

ビジネスと人権

——日本企業の取り組みと課題——

牛島慶一、アシュリー・オーエンズ、名越正貴

2012年12月に記念すべき第1回「ビジネスと人権国連フォーラム」がジュネーブの国連本部で開催されて早や5年。今やビジネスと人権に関する取り組みは、食品加工、貿易、人材派遣、航空、金融に至るまで、様々な業種の企業へと広がりを見せている。

●日本国内にもあるビジネスと人権に関する問題

私たちのファームにも、世界にバリューチェーンを持つ日本企業から、サプライチェーン上の人権リスクに関する相談が増えている。自社の調達品や調達国情報に基づき人権リスクを評価・分析したいといった内容だ。しかし、分析の前に、そもそも調達品や取引先情報が社内で十分に管理されておらず、リスクの所在が分からないことが多い。さらには、人権課題が採用時の差別や職場のハラスメントにとどまっており、海外の人権リスクに対応できていない企業も多い。たとえ海外のサプライヤーに労働監査を入れている日本企業であっても、先進国の大手ブランドと比較すると、取り組みが遅れているといわざるをえない⁽¹⁾。

また、典型的な人権リスクとして挙げられる児童労働、強制労働、人身取引といった課題は主に途上国の課題というイメージがあり、日本企業の注意が行き届いていないことが多い。指導原則には「脆弱な立場に置かれやすいあるいは排除されやすい個人」(individuals from groups or populations at heightened risk of vulnerability or marginalization) という概念が度々出てくるが、これはステークホルダーを「労働者」といった一括りのグループで捉えるのではなく、女性、高齢者、障がい者、LGBTの人々、外国人等、人の多様性を理解したうえで、人権侵害を受けやすいステークホルダーの存在を把握し、必要な措置を講じることを想定した表現だ。このレンズで日本におけるビジネスを見てみると、様々な課題が浮かび上がってくる。

女性の労働者を例に挙げると、日本の男女間の賃金格差は、OECD加盟国中ワースト2位⁽²⁾であり、国際労働機関（ILO）はこの賃金格差を差別問題として捉えている。これは、昇進・昇給といった待遇面における女性差別や、補助的労働の従事者に女性の非正規労働者が多く含まれることが、原因と考えられているからである。日本は、ILO条約勧告適用専門家委員会から、男女間の賃金格差の是正（また、それを生み出している構造的な女性に対する差別の撤廃）を求められている。日本では「1億総活躍社会」を目指す取り組みとして女性の社会進出と活躍が注目されるようになってきているが、これは単に経済問題ではなく、ジェンダーに基づく差別撤廃という人権の一面もある。

また、昨今日本で増加を続けている外国人労働者の人権尊重への対応は、今後ますます重要になってくる。厚生労働省が発表した外国人雇用の届出状況によれば、日本で働く外国人は2016年の10月に108万3769人と、初めて100万人を突破し、4年連続で過去最高を更新している⁽³⁾。外国人は、出身国や容姿、宗教等による差別リスクに晒されやすいほか、言語が障壁となり、不適切な労働環境に置かれていてもその事実気づかない、また適正な労働環境を求める声を上げられないことが多い。とりわけ注意が必要と思われるのが、全外国人労働者の約4割を占めている中国、ネパール、ベトナム等からの「外国人技能実習生」や「外国人留学生」だ。それぞれに約21万人いるとされている⁽⁴⁾。

外国人技能実習制度は、農業、漁業、建設、食品製造、繊維・衣服関係、機械・金属関係の職種で（2017年度中に介護職種が追加予定⁽⁵⁾）、原則3年の期間で技能を学ぶ実習生として外国人を受け入れる制度であるが、国連の人権機関⁽⁶⁾、米務省⁽⁷⁾、国内外の人権団体⁽⁸⁾等から、最低賃金をはるかに下回る低賃金やパスポートの押収、ハラスメント等の報告が多いと

長年指摘されている。2015年に厚生労働省が技能実習生の受け入れ事業所を立ち入り調査したところ、7割の事業所で賃金不払い等を含む労働基準法違反がみつかった⁽⁹⁾。外国人労働者雇用時に行われるパスポート預かりという慣行は、労働環境が劣悪であった場合でも行き場のない労働者が声を上げることができず、「強制労働」を生む要因となると国際的には認識されている。

一方、技能実習生の受け入れが不可能な職種で、日本人の働き手がなかなか集まらない分野を、外国人留学生が労働力を補っているという実態が生まれている。留学生の就労時間上限は基本的に週28時間とされるが、一拠点での就労時間を上限以内に抑えながら複数の拠点で就労するといった方法で、事実上の不法就労に従事する場合もある。こうしたコンプライアンス上の課題に加えて、働く外国人留学生も上述の技能実習生と同じように、強制労働、差別、ハラスメント、低賃金といった人権リスクに晒される可能性は排除できない。実際、日本語学校の留学生のなかで、出国前の預託金・手数料前納を条件に出稼ぎの斡旋を受けるケースが報告されている⁽¹⁰⁾。出身国での手数料の支払いは、債務労働に該当し強制労働にあたる場合がある。この他、事前に受けた説明と実際の就労環境が異なる場合も、外国人労働者に対する強制労働の要件を満たしている。

現在の日本企業の中に、自社のバリューチェーン全体でどの程度こうした外国人労働者がいるのか、ある

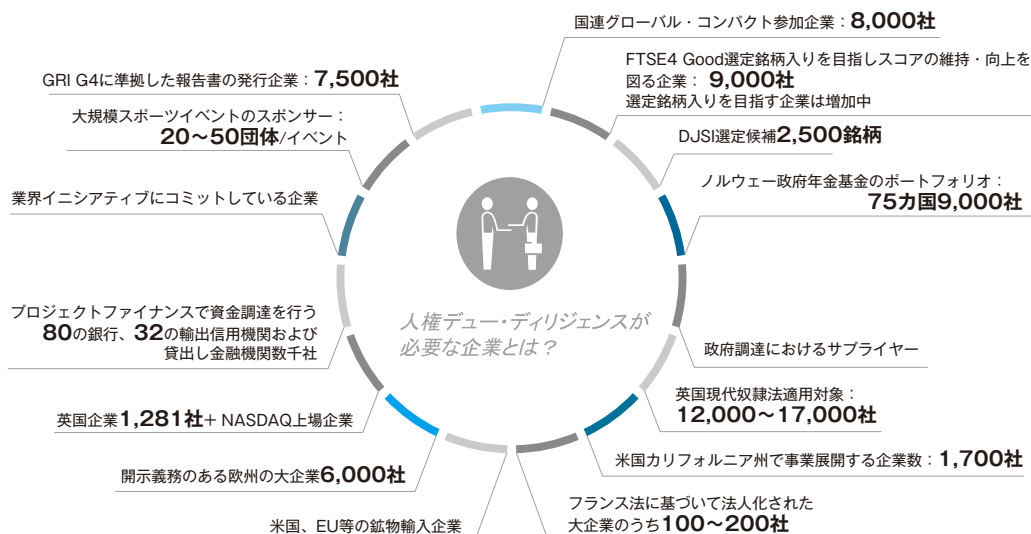
いは、不適切な労働環境、差別、強制労働といった深刻な人権リスクに晒されていないことを、どれほどの企業がチェックしているだろうか。今後も、不足する労働力という現実を前に、外国人の雇用者数の増加が続けば、外国人労働者の人権リスクは日本の産業界全体が待ったなしで対応すべき重要課題のひとつといえる。

●世界各国に広がる法制化や監視の動き

他方、世界各国ではビジネスと人権に関する法規制が活発化している。米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法、ドッド・フランク法の紛争鉱物条項、非財務情報開示に関するEU指令等は記憶に新しい。また、フランスではDevoir de Vigilance（注意義務）法が、オランダでは児童労働デュー・ディリジェンス法が成立し、英国では現代奴隷法が施行された。隣の中国でも、2009年の政府指令⁽¹¹⁾によって国営企業にサステナビリティ・レポートの発行を義務付けた他、海外展開する中国の採掘産業企業にはビジネスと人権に関する国連指導原則に従うことを要求し始めている⁽¹²⁾。

指導原則には、企業やそのサプライチェーンが人権に及ぼし得る影響の特定、予防、軽減、報告といった、人権デュー・ディリジェンスの考え方がある。前述のフランスDevoir de Vigilance（注意義務）法はビジネス（デュー・ディリジェンス）計画の策定を義

図1 人権デュー・ディリジェンスが要請される企業例



(出所) 筆者作成。

務付けている。英国現代奴隷法は企業に「奴隷労働と人身取引についての年次ステートメント」の公表を義務付けているものだが、そのなかで奴隷労働や人身取引に関する予防措置への言及を求めている。すなわち、デュー・ディリジェンスの実施を企業に要求しているのである（図1参照）。

この人権デュー・ディリジェンスという概念は、投資をはじめ、メガスポーツイベントや政府調達等、様々なビジネスの現場に反映され始めている。また、NGOも企業の取り組みを監視し始めている。たとえば国際NGOグローバル・ウィットネスの発行した報告書『日本の木材輸入はサラワク州における熱帯雨林の破壊と先住民族の土地所有権の侵害に拍車をかける』では、企業の木材輸入に人権デュー・ディリジェンスを求めている⁽¹³⁾。脆弱な現地の法的保護と異なる法制度の下では、違法性の高い木材も合法とみなされる可能性があるからである。

●人権への対応を価値創造の源泉に

人権への対応はリスクといった視点だけではない。2016年4月に国連が開催したビジネスと人権アジア地域フォーラムで基調演説を行ったハーバード大学のジョン・ラギー教授は、サステナビリティ、とりわけ企業のサプライチェーンにおける人権尊重が企業にもたらす「周知されていない大きなビジネス機会」⁽¹⁴⁾について述べている。人権尊重の概念が、有能な人材流出の防止、従業員モチベーションの維持、減少傾向にあるミレニウム世代の雇用の創出といった課題解決の糸口となるということだ。つまり日本には、国内市場の低迷と労働力不足といった構造的な課題の先に、ビジネスと人権分野で日本企業が蓄積してきた実績をアピールする潜在的な機会がある。

これまで紹介してきたビジネスと人権に関する世界各国の法規制は、企業を単に法令遵守の枠に縛るだけでなく、多様なステークホルダーとの良好な関係の構築、政府調達や年金基金からの投資獲得、国連グローバル・コンパクトやEICCといった国際的なイニシアチブを通じた強いリーダーシップの発揮といった「機会」を企業にもたらしている。ブランド企業にとっては、時間やコスト、マネジメントの効率性の観点から、人権やサステナビリティ分野において積極的なビジネスパートナーを希求することになるだろう。先見の明

ある経営者はこの人権で遅れをとることによるリスクを認識し、逆に取り組みを進めることによる潜在的利益を見出している。

日本企業には人にやさしいといった伝統がある。先のビジネスと人権国連アジア地域フォーラムでの日本をテーマにしたセッション（JETROアジア経済研究所、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、EY Japanの共催）で1人の参加者から、サステナビリティ分野の規制や商業機会を形成する国際会議において、日本の存在感が無い（実際は、こうした重要な国際的対話の場で日本にはどのようなサポートが必要かといった丁寧な表現ではあった）といったコメントがあった。日和見主義の姿勢では、大きな潮流がもたらすビジネスチャンスを見逃すことになる。日本企業はこうした世界的注目度の高い議論の場を利用し、元来の人を中心にした優れたビジネス慣行を、現代の国際社会で求められる人権尊重責任に昇華させ、世界に発信していくことが期待される。

●国別行動計画（NAP）策定を成長の機会に

現在、日本で議論されている国別行動計画（以下NAP）の策定も、国際社会における日本や日本企業の持続的な優位性の確立と無縁ではない。海外の先例に続くならば、NAPは「義務的と自発的、国際と国内の施策の賢い組み合わせ」（smart mix of mandatory and voluntary, international and national measures）となるだろう⁽¹⁵⁾。ここでいう「義務的な国内施策」とは、当然ながら国内新法の制定も含んでいる。

日本のNAP策定においては、英国の事例から学ぶのが有益である。理由は、英国は先んじてNAPを策定・改定し、議会の超党派で構成した委員会による成果検証を行っているからだ。82ページに及ぶ議会報告書には、NAP策定とその改定プロセスに関する委員会の意見が述べられている⁽¹⁶⁾。委員会は、人権要件を政府調達契約に含めることの企業への波及効果に言及したうえで、改定版のNAPに、政府調達に関する人権要件に関する明確なガイダンス（人権デュー・ディリジェンスを実施していない企業の政府調達からの排除を含む）が不足していることを指摘している。日本の政府調達はGDPの16%と、オランダ、ノルウェーに次ぎ、OECD諸国の平均12~13%を大きく上回る規模だ。日本のNAPにおいても、政府調達において人

権尊重に先進的な企業を優遇するといった点が、特徴のひとつとなることが期待されている。この他、当該報告書はNAP策定におけるプロセスの透明性と納得性を重視する点にも言及している。当初、英国のNAP策定において、外務省および英連邦省（FCO）とビジネス・エネルギー・産業戦略省（BEIS）が共同で所管していたものが、策定過程においてFCOがプロセスを支配していたことや、司法省が草案過程を全くみえないものにしていったと、NGOからの批判にも触れている。これを受け、議会委員会は次回のNAP改定にあたり、内閣府が省間の調整役となることを推奨している。

日本は幸いこの英国の教訓を活かすことができる。透明性ある関係省庁の関与、明確な省庁間の調整といった強固なプロセスの構築、企業の関与による先進事例や知見の活用等、日本政府とビジネス双方にとっての便益が期待できる。NAPの策定プロセスそのものが、公正なビジネスと競争力を守る、日本にとってのレガシーとなっていくのである。

●最後に

これまで人権は、倫理的または法律的な問題として扱われてきた。しかし、近年、ビジネスや資本市場でも語られるようになってきている。いわば、人権が経済ルールになり始めているのだ。経済力は国力を象徴する。世界各国が新しい秩序を構築しようとするなか、日本が倫理的にも経済的にも世界から尊敬され、責任を果たせる国であり続けられるかは、まさに人権への取り組み次第といえよう。

(うしじま けいいち、Ashleigh Owens、なごし まさたか/EY Japan)

《注》

- (1) 今年3月に発表された初めての「企業の人権ベンチマーク」(Corporate Human Rights Benchmark)では、農産物、アパレル、資源採掘の企業98社(日本企業2社)の人権に対する取り組み内容の評価結果が出されており、ランキング上位は、主に欧米大手ブランドが占める。
- (2) OECD Data, Gender Wage Gap, 2014.
- (3) 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成28

年10月末現在)。

- (4) 同上。
- (5) 厚生労働省HP「外国人技能実習制度への介護職種の追加について」(2016年11月28日)。
- (6) United Nations Human Rights Committee, Concluding Observations on Japan, CCPR/C/JPN/CO/6 of 20 August 2014.
- (7) United States Department of State, *Trafficking in Persons Report 2016*, 2016, Japan entry.
- (8) Amnesty International, *Amnesty International Report 2015/16*, Japan entry, 2016、日本弁護士連合会「外国人技能実習制度の早急な廃止を求める意見書」2013年。
- (9) 「技能実習巡る違反最多 受け入れ事業所、外国人に不当待遇」『日本経済新聞』2016年8月17日。
- (10) 「日本語学校留学生の不法就労が常態化 一方で人手不足補う実態も」『沖縄タイムス』2017年1月7日。
- (11) Meng Liu, “Is Corporate Social Responsibility China’s Secret Weapon?” *World Economic Forum*, 2015.
- (12) China Chamber of Commerce of Metals, Minerals and Chemicals Importers & Exporters, *Chinese Due Diligence Guidelines for Responsible Mineral Supply Chains Project Brief*, 2015.
- (13) Global Witness, *Japan’s Timber Imports Fuelling Rainforest Destruction in Sarawak and Violation of Indigenous Land Rights: New Findings from Recent Research and Field Investigations*, 2014.
- (14) ビジネスと人権国連アジア地域フォーラム2016、2016年4月19～20日(ドーハ)基調講演。下記のリンクから入手可能 http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/AsiaForum/Keynote_statement_JohnRuggie.pdf (2017年3月30日アクセス)。
- (15) UN Working Group on Business and Human Rights, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, 2014.
- (16) Human Rights and Business 2017: Promoting Responsibility and Ensuring Accountability (2017), UK Joint Committee on Human Rights.