

ビジネスと人権

「二〇一六年国連ビジネスと人権 初のアジア地域フォーラム開催される」

山田 美和

二〇一六年四月一八〜一九日アジア地域における初のビジネスと人権国連フォーラムがドーハで開催された。二〇一一年国連人権理事会において、日本を含む参加国の全会一致で承認された、『ビジネスと人権に関する国連指導原則』（以下、指導原則）をいかに実行していくかを議論するフォーラムが、毎年国連ジュネーブ本部で開催されている。人権は普遍であるが、ビジネスと人権の具体的な課題は、セクター、国、地域によって異なる。二〇一三年ラテンアメリカ・カリブ地域、二〇一四年

アフリカ地域に続き、今回北東アジアから中東湾岸諸国までを含む初のアジア地域フォーラムが開催された。国連事務局によれば、約四〇〇人の参加登録者があり、うち政府関係者二二%、企業二八%と、ジュネーブのフォーラムと比

べて企業からの参加が多くみられた。六〇カ国からの参加者があり、うちアジアからは二八カ国に及んだ（表）。

本稿では、アジア地域フォーラムで議論された主要なイシューを紹介し、フォーラムの総括提言として強調された国家の役割、ひいては日本に求められる役割について論じる。

●経済成長か人権かーアジアにおける誤解

指導原則は、人権保護という国家の国際法上の義務を再度確認し、規模やセクターにかかわらず、すべてのビジネスが人権を尊重する責務を負うことを明確にした。ビジネスと人権に関する国連ワーキンググループ（国連WG）議長ダニエ・ペセ氏は、世界経済に占めるアジアのプレゼンスが大きくな

る一方、多くのセクターにおいて企業による人権への負のインパクトに対する注目も高まっているなか、本フォーラムが開催される意義を強調した。

オープニング・プレナリーにおける基調演説で、指導原則の草案者であるジョン・ラギー氏は、他の地域に比べて、アジア各国の政府はビジネスと人権の課題への取り組みに対して躊躇していると指摘した。その躊躇は、人権を尊重することは経済成長や持続的発展の足枷になるという誤った思いこみに起因しているかもしれないと論じた。生産現場の労働者たちが、権利を侵害され力を削がれ疎外されることは、経済成長を妨げる社会的亀裂を生じさせる。人権に投資することは人々に投資すること、人々の健康、教育、適切な住居に投資することであり、それこそが国家の役割であり、義務であることを強調した。

ラギー氏の強いメッセージは、本フォーラム全体の総括と通底する。「すべての政府はビジネスに対し、人権尊重の基準を明確に示し、それを執行すべきである。政府はビジネスとの広範な取引において、政府が人権の保護に真剣であることを示さなければならない。

表1 アジア地域からの参加者の28カ国

中東	南アジア	東南アジア	北東・中央アジア
バーレーン	バングラデシュ	カンボジア	日本
イラク	インド	インドネシア	中国
ヨルダン	ネパール	マレーシア	韓国
クウェート	パキスタン	ミャンマー	モンゴル
レバノン	スリランカ	フィリピン	カザフスタン
カタール		シンガポール	キルギスタン
サウジアラビア		タイ	
シリア		ベトナム	パプアニューギニア

（注）参加者は、政府、政府関係機関、企業、企業団体、労働組合、CSOs、学術関係者など多岐にわたる。地域の分類はフォーラムにおける地域別セッションによる（ただし太平洋州にフォーカスしたセッションはなかった）。（出所）国連WG事務局資料より作成。

キャパシティに限界のある中小企業に対して支援を行い、ビジネスの行為によって傷つけられた人々のために、効果的な救済へのアクセスを確保しなければならぬ。これらこそが持続的発展の道筋であり、人権が発展を妨げるといって考えはまったく反対であり、持続的発展の課題は根本的には人権の課題なのである。」

●移民労働者の権利保護ーアジア最大の課題

アジア、なかんずくカタールにおける会議の主要議題は、移民労働

働者の権利であった。ILOによれば世界の移民労働者の約二割がアジア太平洋諸国で働いており、なかでもアラブ諸国は、全人口に対する移民労働者の割合が三五・六%と最も高く、世界の移民労働者の一一・七%を擁し、その多くはアジア地域の出身者である。アジア各国における外国人労働者の劣悪な労働環境・労働条件差別、債務労働、強制労働などの人権侵害が問題となっている。

移民労働における大きな問題のひとつとして就労斡旋（リクルート）のあり方が議論された。規制された正式な制度がつけられても、汚職や悪質な業者によりそれが悪用、濫用され、移民労働者に多額の斡旋費用を課すような事態が横行している。多額の借金は債務労働となり、労働者の権利侵害が助長される構造を生み出している。倫理的リクルートを実現するために、国際移住機関は就労斡旋業者に対するIRIS (International Recruitment Integrity System) という自主的認証制度の導入を試みている。また米国の大手電子企業は斡旋業者を介さない直接採用を始めている。大手電子機器企業らが加盟するEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition)

による、マレーシアの外国人労働者からの苦情を受け付ける仕組みも紹介された。

企業は、自らが雇用する労働者の権利の尊重はもとより、責任あるサプライチェーンを確保するために人権デューデリジェンスにおいて、移民労働者の権利が尊重されているかを確実にする必要がある。各国のサプライヤーに対する労働者の権利保護教育、監査を紹介した世界的なファーストフード企業は、「誰かにドアを叩かれる前に、ビジネスは自らの責任を示さなければならぬ。」と強調した。

外国人労働者の受入国政府は、労働基準監督という規制当局としての役割のみならず、自ら商取引を行う者として、たとえば、公共調達において人権デューデリジェンスを要件とするなど、移民労働者の権利を保護する環境を形作る重要な役割をもっている。

またセッションにおいて指摘されたのは、企業のサプライチェーンにおいて捕捉できない、家事労働者に対する人権侵害である。とくに湾岸諸国における南アジア女性労働者の惨事は後を絶たない。社会において安い労働力を求めるということ自体の社会規範が問わ

れている。移民労働者の権利の保護と促進には、送出国と受入国双方の協力、企業、市民社会のエンゲージメント、そして移民労働者の声が反映される政策の立案が必要であることが議論された。

● FIFA、「指導原則を経営方針に」強いコミットメントを示す

ドーハは二〇二二年のワールドカップ開催地である。本フォーラムでもっとも注目を集めたセッションは、FIFA、カタール組織委員会そしてラギー氏をパネリストとした、メガスポーツイベントにおけるビジネスと人権についてのセッションであった。指導原則は、政府や企業のみならず、広範な商業活動をとまなう競技組織や大会にも適用される。本フォーラムに先立って、ラギー氏による『FIFAと人権』報告書が公表された。これは二〇二六年以降の開催地選定には人権基準を条件とすると言明したFIFAの要請を受けて、人権リスクの管理について現在のFIFAの方針および手続きを見直したものである。同報告書は「FIFAは全世界二〇〇以上の各国協会のグローバルネットワークを統治し、そのトーナメント

を通して幾千ものビジネスと関係している。今日の国際的なスポーツ組織にとって、このようなグローバルな展開は人々の尊厳と厚生への重大なリスクをとまなう。FIFAは他者の行為が第一義的原因である問題の解決に責任をもつのみならず、利益を追求すると同様の強い決意を持って人権リスクに対応するよう、その影響力を行使しなければならぬ」と述べている。

多くの注目を集めたセッションは熱を帯びた。予てからカタール政府は、外国人労働者の劣悪な労働環境などの人権侵害が問題視され、とくに移民労働者に対するスポンサー制度（カファラ）は奴隷労働であるとの批判をうけており、その改善を求められている。カタールにおける移民労働者に対する人権侵害について、国際人権NGO、そして南アジア出身の労働者から激しく糾弾された。

FIFAは、指導原則をその方針に適用することを通して、組織的変革を行い透明性を確保すること、そして、グローバルなスポーツ組織運営とメガスポーツイベント開催の双方において、関係するすべての人々の人権を尊重する企業責任をどのように果たすことが

できるかの手本を示すとのコミットメントを明言した。カタール組織委員会は、外国人労働者の人権状況改善に努力すると釈明した。

FIFAの公式スポンサーである大手飲料メーカーは、人権課題に取り組みことは、企業にとってもはや選択ではなく、マストであると断じた。「グローバルなスポーツイベントを開催するいかなる国もいかなる組織も人権課題から隠れることはできない」とラギー氏は強調した。「人権課題に能動的に取り組むことは、リスクに晒されている人々のためのみならず、関係しているスポーツ組織にとつてよいことであることは疑うまでもない」。

オリンピックやワールドカップなどのメガスポーツイベントにおいて、土地収用、労働、健康、言論の自由などに関する人権侵害があったし、これからも懸念されている。開催地の決定過程からイベントの準備、開催そして開催後におけるサイクルを通して、メガスポーツイベントの持続可能な環境システムの一部として人権尊重が維持されなければならない。別のセッションでは、二〇二〇年東京オリンピック・パラリンピックに關し土地の収用や外国人労働者に

ついても議論された。指導原則が求める人権デューデリジエンスを日本はどう実行できるのか、世界が注目している。

●アジア初のNAPはどの国がつくるのか

国別行動計画（ナショナルアクションプラン：NAP）は、指導原則に従って、各国政府が立案し執行する政策文書である。指導原則を実践に移すための効果的手段として、NAP作成を推奨する国連WGによる報告書が二〇一四年国連総会に提出されている。また昨年の先進七カ国首脳会議エルマウ宣言においては、各国のNAP作成の努力を歓迎する旨が記された。

にもかかわらず、なぜ、日本を含むアジアではNAPへのコミットメントがいまだ限られているのか。それが議論されたセッションでは、アジアをはじめとする各国からの参加者が率直な意見を交わした。NAPが作成されていない最大の要因として、政治的意思の欠如があげられたが、そもそもそれは人権尊重は経済成長を妨げるという誤解から生じていることもあるし、人権という言葉自体の特定の背景におけるセンシティブ

イや矮小化された理解の仕方が原因との意見もでた。また政府や省庁におけるキャパシティ不足も指摘された。時間と資源の制約のなかで、人権は追加的コストとの政府の見方がNAPの進展の妨げとなつていることも指摘され、それを打破するには、誰がNAPに責任を有するのかという、明確な政治的マンドートが必要であることが強調された。

アジア各国に求められるのは、NAP作成において、企業、市民社会を含めたマルチステークホルダーの参加と関与にもとづく包括的なアプローチである。また国によつてはインフォーマル経済の存在、そして数多の中小企業が重要な役割を占めている。人権の理解のレベルがアジア各国によつて異なるなかで、各国のローカルコンテキストを十分にふまえた基礎調査にもとづき、各国に必要なNAPが作成されるべきであり、どの国にも一律に当てはまるようなNAPはない。アジアにおいては、とくに人権尊重と経済成長の正の関係を理解することが求められており、持続可能な開発目標（SDGs）のアジェンダがその理解の助けになると確認された。

法的拘束力や執行性をもたない

指導原則では足りない、多国籍企業を規制する法的拘束力をもつ新たな国際条約が必要である、という主張は、今回もそれをテーマとしたセッションで展開された。多国籍企業を規制する新たな国際条約をとる方向性は、幅広いステークホルダーとの対話を重ね成立した指導原則以前、すなわち人権規範をめぐる企業や先進国対市民社会や途上国というかつての深い対立の構図への後戻りになりかねない。それを避けるためにも、アジア各国の政府は、NAP作成によつて指導原則の有効性を支持し示す必要がある。国連開発計画は、デンマーク人権研究所との協働で、アジアにおける二七カ国について調査を行い、NAP作成への用意のレベルが高い国を選び支援を行う計画を発表した。

●アジア地域フォーラムの総括—政府の役割の重要性を再確認

世界経済に占めるアジアのプレセンスが大きくなるなか、指導原則を支柱とする、ビジネスと人権に関する課題の認識、理解、政策、枠組み、ルール形成、実務について、アジアにおいて共有され、将来の方向性が議論された今回のア

アジア地域フォーラムの意義は深い。人権侵害の温床とみなされているアジアにおいても政府・企業・市民の協働による改善に向けたポジティブな姿勢が示された。日本からみて途上国と思われる国々においても議論が加速しており、取り組みを始めている。

アジアにおいては、ビジネスと人権の課題における政府の役割が殊更大きいことが総括議論で強調された。企業と市民社会の対話がまだ希薄な社会においては、政府の強いイニシアチブが必要とされる。国が企業に対し、人権尊重を積極的に要請しなければ、企業はその国におけるオペレーションにおいて人権の尊重は必須ではないという合図と受けとってしまう。逆に、国が人権は重要であること

を明確にすれば、企業はそれに倣うであろう。国家は、経済活動の規制監督者であるのみならず、所有し、投資し、保証し、調達し、そして促進する者として、自ら経済活動を行う者でもある。アジア各国における国有企業の影響について多くの議論がなされた。国家とビジネスとの関係性は国有企業という分かりやすい形態から、官民連携パートナーシップ（PPP）など

様々な形態をとる。人権デューデリジェンスの要件は、国が関係する企業、ビジネス活動にこそ詳細な開示が求められる。

国家の義務をはたすためには、政府機関のなかにおける一貫性が不可欠である。会社法、証券取引法、投資、輸出信用・保険、貿易政策は、政府の人権保護義務とは別に、または知らずに立案されている。垂直にそして水平に政策の一貫性を維持することが課題であることも確認、共有された。

●日本の課題—アジアにおける先進国・成熟国としての責任

アジアにおけるビジネスと人権の課題に、日本政府、日本企業の果たすべき役割は大きい。本フォーラムにおいて、アジア経済研究所は国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンと協働して、日本企業の取り組み、課題、日本政府への提言を議論するセッションを開催した。日本企業は人権をビジネス活動に取り込むことに対する意識が希薄であることが指摘され、それがグローバル展開そして国内においても外国人労働者との間における認識の齟齬になり、大きな問題となる可能性が指

摘された。

実際のビジネスの現場では、海外でのビジネス活動にあたり、既に人権に配慮した企業行動が各国から求められているので、日本政府によるガイドラインが必要であるとの提言がなされた。サプライチェーンの自主的監査については、たとえば米国カリフォルニア州のサプライチェーンにおける透明性に関する法律や、英国現代奴隷法がある。また二〇一四年六月に強制労働を禁止するILO第二九号条約の議定書と同時に出された「強制労働の実効的廃止のための補足的な措置に関する勧告」では、企業の自主的サプライチェーン監査を政府が支援するよう求めている。このように世界各地でサプライチェーンにおけるデューデリジェンスの情報開示が求められているなかで、日本の企業は自社のビジネスが関わるそれぞれの規制に対応することを迫られている。日本政府によるガイドラインがあれば、日本企業全体のビジネスと人権に対する取り組みを促し、国際市場、外国の政府調達における日本企業の立場の向上につながる

と議論された。聴衆からは日本のプレゼンスを世界にもっとという意見や、ベス

トプラクティスを促すドライバーとしての政府の役割についての質問などがあつた。日本企業の取り組みのなかにはグッドプラクティスとして世界に発信できるものも多くある。しかし、世界からみれば、日本のプレゼンスはあまりに低い。言語的な障壁もあると考えられるが、世界に貢献できる取り組みなどは、官民が協力して発信していくことが肝要である。グッドプラクティスの発信は、日本企業のプレゼンスを高め、ひいては海外での企業活動に資する現地パートナー等との信頼醸成の一助になるとともに、同様の人権課題に直面する国に対する手本ともなり、世界的な貢献に繋がるものである。

本フォーラムでは、アジアにおける中国経済の影響力の大きさと、中国からの投資による人権への負のインパクトについて多くの懸念が示された。そのようななか、「質の高いインフラ輸出」を掲げる日本は、何をもって質の高さというのであろうか。先進国・成熟国としての日本の姿勢と行動がまさに問われている。

（やまだ みわ／アジア経済研究所 法・制度研究グループ）