーンに相当する中小企業の進出も続いている。また、進出企業の現地でのサプライチェーンも増加しつつある。
- 日系企業はサプライチェーンの労働面でのコンプライアンスに力を入れることが求められる。



2. 日本企業の労働問題

(2) タイ

②産業別労組とのトラブル～日系M社の事例

(産業別労組との団体交渉決裂)

- ・2017.10 賃金・労働条件で団体交渉はじまる(会社と産業別労働組合)
- ・2017.12 団体交渉決裂。会社は1700人の組合員をロックアウト
- ・2018.1 団体交渉妥結、労働協約締結。

(組合幹部の復職拒否と反省の強要)

- ・2018.1 会社は1700人のうち組合幹部を含む400人の復職を拒否(タイ労働法では一部復職拒否は違法)。
- ・2018.3 会社は復職拒否対象者を呼び出し
 - ・労働組合を批判する文書への署名
 - ・軍隊で「規律を学ぶ」4日間のキャンプへの参加
 - ・仏教寺院で3日間過ごし自分を反省するなどを強要



(2) タ イ

②労働組合とのトラブル(続)

(労使紛争処理機関での労使対決)

- ・2018.5 労働組合は労働委員会(LRC)に苦情申し立て。
会社は労働裁判所に労組委員長と副委員長の解雇申し立て
- ・2018.8 会社は労働組合幹部含む48をレイオフ、会社への立ち入り禁止
- ・2018.9 労働組合は再び労働委員会に提訴
会社は労働組合のソーシャルメディアでの訴えを企業への敵対行為としてレイオフ、立入り禁止の正当性を主張
- ・2018.11 労働委員会は会社に労働組合員の復職を命ずる
(会社は労組役員「転勤」可能性を示す)
- ・2018.11 会社側は復職を認める場合は
「どの事業所への転勤も受入れること」を求め、労働組合は拒否
- ・2018.12 労働組側は裁判所と警察に訴え



2. 日本企業の労働問題

(3) インド

日系自動車会社での深刻な労使紛争

(別労組の組織化をめぐる紛争と州の調停)

- ・2011.6 B社の主力のX工場はF労組が組織していたが、新設のY工場でより闘争的なG労組が結成され、会社は従業員に労組への非加盟を求めた。
- ・2011.6 3000人の従業員が座り込みスト、組合承認求める。会社は11名を解雇。州労働大臣が調停、解雇者の復職、労使の適切な対応と協力。
- ・2011.7 X工場にもG労組結成。会社はF労組を優先。

(別労組幹部の解雇をめぐる紛争と州の調停)

- ・2011.8 会社は請負労働者を増やす方向となり、その労働条件をめぐる紛争。G労組がストライキに入り、会社は組合役員を含む11名解雇。F労組、G労組ともに解雇反対。
- ・2011.10 州労働大臣が調停、解雇者の復職、労働者の誓約書署名、会社は報復しない、労使の協力。



(3) インド

日系自動車会社での深刻な労使紛争

(請負労働者との紛争、会社警備員による暴行)

- ・2011.10 請負労働者が署名拒否とストライキ。請負会社雇用の警備員等が労働者を襲撃、発砲も。暴力を伴う争議は国際的に注目浴びる。

(カースト名で呼ばれた労働者が職制に暴力)

- ・2012.7 労働者が職制にカースト名で呼ばれ暴力を振るい停職処分に。職制には処分なし。労働組合は停職処分の撤回を求め争議、会社は警備員を雇い備える。

(乱闘となり火災も。人事部長死亡)

- ・2012.7 組合員が工場に押し入り乱闘。火災も発生、日本人含む職員90人が負傷、人事部長は死亡。警察は149人を殺人、同未遂、放火で逮捕。会社は約2800名を解雇。



3. 「ビジネスと人権」と労働問題

(1) 各国の事例から学ぶこと

- 人権問題を重視すること～世界の人権感覚を理解すること(パワハラ、LGBTQなども)
- 現地の労働法制と紛争処理システムを理解すること～各国ごとに異なるシステムを持つ
- 労使関係を真剣に捉えること～産業別労組の組織と活動も十分理解すること
- 労働条件の比較に耐えられる賃金、労働時間とすること～SNSで比較して転職も多い
- 福利厚生への配慮をしっかりと行うこと～日本よりも大きな意味がある
- 日本の長期雇用労働者とは働き方の感覚が違うことを理解すること
- 現地従業員と日本人経営者間に十分なコミュニケーションをとること

3. 「ビジネスと人権」と労働問題

(2) カギ握る「デューデリジェンス」と「苦情処理」

「ビジネスと人権」企業労使の課題



