

ハマグリの旅 一万五〇〇〇キロ

—日本の中小企業が、アフリカで求められる「ビジネスと人権」の実践—

井上直美

「わが国政府は、『ビジネスと人権に関する国連指導原則』（以下、指導原則）に基づいた、国別行動計画（以下、NAP）の策定プロセスを本格的に開始した。」筆者は二〇一六年一月、ジュネーブで開催された第五回「国連ビジネスと人権フォーラム」に参加し、各国の指導原則への取り組みに関するセッションで、冒頭のモザンビーク政府による報告を目にした。同国政府の発言は、同国に進出する日系企業にとってどのような意味を持つのだろうか。

●モザンビークNAPと日系企業の関係

モザンビーク政府は、前述のフォーラムで、NAPの策定に向けて、国内での基礎調査を完了し、次の段階として政府、市民社会、民間セクター、議会および司法が一堂に会する公式のプラットフォームを立ち上げることを宣言した。

これが予定どおり進めば、同国はアフリカで最初のNAP策定国となる。同じセッションで日本国政府も、今後NAPの策定に取り組んでいく考えを初めて公に示したが⁽¹⁾、モザンビークが日本よりも先にNAPを策定する可能性は高い。

指導原則は、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の義務」そして「犠牲者の実効的な救済の手段へのアクセスを確保する国家の義務」の三つの柱に支えられている。たとえば先進国の企業が途上国に進出する場合、送り出しと受け入れ国双方の理解と協力が求められる。NAPを策定すれば、モザンビーク政府は、地場企業に求めるのと同様に、日本からの進出企業へ対しても、NAPに示される政策を実現するための企業行動を求め、日本政府には指導原則への理解と協力を求めるだろう。

指導原則の基底には、世界人権宣言と国際人権規約およびILO中核的労働基準がある。取り立てて新しい概念が導入されているわけではないが、そこに示される「人権」の範囲は、一般的に日本人がイメージするものよりも、幅広く深い。特に政府の規制や統制力が弱い途上国で企業活動を行う場合、企業自身が責任を問われる可能性が高まる。国家間に生じるガバナンス・ギャップのため、先進国での事業では認識していなかった人権課題が、進出先の国では問題となる恐れがあるからだ。そしてこれに手当をしないことが、企業にとっての新たな事業リスクとして浮かび上がる可能性があるのだ。

これらの背景を踏まえて、本稿では次の二つについて考えてみたい。①二〇一六年一月現在、モザンビークに進出している日系企業は一六社である。これらの企業は、今後同国政府からNAPに基づき政策によって、責任あるサプライチェーンの実践の証明を求められた場合、人権に十分配慮した責任あるサプライチェーンを実践していることを証明できるだろうか。②日本政府の「日本再興戦略二〇一六」の柱の一つに、地域中小企業等の海外展開の促進が挙げられており、今後海外へ進出する

中小企業は増加すると見込まれる。しかし、中小企業は、先に述べたような人権課題にはなじみが薄い。日本政府はこれらの企業に対し、いかなる支援を提供できるのだろうか。

これらの答えを探るために、本稿ではモザンビークで水産加工事業に従事する、日本の中小企業がどのように責任あるサプライチェーン・マネジメントを実践しており、その取り組みが、指導原則の枠組みに照らしてどのように評価されるかを検証する。その結果を踏まえて、日本国政府が果たしうる支援策のあり方について考察する。

●進出企業が考慮すべき人権課題

モザンビークは、独立後一七年間続いた内戦が一九九二年に終了したが、内戦の負の影響は今も続き、国が抱える人権課題は多岐に亘る。特に問題があるとされる分野には、土地、女性、司法権および司法へのアクセス、マイノリティの権利等が挙げられる。近年は資源開発による経済発展が著しく、これにともない増加した天然資源分野への直接投資による事業活動が及ぼす、土地、環境、住民、労働者の権利に対する負の影響が問



AEL工場の様子（筆者撮影）

題視されている。

天然資源分野の開発により順調に経済成長を続けていた同国だが、二〇一六年四月、これまでIMFに通知していなかった債務が、一〇億ドル以上あることが明らかになった。このため、IMFが融資を中止し、世銀が直接財政支援を一次中断するなど、各援助ドナーの財政支援が止まり、連動して経済成長も減速に転じた。同国政府は、継続的な成長には、経済活動の活発化は欠かせないとしており、自国民の人権課題への取り組みの表明は、有益である。自国民の権利を守りつつ持続的な経済成長を推進する、その目的に指導原則の実行は合致する。

同国のNAP策定のプロセスを主管するのは、「司法・憲法・宗教省」だ。同省は、ビジネスと人権の問題における法的枠組みの欠如、市民や企業を含む国家全体での認識の欠如、特に中小企業における認識の低さが課題であると指摘している²⁾。NAP策定と同時に、法的拘束力を持った枠組みを導入し、進出企業にも適用する可能性もある。

同省は、モザンビークで活動するすべての企業

が人権方針と行動計画を持ち、人権尊重に取り組み、これらを広く社会へ公開するべきだとしている。中小企業も大企業と同様の対応が求められるとすれば、進出する日系中小企業はどのように対応すればよいだろうか。

●日本へ届けハマグリの旅 一万五〇〇〇キロの旅

A-One Enterprises, Ltda.（以下、AEL）は、三重県伊勢市にあるA-ONE社の現地法人として、モザンビークでハマグリの冷凍加工事業を営む日系企業である。AELは二〇一三年五月に設立され、現地で採れたハマグリを選別・冷凍し、日本へ直接輸出している。一部は、タイの加工場で最終製品加工を施し、そのまま日本の消費者市場へと流通している。

AELは、マプト州マトラ市にハマグリの加工・冷凍工場を保有する。マプト中心街から車で約一時間、約二〇キロに位置するマトラ市は、マプト市のベッドタウンだが、近年は企業の進出が盛んである。筆者は、二〇一六年九月にマトラ市のAEL現地本社を訪問し、工場を見学した。

AELが取り扱うハマグリの旅は、インド洋上の小島から始まる。地元の漁民が捕ったハマグリは、

小型船で一〇時間かけて、モザンビーク海峡に臨む同国第二の都市、ベイラの港に運ばれる。ここからハマグリは、国道一号線を南下し、合計一二〇キロもの距離を丸一日かけてマトラへ運ばれる。距離が長いだけではない。最大野党、モザンビーク民族抵抗運動（RENAMO）が地方分権化を訴え、北中部で武装兵による襲撃を活発化させており、道中でRENAMO

Oの私兵による武装集団の襲撃に遭う恐れもあるのだ。こうして漁師の手を離れたハマグリが無事にマトラに到着するまでには、少なくとも二日以上はかかる。

同社はベイラで二五〇人、マプトで九〇人の漁師から、毎日直接ハマグリを現金で買い取っている。同社が現れる以前は、限られた現金収入しかなかった漁師に、確実な現金収入をもたらした。買い取りに際しては、後述する買い取り方針を遵守した漁師のハマグリのみを仕入れるという、厳しい基準を設けている。

マトラ市で同社が運営する工場は、八〇人の工場ワーカー、一〇名の事務職員および現地法人社長の松永氏と夫人の二名の日本人で運営している。工場長を務めるのは、モザンビーク経験の長いキューバ人女性だが、彼女以外の従業員は、すべて現地人だ。事業開始当初は、日本の常識が通じず、一つ一つOJTで教育していったという。

工場では、ベイラとマプトから送られてきたハマグリの洗浄、選別、梱包、冷凍作業を行う。作業員は、慣れた手つきで大人の拳ほどもあるハマグリの状態を確かめ、選別作業を行う。この作業が数回繰り返されて、袋詰めされる。袋詰めされたハマグリは、箱に詰められ、冷凍され、タイを経由するか、直接日本へ輸出される。選別の際に撥ねられた、死んだハマグリの貝殻は粉碎され、鶏の飼料として地元企業へ販売される等、同社は「持続可能なサプライチェーン」にむけた取り組みに積極的である。しかし、モザンビーク政府がNAPを策定し、すべての企業に人権方針と行動計画および報告を求めるようになったら、AELは対応できるだろうか。日本の中小企業の中の「指導原則」の認知度は低く、これに明示的に対応している企業はほとんど無い。

●人権報告フレームワークで みる事業運営の実践

以下では、AELの取り組みを、人権報告および保証イニシアティブ（RAFI）が推奨する指導原

指導原則の7つの要素に対応する報告フレームワークの要件	
1. 人権方針の公表	
A1	人権尊重に対するコミットメントを具体的な内容として公に宣言する
2. 人権尊重の概念のビジネスへの組み込み	
A2	特定の人権擁護の実施に重点を置いている理由を実証する
C1	重大な人権課題を解決するための特定の方針を有し、公表する
3. 人権への影響評価	
B1	自社の活動および事業関係に関連した著しい人権問題を公開する
B2	重大な人権課題を特定した手法について、ステークホルダーの見解を含め公開する
B3	特定の地域・分野へ焦点を当てる場合は、その理由を公開する
B4	すでに解決された重大課題についての情報を公開する
C3	時間の経過とともに重大な人権課題が変化するのを特定し、その対処を示す
4. 調査結果の改善への活用	
C4	調査結果をどのように企業の意思決定プロセス及び行動に活用しているか公開する
5. 現状追跡	
C5	重要な人権問題への取り組みが、実際に効果的であるかの確認手法を示す
6. 実施内容の公開	
C6	国連指導原則フレームワークを適用する
7. 救済措置の提供	
C6	企業の行動や決断の結果、重大な人権問題において人々が傷つけられた場合、どのように効果的な救済を行う用意があるか公開する
+	4~7において...
C2	各重要な人権問題について、ステークホルダーエンゲージメントを行う

(出所) 指導原則報告フレームワーク、「指導原則との関係」より筆者抄訳³⁾。

則報告フレームワーク⁽³⁾を参考に検証する。ただし、限られた時間で行った聞き取り情報を基に検証するため、A E Lの事業すべてを網羅し、R A F Iの全要件を満たすことを目的としないことに注意いただきたい。R A F Iでは右の表に示す指導原則の七つの要素を報告フレームワークに含めている。

(1) 人権方針の公表

人権方針は公表していない。外部向けに公表している宣言こそないが、同社は工場従業員や漁師および事業関係者に対し、自社の事業方針および関連する人権課題を

伝え、実践を促している。事業運営の過程に組み込む形で人権課題に取り組んでおり、人権方針の宣言の要素となるものを保有しているといえる。

(2) 人権尊重の概念のビジネスへの組み込み

重要な課題を特定し、調達方針に組み込んでいる。自社の最重要課題である、製品の安全確保に関しては、製品の製造・加工過程において、製品の安全を確保する衛生管理の手法であるH A C C Pを採用し、日々の操業において実践している。

(3) 人権への影響評価

同社は事業において重要であると考える人権課題に関して、それぞれ対応策を講じている。

【**結社の自由**】現時点で組合は存在しないが、国の労働法に従い、組合を作る自由を従業員に伝え、担保している。

【**適正賃金**】最低賃金以上の賃金を支給している。二〇一六年の製造業における最低賃金は五二〇〇メティカルだが、A E Lは、五八〇〇メティカル程度を支払っている。別途支給する交通費、役職手当、インセンティブ等を含めると七〇〇〇メティカル以上の給与を支払っている。

【**公正な労働条件**】ハマグリは潮

の関係でひと月一五日のみ採れるため、工場はこれに合わせた勤務シフトになっている。従業員は残業をやりたいと主張するが、労働基準に依じた勤務にしている。また福利厚生として、工場でのお茶や食事を提供している。

【**差別**】職場で起こりうる人種、宗教、性別等あらゆる面での差別を禁止している。従業員を雇用する際に、特定の宗教を理由に雇用を拒否することもない。

【**ハラスメント**】言葉や行動によるいかなるハラスメントも見逃さないように、役員をはじめとする経営陣が随時点検を行っている。日本人の常識では考えが及ばない現地の文化特有のやり方でハラスメントが行われ、仲間同士の足の引つ張り合いが行われるそうだが、以前は、仲間の仕事を邪魔するための道具として、黒魔術をかけた枝が使われたこともあった。

【**健康**】従業員の健康は事業運営の基本であるとの認識から、全従業員に年一回の健康診断を義務付けている。しかし、国民の健康管理に関する知識は乏しく、従業員が、突然倒れるといったことが頻繁に起こる。そこで、工場に嘱託医を置き、従業員の健康面を支援する取り組みを開始する予定だ。

【**安全**】工場で従業員が安全に仕

事に取り組めるように教育を施し、設備の整備もしている。

【**環境・水資源**】資源保護の観点から仕入れるハマグリは、三センチ以上と決めている。基準は漁師に伝え、小さなハマグリを捕獲しないよう指導している。また、工場は一日に二〇トンの水が必要とするが、二〇一六年は雨が少なく、マトラ市と隣接するボアネ郡は水不足に陥っていた。近隣住民の水利用を脅かさないためにも、地下水の利用を検討中だ。

【**女性**】工場のワーカーは、七割が女性だ。出産時は三カ月間の有給休暇を取得できる。同社は、妊婦の健康管理も重要であると考えており、妊婦に特化した保健指導を行っている。今後は、嘱託医から妊婦健診を受けられようにする予定だ。

【**子ども**】工場およびすべての事業運営において、児童労働を一切禁止している。ハマグリを買い付ける際にも、漁師にこの方針を示している。

(4) 調査結果の改善への活用

これまで示した重要な権利への取り組みは、事業を運営する過程で明らかになった問題への対処の過程で編み出されたものも含まれる。ステークホルダーとの対話を活用した改善にも着手している。

たとえばベイヤラ近隣の島の漁師とのハマグリ買い付け取引を進めるうちに、この島には薬等の医療品や食品が不足していることが分かった。そこで、買い付けに行く船で物資を運ぶ手伝いをするようになったという。さらに、AELが間に入ることで、学校の修復支援をNGOから受けられるように協議中でもあるという。また、島で急病人が発生し、ベイヤラへ緊急搬送しなければならぬ際は、買い取り用の船を出動させることもあるとのことだ。地域住民とのかかりから認識した問題を解決するこれらの活動は、慈善活動を目的として始めたことではない。漁師から一方的に買い付けるのではなく、彼らがやりやすい環境を作ることを目的とした」(松永氏)のとおり、漁師の生活の安定化のために、現状を良くしようという考えから始めた。安定した事業運営は、事業に関わる人々の生活の安定からとの考えの下、地域住民および市民社会に加え、現地政府との関係づくりや、従業員との信頼関係づくりに努めている。

(5) 現状追跡

事業全体を見渡し、問題点を調査し、重要な課題に関しては、週一回の従業員会議で対策を検討し、改善するサイクルを作っている。

さらに新しい事業を始める前には、周辺への影響を調査し、人権デュー・デリジエンス(以下、人権DD)に近いことを行っている。ただし、事業運営において必要と判断したことを評価するが、定期的にすべての重大な人権項目に関して評価を行っているわけではなく、人権DDとは異なる。

(6) 実施内容の公開

指導原則の枠組みに当てはめた、自社の人権尊重の取り組みの情報は公開していない。

(7) 救済措置の提供

自社内外で発生した問題について、自社の経営層や管理部に寄せられた情報を基に対策を取るようになっている。

以上の検証の結果から明らかのように、AELの事業は、指導原則で求められる人権尊重の取り組みに、一定程度対応しており、指導原則に則った情報発信にも対応する用意はあるといえる。一方で、実績および効果の定期的な測定と評価や、取り組み内容を指導原則の枠組みを用いて公開することはできていない。

●求められる日本政府の「ミットメント」

AELの事例は、指導原則を意識せずとも事業運営において「責

任あるサプライチェーン」を実践している優良事例である。途上国に進出している多くの日系企業もこのような取り組みを、ある程度行っていると考えられる。しかし、指導原則に則した形で、サプライチェーンにおける人権DDの実行、定期的な評価と改善、幅広いステークホルダーとの対話、人権方針の策定および情報開示を、自社のみで行うには専門知識を備えた人的資源が不足している。

近い将来、モザンビークに進出する企業は、国のNAPに則した形で人権尊重への取り組みが求められるだろうが、資源に限りのある中小企業がこれに全面的に対応するのは難しい。そうであるならば、こうした専門知識の不足を補うための、日本政府による支援が有効ではないだろうか。

投資先国で、NAPが策定され、今後モザンビークに限らず責任ある行動が、すべての企業に求められることになれば、日本企業に対する情報提供、ガイドラインおよび実施支援における公的支援への期待は高まるだろう。情報提供にあたって、人権尊重全般の情報のみならず、その国の歴史や民族および宗教、紛争や犯罪等を含む、多方面における情報が求められる。他国の例に倣うならば、英国をは

じめとするいくつかの欧州政府は、ミャンマーで非営利団体の Myanmar Centre for Responsible Businessへ出資し、人権の側面から自国企業のミャンマー進出を支援しつつ、ミャンマー政府への提言も行っている。

モザンビーク政府のNAP策定コミットメントに対し、日本政府にも協力が求められている。政府間の対話と協力を通じて双方の発展にとって必要な取り組みについて議論することは、互いの国の競争力を高めることに繋がるだろう。日本政府は、いかに進出する日系企業を支援しつつ、モザンビークの発展も支援できるかが問われている。

(い)のうえ なおみ/アジア経済研究所 法・制度研究グループ)

《注》

- (1) http://www.geneve-mission.emb-japan.go.jp/itpr_ja/statements_rights_20161116.html
- (2) IIª Conferência Nacional sobre Negócios e Direitos Humanos em Mocambique 17-18 de Outubro de 2016.
- (3) <http://www.ungpreporting.org/resources/relationship-between-reporting-framework-and-the-ungps/>