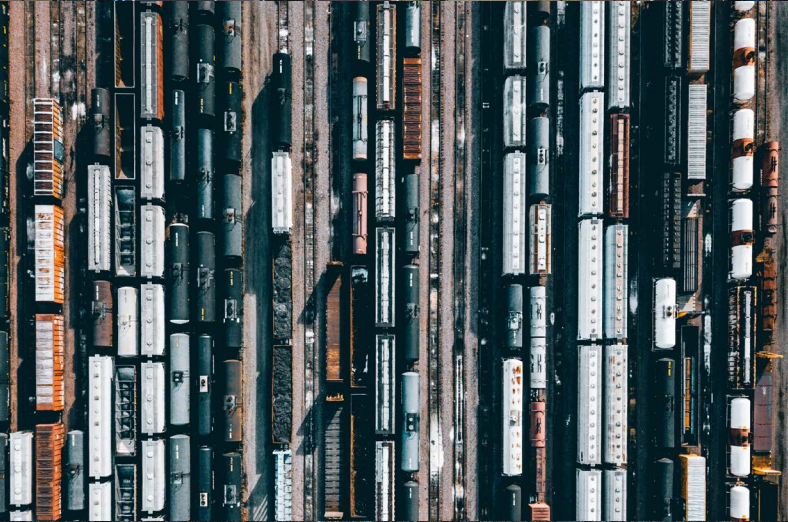
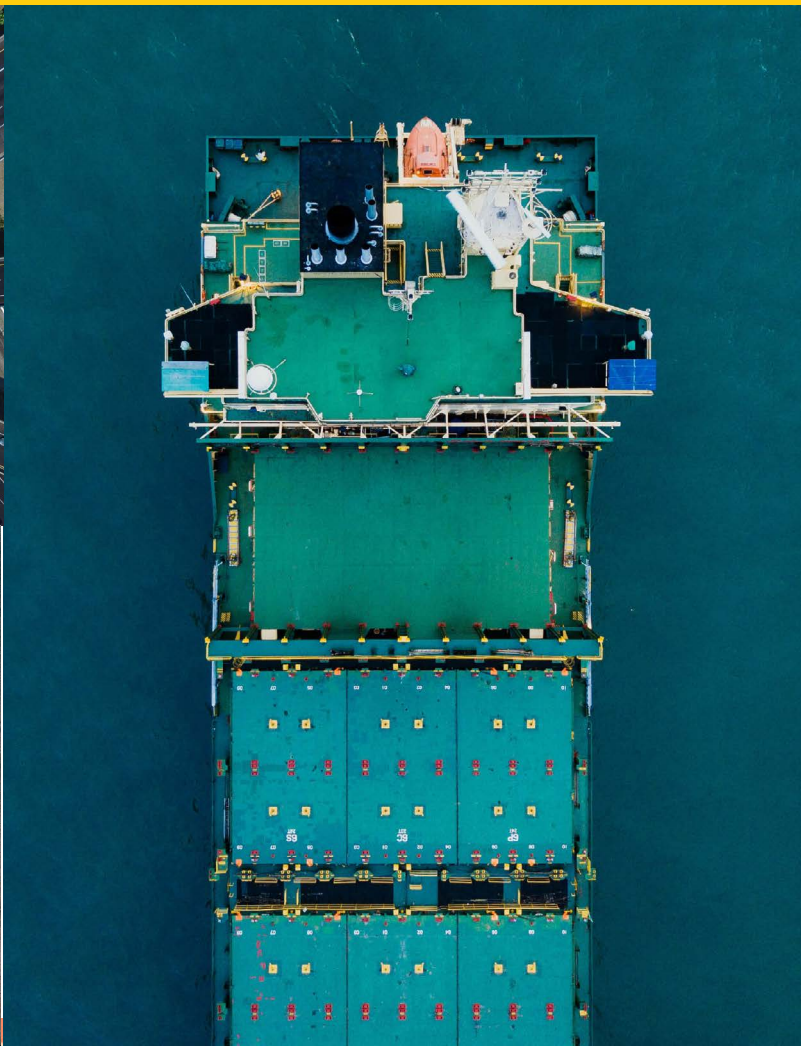
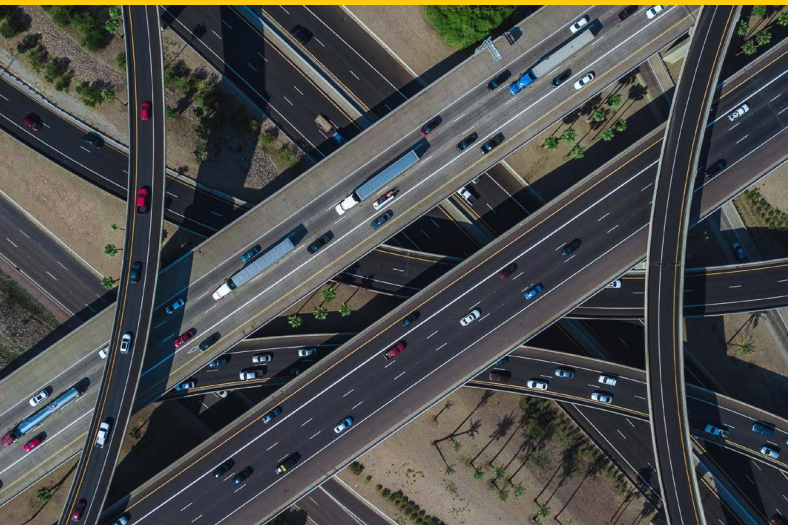


政策提言

# サプライチェーンと人権 に関するITF原則





サプライチェーンの強さはそのつなぎ目の最も弱いところに左右される。よって、人権（労働基準を含む）はサプライチェーンの重要な構成要素である。サプライチェーンと人権に関するITF原則は、政府や投資家、特にサプライチェーンの輸送部分の多国籍企業や顧客（これらをまとめて「サプライチェーン・アクター」という）がサプライチェーンの安全性、公平性、持続可能性を確保するためにITFおよびITF加盟組合といかに協力しなければならないかを規定している。



# サプライチェーンと人権に関するITF原則

## 協力

01. 団体交渉に従事し、**結社の自由**を支援する。
02. 国内機関、国際機関、規制機関、部門別機関、**二者間機関**、**多数者間機関**を設置及び/又は参加し、サプライチェーンの輸送の基準を共同で提唱し、またそれらに合意する。それらの機関には労働者代表が対等の立場で参加する。
03. ITFとITF加盟組合を交通運輸労働者の代表と認め、自らの事業活動および第三者との関係における、運輸労働者の人権（労働権を含む）への**実際の及び潜在的な影響に対処するために協力する。**

## 保護と尊重

04. 他のアクターの義務履行能力及び/又は意思にかかわらず、**人権を履行及び/又は尊重する義務及び/又は責任を認め、実践する。**
05. 国際的に認められた人権や、他の関連する**ILO法規 行動規範**（労働安全衛生に関するものを含む）を履行する。
06. 自社の事業活動および第三者との関係における**衛生憲章**の実施でITFと協力し、**衛生に対する権利**を保障する。
07. 自社の事業活動および第三者との関係において、**正規雇用**の促進等により、**ディーセントワーク**を促進、追及する。
08. 下請け労働者が直接雇用の従業員と**同等の基準**を利用できることを保障する。

09. **すべての労働者のための事業レベルの苦情処理メカニズム**を適切に確保するために、ITFおよびITF加盟組合を認め、それらに協力する。
10. 自社サプライチェーンにおけるすべての労働者および第三者の労働安全衛生の権利や保護に関する情報、**研修**、支援を提供し、それらのための適切な資源を確保する。

## 監視

11. **労働者中心の人権デューデリジェンス (HRDD)**「**船員の人権のためのサプライチェーン・ヘルスチェック**」や「**路面運輸デューデリジェンス**」を含む)の履行について、ITFを支援し、協力する。
12. **強制力のあるHRDD法**やサプライチェーンにおける説明責任を追及する法規を導入及び/又は提唱し、それらの効果的な履行に労働組合を主要ステイクホルダーとして関与させる。
13. 自社の輸送事業や関連事業における**労働およびジェンダーへの影響について独立的な評価を実施する。**

## 救済

14. **人権および労働権の実際の及び潜在的な侵害を救済するためにITFを支援し、協力する。**
15. 悪影響およびその**根本原因**（自社のビジネス、経営、料金設定、入札方法に端を発している可能性のあるものを含む）を停止、防止、軽減させる。
16. 交通運輸労働者のための**救済計画**を考案、合意、実施、評価するために、ITFおよびITF加盟組合と協力する。



## 安全、公正かつ持続可能なサプライチェーンとは何か？

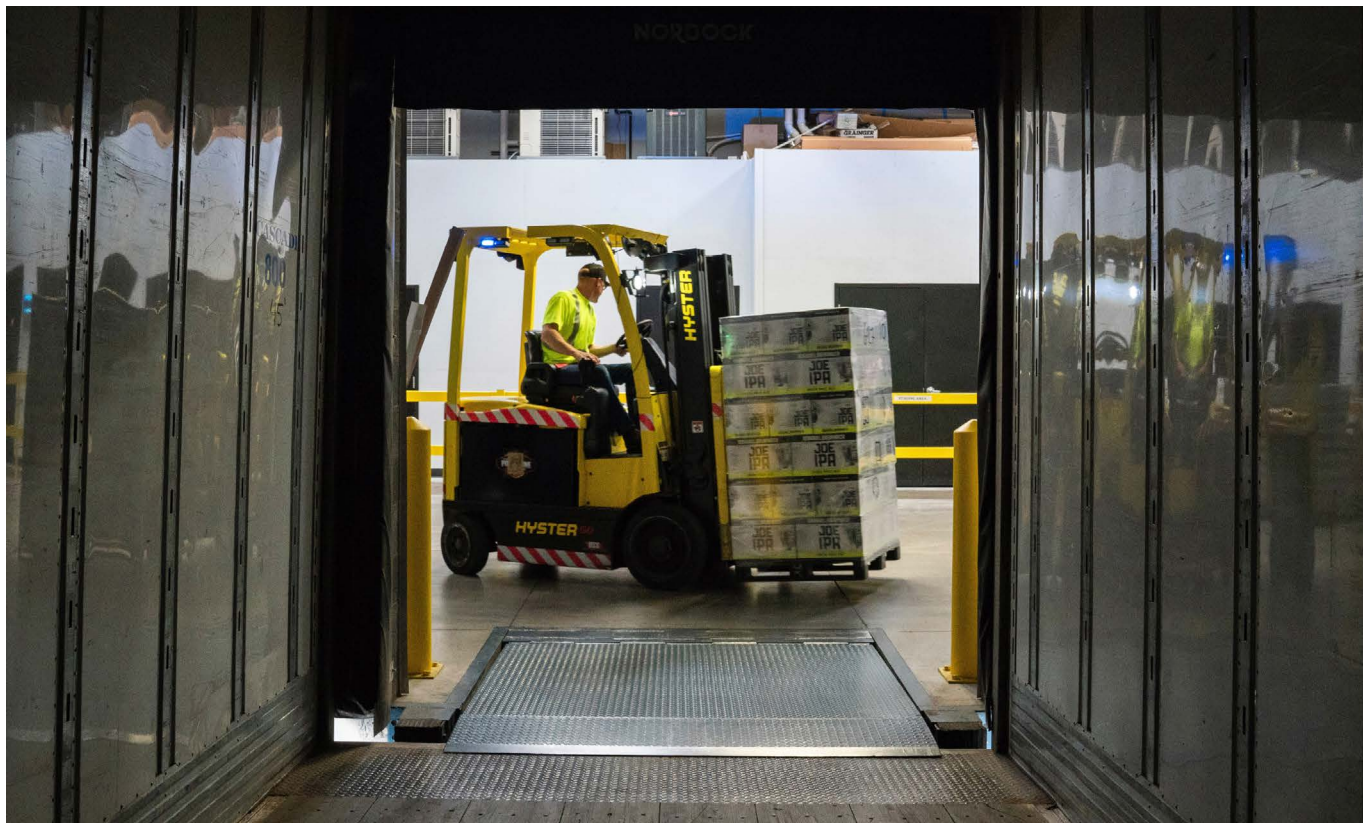
安全、公正かつ持続可能なサプライチェーンは以下を基盤とする。

- 労働における基本的原則及び権利と自分自身および家族を支える適切な生活賃金を受ける権利に基づくディーセントワーク
- アクターがサプライチェーンのルールやビジネス上の決定、運輸労働者への圧力の影響を認識、理解、対処し、この情報の内外への発信を確保する**透明性**
- 自らの決定や関係が貨物やサービスを動かす運輸労働者に及ぼす最終的な影響に対するサプライチェーンアクターの**説明責任**
- サプライチェーン内の現在及び将来の運輸事業者の**サステナビリティ**（環境・社会・ガバナンス（ESG）基準のコンプライアンスを含む。）

安全、公正かつ持続可能なサプライチェーンは、少なくとも、運輸労働者の人権尊重が保証されていなければならない。これらの権利はとりわけ以下を含む。

- 国際的に認められてる人権
- 国際労働基準
- ILOの行動規範、ガイドライン、ガイダンス
- 産別、部門別の合意済の基準のコンプライアンス

これらの権利は、雇用形態にかかわらず、**すべての労働者に保障されなければならない**。これには、正規雇用、フルタイム雇用、パートタイム雇用、不安定雇用、非公式労働、有期雇用、派遣労働、従属型の労働、ギグワーカー、請負労働、偽装雇用、複数当事者間の雇用関係、その他の全ての**非標準的な雇用形態**（NSFE）が含まれる。



## なぜ運輸特有の行動が必要なのか？

運輸は国際性やモビリティが強く、下請けの多い産業である。国内のサプライチェーンにおいてさえ、サプライチェーン・アクターが国内法を遵守していたとしても、国際法上の義務を遵守していることを意味するわけではない。<sup>1</sup> よって、サプライチェーン・アクターに法的義務を一貫して遵守させるために、運輸特有の原則が必要となる。

運輸には特有の性質があるため、サプライチェーンの各職場で人権および労働権の保護を確実にするためには、各輸送モードに適用可能な特定の基準が必要となる。<sup>2</sup>

運輸部門の人手不足は永続的な問題となっている。この問題は、運輸部門の雇用から著しく除外されている労働者グループの採用・維持を改善させるために労働組合と協力することで対応できる。**女性、青年、LGBT+**、障がい者、先住民等の労働者グループである。

主要なステークホルダーとしての運輸労組と協力することで、他のステークホルダー、パートナー、投資家、顧客に対して、サプライチェーンの重要かつ潜在的に脆弱な部分の財務的・経済的持続可能性がより強固であることを示すことができる。

1. 最終声明: 全米鉄鋼・製紙・林業・ゴム・製造・エネルギー・連合産業およびサービス労働者国際連合、Birlesik Metal-Iscileri Sendikasi組合、クラウンホールディングスのカナダとトルコにおける行動に関する事例をめぐるOECD多国籍企業ガイドラインの米国連絡窓口 (USNCP) の最終声明 (2015年12月24日)
2. 「状況に応じて、企業は追加的な基準を検討する必要があるかもしれない。例えば、特別の注意を必要とする特定の集団または人口に属する個人の人権へ悪影響を及ぼし得る場合には、企業はそれらの個人の人権を尊重すべきである」OECD多国籍企業ガイドライン (2011年)



# サプライチェーン・アクターはどのような義務を負っているか？

すべてのサプライチェーン・アクターは、自社の事業活動や第三者との関係、およびサプライチェーンにおける人権および労働権に対して責任を負う。運輸については、サプライチェーン・アクターは輸送サービスを最終的に提供する労働者や、貨物や旅客の移動に関わるその他の中間労働者の安全や権利に対して責任を負うことを意味する。

国家は、その国家に登録するサプライチェーン・アクターが及ぼす国内および国外における負の影響から労働者を保護しなければならない。国家は多数国間機関に参加する際、最も要求レベルの高い国際人権法上の義務を遵守しなければならない。<sup>3</sup>

企業は自らの活動を通じて人権に悪影響を引き起こしたり、助長したりすることを回避し、それが発生した場合は対処し、救済を提供し、または救済について協力しなければならない。自らの取引、契約、料金設定、その他のサプライチェーン上の慣行は、国際労働基準を含む人権の尊重を支援、実施、奨励するものでなければならない。

また、企業は自らの取引関係（ビジネスパートナー、自社のバリューチェーンにおける事業体、他の国家あるいは非国家的主体との関係を含む）を通じて、自らの事業活動、製品又はサービスと直接結び付いている人権への悪影響を防止又は軽減する方法を模索しなければならない。<sup>4</sup> これには、ビジネスパートナー、サプライヤー、下請業者と協力して人権への実際の及び潜在的な悪影響に対処することが含まれる。<sup>5</sup> 企業は、とりわけ労働権に関する法律あるいは規制の枠組みにおいて想定される例外を模索あるいは許容してはならない。

ビジネス関連の問題を扱う多数国間機関は、国家や企業が人権を保護・尊重する義務を行使するのを抑制しないようにしなければならない。<sup>6</sup>

紛争地帯および運輸労働者の安全と福祉を保護する能力に限界のある国家の領域においては、サプライチェーンアクターが自らの事業活動や第三者との関係における労働者への実際の及び潜在的な影響を特定、防止、軽減し、それらにどのように対処するかを説明するための強固な措置を講じなければならない。

3. ビジネスと人権に関する国連指導原則（2011年）

4. OECD多国籍企業ガイドライン（2011年）、ビジネスと人権に関する国連指導原則（2011年）、国連グローバル・コンパクトの10原則（2000年）

5. OECD多国籍企業ガイドライン（2011年）

6. ビジネスと人権に関する国連指導原則（2011年）

# これらの原則はどこでどのように履行されなければならないか？

これらの原則が適切に履行されるためには、サプライチェーン・アクターの事業活動や第三者との関係の全体を通じて履行されなければならない。(情報、訓練、モニタリング、救済を通じた履行を含む。) これには、サプライチェーン・アクターのパートナーシップ、ライセンス、フランチャイズ、投資、契約、サプライヤーおよび調達の方針、入札手続き、下請けのモデルが含まれる。<sup>7</sup>

ITFとITF加盟組合が協力して開発した、労働者中心のジェンダーに配慮した**人権デューデリジェンス(HRDD)**は、運輸における人権および労働権について合意、確認、是正するための最も実効的かつ効率的な方法である。

実効的なHRDDは3つの独立的なプロセスで構成されなければならない。<sup>8</sup>

- サプライチェーン・アクターの事業活動や第三者との関係(入札プロセスや契約を含む)に反映される、相互に合意された**基準**。
- これらの基準のコンプライアンスに対する継続的かつ反復的な**監視**。監視は、労働組合がその一端を担い、関係する労働者を保護する報告プロセスを伴うものとする。
- 影響を受けた人物に補償を提供し、実際の及び潜在的な影響の根本原因に対処し、ディーセントワークと雇用を守る**救済**。

実効的なHRDDは、自社の既存の監査手続きの有効性を確認および評価する実効的手段としてアクターに認識されるべきである。

HRDDは結社の自由や団体交渉に代わるものとみなされるべきではない。

7. OECD多国籍企業ガイドライン(2011年)

8. 責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス(2018年)





# 協力

ITFは運輸労働者の人権および労働権への実際の及び潜在的な影響への対処に関して、120年の経験を有する。ITFおよびITF加盟組合は様々な国内機関、国際機関、規制機関、部門別機関、二者間機関、多数者間機関で運輸労働者を代表している。これらの機関は運輸部門における人権や労働権の基準について、合意、確認、是正している。サプライチェーン・アクターは自らの事業活動および第三者との関係を安全、公正、持続可能なものとし、共同のガバナンスで現存の欠陥を是正するために、ITFやITF加盟組合と協力しなければならない。これには、部門別あるいは当該管轄圏全体の基準設定のルールづくりや、すべてのサプライチェーン・アクターに恩恵を及ぼす、運輸の基準の合意機関の設置、参加が含まれる。

労働組合はサプライチェーンの現実やサプライチェーン・アクターの決定が及ぼす影響に対して独自のアクセスや理解を有する。よって、サプライチェーン・アクターは自らの事業活動や第三者との関係における、労働者への実際の及び潜在的な影響を特定、防止、軽減し、それらにどのように対処したかを説明するために、労働組合と協力しなければならない。

企業は、デュー・ディリジェンスのプロセスの設計および実施における労働者の関与を促進したり、苦情を提起あるいは対処したりするために、ITFやITF加盟組合及び/又は規制機関あるいは部門別機関と協力したり、直接協約を締結したりするべきである。

団体交渉は労働組合と協力するための最も実効的かつ効率的な方法である。<sup>9</sup> サプライチェーンにおける実際の及び潜在的な労働者への影響に対処するための団体交渉を強化（代替ではない）するために、他の形態の社会対話を追及することもできる。<sup>10</sup>

サプライチェーンのアクターは以下を行わなければならない。

01. **団体交渉を行い、結社の自由を支援する。**
02. 国内機関、国際機関、規制機関、部門別機関、**二者間機関、多数者間機関**を設置あるいはそれらの機関に参加し、安全性、公正性、持続可能性に関する基準を共同提唱し、それらに合意する。それらの機関には労働組合が対等に参加する。
03. ITFとITF加盟組合を交通運輸労働者の代表と認め、自らの事業活動および第三者との関係における、運輸労働者の人権（労働権を含む）への**実際の及び潜在的な影響に対処するために協力する。**

9. 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年）

10. OECD多国籍企業ガイドライン（2011年）



## 保護と尊重

国家は企業や他のサプライチェーン・アクターを含む第三者による国際的な人権侵害からの保護の義務を有する。<sup>11</sup> 国家は運輸部門の適用可能なすべての関連ILO条約やその他の条約を批准及び履行しなければならない。

人権の尊重は、すべてのサプライチェーン・アクターにとってのグローバル行動基準である。それは、他のサプライチェーン・アクターの人権義務を果たす能力及び/または意思からは独立してあるもので、それらの義務を軽減させるものではない。また、人権を保護する国内法及び規則の遵守を超えるもので、それらの上位に位置する。

サプライチェーン・アクターはあらゆる事業活動において深刻な人権侵害を引き起こしたり、助長したりするリスクを法令順守の問題として扱わなければならない。<sup>12</sup>

サプライチェーン・アクターは人権への悪影響を極端に受けている特定の集団や人口のために追加的な基準を保障する責任を有する。これには、女性、子ども、移民、少数者、移住労働者、障がい者が含まれる。<sup>13</sup>

11. 経済的、社会的及び文化的権利委員会（CESCR）、ビジネス活動の文脈において、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約に基づき国家が負う義務に対する一般的意見第24号（2017年8月10日、E/C.12/GC/24）

12. ビジネスと人権に関する国連指導原則（2011年）

13. 同上



結社の自由の尊重については、企業やその他のサプライチェーン・アクターは中立を守り、労働組合の認知を妨害しないことが求められる。サプライチェーン・アクターは自らの事業活動において建設的な労使関係を可能とする環境を生み出す措置を講じなければならない。そのため、企業はITFに加盟する労働組合に職場及び/または労働者への物理的アクセスを与えることに合意すべきである。企業およびITFはこの点に関して合同の訓練を実施することとする。

**労働安全衛生(OSH)**は基本的人権である。<sup>14</sup> しかし、毎年約300万人の労働者の命およびGDPの4%がOSHの欠如のために失われている。サプライチェーン・アクターは、安全、公正、持続可能なサプライチェーンおよびグローバル経済の基盤として、労働安全衛生を支援、保護しなければならない。<sup>15</sup>

すべての運輸労働者は衛生施設、トイレ、清潔で衛生的な職場を利用できなければならない。「**ITF衛生憲章**」は、運輸労働者の衛生権を守るために、サプライチェーン・アクターが実施できる特定の行動について規定している。サプライチェーン・アクターは、運輸労働者が直面する特定の衛生問題（女性運輸労働者の健康、安全、福利を含む）を認識し、それらの問題に対処すべく、行動しなければならない。

すべてのサプライチェーン・アクターは、自らの事業活動や第三者との関係において活動するすべての運輸労働者のために**ディーセントワーク**を促進および追及しなければならない。<sup>16</sup> ディーセントワークは以下が尊重される雇用のことである。<sup>17</sup>

- 人間の**基本的権利**
- **労働における基本的原則及び権利**
- 労働条件、安全、報酬における労働者の権利
- 自身および家族を支える適切な生活賃金の権利

サプライチェーン・アクターは、下請労働者（最終的な運輸サービスの提供事業者に至るまでの労働者を含む）が直接雇用の従業員と同等の基準を利用できることを保障しなければならない。サプライチェーン・アクターは契約およびサプライチェーンに関する慣行がすべての労働者の人権とディーセントワークを確保し、これらを阻害することのないようにしなければならない。

サプライチェーン・アクターは、自らの事業活動および第三者との関係において、NFSEから正規雇用・ディーセントワークへの**移行**のために行動を取らなければならない。労働者が当然与えられるべき正規雇用、権利、賃金、保護を否定するために有期雇用やその他のNSFEが利用されてはならない。

国家およびその他のサプライチェーン・アクターは、警察、軍、入管当局やその他の当局等による収賄、恐喝、汚職の実際の及び潜在的な影響を特定、防止、軽減し、それらについての説明する義務を有する。

14. 2021年11月13日、ILO理事会において、ILO100周年宣言にらって職場の安全衛生を基本的権利に格上げする決定がなされた。2022年のILO総会では、1998年の労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言の改定を通じて、ILOの基本的原則および権利の枠組みの中に職場の安全衛生を盛り込ませることが検討される。
15. OECD多国籍企業ガイドライン（2011年）
16. 国連決議や主要会議の成果文書（世界人権宣言第23条（1948年）、社会開発世界サミット（1995年）、世界サミット成果文書（2005年）、経済社会理事会（ECOSOC）ハイレベル・セグメント（2006年）、第2次国連貧困根絶のための10年（2008年～2017年）、持続可能な開発会議（2011年）、国連持続可能開発のための2030アジェンダ（2015年）を含む）
17. 1966年採択の**経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約（ICESC）**、2005年11月24日に採択された2006年のUNESCO**一般的意見第18号**、ICESC第6条



**事業レベルの苦情処理メカニズム**は人権保護のためにサプライチェーン・アクターによって支持されなければならない。ITFは、**暴力、ハラスメント**、性別分離に過度に苦しんでいる、サプライチェーンの運輸労働者を保護するために、加盟組合の**女性の権利擁護者**を訓練し、支援する。

サプライチェーン・アクターは女性運輸労働者を保護するために特定の行動を取り、ジェンダーに基づく暴力や性暴力に特別の注意を払わなければならない。<sup>18</sup>

サプライチェーンのアクターは以下を行わなければならない。

- 04. 他のアクターの義務履行能力及び/又は意思にかかわらず、**人権を履行及び/又は尊重する義務及び/又は責任を認め、実践する。**
- 05. 国際的に認められた人権や、他の関連する**ILO法規・行動規範（労働安全衛生に関するものを含む）**を履行する。
- 06. 自らの事業活動および第三者との関係における「**ITF衛生憲章**」の実施でITFと協力し、**衛生に対する権利**を保障する。

- 07. 自らの事業活動およびサードパーティーとの関係において、NSFEから正規雇用の移行促進等により、**ディーセントワーク**を促進、追及する。
- 08. 下請け労働者が直接雇用の従業員と**同等の基準**を利用できることを保障する。
- 09. すべての労働者のために、**事業レベルの苦情処理メカニズム**の確保に関して、ITFおよびITF加盟組合を認め、それらに協力する。
- 10. 自社サプライチェーンにおけるすべての労働者および第三者の労働安全衛生の権利や保護に関する**情報、研修、支援**を提供し、それらのための適切な資源を確保する。

18. ビジネスと人権に関する国連指導原則（2011年）



# 監視

国家は自らの管轄権内外で活動する、および自らの法規の対象となるサプライチェーン・アクターの事業活動や第三者との関係を監視し、責任を追わなければならない。<sup>19</sup> 企業は実際の及び潜在的な人権への影響を特定、防止、軽減し、どのように対処するかについて説明責任を果たすという継続的かつ反復的な人権デューデリジェンス (HRDD) プロセスを確保しなければならない。<sup>20</sup> HRDDは企業がリスクおよび負の外部性に適切に対処し、かつそれらを回避するのに役立つ。<sup>21</sup>

HRDDは予防手段であり、リスクベースの、継続的な、説明可能な、ステークホルダーとのエンゲージメントに基づくものである。<sup>22</sup> よって、動きが速く、高リスクで、下請けが盛んというサプライチェーンの輸送の性質に鑑み、企業、多国籍企業の顧客、労働組合、政府、サプライチェーン・アクターはHRDDに関して一貫して協力することが求められる。

労働者中心のHRDDの監視プロセスは、他のHRDDや監査モデルにはない性質を有する。信頼感の強い仲間の情報ネットワークは監視プロセスを強固なものとし、比類ない職場へのアクセスと情報提供が可能となる。

サプライチェーンアクター、特に企業は、ITFの労働者中心のHRDDモデルを活用し、自社の輸送サプライチェーンにおける人権や労働権への影響に適切に対処しなければならない。

一方、対象のサプライチェーンの複雑さに合わせて、透明性の確保や情報共有を行わなければならない。これには、職場の利益代表や団体交渉の対象範囲に関するデータや情報も含まれる。

労働者中心のHRDDに加えて、労働者の影響評価を期間限定で実施することもできる。ITFはILO認証の労働者への影響評価に関して豊富な経験を有する。サプライチェーン・アクターはITFと協力しながら、特定の運輸労働者グループのリスクレベルに合わせた影響評価 (ジェンダーの影響評価を含む) を実施しなければならない。<sup>23</sup>

サプライチェーンのアクターは以下を行わなければならない。

11. **労働者中心の人権デューデリジェンスの実施 (船員の人権のためのサプライチェーン・ヘルスチェックや路面運輸デューデリジェンスを含む)** について、ITFを支援し、協力する。
12. **強制力のあるHRDD法**やサプライチェーンにおける説明責任を追及する法規を導入及び/又は提唱し、それらの効果履行に労働組合活動を主要ステイクホルダーとして関与させる。
13. ITFと協力しながら、自社の輸送事業や関連事業における**労働およびジェンダーに関して独立的な影響評価**を実施する。

19. ビジネスと人権に関する国連指導原則 (2011年)

20. OECD多国籍企業ガイドライン (2011年)、ビジネスと人権に関する国連指導原則 (2011年)

21. OECD多国籍企業ガイドライン (2011年)

22. 責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス (2018年)、ビジネスと人権に関する国連指導原則 (2011年)

23. 責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス (2018年)

# 救済

国家はその管轄権内で負の影響を受けた労働者が救済にアクセスできるようにしなければならず、また、ビジネスに関連した人権への影響に対処し、責任を負うために、非国家基盤型の事業レベルの苦情処理メカニズムへのアクセスを促進する方法を検討しなければならない。<sup>24</sup> サプライチェーン・アクターは運輸における人権侵害の救済のためにITFおよびITF加盟組合と協力しなければならない。

企業は自らの事業活動または第三者との関係における実際の又は潜在的な人権への悪影響に対する救済を可能とするプロセスを設置しなければならない。企業が悪影響の原因となったり助長したりしたことが判明した場合には、企業はそれらの救済を提供し、また、救済についてITFおよびITF加盟組合を含む関連ステークホルダー<sup>25</sup>と協力しなければならない。

輸送サプライチェーンは下請けの性格が強いということは、サプライチェーン・アクターは悪影響およびその根本原因を停止、防止、軽減させるためにITFおよびITF加盟組合と協力しなければならないことを意味する。これには、労働市場参入の不平等障壁の排除、規則および事業の透明性の確保、企業が契約（管理契約や入札の事前資格審査を含む）を通じてサプライヤーに影響力を行使すること等が含まれる。<sup>26</sup>

悪影響が特定された場合は、サプライチェーン・アクターは救済計画を策定、合意し、その履行を評価するための継続的かつ反復的な監視を行うためにITFと協力しなければならない。<sup>27</sup>

サプライチェーンのアクターは以下を行わなければならない。

14. **人権および労働権の実際の及び潜在的な侵害を救済するためにITFに協力し、ITFを支援する。**
15. **悪影響およびその根本原因**（自社のビジネス、経営、料金設定、入札方法に端を発している可能性のあるものを含む）を停止、防止、軽減させる。
16. **交通運輸労働者のための救済計画**を考案、合意、実施、評価するために、ITFおよびITF加盟組合と協力する。

24. ビジネスと人権に関する国連指導原則（2011年）

25. ビジネスと人権に関する国連指導原則（2011年）

26. OECD多国籍企業ガイドライン（2011年）責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス（2018年）

27. 責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス（2018年）





WWW.ITFGLOBAL.ORG

世界を動かす  
交通労働者

国際運輸労連

49-60 Borough Road  
London SE11DR  
+44 (0)20 7403 2733