



第15期サステナビリティ経営研究会 第5回研究会プログラム報告

《テーマ》『国際的な人権問題とサステナビリティ経営』



▽講演：「国際的な人権問題の動向と企業の課題～世界の動きと自社・自身をつなぐ～」

一般財団法人アジア・太平洋人権センター 特任研究員 松岡秀紀氏

企業にとってビジネスと人権の課題がますます重要になっている。日本ではどのように取り組んだらよいか難しいと思われがちな人権課題も、国連などの国際社会ではすでにさまざまな議論と取り組みがなされてきている。こうした動きをきちんとキャッチアップし、日本企業も人権課題に積極的に取り組んでいかなければならない。今や人権課題に取り組むことは企業活動の重要な一要素となってきている。

今世紀に入った頃から、企業と人権をめぐる動きは非常に激しいものがあるが、その中心をなすのは2011年に国連人権理事会で、全会一致で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」である。国家には企業による人権侵害から個人を保護する義務を、企業には人権を尊重する責任を求め、人権侵害からの救済の仕組みの構築も求めたこの指導原則は、企業と人権をめぐる課題を解決するスタンダードとして、各種のCSR基準に取り入れられ、また「ビジネスと人権に関する国別行動計画」が現在までに19か国で策定されるなど、大きな影響を及ぼしている。こうしたソフトローとしての指導原則の影響力拡大の一方で、英国現代奴隷法などの法的規制が各国レベルで広がりつつもある。この動きは、指導原則をベースにしながら、人権デューデリジェンスの仕組みの構築と開示を企業に求めるもので、日本企業にも影響が及びつつある。今の世界の動きは、指導原則の重要性と法的規制の流れの両面から捉えておく必要がある。

このほか、SDGsが人権尊重をベースとしていることや、昨年11月に改訂された日本経団連の企業行動憲章で人権が大きく取り上げられたことも、注目しておく必要がある。

指導原則を中心とする「ビジネスと人権」の枠組みでは、取引先との関係も含めて、自社のあらゆる事業活動に「人権リスク」はないか、つまり人権を侵害していないか、あるいは侵害する可能性はないかを洗い出して問題を特定し、具体的に誰のどのような人権をどのように侵害しているかを評価すること、そして、人権を侵害することがないように対処（防止、軽減）することが求められる。

人権はあらゆる部門に関係しており、人権の課題は一人ひとりが日々取り組む仕事（実務）の中で考えることが基本となる。例えば営業部門の場合、人権感覚が取引先との信頼関係をつくるベースになり、結果として業績もアップして企業価値も高めることができる。設計や品質部門でも、バリューチェーンのつながりの中で自身の仕事の人権へのマイナスの影響を及ぼしうると想像力を働かせることが重要になる。ナイキの事例などからもわ

かるように、サプライチェーンにおける労働や地域住民への対応、さらには消費者や生活者の人権についてまでも責任を問われるようになってきている中、企業の構成員一人ひとりがそれぞれの仕事を、人権を尊重するようなやり方で進める必要がある。

したがって、自社で取り組んでいく際には人権の社内浸透が重要なキーであり、人権についての共通理解も必要となる。そのためには、指導原則が潜在的（potential）な人権侵害の予防を求めていることを正しく理解する必要がある。「潜在的」は「可能性」と言い換えてもいい。四六時中人権侵害が起こっているというのではなく、起こらないように未然に防止する仕組みを作るのが課題であり、したがってどの部門の仕事とも関係することになる。また、経営リスクとは峻別した上での人権リスク（＝人権を侵害するリスク）という言葉の共通理解も必要である。指導原則は後者のリスク回避を求めており、ここで混乱をきたすと企業内外でのコミュニケーションがうまくいかない。さらに、人権はネガティブなイメージで捉えられがちだが、ポジティブな取り組みと実は裏腹である場合も多い。企業の人権尊重責任は、まずは人権を侵害しないことだが、それを忘れないようにしながら、同時に人権の促進（promote）というポジティブな取り組みも行っていく必要がある。

▽企業事例：「国際的な人権に関する企業の課題と対応」

株式会社エナジェティック グリーン

サプライチェーン上の人権課題について企業に取り組みを求める法令が欧米を中心に次々制定されている通り、人権課題について企業は取り組んでいかねばならない。人権課題に対する取り組みの一つとして、国際的なサプライチェーンの一部で強制労働が行われた製品は輸出入が禁じられるなど、人権課題への積極的な企業の取り組みが今後も求められると考えられる。人権課題について問題が発生すれば、株価への影響、およびメディア・NGOからの批判を避けることはできず、情報メディアを通じた不買運動などに発展する可能性もある。実際、企業の問題事例はアパレル・スポーツウェア業界、電子・自動車業界そのため、企業は常に各ステークスホルダーの視点に立ち、人権課題について考えていかなければならない。特に、アパレル業界は人権・労務のリスクが高く留意が必要である。日本ではあまり報道されなかったものの、バングラデシュの縫製工場ビル倒壊など社会的に注目度の高い事故が発生していたり、「ユニクロ」が生産委託する中国工場の労働環境問題など国際NGOが社会的課題として取り上げるようになっている。

こうした人権課題は自社にとってあまり関係のないことであるとするのは間違いである。自社のサプライチェーンで生じた人権問題についても責任を問われる可能性は十分にある。その一例として、「外国人技能実習制度」がある。技能実習制度において、外国人労働者による出稼ぎ送金は途上国の経済開発にとって重要性をますます高めている一方で、日本をはじめ、受入国となる先進国では、難民申請の増加、不法滞在などの問題が発生しているだけでなく、労働者に対する人権問題を抱えている。こうした問題は、各国の送出国・送出国機関における、人身取引にかかる問題としても改善要求がますます活発化してきている。外国人実習制度は、特に米国国務省の報告で「搾取的」と記されるなど、海外からの批判が集まっており、実際、米国においては人権課題が存在すると考えられる製品については米国内に持ち込むことはできないという法律もつくられている。

そのため、技能実習制度によって労働者を受け入れる日本のような国にとっても外国人労働者問題は、無視できない社会・経済的インパクトを持っている。直接自分の企業が外国人技能実習制度に関与していないとしても、サプライチェーンにおいてこの制度を用いている会社と取引を行っている可能性は十分に考えられる。サプライチェーンにおいて人権が侵害されている可能性を考慮しておかないとそれが人権リスクとして顕現しかねない。

日本企業があまりリスクとして捉えてこなかった人権侵害、労働条件や雇用・賃金、労働安全衛生などの問題が、サプライチェーンのリスクとして多く顕在化していることから、これらのリスクに対応する重要性は今後も増すと考えられる。職場の人権・労働について、業界や企業を問わず問題となり得るのは強制労働・児童労働・長時間労働など特定の項目である。この意味で、あまり日本企業においては重要であると捉えられて来なかった外国人技能実習生の賃金や待遇などの確認は企業にとって重要な人権課題となりうるものである。こうした人権

リスクを低減し、リスクの顕現化を未然に防ぐためには、これらの人権課題を総合的に理解したうえで、国際的な行動規範・指針の策定と周知による透明性の向上、取引先や同じ生産工場を共有する同業他社、NGOなどと協働することによって解決を図ることが重要となる。