

ASEANにおける「ビジネスと人権に関する国連指導原則」への取り組み

山田美和

2016年4月ドーハで初のビジネスと人権国連アジア地域フォーラムが開催された^①。持続可能な投資とサプライチェーンのために、アジア各国がビジネスと人権に関する国連指導原則にもとづく行動計画(NAP)策定に向けていかに始動できるかが議論された。アジアでNAP策定国がいない現状について、指導原則の起草者であるラギー博士はその基調講演で「アジア各国政府の躊躇は、人権尊重は経済成長の足枷になるという誤った思い込みにあるかもしれない」と論じ、「持続的発展の課題は人権の課題である」と説いた。国連開発計画(UNDP)は、NAP作成への用意のレベルが高い国を選び支援を行うと発表した。

それから1年、アジアにおいてどのような動きが進展しているのか。2015年末に共同体となり今年設立50周年を迎える東南アジア諸国連合(ASEAN)は、ASEAN政府間人権委員会(AICHR)を中心として、ビジネスと人権の課題に地域としての取り組みを進めようとしている。成長戦略、投資戦略、そして持続可能な開発目標(SDGs)の実現のための手段として、指導原則の実行が議論されている。ASEAN各国のNAP策定の推進、そしてASEAN地域としての戦略を議論する、地域ワークショップが2017年6月バンコクで行われた。

本稿では、ASEANにおけるビジネスと人権の課題、それに対するASEAN各国そして地域の取り組みを整理し、最後に同地域を重要な貿易・投資先とする日本の役割について論じる。

●タイ、プラユット首相のトップコミットメント

「企業によって引き起こされる、企業が加担している人権侵害があるという点では、タイは例外ではない」——タイ政府関係機関および企業関係者に、企業行動における人権尊重の重要性と利益について意識啓発す

ること、指導原則についてすべてのステークホルダーと知識を共有し理解を促進させることを目的として、「タイにおける指導原則の推進に関するセミナー」(Seminar on Driving Forward the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights in Thailand)が2017年5月31日バンコクの国連会議場で開催された。タイ国家人権委員会、外務省、商務省、法務省、商業会議所・工業連盟・銀行協会合同常設委員会、グローバルコンパクトネットワークタイランド、AICHRタイ代表による共催であった。

会場は昨年11月のラマ9世逝去の服喪を示す黒のフォーマルウェアを装ったおよそ500人のタイ政府関係者、企業関係者で埋めつくされた。国軍総司令官プラユット首相は基調演説として45分間熱弁をふるった。「持続可能な成長にとって人権は重要な要素である。指導原則はそのための共通言語である」——企業がその活動において人権を尊重すること、指導原則を実行していくことの重要性を力説し、タイ政府による確固たる取り組みを表明した。「タイ政府は、タイにおけるビジネスの操業が指導原則の3つの柱に確実に則って行われるよう決意する」——さらにはタイ国内にとどまらず、他国との通商関係においても人権を重視していくと語った。とくに隣国であるカンボジア、ラオス、ミャンマー、ASEAN各国そしてグローバルコミュニティに対して協力を求めた。

プラユット首相による強烈な演説の後、指導原則の実行に関する協力宣言が、タイ国家人権委員会、外務省、商務省、法務省、タイ商業会議所、タイ工業連盟、タイ銀行協会、グローバルコンパクトネットワークタイランドの各代表によって署名された。首相自らの強力なリーダーシップによるタイ政府および経済団体の指導原則へのコミットメントを内外にみせつけた。クーデターにより政権を握り、次期総選挙の実施は未

定であるプラユット首相（正確には暫定首相）政権の長期化には、国際社会からの批判が続いている。米国国務省による人身取引報告書では、性的搾取にらび労働搾取目的の人身取引、とくに漁業セクターにおける移民労働者の状況について数年来批判され続けている。2016年5月にタイは国連人権理事会における4年ぶり2回目の普遍的定期的レビューを受け、スウェーデン政府が指導原則を実行するためにNAPを作成し実行することを勧告した。その勧告に従ってNAP策定に取り組み始めたと言明し、UNDPと連携し、そして指導原則を国連人権理事会がエンドースした当時の理事会メンバー国という矜持をもって、タイ政府の取り組みを示す本セミナーは、他国とのエンゲージメントを活用した国内外への格好のアピールの機会となった。同セミナーに招かれた、ビジネスと人権に関する国連ワーキンググループチェアのマイケル・アッドは「あれほどの強いトップコミットメントは見たことがない」と語った。

●タイ政府のNAP策定プロセス

タイ政府がビジネスと人権の課題に取り組む背景には、タイ国家人権委員会に持ち込まれる事案において、労働に関する権利、住居、健康に関する権利など、ビジネスが関係するものが年々増加しているという現実がある。タイ国家人権委員会は、ビジネスが関係する人権侵害を防止しそれに対処するために、ビジネスと人権への取り組みをその5カ年計画2016-2020に組み込んでいる。ビジネスにおいて人権尊重を促進することが、企業および社会にとって利益になり、ビジネスを持続可能な形で成長させ、同時に社会的正義が実現するという意識を育てることが重要としている。人権デューデリジェンスを進めるパイロットプロジェクトとして、タイの主要産業である観光セクターをターゲットとし、プーケットのホテルを対象とする人権リスクアセスメントなどを計画している。

外務省は「我々は国際関係の前線にいる。タイ国内で操業している企業が人権侵害を起こせば、それはタイ国全体のイメージダウンにつながる」と、商務省は「タイ国内においてビジネスがローカルコミュニティを理解していないため人権侵害が起きている。同様にタイのビジネスが近隣諸国で問題を起きている。ビジネスと人権に関する理解を促進するための仕組みを

作っていく」とそれぞれ語った。

タイでは、2016年11月にNAPに関する国内委員会が立ち上がり、同年12月には関係機関間でNAP策定までのロードマップに合意した。グローバルコンパクトネットワークタイランド、マニユシャ財団（Manushya Foundation）などが協力し、2017年1月には、チェンマイ、コンケン、ラヨン、ハジャイおよびソクラーの5地域で、指導原則に関する意識啓発・普及を兼ねたステークホルダーコンサルテーションが行われた。現場でどのような問題が起きているのか、課題は何か、現状を把握するため、政府、企業、市民社会の人々が一堂に会し、ワークショップ形式で議論を重ねてきた。「それぞれの地域の現状を正確に把握しないとNAPは書けない」と、NAP作成の中心的役割を担う法務省権利・自由部長は語った。「2017年末までに草案を作成し2018年には閣議決定できるよう動いている。最大の課題は何よりも意識啓発、すなわち指導原則を人々に理解させること」という。タイは、当該セミナーに続くASEAN地域ワークショップの後、人権委員会向けの指導原則の実行に関するラーニングコースを3日間開催し、さらに民間セクター向けのセッションをセットにして、「ビジネスと人権週間2017」と銘打って、タイ政府のコミットメントを国内外に強くアピールした。

●ASEAN地域の取り組みの背景

——ASEAN共同体ビジョン2025——

タイによる強力なリーダーシップ表明に続き、翌日同会場でAICHR、タイ法務省、UNDP、ASEAN CSRネットワーク、国連アジア太平洋経済社会理事会（ESCAP）共催「ビジネスと人権に関する地域ワークショップ：ASEANにおけるNAPの推進」（Regional Workshop on Business and Human Rights : Moving Ahead with National Action Plans in ASEAN）が2日間にわたり行われた。本ワークショップ開催の背景はそのコンセプトペーパーによれば以下のとおりである。

1967年に設立されたASEANは以来目覚ましい経済、社会変革を遂げている。過去10年間のASEANの経済成長率の平均は全途上国のなかで中国、インドに次ぐ高さである。しかしその発展は時には人権への負の影響を及ぼし、環境に負荷をかけている。ASEAN各国は、汚職、土地収奪、強制労働、人権活動家の訴追、

先住民や移民労働者など脆弱な人々に対する差別、国境を越える環境汚染や健康被害などの課題に直面している。AICHRは2014年にCSRと人権に関するベースラインスタディを作成し、そのフォローアップとして、2016年11月ASEAN地域におけるCSRと人権に関する戦略（ASEAN Regional Strategy on CSR and Human Rights）の立案を議論した。ASEANで操業するビジネスに対し、CSRは寄付や慈善事業ではなく、自らの企業活動がもたらす人権、社会および環境へのインパクトをアセスメントすることであるとの認識を求めるものである。これを引き継ぐ形で、政府、企業、労働組合、市民社会組織等のステークホルダーが議論し、実践を推進するために本ワークショップが開催された。

2015年末の首脳会議でASEAN共同体の設立が宣言され、ASEAN共同体ビジョン2025が発表された。「ASEAN共同体とは、我々の人々が人権および基本的自由、より高い質の生活および共同体建設の利益を享受するものである。共生そして共通のアイデンティティの意識を強化し、ASEAN憲章の目的と原則によって導かれる」（ASEAN 2025: Forging Ahead Together, Point 4 of the ASEAN Community Vision, page 13）。ASEAN共同体は、ASEAN政治安全保障共同体（APSC）、ASEAN経済共同体（AEC）、ASEAN社会文化共同体（ASCC）から構成され、いずれの青写真においてもCSRの推進が明記されている。APSC青写真2025では、「CSRを定着させるため、民間セクターおよび他の関係するステークホルダーとの協働を強化するためのASEAN財団を支援する」（A.2.2.v.）。AEC青写真2025でも同様に明記されている。「CSR活動を促進するためにステークホルダーと密接に協働する」（D.5.78.ii.）。ASCC青写真2025ではその柱のひとつに人権の促進と保護とあり（B.3）、その実行戦略として、CSRが挙げられている。2016年にはASEAN労働相らによって、労働CSRに関するASEANガイドライン（ASEAN Guidelines for CSR and Labour）が採択され、優先的に取り組むべき分野として、強制労働および児童労働、雇用および雇用関係、人材開発および訓練、労働および生活条件、労使関係、移民労働者、持続可能な発展が挙げられている。これらを実現するために、CSRと人権を推進するASEAN地域戦略が議論されているのである。

●ASEAN地域戦略へ向けて

——マルチステークホルダーによる取り組み——

このワークショップで再確認されたのは、指導原則が持続可能な発展の基礎になることである。経済成長、人権保護、環境保護は、持続可能な発展のために相互に強化し合う推進力であり、指導原則の実行がSDGs達成のために貫かれるべき原則である。指導原則は、国際機関、開発機関、ビジネスセクター、市民社会組織によって共通言語として語られている。

ビジネスと人権に関する国連ワーキンググループチェア、AICHRチェアはもとより、ESCAP貿易・投資・技術革新ダイレクター、UNDPガバナンス・平和構築地域リーダー、OECD責任あるビジネス行動ワーキンググループチェア、ASEAN事務局社会厚生・労働・移民労働者ダイレクター補佐らが登壇し、ビジネスと人権はSDGsと連携し、貿易投資に直結すると論じた。グローバルコンパクトネットワークタイランド、同ネットワークインドネシア、マイクロソフト、ネスレ、CPグループ、外国貿易協会（Foreign Trade Association）などの企業からのパネリスト、そしてマニユシャ財団、国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織（ITUC-Asia Pacific）、先住民の権利のために活動するアジア先住民パクト（Asia Indigenous Peoples Pact）、オックスファム・インドネシアなど、労働組合や市民社会組織からのスピーカーもいた。タイ人権委員会に加え、フィリピン人権委員会が投資認可とくに採掘産業における人権に関する要件の必要性、マレーシア人権委員会はビジネスと人権に関して基礎調査を実施し政府に提言を行ったこと、インドネシア人権委員会は木材やパーム油産業における取り組みなど、各国の現状と課題について議論した。

グローバルサプライチェーンは一国の領域を超えてつながっており、責任あるサプライチェーンの実現のためには、各国のNAPのみならず、地域としての行動計画が必要であると議論された。ASEANにおいて経済活動の圧倒的多数を占める中小企業に向けた施策の必要性も指摘された。人権への負のインパクトについて、ダウエイ開発など国境を越えた事案の対応に各国が限界を有しているからこそ、地域としての取り組みが必要と議論された。そのためには強力なリーダーシップ、鍵となる関係機関、企業、CSO等のステークホルダー・エンゲージメント、共有するビジョンの3

つが重要であることが示された。

●日本に求められる役割

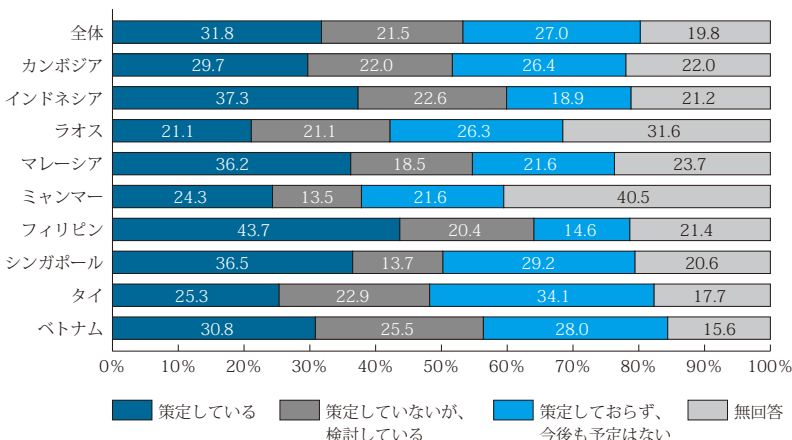
——ASEAN地域戦略のパートナーとして——

日本企業にとってASEANは市場、生産・流通の拠点として、そしてインフラ開発において新たなビジネス・チャンスが期待される地域である。日本企業にとってサプライチェーンの重要な部分を担う同地域において、指導原則は、「なぜ」ではなく、「いかに」実現するかが議論されていることを理解する必要がある。

在ASEAN9カ国（タイ、ベトナム、インドネシア、シンガポール、マレーシア、フィリピン、カンボジア、ミャンマー、ラオス）進出日系企業に対し、CSR方針について調査したところ⁽²⁾、大企業1377社、中小企業1205社のうち、CSR方針を有している企業、今後作成する予定がある企業を合計すると、全体では過半数を超える53.2%になる（図）。

サプライチェーンにおける関係性をみると、「貴社は、調達先の工場や職場の労働・安全衛生・環境への取り組みに関する方針を有し、調達先にその準拠を求めているか」という質問に対し、「求めている」企業は、大企業241社、中小企業107社であった。逆に「貴社では、納入先企業から、当該企業が定める労働・安全衛生・環境に関する方針への準拠を求められたことがあるか」という質問に対し、「求められたことがある」企業は、大企業493社、中小企業384社であった。サプライヤーに対する方針を有し準拠を求めているよりも、納入先から方針への準拠を求められている企業が、企業規模、地域にかかわらず多いことが明らかになった。

図 進出日系企業のCSRに関する方針の有無（国別、単一回答）



（出所）調査結果より筆者作成。

「求める」、「求められる」企業数は今後さらに増加し関係性は深まっていくであろう。日本企業は、人権尊重をより積極的に自らのCSR方針として有し、サプライチェーンにおけるレバレッジを活かして、ASEAN地域のパートナーとして責任あるサプライチェーンの実現に貢献することができるはずである。

日本が推進している「質の高いインフラ」輸出においても、高い技術、環境基準とともに、そのプロジェクトのプロセスにおける透明性、地域住民に対する説明責任、人権を含む社会へのインパクト評価を確保することによって、相手国におけるビジネスと人権への取り組み、指導原則の実行を促進することができる。日本が支援する経済特区においても、高い労働安全衛生基準、建設的労使関係の導入によって、同国における水準の向上に資することができる。

冒頭に言及した、ビジネスと人権国連アジア地域フォーラムの国連ビジネスと人権に関する国連ワーキンググループ報告書には、「アジア地域におけるG7国としてのリーダーシップを」と日本が明示されている⁽³⁾。日本企業が操業する地であるASEAN各国において、ビジネスにおける人権尊重を促進し、指導原則を実行していこうという人々の大志に真摯に応え、ASEAN地域におけるビジネスが担うべき人権尊重の責務をリードして担っていくことが日本に求められている。

（やまだ みわ／アジア経済研究所 法・制度研究グループ）

《注》

- (1) 筆者は同フォーラムで総括ラポーターのひとりを務めた。拙稿「ビジネスと人権——2016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——」『アジ研ワールド・トレンド』No.250（2016年8月号）。
- (2) 2016年度ジェトロ在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査。
- (3) *Report on the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises on the Asia Forum on Business and Human Rights (A/HRC/32/45/Add.2)*.