



サプライチェーンにおける労働者の力：
ITF経済的使用者戦略

目次

目次	2
はじめに	3
1. サプライチェーンの労働者の力を強化するモデル	5
2. 人権デューデリジエンスを義務付ける法律	6
2.1. 国内法	8
3. 環境デューデリジエンス	10
4. 労働者主体の デューデリジエンス	11
5. 安全報酬(セーフレット)	13
5.1. 安全報酬に関する規制枠組およびキャンペーンの事例	15
5.2. 労使戦略	17
6. 安全衛生	18
7. 都市交通	19
結論:組合はどのようにしてサプライチェーンの力を取り戻すことができるのか	21



はじめに

サプライチェーンの力はどこにあるか。規制緩和、民営化、下請化といったサプライチェーンの実態から見てくることは、ますます力がその頂点に集約されていることだ。

貨物輸送市場では、サプライチェーンの頂点である顧客企業（経済的使用者）が、自社商品の下請輸送の価格を決定づける。規制緩和が進み、労働者が適切に保護されない状況では、下請業者は価格で競争するしかない。輸送料が下がれば、労働者の健康、安全、労働条件、賃金も同じく下がる。

旅客輸送市場では、国、地域、市町村あるいは地方自治体が、下請業者の入札または下請契約の価格を決定づける。自由化された市場では、民間旅客運輸会社による低価格競争が、最終的に、労働報酬、安全、基準に影響を及ぼす。

交通運輸労働者の報酬、条件、安全衛生を改善するため、労働組合はこれまで以上に運輸やその他サービスを下請業者に出すサプライチェーンの最上部、「経済的使用者」をターゲットに運動を展開している。

同時に下請化や価格競争は、組合の連帯と団結力を分断してきたことも事実だ。企業ごとの労働協約に立脚した組合活動では、この問題が対処されてこなかった。経済的使用者をターゲットにした戦略であれば、異なる国、セクター、企業それぞれの組合組織の枠を超えてサプライチェーンに沿った形で労働組合の力を結集できる。

労働組合は、貨物および旅客輸送市場の経済的使用者に対する影響力をいかにして発揮できるか。サプライチェーンにおける労働者の力を再生させる手段は何か。いかにして労働組合はサプライチェーンの横断的団結を再構築できるのか。

義務的な人権・環境デューデリジェンスの適用はあらゆる場所で広がっており、企業にはサプライチェーンにおける人権および労働・環境に関わる権利侵害のチェックと改善の法的責任が問われている。ITFと加盟組織は、道路貨物輸送サプライチェーンにおける経済的使用者戦略の2つのアプローチ—安全で公正な報酬と労働者主体のデューデリジェンス—を策定した。双方の基盤である労働安全衛生は、コロナ禍によって、今まで以上に重大性を帯びた問題となっている。



このようなアプローチには、以下の手法・戦術が共通している。

- 基準設定、キャンペーン、（政府や経済的使用者との）交渉
- 組合主導のモニタリングと執行
- あらゆる業種や形態の労働者の組織化

これらの戦術は、単独ではなく、互いが連動することで威力を発揮する労働者の力と団結を構築するサイクルだ。

インフォーマル労働者（非公式な雇用形態の下にある労働者）¹は、グローバルサプライチェーンの交通運輸労働者の大半を占めている。インフォーマル労働者の組織化は、常に経済的使用者戦略の優先事項でなければならない。これには労働者のエンパワメントを促進する、政治的かつ「ボトムアップ型」の組織化モデルを要する。サプライチェーンにおける組織化は、基準設定、組合によるモニタリングそして執行と連動することで、はじめて組織化が威力を発揮するのだ。

コロナ禍によって、かつてないほどにサプライチェーンの責任、安全で公正な輸送料および人権デューデリジェンスの必要性が差し迫っている。各国政府、経済的使用者そして運輸業者には、今や世界社会経済の存続と回復がかかっている食料、医薬品、燃料、その他の商品を安全に輸送すべく、職業運転手を保護する責任がある。

何十年にも及ぶ下請化、不公正な競争、そして低価格化によって、多くのサプライチェーンの企業資本は激減し、増大する債務を抱えている。そのため、新型コロナウイルスに端を発した経済的な難局を乗り切れずにいる。² 操業を持続するために国の支援を受けた企業は、デューデリジェンスや監査義務がより一層強化されると考えられる。³ その中で事業が存続するために、経済的使用者には労働組合との協働による、環境・社会・経済的にも持続可能なサプライチェーンの構築が求められる。

必要とされていることは、強く、安全で信頼性の高いサプライチェーンだ。搾取、安全でない仕事、人権侵害の上に構築されたサプライチェーンは、脆弱で、信頼性も持続可能性も伴わないのだ。

1. サプライチェーンのインフォーマル労働者とは公式な雇用契約を締結していない労働者のことである。これには従属型請負業者・オーナー・運転手・自営業者・不安定雇用の労働者（非正規雇用労働者）そしてすべての非標準的雇用形態（NSFE）が含まれる。

2. Anner, Mark, 'Abandoned? The impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains' Center for Global Workers' Rights in Association with the Worker Rights Consortium
【切り捨て?衣類のグローバルサプライチェーンの最底辺で働く労働者とビジネスにおける新型コロナウイルスの影響国際労働者の権利センター・労働者の権利コンソーシアムとの共同発表 2020年3月27日】

3. 'Human rights due diligence and Covid-19: A rapid self-assessment for business', Business and Human Rights: Asia Pacific'
【人権デューデリジェンスと新型コロナウイルス: 迅速なビジネス内部評価ビジネスと人権: アジア太平洋地域, 2020年】



1. サプライチェーンの労働者の力を強化するモデル

サプライチェーンにおける組合戦略は、サプライチェーンのトップに立つ経済的使用者と、そこで操業しているロジスティクスおよび業者に対して実質的かつ永続的な圧力を与え続けることができる。

プレッシャーをかける方向は3つ考えられる。第一に、サプライチェーンのトップである経済的使用者との関係性を上手く利用して、サプライチェーンの企業が搾取を根絶し、労働者の福利厚生を改善するよう働きかけることである。「良い」経済的使用者は、そのサプライチェーンのビジネス慣行と労働条件に責任があることを十分に認識している。そこに組合は、サプライチェーンにおける労働者による効果的なモニタリングと執行を提供することができる。経済的使用者の目の届かないサプライチェーンの現場で、労働者は日常的に「手の届く距離」で起きている慣行や状況を目にし、経験することができる。

第二に、その逆の圧力も可能だ。労働組合は、輸送運行者をターゲットにして、その経済的使用者のサプライチェーンを途絶させることができる。悪質な経済的使用者から輸送料の値下げを求められた「良い」輸送会社は、協働相手としての可能性を秘めている。労働組合がそのような味方を持たない場合、そのサプライチェーンの経済的使用者の商品のかなりの割合を扱う、主要な「悪質」輸送運行者をターゲットにし、「悪質な」経済的使用者と「悪質な」輸送事業者双方のビジネスを途絶させることができる。

第三に、組合が、一つの経済的使用者とそのサプライチェーンにプレッシャーをかければ、まず市場やセクター全体に横断的な広がり、最終的には他の市場やセクターにも影響を及ぼすことが考えられる。一つのサプライチェーンであっても、労組の力、デューデリジエンス、適正基準、強い関係性を獲得できれば、競合他社や他のセクターにおいても、それらを行使し、同様の圧力をかけることができる。

2. 人権デューデリジェンスを義務付ける法律

人権デューデリジェンスは、企業またはサプライチェーンにおける負の影響を調べ、改善するプロセスである。組合との団体交渉と協働が、その最も有効な実施方法の一つであるという認識がますます高まっている。

デューデリジェンス原則を、国際法、そして国内法で認定する傾向が高まっており、この流れは、労働組合にとって、人権デューデリジェンス義務化を推し進める機会でもあり、サプライチェーンにおける基準の設計、モニタリング、および施行に労働者が関与する法的根拠をもたらす。この役割を適切に果たすため、労働組合には、負の影響についてモニターおよび報告を行う労働者を組織化する権利とリソースが付与されるべきである。

以下に、政府や使用者に対してサプライチェーンにおける説明責任と労働者の力に関する根拠と要求を、組合が準備する際に有用な法的文書の事例を示す。国際レベルにおける企業の負の影響を規制するイニシアチブによって、将来的に見ればサプライチェーンにおける人権侵害に対して、経済的使用者に法的賠償責任を課すことも考えられる。

人権デューデリジェンスは、企業活動による潜在的および実際の人権への負の影響に対処するための国際枠組みであり、国際的に認知され、その数が増えている。文書の多くは、企業に対して、そのビジネスとサプライチェーンが及ぼす人権への負の影響の「特定、防止、軽減、および説明責任」を求めている。企業が直接的に、負の影響の原因となったり、それを助長していなくても同様である。

そのような枠組みの事例は：

- [国連ビジネスと人権に関する指導原則 \(UNGPs\)](#)
- [OECD多国籍企業行動指針](#)
- [ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言](#)
- [国際金融公社 \(IFC\) の持続可能性枠組み](#)
- [ILO1930年の強制労働条約の2014年の議定書](#)

国連指導原則 (UNGPs) は、交通運輸サプライチェーンにおけるデューデリジェンスの枠組みを提供する。UNGPsは、改定版「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(ILO多国籍企業宣言) に組み込まれている。これらの文書は、企業に対して「自社が寄与していなくとも」そのサプライチェーンにおける人権への負の影響の「予防または緩和」を要求している。⁴

2011年の「OECD多国籍企業行動指針」は、「実際の及び潜在的な悪影響を特定し、防止し、緩和するため[...]リスクに基づいたデューデリジェンス」に加え、労働者および労働組合を含む「関連する[...]利害関係者に関与する」ことを求めている。

そのうち、いくつかの文書は、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスへの労働組合関与の重要性を強調している。例えば、企業が「OECD多国籍企業行動指針」を実施するための手引き、「責任ある企業行動のためのOECDデューデリジェンス・ガイドダンス」によると：

4. 「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言国際労働機関 (ILO) 1977年 (第5版2017年改定)

「**労企業は、デューデリジエンスのプロセスの設計および実施、労働者の権利に関する基準の実施および苦情の提起に労働者の参加を促すため、労働組合と連携したり、直接協定を締結することができる。労働組合との協定はさまざまな形式があり、職場別、企業別、産業別または国際的なレベルで締結することができる。それらには労働協約、グローバル枠組み協定、議定書および覚書が含まれる。**」⁵

ILO MNE宣言の第10項では、デューデリジエンスを実施する際に、「企業は結社の自由と団体交渉及び労使関係と社会的対話が果たす中心的な役割に配慮すべきである」と明記されている。

ILO「1930年の強制労働条約の2014年の議定書」は、批准国に対して、「公私の部門の双方が」現代の奴隷制に関連する「危険を防止し、及びこれに対応するため、十分な注意を払うことを支援すること」を、国際法において拘束するものである。批准国は、サプライチェーンを含む、企業の直接的および間接的事業におけるリスク対処を確実にしなければならない。

欧州連合（EU）は、人権と環境への影響に対し、デューデリジエンスに関わる義務を課す複数のイニシアチブを採択している。「EU木材規則」や「EU紛争鉱物規則」があり、後者は2021年1月より施行される。⁶ またEUは、デューデリジエンスの報告を義務付けた「EU非財務情報開示指令」を採択し、法的拘束力がない非財務情報ガイドラインが補足されている。⁷

2020年の欧州委員会調査報告書では、企業に対して、そのサプライチェーンの人権と環境への負の影響の特定、開示、軽減を奨励する上で、任意措置は効果的ではないことが裏付けられ、⁸ 調査では次のことが明らかになった：

- 人権と環境への影響を考慮したデューデリジエンスを実施している企業は、EU域外を拠点とする企業も含め、回答した企業のたった3分の1であった。
- 企業の3分の1は、デューデリジエンスの実施は、そのビジネスとサプライチェーンの特定の領域のみに限定されていると回答した。
- 大多数の企業は、デューデリジエンスの実施を一次サプライヤーに限定している。
- デューデリジエンス実施の最たるインセンティブはレピュテーションリスク（評判リスク）と、高い基準を求める投資家と消費者である。インセンティブとしての規制や法的要件は、企業の回答では、ほとんど挙げられなかったが、CSO（市民社会組織）からの要望は最も多かった。
- 大多数の企業は、法的注意義務の基準としてデューデリジエンスが義務化されることは、サプライチェーン全体に、交渉の余地がない基準が設定されることを意味し、ビジネス関係上における、法的安定性、「対等な立場での競争」、影響力の強化など、ビジネスに利益をもたらす可能性があると回答。
- 全体的に見受けられるビジネスの優先傾向は、セクターの特異性に配慮を伴う、セクター横断的な一般規制である。
- すべての企業が一連の規制の統制を受け、また尊重するならば、EU域内の競争に大きな歪みは生じないばかりか、その競争力は「対等な立場での競争」によってむしろ強化されるであろう。

さらに、企業人権ベンチマーク（CHRB）が発表した2019年版のベンチマーク⁹では、世界中でモニターされている評価対象の全企業のうち49%が、UNGPs（国連ビジネスと人権に関する指導原則）に沿った人権デューデリジエンスの手順を満たしていないことが分かった。

5. 「責任ある企業行動のためのOECDデューデリジエンスガイダンス」OECD多国籍企業行動指針のデューデリジエンス勧告の実施、OECD 2018年

6. 2010年10月20日付欧州議会欧州理事会規則（EU）No. 995/2010【EU木材規則】は、木材製品を市場に出荷する事業者の義務を定めている。2017年5月17日付欧州議会欧州理事会規則（EU）2017：821【EU紛争鉱物規則】は、紛争の影響を受けた高リスク地域に由来するスタタルタングステンそれらの鉱石および金のEU輸入業者に対するサプライチェーンにおけるデューデリジエンス義務を定めている。

7. 2014年10月22日付欧州議会理事会指令2014/95/EU【EU非財務情報開示指令】

8. 「サプライチェーンにおけるデューデリジエンス要件に関する調査報告書」欧州委員会 2020年1月。

9. <https://www.corporatebenchmark.org/>

2.1. 国内法

ほとんどの企業は、このような法的拘束力のない国際条約などのソフトローを認識していないか、または適切に遵守していない。しかし、国（および超国家）レベルの人権デューデリジエンス、サプライチェーンの透明性、および企業責任に関する法の設置に向けた動きが活発化し、状況は変わりつつある。

ITFは、人権デューデリジエンスを義務付ける効果的な国内法には、以下の要素が必要だと考える：

- 規模、資本構造に関係なく、すべての公開・非公開会社および非政府組織を対象
- 会社組織およびビジネス関係全般にわたる義務を履行
- 国際的に認知されている人権、労働および環境に関する権利を適用
- 結社の自由と団体交渉を含む、事業レベルの苦情処理の仕組み
- 独立性を有する労働組合が、モニタリングおよび是正を可能にするさまざまなプロセスに大きく関与する
- 実際のまたは潜在的な負の影響の原因となり、助長した、あらゆる当事者の責任
- 実際のまたは潜在的な負の影響の原因となりえ、助長しえたかもしれない場合に、その当事者に求められる立証責任
- デューデリジエンスの策定から実施にいたる労働組合の関与

フランスの「企業注意責任法」は、大企業に対して、人権および基本的自由の侵害を特定し、軽減するデューデリジエンス方策の策定を義務化した。¹⁰ これは、民事責任制度（民事ライアビリティ制度）においては、人権デューデリジエンスを実施する上での一般的な要件を義務化した唯一の法律である。

透明性確保を義務付ける主要な法律には、米国の「カリフォルニア州サプライチェーン透明法」（2010年）、英国の「現代奴隷法」（2015年）がある。どちらも、企業に対し、事業およびサプライチェーンにおける現代の奴隷制に対処する企業の取り組みを開示することを義務付けている。

オランダの「児童労働デューデリジエンス法」（2019年）は、企業に対して、商品またはサービスが児童労働によって生み出されたかどうかの特定に加えて、国際ガイドラインに沿ったリスク軽減および是正の措置を義務付けている。¹¹ 米国の「貿易円滑化・貿易執行法」は、輸入企業がサプライチェーン・デューデリジエンスを実施し、輸入製品が強制労働または年季契約労働によって製造されていない証明義務を課している。¹²

同様の法案が、オーストリア、ベルギー、デンマーク、ドイツ、フィンランド、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、ノルウェー、スウェーデン、スイスのほか、多くの国で策定、議論あるいは施行の過程にある。¹³

2019年3月、欧州議会「責任ある企業行動（RBC）ワーキンググループ」によって、「ビジネスと人権に関する影の（シャドウ）アクションプラン」が起草された。同アクションプランには、EU域内で事業活動を行うEU企業のデューデリジエンス実施義務のコミットメントや「人権擁護者」の保護が含まれている。¹⁴

2020年に公表された欧州委員会の報告では、EU全体にデューデリジエンスを義務化する法案の必要性が強調されている。¹⁵ 2021年、欧州委員会は、ステークホルダーとの協議を条件として、欧州連合（EU）に拠点を置く、またはEU域内で事業をおこなう企業に義務的なデューデリジエンスを導入する。

欧州議会は、フランスの「企業注意責任法」に定められた人権と環境被害に関する注意義務の基準としての「合理的な警戒措置」を「汎欧州枠組み」の基盤とすべきだと述べている。

企業と人権に関する、法的拘束力のある国際条約の最新草案は、2020年10月に国連人権理事会の専任ワーキンググループに提出される予定で、各国政府に対する、国レベルにおける人権デューデリジエンスの法制化という明確な義務を含む。

人権デューデリジエンスの実施を義務付ける法律により、サプライチェーンにおいて労働者を代表する労働組合がなく、十分なデューデリジエンスが実施できない場合、新たな法的およびレピュテーションリスク（評判リスク）が生じることになる。不作為による潜在的なコストがコンプライアンスのコストを上回る状況が多くの国で起きている。多国籍顧客企業およびその輸送サプライヤーは、法規制をめぐる環境変化に対応するため、企業、サプライチェーン、および労使関係モデルをアップデートする必要がある。

10. Loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre; [通称 "Loi de devoir de vigilance"].

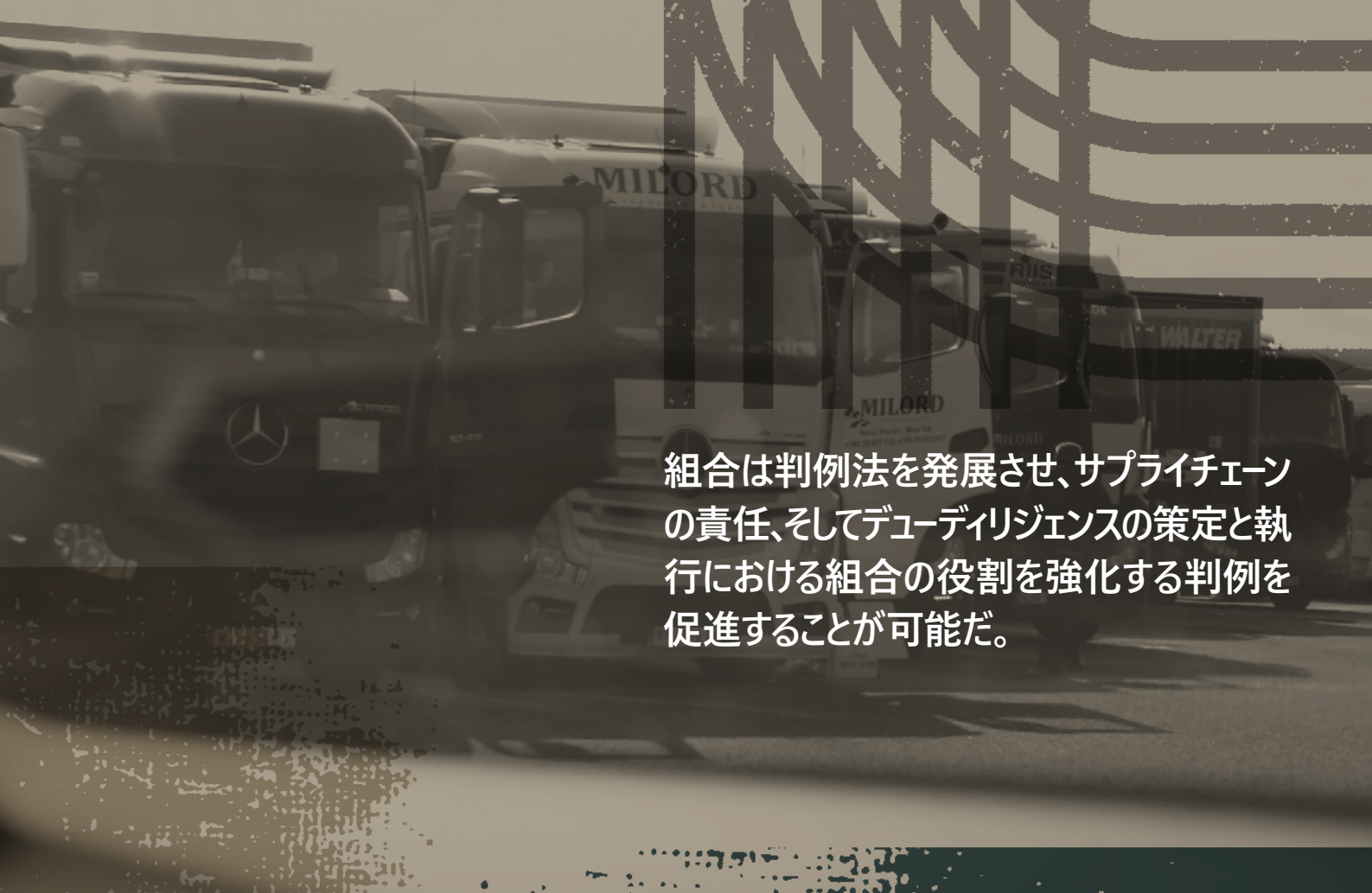
11. 「児童労働デューデリジエンス法 ("Wet Zorgplicht Kinderarbeid")」2017年オランダ下院議会 (Tweede Kamer der Staten-Generaal)

12. 「貿易円滑化貿易執行法 (TFTEA)」2016 (H.R. 644)

13. 'National & regional movements for mandatory human rights and environmental due diligence in Europe [欧州レベルの人権デューデリジエンス義務化を目指す欧州各国地域の動き]', Business & Human Rights Resource Centre (ビジネス人権リソースセンター) 2019年5月22日

14. <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/30/european-commission-promises-mandatory-due-diligence-legislation-in-2021/>

15. 'Study on due diligence requirements through the supply chain [サプライチェーンにおけるデューデリジエンス要件に関する考察]', 欧州委員会 2020年1月



組合は判例法を発展させ、サプライチェーンの責任、そしてデューデリジエンスの策定と執行における組合の役割を強化する判例を促進することが可能だ。

コロナ禍で不安定さが増したサプライチェーンにおいて、経済的使用者は、このような新しい法的要求に応えるために、「助けてくれる」労働組合であれば、協働してもよい、と考えるかもしれない。そうすれば、労働組合が積極的に規制機関の役割を担い、サプライチェーン全体における力を強化するといったいくつかの機会が生まれる。ただし、こういった労働組合が関与するイニシアチブに加わる企業であっても、サプライチェーンにおける人権への悪影響に関する責任があることには変わりがない。

人権デューデリジエンスの実施を義務付ける法規制がある国においては、労働組合が、それらを実行・モニター・執行する機会がある。ただし、このような役割を効果的に果たすためには、現場で要求される専門知識や能力が欠かせない。そのためには、効果的な政治教育とキャンペーンによる、フォーマルおよびインフォーマル労働者も含めた労働者の組織化と雇用形態を横断した連帯を築く、革新的な方法が必要である。

また、多くの国や国際機関による判例法が増えており、労働組合は活用・構築すべきである。¹⁶ 組合は判例法を発展させ、サプライチェーンの責任、そしてデューデリジエンスの策定と執行における組合の役割を強化する判例を促進することが可能だ。

そのような法がまだ整備されていない場合、労働組合は、義務的な人権デューデリジエンスの法制化に向けた、政府へのロビー活動において、主導的な役割を果たすべきである。実現させるためには、政治・法律・労働領域が連携した法制化キャンペーンが欠かせない。

16. <http://www.bhrinlaw.org/key-developments>

3. 環境デューデリジェンス

国連気候変動枠組条約 (UNFCCC) の署名国には、国内の温室効果ガス (GHG) 削減義務が課せられた。¹⁷

UNGPsは、直接的には環境問題に対処するものではないが、国際人権法は、環境問題に含まれる、生存権、健康、労働安全衛生、水と食料、先住民の権利等に関わってくる。¹⁸

欧州人権条約 (ECHR) の第2条と第8条は、署名国に対して、環境リスクを含む自国民への深刻なリスク予防策を講じる義務を課している。¹⁹

労働組合は、このような国際条約に定められた義務を根拠に、各国政府に対して、国内サプライチェーンの環境問題をモニタリングおよび改善するよう、圧力をかけることができる。

「OECD多国籍企業行動指針」の第6章は、「環境、公衆の健康及び安全を保護する」ことを署名国に委ねている。行動指針には、1992年の国連環境開発会議の宣言（「リオ宣言」）の第17原則が反映されており、「汚染者負担」原則をうたった第17原則は、企業または消費者による外部的な環境コスト負担を義務付けている。行動指針はまた、オース条約²⁰ およびISO 14001の準拠を署名国に委ねている。²¹

2017年、グリーンピースはING銀行に関して、オランダのOECD国内連絡窓口 (NCP) にOECDガイドラインの苦情申し立てを行った。²² オランダのNCPIは、気候変動に関するパリ協定に従った、金融サービスに関わる具体的な気候変動目標を設定するよう銀行に求めた。

環境デューデリジェンスは、2015年の「グローバル規模での気候変動に対する義務に関するオスロ原則」に明示されている。²³ そこでは、環境に関わる財政支援が、外国政府による場合、実際に意図された目的のために使用されたかどうかの情報開示を各国に委ねている。

オスロ原則での問題意識が、国家の義務であるのに対し、2018年の「企業の気候変動に対する義務に関する原則 (2018 Principles on Climate Obligations of Enterprises)」では、民間セクターとそのサプライチェーンによる事業活動を問題意識として据えている。第3原則は、企業は「合理的かつ実行可能な範囲で、その商品・サービスを供給するサプライヤーを選択する際、サプライヤーのGHG排出量を確認し、考慮する義務がある」と明示している。²⁴

国内法における環境デューデリジェンスの事例では、フランスの「企業注意責任法」がある。この法律には、環境に負の外部性をもたらす企業活動に対し、民事責任が法定化されている。

労働者 (主体の) のデューデリジェンスは、環境問題にも適用可能である。経済的使用者の多くは、自社の環境実績を声高に擁護していても、二酸化炭素排出量が多く、低効率・低コストな下請サプライチェーンモデルを用いている。輸送市場は、真の社会・環境コストを反映していないため、低価格が常態化している。組合は、人間と環境、両方のデューデリジェンスのために戦い、その策定、モニタリング、執行において主導的役割を果たさねばならない。

17. オランダv. NPO法人ウルゲンダ (Stichting Urgenda) 裁判 2019年12月20日オランダ最高裁判決

18. 2016年レガリ (Leghari) v. パキスタン裁判 2019年ウルゲンダ (Urgenda) v. オランダ裁判 2020年イオアネティイオタ (Ioane Teitiota) v. ニュージーランド裁判

19. オランダ対NPO法人ウルゲンダ (Stichting Urgenda) 裁判 2019年12月20日オランダ最高裁判決

20. 1998年6月デンマークのオース市で採択された国連欧州経済委員会 (UNECE)「環境に関する情報へのアクセス意思決定における市民参画、司法へのアクセス条約」

21. 国際標準化機構 (ISO) 14001は環境マネジメントシステムを設計実施するための国際規格である。

22. オランダNGO v. ING銀行裁判 2017年5月8日ハーグOECD国内連絡窓口 (NCP) https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_476

23. <https://globaljustice.yale.edu/sites/default/files/files/OsloPrinciples.pdf>

24. <https://climateprinciplesforenterprises.org/>

4. 労働者主体の デューデリジェンス

サプライチェーンにおける基準のモニタリングと執行を最も効果的に
行えるのは、各国政府である。しかし、政府機関は、トランスナショナル
な運輸業界全体において、的確に基準を執行するリソースやノウハウ
を持たない。第三者監査であっても、(業界内) 既得権益がある
ために、搾取を見て見ぬふりをし、労働者からも信頼されていない。

そうすると、労働者に支えられている経済的使用者に比べて、労働
者とその労働者を代表する組合の方が、サプライチェーンの内実
をよく知っている場合がほとんどである。この労働者の力を効果的
に活用できれば、使用者から労働者とその組合へ、労使間の力を
シフトできる。

ヨーロッパのトラック産業は「追い剥ぎ」産業になり下がった。規制緩
和と重層下請網により、トラック輸送価格、および運転手の賃金と
基準は、人権の最低基準を下回っている。破綻しかかったこの業界
もはや市場の力で修正することはできない。

ヨーロッパでは、組合の研究者や組合活動家による複数のチームが
トラック輸送サプライチェーンを辿って、駐車場、ロジスティクスセンター、
港、待避所で立ち往生している運転手たちに話を聞いて回り、直接
さまざまな関係者から体験談や情報、証拠を収集している。FNV-
VNB (オランダの労働組合財団) とITFは、これらの証拠を照合・分
析し、「悪質」使用者をターゲットにする、あるいは「良い」使用者と交
渉する際に使う材料として準備している。

2018年、FNV-VNB、ITF、および国際食品関連産業労働組合
連合会 (IUF) は、道路輸送サプライチェーンの新しい労働者 (主
体の) デューデリジェンスモデル構築を目指して、食品飲料セクター
の複数の経済的使用者と協働を開始した。このモデルは、人権デ
ューデリジェンスを用いて、サプライチェーンにおける企業のアカウンタ
ビリティーを強化することを目標にしている。

このモデルでは、業界全体で経済的使用者に適応される基準が
定められており、価格が人権および労働者の権利の最低水準を下
回らない状況を確認する。これにより、下請業者は安全かつ持続可
能な価格においてサービスの品質を競うことができる。

「道路輸送デューデリジェンス」(RTDD) モデルは、下に示す、3つの
相互依存的なプロセスに基づいている。このモデルでは、3つのプロセ
スすべてが運用されて初めて機能する：

1. 最低基準

業界の経済的使用者と合意された基準が、入札方針に適切に反
映されている。ここには、運賃、労働・休憩時間、労働安全衛生、労
働者の権利に関する基準と手続が含まれる。

2. モニタリングと報告

FNV-VNB調査モデルは、RTDDモデルに参加している経済的使用
者のトランスナショナル サプライチェーン全体に拡大適用できる。
さらに、このモデルが業界全体に浸透することを確実にするため、調
査によって競合他社の情報と証拠を明らかにする。

3. 是正措置

是正措置 (問題解決) は、悪質な会社の改善を目的としている。
修正が失敗、あるいは遵守拒否の場合、サプライチェーンから締め
出すことはあくまでも最終手段として捉える。(下請・委託等) 契
約を獲得する上で、サービスの質、安全性、および労働者の公正な
待遇に関する基準を譲らないことを改善目標とすべきだ。「中抜き
排除」(多層下請網の層の削減) や直接調達に切り込むことも考
えられよう。模範的なビジネス慣行には報い、そうでない場合は、明
確な是正措置を用いて罰するという方法は、サプライチェーン (およ
び業界) の慣習を変えると同時に、サプライチェーンを持続可能にす
る最善の手段である。

ITF、IUF、およびFNV-VNBは、競合他社の間でもモデルの採用を奨
励するために、食品・飲料業界から参加または賛同し得る使用者を
一定数確保し、基準に合意する必要がある。人権デューデリジェンス
の実施を義務付ける法制化が広まるにつれて、経済的使用者にと
ってのインセンティブは、労働者 (主体の) デューデリジェンスの「先
駆者」になれるということだ。このモデルへの取り組みが早いほど、今後整
備されるであろう規制の先手を打つ形でサプライチェーンの再構築が
可能となり、参加企業のブランド性を傷つけかねない問題に積極的
に対処している姿を印象付けることができる。



経済的使用者が異なるサプライチェーンであっても、多くの場合は下請業者が重複しているため、ある一企業のサプライチェーンを調査すれば、必然的に、労働者（主体の）デューデリジエンス実施を拒んでいる競合他社の証拠も収集される。それらは、業界全体にこのモデルを広めるための影響力として用いることができ、勢いにもなる。

このモデルが食品・飲料業界で確立されれば、RTDDを他の業界や他の地域市場、あるいは両方において適用することが可能になる。

労働者（主体の）デューデリジエンスを確立し、実施する上で、組合はどのように成長し、また発展できるか。

労働者を組織化することで、サプライチェーンで発揮できる力が生まれる：

1. 争議行為を行い、使用者を交渉のテーブルにつかせる力
2. サプライチェーンの経済的使用者以上に、サプライチェーンについて実情を把握するための十分な情報と証拠

道路輸送そして現代的サプライチェーンの「主要な」労働者の内訳は、非公式な雇用形態が増える一方である。グローバル経済先進国の組合は、インフォーマル労働者の組織率を上げるため、グローバル経済後進国の組織化モデルに学ぶ必要がある。

FNV-VNBは、東ヨーロッパの運転手を組合活動家として採用している。彼らには、デューデリジエンスに対する実質的な信頼と理解があるからだ。ドライバーの有機的なネットワークは、サプライチェーンごとに広がりを見せている。彼らはWhatsAppやソーシャルメディアで定期的に連絡を取り合っているため、欠陥のあるトラックや賃金の拒否、または人身売買に関する警告、証拠は、瞬間にネットワーク中に広まる。

労働者の入れ替わりが激しく、不安定な労働現場に関する情報網、そして強い組合組織を構築するために、政治教育、コミュニティでの組織化、また、その他の革新的な組織化の手法を活用する必要がある。

さらに、国際的な労働者のキャンペーンと組織化は、サプライチェーンおよび労働市場のグローバルな特質が反映されなければならない。非定住者や移民労働者が「ホーム（生活の拠点）」とする場所の組合は、彼らに対してトレーニングや教育を提供することが不可欠だ。

収集された証拠を分析し、それを経済的使用者との交渉で効果的に用いるためにも、国際的な協力が重要である。国際産別組織（GUF）による国際的な研究は、ローカル・ユニオンが実践することで、相乗効果が生まれ、労働組合活動の力となる。

5. 安全報酬(セーフレート)

「安全報酬」とはなにか。輸送市場の規制緩和、下請化によって、多くの場合、輸送業務の報酬、手順、労働安全衛生は、経済的使用者が支払う輸送料(運賃)によって決まってしまう。道路輸送業では、不公正な競争によって、輸送料が下落し、仕事の危険度をあげている。

毎年、世界全体で約135万人が道路上の事故によって命を失っている。他の原因と比べて、この極端に多い死亡者数は、商品輸送に関連している。韓国的高速道路における交通事故死者の半数以上は、トラックとの衝突に関連しているにも関わらず、高速道路の交通量を占めるトラックの割合は4分の1である。オーストラリアでは、トラック運転手の労災死亡者数は、職業別死亡率平均の15倍に上る。また、輸送料が上がると事故が減少するとの相関関係を示す研究もある。

「安全報酬」は、労働、労働対価、安全衛生が、人権が最低限保障される基準を下回ることを防止する、輸送業務の最低報酬(運賃)を設定している。

1990年代後半、オーストラリア運輸労組による、道路輸送業界の規制緩和に対するキャンペーンの一環として、初めて安全報酬という、法的かつ、労働組合活動の概念が用いられた。以来、グローバルに使われる概念にまで発展し、現在は、次の2つの文脈で使われる。

- 道路輸送サプライチェーンにおける当事者(特に経済的使用者)に適用される、法的義務の枠組み。そして、
- 「安全報酬」の実施・執行キャンペーンを通じ、労働者と組合の力を構築するための労働組合活動戦略。

法的・規制枠組みとしての「安全報酬」は、法令、規制、政策、および/または使用者との協約の形をとることができる。安全報酬はさまざまな国や規制制度に導入されているが、「完全な」安全報酬システムは、まだ世界のどこにおいても達成されていない。

「安全報酬」の主要部分は以下の2点：

- **安全な報酬(運賃モデル)** — 運転手が安全でない業務慣行をせざるを得ない状況を作らないために必要な運賃の最低基準を設定するモデル。
- **「責任の連鎖」とステークホルダーの関与に基づく規制制度** — 運賃を設定、実施、モニタリング、執行するシステムで、そのプロセスには労働組合が組み込まれ、経済的使用者とすべての道路輸送当事者は説明責任が伴う形で関与する。

[2019年に採択されたILOの「運輸部門における道路の安全性とダイセント・ワークの促進に関する指針」](#)は、「安全報酬」の様々な側面を含む、法的ガイドラインで、国際枠組みの最近の事例である。安全報酬制度を導入するために、労働組合が、政府、経済的使用者、そのほかのステークホルダーに対して行うロビー活動で、このガイドラインは有用である。

安全な報酬（運賃モデル）

原則	2019年ILO指針の該当部分：
法的拘束力のある、最低安全報酬（運賃）の設定	「業界の魅力と持続可能性を高めるという目標を考慮に入れた」、商用道路車両（CMV）の賃労働型あるいは非賃労働型に「持続可能な運賃」を指示する（第73項）。賃金は、全国最低賃金かそれ以上である（第76項（iii）、第79項）。最低賃金は、1970年の「最低賃金決定条約（第131号）」（第78項）に従って、「労働者及びその家族の必要」性を考慮しなければならない。
運転手に対しては、荷物の積み下ろし、待ち時間など輸送以外の附帯業務を含めた、全ての労働時間の、適正報酬が支払わなければならない。運賃は、走行距離や積載量ではなく、時間単位で計算されることが望まれる。	職業運転手である、賃労働型あるいは非賃労働型の安全報酬として、輸送とそれ以外の附帯業務についても支払い義務があり、そこには以下が含まれる：「CMVの準備と維持に必要とされる時間、CMVによる輸送が意図されている荷物に関して費やされた時間、道路輸送業務の過程で、輸送以外の附帯業務に費やされた時間」（第76項（v）、第80項（c）、第81項）。
全ての商用道路輸送車両には、運転する車両の種類、運ぶ貨物の種類（または乗客）、雇用関係の有無に関わらず、本制度が適用される。したがって、安全報酬制度には、異なる状況下で働く運転手に適用される単価表も、場合によっては組み込まれるものとする。	指針は、すべての道路貨物および長距離旅客輸送職業運転手（第19項）に適用され、賃労働型および非賃労働型の運賃規定を提示する。（後者は、請負業者または、道路輸送チェーンの事業者に輸送業務を提供する労務供給契約を結んだ職業運転手として定義され、自営型、独立型、オーナードライバー、従属請負型、および非公式な雇用形態にある、職業運転手が含まれる。）」（第17項）。
オーナー運転者（自営業または従属型契約労働者）の運賃は、輸送業務を提供する過程で生じるすべての固定・変動費に関わる費用の全面回収が確実となるよう計算されなければならない。	指針は、「(i) 固定費用の回収 (ii) 変動費用にかかる労働対価の回収[...] (iv) 初期費用の還元 [...]」を促進する規定を設けることで、非賃労働型にとって、予測可能な費用回収を推進するメカニズムの確立」を求めている（第76項）。

規制制度

要素	2019年ILO指針の該当部分：
輸送料／運賃、サプライチェーンに内在する圧力、安全性は、連結していることを公式に認識	「ディーセントワークとは程遠い職業運転手の状況と道路交通安全に計り知れない影響を及ぼす様々な要因によって他の道路利用者の安全は脅かされ、社会政策上見過ごせない状況になっている。」（第19項） 「道路輸送業界、複数のサプライチェーンとその請負網（チェーン）は、しばしば利益追及の圧力となって、交通運輸労働者が基本的権利と原則を行使することを阻んでしまう。」（第27項）。 「サプライチェーンの様々な事業者による圧力は、交通運輸労働者がより危険で、安全ではない労働慣行に流れてしまう根本原因でもある」（第29項）。
最低安全報酬に基づく賃金モデル	前述の「安全報酬」モデル、指針の第73項から第82項に含まれている。
労働組合の関与	政府は「社会的パートナーや道路輸送チェーンの事業者と協議し」、「持続可能な運賃」メカニズムを確立すること。（第76項）
経済的使用者および輸送サプライチェーンの全事業者を対象とした法的拘束力のある義務（責任連鎖）	「政府、社会的パートナー、および道路輸送チェーンの事業者は、法と慣行によって、職業運転手の適正報酬と持続可能な運賃を促進する必要がある。」（第77項）
モニタリングおよび執行メカニズム	運賃を監視し、違反行為に対処するために、「責任の連鎖の原則」にのっとった調査を実施する権限を持つ、適切な監督制度を設置すべきである。（第82項）。

5.1. 安全報酬に関する規制枠組およびキャンペーンの事例

は以下の通り。

パブリックメッセージ（社会に向けた啓発・広報活動）と併せ、争議行為では、あらゆる道路利用者の安全を脅かし、危険を助長する「悪質な」企業を公の場で世間にさらし、企業活動を寸断させ、逆に、TWUに協力する「良い」企業については、公に宣伝する。

また、争議行為を、労働者アンケートやトラック事故の被害者家族の記者会見とも連携させ、事故の影響を被った家族が語る説得力をもつ体験を、国際学術研究を用いて立証する。政府へのロビー活動を担う、安全報酬に賛同的な労働党議員もターゲットに、調査研究、関係者の経験談、パブリックメッセージを発信する。

TWUは、主要な小売企業（経済的使用者）とその企業の輸送業務における組合のモニタリングと執行が保証されることが含まれた協約を締結した。

2012年、TWUのロビー活動が実を結び、「道路安全報酬法」が可決された。この法によって、国レベルの最低運賃やその他の労働条件を決定する独立した裁判所が設置された。また、経済的使用者には、これらを遵守するための方策義務が課せられた。本法は、2016年に保守政権によって撤廃されたが、同様の法制度は、ニューサウスウェールズ州全域を含む、地方自治体レベルで存在する。TWUは、無効となった法規制を回復するキャンペーンを継続して行っている。

ごく最近では、TWUの目的と戦略である「ビジョン2035」が合意された。計画目標は以下の通り：

- 安全報酬関連法を拡充し、道路輸送業界の再編を行う
- 労働基準および組織化の権利に関して、すべての主要な経済的使用者と協約を交わす
- すべての市場において、70%の組合組織率を達成する

この戦略は、経済的使用者に対する要求において、通常行われる産業別ストライキによる支援も考慮に入れた団交サイクルを通じ、特定の使用者と調整を行う戦略である。

オランダ

国内・国際道路輸送業界の使用者、その顧客企業、およびその元請け業者に、賃金の支払いについて共同責任を課している。賃金は、組合と使用者での産業部門別協約で定められる。賃金が適切に支払われない場合、責任はサプライチェーンの該当する階層の上下双方向の階層にまで及ぶ。この民事責任は、最終的にはサプライチェーンの頂点まで及ぶ。ただし、オランダ国外で車両への商品の積み下ろしが行われた場合は、当事者以外には責任は及ばない。

オランダのナショナルセンター-FNV（労働組合連盟）の道路輸送基準執行チームであるStichting VNB（労働組合財団）には、道路運送業者との産業別協約を、監視・執行するための資金と責任が与えられている。

韓国

2018年、韓国公務運輸労組（KPTU）の貨物トラック連帯部門（KPTU-TruckSol）は、ストライキと立法活動を柱とした15年にも及ぶキャンペーンの末、安全報酬法案可決を勝ち取った。

韓国の安全報酬制度では、経済的使用者、運送業者、トラック運転手（組織労働者）および公益団体代表者（政府任命）で構成される安全報酬委員会が毎年会合を開き、輸出入コンテナ貨物およびパラセメントセクターにおける、道路安全貨物運賃（安全報酬）の取り決めを行う。韓国の道路貨物輸送業界は、ほぼ完全にオーナー運転者（従属型）で構成され、この法律によって、最低賃金の適用を受ける従業員運転手は除外されるが、「責任の連鎖」原則が適用されることになった。

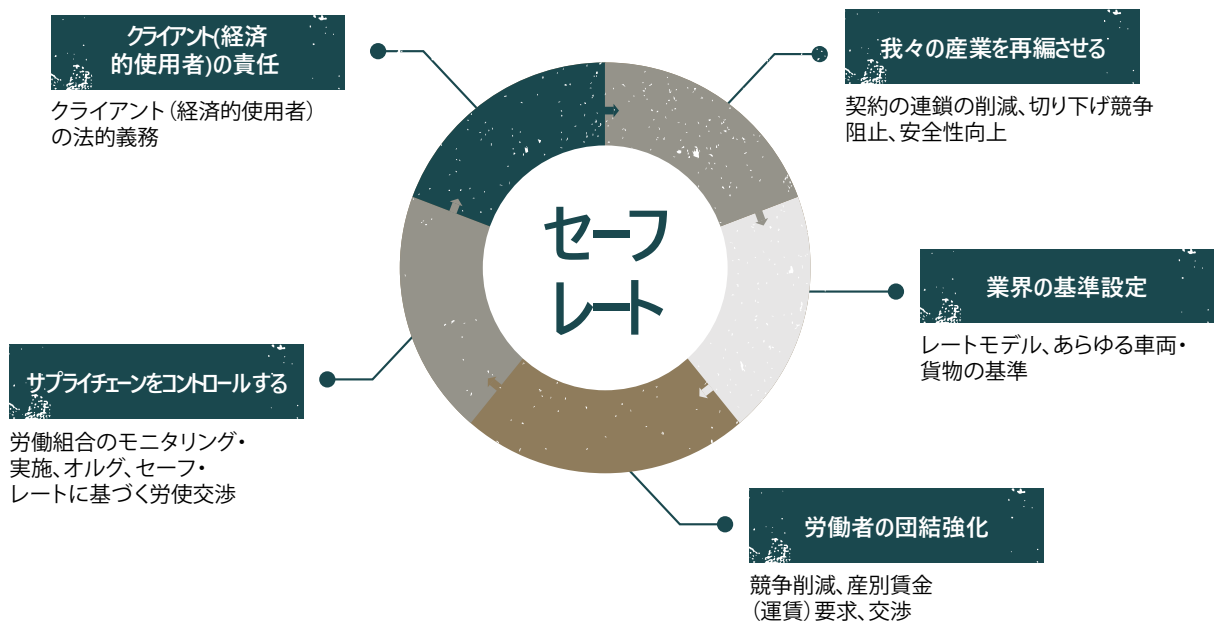
韓国の安全報酬制度には、上述の表にまとめた要素の大半が含まれており、安全と運賃の関係性が明確に認識されている。安全報酬委員会には、運転者のコスト回収と輸送以外の附帯業務の賃金を計算する、運賃モデルがある。経済的使用者は運送業者に最低運賃を支払い、運送業者はトラック運転手に最低請負運賃を支払う。苦情処理制度では、違反の通告、および違反が認められた場合には罰金と刑が処せられる。

その上でKPTU-TruckSolは、韓国安全報酬制度に以下の弱点があることを明らかにした。

- **適用範囲** — ひと握りの車両と貨物の種類に限定される
- **ミッシングリンク（責任連鎖の欠落）** — サプライチェーンにおいて、規制の対象とされるのは、当該請負業者に直結している2つの業者（おそらくは契約元と契約先のことを指している）であるため、責任の所在があいまいになりやすく、かつ利益相反を生み出す。
- **モニタリングおよび執行は、労働組合の関与が保証されない** 限り実行性に乏しく、苦情処理制度は未だ機能していない。

- **一時的** — 3年間という期間を限定したサンセット条項があり、新たな法律が可決されない限り、安全報酬制度は2022年末に廃止される。

TruckSolは、安全報酬の執行を求め、経済的使用者およびトラック運送会社に対し、組合との交渉に応じるよう抗議行動およびストライキを主導してきた。このような行動が結実し、経済的使用者やトラック運送会社との協約に至ったケースも複数あり、2019年末以降4,000人を超える組合員が新たに組織化された。



米国

安全報酬モデルは、州レベルと連邦レベルの両方で策定されている。カリフォルニア州には、港湾トラック運送業を対象とした先進のモデルがある。

カリフォルニア州の安全報酬モデルは、2つの法律を通じて導入された。最初の法律（通称「AB5」）は、従業員の定義を拡張することで、「独立」請負人やその他の非標準的雇用形態（NSFE）を

適用範囲に含めた。²⁵ 報酬のために労働またはサービスを提供する者は、従業員として扱う必要があり、最低賃金および労働条件に関する基準に準じる。

もう一方の法律では、経済的使用者と下請化されている港湾トラック運送業務の間に責任の連鎖を確立した。法律は、経済的使用者に対し、すべての未払い賃金、建て替え支出、損害賠償費および罰金について、請負港湾トラック運送会社との共同責任を課している。

25. カリフォルニア州労働法(2750.3条)または通称AB5号」

5.2. 労使戦略

組合は、キャンペーンを用い、安全報酬の獲得・執行、組合組織率の向上、サプライチェーンに対する組合の影響力拡大、そして最終的には、より安全で公正かつ組織化がしやすくなるような道路輸送業の再編を目指す。

労働組合による戦略としての安全報酬には、以下に示した4つの主要要素がある

労働組合戦略の要素	方法
<p>1. 立法面 — 新しい、より良い、法的拘束力のある安全報酬関連法・規制を求めるキャンペーン</p> <p>2. 政治面 — サプライチェーンの様々な圧力・低運賃・道路交通安全の関係を結びつける社会・政治的教育を組織的に行う</p>	<p>安全報酬の法的後ろ盾を獲得するため、サプライチェーンの様々な圧力・運賃／報酬・安全性は、つながっていることを前提理解とする政治的環境を構築する。</p> <p>研究と政策立案、安全報酬の法制化に成功した国際事例を、規制制度の策定および道路輸送業界のステークホルダーへのロビー活動に活用する。</p> <p>特定の政治家、委員会、裁判機関、その他、活用できる機関をターゲットにする。安全性・賃金・輸送料の切り離せない関係について、一貫性を伴った明確かつシンプルなメッセージとして発信し、機会があるごとに何度でも繰り返す。</p>
<p>3. 労使面 — 経済的使用者をターゲットにした行動と交渉</p>	<p>「良い」経済的使用者、「悪質な」経済的使用者、輸送サプライヤーに対する「アメとムチ」アプローチ。参加または賛同し得る使用者をある程度確保し、反対すれば、財政的にも政治的にも事業継続が難しくなる状況を作る。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「アメ」 — 「良い」経済的使用者が先駆者となりたくなるようなインセンティブ：世論対策、争議行為による企業活動の途絶回避、持続可能で安全性・信頼性の高いサプライチェーン確保。責任ある長期投資家の満足にもつながる。 「ムチ」 — 反対あるいは消極的な経済的使用者と輸送サプライヤーをターゲットとして、安全報酬の法制化に反対することイコールそのビジネスと投資家にとって操業が維持できない状況を作る。
<p>4. 組織化 — 主要サプライチェーンの労働者を組織化</p>	<p>安全報酬の要求は、特定の企業、セクター、または国を超えた、労働者の組織化・連帯の基盤にある。組合は、サプライチェーン全体において、雇用形態がフォーマルであるかインフォーマルであるか、従業員か（従属型）自営業者であるかに関わらず、非標準的雇用形態（NSFE）の労働者すべてを組織化せねばならない。これは、基準設定に向けた争議行為と交渉を主導する上で、労働組合が十分な影響力を獲得するための、また労働賃金、条件、安全衛生において「底辺への競争」を加速する労働者間の競争に終止符を打つための、最も効果的な手段となりえる。</p>

6. 安全衛生

新型コロナウイルスが収束しない中、安全で持続可能な職場への復帰とグローバル貿易の再開を可能にする上で、労働組合の存在は必要不可欠である。

- サプライチェーンは、ウイルス感染の**主要な潜在的媒介**の役割を果たす。
- サプライチェーンの強さは、そのリンクの最も弱いところどまりである。**不安定（非正規）労働者、あるいはインフォーマル労働者は、他の雇用形態の労働者と比べ、安全衛生面から見ると、必要な保護措置、医療、安全衛生設備へのアクセスが極端に欠如しており、サプライチェーンにおける感染リスクを高めている。**
- **下請化**により、個人用防護具（PPE）、安全衛生上必要な保護措置や設備を提供するはずの経済的使用者および輸送会社の責任が、あいまいにされている。

コロナ禍の今現在、そして収束した後の衛生に対する権利に関して見れば、労働組合には、サプライチェーン全体の組織化、キャンペーン、団体交渉を通じて果たすべき重要な役割がある。ITF衛生憲章（ITF Sanitation Charter）は、**投資家**に次のことを要求している。

「[...]交通運輸インフラプロジェクトの影響を受ける立場にある地元労働者の組合を含む、ステークホルダーとの協議を要件とする、デューデリジェンスプロセスを設置すること[...]下請業者は、労働権を含む人権を擁護し、尊重すること。[...]これらの保護はインフォーマル労働者にも等しく適用すること。」²⁶

また、憲章は、**政府**に次のことを求めている。

「企業は、そのサプライチェーンにおける労働者の公正な待遇を促進するために、影響力を行使することを奨励または要求する法律（顧客企業と下請け業者の責任を明確にさせる「責任の連鎖」規定を含む）を導入する。」²⁷

使用者は、特に次の意味において、すべての業務で衛生に対する権利を確保する責任がある。「雇用形態に関わらず、そのサプライチェーンにおける労働者の公正な待遇を確保するために、人権を尊重し、適切なデューデリジェンスを行使する義務を果たす。」²⁸

組合はどのようにして、衛生に対する権利とデューデリジェンス双方を連携させ、また確立のために闘うことができるか。憲章には、使用者に対し、職場の安全衛生および均等待遇に関する各委員会（労働者代表を含む）と交渉し、協働することが明確に求められている。新型コロナウイルスが収束するまで、またその後の状況において、仕事（復帰）環境の安全衛生を確保するために、安全衛生トレーニングを受けた労働者代表を設置する組織化・キャンペーン行動が必要とされている。

憲章はまた、すべての労働者の労働安全衛生（OSH）と衛生に対する権利が尊重されていることを確認するためのジェンダー影響評価を求めている。これらの権利が認められていない、政府や使用者による保護措置からも抜け落ちているという女性労働者の割合は極端に低い。デューデリジェンスを求めるキャンペーンは、女性、衛生およびOSHの権利の重要性を掲げており、これらを連携させる必要がある。

ITF衛生憲章は、労働組合が設定交渉を行い、現場で執行に関与している諸基準に統合されるべきである。

労働組合は、こういった動きの勢いに乗り、安全衛生および人権デューデリジェンスを実践する上での役割を確固とすべきである。

26. ITF衛生憲章 2019年11月19日

7. 都市交通

ITF「私たちの公共交通 (OPT)」キャンペーンは、以下に基づいて都市交通の新しいモデル構築を目指している

1. 都市交通の公的所有と運行
2. 適切で持続可能な資金調達 (利益の再投資を含む)
3. 労働者 (および乗客) のエンパワーメントとコントロールを用いた説明責任
4. 交通機関全体に統合された同一基準適用のディーセントワーク形成

言うまでもなく、公営・民営旅客輸送事業の経済的使用者は、政府および／または地方公共団体の交通局である。交通局は、旅客運輸事業を地元または多国籍企業の運輸事業者に再委託する場合もある。再委託業務の基準は、価格設定、調達、および入札方針に応じて、交通局が設定する。

経済的使用者戦略では、政府に対し、都市交通事業の再委託業務の真の環境・社会的コストの責任を果たし、コストを内部化するよう、プレッシャーをかけることができる。都市交通セクターのサプライおよびバリューチェーンの最終地点で生じる真のコストに対するアカウンタビリティを地方自治体が果たせば、都市交通事業のアウトソーシングによる「節約」が、多くの場合は、まやかしであることが露呈される。

民間委託事業者は、補助金および利益保証、あるいはどちらか一方を享受しているが、このことが意味することは、同等のサービスを自治体単独で供給する場合に比べ、その分高くつくということだ。さらに再委託によって生じる社会的コスト — 労働条件、サービスの質、安全性の低下、そこに持続可能性の指標を含む考え方もできるが — は、都市経済の他の領域や地方自治体のサービス、市民に転嫁される (例えば、医療、渋滞、労働市場の非効率性、不平等、税金、社会保障制度などで)。これは、**公有化または地方自治体による再公営化**に向けた、説得力のある論拠だ。

都市交通の民営化がかなり進んでいる場所では、再公営化はすぐに実行可能な状況にはないだろう。この場合に組合がとるべき戦略として、旅客運輸事業全体 (委託運行の交通網を含む) の経済・社会的コストについて、政府に責任を求めることを目指す経済的使用者戦略もある。

すでに、政府や交通当局が、委託化による社会的コスト負担を迫られている場合、**適正予算と利益再投資**の要求も含めた組合キ

ャンペーンが考えられる。それは結果的に旅客運賃の不当な値上げや雇用削減などの根拠とされかねない全体的なコスト増を阻ぐことにもつながる。

国連指導原則6は、「国家は、国家が商取引をする相手企業による人権の尊重を促進すべきである」と規定している。原則6の解説では、調達活動は、「国家にとって、個別でも国の集まりとしても、国内法・国際法上の国家の関連した義務を考慮に入れながら、契約条件などを通して企業の人権についての意識向上や人権に対する尊重を推進する絶好の機会となっている」と述べている。

持続可能な開発目標 (目標12.7) は、国家が「国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する」義務をうたっている。画期的な持続可能な調達法を備えている国もいくつかあり、組合が活用しない手はない。

つまり、公共交通機関の公共調達を行う地方自治体および国は、その契約において責任あるサプライヤーに限る義務があるのだ。ビジネスと人権に関する国別行動計画 (NAP) の多くは、責任ある調達についての規定があり、労働組合は、そのようなコミットメントを国に遵守させる責任がある。

労働組合に関する国際法には、都市交通セクターにおける経済的使用者戦略の先例がある。1949年の労働条項 (公契約) 条約 (第94号) (ILO、1949年) および1949年の労働条項 (公契約) 勧告 (第84号) (ILO、1949年) は、政府が入札業者に対して、請負契約には最低賃金およびその他の労働基準の適用義務があることを事前通知することが義務付けられている。条約第94号 (C94) は、政府機関が行い、公的資金の支出を伴い、労働者も雇用される、契約金額が高額な建設、商品、またはサービスの公共調達に適用される。C94の適用範囲には「中央機関」が該当するが、勧告第84号 (R84) では適用範囲が、助成または認可された公益事業 (民間バス事業者に委託している地方自治体を含む) に拡大されている。

紛らわしいのは、国や地方自治体が、経済的使用者であると同時に規制機関でもあることだ。これは、経済的使用者戦略を進める上で、利点でもあり、難点にもなる。組合は、規制機関としての政府との既存の関係性を利用し、責任ある使用者として行動するよう政府にプレッシャーをかけることができる。またその一方で、使用者でもある政府としては予算制限が課せられているため、当該業界に対する規制を躊躇してしまうことが考えられる。

旅客運輸事業の経済的使用者戦略におけるプロセスには以下が考えられる：

1. バスのサプライチェーン全体において、**フォーマルおよびインフォーマル労働者を組織化**し、バス労働者の力を構築し、情報・証拠を収集して効果的なパブリックメッセージを発信する。
2. 学術**研究**、現地で収集された証拠や労働者の経験に基づいた**パブリックキャンペーン**を開始し、以下の点を含める：
 - a. 旅客運輸事業者との委託契約に、運輸コストに関わる社会的な基準（安全衛生、賃金、労働条件、サービスの質、環境への影響を含む）を定める。
 - b. 都市交通セクターのアウトソーシングが「節約」という誤った認識と、都市経済のサプライチェーンとバリューチェーンの最終顧客である市民・納税者が負担させられる、より高い真のコスト。
3. 地方自治体および国、またはどちらか一方に対して、圧力を強めながら、**政治行動および争議行為**を複数連携して進めていく。これには、労働者アンケート調査、ロビー活動、記者会見、メディア露出、怠業、「順法闘争」、ストライキなどが含まれる。
4. 旅客運輸事業に関する価格設定、調達、および入札方針を担う地方自治体との間で、**基準**を定める。賃金、安全衛生、環境とサービスの基準は、入札プロセスおよび旅客運輸事業委託契約に含まれていなければならない。
5. 上記（4.）にむけて、地方地自治体あるいは国による基準策定キャンペーン、および有権者と市民に対するパブリックキャンペーンを強化する。
6. 旅客運輸事業者の基準準拠を**モニター**するために、代表組合の**キャパシティ**（組織化、トレーニングなど）を構築する。
7. 交通運輸システムとその下請網（チェーン）における、運輸コスト、入札プロセス、社会的基準を評価検討するための定期的な**団体交渉**を行う枠組みを作る。

民間旅客運輸事業者も、最初のうちは基準合意に向けた取り組みに前向きで、より安全で持続可能な価格設定の場を設けることに同意するかもしれない。だが、そもそも、民間事業者の入札価格に真の輸送コストが反映されていれば、地方自治体による公的所有の方がより安価な選択肢であることは、誰の目にも明らかなのだが。

アオテアロア＝ニュージーランドの労組FIRST Union（ファースト・ユニオン）が展開した「Bus Fare（公正な報酬）」キャンペーンは、旅客運輸セクターにおける、経済的使用者戦略の実践例である。人口わずか500万人の国で、バスは主要な公共交通機関である。地方自治体は、コストに基づき、入札で民間企業を決めるため、運転手の賃金と安全性を脅かす「底辺への競争」が生まれる。

産業レベルの団体交渉が行われない状況では、ファースト・ユニオンは、賃上げを各バス会社と直接交渉するしかない。さらに利用者側は、コストに基づく入札競争を経ているために、地方自治体が決定した契約金額の縛りがある。

そこで「Bus Fare」が目標に定めたのは、バス運転手の賃金支払義務を経済的使用者である地方自治体にシフトさせることであった。2018年、ワイカト地方議会との争議は、会社側による運転手の1週間ロックアウト、市内のバス・サービス半減によって、頂点に達した。地方議会は、組合運転手の生活賃金の要求に応じる形で、バス会社への追加予算を余儀なくされた。このキャンペーンは、先駆的な前例となり、以来、ファースト・ユニオンは、国内最大の都市オークランドで同様の勝利に向けて闘っている。

さらに、もう一つ重要な前例が作られた。現政府が、産業レベルの団体交渉による、公正な賃金協約の導入を約束したのだ。「バス・フェア」キャンペーンの成果は、産業レベルの交渉が切実に求められていることの現れであり、その約束の際に、バス業界が言及された。

結論：組合はどのようにしてサプライチェーンの力を取り戻すことができるのか

ITF「経済的使用者」戦略は、サプライチェーンの頂点の経済的使用者と最底辺の労働者と労働組合双方の強みと弱点を基盤として構築されている。サプライチェーンにおける下請チェーンの下に行けば行くほどより下落する価格は、経済的使用者の一存で決められ、結果として労働者の賃金・条件・安全衛生も著しく低下させられた。しかし、何十年にもわたり、交通運輸業界で多重下請構造が続いていることは、経済的使用者が、そのビジネスおよびサプライチェーン末端の入札モデルの影響にほとんど注意を払ってこなかったことの裏返しでもある。そしてこれが経済的使用者のビジネスモデルにおける深刻な弱点であることが、コロナ禍によって露呈されたのだ。

労働者は、経済的使用者の弱点にその力を結集すれば、サプライチェーンにおける力を取り戻すことができる。「ボトムアップ型」の組織化、調査研究、キャンペーンおよび国際連帯行動は、サプライチェーンにおける労働者とその組合が使える最強の武器である。

労働者とその組合は、産業全体の基準設置を目指して、労働者の「ボトムアップ」の力と経済的使用者の「トップダウン」の力を連携させなければならない。この「ボトムアップ」の力と団結は、次のサイクルに基づいている。

- 基準設定、キャンペーン、(政府や経済的使用者との)交渉
- 組合主導のモニタリングと執行
- あらゆる業種や形態の労働者の組織化

この戦略を発展させるため、組合が実践できる方法および戦術は何か。

1. **すべての労働者の組織化** (フォーマルおよびインフォーマル労働者、あるいは、非標準的雇用形態の労働者も含めて)。サプライチェーンに沿って、ターゲットにリンクしている、他の企業、産業、

セクター、国を横断的につないで組織化する。「ボトムアップ型」の組織化をサポートし、労働者をエンパワーし、労働者の自律的な組織化を促す。組織化が行われている労働者コミュニティで活動している、あるいはその一翼を担っている組合活動家をエンパワーする。地域における組織化と政治的教育などの手段を用いて、移動性が高く、脆弱で、不安定かつ非公式な雇用形態で働くサプライチェーン労働者の組織率を維持する。

2. **調査研究**を行うことで、当該産業およびサプライチェーンの構造について、ターゲットとする経済的使用者以上に理解を深める。学術的・国際的な机上調査だけでなく、証拠や労働者の経験を現場で収集し、連動させる。
3. **パブリックメッセージ**は、強力かつシンプルに。メッセージでは、安全衛生、価格、外部的な環境・社会コスト、そして賃金がリンクしていることを示す。革新的なメディア戦略を用いて、人々が直接的・間接的にさらされている危険についての認識を高める。経済的使用者(地方自治体を含む)のブランドは、その交通運輸サプライヤーの企業名に比べて、認知度が高く、傷つきやすい。メディア戦略は、この弱点をターゲットにし、また活用しない手はない。
4. **争議行為**によって、フォーマルとインフォーマル、組合員と未組織の労働者を分断している壁を取り払い、操業を不安定にさせ、経済的使用者を交渉のテーブルにつかせる。
5. **政治の支持** — 組合は、支持が得られそうな政治家や政府に対してロビー活動を行い、それぞれとの関係を構築し、サプライチェーンにおける責任を逃れようとする事業体をターゲットに行動すべきだ。ロビー活動では、争議行為、パブリックメッセージ、現地調査、机上調査、および労働者の経験を結集させ、国際的に設置された基準も用いて、法的・政治的コンセンサスを形成すべきである。²⁹

29. サプライチェーンにおける責任を明確にするため、組合は各国における人権デューデリジェンス法制化と以下を含む諸基準設置に関してロビー活動を行うべきである：人権に関する多国籍企業に関する拘束力のある国連条約、責任ある調達に関する法規制、経済的使用者との団体(産業別)交渉、結社の自由。



ITFについて

国際運輸労連 (ITF) は民主的で加盟組合主導の、世界で最も権威ある交通運輸労働者の組織です。労働者の生活を改善するために精力的に闘い、世界147か国の労働組合を連携させ、組合員のために権利、平等、正義を確保する加盟組合の運動を支援しています。ITFは世界中の交通運輸産業で働く男女2,000万人の声を代弁しています。

詳しい情報は以下をご参照ください:

Inlandtransport@itf.org.uk

<https://www.itfglobal.org/en/sector/road-transport>

