

企業による基本的権利の侵害に対抗するインダストリアル連帯憲章

インダストリアルは、約 140 カ国で 5,000 万人以上の製造・エネルギー・鉱業労働者を代表するグローバルな労働組合である。世界中で労働者の権利の擁護・促進に取り組み、その目標を追求する過程で多様な活動を実施している。

結成大会で採択されたインダストリオールのアクション・プランは、以下の任務を与えている：

- サプライチェーン全体で組合権と適正な労働条件の尊重に責任を負う。
- 多国籍企業ネットワーク戦略をさらに発展させ、情報交換、共同イニシアティブ、共通の土台、全国団体交渉の調整、多国籍企業やサプライヤーが労働者の権利を侵害した場合の動員に備える。
- 世界・地域レベルで定期的な社会的対話のメカニズムを確立し、世界レベルの交渉につながる建設的な労使関係を構築できるようにする。
- 多国籍企業と GFA 以外の協定も締結できるようにするために、必要な組織的手続きを確立する。

重点分野の 1 つは多国籍企業であり、インダストリアル・グローバルユニオンは多国籍企業数千社で数百万人の労働者を代表している。多国籍企業は世界貿易の約 70% を占めてもおり、私たちが現在生活し活動しているグローバル経済の定義・形成において、極めて重要な存在であることは間違いない。

その権限と影響を考えれば、特に国際労働機関（ILO）が定義する以下の中核的労働基準との関連で、多国籍企業が進出先で労働者の権利を含む人権を尊重・促進する形で活動することが不可欠である。

- ◇ 労働組合結成・加入権 — ILO 第 87 号条約；
- ◇ 団体交渉権 — ILO 第 98 号条約；
- ◇ 強制労働禁止の約束 — ILO 第 29 号条約および第 105 号条約；
- ◇ 児童労働禁止の約束 — ILO 第 138 号条約および第 182 号条約；
- ◇ 差別禁止の約束 — ILO 第 100 号条約および第 111 号条約。

さらに、国連のビジネスと人権に関する指導原則が採択され、OECD の多国籍企業行動指針が同原則に言及していることから、今では ILO の中核的労働基準と他のすべての基準（ILO の重要な労働安全衛生関連文書（例えば特に、職業上の安全および健康に関する ILO 第 155 号条約、鉱山における安全および健康に関する ILO 第 176 号条約）など）の間にはほとんど差区別がない。インダストリアル・グローバルユニオンは多国籍企業に対し、中核的労働基準だけではなく ILO の文書・基準すべてを含めて、あらゆる人権基準を支持して積極的に行動するよう求める。

この新しい原則とガイドラインに基づき、多国籍企業は、悪影響を回避する責任を負い、価値連鎖・取引関係および自社の勢力圏内でこれを確保するうえで相当な注意を払わなければならない。

いくつかの多国籍企業は、これらの基準を遵守し、自らの約束に信憑性を与えるためにインダストリアル・グローバルユニオンとグローバル枠組み協定（GFA）さえ締結している。だが依然として、そのような行動を取っておらず、強硬に拒否している企業が存在する。そ

れ以上に憂慮すべきは、そのような協定を締結していながら、約束を守っていない企業もまだ存在することである。これらの企業は場合によっては、本国では組合を承認し、労働者を尊重して行動しているが、進出先の他国では労働者に対して反組合的・虐待的な態度で振る舞う。

インダストリアル・グローバルユニオンは、企業が本国では適切に行動していながら、他国で同じ基準を遵守することは拒否できる、という考え方を完全に否定する。さらにインダストリアル・グローバルユニオンは、GFAの当事者である企業が中核的労働基準の遵守を約束しておきながら、そのほうが得策と考えれば、国内法の遵守といった理由を口実にするなどして約束を完全に無視できる、という考え方もいっさい認めない。

この目的を達するためにインダストリアル・グローバルユニオンと加盟組織は、加盟組織から書記局に自国の多国籍企業による人権基準や中核的労働基準の侵害が通知された場合、以下の行動を取ることを約束する。

- ◇ 多国籍企業による人権基準や中核的労働基準の侵害を通知されたら、インダストリアル・グローバルユニオン書記局は多国籍企業の本国の組合（もしあれば）に接触し、問題の解決に取り組む。
- ◇ インダストリアル・グローバルユニオンは、必要に応じて当該多国籍企業の本社経営陣との会談を求め、問題の解決を促す。インダストリアル・グローバルユニオンは、影響を受ける関連組合、多国籍企業の本国の労働者を代表する組合、その他の関連組合に連絡し、関与させる；
- ◇ 多国籍企業が問題の是正に向けて緊急の措置を取ることに同意しない場合、インダストリアル・グローバルユニオンは全加盟組織に通知して一連の行動を調整し、行動の修正を求めて多国籍企業に圧力をかける。これには次のような措置が含まれるだろう：
 - 当該企業に組合員がいる加盟組織と会合を開き、状況を詳しく把握する；
 - 当該多国籍企業の本国と進出先の国々で広報活動を実施し、可能な限り多くの人々に労働者の権利の侵害を知らせる；
 - 影響を受ける労働者・組合を支持する争議行為やデモの可能性を検討する；
 - ILO 機関、OECD、地域人権機関および貿易協定に基づいて設置された裁判所で適切な訴訟を起こす。
 - 状況を正すために詳細な行動戦略を立案する；

加盟組合は常時、組合活動家や労働者代表を十分に関与させ、立案中の行動計画に対して当事者意識を持たせるよう確保する。組合員や労働者代表を活動の中心に据えれば、望ましい成果を達成するうえではるかに効果的である。