

人権、そして働くものの権利

宮坂 純一
Jun'ichi, MIYASAKA

- 1 はじめに
- 2 国際的な労働基準について
 - 2-1 国際労働基準のフレームワーク
 - 2-2 企業行動基準としての国際的な労働基準
 - 2-3 国際労働基準の有用性と含意
 - 何故に国際労働基準を遵守しなければならないのか ——
- 3 個別企業レベルで問題提起されている協業員の権利について
- 4 おわりに

1 はじめに

現在、世界的な規模で、企業は倫理的に行動することが求められている。Arnoldたちは、その実践的な理由としてつぎの4点を指摘している¹⁾。第1に、非倫理的な組織はサバイバルしないこと、第2に、倫理的な企業が「善きこと」をすることによってより良く儲けているという現実があること、第3に、経営者が倫理的に卓越した存在としてリーダーシップを発揮しないならば、仕事ができなくなってきていること、第4に、従業員が倫理的な環境で働くことを望むようになってきたこと。たしかに、そのような「流れ」が、企業を見る眼が益々厳しくなった²⁾ことも影響して、つくりだされはじめている、という点に関しては、多くの人々は同意するかもしれない。

しかし、実態はどうなのであろうか。たとえば、労働の現場においても、グローバル化、ITの急速な発達によって未曾有の変化がもちこまれ大きな「混乱」が生じている。このような現状は「封建制度への回帰」³⁾とも形容されることがあるように、決して「倫理的」という評価が妥当するとは思われない状況であり、労働現場で生じていることを幾つかの文献を手がかりに確認していくと（これについては、別途論稿を予定している）、むしろそこでは働くものの権利が新たな観点から問われなければならないような状況下で少なからざる従業員が仕事をしている、という現実が見えてくる。そしてそれらの事実は、使用者側は労働者に何を要求しているのか、そして逆に、労働者の立場に立てば、労働者は使用者側にも何を求めているのか、あるいは何を要求できるのであろうか、という疑問につながってくる。

現在の流れはどのような方向へと収斂していくのか、「労働状況」は新しい地平へと転化していくのであろうか。本稿は、上記のような問題意識のもとで、欧米の文献を利用して、働くものの権利について幾つかのことを確認することを目的としている。

まず人権を中心に国際的な労働基準を整理し、その後個別企業レベルで問題提起されている従業員の権利について確認することにする。

2 国際的な労働基準について

人間の生存にとって欠くことのできないものとして道徳的に正当化されるだけでなく（政府ないしは法令に代表される）組織化された力（force）によって保障された「一般的な」権利——これが「人権」（Human Rights）と称せられている権利である。そのような権利の「代表的な」なものとして、ロック（J.Locke）が指摘した、生命、自由、所有に対する権利が知られている。それらには「共通の」特徴がある。第1に、絶対的であること、すなわち、それを侵害したときいかなる弁解も通用しないこと、第2に、誰にも譲渡できず奪うことのできないものであること、すなわち、たとえ何かをすることによって投獄されその行使が制約されたとしても、誰もその権利を奪うことができないこと、第3に、ユニバーサルなものであること、すなわち、知られた存在であるとか尊敬されているとかにかかわらず、すべてのひとが保持していること、がそれである⁴⁾。

われわれの社会が多様化し人間の交通が複雑化してきた現在、人権は上記の権利に限定されるだけでなく、「派生的な」権利も生まれている。労働の世界に眼を転じると、それは「労働者の権利」（Worker's Rights）と呼ばれることになる。但し、その相関関係は若干複雑な様子を呈することもある。それ故に、一方で、「労働者は、他の職業の人々と同じように、人間として権利」を有しており、「特別な労働者の権利という学説」は支持しがたいという見解が成立するが、他方で、労働者の権利と人権のパラドックスが語られることがある。「労働者の権利は人権であるが、国際的な人権運動は労働者の権利にほとんど注意を払ってこなかった。と同時に、労働組合や労働運動のリーダーは労働者の権利を護るために人権グループをほとんど支えてこなかった。誠に遺憾で悲しむべき（regrettable）パラドックス。人権運動と労働運動は平行でほとんど交差することのないトラックを走っているのだ」⁵⁾、と。

上述のようなパラドックス状況を生みだした原因として、たとえば、つぎのことが指摘されている。人権組織が一般的に経済的権利や社会的権利を軽視し、発展途上国で生じた重大な人権違反に主として関心を寄せる傾向があったのに対して、先進国の組合のリーダーたちは自国のローカルレベルの経済的な問題に深く関与し、外国の労働者の権利についてはあまり関与してこなかったこと、等々⁶⁾。しかしながら、このようなこと（人権運動と組合運動の「没交渉」）は、V.A.Learyの観察に従えば⁷⁾、主としてアメリカに見られた現象であり、カナダやヨーロッパ諸国では「表面化」していないし、発展途上国では労働者の権利を主張する運動は人権問題そのものであり、「二分裂」と形容されるような現象はほとんど見いだすことはできない。

「労働者は、父親的温情主義なやり方で取り扱われるような特殊な種類の人間ではない」⁸⁾——これが現在の大方の認識である。このような認識は経済のグローバル化の進展とともに深まり、かつては（「対岸の火事」として観念され自分の会社とは無縁であったと認識されていた）他国の「人権」問題が自国の（自分の会社の存続に関わる）人権問題として把握されるようになってきた。いずれの国や土地であろうとも企業は労働者を尊厳ある人間として「遇する」ことが要求されているのである。その結果、あえて多種多様という表現を用いるが、さまざまな国際的な労働基準が制定されはじめ、しかもそれらが現実にも、社会的責任の履行を要請する世論を背景に、世界的な規模で個々の企業行動に大きな影響を及ぼしつつある。

ここに、企業が人権についてどのように配慮しているのかを見定める場合には、いかなることに注目すれば良いのであろうか、そのような判断の基準となる「指標」に関して、現段階では、産業界において、共通の理解が（そのようなものがあるとすれば、どの程度）存在しているのであろうか、等々の問題が現実的な解決をもとめて提起されることになる。

2-1 国際労働基準のフレームワーク

本章では、そのような課題を受けて、最近特に活発な活動を展開している B S R と C S R Eurppe に注目する。そしてそこで提起されている諸問題を整理し、「国際的な労働基準」についてその現状を整理することにしたい。というのは、これらの機関には、ヨーロッパの企業だけでなくアメリカの企業も関心を寄せその活動に参加し、現在では、事実上世界的なレベルで（日本企業も含めて）多くの企業が影響を受け始めているからである。

B S R (Business for Social Responsibility)

サンフランシスコに本部を置き、ヨーロッパではパリを拠点に、メンバー企業が、倫理的価値、人間、コミュニティそして環境を尊敬する方法で成功を達成するように手助けすることをめざしている、1992年に創設されたグローバル組織。はじめは Ben and Jerry's に代表されるような「責任あるビジネス実践」を信奉し追求している中小規模の約50社の団体としてスタートしたが、今日では巨大企業も参加している。

日本の経団連とも親交がある。

C S R Eurppe

「社会的結束をめざすヨーロッパ・ビジネス・ネットワーク」として活動をはじめ、1996年に、「社会的排斥に反対する企業のヨーロッパ宣言」をうけて設立された、ヨーロッパで「唯一で真のCSRオーソリティ」を自認するCSR推進機関（NPO）。ベルギーに本部を置いて、2005年2月現在、日本のソニー、トヨタを含む、65企業がメンバーとして参加しているだけでなく、18カ国の関連機関（National CSR Partner Organizations）と提携してCSRの普及活動を精力的に展開している。「ビジネスと人権」はCSR Eurppe が取り組んでいる主要なテーマのひとつである。

その B S R と C S R Eurppe のメンバーによって書かれた Cramer, A. and Rambaldo, G.C. (eds.), *Measuring and Reporting Corporate Performance on Human Rights*, CSR Europe, 2001によれば、企業の人権についてのパフォーマンスを見極め測定するために指標として重要視すべきものは4つの組織（後述）によって提示されている「指標」であるが、それらの指標は「国際的な基準」を考慮して作成されたものである。そのような国際的な基準として採りあげられているものはつぎの権利である。

世界人権宣言 (Universal Declaration of Human Rights)

これは、1948年12月10日に第3回国連総会で採択された人権の歴史において重要な地位を占めている基本的な宣言である⁹⁾。というのは、それが、人権および自由を尊重し確保するために、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」を宣言したものであるからであり、その前文で、「社会の各個人及び各機関が」「人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と平等で譲ることのできない権利を」「確保すること」をもとめている。その後1950年の第5回国連総会において、毎年12月10日を「人権デー」

として、世界中で記念行事を行うことが決議されている。

1990年代後半以降国連は今までに増して企業に対して人権の保護・促進をもとめる姿勢を明確に打ちだしている。たとえば、それは、「グローバル・コンパクト」の提唱や「人権をベースにした行動基準」の提示に表れている。

UN Global Compact は、1999年1月31日、コフィ・アナン（K.Annan）国連事務総長が「世界経済フォーラム」において世界のビジネスリーダーに対して「国際的なイニシアチブ international initiative」への参加を提唱したことにはじまり、2000年7月に国連本部で発足したネットワークである。そのコアとなる組織はGlobal Compact Officeと国連の6機関であり、参加企業に、人権、労働基準、環境の3分野10原則（当初は9原則）を支持し、企業活動の中で実践することをもめている¹⁰⁾。

10原則には法的な拘束力や規制はなく、企業に要求されるのは「自発的なイニシアチブ」である。但し、その活動状況を「アニュアル・レポート」として公表することがプロジェクトに参加する条件である。

【人権】

- ・国際的に宣言された人権を支持し尊重すること
- ・人権侵害に加担しないこと

【労働基準】

- ・結社の自由と団体交渉の権利を支持すること
- ・あらゆる形態の強制労働の撤廃
- ・児童労働の廃止
- ・雇用と職業における差別の撤廃

【環境】

- ・環境保全に関して宣言された努力目標を支持すること
- ・率先して環境責任を果たすこと
- ・環境に優しいテクノロジーの開発と普及に努めること

【反不正行為】

- ・恐喝や贈収賄を含む、あらゆる形態の不正行為に反対すること

また1999年には、国連人権委員会のワーキンググループが「人権をベースとした企業行動基準」作成のガイドライン草稿を公表し、政府機関、NGO、労働組合、企業等に配布され検討されたことがあった。その草稿で特に取り上げられたことはつぎの8項目である¹¹⁾。

- ・公平に取り扱われる権利
- ・個人として保証される権利
- ・健康で安全な作業環境の権利
- ・フェアな報酬
- ・結社と団体交渉の自由
- ・国家主権の尊重
- ・政治的権利と同様に、経済的、社会的、文化的権利が尊重されること
- ・消費者保護と環境保護に関する義務

アムネスティ・インターナショナル (Amnesty International)

政治的権力による人権侵害から基本的人権をまもるための国際的救援機関であり、世界人権宣言 (1948) の精神にもとづき、1961年にイギリスの弁護士ピーター・ベネンソンによりロンドンで発足した独立の非政府組織 (NGO)。略称 AI。アムネスティとはギリシャ語に由来する言葉で、恩赦、特赦を意味する。思想、信条、宗教、人種、皮膚の色、言語、性などの理由で拘禁されている「良心の囚人」の釈放を主要な活動目的としており、他にも、良心的兵役拒否は基本的人権であることの承認をアピールし、更には、政治犯の迅速かつ公正な裁判、死刑や拷問の廃止、それら囚人の非人道的扱いの廃止、亡命者の権利の尊重、などを目標にさまざまな活動を展開している。

アムネスティは企業の人権にも関心を寄せ、1998年に、企業において人権がまもられているかをチェックするための「指針」(Amnesty International Human Rights Principles for Companies: an Introductory Checklist) を提示している¹²⁾。

国際労働機関 International Labour Organization (ILO)

第1次大戦のベルサイユ平和条約によって、1919年に国際連盟と連携する機関として設立された国際連合の専門機関のひとつ。全世界を対象として労働条件の改善、雇用の確保、社会的進歩、生活水準の向上等をよびかけている。ILOは国連加盟国で構成されるが、ほかの専門機関と異なり、各加盟国は政府代表2人のほかに、使用者側1人、労働者側1人の計4人の代表をおくる。最高機関は総会で、毎年ジュネーブでひらかれ、国際的労働基準を審議・採択する。この基準には、条約にまとめられ各国の批准をまつものと、各国における立法の細かな指針を供する勧告とがある。

創立以来のILOの最も重要な機能の1つは、国際基準を設定する条約及び勧告を、三者構成(使用者・労働者・政府)の国際労働総会で採択することにある。条約は、加盟国の批准によって、その規定の実施を義務づける拘束力を生じ、勧告は、政策、立法、慣行の指針と見なされる。

基本的なILO条約としてはつぎのものが知られている¹³⁾。

- ・あらゆる形態の強制労働の廃止を求める、強制労働条約(第29号 1930年)
- ・結社の自由及び団結権保護条約(第87号 1948年)
- ・反組合的な差別待遇からの保護、労使団体の相互干渉行為からの保護、団体交渉奨励措置を規定した、団結権及び団体交渉権条約(第98号 1949年)
- ・同一価値の労働についての男女労働者に対する同一の給与及び給付を求める、同一報酬条約(第100号 1951年)
- ・強制労働廃止条約(第105号 1957年)
- ・人種、肌の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身に基づく、雇用、訓練、労働条件における差別待遇を除去し、機会及び待遇の均等を促進する国内政策を求める、差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号 1958年)
- ・児童労働の廃止をめざし、就業の最低年齢を義務教育終了年齢以上とするよう規定する、最低年齢条約(第138号 1973年)
- ・最悪の形態の児童労働の禁止と撤廃を確保する即時の効果的な措置を求める、児童労働条約(第182号 1999年)

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development: 経済協力開発機構)

ヨーロッパ諸国を中心に30ヶ国の先進国が加盟する国際機関(本部パリ)。第2次世界大戦後のヨーロッ

パ経済を復興するために発表されたマーシャル・プランを契機として、1948年に、OEEC（欧州経済協力機構）が組織され、その後1961年9月に、OEEC加盟国にアメリカ及びカナダが加わり新たにOECDとして発足（日本は1964年に加盟）。OECDは、経済成長、開発途上国援助、多角的な自由貿易の拡大といった「伝統的な」分野に加え、近年では、持続可能な開発、ガバナンス、等々のといった分野についても加盟国間の分析・検討をおこない、勧告を公表している。

そのような勧告のひとつに「多国籍企業のためのガイドライン（(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)）がある。これは、加盟国間の直接投資を促進するために1976年に採択された「国際投資と多国籍企業に冠する宣言」の一部であり、加盟国政府を介して、多国籍企業に向けて提出される勧告である。ガイドラインには法的な拘束力はなく、任意の行動基準であるが、ガイドラインを支持した政府は、企業がどこで事業を行っていくようとも、その企業がガイドラインを遵守して活動することを奨励する。

1976年に発行され2000年に改訂された「ガイドライン」には、雇用と労使関係に関して、つぎのような事項が盛り込まれている¹⁴⁾。

- ・ 結社と団体交渉の自由
- ・ 差別の撤廃
- ・ 児童労働の撤廃
- ・ 強制労働の撤廃
- ・ 健康で安全な労働条件
- ・ 教育訓練
- ・ 産業構造の変革に慎重であること
- ・ ホスト国と比べて見劣りしない雇用および労使関係の条件を保障すること。

グローバル・サリバン原則

南アフリカの企業でおこなわれていたアパルトヘイトに反対し1977年に故レオン・サリバン牧師(L.Sullivan)によって作成された「企業行動規範」（いわゆるサリバン原則）を世界的な規模で適用することを意図して、1999年に、発表されたもの。これは、どこでビジネスがおこなわれようとも、その企業に経済、社会そして政治の領域において公正をもとめている¹⁵⁾。

- ・ 普遍的な人権の支持
- ・ 被雇用者の機会均等の促進
- ・ 子供の搾取の禁止
- ・ 労働者に対する容認できない取扱いの禁止
- ・ 結社の自由の尊重
- ・ 被雇用者が少なくとも自らの基礎的ニーズを満たしうよう補償すること
- ・ 被雇用者が自らの技術及び能力を改善する機会を提供すること
- ・ 安全で健全な職場の提供
- ・ 人間の健康及び環境の保護
- ・ 公正な競争の促進
- ・ 企業社会における生活の質を改善するよう政府及び企業社会と協力すること
- ・ 企業活動を共に行うもの同士が当事者として当該原則を遵守しその適用を促進すること¹⁶⁾。

2-2 企業行動基準としての国際的な労働基準

上記のインターナショナルな基準を考慮して今日では少なからざる組織・機関によって幾つかの労働基準が作成され提示されているが、それらのなかで、特に、多国籍企業において「現実的な」基準としてより幅広く注目されそして真摯に受けとめられているのは以下の4つ（ないしは3つ）の国際的な労働基準である。それらの内容を、誰に、どのような様式で適用されるのか、を中心として整理するとつぎのようになる。

グローバル・レポートング・イニシアティブ Global Reporting Initiative (GRI)

GRIは、1997年に、国連環境計画（United Nations Environment Programme : UNEP）との合同事業としてシリーズ（CERES）によって設立された非営利の国際機関であり、現在オランダに本部がおかれている。その主要な目的は、「社会」「経済」「環境」の3領域で、グローバルに適用されまた財務報告書と比較可能、報告書作成のためのフレームワークをつくりあげることであり、1997年から、「持続可能性報告ガイドライン」が公表されている。これは、企業がステイクホルダーに対して経済的、環境的、社会的活動の進捗状況とパフォーマンスがどういう状態にあるかを報告する際に利用できる基準であり、報告書の透明性の確保や他企業との比較性向上などを目的として編集されており、一般的には『環境報告書』や『環境・社会報告書』を作成する際に活用されている。

GRIの基本的な方向や方針は運営委員会（steering committee）で審議される。それは、私企業、NGO、監査組織、業界団体から構成されており、以下の組織がメンバーとして知られている¹⁷⁾。The Association of Chartered Certified Accountants (U.K.) (<http://www.accaglobal.com/>), Business for Social Responsibility (<http://www.bsr.org/>), Canadian Institute of Chartered Accountants (Canada) (http://www.cica.ca/index.cfm/ci_id/17150/la_id/1.htm), Colombian Business Council for Sustainable Development : CECODES (<http://www.cecodes.org.co/>), Centre for Science and Environment (India) (<http://www.cseindia.org/>), Coalition for Environmentally Responsible Economies (USA) (<http://www.ceres.org/>), Council on Economic Priorities (USA) (<http://www.cepnyc.org/>), Environmental Auditing Research Group環境監査研究会 (Japan) (<http://www.earg-japan.org/>), General Motors Corporation (USA) (<http://www.gm.com/>), Green Reporting Forum (グリーンリポーターング・フォーラム) (Japan), Institute of Social and Ethical Accountability (U.K.) (<http://www.accountability.org.uk/>), Investor Responsibility Research Centre (USA) (<http://www.irrc.org/>), ITT Flygt (Sweden) (<http://www.flygt.com/>), New Economic Foundation (U.K.) (<http://www.neweconomics.org/gen/>), SustainAbility,Ltd. (U.K.) (<http://www.sustainability.com/>), United Nations Environment Programme (<http://www.unep.org/>), World Business Council for Sustainable Development (<http://www.wbcsd.ch/templates/TemplateWBCSD5/layout.asp?MenuID=1>), World Resources Institute (<http://www.wri.org/>)。

「持続可能性報告ガイドライン」は、企業が経済的・社会的・環境的パフォーマンスを報告できるように、デザインされ、たとえば、事業活動の展開が、環境、コミュニティ、人権に対してどのような影響を及ぼすかを測定できるように、いくつかの指標が提示されている。それらは改訂に合わせて変化している。2000年6月にリリースされた「ガイドライン」では、「労働と人権」範疇に関してつぎのような項目が取り上げられていた。

1. マネジメントの質

2. 健康と安全
3. 賃金とベネフィット
4. 労働力の多様性
5. 機会の均等
6. 労使関係
7. 労働者のコンフリクト
8. 訓練と教育
9. 差別
10. 強制労働
11. 児童労働
12. 結社の自由
13. 生まれながらの権利
14. セキュリティ

GRIガイドラインは、事業所（工場）レベルではなく、会社レベルの報告を求めている。このガイドラインに対しては、要求が高すぎるという不満があるが、一方で積極的に取り組む企業が増え続けている、との観測がある。たとえば、あるレポートでは、2000社以上が「持続可能性」報告書を自主的に作成し、そのうちの300社以上がGRIが提案したガイドラインを利用していた、との数字が記載されている¹⁸⁾。

Social Accountability 8000 (SA8000)

SA8000 (Social Accountability 8000) はSAI (Social Accountability International) によって作りあげられた国際的な労働基準であり、独自の認証やパブリックなレポートと組み合わせた強力な行動綱領を介して、企業が自社で保有する工場だけでなくサプライヤーの工場においてもソーシャル・アカウンタビリティ・システムを展開させ管理できるようにモニターする仕組みが構築されている。

SAIは企業の社会的責任の遂行を促進しその進捗状況を認証するために経済優先度評議会認定機関 (Council on Economic Priorities Accreditation Agency) を発展解消 (名称変更) して設立 (1997年) された民間組織であり、SA8000を展開させるために、世界各国から、労働組合、産業界 (business)、NGOの代表者を招いて、国際的な顧問委員会 (advisory board) を開催した。その時のメンバーは以下の通りである¹⁹⁾。National Child Labor Committee (USA) (<http://www.kapow.org/nclc.htm>), Abrinq Foundation (Brazil) (<http://www.fundabrinq.org.br/>), United Nation Office of Project Services, Office of the Comptroller, City of New York (USA) (<http://www.comptroller.nyc.gov/>), Union Network International (Switzerland) (<http://www.union-network.org/>), International Textile, Garment & Leather Workers Federation (Belgium) (<http://www.itglwf.org/>), Social Accountability International USA, President Emeritus, ACTWU (USA) (<http://www.actwu.ns.ca/>), Amnesty International Chair, Business & Economic Relations Committee (USA), Maquila Solidarity Network (Canada) (<http://www.maquilasolidarity.org/>), Legacop Natiopnal (Italy) (<http://www.legacoop.it/>), Trillium Asset Management (USA) (<http://www.trilliuminvest.com/>), Toy 'R' Us (USA) (<http://www.toysrus.com/>), CIM Promodes (France), Eileen Fisher Inc. (USA) (<http://www.eileenfisher.com/>), Dole Food Company, Inc. (USA) (<http://www.dole.com/>), Avon Products, Inc. (USA) (<http://www.avon.com/>).

com/), SGS International Certification Service (Switzerland) (<http://www.sgs.com/>), Otto-Versand (Germany) (<http://www.otto.com/>), WE Europe (The Netherland)。

このような経緯で策定されたSA8000は、ILO条約、国連の人権宣言、児童の権利についての国連の条約のなかに記載されている「コア労働者権利」(core labor rights)をベースとしており、そこには9つの問題群が取り上げられている。

1. 児童労働の撤廃
2. 強制労働の撤廃
3. 労働者の健康と安全
4. 結社の自由と団体交渉の権利
5. 差別の撤廃
6. 肉体的な懲罰等の撤廃
7. 労働時間の管理
8. 基本的な生活を満たす報酬
9. マネジメントシステム

このSA8000は多国籍企業にとっては事実上の国際規格となりつつあるが、そのSA8000の条件を満たす方途は2つある。ひとつは「SA8000認証」であり、もうひとつは「SA8000 Corpotates Involvement Program (CIP) への参画」である²⁰⁾。

SA8000認証。自社の生産施設で操業している企業は、認証機関の監査を受けることによって、その事業所ごとにSA8000認証を取得できる。認証された事業所はSAIのウェブサイトに公表される。1998年にSA8000システムが本格的に動き出してから認証された企業は、2005年4月現在、5大陸30カ国、22業種に及んでいる。

SA8000 Corpotates Involvement Programへの参画。販売活動を展開している企業や生産だけでなく販売もおこなっている企業はSA8000 CIPに参加できる。これには2つのレベルがある。第1のレベルは「SA8000探検者 (SA8000 Explorer)」であり、SA8000を倫理的な部品調達ツールとして利用し試験的に監査する。第2のレベルは「SA8000調印者 (SA8000 Signatory)」であり、一部あるいはすべてのサプライ・チェーンに対してSA8000の認証を求め調達の道具として利用する。いずれの場合にも、参加企業はSAI認定のパブリック・レポートングを毎年公表し、すべてのステイクホルダーズに進捗状況を知らせることを義務づけられている。

エシカル・トレーディング・イニシアチブ Ethical Trading Initiative (ETI)

1990年代の後半に、イギリスの消費者に食品や衣料を販売している企業が、(労働組合、NGO、消費者から、それらの商品を生産し販売している人々に「適正な」労働条件が保障されているのか、と問われる)「社会的圧力」に直面した。それらの圧力は次第に強まったが、一方で、遵守すべき「最低の」労働基準は何なのか、いかにすればそれを効果的に履行されるのか、という問題が浮上した。企業は企業行動綱領 (corporate codes of practice) を制定したが、すぐにそのような課題に応え大衆の信頼を得るために必要な経験とスキルを欠いていることに気づき、適切な市民団体、特に、労組、労働問題や海外事象の専門家を擁するNGOの援助 (backing) が必要であるとの結論に達した。そのような要請を受けて、1998年に、イギリスで設立されたのが「エシカル・トレーディング・イニシアチブ」(Ethical Trading Initiative) であり、イギリスのマーケットのために生産活動に従事している労働者の労働条件

が国際的な労働基準に少なくとも合致し願わくばそれを上回るようにすることを目的に掲げ、現実の課題としては、サプライ・チェーンの労働条件に言及している (cover) 行動綱領の履行を促進し改善するために活動を展開している。

このETIは、私企業、NGO、労働組合、という3つの性格の異なる組織を会員とする連合体 (alliance) である (tripartite membership)。2005年5月現在、私企業34社 (たとえば、Sainsbury's (<http://www.sainsbury.co.uk/>)、Tasco (<http://www.tasco.com/>) Levi Strauss & Co. (<http://www.levistrauss.com/>)、LittleWoods (<http://www.littlewoods.co.uk/>) Marks & Spencer (<http://www6.marksandspencer.com/>)、Pentland Group (<http://www.pentland.com/>)、The Body Shop (<http://www.thebodyshop.com/bodyshop/>)、等々)、労働組合4団体 (The International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) (<http://www.icftu.org/>)、The Trades Union Congress (<http://www.tuc.org.uk/>)、The International Textile, Garment and Leather Workers' Federation 216 Trade Unions (<http://www.itglwf.org/>)、International Union of Foodworkers (<http://www.iuf.org/en/>)、そして16のNGO (たとえば、Oxfam (<http://www.oxfam.org.uk/>)、ActionAid International (<http://www.actionaid.org/>)、Save the Children UK (<http://www.savethechildren.org.uk/scuk/jsp/index.jsp>)、Christian Aid (<http://www.christian-aid.org.uk/>)、等々)、が会員として名を連ねている²¹⁾。ETIの資金は約60%が会費であり、残りの40%は国際開発省 (Department for International Development) の補助金である。

Ethical Trading Initiativeは「サプライ・チェーン内の労働の実態と人権の実態に会社が責任を持つこと」を意味しており、倫理的な調達とも言われることがある。ETIは、基本的には、ILO条約をベースとして「独自の」綱領を作成しており、それはBase Codeとして公表されている。その内容は、

1. 雇用が自由意思でおこなわれること
2. 結社の自由と団体交渉の権利が保証されること
3. 労働条件が安全であり、衛生的であること
4. 児童労働の撤廃
5. リビング・ウェイズが支払われること
6. 労働時間が過度に長くないこと
7. 差別の撤廃
8. 雇用の保障
9. 野蛮で非人間的な処遇の撤廃、である²²⁾。

倫理的なトレードとフェア・トレードとの違いはどこにあるのか。ETIのウェブの解釈に従えば、倫理的な調達は、ひとつの会社の全範囲に渡る製品の生産において適正な最低限の基準が満たされていることを要求するが、フェアなトレードは、特に南半球の国々の小規模生産者との貿易関係に関心を示しているにすぎない。具体的に言えば、フェア・トレードでは、生産者に生産コストをカバーする適正な価格が、たとえそのことによって世界の商品価格に深刻な影響を及ぼすことがあったとしても、支払われることが要求される²³⁾。

ETIのメンバーとなるためには、Base Codeと合致した行動綱領を作成し、それを国際的なサプライ・チェーンに適用させることが求められる。言い換えると、メンバー企業は、サプライヤーを特定し、その事業所の労働実態を評価し、それらの事業所とBase Codeが特殊な国々や産業にどのよ

うにすれば適用されるのかを議論することを要求されている。そのようなことを実行に移してはじめて、その企業は、認証に向けて、内部モニタリング・プログラムを展開させたことになる。

更に、事業が行動綱領に合致しておこなわれていたのか、について、毎年、レポートを作成しETIに提出することを義務づけられている。そのレポートには、コンプライアンス・モニタリング作業の概要、是正処置の詳細、次年度の優先事項やターゲット、等々の記載も必要である。

FLA (The Fair Labor Association)

FLAは、1996年にクリントン大統領によって招集された「アパレル産業組合」(The Apparel Industry Partnership)を母体とし、今日では、産業界、NGO、大学をメンバーとして擁する、NPOであり、国際的な労働基準の遵守を促進することおよび国際的な規模で労働条件を改善することを目的としている。FLAは独自のモニタリングを実施し、FLAが定めた基準が維持されている企業を認証する。また、パブリック・レポーティングの発行を通して、消費者と株主が責任ある意思決定(購買)をおこなえるように信頼性の高い情報を提供している。FLAには、委員会(board)が設置されている。そのメンバーは、the International Labor Rights Fund (<http://www.laborrights.org/>)、the National Consumers League (<http://www.nclnet.org/>)、Human Rights First (<http://www.humanrightsfirst.org/>)、Princeton University (<http://www.princeton.edu/main/>)、Shell Center for Human Rights、Adidas-Salomon A.G. (<http://www.adidas-salomon.com/en/home/welcome.asp>)、Levi Strauss & Co. (<http://www.levistrauss.com/>)、Liz Claiborne (<http://www.lizclaiborne.com/home/index.jsp>)、Nike (<http://www.nike.com/main.html>)、Philips-Van Heusen (<http://www.pvh.com/>)、Reebok (<http://www.reebok.com/default.htm>)である。NGOは、FLAが「進歩」していくためには「不可欠の」存在である(いわゆるコラボレーション)、との認識のもとで、参加している。

FLAは憲章(charter)を定めており、そこには、参加企業に要求される労働基準(workplace code of conduct)が明記されている。それらは、

1. 強制労働の撤廃
2. 児童労働の撤廃
3. 嫌がらせないしは虐待の撤廃
4. 差別の撤廃
5. 健康と安全の確保
6. 結社と団体交渉の自由
7. 基本的なニーズに合致した賃金とベネフィット
8. 適正な労働時間
9. 時間外手当の支給

であり²⁹⁾、参加企業の自社工場とサプライ・チェーンに適用される。

参加企業は、最初の一カ年に、対象となる事業所の半数に対して、FLAが定めたモニタリング原則に従って「内部モニタリング・プログラム」を実施しなければならない。そして更には、最初の二年から三年の間に、対象となる事業所の少なくとも30%にFLA公認の外部モニター機関のモニタリングを受け入れることが義務づけられている。

2005年4月現在の参加企業は、Adidas-Salomon, Eddie Bauer, GEAR for Sports, Gildan Activewear, Liz Claiborne, Inc., New Era Cap, Nordstorm, Nike, Outdoor Cap, Patagonia, Philips-Van Heusen, Puma,

Reebok, Top of the World, Zephyr Graf-X である²⁵⁾。

これらの基準を並べてみる（図表1参照）と、今日のグローバル化した企業社会で必要とされている「労働規格」の概要を知ることができる。

図表1 主要指標の比較

	ETI	FLA	SA8000
結社と団体	<ul style="list-style-type: none"> ・権利を認め尊重していること ・権利が法律で制限されている場合、企業が類似の組織化手段を促進すべきである ・代表者が差別されていないことそして作業域のメンバーに接近することが保障されていること 	<ul style="list-style-type: none"> ・権利を認め尊重していること ・権利が法律で制限されている場合、企業は政府に支援をもとめ労働者が権利を行使することを妨げるような行動をとらないこと 	<ul style="list-style-type: none"> ・権利を認め尊重していること ・権利が法律で制限されている場合、企業が類似の組織化手段を促進すべきである ・代表者が差別されていないことそして作業域のメンバーに接近することが保障されていること
差別の撤廃	<ul style="list-style-type: none"> ・採用、報酬、教育訓練の機会、昇進、解雇、退職において、人種、カースト、出自、宗教、身体障害、ジェンダー、性的指向、組合員、政治的所属、に基づいた差別がないこと 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用、サラリー、ベネフィット、昇進、訓練、解雇、退職において、ジェンダー、人種、宗教、年齢、身体障害、性的指向、ナショナリティ、政治的信条、出自、に基づいた差別がないこと 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用、報酬、教育訓練の機会、昇進、解雇、退職において、人種、カースト、出自、宗教、身体障害、ジェンダー、性的指向、組合員、政治的所属、に基づいた差別がないこと
労働時間	<p>週の労働時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・48時間、法的な上限、産業ごとの基準、のいずれか短い時間 <p>規定外労働時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自由意思でおこなわれるもの ・1週間あたり12時間を超えないこと ・恒常的に命令されたものではないこと <p>非番の日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・7日に1日 	<p>週の労働時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・48時間、法的な上限、法的な上限がない場合には恒常化している週間労働時間、のいずれか短い時間 <p>規定外労働時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1週間あたり12時間、法的な上限、のいずれか短い時間 <p>非番の日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・7日に1日 	<p>週の労働時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・48時間、法的な上限、のいずれか短い時間 <p>規定外労働時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1週間あたり12時間を超えないこと ・かつ、例外的でまた短期的なビジネス環境以外の要因で命令されたものではないこと <p>非番の日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・7日に1日
賃金とベネフィット	<p>最低賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法的な下限あるいは産業毎の協約賃金のいずれか高い賃金 ・かつ、基本的なニーズに応じており、下方硬直性がないこと <p>時間外賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プレミアム・レートで計算されていること <p>ベネフィット</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法律で定められているベネフィット <p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金から懲罰の目的で控除されること ・労働者の許可を得ているが法律では認められていない控除があること ・入社前に文書で基準以下の賃金情報を与えられ雇われた労働者がいること ・個々の期間毎に詳細で明確な支払い明細書があること ・対価を伴わず労働だけを提供するか不誠実な見習い期間制度がないこと 	<p>最低賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ローカルな最低賃金か現行の産業毎の賃金のいずれか高い賃金 <p>時間外賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法律通りプレミアム・レートで計算されているか ・少なくとも、正規の時間払い賃金率に等しいこと <p>ベネフィット</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法律で定められているベネフィット 	<p>最低賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法的な最低賃金かあるいは産業毎の最低賃金 ・かつ、基本的なニーズに応じており、下方硬直性がないこと <p>時間外賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プレミアム・レートで計算されていること <p>ベネフィット</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(特に、明記されていない) <p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金から懲罰の目的で控除されること ・賃金とベネフィットに関して詳細で明確な支払い明細書があること ・賃金とベネフィットが現金が小切手で支払われていること ・対価を伴わず労働だけを提供するか不誠実な見習い期間制度がないこと
安全と健康	<ul style="list-style-type: none"> ・安全で健康な労働環境（必須） ・提供されているならば、住居が清潔で安全であること ・事故や災害を予防するための取り組みが為されていること 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全で健康な労働環境（必須） ・提供されているならば、住居にも健康 ・安全基準が適用されていること 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全で健康な労働環境（必須） ・提供されているならば、住居が清潔で安全であること ・事故や災害を予防するための取り組みが為されていること

	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者に対して健康・安全教育が定期的に実施されていること ・清潔なトイレ施設と飲用水の常備 ・衛生的な食品貯蔵庫 ・健康・安全担当の上級マネジャーがいること 		<ul style="list-style-type: none"> ・労働者に対して健康 ・安全教育が定期的に実施されていること ・清潔なトイレ施設と飲用水の常備 ・衛生的な食品貯蔵庫 ・健康・安全担当の上級マネジャーがいること
児童労働	<p>最低年齢</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15歳、あるいは ・操業工場の地域が認めているのであれば、14歳、あるいは ・ローカルな就業年齢ないしは義務教育終了年齢以上。この年齢が優先される <p>他の基準</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童労働を新規に採用しないこと ・子供をプログラムに従って大人になるまで教育すること ・18歳未満の子供を深夜業務に従事させたり危険な条件で仕事をさせないこと 	<p>最低年齢</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15歳、あるいは ・操業工場の地域が認めているのであれば、14歳、あるいは ・義務教育終了年齢、これが15以上であるならばこちらの年齢が優先される <p>他の基準</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童労働者救済策の確立 ・児童や若年労働者の教育促進措置を確立 ・危険な作業域から児童を守ること 	
強制労働	<ul style="list-style-type: none"> ・禁止 ・従業員は、雇用者に、預金あるいは身元証明書を預ける義務はない ・従業員は、合理的な説明をすれば、自由に職を辞すことができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・禁止 	<ul style="list-style-type: none"> ・禁止 ・従業員は、雇用者に、預金あるいは身元証明書を預ける義務はない
懲罰措置／ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員に対する肉体的な虐待ないしは懲罰、威嚇行動、言葉による虐待セクハラあるいはその他のハラスメントは禁止される 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員に対する肉体的な虐待、セクハラ、心理的な虐待、言葉による虐待は禁止される 	<ul style="list-style-type: none"> ・身体的諸罰、精神的威圧、性的暴力、言葉による虐待は禁止される
フレームワークの概略	<ul style="list-style-type: none"> ・会社、NGO、組合が、協力して、綱領の実施に向けて、良き実践を確認・識別・特定し、促進することに努める ・会社は、ETIの「ベース綱領」を採用し、それをベースとして独自の綱領を作成し、世界規模で選抜された供給業者とともにそれらの基準に向けて行動する ・会社は、他のETIメンバーとともに、良き実践を確認・識別・特定するためのパイロットスキームを設計し実施し分析し、経験をモニターし共有する ・ETIは、公には、いかなる製品も会社も組織も支持しない 	<ul style="list-style-type: none"> ・自発的な会社ベースのモニタリングと認証プログラム ・会社（ブランド）は、内部モニタリングがFLA原理と一致しているとの認証を求める ・施設に対する内部の現場での検査（2年間で100%実施）と有資格の外部モニターによる現場での検査（2年以内にほぼ全施設の30%実施、そしてその後は5-15%ずつ実施）が必要 ・FLA作業域行動基準とモニタリング原則を遵守している会社（ブランド）が認証される 	<ul style="list-style-type: none"> ・自発的な会社ベースのモニタリングと認証プログラム ・会社は自分で所有しているあるいは操業している施設が認証されることを求める、請負会社は請負を確実にするために認証を求める、多国間にまたがる組織はサプライヤーが認証されることを求める ・有資格の外部モニターによる現場の検査が必要 ・基準に合致した会社（請負会社、サプライヤー）が認証される
コンプライアンスの定義	<ul style="list-style-type: none"> ・会社は、サプライヤーが同意した基準にリーズナブルな時間内に合わせることを要求する ・パフォーマンスはこれとの関連で測定され、透明性を保ち、究極的には、将来のビジネスの前提条件である 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社は、モニタリング原則に従って、効果的に、内部および外部モニタリングを実施する ・会社はコンプライアンスの欠落を適宜に是正する ・コンプライアンスの欠落が判明したところでは、そのような状況が発生すると思われる他の事業所において再発を防ぐ手だてを講じる 	<ul style="list-style-type: none"> ・工場は、有資格の監査機関に認証されると、SA8000を満たすことになる ・工場は、タイムスケジュールに従って改善をおこない、あきらかになった問題を点検する ・問題解決の進捗状況を資料にまとめる ・工場のマネジメントシステムで、基準を満たしているかどうかの状況を確認する
モニタリング実施原則	<ul style="list-style-type: none"> ・ETI会員規約、コード、実行プロセスを承認する ・会社全体およびサプライヤー・請負会社に関与を伝える ・コンプライアンス実施を監督する上級マネジャーを指名する ・コード、実行プロセスを、ビジネス関係と文化に統合する 	<ul style="list-style-type: none"> ・明確な現場基準を策定し、請負業者に伝える ・基準を掲示し、労働者を教育し、現場に十分に周知させる ・基準の遵守を証明するために情報を集めデータベースを構築する ・会社モニターを訓練するプログラムを開発する ・定期的に訪問し監査する 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会的な説明責任と労働条件についての会社の方針を明確にする ・会社の方針、手続き、パフォーマンスの結果の有効性について、事前に調査する ・基準遵守を担当する上級マネジャーを指名する ・マネジメントに属さない人員に、彼らのグループから、代表者を選出させる

	<ul style="list-style-type: none"> ・コミットメントを満たすために必要な人的資源とファイナンシャル資源を確保する ・実行は、モニタリング、独立した認証機関によって評価されることを確認する ・パイロット・プロジェクトのデザイン、実行、分析に、他のメンバーに従事させる ・労働者に、コードが守られていない場合、そのことを報告させるために必要な手段を与える ・コードの遵守に向けて適切な人員を訓練する ・サプライヤーと労働者にコードを知らせる ・サプライヤーと矯正行動およびその実行スケジュールについて事前に協議し、コードの重大な違反については速やかな業務停止を要求し、重大な違反が続く場合にはビジネスを打ち切る 	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション・チャネルを確立し、労働者がノンコンプライアンスを報告できるような体制を作り上げる ・労働者の信頼を得るために、ローカルな人権団体、労働団体、宗教団体と提携する ・ノンコンプライアンス・エリアを矯正するために修復処置を講じる 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織のすべてのレベルで基準要件が理解され実行されるような体制を作り上げる ・基準の要件を満たす能力を考慮して、サプライヤーを評価し選別する手続きを定める ・社会的説明責任へのサプライヤーの関与に関する記録を残す ・基準要件がサプライヤーや請負業者に遵守されているという証拠を残す ・従業員たちが会社の方針や基準と一致しているかについて関心を抱くようにする ・情報を提供した従業員が報復措置を受けないような体制をつくる ・ノンコンプライアンスに対して矯正措置を講じ適切な資源を注ぎ込む
監督、ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ・ETI 事務局によって監督される ・平等の資格を有する、私企業、組合、NGOの代表から構成される、三者委員会によってガバナンスされる。イギリス政府がオブザーバーとして委員会に出席することが認められている ・ETI は諮問委員会を設置し、個人を委員に任命しその委員会に送り込むことができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・独立しFLAによって監督される ・13名の取締役、6名の業界委員、6名のNGO、労働組織代表、1名の大学代表によってガバナンスされる ・重要な委員会の行動は投票によって可否が問われる 	<ul style="list-style-type: none"> ・CEPAAによって監督される ・3名の取締役によってガバナンスされる ・私企業、組合、NGO、学界、政府の代表から構成される、アドバイザー委員会、コンセンサスをベースとしたアドバイスに依存している
外部モニター。認定と選任	<ul style="list-style-type: none"> ・ETIは独立したモニターを認定しない ・モニターは、多様なパイロットプロジェクトの明細を考慮して選任される 	<ul style="list-style-type: none"> ・FLAが、会計事務所や他の専門家集団そしてNGOを含む、モニターを認定する ・会社は、リストから、モニターを選ぶ ・NGOとの関係を樹立しなければならない ・このことが、会社内でかなりの付加的なビジネスを展開している企業に対して倫理的な防護壁になる 	<ul style="list-style-type: none"> ・CEPAAが、認証機関、会計事務所、NGOを含む、モニターを認定する ・認定された監査人は、工場に対して忠告をおこなうことはできない
認証時期と要件	<ul style="list-style-type: none"> ・個々のパイロットプロジェクトに依存する 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社はFLAの投票にて大多数の賛成を得て認証される。毎年、認証は更新される 	<ul style="list-style-type: none"> ・進捗査察員が最初の監査後6ヶ月毎に訪問する ・3年後に、再認証が必要になる
コスト	<ul style="list-style-type: none"> ・会社負担 ・年会費は10000ポンド 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社負担・年会費は、会社の収入に応じて、5000ドルから10000ドル ・モニター費用はFLAが援助する 	<ul style="list-style-type: none"> ・認証をうける会社、請負会社、サプライヤーの負担・監査の準備や矯正措置に関わるコストは関係者で共同負担
報告要件	<p>会社の年次報告書</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社は基準で決められた内容と様式に基づいて報告書を公表し、ETIにも詳細な進捗状況を提出する <p>ETIアニュアルレポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ETIは、メンバーの経験を引用し、倫理的取引の関連する項目の展開状況が含まれた、進捗状況を要約した、アニュアルレポートを公表する 	<p>モニタリング情報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社は、査察終了後60日以内に、実況見分報告書を提出する ・モニターは、会社に、60日以内に報告書を渡す <p>全体的なコンプライアンス情報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社は、コードとモニタリング原則の実行について、年次報告書を公表する <p>FLA アニュアルレポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社が提示した情報と外部モニターのレポートに基づいていること ・レポートは委員会に承認されなければならない ・公表の5日前に会社に開示される ・部外秘あるいは専売特許の情報は除外される 	<p>外部コミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・工場はすべての利害関係者に定期的に基準と一致しているか否かについて情報を提供する手段を確立する <p>認証へのアクセス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・工場は、認証をもとめているすべての利害関係者に基準と一致しているか否かの合理的な情報をアクセスを保証する <p>記録</p> <ul style="list-style-type: none"> ・工場は基準と一致していることを示す記録を保存する

<p>アペールと苦情</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・第三者は、ノンコンプライアンスを示す重大な傾向が見られるとか、ある兆候があるとか、苦情を述べるができる ・苦情は、信頼できる特別な証拠や情報に基づくものでなければならない ・苦情は FLA の役員にまであげられ、彼が、その問題がすでに届いているかどうかを決定する。もし既知のものであるならば、その旨第三者に伝えられるし、そうでないならば、会社に連絡される ・苦情が調査に値するものであれば、会社と外部モニターはその事件が発生して45日以内に役員に報告する。そして報告書に、対応策がとられたことを記載する ・役員は対応策が効果的であると判断した場合、そのことを第3者に報告する。そうでない場合には、認証されたモニターにより一層の調査を要求し、報告を求める 	<ul style="list-style-type: none"> ・いかなる第三者であろうとも、SA8000に重大に違反する客観的な証拠があるならば、工場を認定する決定に異議を申し立てることができる ・苦情が当該工場に直接関わる事柄である場合には、第三者の監査人を巻き込まずに解決されることもありえる ・会社には、労働者が匿名で苦情を述べるができるような苦情手続きを制度化することが望まれる ・認証機関やCEPAAに直接苦情を持ち込むこともできる ・アペールは秘密扱いにされる ・認証機関は、アペールを検証し、監査を別の人に委ねる措置を取らなければならない。この場合、費用は会社負担である。
----------------	---	---

2-3 国際労働基準の有用性と含意

——何故に国際労働基準を遵守しなければならないのか——

さまざまな国際的な機関によって現在提起されている「国際」労働基準はどのような意味をもっているのだろうか。統合社会契約論から見ると、その種の基準はハイパー規範としてみなされうるのか、という問題に帰着する。

ある基準がハイパー規範となるためには、それに「強制力」が必要である。この点、本稿で紹介してきた国際的な基準は決して「強制」されるものではなく、その遵守は企業の自主性に委ねられている。経団連の立場が良くこのことを物語っている

経団連は2004年2月に「企業の社会的責任（CSR）推進にあたっての基本的考え方」²⁶⁾という声明を出している。そこでは、企業の立場かといえば「ナチュラルで」あろうが、「企業の競争力の源泉」としてあるいは「戦略」の一環として位置づけられると同時に、その多様性に触れて、CSRは「企業の自主性、主体性が最大限に発揮される分野」であることが強調され、CSRの「規格化や法制化反対」の立場が明確に打ち出されている。そしてそのような見解は「(社)海外事業活動関連協議会（CBCC）」によってより詳細に展開されている。CBCCは日系企業が進出先社会から「良き企業市民」として受け入れられることを支援するために1988年に設立されていた「対米投資関連協議会」を経団連のイニシアチブのもとで1989年に発展解消して設立されたCSR推進組織である²⁷⁾。

経団連の「趣旨」は、別の箇所で述べられているように、CSRは「上からの」官主導ではなく民間の自主的な取り組みによって進められるべきものである、ということにある。このような立場はCSRの「強制」に反対しその本質を「自発性」に求めることとどのように関連してくるのであろうか。ここでは、そのCSRを「国際的な労働基準」と読み替えて考えてみることにする。

すでに周知のごとく、経団連は1991年9月14日に「企業行動憲章」を制定しその後改訂版を公表し、傘下企業に「独自の」行動基準の制定を呼びかけてきた²⁸⁾。行動基準（倫理綱領）は、その企業が自覚しているか否かにかかわらず、客観的には企業が社会からモラル的責任を問われることを表明したモノである。それ故に、綱領のなかで「明示された」事柄は、世界的レベルの規格であろうとも法令であろうとも（たとえ強制として受けとめたとしても）あるいは当該企業独自の自主的な社会規範であろうとも、

その企業にとってはそれらのすべてが「義務」へと転化している「規範」である。それらを遵守できない企業はいずれ社会的存在として「認知」されなくなるであろう。その意味で言えば、その企業の倫理綱領として示された「労働基準」は、動機はともかく公表された以上、「しても良いし、しなくても良い」（やるかやらないかは自分の判断だが、自発的なものでなければいけない）という代物ではなく、実行しなければならない性格の「責任」なのである。

経団連が、一方で、「行動憲章」を制定し、他方で、労働基準の国際的な「規格化」に、個々の会社が自社の判断でそれを取り入れることに対しても「難色」を示し、「全面的に」反対しているのであれば、それは「自己矛盾」である。

しかしながら、「別の」解釈も生まれてくる。労働基準の「規格化や法制化に反対」していることは現時点での文言上の立場であり、経団連は、明示的ではないが「ホンネ」としては、労働基準の「規格化や法制化」が世界的な流れとなった場合には、それを受け入れるか否かは個々の企業の自主的な判断であり、それを「拒否」して「社会的に淘汰」されるという事態に至ればそれはその企業の「自己責任」である、と主張しているのではないのか、と。経団連の立場は「曖昧」である。

国際的な労働基準は、発生学的に言えば、たしかに自発性という性格が強く彩られている。しかし、法律に裏付けられた権利だけでなく、国際的な慣習としてそのような基準を尊重することが企業にとって、社会との契約で、義務へと転化する（たとえば、倫理綱領に明記される）ことになれば、企業は「自主」という名の下でそのような義務を果たすことが期待され要請され「強制」されるのである²⁹⁾。

ただし、ある特定の労働基準がハイパー規範となるには幾つかの条件を満たすことが要求される。たとえば、多くの国々で人々や企業がその意義を認知し積極的に関与し受け入れることが必要である。具体的には、メンバー企業の数が問題となる。この点、上述の事例からも容易に推察できるように、ETIやFLAに参加している企業数は、現在の時点では、必ずしも多くないことを十分に認識すべきであろう。ちなみに、O. Williamsは、グローバル・コンパクトに言及した論文において、2004年度に「フォーチュン・グローバル500」に選ばれた企業の中でアメリカに本社がある企業は192社であり、しかもそのうちの6社しかグローバル・コンパクトに参加していない現状を憂えている。このような数字を考えると、第1条件がいまだ満たされていないとはいえない現実が浮かびあがってくる³⁰⁾。

更に言えば、それには「権威」が不可欠である。これに関しては、その権威が揺らぐような事件があった。それは、Nikeが労働基準を遵守していないとして告訴されたケース（Marc Kasky vs. Nike）である。

スウェットショップで非難を浴びてきたナイキが、1997年、ノース・カロライナ大（マイケル・ジョーダンの母校）にスポーツ用具を納入する契約を獲得したとき、学生たちが「ナイキはいまだに東南アジアの下請け工場で児童労働を含む労働者に低賃金を強制している」と主張して大学当局に契約のキャンセルを迫った。これに対して、ナイキは、企業イメージ回復のキャンペーン運動を展開し、新聞に、スウェットショップ問題はすでに解決済みであるとの趣旨の広告を掲載した。

1998年、サンフランシスコの活動家マーク・カスキーは、ナイキの反論内容に虚偽がある、としてナイキを提訴し、これに対して、ナイキは「表現の自由」にもとづいて訴え棄却を申し立てた。裁判所の判断は二転三転し、カリフォルニア州の下級裁判所がカスキーの訴えを2度にわたって却下したが、2002年5月、州最高裁は、ナイキのPRキャンペーンは商業的広告（コマーシャル・スピーチ）に相当する（すなわち、営利目的のスピーチに

は憲法で保障された表現の自由が適用されない)、との判断を下した。ナイキはこれを不服として、連邦最高裁判所に提訴したが、連邦最高裁判所は2003年6月に州最高裁に差し戻した。

そして2003年9月には、両者は和解し、ナイキは自社が会員でもあるFLAに150万ドルを支払うことになった³¹⁾。

事の真偽(ナイキがいまだに「スウェットショップ」と契約して事業活動を展開しているのかいないのか)は「不明」である。

最近のナイキのウェブには、行動綱領が1991年に起草され1992年には契約している工場(すべて all という形容詞は付いていない)に配布され、労働条件の改善に意識的に取り組んでいる、との文章が大きく掲載されている。と同時に、その綱領には、強制労働の撤廃、児童労働の禁止、最低賃金や手当の支払い、就労時間の厳守、安全な労働環境の整備、書類の保管、が盛り込まれていることが明言されている。また、大学の学生に支持されている現状(collegiate licensing)もを紹介するページもあり、大学名も記載されている³²⁾。

ちなみに、ナイキは、*Business Ethics* が毎年選出している‘Best Corporate Citizen 100’の2005年度の100企業として31位にランクされている。この「名誉」はナイキのウェブにも大きく取り上げられている³³⁾。

ナイキからすれば、過去の「汚名」を払拭できた、ということであろうか。但し、その実態は、総合スコアは0.653であるが、人権の項目に関しては-2.450である。多くの企業は0.339であり、6企業が-2.450である。人権評価の最高点は、Wells Fargo & Co. の3.128である³⁴⁾。

しかし、疑惑をもたれている企業がいまだにFLAの中心的なメンバー企業であるという「事実」(ナイキはEthical Trading Initiativeのメンバー企業ではない)を直視するならば、「認証」機関とはいかなる存在なのか、あるいは「認証」機関で提起されている基準にいかなる意味があるのか、という疑義が生まれたとしても、それは「不思議」ではなく「当然の」疑問であり、国際労働基準が生まれたばかりであり、混乱期にある(is still very young..., going through turbulent times)³⁵⁾、として片づけられる問題ではないであろう。

量の問題(コミットする企業の数)と参加企業の質の問題(違反した場合の罰則規程およびそのあり方)が解決されたときには、現在提唱されている国際的な労働基準は真の意味で「グローバルな規範」となり、現代企業、特に多国籍企業は、たとえば上記のいずれかの機関に認証されてはじめて、グローバル化した経済のもとで「良識ある企業」として認知された存在になる、という「常識」が定着することになるだろう。

3 個別企業レベルで問題提起されている従業員の権利について

従業員の権利は、その内容やカバーされている対象の範囲に関しては多少の差異があろうが、いずれの国においても、法律の上では、さまざまな法令・条例によって保護されている。アメリカを例に挙げると、たとえば、職業安全衛生管理局(Occupational Safety and Health Administration: OSHA)の管轄下にある権利として、つぎのような権利が知られている³⁶⁾。

- ・ OSHAの安全・健康基準を知る権利
- ・ 医学記録や細菌・化学物質などによる汚染記録そしてテスト結果にアクセスする権利
- ・ 職場の安全を促進させる権利

- ・ OSHAの査察に立ち会う権利
- ・ 報復から守られる権利（従業員がOSHAに通報したケース）

アメリカでは、上記以外にもかなり多くの権利が法律で定められている。それらの権利について知ろうと思えば、『ハンドブック』や『ガイドブック』が公刊されているので、それを利用してその概要を知ることが可能である。*Your Rights in the Workplace* を見ると、第1章のタイトルが「労働現場のあなたの権利」であり、2章以降は、賃金と労働時間、健康保険、家族休暇と医療休暇、プライバシーの権利、健康と安全、不当差別、セクハラ、職を失うあるいは辞するとき、失職後、失業、報酬、ソーシャルセキュリティ・身体障害保険、退職計画、労働組合、移民問題、と続き、それぞれの章ごとに、関連する連邦法と州法が解説されている³⁷⁾。

また、現在では「法律の裏づけを欠いている」権利（道徳的権利）も存在しているだけでなく、そのような権利が益々注目を集めている。道徳的権利とはなにか。J.Feinbergの定義を援用した深田三徳によれば、「いかなる法的ないし制度的諸ルールにも先だって、あるいはそれから独立して存在していると考えられている権利すべてに適用されうるもの」が道徳的権利である³⁸⁾。

これに対して、法的権利は「憲法・制定法・判例法等の…法的諸ルールによって定められている（あるいは承認ないし保護されている）権利」であり、道徳的権利とは、一定の制度、機関を前提にした「制度的権利」である、という点で相違する³⁹⁾。つまり、法的権利を創り変更し廃止できるのは立法機関・司法機関だけなのである。

これは「類」としての道徳的権利であり、それ故に、その下位概念である「種」としての道徳的権利がある。それらは、

- 1) 慣習的権利（慣習や実定道徳によって与えられている権利）
- 2) 理念的権利（道徳理論や政治理論を前提にして、それによって要求されたり正当化されている権利）
- 3) 良心的権利（現行のルールではなく、個人の啓発された良心の諸原理によって妥当なものとして承認が要求されているもの）
- 4) 実践的権利（別の種の権利の行使を道徳的に正当化するために主張される要求）

に代表される権利である。これらには「共通の」特徴がある。それは、第1に、その性格上（法的ないし制度的諸ルールにも先だつものであるために）現行の法令や制度に対する「批判的機能」を持つことであり、第2に、その権利内容をいかにして確認し正当化するのが常に問われる、ということである⁴⁰⁾。

それでは、いかなる権利が、現在、道徳的権利として「認識」されているのであろうか。これは「厄介な」課題であるが、各種の文献で取り上げられ論じられているトピックに注目すると、ある程度の「推定」は可能である。たとえば、*Moral Rights in the Workplace* というタイトルの書物では、意味のある仕事に就く権利が語られており、それ以外にも、主要な問題として、自由と強制、ワークシェアリング、先任権、自主管理、等々が取り上げられ、それらを論じた論文が収められている⁴¹⁾。われわれは、それらを見ることによって、職場において「いかなるコトが労働者の道徳的権利として検討されているのか」を知ることができる。

組織（協働体系）はそこに所属する人々がそれぞれの役割を果たすことによって維持される。企業では、従業員は従業員としての役割を果たしそれを使用者に説明すること（role responsibility and role

accountability) を要求されるという考え方が生まれるのはその為である。但しその関係は相互的なものであり、使用者にもそれなりの役割が課せられる。すなわち、従業員がプリンシパルのためだけに行動し、不誠実に行動したり発言しないように期待されるとすれば、使用者側は同じように尊敬の心をもって従業員を扱う義務がある、ということである⁴²⁾。

この立場から考えると、従業員の権利は従業員に責任とロイヤルティを求めることから論理的に導き出される事柄である。というのは、相互関係に巻き込まれた人々のなかに双務互恵的な個人間義務と責任が生まれるのはナチュラルなことであるからである。それ故に、従業員には説明対象である使用者に対して役割責任が課せられているとするならば、この役割責任は、相関関係にある考え方、すなわち、従業員には労働現場で尊敬され公平に扱われる権利（たとえば、デュー・プロセスの権利、プライバシーの権利、安全の権利、知る権利、等々）があるという見解、と表裏一体のものである、という主張が展開され正当化されることになる⁴³⁾。

しかし多くの「要求」が従業員の権利として「主張されている」こととそれらが「認められている」ことそして更にはそれらの権利が現実に護られていることは全く「別の」事柄である。たとえば、1970年代後半のD.W.Ewingの認識に従えば、多くのアメリカ市民が9時から5時まで本質的には無権利状態に置かれ、職場が権利の「ブラック・ホール」⁴⁴⁾になっていた。彼のコトバを借りれば、アメリカ人はたしかにこの200年近く報道の自由、表現の自由、集合の自由、正当な法の手続（デュー・プロセス）、プライバシー、良心の自由、等々の重要な権利を、家庭、教会、政治・社会・文化生活においては、享受してきたが、多くの会社においてあるいはその他の組織において、アメリカ人はこれらの市民としての自由を享受していないのである⁴⁵⁾。

従業員の権利をめぐる問題の根底には、使用者と従業員の利害の対立が横たわっている。たとえば、使用者が従業員に望むことを「従業員の義務」として読み替えると、つぎのような義務が指摘される⁴⁶⁾。

- 1) 常識としての注意深さと技能で働くこと (duty of care and skill)
- 2) 必要な情報を提供する義務
- 3) 良き行動をする義務
- 4) 従う義務
- 5) オーソライズされた行動だけをとる (act only as authorized) 義務
- 6) 忠誠心の義務
- 7) リバートや賄賂 (adverse interest) を取得しない義務
- 8) 利益を考慮する (account for profit) 義務
- 9) 機密保持 (confidentiality) の義務

これらの義務は、使用者が、従業員に（自分の代わりに）、結局は、使用者の利益のために「忠実に働くこと」を求めるところを示している。

このような状況はEwingが提示した「人権目録」⁴⁷⁾ がその後公刊された少なからざる『アンソロジー』で再録されている⁴⁸⁾ ことを考えると、いまだにアメリカ企業内の職場の無権利状態はそれほど変化していないだけでなく、組合の組織率が低下し「非正規」従業員が増加していることを考慮すると、現実の労働現場は、「封建制度への回帰」とも形容されることがあるように、むしろ「悪化」している、

と判断する方が「現実に即した」見方になってくる。ビジネス・エシックスの立場から、従業員の権利が繰り返し問題提起されるのはこのためであろう。

従業員の権利には法律で規定されたものだけでなく前述の社会規範レベルのもの（道徳的権利）が含まれ、更には、社会の変化に連動してあるいは前例のないトラブル（解決を必要とする問題）の発生を契機として新たに提起される権利が生まれてくるために、その内容は固定されたモノではなく、絶えず「変化」している。それ故に、従業員の権利のすべてを網羅的に明示することは「不」可能であるが、その概要を知ることは可能である。たとえば、1985年にP.Werhaneによって整理提起され今日でも引用される機会が多い「従業員の権利日録」(Bill of Rights)によれば、従業員にはつぎのような権利がある⁴⁹⁾。

- 1) 仕事に関する平等の権利。宗教、性別、出自、人種、肌の色、等々で差別されない権利
- 2) 職務記述書に記載された同一の職務に対して同一の賃金を受け取る権利
- 3) 試用期間の後、仕事を保障される権利（以下の条項に当てはまる場合にのみ、解雇される）
 - ・満足に (satisfactorily) 仕事を遂行しない場合
 - ・会社内外で、犯罪を起こした場合
 - ・仕事に、飲酒したりドラッグを服用した場合
 - ・正当な理由なしに会社の活動を積極的に混乱させた場合
 - ・肉体的にあるいは精神的に働けなくなるか、定年に達した場合
 - ・使用者が公的に証明できる (verifiable) 理由のもとで解雇する場合例えば、会社の譲渡、破産、等々)
 - ・正当な法の手続きを経て、解雇ないしはレイオフをおこなう場合
- 4) 職場において、正当な法の手続き (デュー・プロセス) を受ける権利
- 5) 職場において、自由に発言する権利
- 6) プライバシー法が適用される権利
- 7) うそ発見器を拒否できる権利
- 8) 自己の判断で外部の仕事に従事する権利
- 9) 安全な職場で仕事をする権利
- 10) 会社や仕事に関連する情報を知る権利
- 11) 意思決定に参加する権利
- 12) ストライキの権利

これらの従業員の権利は「頭の中では」使用者側にも理解されている（と思われる）。だが実態は、それが「現実には」行使できない状況がうまれたり、あるいは、行使すればその従業員は辞めざるを得ない状況に追いやられてしまうことがあることを示している。なぜにそのような状況が生まれそして「再生産」されてきたのであろうか。これは、基本的には、プリンシパル（雇用者）・エージェント（被雇用者）関係が企業内に根強く意識され貫徹していることに起因する事柄であるが、事態はそれほど「単純」でもなく、従業員のなかに「市民意識」が育ち、個人としての尊厳への自覚がうまれ涵養されるにつれて「複雑」になってきている。ここに、権利の行使（権利をめぐる労使間の衝突）がどのように現象しているのかを検討することが必要になってくる。

これは今後の検討課題であり、ここでは、そのような現在の筆者の構想上の事情も考慮したうえで、

デュー・プロセスに触れることにする。というのは、デュー・プロセスとはただ単に「正当な手続きを受ける権利」（←定められた手続きに従って告知し意見を聞いて「指示」や「命令」をだすこと）を意味するにとどまるものではなく、それは、本来の意味では、基本的な権利であり、現在では、多くの国々の憲法に明記されている事柄であるからである。それ故に、上記の権利のすべてが、われわれの社会生活が基本的には「自由」をベースとして成り立っている社会であるとするならば、何らかの形で、デュー・プロセスと関連してくることになる。

デュー・プロセス、正確には、デュー・プロセス・オブ・ロー（due process of law）は、単なる「法の手続」ではなく「法の適正な手続」を求める、アメリカの憲法上の概念である。連邦政府に適用される合衆国憲法修正5条が、「何人も…法のデュー・プロセスによらずに、生命、自由または財産をうばわれることはない」と規定し、そしてまたその修正14条では「すべての州は、何人からも、法のデュー・プロセスによらずに、その生命、自由または財産をうばってはならない」、と規定されている⁵⁰⁾。これがいわゆる「デュー・プロセス」条項であり、これによって、アメリカ市民は、「生命、自由、財産」として知られているものについてその権利を保障されている。その意味で、デュー・プロセスは「基本的な正義の原則」（fundamental principles of justice）⁵¹⁾である。

このデュー・プロセス・オブ・ローは、裁判所が基本的な権利として保護するに値すると考えたものを保障する際に、よりどころとなる条文が他に存在しないときに用いる、最後の切札ないしは「最後の武器」⁵²⁾として位置づけられている。このことは、企業経営との関連で言えば、企業の利益に適った要求が提起されそれが法令（規則）として制定されたが、それが従業員の利益と抵触するような事態が生まれたときに、その状況を直接に規定した条例がない場合には、デュー・プロセス条項に従って、その法令の可否の判断が求められ「最終的な」判断が為されること、したがって、その適用によって、政府と州の活動（制定された法律の運用）が規制されるケースが生じることがあること、を意味している。というのは、オブ・ローのロー（law）が暗黙的には自然法を指すもの⁵³⁾であり、自由ないしは財産という概念が「一義的な」ものではないために、デュー・プロセスの意味が「曖昧」となり、企業側に有利な判断が為されることもあれば逆のケースも生じることもあるからである。裁判所の判断はその時期の「支配的な」価値観に大きく左右されるのであり、「デュー・プロセス」条項の解釈が案件ごとに分かれるという事態が生じることになるのはその為である。

「自由」とは元来、正当な事由のない場合には身体の拘束を受けない権利を観念されていたが、次第にその範囲が拡張され、営業の自由、契約の自由などの行動の自由も対象となり、更には、基本的人権に関連する自由も包括されるようになった⁵⁴⁾。「デュー・プロセス」条項が適用される自由については、後の行論で再度触れる。

デュー・プロセスには手続き的な側面と実体的な側面があり、歴史的には、「手続き的デュー・プロセス」から「実体的デュー・プロセス」へと推移してきた。前者では正しい手続きを踏めば規則（行為）は「正当化」されるが、後者では法令（その対象になっている行為）そのものの「実体的内容」の正当性が問われる。

デュー・プロセスはマグナカルタ（1215年）第39条の国法（law of the land）条項に由来しそれが合衆国憲法に引き継がれたものであり、なによりもまず多くの領域で、「デュー・プロセス」条項によって告知とヒアリングを中核とする手続きが要求されるという流れが確立した。この場合には、いかなる

手続きが「デュー」すなわち「適正」であるのかが問題となるが、同時に、その条項は「一定の実体的権利保障規定としても機能」しはじめ、経済的権利に関して実体的な保障が保護される「流れ」がうまれるようになった。このことを典型的に示しているのがパン製造業労働者の最高労働時間を定めた州法が争われたケースであり（1905年）、最高裁によって、労働者保護の最高労働時間規制法が、「契約の自由」と抵触することを根拠として、憲法に違反するとの判断が下された。このように実体的デュー・プロセスは一時期「レッセフェール（自由放任主義）」に支えられてアメリカの「社会経済政策を大きく阻害」したが、その後「最高裁は姿勢は変え」、1930年代後半以降「最高裁が社会経済規制を実体的にデュー・プロセス条項違反として違憲とした例は1つも存在しない」と言われている⁵⁵⁾。

そして1960年代後半以降、それまでの経済上の実体的デュー・プロセスに代わり非経済上の権利、自由に対して実体的デュー・プロセスが適用されるようになり、「新たな」展開が見られるようになった。たとえば、1965年に避妊具の使用を禁止した州法をめぐる、「実体的デュー・プロセス論」が合衆国最高裁判所によって採用され、プライバシーの権利の観点から、その法律が違憲と判断されたのであり、その後、自己決定権あるいはプライバシーを対象として、「実体的」デュー・プロセス条項が適用されるのかどうか議論をよんでいる。また、純粋な「手続的」デュー・プロセスの面でも、従来は権利ではなく特権であるために対象外であった「権利」（たとえば、福祉受給権）などについても、細かく手続を要求する動きが生まれている。更には、財産に関しても、財産の概念が拡大し有形ではなく無形の財産、知的財産が企業活動においてウエイトを高めてきたために、デュー・プロセス条項の適用をめぐる裁判所の判断に注目が集まっている⁵⁶⁾。

これらの流れはデュー・プロセス条項によって保護される権利と保護されない権利の「線引き」が極めて微妙な問題になっていることを示しているし、市民生活で認められた権利も、企業内では、企業の利益との関連で、「認められない」こともあり得ることを示唆している。たとえば、企業内で、「保護」の対象となる「プライバシー」とはいかなるものなのか、いかなる事柄が従業員の「意思決定への参加」に「相応しい」ものなのか、いかなる判断や行為が「差別」に相当するものなのか、「意味のある仕事」に該当する仕事とはどのようなものなのか、等々の「実体」が問題となり、内容を「吟味」することが必要になり、問題は「複雑な」様相を呈している。

ノースカロライナ・ウェスリアンカレッジのウェブでは、「手続的」デュー・プロセスと「実体的」デュー・プロセスがつぎのように区別された「資料」が掲載されている。

「手続的」デュー・プロセスは「ある法律がどの程度（how）正しいのか」に関わる事柄であり、たとえば、集会の自由、投票の自由、旅行の自由、探索や差し押さえからの自由、所有の自由、身体的拘束からの自由、等々が相当する。これに対して、「実体的」デュー・プロセスは「ある法律が何故に正しいのか」に関わる事柄であり、結社の自由、参加の自由、移動の自由、プライバシーの自由、享楽の自由、選択の自由、等々が該当する⁵⁷⁾。

このような現状は「労働の世界」が市民社会の多様化（憲法解釈の「変容」）と連動して複雑になっていることを示している。と同時にその一方で、企業内では、労使間あるいは従業員間にトラブルが発生したときに、その処理が「独自の様式で」求められる。これは「従業員のなかに公正や正義を保証するための効果的なメカニズムや手続き（procedure）」を確立することであり、それが「デュー・プロセス・オヴ・ローと比べると遙かにプリミティブな基準セットであり、すべての法律ではなく、会社のポ

リシィのみを巻き込んだモノにすぎないが、公平・公正 (equity) というベーシックな発想が生じている点では同一である」ために、「会社のデュー・プロセス」(corporate due process) と呼ばれる。これがいわゆる「職場において正当な手続きを受ける権利」である⁵⁸⁾。

デュー・プロセスは、Werhaneによれば⁵⁹⁾、ある人が、当該の行動についての説明、あるいは、それが正しいのか間違っているのかについての公平無私な客観的なフェアな判断を得るために、自らの意志をアピールすることができる「手段」を提供するものであり、そこには、手続き的な側面と実体的な側面がある。ある意思決定に対して異議を申し立てるチャンネルにアクセスできるようにすること——これが手続き的なデュー・プロセスである。

デュー・プロセスは、企業ごとに、多様な形態で存在する。陪審員の集まり (panel)、委員会 (board, committee)、トライビュナル (裁決機関) (tribunal)、あるいは調査員の集まり (investigators)、等々。いずれにせよ、双方の当事者から事実を収集し、証拠の評価をもとに偏見のない (independent) 判断を下し、必要であれば正しいアクションを取る、という点で共通している⁶⁰⁾。

手続き的なデュー・プロセスは従業員にオープンな形式の苦情手続きが保証される権利を供与し、使用者側は自己の行為に対して説明する (理由を述べる) ことが要求されるが、その理由が「正当である」(good) ことまでは要求されない。これに対して、雇用に関連した決定に「正当な理由」があることを要求するのが実体的なデュー・プロセスである。これは、解雇のルールをめぐって、特に、任意雇用原則との関連で、現象し、重大な問題を提起している。たとえば、リバタリアンであるLMaitlandは⁶¹⁾、デュー・プロセスそれ自体を疑問視し、契約の自由を根拠に、デュー・プロセスは「任意雇用」を根底から覆すものである、とその適用に反対している。任意雇用は、周知のごとく、アメリカの雇用関係を貫く慣行である。したがって、これが崩れると、アメリカの労使関係は根本的な再構築を余儀なくされることになるが、事態は自由の解釈の変容とも連動して流動的であり、現実には「大きく」揺らぎつつある。

現在、上述のごとく、労働者にはさまざまな「権利」があることが知られている。なによりもまず、人間の自然権として称せられている人間として生まれながらの権利がある。と同時に、人間の生存にとって欠くことのできない権利である人権があり、法律で保障されている権利だけでなく道徳的に正当化される「要求」も人権として労働者にも「保障」されるべきである、との見解がグローバルな規模で「一般化」している。そして労働者の権利は、今日では、法律で明記されているが、それだけではなく、いまだ法的な裏付けはないが社会通念上「当然に保障されるべきである」と考えられている「道徳的権利」も数多く存在している (図表1参照)。しかしそのような「認識」とそれらの「権利」が実際の現場で「遵守されていること」とは、繰り返すことになるが、「別の」事柄であり、特に、道徳的権利に関してはその「意義・正当性」をめぐってトラブルが生じているのが現実である。

4 おわりに

企業に「社会的責任」が求められ、ステイクホルダー企業として存在することが要求され、株主だけでなく、他のステイクホルダーも「もの申す」ようになればなるほど、企業の対応はこれまで以上に「きめ細かく」ならざるをえないこと (IR活動だけでなくすべてのステイクホルダーズに対して情報を

開示し説明責任を果たすこと)は容易に想像されることである。そして同時に、そのことは、特に、自身もステイクホルダーでもある従業員(組織で働く人々)に「大きな負担」がかかってくることを意味している。企業に対する社会の期待(企業の義務)が「異常に」増大し、それに「反比例」して従業員の権利が「無視」されるような状況が生じることを恐れる。

本稿の第3章において紹介してきた現状は日本企業社会には「無関係な」「無縁の」事柄なのであるか。たとえば、日本でも、憲法31条において「何人も、法律の定める手続きによらなければ、その生命若しくは自由を奪われ、またはその他の刑罰を課せられない」と謳われ「適正手続条項」が明記されている。しかし日本では、その「適正手続条項」が刑罰の対象となる案件にしか適用されてこなかったという「実績」があり、デュー・プロセスをめぐる問題は今後の課題として残されている。ということは、日本の企業では、従業員の権利に関しては、アメリカと同じようにあるいはそれ以上に「無」権利状態になっているということであろうか。

このような問題意識を持って、「労働者の権利」に関連する事象を取り上げ、労働の世界で、現在、何が生じているのか、を検証することが今後の課題となろう。

注

- 1) Hurberman-Arnold,D. and Arnold,K., "Global Business and Code", *Business and Professional Ethics Journal*, 22-2, 2003, p.72.
- 2) Bakan,J., *The Corporation*, Free Press, 2004
- 3) Danaher,K. and Mark,J., *Insurrection : Citizen Challenges to Corporate Power*, Routledge, 2003の「裏表紙」の紹介文参照。
- 4) Macban,T.R., "Human Rights, Worker's Rights, and the Rights to the Occupational Safety" in Ezorsky,G. (ed.), *Moral Rights in the Workplace*, State University of New York Press, 1987, p.45.
- 5) Leary,V.A., "The Paradox of Worker's Rights as Human Rights" in Compa,L.A. and Diamond,S.F. (eds.), *Human Rights Labor Rights and International Trade*, University of Pennsylvania Press, 1996, p.22.
- 6) Leary, *op.cit.* ,pp.26-27.
- 7) Leary, *op.cit.* ,p.27.
- 8) Macban, *op.cit.* ,p.50.
- 9) 全文は外務省のページを参照。 http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html (2005/02/25 アクセス)
- 10) <http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp?> (2005/02/26アクセス)
- 11) Cramer,A. and Rambaldo,G.C.(eds.), *Measuring and Reporting Corporate Performance on Human Rights*, CSR Europe,2001,pp.29-30. また <http://www.ohchr.org/english/> (2005/02/26 アクセス)
- 12) <http://web.amnesty.org/library/index/engACT700011998?open&of=eng-398> (2005/02/26アクセス)。アムネスティの企業と人権に対する考え方的一端は、Avery,C.L., *Business and Human Rights in a Time of Change*, Amnesty International,2000で知ることができる。
- 13) <http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/about/ilo.htm#ils> (2005/01/26 アクセス)
- 14) http://www.oecd.org/NewsArchives/0,2552,en_2649_34889_1_1_2_1,00.html (2005/02/21 アクセス)
- 15) <http://www.leonhsullivanfoundation.org/gsp.htm> (2005/02/18 アクセス)
- 16) B S R と C S R Eurppe は、上記以外に、つぎのような指標を重要視している。イギリスのBusiness in the Community (<http://www.bitc.org.uk/index.html>) によってはじめられたBusiness Impact Task Force, デンマークのThe Danish Institute for Human Rights (<http://www.humanrights.dk>) が実施しているThe Human Rights & Business Project, Social and Ethical AccountAbility (<http://www.accountability.org.uk/aboutus/default.asp>) のAA1000。
- 17) このメンバーは変動する。たとえば、2002年度に改訂された「持続可能性報告ガイドライン」によれば、24機関がメンバーである。
- 18) AtKisson, Inc. 2003年9月5日の記事 (<http://www.atkisson.com/wavefront/wavefront03.html> 2005/05/03 アクセス)

- 19) Cramer and Rambaldo (eds.) ,*op.cit.* ,p.15.
- 20) <http://www.sa-intl.org/SA8000/SA8000.htm> (2005/04/18 アクセス)
- 21) <http://www.ethicaltrade.org/Z/abteti/who/memb/list.shtml#co> (2005/04/30 アクセス)
- 22) <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code.en.shtml> (2005/04/21 アクセス)
- 23) <http://www.ethicaltrade.org/Z/ethtrd/aboutet/faq.shtml> (2005/05/07 アクセス)
- 24) <http://www.fairlabor.org/all/code/index.html> (2005/05/07 アクセス)
- 25) <http://www.fairlabor.org/all/companies/index.html> (2005/05/01 アクセス)
- 26) <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/017.html> (2005/03/27 アクセス)
- 27) <http://www.keidanren.or.jp/CBCC/index.html> (2005/03/27 アクセス)
- 28) <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/cgcb/charter.html> (2005/03/27 アクセス)
- 29) 『大辞林 第二版』(三省堂) では、「自発性」は「他からの影響・教示などによるのではなく、自分から進んで事を行おうとすること」、そして「自主性」は「自分の判断で行動する態度」と解説されている。
- 30) Williams,O.F.,” The UN Global Compact : The Challenge and the Promise” , *Business Ethics Quarterly* , 14-4, 2004, pp.132-133.
- 31) Reclaim Democracyのウェブ (<http://reclaimdemocracy.org/nike/> 2005/05/03 アクセス)
- 32) <http://www.nike.com/nikebiz/nikebiz.jhtml?page=25&cat=code#code> (2004/09/10 アクセス)
- 33) <http://www.nike.com/nikebiz/nikebiz.jhtml?page=59&item=tppr&year=2005&release=04a> (2005/05/12 アクセス)
- 34) *Business Ethics* , 19-1,2005,pp.20-23.
- 35) <http://www.atkisson.com/wavefront/wavefront03.html> (2005/05/03 アクセス)
- 36) <http://www.osha.gov/Publications/osha3021.pdf> (2005/03/30 アクセス)
- 37) Repa,B.K., *Your Rights in the Workplace* ,6th Edition,Nolo,2002. Busse,R.C., *Employee's Rights: Your Practical Handbook to Workplace Law* ,Sphinx Publishing,2004. 著者は、いずれも弁護士 (attorney at law) である。
- 38) 深田三徳稿「現代権利論の一考察」(日本法哲学会編『権利論法哲学年報1984』、有斐閣、1985年)、106ページ
- 39) 同上書、106-107ページ
- 40) 同上書、106-107ページ
- 41) Ezorsky,G., (ed.), *Moral Rights in the Workplace* ,State University of New York Press, 1987.
- 42) Werhane,P.H. and Radin,T.J., *Employment and Employee Rights* ,Blackwell, 2004, p.112.
- 43) Werhane and Radin, *op.cit.* ,pp.103-121.
- 44) Ewing,D.W.,*Freedom Inside The Organization:Bringing Civil Liberties to the Workplace* , A Sunrise Book, 1977, pp.3-24.
- 45) *Ibit.* .
- 46) Luckhardt, C. G.,“Agent' Duties”, in Snoneyenbos, M., Almeder, R. and Humber J. (eds.) , *Business Ethic , Revised Edition* , Prometheus Books, 1992, pp.108-114.
- 47) Ewing,*op.cit.* ,pp.144-150.
- 48) Ewinng, D.,“An Employee Bill of Right”, In Hoffman,W.and Moore,J.(eds) , *Business Ethics. Readings and Cases in Corporate Morality* , 2nd Edition, McGrraw-Hill, 1990.
- 49) Werhane,P.H.,*Persons, Rights,and Corporations* , Prentice-Hall, 1985, pp.168-169.
- 50) デュー・プロセスの成立経緯に関しては、田中英夫『デュー・プロセス』東京大学出版会、1987年に詳しい。
- 51) [http://encarta.msn.com/dictionary/1861689525/due process.html](http://encarta.msn.com/dictionary/1861689525/due%20process.html) (2005/04/01 アクセス)
- 52) 田中英夫『英米法のことば』有斐閣、1986年、9ページ
- 53) 田中英夫『英米法のことば』、9ページ。自然法概念は、周知のように、「曖昧」であるが、ここでは、人間がつくる実定法に対置される、「超実定法」として理解している。この場合、実定法を超越する理念や価値が客観的に存在するために、自然法は実定法よりも高次のものであり、普遍的に適用できる法として、実定法のあるべき姿を表現して実定法を正当化しまたは批判する理念とされる。また自然法を語るとき、ホッブズ (Thomas Hobbes) のように、個々人が自然権をもつ自然状態を仮定することがある。その場合、自然権は「人間の自然権」、すなわち、政府による実定法の成立に先立って (人間が作った人為的な法を超えて) 存在するとされる、生まれながらの権利、として解される。代表的には、自由権、平等権、所

有権、抵抗権などがそれに相当する。

- 54) 山口房司『多分説国家アメリカの法と社会』ミネルヴァ書房、1999年、18ページ
- 55) 最低賃金を定める法令は、デュー・プロセスによらずに、労働力の売買に関して経営者と労働者が有する「契約の自由」を奪うもの（違憲）である、とのかつての判例が時代の推移とともに「否定」され今日では捨て去られてしまったという歴史的な事例がある。
- 56) 以下の文献を参照。松井茂記『アメリカ憲法入門 第5版』有斐閣、2004年。ファインマン著尾崎哲夫訳『アメリカ市民の法律入門』自由国民社、2004年。石田尚『実体的適法手続』信山社、1988年。
- 57) <http://faculty.ncwc.edu/mstevense/410/410lect06.htm> (2005/04/06 アクセス)
- 58) Ewing,D.W.,*Justice on the Job*,Harvard Business School, 1989, p.4
- 59) Werhane,P.H. and Radin,T.J., *Employment and Employee Rights*, Blackwell, 2004, pp.77-78
- 60) Ewing, *Justice on the Job* ,pp.4-5. ヒアリングは、法廷で実施されるような公式のモノではなく、非公式なものでも良い、と言われている。Bruce,R.C., *Employee's Rights:Your Practical Handbook to Workplace Law* , Sphinx Publishing, 2004, p.138.
- 61) Maitland,I, "Rights in the Workplace:A Nozickian Argument", in Newton, L. and Ford, M.(eds.),*Taking Sides*,Dushkin Publishing Group, 1990, pp.33-37.