

新興国等でのビジネス展開における
人権尊重のあり方についての
調査研究報告書

平成25年3月

財団法人 企業活力研究所

Executive Summary

I. 人権尊重への取り組みが求められる背景

先進国企業の新興国や途上国（以下、「新興国等」という。）への事業進出が進んでいるが、新規開拓の市場としてのビジネスチャンスが期待される一方で、先進国ではあまり問題にならなかった人権問題が企業にとって事業上のリスクとなる可能性がある。例えば、世界各国の企業が、新興国等において、自社工場ばかりでなくサプライヤーの労務・雇用状況や、紛争地域での人権侵害への加担、水資源へのアクセス、表現の自由・プライバシー、製品の誤使用など、人権に関する問題への対応の責任を問われる事例が多くみられる。

II. ビジネスと人権に関する国際的な動向

ビジネスと人権に関しては、国連事務総長特別代表のジョン・ラギー氏から、2008年に国連人権理事会に「保護、尊重、救済：ビジネスと人権のための枠組み」が報告され、さらに2011年に上記枠組みを実施するために「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「指導原則」という。）が国連人権理事会に提出され、承認された。現在、この「指導原則」を中心に、国際的な議論が展開されている。

< 枠組みの柱 >

- ①人権侵害から自国民を守る国家の責任
- ②人権を尊重する企業の責任
- ③救済手段に簡単にアクセスできることの重要性

< 「指導原則」における企業の責任の概要 >

- ①国際的に認められた人権、すなわち、最低限、国際人権章典で表明されたもの及びILO（国際労働機関）の中核的労働基準に関わるものが対象
- ②人権尊重責任を果たすことについて社内外にコミットメントすること
- ③(イ)自らの活動を通じて人権に負のインパクトを引き起こしたり、助長することを回避し、そのようなインパクトが生じた場合にはこれに対処すること
(ロ)そのような活動でなくても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負のインパクトを防止または軽減するように努めること（責任範囲はバリューチェーンにも及ぶ）
- ④ビジネスがもたらす人権への影響を特定し、その防止、軽減、対処など取り組みを実施すること
- ⑤ステークホルダーや専門家との連携に努めること
- ⑥対応の実効性を追跡調査し、取組みを公表すること

「指導原則」を受けて、欧州委員会においては、昨年12月、中小企業向けの人権ガイドンス文書公表、本年、職業紹介事業、情報通信技術、石油・ガス業界の3部門向けの

ガイダンス文書公表予定。

その他の国際機関・団体において、取り組みがなされている。

III. 先行企業の取り組みの現状

ビジネスと人権に関わる問題に、先行的に取り組んでいる欧米企業15社、日本企業6社について、委員による発表、インタビュー調査、文献調査を行った。その調査結果の要点は次のとおり。

- 1) 「指導原則」は支持されており、実務展開について検討を始めている
- 2) 経営トップが人権尊重の重要性を認識し経営にコミットしている
- 3) 社内での理解促進に努めている
- 4) サプライチェーンでの人権侵害への対応に重点をおいている
- 5) 自社の人権インパクトを特定し、それに応じた実践活動を展開している
- 6) ステークホルダーと積極的にエンゲージメントを行っている
- 7) 紛争鉱物への対応には苦慮しながら進めている

IV. 日本企業における人権尊重への取り組みのあり方（提言）

提言 1： 経営トップは、グローバル化が進展する中で、企業が人権を尊重する責任を果たすことが重要な課題であると認識し、それを果たすことを社内外にコミットする。その際には、新興国等におけるバリューチェーンなど、企業が直接に法的な責任を負うことを求められない事業への影響にも責任があることを認識する。

提言 2： 人権尊重の責任についてのコミットメントを総括的に、実際に実行していくことが求められる。具体的には、人事、CSR、法務、生産、営業、開発、購買など広範な社内部門が連携して取り組むとともに、事業毎にバリューチェーンを考慮に入れた人権リスクの検討を行い、個別の現場レベルで人権尊重の取り組みを徹底していくことが求められる。この取り組みの重要な協力者であるサプライヤーとは、人権尊重の取り組みに齟齬をきたしたり、あるいは不必要な負担をかけたりすることがないように、認識を共有し、相互にコミュニケーションを深めていくことが重要である。

提言 3： ステークホルダーとの対話や連携、専門家からの助言の活用により、人権上問題が生じないようにするとともに、人権問題が生じた場合にはその円滑な解決に努める。

提言 4： 政府・公的機関等は、企業が新興国等に事業進出する際に、人権問題が事業展開のうえで重要になっていることを喚起し、必要な情報を提供するなどの支援を行う。

目 次

Executive Summary	i
I. 人権尊重への取り組みが求められる背景	1
II. ビジネスと人権に関する国際的な動向	4
1. 国連によるガイダンスの動向	4
1.1 ビジネスと人権の枠組みと指導原則	4
1.2 その他のガイダンス	9
1.3 国連での取り組み経緯と指導原則の解釈（研究ノート）	12
2. 地域レベルでの政策の取り組み	17
2.1 欧州委員会	17
2.2 ASEAN	20
3. その他の主要機関	21
3.1 NGO	21
3.2 ビジネスネットワーク	22
3.3 投資家・金融機関	23
III. 世界における人権尊重への取り組み状況	24
1. 調査の対象と方法	24
1.1 対象とした人権の範囲	24
1.2 対象業種・企業	27
1.3 調査方法と調査内容	32
2. 先行企業の取り組みの現状	33
IV. 日本企業における人権尊重への取り組みのあり方	37
1. 人権尊重を果たす上での課題	37
2. 今後の取り組みのあり方についての提言	39
平成24年度CSR研究会名簿	42
CSR研究会日程	44
(参考資料)	
1. 人権尊重の取り組みについての国内外企業事例	49
2. 欧州委員会 ビジネスと人権 中小企業向けガイダンス（抜粋）	106
3. CSR研究会発表資料	116

I. 人権尊重への取り組みが求められる背景

先進国企業の新興国や途上国（以下、新興国等という）への事業進出が進んでいるが、新規開拓の市場としてのビジネスチャンスが期待される一方で、先進国ではあまり問題にならなかった人権問題が企業にとって事業上のリスクとして影響してくる。例えば、企業は、自社工場ばかりでなくサプライヤーの労務・雇用状況や、地域住民への対応についてまでも責任を問われるなど、人権課題について企業に求められる責任が広がっている。この背景には、次のようなものがある。

第一に経済活動のグローバル化である。企業の事業活動や投資活動が世界、特に新興国等に急速に広がっており、日本企業においても海外での生産、販売比率が年々高まっている。こうしたグローバル企業の活動は新興国等の地域経済社会に大きな変化をもたらしている。その結果、新興国等における市民の人権に対して企業活動が及ぼす影響も広がり、また深まっており、人権問題についての企業の役割と責任が高まっている。

第二に、グローバル化に伴う新興国等の経済社会の変化に対して、新興国等の政府において人権保護についてのガバナンスが対応できていないことが挙げられる。新興国等では人権に関する国内法が未整備であったり、法規制があっても執行が不十分であったり、賄賂や汚職の横行で法規制が歪められている場合も少なくないといったケースが見受けられる。特に、紛争地域では政府による人権保護が蔑ろにされ、人権侵害が生じやすい。

第三に、コミュニケーション技術が革新的な進歩を遂げ、インターネットを通じて世界との情報アクセスや情報発信が容易になったことである。比較的人権侵害の被害を受けやすい市民の権利意識が目覚めるとともに、世界各地の深刻な人権侵害の状況を問題視する市民も抗議やアクションを行いやすくなっている。

このように、新興国等をはじめ世界において人権課題に関して企業に求められる責任が広がってきていることについて、日本企業の認識は十分とはいえず、取り組みは緒に就いたばかりといえる。グローバルに事業展開する企業にとって、人権課題が経営面でのリスクの一つとなっており、今後さらに重大になる可能性がある。

なお、近年における先進国企業の活動に対し新興国等での人権侵害が指摘された事例については、次のようなものが挙げられる。

企業による人権侵害が指摘された事例

種類	企業	問題の内容
労働者の権利	ナイキ (インドネシア・ベトナム)	1997年、委託工場における児童労働、低賃金労働、長時間労働、性的行為の強要、強制労働などの問題点が明るみに出され、その後製品の不買運動や訴訟問題に発展した。
労働者の権利	アップル (中国)	2010年にサプライヤーのフォックスコン社の工員が、劣悪な労働環境を苦に相次ぎ自殺した事件が発生。2012年1月には、NGOのFLAがアップルの依頼を受け、同工場に立ち入り検査を行い、違法行為が行なわれていると発表した。
労働者の権利	アシックス、ミズノ (中国)	NGOが実施したスポーツウェアメーカーのアジアにおける労働実態調査のなかで、同社の委託工場の劣悪な労働環境や処遇の実態が2004年に指摘された。
紛争地域での人権侵害への加担 環境汚染による先住民族の権利侵害	シェル (ナイジェリア)	1990年代、産油国である同国で、全採油の40%を支配するシェルが、人権侵害を行う軍事政権に対して利益供与していたと批判された。原油流出事故の多発による水質や土壌の汚染など環境破壊が深刻化し、先住民族は生活環境を奪われた上、健康被害を受けるなど、その権利は著しく侵害された。
移民労働者の処遇	日立製作所 (マレーシア)	2011年、日系サプライヤーの現地工場における移民労働者が、その不公正な処遇の改善について会社側に求めたところ、会社から脅しがあったとして人権活動家がこれを公表。これについて、顧客企業である同社に対して抗議活動が発生した。
先住民の生活	ユニオン・カーバイド (インド)	1984年、同社の殺虫剤工場から猛毒化学物質が漏出し、約50万人が有毒ガスにさらされ、多数が死亡。同社株を100%所有するダウミカル社は現在でも人権団体に批判されている。

水資源へのアクセス	住友金属鉱山 (フィリピン)	2011 年、フィリピンのニッケル製錬所の近辺地域の水域で、NGO より水質汚染が指摘された。地元資本の合弁相手に働きかけることによって、NGO とともに環境対策案の作成に取り組むようになった。
水資源へのアクセス	王子製紙 (中国)	中国江蘇省の工場で、廃水を海に流すための排水管の設置工事を計画。これは地元政府から許可を得たものであったが、生活環境が脅かされると危惧する市民たちからの反発が広がり、2012年大規模なデモとなった。
表現の自由・プライバシー	ヤフー (中国)	2004年、民主主義を主張する海外のサイトに、中国に関する記事を掲載したジャーナリストのユーザーアカウントを同社が中国当局に引き渡した結果、同氏が逮捕された。同社が非難を受けた。
製品の誤使用	GE (インド、中国)	1990年代に同社の超音波画像診断装置が、男児誕生が極端に好まれるインドと中国で、胎児の性別判別に利用され、女児の場合は人工中絶が引き起こされるようになった。両国の政府より指摘を受ける。

II. ビジネスと人権に関する国際的な動向

1. 国連によるガイダンスの動向

1.1. ビジネスと人権の枠組みと指導原則

1) ビジネスと人権についての枠組み¹

企業活動と人権の問題が深刻になっている根本原因として、「ガバナンス・ギャップ」（多国籍企業をはじめとする経済的なアクターたちがもたらす負の側面と、それを適切にコントロールできない国際社会の側の能力との間の格差）が指摘されてきた。このギャップを狭め、埋めることが課題であった。そこで人権に関する企業の関わりについて国連を中心に様々な議論が展開され、これが2008年に国連「保護、尊重、救済：ビジネスと人権のための枠組み」のもとに集約されることになった。

ここでは、以下の3つの柱を設定しており、それらが相互に補完しあって一つの全体を形成するという枠組みになっている。

- ・ 人権を保護する国家の義務
- ・ 人権を尊重する企業の責任
- ・ 救済へのアクセス

2) ビジネスと人権に関する指導原則²

この枠組みに続いて、実施のための具体的かつ実行可能な勧告として、ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則という）の作成が進められ、2011年に国連人権理事会（2006年に国連人権委員会を改組して設立）で承認された。その後この指導原則を柱として、国際的な議論が展開されている。

I. 人権を保護する国家の義務（1～10項）

- ・ 国家は、その領域及び／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない。そのために、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置をとる必要がある。
- ・ 国家は、その領域及び／または管轄内に住所を定めるすべての企業がその活動を通じて人権を尊重するという期待を、明確に表明すべきである。
- ・ 一般的な国家の規制及び政策機能、国家と企業のつながり、紛争影響地域において企業の人権尊重を支援すること、政策の一貫性を確保すること、を運用上の原則として規定。

¹ A/HRC/8/5. 策定指揮をとった国連事務総長特別代表ジョン・ラギーの名前をとって、この枠組みは「ラギー・フレームワーク」とも呼ばれている。

² A/HRC/17/31, Annex. “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework”. 和文版は「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」。

II. 人権を尊重する企業の責任 (11～24 項)

- ・企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負のインパクトに対処すべきことを意味する。
- ・人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権^(注)を対象として考えられている。それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。
- ・人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。
 - － 自らの活動を通じて人権に負のインパクトを引き起こしたり、助長することを回避し、そのようなインパクトが生じた場合にはこれに対処する。
 - － たとえそのインパクトを助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負のインパクトを防止または軽減するように努める。

＜方針とプロセスの設定＞

- ・人権を尊重する責任を果たすために、企業は、その規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきである。それには以下のものを含む。
 - － 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
 - － 人権へのインパクトを特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス
 - － 企業が引き起こし、または助長する人権への負のインパクトからの是正を可能とするプロセス

■方針によるコミットメント

- ・人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。
 - － 企業の最上級レベルで承認されている。
 - － 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。
 - － 社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記している。
 - － 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。
 - － 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されている。

■人権デュー・ディリジェンス

- ・人権への負のインパクトを特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任をもつために、企業は人権デュー・ディリジェンスを実行すべきである。
 - － 企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係

によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負のインパクトを対象とすべきである。

- 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきである。
- ・人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負のインパクトを特定し評価すべきである。
 - 内部及び／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
 - 企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で潜在的にインパクトを受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。
- ・インパクト評価の結論に関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、措置をとるべきである。
- ・人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。
- ・企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。

■是正

- ・企業は、負の影響を引き起こしたこと、または負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力すべきである。

■状況の問題

- ・あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。
 - どこで事業をおこなうにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。
 - 相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。

III. 救済へのアクセス (25～31 項)

- ・ビジネスに関連した人権侵害から保護する義務として、国家は、その領域及び／または管轄内において侵害が生じた場合に、司法、行政、立法またはその他のしかるべき手段を通じて、インパクトを受ける人々が実効的な救済にアクセスできるように、適切な措置を取らなければならない。救済を提供する苦情処理メカニズムとしては、国家基盤型の司法的メカニズム、国家基盤型の非司法的苦情処理メカニズム、非国家基盤型の苦情処理メカニズムがある。
 - 企業は個人や地域のための苦情処理メカニズムを確立または参加する
 - それぞれのメカニズムについて、実効性を確認するための必要な手段を処理するか、必要な要件を持つべきである。

注) 「国際的に認められた人権」とは、国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約[社会権規約・自由権規約])で表明されたもの及びILOの中核労働基準に関わるものと理解されている。

その1: 世界人権宣言にもとづく基本的人権

第1条 平等権	第21条 政治と自由な選挙に参加する権利
第2条 差別からの自由	第22条 社会保障を受ける権利
第3条 生命、自由、人間の安全保障の権利	第23条 望ましい仕事を得、労働組合に加入する権利
第4条 奴隷からの解放	第24条 休暇と余暇を得る権利
第5条 拷問および品位を傷つける扱いからの自由	第25条 十分な生活水準を保持する権利
第6条 法のもとで人として認められる権利	第26条 教育を受ける権利
第7条 法の前で平等の権利	第27条 社会の文化的生活に参加する権利
第8条 権限を有する裁判所により救済される権利	第28条 世界人権宣言を実現させる社会秩序への権利
第9条 恣意的な逮捕や追放からの自由	第29条 自由で完全な発展に不可欠な社会への義務
第10条 公正な公開審理を受ける権利	第30条 上述の諸権利に対する国家ないし個人の干渉
第11条 有罪が立証されるまで無罪と推定される権利	
第12条 プライバシー、家族、家庭および通信への干渉からの自由	
第13条 国内外における住居の自由の権利	
第14条 迫害からの庇護を他国に求める権利	
第15条 国籍を得、あるいは変更する権利	
第16条 結婚し家族を持つ権利	
第17条 財産を所有する権利	
第18条 思想と宗教の自由	
第19条 意思と情報の権利	
第20条 平和的な集会と結社の自由	
	— 1948. 12. 10 国連総会採択 —

注) 1～20条 自由権、21条 参政権、22～27条 社会権、28～30条 一般規定

その2：ILOの中核的労働基準

分野	ILO 条約
結社の自由及び団体交渉権	87 号（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）
	98 号（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）
強制労働の禁止	29 号（強制労働に関する条約）
	105 号（強制労働の廃止に関する条約）
児童労働の実効的な廃止	138 号（就業の最低年齢に関する条約）
	182 号（最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約）
雇用及び職業における差別の排除	100 号（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）
	111 号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）

3) ビジネスと人権に関する指導原則の特徴

①人権を尊重する企業責任の基本

- ・ 人権侵害が起こった場合、まず人権の保護は国家の義務であるとしており、そのうえで企業の責任は人権を尊重(respect)すること(他者の人権を侵害することを回避し関与する人権の負のインパクトに対処する事)としており、政府と企業間の役割分担を明確にしている。
- ・ 尊重以上の取り組みとして、支援(support)や推進(promote)といった権利の享受に貢献するような諸々のコミットメントや活動に取り組むことも出来ようが、このことは、事業を通して人権を尊重することを怠った場合にこれを相殺するものではないとしている。
- ・ 人権を尊重する責任を果たすために、企業は、その規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきとしている。
 - 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
 - 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス
 - 企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス
- ・ 救済を提供する苦情処理メカニズムとしては、国家基盤型の司法的メカニズム、国家基盤型の非司法的苦情処理メカニズム、非国家基盤型の苦情処理メカニズムがあるとしている。

②企業の責任範囲の基準を明記

バリューチェーンで生じた人権へのマイナスのインパクトについては、自社が直接関

与する場合に、是正する責任を負うとしている。よって、一次サプライヤーまでであると解釈する企業もでてきた。

その先の自社が直接関与しない侵害については、是正するよう働きかける (leverage) 責任に留まる。

後述 (P15参照) するように、「ビジネスと人権のための枠組み」が示されるまで議論されてきた影響力 (influence) という用語では、企業が間接的に関与する場合まで含んでおり、責任の範囲が不明確であった。

③人権へのインパクトの実状を知り、取り組みを知らせる (Knowing & Showing)

- ・ 人権インパクト評価を行うことで潜在的な状況までも把握し、自社が人権侵害にどの程度かかわっているかを認識する。何らかの問題がある場合、その状況について調べることで、自社のなかで対処する取り組みにつなげるとしている。
- ・ さらにこうした対処の方法を外部に対して公表していくことで、ステークホルダーへの説明責任を果たしていくことを推奨している。

④ステークホルダー・エンゲージメント

- ・ 利害をもつステークホルダーと協議・連携していくことに努めるべきとしている。協議・連携先のステークホルダーとしては、人権侵害が起こっている新興国等の現場で事業活動からのインパクトを受ける者を重点に考えている。
- ・ ステークホルダーと直接協議することが困難な場合には、市民社会組織の人々や人権活動家などを含む、信頼できる独立した専門家との協議など内部だけでなく、外部からの専門知識を活用すべきとしている。

1.2. その他のガイダンス

その他の国際的な CSR のガイダンスにも人権の項目が含まれており、指導原則の発表以降既存のガイダンスに人権を加え修正する動きになっている。

1) 国連グローバル・コンパクト (UNGC: 2000 年)

国連グローバル・コンパクトは、企業を中心とした様々な団体が持続可能な成長を実現するための世界的なガイダンス作りに参加する自発的な取り組みである。国連機関のなかで唯一の企業ネットワークである。UNGC の基本 10 原則のうち 2 つについて、人権に関する原則を含んでいる。

原則 1 企業は国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。
原則 2 人権侵害に加担しない。

この原則の内容は指導原則の「尊重」を超えるものであるが、UNGC は企業の果たす社会での役割を最大限引き出すことを目指しており、人権侵害についても企業が積極的にかかわっていくことを推奨している。

2) GRI ガイドライン (2000 年)

サステナビリティ報告のガイドラインを発行する GRI では、報告すべき 7 つの開示分野のひとつに人権を含めている。開示項目の指標部分は特に指導原則と関連がないが、今後人権尊重の動きが広がるにつれ、人権に関する項目の開示要請が広がっていくと考えられる。GRI ガイドラインは現在第 4 版の改訂作業が進められており、2013 年中ごろに完成版が発表される予定である。

3) ISO26000 (2010 年)

社会的責任に関する国際規格である ISO26000 では、人権の尊重は冒頭の「社会的責任の原則」のなかのひとつに規定されている。つまり、CSR を展開するうえで、どんな活動においても人権課題を考慮していくべきものとしている。ここで組織の責任範囲は、尊重だけでなく促進にまで広げている。

そのうえで、7 つの中核的テーマのうちのひとつに位置づけている。

原則³：

組織は、人権を尊重し、その重要性及び普遍性の両方を認識すべきである。組織は、次の事項を行うべきである。

- ・国際人権章典に規定されている権利を尊重し、可能な場合は、促進する。
- ・あらゆる国、文化及び状況において不可分に適用されるこれらの権利の普遍性を尊重する。
- ・人権が保護されていない状況では、人権を尊重するための措置をとり、このような状況を悪用しない。
- ・法又はその施行によって人権が適切に保護されていない状況では、国際行動規範の尊重の原則を守る。

中核的テーマとしての人権についての課題：

- 1) デュー・ディリジェンス
- 2) 人権に関する危機的状況
- 3) 加担の回避
- 4) 苦情解決
- 5) 差別及び社会的弱者
- 6) 市民的及び政治的権利
- 7) 経済的、社会的及び文化的権利
- 8) 労働における基本的原則及び権利

³ 財団法人日本規格協会「ISO26000 社会的責任に関する手引」2011 年 11 月

4) OECD 多国籍企業行動指針改訂 (2011 年)

2011 年改訂において新たに人権の章を加えた。その内容については、指導原則に沿った項目を規定している。OECD では、この指針を加盟各国で導入するうえで企業やステークホルダーを支援していくためのメカニズムとして、国内コンタクトポイント (National Contact Point) を設けていることが特徴である。

1.3 国連での取り組み経緯と指導原則の解釈⁴（菅原委員 研究ノート）

1) 国連による人権に関する企業ガイダンス作成の試み：人権規範から国連枠組みへ

2008 年の国連「保護、尊重、救済：ビジネスと人権のための枠組み」および 2011 年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は、国連にとって三度目の挑戦にして初の「国連」という名がついた対企業ガイダンスの成立であった。

- ・ 多国籍企業に関する国連行動綱領の挫折

国連による企業活動への注目は、第三世界へ先進国企業の進出を受けて 1960 年代に始まった。チリのアジェンデ政権成立阻止を狙った企業による政治介入事件(1972 年)の発生を受けて多国籍企業への不信が高まるなか、「多国籍企業に関する国連行動綱領」案の検討が 1975 年に開始された。先進国と途上国の対立のなか、1990 年により最終草案⁵が完成するも、最終的なコンセンサスが得られず、1992 年 7 月に非公式ながら廃案となった。

- ・ 人権に関する多国籍企業および他の企業の責任に関する規範の挫折

一方、1980 年代後半から国連人権小委員会（個人資格による専門家による委員会）では多国籍企業と人権の問題に焦点を当てる形で研究と議論が開始され、2003 年 8 月には「人権に関する多国籍企業および他の企業の責任に関する規範」（以下、「人権規範」）が全会一致で採択された⁶。この人権規範では「一般的義務」として、第一に国家の義務を確認したうえで、企業が、その活動および影響の範囲内で、国際法および国内法で認められた人権を保障する義務を負うとした。その義務内容は環境や消費者の保護など多岐に渡り、企業による義務履行を確保するため国連による企業活動の定期的な監視や検証を規定していた。人権規範をめぐって、企業の強い反対や先進国を中心に慎重論が主張され、推進を訴える NGO 側との間に、深い意見対立が生じた。この事態を受けて、国連人権委員会（国家代表からなる委員会）は、2004 年決議で、「企業と人権」の重要性は認める一方で、人権規範を承認しなかった。

- ・ 国連人権理事会による指導原則の承認とその意義

事態を打開するため、2005 年、国連人権委員会は、国連事務総長に特別代表を任命するよう求め⁷、マンデートのひとつとして「人権に関する多国籍企業および他の企業の責任と説明責任の基準の特定および明確化」を求めた。結果として「人権規範」に代わる新たな国連ガイダンス作成が着手されることになった。事務総長特別代表に任命されたジョン・ラギーは、国連が企業行動規範の策定を二度挫折した過去を踏まえて、加盟国政府はもちろん、企業や業界団体、市民社会、労働組合、投資機関など幅広いステークホルダーと対話を重ね、支持を得ながら草案を作成した。こうして指導原則は 2011 年 6 月に国連人権理事会で承認されるに至った。

以上の経緯から、指導原則の有する意義を二つ指摘できる。第一に、初めて「国連」という名がつき、かつ国家代表により承認された企業ガイダンスであることである。第

⁴ 菅原絵美氏(大阪大学大学院) 2012 年 10 月 1 日報告資料を中心にまとめたものである。

⁵ E/1990/94.

⁶ E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2.

⁷ E/CN.4/RES/2005/69, para.1.

二に、深刻な対立を生み出した人権規範とは異なり、国連加盟国政府に加え、企業、NGO、労働組合、投資家など幅広い支持を得たことである。その結果、様々な CSR ガイダンスや国連、OECD、EU および各国の政策に導入されることになった。

2) 人権規範の修正としての指導原則

ラギーは、2006 年から 2011 年まで 6 年にわたり様々な報告書を発表し、徐々に指導原則を形成していった。そのポイントは人権規範の失敗を繰り返さないようにどのように新しいガイダンスを作るか、ということであった。2006 年報告書では「人権規範にいかに関心があったのか」を 4 頁にわたって述べており、その後の報告書を通じて人権規範で使われた概念を修正していった。

例えば、人権規範は「企業の義務 (corporate obligation)」を規定していたが、現行の人権条約は国家に義務を課すに留まっていることから企業に法的義務を課すことはできないとして、「企業の責任 (corporate responsibility)」という用語へ修正した。

また、ガイダンス作成の戦略の変更も行った。実際に、企業活動における人権問題を解決していくためには、規制的なアプローチである Naming & Shaming (企業名を公表して非難すること) ではなく、Knowing & Showing (問題の所在を学び知り、取組みを行動で示すこと) が現実的かつ実用的であり、このように考えることを原則とした。

これらとともに修正の対象となったのが「影響力の範囲 (sphere of influence)」の概念である。ラギーは影響力 (influence) という言葉とインパクト (impact) という言葉を明確に区別し、後者を指導原則に採用した。インパクト (impact) を採用した理由として、影響力 (influence) という用語が曖昧であることを挙げた。すなわち、企業の持つ影響力から責任が生じるとしてしまうと、①自社が人権侵害の直接の原因となっている場合、②自社は直接の原因となっていないが、ビジネス関係を持つ政府や取引先が人権侵害の原因となっている場合、これら区別されるべき二つの場合が同じレベルで扱われてしまうのである。企業に責任や相当の注意 (デュー・ディリジェンス) を求めるにはより厳格なアプローチが必要であり、自社が直接侵害の原因になる場合は常に責任の問題が生じるが、後者の場合は責任が発生する場合を限定しなければならない。そこで指導原則では、直接的に現れた被害やダメージを意味するインパクト (なお、英語で自動車など衝突事故を impact accident という) を用い、人権に及ぼした侵害から責任が生じるとした。

3) 指導原則の「企業の人権尊重責任」の特徴

以上のような修正を経て承認された指導原則とはどのような内容なのだろうか。指導原則、特に指導原則の内容については既に説明があった (1.1 を参照) ため、ここでは指導原則の第二の柱である「企業の人権尊重責任」に焦点を当て、これを理解するための助けとなる 4 つのポイントを示したい。

① 人権を尊重する責任 (=人権を侵害しない責任)

指導原則が規定しているのは「企業の人権尊重責任」であり、企業の決定や活動が人

権の侵害とならないことを確保する責任である。したがって、ミレニアム開発目標の実現など、企業に対し、人権状況を促進するために積極的な貢献をすることまでを、責任として求めるものではない。当然ながら、このような積極的な企業の役割を否定するものではない。

②「国際的な人権基準」が最低限の基準

指導原則では、企業活動の最低限の基準になるものとして、4つの国際文書（世界人権宣言、国際人権章典（自由権規約と社会権規約）、ILOの労働に関する基本的権利および原則に関する宣言）を挙げる。企業の人権尊重責任は、国家の能力とは独立であり、国内法があるかないかに関わらず、企業は、世界のどこで活動していても最低限、国際的な人権基準を尊重する。

③作為および不作為による侵害および関係性（バリューチェーン）における侵害が対象

作為的に侵害する場合はもちろん、侵害状況に対して何もしない不作為（例えば、子会社の工場でアルミニウム粉塵が舞い上がっているのに安全対策を本社として指示しないなど）の場合も責任の対象となる。また、自社やグループ企業だけでなく、他社である取引先などバリューチェーン全体が関係性として対象になる。

③と関連して、先ほどラギーが「影響力 (influence)」ではなく「インパクト (impact)」を採用した理由について、自社が人権への侵害の直接的な原因である場合と間接的な場合を区別する必要があるからだと言ったが、これを受けて指導原則では二つの場合で責任の内容を区別している。

- ・ 企業は、自社が人権への侵害を引き起こし、また助長している場合、「その侵害を是正する責任」を負う。
(例えば、侵害の原因である行為の終了、侵害の軽減、是正または是正への協力など。)
- ・ 自社ではなく、取引先が人権への侵害を引き起こし、または助長する場合、その取引先が、自社の活動や商品、サービスと関係する場合、企業は「他者を動かすことができる能力 (leverage) を行使する責任」を負う。
(例えば、侵害の原因である取引先に是正を働きかけるなど。)

したがって、関係性（バリューチェーン）が対象になるとはいえ、自社ではなく取引先や融資先が人権に侵害を及ぼしている場合、企業は人権侵害が改善されたかどうかという結果に対してまでは責任を求められないが、取引先や融資先に対し侵害を及ぼさないよう働きかけるところまでは責任を求められるのである。

④人権リスク（＝自社が人権侵害を引き起こし、助長するリスク）への意識

指導原則では、企業に対し、人権の尊重のために新たなプロセスを確立することだけ

でなく、既存のプロセス、例えばリスクマネジメントやサプライチェーンでのプロセスを活用することを奨励している。ただし、既存のプロセスを活用することで生じうるジレンマへの注意を喚起している。このジレンマとは、例えば、人権の尊重がリスクマネジメントに組み込まれることで「経営リスク」を回避する活動になってしまい「人権リスク」が二の次になってしまっている、またはサプライチェーンでの取組みが、サプライヤーで生じる人権侵害に加担しないための取組みになってしまい、バイヤーである自社のQCD（品質、コスト、納期）の要求が取引先の労働者の権利を侵害していないかどうかを確認する取組みではなくなってしまう、といったことを指す。人権リスクへの対応は、権利が問題となっている「人（当事者）」を中心に置き、自社が人権侵害を引き起こし助長していないかを当事者とのエンゲージメントを通じて確認するという点で、ビジネス上のリスクへの対応とは異なる。指導原則ではこの点を改めて確認している。

4) 他のCSR ガイダンスとの比較

指導原則と他のCSR ガイダンスとの相違や関係性はどうか。指導原則、国連グローバル・コンパクト、ISO26000 を取りあげ比較してみたい。それぞれが人権の取り組みとして企業に求める具体的な実践内容は、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンス・プロセスの実施など、ほぼ共通である。

しかし、企業の責任や役割の程度や範囲は異なる。繰り返しになるが、指導原則はあくまでも「人権侵害をしない責任」であり、最小限度の範囲である。一方、国連グローバル・コンパクトは国際社会の市民としての姿勢を企業に問うイニシアチブであり、人権を侵害しないようにするだけでなく、支援(support)するよう求めている⁸。すなわち、人権を侵害しないという「尊重」は企業の責任であり、ミレニアム開発目標（MDGs）といった途上国での持続可能な発展の実現など、人権促進のために積極的な貢献をすること（慈善活動、社会貢献、ビジネスを通じた貢献）を「支援」として企業の役割に期待している。

この中間がISO26000である。ISO26000は「地域コミュニティにおける社会的課題および環境課題の解決に寄与する画期的技術の開発に貢献」といった積極的な貢献を期待している⁹。一方、慈善活動（フィランソピー）やその事業への寄付は否定しないものの、社会的責任に代わるものとして利用すべきではない¹⁰としており、グローバル・コンパクトが企業に期待する役割から慈善活動を抜いたものとなる。

5) 指導原則承認後の国連の取組み

指導原則により企業ガイダンスを成立させた国連は、次に指導原則の実施を促進する

⁸ 国連グローバル・コンパクト 10 原則の第 1 原則では「企業は国際的に認められた人権の保護を支援(support)し、尊重する」としている。

⁹ ISO/SR 国内委員会『日本語訳 ISO26000：2010 社会的責任に関する手引き』（日本規格協会、2011 年）、176 頁。

¹⁰ ISO/SR 国内委員会『前掲書』、50 頁。

段階に進んでいる。

国連人権理事会はラギーの任期満了を受け、「人権および多国籍企業ならびにその他の企業の問題に関する作業部会」を設置した。作業部会は、地理的配分に配慮した形で任命された5名の専門家で構成され、指導原則のグローバルな普及や履行の促進を任務とし、国連人権理事会や人権条約など国連システム全体を通じて、OECDやEU、ASEAN、米州機構などの国際的または地域的機関との連携を通じて、取組みを進めてきている。

指導原則の実施を促進する仕組として国連理事会が設置したのが「ビジネスと人権に関するフォーラム」である。フォーラムは、企業、NGO、労働組合、政府、地域的機関、国連諸機関などすべてのステークホルダーがすべての地域から参加する公式な年次会合である。第1回となるフォーラムが2012年12月4・5日ジュネーブで開催され、ビジネスと人権に関する喫緊の課題について対話し、好事例を共有するなど、ステークホルダー間のエンゲージメントを強化する機会としてスタートした。

一方で国連によるモニタリングによる実施強化も登場した。国連人権理事会のもとで活動する「1967年以降に占領されたパレスチナ地域の人権状況に関する特別報告者」は、2012年報告書のなかでイスラエル入植地や分離壁に関わるビジネスを行う13社（欧米企業を含む）を公表し、入植地と関わる製品やサービスの供給を含むすべての事業の即時停止など、指導原則に従った透明性ある行動をとるよう勧告した¹¹。

¹¹ A/67/379, paras.37-87 & 95.

2. 地域レベルでの政策の取り組み

2.1. 欧州委員会

1) EUの取り組み動向¹²

欧州委員会では、2011年に発表された新CSRコミュニケーション（新CSR戦略）¹³のなかで、下記の新たな定義を発表した。現在これにもとづき、2011～2014年のCSR政策を展開している。この新戦略については、欧州議会において2013年2月に決議が承認された。

CSR の新たな定義：

“社会に与えるインパクトへの企業の責任”

企業は社会的責任を果たすために、社会・環境・倫理・人権・消費者の関心事項をステークホルダーと密接な協力のもと事業オペレーションおよび戦略へと統合するプロセスを整備すべきである

（二つの目標）

- ・ ポジティブなインパクト： “Shared value” の創造を最大限に
長期的戦略的 CSR を推し進め、社会と雇用のために革新的な製品、サービス、ビジネスモデルを作り上げる
- ・ ネガティブなインパクト： 特定し、防ぎ、緩和する
サプライチェーンを含んだリスクベースのデュー・ディリジェンスを行う

CSR の新戦略発表以来、CSR にかかわるプレーヤーに広がりが見られている。欧州議会のラポーターが二人になり、また域内市場総局に加え、通信ネットワーク・コンテンツ・技術総局など、今まで CSR とは関係のなかった総局も関与を始めている。この動きに伴い CSR を活動の範疇としてとらえてこなかった電子業界の団体 Digital Europe も CSR を注視し始めている。従って今までよりもさらに広いプレーヤーを意識したモニタリングが、今後は必要となるであろう。

この新戦略のアジェンダのなかにビジネスと人権も含まれており、欧州委員会は以下の具体的アクションを提示した。

1. 欧州における優先課題の特定（2012 年）
2. 主要 3 セクターならびに中小企業に対してのガイダンス文書の策定
3. 加盟国に対し、指導原則の導入に関する国内計画を提出要請（2012 年）
4. 全ての欧州企業に対し、指導原則の定める企業の責任を果たすよう期待する

¹² 木下由香子氏（JBCE：在欧日系ビジネス協議会）「欧州における CSR の動向」2012 年 11 月 2 日 報告資料より

¹³ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, “A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility”

このなかで、特にガイダンス文書の策定が日本企業にも関連すると考えられるので、以下に解説する。欧州委員会は、ガイダンス文書への多方面からの意見を歓迎している。この分野は多くの欧州の企業も取り組み始めたばかりであり、ガイダンス文書をうまく利用していくことが賢明といえよう。

2) 中小企業向け人権ガイダンス文書

2012年12月に中小企業向けの人権ガイダンス文書¹⁴を発行した。逐次、日本語を含む多言語に翻訳されている。このガイダンスは、中小企業がどのように人権尊重に取り組んだらいいか、できるだけわかりやすく解説したガイドであり、人権のマイナスのインパクトに焦点をあてているところが特徴である。

ガイダンスの概要

1. 序論

なぜ人権に関心をもつべきなのか、人権とは何か、中小企業が取り組む意味、現在の経営のなかでどう対処するか、などの導入としての説明。

2. 6つの基本的なステップを通じた人権尊重

人権に与えるマイナスのインパクトを理解し、それらのインパクトを回避し、それに対処するために取り入れるべき6つのステップを紹介。

3. 日常のビジネス状況において考慮すべき事項

一般的なビジネス活動や状況を想定し、それぞれについてQ&Aの形式で人権へのマイナスインパクトのリスクを説明。

- 1) 従業員を募集するとき
- 2) 従業員を採用し、彼らが勤務しはじめた場合
- 3) 給与を定め、誰を昇進させるかを決めるとき
- 4) 従業員が労働組合への参加と団体交渉への参加を希望した場合
- 5) 従業員が妊娠したとき、または妊娠した配偶者をもったとき
- 6) 製品を宣伝する場合
- 7) 製品を消費者に直接販売する場合
- 8) 従業員がかなりストレスの多い状況下で働いている場合
- 9) 従業員が職場でインターネットにアクセスできる場合
- 10) 従業員が有害物質を扱う仕事をしている場合
- 11) 仕事の上で機械や車両を使用している場合
- 12) 非常に厳しい納期で供給業者に発注する場合
- 13) セキュリティサービスを提供する他の会社と契約を結ぶ場合
- 14) 人件費の低い国、または児童労働の使用が疑われる部門から製品を購入する場合

¹⁴ European Commission, "My business and human rights: A guide to human rights for small and medium-sized enterprises", December 2012

- 15) 紛争の影響を受けている地域で利用される可能性がある製品もしくはサービスを販売する場合、またはそうした地域で作られた製品を購入する場合
4. 人権へのマイナスインパクトの事例
- 国際人権章典、ILOの中核的労働基準のなかに含まれる29の人権についての解説。
5. 参考文献

3) セクター別のガイダンス文書

人権問題の深刻さ、既存のガイダンスの有無、他部門への影響や他部門への活用可能性などを基準に、職業紹介事業、情報通信技術（ICT）、石油・ガス業界の3セクターが選定された。ガイダンス作成作業は Institute for Human Rights and Business と SHIFT の2つの NPO が担当しており、以下の日程で展開している。

- ・ 2012 年 5 月 各セクターのディスカッションペーパーを発表
- ・ 2012 年 5 月末 第1回ラウンドテーブルを開催
- ・ 2012 年 12 月 ガイダンス文書草案の発表
- ・ 2013 年 2 月中旬 草案への意見募集締め切り
- ・ 2013 年 1 月末 3セクターの第2回ラウンドテーブルを開催
- ・ 2013 年 3 月 アドバイザリーグループ会合の開催予定
- ・ 2013 年 4 月 最終版のガイダンス文書発表予定

2.2. ASEAN

ASEAN での動きの前提である、アジアにおける人権 CSR の広がりを考えるうえで、注目したいのが国内人権機関¹⁵の動きである。国連は、1993 年に「国家機関の地位に関する原則」(パリ原則)を採択するなど、国内人権機関を促進しており、現在 120 カ国以上で設置されている。国連で指導原則の議論が進むにつれ、国内人権機関においてもビジネスと人権への関心が高まり、2010 年には国内人権機関が企業に対し人権の尊重を求める役割について確認する「エディンバラ宣言¹⁶」が採択された。アジアの国内人権機関が加盟する「アジア・太平洋国内人権機関フォーラム」は、2007 年の段階で「人権、企業のアカウンタビリティ」をテーマに年次会合を開催し、宣言採択を受けた 2011 年に再びビジネスと人権をテーマとして取り上げるなど、アジアにおける当該課題への関心は国内人権機関が支えてきた側面がある。

・ASEAN におけるビジネスと人権:政府間人権委員会による研究活動

ASEAN は、2008 年の ASEAN 憲章採択を受けて、2009 年に ASEAN 地域の社会経済の持続的発展を目的として、ASEAN 政府間人権委員会 (AICHR: ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights) を設置した。AICHR は、ASEAN 域内の CSR の取組の現状・課題等について、指導原則等を参照しながら研究活動を実施している。

ビジネスと人権の課題については、AICHR は、2012 年 11 月に定められた ASEAN 人権憲章の第 1 次草案でビジネスと人権の課題について強く関心を寄せ、またオーストラリアの国内人権機関とのワークショップを 2012 年 11 月に開催するなど、加盟国にもビジネスと人権の課題が浸透するよう働きかけてきた。

AICHR の研究活動は、指導原則に則った ASEAN 企業ガイダンスの枠組策定を目指すものとして位置づけられている。委員会は、ASEAN の非営利研究機関である人権リソースセンター (HRRCA)¹⁷や、加盟国の CSR ネットワークが参加する ASEAN CSR ネットワーク、ASEAN 基金などと連携しながら作業を進めている。2012 年 12 月 11-12 日シンガポールで開催のワークショップにおいて暫定的な成果を発表した。なお、調査の進捗情報などについて十分に情報公開されておらず、市民社会からも批判を受けている¹⁸。

¹⁵ 国内人権機関とは、本来は人権を保障する役割を担うはずの国によって立法、行政、司法のなかで侵害を受けた個人に対し救済を提供する、既存の国家機関とは別個でかつ独立性のある公的機関をいう。日本では「国内人権委員会」として議論されている。

¹⁶ “The Edinburgh Declaration” (10 Oct 2010) 第 16 項では、国家および企業を含む非国家アクターによる人権尊重のモニタリングや侵害の防止や救済について関係者への助言などの役割を示している。

¹⁷ HRRCA は、2012 年末に SHIFT (NGO、詳しくは後述)らと協力し、指導原則に沿った形で、企業のためのグローバルな人権監査(auditing)のための基準を開発することを発表した。

¹⁸ “Civil Society Statement on Corporate Accountability in ASEAN”, p.2.

3. その他の主要機関

3.1. NGO

人権問題にかかわるNGOは、国際レベル、国や地域レベルそれぞれで数多くの団体が存在する。そのなかでもビジネスと人権に特化し、国連でのガイダンス策定に関与している団体がこの分野の牽引役になっている。

1) SHIFT

指導原則を実践に移す(Shift)ため、ジョン・ラギーの理事のもとに2011年7月に設立された非営利の専門家集団である。本部をニューヨークに置き、指導原則の策定に関わったハーバード・ケネディスクールの法務専門家を中心としたメンバーで構成している。政府機関や企業はもとより、NGOや市民組織など各国の様々なグループとの連携をはかっている。

具体的な活動プログラムとして、国連や各国の政府機関が進めるハイレベルでのビジネスと人権の方針や仕組みづくりに関与している。また、企業が実際に導入していくにあたってのアドバイザー業務や、社内での意識改革プログラムの導入や社内での研修などを行っている。

2) Institute of Human Rights and Business (IHRB)

ビジネスと人権の分野に焦点を置いた国際NGOであり、シンクタンク機能を重視している。この分野の世界のエキスパートを諮問委員としてネットワーキングしており、ジョン・ラギーを理事に迎えている。本部はロンドンで、その他にブリュッセル、ジュネーブ、ナイジェリアに事務所を展開している。人権に関する様々なガイダンスの策定に関わって働きかけていくことを活動の主眼としている。企業への個別のアドバイザーなどビジネス寄りの業務は行わずに、市民サイドからの立場を重視している。

3) デンマーク人権研究所(DIHR: Danish Institute for Human Rights)

1987年デンマーク議会決議によりデンマーク人権センターとして設立した。2002年に国が関与する人権研究所となり、デンマークのみならず、ヨーロッパ各地、また国際的に人権とビジネスについてのガイダンス策定に主体的に取り組んでおり、人権に関する知見やツールの開発、コミュニケーションサポートを行っている組織である。

中立的なNGOとして定評があり、「人権とビジネス部門 (Human Rights and Business Department)」は、様々な民間企業と協働している。これには、ビジネスにおける人権保護や人権に与えるインパクトの特定、企業ポリシー、事業を通じて人権価値を高める活動などがあり、欧米の主要企業に対する実績がある。

4) Fair Labor Association (FLA)

1999年にアメリカ政府がバックボーンとなり、新興国等での企業の労働問題を指摘し改善を促す活動を行う機関として設立された。企業、大学、市民社会組織などが協働し、世界中の多くの労働者の権利や労働条件を改善する活動に取り組んでいる。FLAの主な

加盟企業（アパレル）はアディダス、ナイキ、パタゴニア、H&Mなどで、日本からはアシックスが参加している。

企業に情報やツールを提供、工場労働者や経営者への研修、評価の実施、企業や製造業の工場、サプライチェーンの説明責任と透明性を実証することにより不当な労働慣行の改善を行っている。また加盟している多くのアパレル企業のサプライチェーンにおける安全や健康管理、労働条件の評価とモニタリングを実施している。そして多くの大学が参加し企業と協働で労働者の権利を守るシステム作りに取り組んでいる。

5) SOMO (The Centre for Research on Multinational Corporations)

環境・社会問題について、独立の立場で問題解決に向けた調査や提言、またアクションまで展開している NGO であり、オランダに本拠を置いている。1973 年の設立以来、その独立性と専門性が評価されており、人権課題へも積極的に取り組んでいる。

企業に対して、環境破壊や人権侵害に関する実態を改善するよう指摘する活動も展開しており、これについては他の NGO との連携も多い。対象とする産業も幅広く、電子産業のサプライチェーンでの労働条件や移民労働、製薬産業の新興国での治験委託調査、繊維産業のサプライチェーンでの安全衛生といった問題について、業種ごとの実態を調査し公表している。指導原則の策定についても関与が強く、日本企業としては着目しておくことが必要であろう。

3.2. ビジネスネットワーク

1) 国連グローバル・コンパクト

国連機関のなかで唯一の企業ネットワークであり、2000 年の設立当初より人権尊重の推進に努めている。ビジネスと人権については、ワーキンググループで展開するとともに、オンライン上のフォーラム” Human Rights and Business Dilemmas Forum”を展開している。

また活動を世界に広げるために、世界各国に国別のネットワークを設けており、日本にもグローバルコンパクトジャパンネットワークのもとに、日本のメンバー企業が CSR 推進を展開している。

2) Global Business Initiative for Human Rights

人権課題に先進的に取り組むグローバル企業で組織するネットワークとして展開している。前身となる活動を欧米のリーディング企業で展開していたが、指導原則の策定に企業側から積極的に関与するために、世界各地域の主要企業に呼び掛けて 2009 年に設立された。現在 18 社が参画している。特に指導原則の企業の実践に積極的に取り組んでおり、メンバー間での事例や経験を共有し、推進をはかっている

3) CSR Europe

欧州委員会の CSR 新戦略を推進する機構として、企業側の CSR をまとめ、支援する形で展開している。CSR 新戦略のなかにビジネスと人権のアジェンダが取り入れられたことか

ら、2012年に「サプライチェーンと人権」分科会を新たに設置し、メンバー企業で具体的な検討を進めているところである。2012年は各社の苦情処理メカニズムの調査を行い、情報共有をしている。また2012年11月に行われた”Enterprise 2020 Summit”でもこの分科会の代表が自社事例を発表している。

3.3 投資家・金融機関¹⁹

このところ投資家・金融機関は、投融資先や関連プロジェクトの人権問題に感度を高めている。この背景は、投融資先や関連プロジェクトのリスクとして、「人権問題」が環境問題と同じように大きなインパクトを持つと認識されるようになってきたためである。

金融機関に関する動きとして、主に下記があげられる。

- ・ 2011年10月には欧州の4つの銀行²⁰が、「国連『人権の保護・尊重・救済枠組み』を適用するための指導原則に係る銀行団声明」を発表した。各々の金融機関はその投融資活動に際して、対象となるグローバル活動を展開する企業が人権原則に抵触していないかどうかを評価することを宣言している。
- ・ 民間金融機関が大規模なプロジェクトファイナンスを実施する場合に、プロジェクトが地域社会や自然環境に与える影響に十分配慮して実施されることを確認する「赤道原則」が、2013年に第3版として改定される予定である。この改定の目玉は、これまでプロジェクトファイナンスに限定してきたその適用対象を、プロジェクトに関連付けられたコーポレートファイナンス(現在の草案では、融資規模が1億ドル以上で融資期間が2年以上に及ぶもの)にも拡大しようとする点にある。国連の枠組みに沿った人権に関する項目も、新たに盛り込まれている。
- ・ UNEP FI(国連環境計画 金融イニシアチブ)²¹の活動として人権の分科会が設置され、金融業界に対して人権問題に関するガイダンスを提供する以下の啓発活動を行っている。
 - － “UNEP FI ‘s online Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector”を開発。メンバー組織はオンライン上で利用が可能になっている。インパクト評価を実施するためのポイントになる項目が網羅されており、投融資の際の法人営業パーソンの手助けを行う。
 - － 金融機関のCEO向けのパンフレットを2008年に発行。その内容は、1) 人権とは何か、2) 何故、人権問題が金融機関に関連性を持つのか、3) 人権問題を効果的に取り扱うために金融機関が採用すべき基本的な仕組みとプロセスは何か、を詳述している。

¹⁹ 足達英一郎氏(株式会社日本総合研究所)「投資家・金融機関から見た人権問題」2012年11月20日 報告資料より

²⁰ 英バークレイズ銀行、スイスのクレディ・スイスおよびUBS、イタリアのウニ・クレジット。

²¹ 2012年11月時点で、世界の219の銀行、運用機関、保険会社等が参加している。

Ⅲ. 世界における人権尊重への取り組み状況

1. 調査の対象と方法

1.1 対象とした人権の範囲

調査の対象としては、国際的に認められた人権の範囲のなかでビジネスに関連の強い人権のうち、以下の通り10項目を取り上げた。

本調査では、人権の対象を新興国等での自社内の労働者、取引関係先の労働者のみならず、それ以外の利害をもつステークホルダー（周辺地域の住民、消費者・生活者、紛争地域の住民）とした。

1) 労働者の権利

ILO 中核的労働基準の中で問題になりやすい分野は、過度な超過勤務や生活賃金といった労働条件が十分でないケースである。新興国等でよく起こる労働条件の問題は、操業する国において労働時間の上限を設ける法律が存在しない場合、法律があっても実質的に施行されていない場合、また規制を取り締まる際に労働監視官への賄賂等が顕著で実質守られていない場合などがあげられる。

この人権侵害は、ものづくりに携わるどの業種にも関係する課題である。これを工業製造に関わるサプライヤーと農業でのサプライヤーに分類すると、前者は製造業を中心に上流の資源開発業まで含んで大規模な資本投資が引き起こす労働侵害である一方で、後者のケースは零細規模のサプライヤーが中心であることから課題の対処方法も異なってくる。

2) 安全衛生

自社で操業する工場や作業現場での安全衛生は監視が行き届きそれほど問題にならないが、サプライチェーンのサイトで問題になるケースが多い。これには、現場の事故による死亡や怪我だけでなく、それによって生涯にわたって損なわれる生活や健康状況といった長期での責任も問われる。

問題になるサイトには、採掘産業やプラント建設の現場のような危険な作業が伴うケースがまず第一であり、崩落や爆発、火事などによる労働者への傷害が問題にされる。製造業の場合には、縫製工場など労働集約型の工場で安全設備が十分でなく、ひとたび災害が発生すると被害規模が甚大になるケースが相次いでいる。操業の現場が途上国である場合、安全衛生に関する法整備が十分でなかったり、法規制はあっても公安当局への賄賂が横行しており、事実上安全の査察がされていないケースが常態化している。また農業の現場では、農薬の不適切な使用で労働者の健康被害をもたらすケースも後を絶たない。

3) 移民労働者・人身取引

国境を越えて労働に従事する外国からの移民労働者数が急増し、これに伴う人権侵害の問題が多発している。受入れ国側である新興国等における法の支配や人権保障の不備により自体が悪化しており、移民労働者が脆弱な法的地位におかれている状況にある。

移民労働者が集中するセクターは、労働基準法の適用外であったり、適用されていてもその基準監督が不十分である場合が多い。不当賃金、長時間労働、不衛生な労働環境、児童労働など労働全般にかかる問題に加え、移民労働者は雇用が滞在許可と結びついていないために、雇用者に対する立場はより脆弱になりやすく、健全な労使関係となっておらず、それを逆手にとる雇用者からの人権侵害が発生しやすい。

さらには、強制的に労働させることはもちろん、労働者のID（身分証明者）をとりあげたり、工場敷地外との出入りや外部との接触を禁止したり、債務労働を負わせるなど、労働者の移動の自由を制限する行為は、人身取引(human trafficking)に相当する犯罪的行為であり、移民労働者はその被害者になりやすい。

移民労働者の多くは斡旋業者を介して雇用されるが、企業との直接の雇用契約ではなく、委託契約や業者からの派遣の形態をとっている場合には、問題がより見えにくくなっている。このため、サプライチェーンの先で移民労働者の人権侵害が発生しているケースが増えている。

4) 地域住民の生活・文化

天然資源等の開発事業に際し、対象地域に居住する住民への生活やそこに築いた文化等の権利の侵害を起こすことが大きな問題になっている。こうした侵害は、特に鉱山開発や石油・エネルギー事業開発などバリューチェーンの上流に位置する業種において問題になることが多い。

また、発電所開発などのインフラ事業において、対象地区の住民の人権が侵される危険性がある。新興国においては土地の所有権、その売買や政府による収用などについて制度が十分に整備されていない場合が多く、政府から開発許可を得た箇所の土地所有権が明確でなかったり、収用されたはずの土地に住民が居住し続けている場合もある。現地国政府が自国民とのエンゲージメントをしていないために、企業サイドとしては現地国の法令遵守をしていますが、それだけでは現地の住民の人権侵害に関わることになる危険性がある。

5) 水資源へのアクセス

天然資源のなかでも水資源へのアクセスは、地域全体の公共的共有資源として住民が生活していくうえでの最低限の権利である。工場で大量に地下水をくみ上げた結果、地域の水源の枯渇を招くといった侵害や工場排水による地域の汚染、さらに製品への有害物の混入などの問題に発展することもある。地域が享受していたベネフィットが、企業の進出によってインパクトを受けるものであり、ここでも地域とのエンゲージメントが重要になる。

6) 保健医療アクセス

途上国での健康改善は、公的機関だけでなく民間企業も大きく関わっている。企業の論理では利益のあがる先進国向けの製品開発が優先されてしまうため、医療やヘルスケアが必要な途上国には十分に行き渡らないという結果を招きがちである。途上国での衛

生・健康問題に取り組むという責任あるビジネスモデルに取り組むことが、製薬会社やヘルスケア事業にとって重要な人権対応である。

7) 表現の自由

通信技術の進歩により、個人の発言の機会が格段に広がっている。インターネットは世界の国境をまたぎ、国家単位での規制のあり方では対応しきれないメディアになっている。言論統制を主張する国家において情報通信企業はどのように表現の自由という人権を保障していくべきか、議論が始まっているが、国際的な統一ルール策定には時間がかかっている。

8) プライバシー

個人情報保護も、情報通信技術の発達に伴い急速に問題にあがっている人権課題である。対象は従業員、取引先、顧客、一般市民など広範囲にわたっており、企業にとっては法的、倫理的、商業的な利害や資産そして誠実性を保護することが必要になっている。個人生活に留まらず政治的な問題に発展するケースも多く、インターネット社会の陰の部分として世界的に協議されている。

9) 製品の誤使用

企業側が意図しなかった方法によって自社製品が使用され、問題が起きている場合でも企業の人権侵害として問われることが多い。製品が世界各地で使用されることに伴い、販売ルートの末端に行くほど問題が起きやすい。これらには、電子機器の軍需使用や医療機器の市民生活での健康障害を招く使用、さらに農薬・劇薬等の危険薬物が招く健康・安全侵害など、あらゆる場面に及ぶ。企業にとっては、製品販売やサービス提供後まで責任を訴求されるので留意が必要である。

10) 紛争鉱物

紛争鉱物とは、アフリカなどの紛争地域において採掘される鉱物資源を指し、それらの資源から得られる外貨が紛争の資金源となり、人権侵害をもたらすことが指摘されている。これに関し、アメリカで2010年7月にドッド=フランク法（金融規制改革法）が可決された。米国証券取引委員会（SEC）は米国の証券取引所に上場している製造業者等にコンゴ民主共和国及び隣接諸国で産出された紛争鉱物の製品への使用に関する開示と報告を義務付ける最終規則を2012年8月に採択した。電子機器、通信、航空機器、自動車、宝石など各産業界で5500社を超える企業が情報開示の対象になり、外国企業やSEC上場企業のサプライチェーンも含まれる。

これを受け、電子業界のEICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）と情報通信業界のGeSI（Global e-Sustainability Initiative）は、2011年8月から、紛争に関与していない製錬所（Conflict-Free Smelter）を認定するプログラムや、デュー・ディリジェンス実施に対する紛争鉱物報告テンプレート・ツールを開発、提供を開始し、これらの活用を推奨している。日本では、電子情報技術産業協会（JEITA）がEICC/GeSI

と提携し、紛争鉱物問題対応を推進している。

自動車業界では、アメリカのAIAG(Automotive Industry Action Group)が、紛争鉱物対応のためのガイダンス作成を進めているところである。サプライチェーン上流の金属業界では、スズの国際団体ITRI(International Tin Research Institute)や金地金の団体LBMAが、鉱山から製錬所までのデュー・ディリジェンス等の対応を進めている。

企業にとっては紛争鉱物を扱うことで批判の対象となるリスクがある。実際に、2008年にはイギリスの貿易会社がコンゴ民主共和国から紛争鉱物を輸出したことが明らかになり、これがNGOから批判された。また、NGOのEnough Projectは各企業の紛争鉱物への対応状況を一般に公表している。この報告のなかで、2012年8月時点においてIntel、HP、Apple等は先駆的な役割を果たしていると評価する一方、最も後発的な企業として日本メーカーを名指ししており、サプライチェーン監査への努力などを指摘した。

1.2 対象業種・企業

上記10項目の人権課題を検討するにあたり、以下の業種を対象として取り上げた。

(本調査対象業種)

資源・エネルギー、繊維・雑貨・小売、食品、製薬、情報通信サービス、自動車、機械・エレクトロニクス

※人権課題については、これらの業種以外に、農林水産業、人材サービス、金融など多くの業種が関わりを持つが、今般の調査においては、それら業種は割愛した。

1) 資源・エネルギー

天然資源の採掘に伴う地域の環境破壊が問題視されるとともに、地域における人権侵害という大きな問題をもたらす事があると考えられる。採掘現場の多くが途上国にちらばり、しかも人里離れた山奥に立地することが多いことも、現場の人権尊重の監視の目が行き届かない事態を招き、人権侵害を悪化させる理由として考えられる。さらにこうした国々は国家の統治が弱く紛争の起こりやすい地域であるため、政治的な問題に地域が利用されることも多い。数多くの国際NGOがこうした地域での人権侵害の解決にむけて指摘をしているが、なかなか効果をあげることが難しい実状である。

欧州委員会が採掘・エネルギー業界のうち、石油・ガス部門についてガイダンス(案)を作成・発表している。また鉱業では、国際金属・鉱業評議会(ICMM: International Council of Mining and Metals)が人権問題に取り組むためのガイダンスを2009年に発行している²²。これは2008年発表の国連のガイダンスを受けたかたちで検討されたもので、取り組むべきアプローチやこの業界にとっての主要な人権問題を知るうえで役立つ。日本企業も住友金属鉱山の他3社が加盟しており、このガイドブックを参照しながら人権尊重への意識をもち始めている。

²² 国際金属・鉱業評議会「金属・鉱業界における人権:概要・マネージメントアプローチ・主な人権問題」2009年3月。さらに「地域レベルの懸念と苦情に関する対応および解決」2009年10月も策定している。

2) 繊維・雑貨・小売

消費者にもっとも近い業種であることから、消費者団体やNGOからの企業への人権問題への指摘があがりやすい業種とみられている。なかでも繊維業界は、サプライチェーンでの雇用・労働状況が問題になった歴史が長く、労働者の最低賃金や労働環境（安全衛生面）などについて企業側でのサプライヤー監査の対応が進んでいる。業界内の企業がNGOなどと共同して対応する組織も様々あり、FLAはその代表的なものである。

現場の工場はひとつの工場で複数ブランドの商品を生産していることも多く、最近では工場の監査やその記録などを業界全体で共有する方向に動いている。そのひとつがSAC（Sustainable Apparel Coalition）で、世界の大手アパレル企業、靴ブランド、小売業、サプライヤー、非営利組織やNGOなど60団体によって構成される業界の連合体である。

また2004年に設立されたFFC（Fair Factories Clearinghouse）は、Reebok社の人権追跡システム（HRTS—Human Rights Tracking System）に基づいた監査管理システムを構築し、業界全体でのコンプライアンス管理と情報共有のために役立てている。FFCの活動は、2003年にワールドモニター社が世界のモニタリングシステムとして、Fair Factory Database（公正な工場データベース）を導入したことが契機となっている。FFCでは、メンバー企業の知識や経験、ベストプラクティスをデータベースで共有していることが最大の特徴である。さらに専門家による支援体制が整えられており、各企業のコンプライアンスや労働条件改善に役立っている。また、業界内で個々の企業同士が幅広く協働することにより、工場モニタリングのコストをおさえ、リスク削減や保証の面においても効率的である。

この業界では90年代からこうした課題に取り組んでいるものの、サプライチェーンでの工場の事故や人権侵害のケースはあとを絶たない。事業のグローバル化が広がり賃金の低い新興国等への工場展開が加速する情勢のなかでは、人権侵害への対応が後回しになりがちである。最近では移民労働者の不当な雇用など新たな課題も加わっている。繊維業界のコンプライアンスやサプライヤーの労働条件や危機管理における対応が改めて問われるなか、企業側は事業成長とのジレンマを抱えながら人権課題に取り組まざるを得ない。

なお、第三者監査の広がっている状況において、民間による国際基準の解釈が懸念されている。例えば、ILOは有用性を認める一方で、民間による監査方法に、効果の割に複雑性やコスト面に問題がある事を指摘してきた。

小売業は自社での製造責任は問われないが、店舗に並ぶ商品への間接的な責任が問われる。消費者と交流する場を提供するだけに、特に欧米では一般からの関心も強い。

3) 食品

食品会社は、農産物などの原料の仕入れに関して、人権侵害への関与の責任が問われるケースが多い。サプライチェーンの末端にいる新興国等の農業従事者は、家族経営による零細規模の農家が多い。農業についての知識が不十分であったり公共放送などの情報基盤が整備されていない農村であるために社会情勢への情報アクセスができないなど

の理由から、中間業者から搾取されやすい立場にある。農村社会の経済発展は、開発問題の主要なテーマであり、農民の人権を尊重し自立した経済活動を支援することはそのひとつといえる。

4) 製薬

人の命にかかわる事業をしている以上、CSRは製薬業界の根本的な責任として事業に直結するものと考えられている。低い所得の場合には高い保健医療サービスを受けがたい事、保健医療に対する知識が欠如している事、医療機関が少ない事などに起因する「保健医療に対するアクセス不足」への対処が、命に携わる製薬会社の主要課題のひとつに挙げられる。

5) 情報通信サービス²³

欧州委員会は、情報通信サービス部門（サービスの提供を主事業とする事業者）についての人権課題についてガイダンス（案）を作成・発表している。提供するサービスには、通信基盤の提供とネットワーク管理サービス、ネットワーク運営、およびエンド・ユーザー・オペレーションが含まれる。通信基盤は多くの国々で国営として操業されてきた経緯があり、民間企業は政府や国営企業とのパートナーシップでサービスを展開してきた背景がある。企業の人権尊重責任については、当該国家との関わりが避けられないものとなっている。

この業種に特有の人権課題としては、インターネットなどの提供するサービスがもたらす利用者へのインパクトがあがっており、表現の自由、プライバシーといった面で問題がないか問われている。Microsoftなどの主要企業は、共同してGlobal Network Initiative (GNI)を設立し、ガイドラインを作成するなど業界の取り組みを進めている。

また政府によってインターネットの利用が制限される国々では、個人や団体が集合し意見表明する自由を奪われるとして、集会と結社の自由へのインパクトも考慮すべきものにあがっている（労働者の権利としての結社の自由を除く）。請負業者の従業員やコールセンターの臨時職員など非正規従業員の労働者の権利も、主要な課題としてあげられる。

6) 自動車

産業連鎖の裾野が広い自動車業界は、サプライチェーンでの人権が問われる可能性が大きいと考えられる。世界各国に工場をもちサプライヤーも広範に広がっているなかで、この産業は地域の雇用を創出する大きな役割を担う一方で、侵害に直面するリスクも抱えている。工場内の安全衛生も重要な課題となっている。

²³ European Commission, Corporate Responsibility to Respect Human Rights Sector Guidance Project “ICT Sector Discussion Paper for Public Comment”, 24 May 2012 および Draft Version for Public Consultation “Guidance for the Information and Communication Technologies (ICT) Sector on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, December 2012 を参照。

7) 機械・エレクトロニクス²⁴

ここにはICT産業のなかのエンド・ユーザー製品（最終製品およびその部品）製造業と、機械製造業およびプラントエンジニアリング業を対象とする。ICTサプライチェーンの複雑なネットワークには、鉱物や他の原材料の採取から部分組立、最終組立、OEM（相手先ブランド名での製造企業）による販売まで、何万もの企業で構成されるさまざまなレベルのサプライヤーが含まれる。それだけに、この業種の最大の人権課題は新興国等におけるサプライチェーンでの労働者の権利が深刻になっている。ここではILOの中核的労働基準のほか、重要視されているのは超過勤務や賃金などの労働条件の問題である。OEMサプライヤーの最大手Foxconnが中国の工場労働で問題になったが、同社の主要顧客であるAppleやその他の企業がサプライチェーン責任を問われ、対応を進めている。

さらに一部の新興国で問題にあがっているのは、民間の人材派遣会社によって採用、供給、雇用される派遣労働、請負労働または外注された労働である。こうした労働者として特に人権侵害を受けやすい若い女性と移民労働者に対し、国際的な懸念が高まっている。日本企業もこうした国々での操業が広がっており、サプライチェーンを含めた事業経営に人権リスクが散在することを認識し対応を強化する必要がある。

また昨今あがっている課題が紛争鉱物である。これはこの業種だけでなく、多様なセクター全体にとっての課題であり、現在対策がとられているところである。

²⁴ 前頁の注 23 と同じ

以上の7つの調査対象業種が人権侵害としての主要な課題のどの項目に関係しているかをまとめたものが以下の表である。

人権侵害としての主要課題と調査対象として選定した業種

対象分類		人権侵害としての主要課題	調査対象として選定した業種
自社内およびサプライヤーの労働者（海外）		・労働者の権利（ILO 中核的労働基準、労働条件他） ・安全衛生 ・移民労働者・人身取引	・資源・エネルギー ・食品 ・繊維・雑貨・小売 ・自動車 ・機械・エレクトロニクス ・製薬 ・情報通信サービス
上記以外の利害をもつステークホルダー	周辺地域の住民	・地域住民の生活・文化 ・水資源へのアクセス	・資源・エネルギー ・食品 ・繊維・雑貨・小売
	消費者・生活者	・保健医療アクセス ・表現の自由 ・プライバシー ・製品の誤使用	・製薬 ・機械・エレクトロニクス ・情報通信サービス
	紛争地域の住民	・紛争鉱物	・資源・エネルギー ・機械・エレクトロニクス

対象として選定した7つの業種について、インタビュー、CSR 研究会での発表、文献調査の3つの方法により、先行して取り組んでいる国内外の企業21社を対象として調査を行った。

● インタビュー調査

- ・欧州企業 6 社（ABB, AngloGold Ashanti, Daimler, Novo Nordisk, Philips, Volkswagen）
- ・日本企業 4 社（アシックス、住友金属鉱山、ミズノ、三菱商事、）

● 研究会発表企業

- ・欧州企業 1 社（Burberry）
- ・日本企業 2 社（東レ、日立製作所）

● 文献調査

- ・欧州企業 8 社（Anglo American, Apple, Coca-Cola, GE, Marks & Spencer, Microsoft, Nestle, Starbucks）

1.3 調査方法と調査内容

1.3.1 調査方法

1) インタビュー調査

人権対応の担当部門である CSR 担当者に面談を行った。

2) 研究会発表企業

CSR 研究会のメンバー企業による発表資料をもとにまとめている。

3) 文献調査

欧米企業の間で人権課題に積極的に取り組んでいる事例について、各社の公表するサステナビリティ報告や関連の報告、また各種の文献をもとにまとめている。

1.3.2 調査内容

1) 調査の内容

- ・ 新興国等における人権尊重をするための取り組みの背景や経緯について
- ・ 取り組みについて（方針によるコミットメント、デュー・ディリジェンス、是正、救済へのアクセス）
- ・ 社内での連携について
- ・ 業界内での連携やステークホルダーへの対応、情報開示について
- ・ 人権課題をいかに企業価値創造に結びつけているかについて
- ・ 指導原則やその他の国際規範にどう対応していくかについて

1.3.3 調査実施期間

2012 年 11 月上旬～2013 年 1 月中旬

2. 先行企業の取り組みの現状

新興国等における事業展開には、豊かな事業機会が存在する一方で、事前には想定もしなかったリスクが顕在化するケースが少なくない。ビジネスと人権に関わる問題についても、多くの先行企業が、これまでにNGOやメディア等から問題を指摘され、企業経営にマイナスのインパクトを受けることを経験してきた経緯がある。こういった先行企業は、これらの問題を克服し、更なる取り組みを進めてきた。そうした取り組みの現状をまとめると以下のとおりである。

1) 指導原則は支持されており、実務展開について検討を始めている

指導原則は、人権課題について企業の責任の範囲を規定したガイダンスとして概ね欧米企業の間では支持されている。今回調査対象となったのは、指導原則が発表される以前から何らかの人権課題への対策をしてきた先行企業である。そうした企業は、事業活動のなかで人権に対応することは、グローバリゼーションのなかで避けて通れない課題であり、今後も経営に組み込むべきと考えている。指導原則が企業にとっての「尊重」の最低責任であることを理解したうえで、これを超えた取り組みが必要と考え、これまで通りのマネジメントをさらに展開している企業もみられる。Novo Nordisk や ABB など、早い時点からこの問題をマネジメント展開している企業では、人権への取り組みは企業がステークホルダーとともに「旅を続けていく」うえで欠かせないと考えている。

それでも大多数の欧米企業は、人権尊重の必要性を認めているもののどうやって展開するか検討している最中であり、実質的にはこれからの段階である。社会からの要請は幅広く、圧力も強まっていることから、実務上どこまでどのようにやっていけばいいのかの線引きに悩んでいる。指導原則は、最低限の責任を規定していることから、今後多くの企業がナビゲーターとして活用していくものと考えられる。

また繊維業界やエレクトロニクス業界のように、サプライチェーンでの環境・労働対応が特に重要であり監査体制が根づいているケースは、指導原則にあわせるということではなく従来からの展開を基盤としてそのうえに人権要素を加えるといった施策をとっている。

2) 経営トップが人権尊重の重要性を認識し経営にコミットしている

企業の人権侵害への取り組みは、国際的なNGOや主要メディア等から問題を指摘され、それが操業上のリスクや評判の棄損によって企業経営にマイナスのインパクトをもたらしてきた経緯がある。こうした痛い経験を現場担当者の中で処理して終わらせるのではなく、人権課題に取り組まなければ新興国等での事業が展開できないということを経営トップが理解している。経営トップのコミットメントが重要視されており、人権方針はその姿勢を社内外に表明するものである。

ABBでは、スーダンでの操業を指摘され米年金基金の投資対象からはずされたことがきっかけとなり、経営トップが人権課題について財務面、法律面、評判面での経営への重大なリスクになると認識している。人権課題を経営リスクとしての責任と認識するために、対応部署をCR (Corporate Responsibility) として扱っている。三菱商事は海外事

業での経験から、資源会社としての責任を果たすべく、各種の原則を支持し、人権方針を公表している。

3) 社内での理解促進に努めている

トップによるコミットメントのもと、人権尊重に関連する各種のマネジメントに組み込んでいる。対象となる人権課題は、社員の差別問題などの狭い意味での人権ではなく、幅広い人権への尊重責任であるため、社内のあらゆる事業活動のなかで取り組むべきことを認識している。

実務レベルでは、人権課題について別個のシステムをつくるのではなく、既に展開しているマネジメントシステム（環境、安全衛生など）のなかでそのトピックに応じた人権課題を埋め込み整合性をもたせている。実務展開のためには、社内の研修プログラムに取り入れるなどで、意識喚起に努めている。

特に新興国等の操業で問題が起りやすいため、グローバルな範囲での社員研修が重要になる。Novo Nordiskでは各国ベースで社員の理解を進めるベースをつくっている。これにはヘルス分野の地域ボランティアプログラムなどを利用しながら、社内で研修するだけでなく実際にコミュニティに出向くことで自発的に意識を持ってもらうなど様々な取り組みをしている。こうした先行企業でも異なる国で社員の理解を得ることはそう簡単ではなく、難しさを感じながらも展開しているところである。

4) サプライチェーンでの人権侵害への対応に重点をおいている

人権侵害が顕著になるのは、新興国等でのサプライチェーンの操業が中心である。どのような課題にどう対応するかは、業種ごとに特徴がある。資源やエネルギー会社のサプライチェーンは鉱山や油田などの天然資源の採掘サイトであり、環境破壊問題との関連も含め地域の周辺住民の生活や文化への影響が大きな課題である。採掘労働者の処遇や職場環境の問題も大きい。また食品会社は、原料とする農産物の生産現場が新興国等に広がっており、そこでの農村地域問題が責任として問われてくる。こうした地域の生産者は家族経営の零細農家が多く、契約関係を結んで経済を支援するだけでなく、個々の生活や地域基盤を支援する社会活動にまで広がっている。製造業の場合は、工場での労務課題が最重要となっている。日本企業もCSR調達の対応として、サプライヤーへのCSR要請を既に展開しており最早新しい課題ではない。昨今求められているのは、行動規範の提示やアンケートによる確認だけではなく、サプライヤーでの実践を確実にするために、監査やチェック以上にサプライヤーサイドに人権尊重の重要性を認識させるような努力をしていくことにある。自社では目の行き届かない操業での責任が問われており、現状ではその対応に苦慮しながらも、現地での協力を仰ぎながら進めている。

また企業がサプライチェーンのどの範囲まで対応すべきかという点について、Daimlerのように指導原則を支持する企業は、直接関与して責任をもつのは一次サプライヤーまでと規定している。これは指導原則での企業の責任が「インパクト」までであり、それ以降は「働きかけ」としていることから、直接影響を及ぼせる一次サプライヤーのみを対象とするとの解釈からである。自動車業界は非常に多く複雑なサプライチェーンであ

り、インパクト範囲の広がり問われても実質上管理は無理であり、企業にとって現実的な指導原則のスタンスが有用とされている。

5) 自社の人権インパクトを特定し、それに応じた実践活動を展開している

指導原則のなかで提唱しているデュー・ディリジェンスは、人権マネジメントのステップ全体を指しており、その最初のステップとして人権インパクト評価を規定している。世界のレベルではビジネスが対応すべき人権課題はかなり幅広く、ステークホルダーからの要請も多方面から寄せられていることから、すべて同じように対応できないという事情を考慮してのことである。

先行企業は、人権に関するあらゆる項目を網羅的に対応しているわけではなく、まずグローバル人権課題のなかで自社に関係する人権インパクトを評価し、そのなかから経営に重大と判定される課題を特定している。業種ごとの主要課題は、業界団体で連携してトピック出しをしているケースも多い。また課題特定の際には必ずステークホルダーとの対話をし、評価を取り入れており、自社内の判断だけに偏らないようにしている。

Novo Nordisk, Daimler, Coca-Cola, Nestle は、外部機関のリスク評価手法を活用して全社レベルで評価している。外部機関についても、ビジネスベースの機関よりも NGO として中立性の評価が高い団体に依頼しており、これ自体をステークホルダー・エンゲージメントのひとつと位置づけている。Anglo American では、グループ全体の基準となる社会経済評価ツールを独自に開発し、すでに 60 カ所で実施している。

また AngloGold Ashanti は、国（サイト）単位での評価を重視しており、それぞれの人権の実情を評価している。これを行うことによって、人権評価だけでなくそのサイトの操業現状を把握するという事業上の利点の意味も込められている。東レは東南アジアの工場でのステークホルダー調査を実施し、CSR の実状を把握することで現場とのコミュニケーションを密にしている。

6) ステークホルダーと積極的にエンゲージメントを行っている

どの企業も、人権侵害への取り組みを進めるようになったきっかけは、NGO などのステークホルダーから侵害の事実を指摘されたことに始まっている。まずは問題が起こった事態について、当事者のステークホルダーと対話をし、事実確認をすることを通してステークホルダーとのコミュニケーションをはかっている。またステークホルダーと企業対応の限界などを話しあうことで、お互いの理解を深めている。Nestle や Novo Nordisk など社会に向けた姿勢を標ぼうする企業は、テーマに応じて数多くの NGO と協議している。場合によっては、日立製作所のように当事者ではなく第三者の有識者やステークホルダーを介する方が有効なケースもある。

また苦情処理メカニズムによってステークホルダーの声を吸い上げることによって、社外の状況を継続的にモニターすることにつながっている。ICMM で作成している鉱山会社のメカニズムについてのガイドはこの目的を含めており、AngloGold Ashanti もこの仕組みを役立てている。

7) 紛争鉱物への対応には苦慮しながら進めている

米国の法規制に対して、欧米企業ともにその対応に苦慮しながら進めているところである。SECの規制をそのまま受け入れるのではなく、業界レベルで様々な形でロビー活動を展開している。この問題はアフリカの資源国での人権侵害から始まっていることから、欧州内での制度化の検討も始まっている。これについては米国と同じような法規制になるわけではないが、いずれにしても途上国での人権侵害が、全世界のあらゆる産業活動での経営に及ぼす状況になっていることには着目しておくべきである。

IV. 日本企業における人権尊重への取り組みのあり方

日本企業においては、一部において人権問題の重要性を認識し取り組みを始めているところも見受けられるものの、総じて必ずしも十分に人権問題を認識し取り組んでいるとは言えない状況である。

本章では、先行企業の取り組みの現状、人権問題への取り組みの重要性等を踏まえ、現状の課題と今後の取り組みのあり方について提言する。

1. 人権尊重責任を果たす上での課題

1) グローバルで起きている企業活動に関する人権問題を正しく認識しきれていない。

日本において企業活動と人権を取り上げる際、問題の関心は自社労働者の差別問題に置かれることが多いが、現在国際的に問題になっている「ビジネスが関係する人権侵害」の対象は広範である。例えば、日本国憲法では基本的人権として、差別されない権利に加え、表現の自由、公正で良好な労働条件、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利など広範に規定されている。当然ながらこれら権利は全てビジネスとのかかわりを持つ。新興国等で発生する人権侵害では、人権保護に関連する国内法が未整備であったり、法規定があっても施行が不十分であったり、また実務を進めるうえで賄賂や汚職が日常化しているため実質的に法の適用が歪められている、といった事態が多くみられる。また、企業による人権尊重責任は、自社の活動による責任のみならず取引先やバリューチェーンまでも及ぶものである。このように、ビジネスに関する人権の範囲は広く、かつ自社だけにとどまるものではなく、海外現地の法律を遵守していることで足りるというものではないということについて、日本企業において、十分な認識がなされているとは言い難い。

2) 人権の問題に関する企業内における広範な検討・取り組みや、バリューチェーンを考慮した個別現場レベルでの人権の問題に関する検討・取り組みが十分に行われていない。

企業活動の影響はあらゆる人権に及ぶことから、人事やCSR部門だけでなく広範な検討・取り組みが必要であり、また事業それぞれに潜在的に影響を受けるステークホルダーが異なるためこれに対応したバリューチェーンを考慮した個別現場レベルでの検討・取り組みが求められるが、そのような対応が十分に行われていない。

3) 企業活動と人権の関係について、ステークホルダーや専門家との対話・連携が十分に図れていない。

日本企業は、企業活動と人権の関係について、ステークホルダーと対話し、協力関係を構築することは必ずしも十分な取り組みが行われていない。特に新興国等における人権侵害については、人権侵害を受けたとする当事者だけでなく、その利害を代弁する NGO が企業に対し問題指摘するケースが多いが、NGO 等と対話し、お互いの距離を縮め、協力関係を構築することに長けていない。

4) 人権課題への対応の重要性について、公的に十分な注意喚起がなされていないし、また人権課題に対して、企業単独では対応できないこともある。

日本企業が人権問題について、十分な認識をしていない背景のひとつには、政府等の公的機関による十分な注意喚起がなされていないという事情もある。

新興国等における人権問題については、現地法の整備や執行状況、その背後のある政治情勢、社会的慣行などについて、正確な情報が十分に把握・流通されておらず、また、進出企業に対する支援体制が十分に図られているとは言いきれない。

2. 今後の取り組みのあり方についての提言

提言1： 経営トップは、グローバル化が進展する中で、企業が人権を尊重する責任を果たすことが重要な課題であると認識し、それを果たすことを社内外にコミットする。その際には、新興国等におけるバリューチェーンなど、企業が直接に法的な責任を負うことを求められない事業への影響にも責任があることを認識する。

新興国等をはじめとして、企業活動によって、世界人権宣言に基づく基本的人権やILOの中核的労働基準のような国際的に認められた人権が侵害されたとするトラブルが多発している。国際的に認められた人権の中で企業活動の影響を受けないものはほとんどない。企業とは、本来、さまざまなステークホルダーとの関係の中で人間社会の幸福に貢献することを基本として活動することが期待されており、人権を尊重することは、企業として当然わきまえるべき事項である。経営トップは、このような考え方に立ち、グローバル化する事業において、企業活動と人権との関係が経営上の重大なリスクになっていることを認識し、企業が人権を尊重する責任を果たすことについてのコミットメントを社内に周知し、また社外に公表することが求められる。そして、国際的な人権に関する議論の場に経営トップや経営幹部が積極的に参加する事もコミットメントを広く周知する上で効果的と考えられる。

企業による人権尊重の責任を認識する際には、国際的に認められた人権の範囲は広いこと、企業自らの活動によるものとどまらず、バリューチェーンを通じて、人権に及ぼし得る影響をも踏まえる必要があること、人権に関する政府のガバナンスが不十分な国においては現地の法規制を遵守すれば足りるというものでないことを良く理解する必要がある。

近年、投資家・金融機関は、投融資先や関連プロジェクトの人権問題についての感度を高めている。例えば、長期的な視点を持つ投資家は、人権を含めたESG（環境、社会、ガバナンス）課題についての適切な開示を投資先に求めてきている。また、多くの金融機関が、大規模プロジェクトへのファイナンスにあたり、そのプロジェクトが地域社会や環境に配慮されて実施されるものであることを確認している。人権尊重の責任を果たすことは、投資家・金融機関の評価を高めることにつながる。

さらに、企業には、人権尊重への責任を果たすに加え、これを積極的に支援し推進していくことも望まれる。こうした取り組みを継続的に行うことによって、レピュテーションリスクが軽減し、顧客関係が強化され、従業員のモチベーションが向上し、企業の評判が高まるなどの可能性が広がり、中長期的に企業価値を高める効果も期待される。

提言2： 人権尊重の責任についてのコミットメントを総括的に、実際に実行していくことが求められる。具体的には、人事、CSR、法務、生産、営業、開発、購買など広範な社内部門が連携して取り組むとともに、事業毎にバリューチェーンを考慮に入れた人権リスクの検討を行い、個別の現場レベルで人権尊重の取り組みを徹底していくことが求められる。この取り組みの重要な協力者であるサプライヤーとは、人権尊重の取り組み

に齟齬をきたしたり、あるいは不必要な負担をかけたりすることがないように、認識を共有し、相互にコミュニケーションを深めていくことが重要である。

企業が人権尊重の責任を適切に果たしていくには、「何故人権尊重に取り組むのか（Why）」を認識したうえで、「どんな人権インパクトがあるのか（What）」を特定したうえで、その特定したリスクを回避し、それを対処すべく取り組む（How）べきである。

上記に関しては、企業活動の影響があらゆる人権に及ぶことを踏まえ、人事、CSR、法務、生産、営業、開発、購買など、広範な社内部門が連携し、横断的に取り組んでいくことが求められる。

また、事業それぞれに、バリューチェーンや主要な現場が異なり、それに伴って潜在的に影響を受けるステークホルダーも異なってくる。したがって、事業毎に、バリューチェーンを考慮に入れた人権リスクの検討を行い、個別の現場レベルまで落とし込んで、人権尊重の取り組みを徹底していくことが求められる。

さらに、上記の取り組みには、自社内だけでなく、サプライヤーの協力が不可欠である。法人格の異なるサプライヤーから協力を得るに際し、人権尊重の取り組みに齟齬をきたすことがないように、またサプライヤーに不必要な負担をかけることがないように、認識を共有し、サプライヤー側の事情も良く踏まえるなど、相互にコミュニケーションを深めていくことが重要である。

なお、人権尊重の取り組みを実践するに際しては、国際的な行動規範に則ることが重要とされる。その際、国連による指導原則（4~9 頁参照）は有効なガイダンスとして、グローバル企業の間で評価されており、これを参照、活用することが推奨される。さらにこれを超える取り組みを行っていくことも望ましいものと考えられる。

提言 3： ステークホルダーとの対話や連携、専門家からの助言の活用により、人権上問題が生じないようにするとともに、人権問題が生じた場合にはその円滑な解決に努める。

CSRはステークホルダーに対する責任であり、なかでも人権課題ではステークホルダーの生きていく権利が問われている。企業の対応は、潜在的に影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメント抜きには語れない。ステークホルダーとのエンゲージメントは、時にはステークホルダーに対し単一企業としての対処の限界を知ってもらい、そのうえで問題解決の出口をともに探ることにもなる。ステークホルダーと向き合い、人権課題についてのジレンマを共有して理解を得るとともに、溝を縮めることで、課題解決に向かうことが期待される。また、その利害を代弁するNGOとの対話や連携によって問題解決につながることも少なくない。

潜在的な影響を受けるステークホルダーやその利害を代弁するNGOへの直接のアプローチが難しい場合には、地域の有力者やその分野の有識者、また国際機関や地域の公的機関に仲介してもらったり、課題別、業界別のマルチステークホルダーイニシアチブに参加して他企業と共同して問題解決に向かうなど、第三者の力を活用していくことも有

効な方法といえる。

また、企業側が現地法を遵守していても、国際的な基準に反していたり、人権の観点から問題視されていれば、企業は責任を回避できない。企業が、新興国等における活動について、人権問題に関する国際的な批判を回避し、あるいは批判に対し円滑な解決を図っていくには、国際的な人権基準や現地事情に精通した法務専門家からの助言を得ることも重要な対策と考えられるが、日本ではビジネスと人権を統合的に助言できる法務専門家が不足している。このため、法曹界や政府において、CSRなどのソフトローに詳しい企業弁護士を養成することや、人権派弁護士が新興国等におけるビジネスの実態を理解するよう育成することなども望まれる。

提言 4： 政府・公的機関等は、企業が新興国等に事業進出する際に、人権問題が事業展開のうえで重要になっていることを喚起し、必要な情報を提供するなどの支援を行う。

政府・公的機関等は、企業に対し、グローバルな企業経営において人権問題が重要な課題であり、人権尊重責任を果たしていくことが求められていることを積極的に注意喚起するとともに、新興国等における人権侵害リスクを軽減するために必要な各地域の情報を提供していくことが求められる。特に中小企業は上記のような情報がなかなか得がたいことも考えられることから、政府・公的機関等は、新興国等への進出企業ないしは進出を検討している企業を対象にしたセミナーや研修プログラムを積極的に展開することが望まれる。

また、政府・公的機関等は、人権侵害の事態に直面した中小企業等に対する専門家を活用した助言の拡充など、可能な支援を行っていくことが期待される。

平成24年度CSR研究会委員名簿

(敬称略、氏名五十音順)

(座長)

加賀谷 哲之 一橋大学 大学院商学研究科 准教授

(委員)

有川 倫子 パナソニック(株) CSR・社会文化グループ コーポレート統括室 参事
(平成24年11月～)

石窪 章 (公社)経済同友会 政策調査第2部 マネジャー

牛島 慶一 (株)日立製作所 CSR本部 CSR推進部 部長代理

大野 満 前トヨタ自動車(株) 総合企画部 CSR室 担当部長
(～平成24年12月)

金田 晃一 武田薬品工業(株) コーポレートコミュニケーション部 シニアマネージャー

北川 恵 前パナソニック(株) CSR担当室 室長
(～平成24年10月)

木村 純子 キヤノン(株) 渉外本部 CSR推進部 部長
(平成24年10月～)

小西 範幸 青山学院大学 大学院会計プロフェッション研究科 教授

酒井 恵子 東レ(株) CSR推進室 室長

桜井 貴子 グローバル・コンパクト・ジャパンネットワーク 事務局 次長

佐々木 智子 (株)東芝 CSR推進室 CSR企画担当 グループ長

佐藤 安信 東京大学大学院 総合文化研究科 教授

澤田 澄子 前キヤノン(株) 渉外本部 CSR推進部 部長
(～平成24年9月)

菅原 絵美 大阪大学大学院 国際公共政策研究科 特任研究員

鈴木 均 (株)国際社会経済研究所 代表取締役社長、日本電気(株) CSR・環境推進本部 主席主幹

関 正雄 (株)損害保険ジャパン 理事 CSR統括部長

高見澤 正 前旭化成(株) 総務部 CSR室 兼 リスク対策室 室長
(～平成24年10月)

富田 秀実 前ソニー(株) CSR部 統括部長
(～平成25年1月)

中野 修平 本田技研工業(株) 法務部 CSR推進室 室長

根本 恵司 トヨタ自動車(株) 総合企画部 CSR室長
(平成25年1月～)

畑中 敦伸 イオン(株) グループ環境・社会貢献部 SA8000推進グループマネージャー

樋口 詩子	ソニー(株) CSRコミュニケーション課 統括課長 (平成25年2月～)
藤崎 壮吾	富士通(株) CSR推進部長
森 まり子	東京商工会議所 中小企業部 副部長
山田 美和	JETRO アジア経済研究所 新領域研究センター 法・制度研究グループ長
若林 修	旭化成(株) 総務部 CSR室 兼 リスク対策室 室長 (平成24年11月～)
和田 征樹	バーバリージャパン(株) エシカルトレーディング マネージャー

(オブザーバー)

福本 拓也	経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 室長
橋森 武志	経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 室長補佐
丹 貴義	経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 係長(非財務担当)
林 美由紀	経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 会計基準係長

(事務局)

廣澤 孝夫	(財)企業活力研究所 理事長
沖 茂	(財)企業活力研究所 専務理事
中川 裕一	(財)企業活力研究所 企画研究部長
小西 広晃	(財)企業活力研究所 主任研究員
海野 みづえ	(株)創コンサルティング 代表取締役
赤羽 真紀子	CSRアジア 東京事務所 日本代表
辰野 まどか	CSRアジア 東京事務所 アソシエイト

CSR研究会日程

第1回研究会（ 2012年9月5日（水） 15:00～17:30 ）

- 議題（1）「新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方について」
議題（2）「日立の CSR－真のグローバル企業めざして－ビジネスと人権に関する取り組みを中心に」
株式会社日立製作所 CSR本部 CSR推進部 部長代理
牛島 慶一 委員

第2回研究会（ 2012年10月1日（月） 15:30～17:30 ）

- 議題（1）「グローバル化とCSR：人権保障と汚職対策を焦点に」
東京大学大学院 総合文化研究科 教授
佐藤 安信 委員
議題（2）「ラグリーフレームワークとは何か：その内容と実践」
大阪大学大学院 国際公共政策研究科 特任研究員
菅原 絵美 委員

第3回研究会（ 2012年11月20日（火） 15:30～17:45 ）

- 議題（1）「ビジネスと人権－経営者の視点から－」
グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク 代表理事
有馬 利男 氏
議題（2）「投資家・金融機関から見た人権問題」
株式会社日本総合研究所 理事 創発戦略センター/ESG リサーチセンター
足達 英一郎 氏
議題（3）OECD投資委員会事務局訪問報告
議題（4）ビジネスと人権に関する企業調査方針、企業インタビュー調査、文献調査
中間報告

第4回研究会（ 2012年12月11日（火） 15:30～17:45 ）

- 議題（1）「ビジネスと人権－国際人権NGOの視点から」
ヒューマン ライツ ウォッチ 日本代表 アジア局
土井 香苗 氏
議題（2）「現場から見た『ビジネスと人権への取組・事例紹介』（外資アパレル編）」
バーバリージャパン株式会社 エシカルトレーディング マネージャー
和田 征樹 委員
議題（3）欧州出張報告

第5回研究会（ 2013年1月21日（月） 15：00～17：30 ）

議題（1）「東レグループのISO26000へのアプローチとインドネシアでの調査について」

東レ㈱ CSR推進室 室長

酒井 恵子 委員

議題（2）「アジアにおける人権とビジネス

～タイのミャンマー人移民労働者問題を中心に」

JETRO アジア経済研究所 新領域研究センター 法・制度研究グループ長

山田 美和 委員

議題（3）企業インタビュー調査結果報告、ビジネスと人権 中小企業向け人権ガイド
ダンス、報告書とりまとめの方向性について

第6回研究会（ 2013年2月18日（月） 15：30～17：30 ）

議題（1）報告書(案)について

第7回研究会（ 2013年3月18日（月） 15：30～17：00 ）

議題（1）報告書(案)とりまとめについて

参考資料

(参考資料1)

人権尊重の取り組みについての国内外企業事例

—目次—

1、インタビュー調査企業

1) 欧米企業

アセア・ブラウン・ボベリ (ABB Asea Brown Boveri)	50
アングロゴールド・アシャンティ (AngloGold Ashanti)	52
ダイムラー (Daimler)	54
ノボ・ノルディスク (Novo Nordisk)	56
フィリップス (Philips)	58
フォルクスワーゲン (Volkswagen)	60

2) 日本企業

アシックス	61
住友金属鉱山	64
ミズノ	66
三菱商事	69

2、研究会発表企業

日立製作所	71
バーバリー (Burberry)	77
東レ	81

3、文献調査企業

スターバックスコーヒー (Starbucks Coffee)	88
コカ・コーラ (Coca-Cola)	91
マイクロソフト (Microsoft)	93
ゼネラル・エレクトリック (General Electric)	95
ネスレ (Nestle)	97
マークス&スペンサー (Marks & Spencer)	100
アップル (Apple)	102
アングロ・アメリカン (Anglo American)	104

1、インタビュー調査

1) 欧米企業

アセア・ブラウン・ボベリ (ABB Asea Brown Boveri)

1. 人権に取り組む背景

- ・ 世界各地でプラント建設等のプロジェクトを実施しているため、グローバルでの周辺住民への対応が欠かせない。環境マネジメントの展開がまず基礎にある。90年代の初めに ISO14001 導入。その際に環境方針を策定している。1994 年に初めて環境報告書を作成した。これに少し遅れて 90 年代に社会面の活動を始め、2001 年に社会方針を策定した。
- ・ 人権については、2005 年にスーダンでの操業について米年金基金と NGO から批難され、投資対象からはずされたことがきっかけになっている。当初は、経営層にこの課題の重要性に目覚めてもらうことが難しかった。

2. 人権に対する取り組み

- ・ 人権マネジメントへの取り組みはその際からずっと続いている。まず外部の人権弁護士と一緒に人権リスク評価を行い、デュー・ディリジェンスへの取り組みを 2 年かけて行った。そして批判を受けた年金基金を訪問したところ、人権課題への取り組みが理解され再び投資に組み入れられるようになった。
- ・ 人権課題は、財務面、法律面、評判面 (financial, legal, reputational) での経営への重大なリスクと考えている。これが経営層に理解させるカギである。このため、担当部署を Corporate Responsibility としており、Social をいれていない。CSR とすると、事業活動とは離れた社会貢献的な取り組みととられてしまうため、これについては別組織で対応している。
- ・ まずは人権方針の策定から行った。外部弁護士から、主要なステークホルダーを招聘し対話することを勧められ、こうしたプロセスを最初に実施した。その後 2007 年に経営層から承認を得て公式に制定に至った。
- ・ 海外プロジェクトが多いため、自社でのプロジェクト開始にあたっては一定規模以上のプロジェクトについて、すべてリスクレビュープロセスを実施している。大規模な発電所建設のように地域住民の権利が関わる案件については、特に人権の項目は重要になっている。これはリスク委員会があり、その管轄で行う。このなかに人権項目も含めている。
- ・ サプライチェーン展開についても人権基準を入れている。サプライヤー規範とそれに基づく調査票を策定して主要サプライヤーに実施している。
- ・ 次のステップとして、近年アクティブになっている M&A 時の企業評価において、人権リスク評価を加えることを開始。2011 年には M&A 候補企業に対して実際の評価を行っている。これからは、候補企業ばかりでなく顧客企業も対象にしたいと考えている。人権対応はソフトロー (任意) だといわれるが、同社にとっては実際ハードロー (必須) である。
- ・ これらを実践するために、社内研修は重要である。1) 意識の喚起、2) 人材育成を繰り返し

行っている。経営層から現場の作業員まで社内の隅々にまでリーチするには難しく、日々努力している途上である。

- ・ 意識の喚起： 各国の経営層から階層別に、人権研修を実施している。国ごとに人権の認識が異なったり階層ごとの研修プログラムの調整はするが、基本は同じメッセージと内容を伝えている。まず基本のプログラムを作成。それを事業単位、事業部門ごとの特徴に適応させている。できるだけ自社の事例を盛り込んで紹介することで、臨場感と現場感をもってもらよう工夫している。これらプログラムの作成と研修講師は本部のCR 担当が行っている。
- ・ 人材育成： 各国の拠点に人権担当者を置く。人権のエキスパートは限られるので、中核になる人材を face to face で育成し、キーパーソンに人権意識をもってもらう。国ごとの担当者は、環境、安全衛生、セキュリティ、人事などの担当者が兼任しており、全世界で 40 人ほどいる。毎年グローバルサステナビリティ会議を開催し、グループ内でコミュニケーションをはかっている。
- ・ グローバル展開にあたって、ベースは共有するが各国での感度は考慮する。例えば米国では、労働組合をもちたがらない。この場合、現地弁護士に法的リスク面を強調して、理解を得る。
- ・ このように社内での浸透に時間をかけてきているがまだまだその途上であり、世界各拠点での人権研修や拠点の責任者育成を引き続き進めている。
- ・ 救済措置のメカニズムも、ホットラインなど従来から構築している。しかしこれも完全というレベルではなく、取り組み続けているところである。
- ・ ステークホルダー・エンゲージメントも様々な相手と行っている。企業に対して過激なところは注意しながら対話することが必要である（例えばメディアに暴露する、など）。といって避けてはよくない。どんな企業も完璧な人権対応などないし、NGO もすべてがわかっているわけではない。コミュニケーションをもち、やれていることとやりきれないことをお互い理解し、社会の問題を少しでもいい方向に向かうよう双方で努力することが大事である。
- ・ コミュニティ活動や社会貢献は CSR 部門が担当しており、CR 部門とは業務担当を分けている。

3. その他

- ・ 指導原則はよくできているし参照しているが、同社にとっては適さない。これまで様々なアプローチで人権マネジメントを展開してきており、指導原則に沿わなければならないということではないからである。OECD や ISO26000 などの関連の枠組みにも対応しながら、形式にこだわるのではなく自社のマネジメントをこれまで通り進めていく。

4. コメント

- ・ 人権課題を経営のリスク問題として取り扱うところは特に重要である。経営トップにこのお題の重要性を認識させることが担当責任者の重要な使命とかがえる。特に発生する問題の場所が新興国や途上国であり、本社ではその問題の深刻さが伝わりにくく、担当者が説得しなければ理解されない状況は欧州企業でも同様である。こうした先行企業の実例を大いに参考にすることが求められる。
- ・ 社内の CSR 研修についても、グローバルに展開する重要性が指摘される。

アングロゴールド・アシャンティ (AngloGold Ashanti)

1. 人権に取り組む背景

- ・ 南アフリカを拠点とする鉱山会社で、世界各国に鉱山操業を展開している。鉱山会社である以上人権への取り組みは必須であり、この業種に特有の人権課題（先住民の生活、強制移住、労働者の安全衛生など）については、国連指導原則の発表にかかわらず、以前から対応してきた。指導原則は論理的に整合のとれた枠組みであり、2010 年からはこれに沿ってそれまでの人権への取り組みを見直すことになった。

2. 人権マネジメントの展開

- ・ まず社内で全体レベルでのリスクのギャップ評価を行った。しかし、自社だけでは問題が見極められず、外部の人権専門家に入ってもらい、深いレベルでの現状のリスク評価を6カ月かけて実施し、何をすべきかを判定した。
- ・ この結果、対応すべき課題（安全衛生、セキュリティ、環境、コミュニティ、労働など）のほとんどには現行システムができており、約7割はカバーされていることがわかった。残りの3割とは、特定の課題が欠けていたのではなく、「人権」をベースとしたリスクの考えとそれを運用する体制が欠けていたものである。例えば、IFC など既存の環境・社会評価は単に基準をクリアしているかどうかのスクリーニングであり、ステークホルダーの視点での地域の生活観や人々の思想への配慮が欠ける。地域移住のケースでは、移住先に生活設備を整えさえすればいいのではなく、人権の見解から弱者の立場で理解する必要がある。国連指導原則の加担であり leverage であるが、そこに気持ちのこもった対応が求められるのである。
- ・ まず人権方針の策定から着手。関連する各種の方針に人権側面を組み入れる（alignment）ことであり、これらの方針に整合性を持たせることが肝要である。
- ・ 実践展開も同様であり、これまで個々の課題について展開しているシステムに人権の側面を組み込むという形にしている。新たに別個の人権システムを構築するということではない。人権の横串を通すことで、それぞれの課題との連動が生まれる。
- ・ といっても、人権課題の重要性を各担当者に理解してもらうことは社内でも難しくチャレンジな仕事だ。リスクマネジメントのなかに組み込むという考えもあるが、リスクマネジャーが人権課題をわかっていないのでこれでは回らない。
- ・ 会社組織を本社、地域（5）、鉱山サイト（25）の3階層に分け、ビジネス単位ごとにこのレベルに認識させるべく研修を行っている。既存のあらゆる研修プログラム（人事、コンプライアンス、サプライチェーンなど）に人権の側面を組み入れて実施することで社内の浸透を進めている。
- ・ 地域ベースで展開できる人権マネジメントモデルをつくるため、人権推進のパイロットプロジェクトを実施した。地域トップが人権課題の重要性をよく理解しているコロンビアでの1ビジネス単位をケースとし、デュー・ディリジェンスを実施。外部専門家の指導のもと、社内で本社担当と現地責任者、スタッフによる人権チームを編成して1カ月工程ほどのプログラムである。コミュニティでの事業の人権影響評価を行っているが、指標で測れるようなものではない。従業員やサイトワーカー含む現地のステークホルダーに対し、同社がやってい

る活動内容を評価していく。

- ・ ステークホルダー・エンゲージメントは非常に重要。鉱山サイトでの地域とのコミュニケーションがまず第一である。ほかに労働組合や政府、NGO は地域レベル、国際レベル両方があり、それぞれの相手によって対応も異なってくる。
- ・ 救済措置も地域ベースでの展開を徐々に広げているところである。この措置をとることで、ステークホルダーとの接点が出来ることが重要である。NGO は企業をアタックするばかりではない。地域や世間の何が問題になっているのか、その現状を教えてくれるのである。良好で信頼できる地域アドバイザーともいえ、共同することで多くの学びが得られ効果的な声を拾うことができ、コストもかからないのでコンサルタントに頼むよりもずっと効率的でもある。
- ・ 対外的なアカウンタビリティについても、透明性と誠実性が求められる。社内の法務部門からこの点について理解を得ることが難しいが大事なことである。
- ・ レポーティングについては、KPI 方式は人権ではあまり意味がないと考える。まして投資家が求めるような数値指標や、GRI 指標はこの分野は適さない。投資家には、この課題に取り組むことの必要性を理解してもらえないことが現状である。

3. 人権対応への今後

- ・ パイロットプロジェクトで実施したデュー・ディリジェンスの評価方法をある程度標準化し、他地域（コンゴ、南ア、ガーナ）で横展開しながら社内用のデュー・ディリジェンスのテンプレートとして作成していく方向である。
- ・ このように様々な展開を試みているが、まだまだ社内で十分な理解を得るまでには至っておらず、今後ともこの活動を継続していく。

4. コメント

- ・ 鉱山会社では人権課題への対応について NGO から長く指摘されており、鉱山サイトでの CSR に力点がおかれてきた。鉱山労働者の権利や、周辺地域の環境問題や先住権などなかなか日本ではわかりにくい課題にフォーカスしている。しかしながら日本企業もサプライチェーンの上流として意識しておくことが必要になっている。
- ・ 同社はそのなかでもアフリカ中心のサイトであり、全社的な人権方針や体制の整備ばかりでなく、むしろサイト単位での人権影響評価から、そこでのマネジメント展開に力を入れている。現地の状況を本社のスタッフが知るという意味もあって効果的なアプローチである。

ダイムラー (Daimler)

1. 人権マネジメントの展開

- ・ Enterprise 2020 (CSR Europe 開催のシンポジウム)において、” Human rights and supply chain” のプレゼンを展開。同シンポジウムで唯一、人権テーマで発表した企業事例である。
- ・ 人権課題は現在のサステナビリティ経営の要素として、担当取締役の監督機構のもとに新 Daimler Integrity Code に組み込んで展開している。
- ・ その内容は、指導原則、GC、ILO、世界人権宣言、OECD といった国際規範に順ずる。
- ・ 展開にあたっては、デンマーク人権研究所 (Danish Institute for Human Rights) の協力のもと人権リスク評価を実施した。指導原則に沿う形での包括的な評価と考えている。
- ・ 人権マネジメントの展開に際しての、実務上必要な要素として以下を考えている
 - 産業界や政府との連携
 - サプライチェーン経営：すべてのサプライチェーン（二次以降のサプライヤー）にまでは責任を持つことはできない（＝一次サプライヤーのみ）
 - 各国の文化や経済状態による違いを考慮
 - 関連する課題についての積極的なサステナビリティ報告
 - CSR Europe との人権の共同プロジェクトに 2012 年から参画。本トピックの重要性を鑑み、共同で積み残した課題や企業としてできる限界についてチャレンジしていく活動を展開中。
 - その取り組みの現時点での成果：苦情メカニズムのレビュー、サプライヤーへの意識調査、GC LEAD や CSR Europe などの団体に積極的に協力
- ・ 今後の課題： 60%のサプライヤーが人権方針をもっていないなど、まだ不十分な実態であることが明らかになった。今後様々な角度から改善をしていくことが重要である。

2. 人権への取り組みの姿勢

- ・ 重要なことは、マネジメント構築の手順やプロセスをおって形をつくることではなく、サプライチェーンでのこの課題に目を向けることであり、いかに運営していくかである。そのためのステップとして、まず政府との政治対話が必須である。
- ・ 同社では一次サプライヤーへの責任までとしている。その先は、彼らに取り組むよう働きかける努力に限っている。指導原則は企業に対しては respect する責任を規定しており、企業が直接管理できる影響について書かれている。自動車業界は非常に多く複雑なサプライチェーンで構成されており、影響の範囲を問われるときりがない。指導原則に従うことによって、人権マネジメントを進めやすくなったといえる。
- ・ このように自社が直接管理できる影響にとどめるという点で、自社による取り組み可能な範囲までの責任との合意がとれたことになり、指導原則は我々のガードレール（自社を保護する）と考えている。こう考えると、指導原則は企業にとってよくできたフレームワークである。
- ・ といって、自社に関連するその他様々な人権課題について、何もしないということではない。一次サプライヤーから先の人権については、上記の人権マネジメントの外にはなるが、様々な機関に協力したり、一次サプライヤーに対して彼らがその先のサプライヤーに同じように

実施してもらうよう働き掛けることは考えている。

3. コメント

- ・ 後述のフォルクスワーゲンが従来からの人権対応で進めていることに対し、同社では指導原則対応を先んじて取り入れているところが特徴である。またサプライチェーンでは、自社の影響の範囲を一次サプライヤーまでと明確に決めており、そこまでの取り組みに重点を置いているところが指導原則を活用する意義であるという。日本企業も新たにできる枠組みを企業にとって使いやすい方向に解釈する考え方も必要である。

ノボ・ノルディスク (Novo Nordisk)

1. 人権に取り組む背景

- ・ 2012 年、Rio+20 にあたってこれまで 20 年間のサステナビリティの歩みを作成した。このなかで、大きなものだけでも 3 回 NGO や市民社会から Novo の活動について責任を指摘されてきた。こうした背景から、製薬会社としてステークホルダーへの責任を果たすべきとの意識がトップ自ら強く持たれている。
- ・ まずは企業の理念として“Novo Way”を制定。すべての行動はこの理念に基づくべく行動の基礎としている。特に人命を扱う企業であるため、人を尊重することに重点を置いている。社員はもちろんその家族や周囲の人々まで含め、世界人権宣言でいう「あらゆる権利」に考慮している。
- ・ 1999 年には人権分野を再レビューし、1) 職場、2) サプライチェーン、3) ヘルスケアへのアクセス、の 3 分野の人権に整理した。1) 職場については、機会均等やダイバーシティといった課題が盛り込まれている。3) ヘルスケアへのアクセスは製薬会社に特徴的なテーマだ。健康であることを権利と捉えるならば、なぜ人類は医療費を支払わなければならないのか、という姿勢にたち、企業はそのアクセスを提供することに責任があると考えている。

2. 人権マネジメントの展開

- ・ 人権方針は同社の経営規範である“Novo Way”のなかに組み込まれている。これには指導原則の内容を取りこんでいる。
- ・ そのもとに戦略を策定して展開している。戦略については何がチャレンジなのかを見極め、それをプログラムに落とし、目標も設定してそれを計測していく体制で進めている。
- ・ それには社内のマネジメント体制やガバナンスをしっかりとち、回せるようにしておくことが大事だ。
- ・ 3 分野のうちでも Novo に特徴な 3) ヘルスケアへのアクセスについての説明。
まずは最も大事なステークホルダーである患者から考慮している。人権課題は全般的に企業にとってマイナスな要因が多いが、医薬品の提供に関しては人間に対してプラスの影響をもたらせる。ここは強調したい部分である。
- ・ しかし世界で医薬品を必要としている人々でも市場がそこまで届かないケースも多い。Novo ではそのような弱者（例えば女性、子供、先住民族）に対してもアクセスできるように取り組んでいる。それは、社会や地域から信用され信頼を得ることが Novo の使命で、医療費を支払えない人々の手にも届くようにすべきだと考えるからである。Novo は糖尿病薬に特化しており、このような習慣性疾患は服用を継続しなければならないので比較的こうした末端へのプログラムも実施されやすい。ボトム層へは、社会貢献と BOP アプローチで長期的に行っている。
- ・ 人権リスク評価はしっかりやっている。サプライヤー評価は直接の業者のみだが、それでも 2000 社ある。ここに質問票を送って調査している。これはデンマーク人権研究所 (DIHR) の開発のもので、国ごとの特徴を組み入れた手法を活用している。さらに自社でその実施状況の監査もおこなっている。

- ・ 自社にとってのリスクを評価するには、まず自社のバリューチェーンに沿って、プロセスごとに確認する。会社として何をやっており、それが誰にどんな影響を与えるかをひとつずつみていく。その際に主要なステークホルダーと対話することが肝心である。
- ・ 特に NGO はそれぞれの活動分野で関心事をもっており、各自が特定の人権課題を抱えている。Novo が取り組むべき人権課題も、そうした対話を通してリストアップが蓄積されてきた。主要なものだけでも、WWF, Greenpeace, FoE, Oxfam, Amnesty 等のほか、患者団体や動物実験団体、ヘルスケアへの関心団体など非常に多くの機関とコンタクトしている。NGO とは対話してその場で解決策を提示するというのではなく、会社が何をできるか持ち帰って社内で検討する。
- ・ 社員については、各国ベースで進めるベースをつくっている。しかし、社内のステークホルダーに理解してもらうことが一番難しい。
- ・ 情報開示も積極的に行っている。サステナビリティ分野の指標は上記のプロセスで出てきた課題について指標をつくって開示にも使っている。GRI の指標リストは実務的なものでなく、そこでの検討プロセスも偏りがあるのであまり有用とは思っていない。
- ・ サステナビリティ報告単独は発行しておらず、数年前からアニュアルレポートのみである。事業の柱がサステナビリティであるので、これは自然な流れである。統合報告とは、自社の価値観とそれに伴って生まれる価値をどうステークホルダーに説明していくかにあると考えている。形式など概観が求められるのではなく、自社の事業がどのように社会から信用されるのか、どうやって信頼を構築していくのかである。

3. その他の取り組み

- ・ 指導原則はもちろん理解しているが、これは respect であって企業にとっての最低ラインである。これに対して GC の精神は promote, support であり、人権に対して積極的に取り組むというレベルにある。Novo ではグローバル・コンパクトの姿勢に基づき、指導原則以上の人権展開を行っている。
- ・ 人権マネジメントに積極的だといっても、これで出来上がっているというものではない。常に事業とのジレンマがあり、それに向かい合いながら日ごろの操業をしていくことだと考えている。
- ・ そのひとつとして Global Business Initiative for Human Rights (GBI) に当初からメンバーになっており、社内外で積極的に人権分野の啓発をしている。

4. コメント

- ・ 製薬会社は、事業の性質から全般に人権への取り組みが進んでいるところであり、そのなかでも先端をいく同社は、積極的にこの課題を経営に取り込むことで逆に自社の強みにつなげている。
- ・ DIHR や GBI など、外部の専門機関などと積極的に連携しており、こうした機関からの意見やフィードバックを経営に取り入れる努力が強い。これもステークホルダーとのエンゲージメントといえる。

フィリップス (Philips)

1. 指導原則と ICT セクターガイダンスについて

- ・ 欧州委員会の ICT セクターガイダンス策定のアドバイザリー委員として、企業側からのコメント役を担っている。2012 年 5 月欧州委員会主催の会議から参加して積極的に発言している。
- ・ 指導原則について、国家の保護義務を明記し、そのうえで企業の尊重責任を担うという枠組みは賛同できる。政府ができないことを企業ができるものでなく、まして一企業が事業のなかで世界の人権侵害を解決できるわけがない。欧州委員会は（セクターガイダンスなどのように）企業への尊重責任にフォーカスしすぎだが、まずは国家義務について枠組みをつくるべきではないか。例えば、各国での人権法規制策定、国有企業の枠組み、企業が活用できるツールづくり、他国での人権侵害についても義務を果たせる枠組み（中国やコンゴ）など。
- ・ セクターガイダンスは企業にとってわかりやすいガイドにすべきである。企業が必要なことは、1) 人権インパクト（＝課題）の優先順位をどうつけるか、2) 何をやるのか（やらないのか）を明確にすること、である。世界中で操業する企業にとって人権課題は山ほどあり、各社とも自社にかかわる人権インパクトの幅広いリストを理解している。しかしすべてを公表するべきものでもなく、また対応もくまなくできるものではない（そこまで企業の責任ではない）。それらのうち何が重要なのか、どう取り組めばステークホルダーは納得するのか、知りたいのである。

2. 人権マネジメントの取り組み

- ・ 同社の人権対応の中核はサプライチェーン対応であり、EICC の枠組みにしたがって展開している。これまで労働争議として扱ってきたトピックが人権として扱われているだけでこれについては、やる内容が変わるわけではない。経営層にとっては、外部から「人権」と声高に叫ばれることで態度が緊迫する傾向がある。指導原則はその効果を狙っていると考える。
- ・ サプライチェーンで同社が直接対象とするのは、原則一次サプライヤーのみである。EICC の行動規範に沿った規範（General Business Principles）の遵守をサプライヤーにも求める。指導原則では、サプライチェーンの各層でそれぞれのサプライヤーが責任を負うものと明確であり、それ以降までの責任は問われない。
- ・ 一次サプライヤーは 10,000 ほどいるが、スクリーニング基準を設けて主要なところを選んでいく。まず Maplecroft 社の Global risk 評価をもとにリスクの高い国を識別し、4,000 社を選別する。さらに同社と一定の取引額のあるケースと企業のリスク評価をして最終的に数百社に絞り、行動規範の遵守を徹底していく。
- ・ 指導原則の範囲はあらゆる人権に及んでいるため、様々なステークホルダーへの対応が求められている。同社であれば、顧客、消費者、社員などがあるが、これらについては現在展開を進めているところである。同社の操業はインド、中国、メキシコ、ブラジルなど世界各国にまたがり、社内ステークホルダーといっても多様であり内部の利害調整を進めることは困難を極める。
- ・ このように企業が関与する人権課題は膨大であるため、社会がどのような課題を重大に考えているかを把握し、そのような関心度の高いものに対応することになる。そのためにステー

クホルダーと対話することが非常に重要になる。問題を持っている NGO と直接接点をもつことで、彼らの懸念や自社の操業のどこが問題になっているかがわかってくる。

- ・ ステークホルダーが問題と感じていることの多くは、経営にとってはマイナーなもの、あるいはその国では誰でもやっている普通の行為である（インドの児童労働、中国の超過労働、マレーシアの移民労働など）。まして、現地ではそれを規制してしまうと政府も国民も困るものである。問題として発覚した（しそうな）場合には、地元の NGO や専門の有識者などの良識ある第三者にうまく調停に入ってもらい、地元の関係者とオープンに検討を行うことが最善策である。企業だけでパーフェクトな対策などできないし、すべきものでもない。NGO は、どうやっていけばいいかを教えてくれる存在ともいえる。

3. 政府との連携

- ・ サプライチェーンの対応として、オランダ政府機関の IDH(Sustainable Trade Initiative) と共同で、中国での労働状況の調査を 2 年間実施した。労働組合の存在も必要だがこれは手段でしかなく、多くの問題は現地の経営者と労働者の関係をいかにスムーズにしていくかにある。同じように監査も必要だが、解決策ではない。
- ・ 紛争鉱物もこれから取り組む大きな課題であり、検討の最中である。本来は精錬業者の流れを透明にすべきものである。これから欧州でも政治的に枠組みを展開するという段階である（同氏は欧州委員会の紛争鉱物 WG の企業側アドバイザーも担っている）。

4. コメント

- ・ ものづくり企業として、日本の同業企業と同様の状況に直面していることがうかがえる。この点では欧州でも同じスタンスであり、同社のコメントは大いに参考になる。自社内だけで解決しようとするのではなく、ステークホルダーと連携するというコメントは参考になる。
- ・ 指導原則の使い方についても、日本から連携していくことが有効だろう。

フォルクスワーゲン (Volkswagen)

1. 人権マネジメントの展開

- ・ 同社では、人に配慮することは創業時からの企業風土であり、その表れとして VW の社会憲章 (Social Charter) のなかに人権方針は組み込まれている。このなかで社会権もきちんと規定している。憲章のもとでは世界でのグループ企業に適用する行動規範を制定しており、そのなかにももちろん人権も含んでいる。
- ・ 人材マネジメントは重要な課題であり、これまでも当然展開し、根付いていることが重要で、マネジメントの形にこだわるようなことではないと考える。
- ・ したがって指導原則のいう DD を明示的、体系的に展開しているわけではない。同社の価値観として昔から持ち続けていることを、これからもどう浸透させ続けるか、また経営や日常の操業活動のなかにどう組み入れて自然な形で推進するかにあると考えている。指導原則ができたからといって、何か新しいスタイルを発明するようなことではない。

2. サプライチェーンの安全衛生プログラム

- ・ 2005～2007 年で、ILO と GTZ (ドイツ開発省) との共同プロジェクトで、世界主要国でのサプライチェーンの安全衛生調査を実施し、その後サプライヤープログラムを構築して展開している。これは、インド、メキシコ、南アフリカなど対象が新興国であり、中小規模のサプライヤーに直接ヒアリングして安全衛生の現状を調べるものであった。現場の状況を直接聞くことによって、取り引きとのコミュニケーションばかりであったサプライヤーの実状が把握できた。
- ・ 調査実施時は、このような立ち入りに警戒感をもったサプライヤーも、このような直接のコミュニケーションをもち、彼らの抱える問題に VW 側が目を向け時には一緒に改善策を考える姿勢を示すことで、良好なフィードバックが得られたという。
- ・ この調査の経験を踏まえ、その後自社内工場サイトだけでなくサプライヤーにも同様の安全衛生プログラムを実施している。
- ・ このように世界規模での実質的な人権マネジメントを自社の成果とするだけでなく、GC にもメンバーとなってこのプロジェクトを公表していき、オープンな取り組みをしている

3. その他の課題

- ・ この関連で最近課題になっているのが紛争鉱物であり、ヨーロッパでも Business Europe が産業界レベルでのまとめ役となって検討している最中である。鉱物資源のルートについて透明性の追求を求めることは支持できるが、下流の作業に様々な負担を強いるようなやり方は賛成できない。NGO が求めるような完全性は不可能であり、産業界と何かしら妥協点をおりあることが求められる。

4. コメント

- ・ 人材を大事にする企業風土は日本企業と似たところがある。これまで取り組んでいる人権への配慮を、今後どのように対応するか日本からも注目したい。

2) 日本企業

アシックス

1. 人権に取り組む背景と経緯

- ・2004年2月に、アテネ五輪を控えた時期に、スポーツメーカーを標的としたオックスファムやグローバルユニオンが中心としてなされた大々的なキャンペーンがあり、同社もアタックを受けた。工場にオーダーを出すブランドが標的になり、当時、欧州を統括し、欧州の社長を務めていた尾山氏（現在の社長）が矢面になった。この経験もあり、今は経営主導で人権対応している。
- ・アタックを受けた当時は、社内に対応する仕組みがなかったため、CSR チームができた。知見を得るために、Fair Labor Association (FLA：ナイキ、アディダスなどが加盟しているアメリカのNPO。最近では異業種のアップルも入った) に入ることから始めた。日本国内のスポーツブランドでFLAに入っているのは現在でもアシックスのみである。
- ・FLA は、サプライチェーンの社会的側面の情報、評価、監査の情報を共有するプラットフォームであり、所属団体の工場を監査している。今までは、FLA の監査には事前告知がなく、監査が行われていた。しかし今年からは、事前告知してから行くことも検討している。その理由は担当者が不在であったり、すでに取引をしていない工場であったりしたことがしばしば起きていたためと考えられる。
- ・アシックスで、自社監査、SGS など監査機関による委託監査、FLA の監査の3種類の監査を行っている。

2. 人権対応についての社内体制

- ・アシックスは海外売上割合が6割以上あり、委託して作っている製品も多く、国別では、中国が最も多く、他に、ベトナム、タイ、カンボジア、インドネシアにも委託先がある。
- ・2011年くらいから委託先へのキャパシティ・ビルディングをやっている。今は安全衛生についてが多いが、徐々に人権についてもカバーしていきたい。

3. 業界特有と思われる人権課題はあるか

- ・一般的に言って児童労働も昔はあったが、今はカンボジア以外は減ってきている。中国では児童労働はほとんどないのではないかなと思う。長時間労働については業界として全体的に多いと思う。ただ、中国は減ってきている。彼らのマインドが変わってきていると感じている。長時間労働するよりは、家族との時間を大切にしたいというように変化している。移民労働での問題は、それほど問題になってない。ただ、メコンデルタ地域は移民が多い。ヒューマントラフィックなどの重大な問題への懸念もあり、例えばアシックスでは、タイの委託先工場には労働者のパスポートを取り上げたりしないように説明している。
- ・最近では、化学物質（溶剤、可塑剤など）について、非常に敏感になっている。

4. 監査について

- ・監査の質問は200問ほどある。しかしFLAの出しているものだと2,000くらいあるため、参照にはしているが、独自のものを採用している。
- ・取引開始前に、「工場プロファイル」を作成し、平均労働時間、従業員数などを記入してもらい、契約前に生産担当者が、目視で委託候補先のCSR基準を確認するようにしている。もし、すでに他のブランドが委託していれば、そのブランドの監査レポートを入手してもらう。5段階評価でC以下のところとは取引を行わない。約200以上の工場があり、半期で20件自主監査をして、2年でほぼすべての工場を一巡できるようにしている。自社監査した翌年は監査会社にもってもらい、委託監査をしてもらうようなローテーションを組んでいる。
- ・2015年までにすべての工場がC以上の評価を得られるようにすることを目標としている。指摘事項があったところは、毎月改善レポートを出してもらう。それがないと、改善が進まないためだ。外資と違う点は、改善を一緒にしていく、という点だろう。単に監査の評価が低いというだけで切り捨てたりはしない。
- ・自社監査だけだと、委託先が取り繕った受け答えをしたとしても、監査会社による委託監査やFLA監査があるため、実態はわかってしまうと考えている。委託先には小さな工場が多いが、大きな工場だと自らFLAに加盟しているところもある。

5. 外部組織とのコミュニケーション

- ・FLA以外には、労働問題について、アシックスの労働組合が加盟しているUAゼンセンに対応を相談している。
- ・世界スポーツ用品工業連盟（WFSGI）の会長を尾山社長が務めている。サステナブル・アパレル連合（SAC）は世界のアパレルやフットウェアのメーカー、大学、NGOなどが入っている。つまり、環境や社会への悪影響の低減に向けた取り組みを行う組織であり、日本では、アシックスと帝人が入っている。商品1個あたりどれくらい社会や環境に影響をもつかを測るインデックスをつくっている。SACを通じて、他ブランドがどうやっているかも聞いている。工場から見ると、監査は負担が大きいため、監査も他ブランドと共同で実施しよう、という動きもある。

6. 情報開示について

- ・透明性の確保に努めている。CSR報告書はGRIに準拠している。プラス面だけの開示にならないよう、リコールなどのネガティブ情報も開示している。それにより信頼度を高め、社内の意識も変えることができるだろうと期待している。この業界はいいことばかりを報告書に載せる所ではない。どのブランドも、そういう姿勢がブランドを守り成長させていくと理解しており、情報公開が進んでいる業界でもあると思う。世界で展開するには、やらなければならない要素だと感じている。

7. 新興国に進出する際に注意している点は何か

- ・ミャンマーにも進出を検討しているが、軍事政権でもあるため、それに加担するとなると非難されるだろうと考えている。カンボジアでは、未だに児童労働が多いから、それを退けてどう対応するかが問題である。国によって重要な問題が違うため、事前にリサーチして一つ一つ

スクをつぶしていくことが必要である。

8. 特に準拠している人権の国際規範は何か

- ・FLA の方針と ILO に準拠して作っているのが業務委託先管理方針である。指導原則が出た後も、いままでのやり方を踏襲している。大きな変化はない。ただ、言葉の定義をもう少し明確にしようと考えている。

9. 社内での人権問題についての連携体制はどうなっているか

- ・フットウェアの担当部署には CSR 担当を配置してもらっている。それ以外の部署では担当はないものの、部課長クラスを含むほぼ全員に CSR の研修を実施している。社内には CSR への理解があると感じるが、認識していることと、業務として取り入れることは、ギャップがあるため、コミュニケーションに気を使っている。
- ・工場監査と品質検査は別におこなっているが、品質検査員が工場に行くときには、指摘事項がどの程度改善されているかを確認をしてもらうようにしている。
- ・CSR の担当は、海外のヨーロッパに 3 人（現地の人）、アメリカに 1 名（現地の人）を合わせ、全部で 16 名のチームで取り組んでいる。

10. コメント

- ・委託先の労務条件や労働環境の整備が国際的なスポーツブランドとして必須であると経営トップが強く認識し、社内体制の整備や研修を通じた実務への浸透に努めている。
- ・国際水準で人権課題に対処するために、国際的な NPO に参加し、国際的労働組合組織とも対話を図るなど外部組織とのコミュニケーションを積極的に行っている。
- ・委託先に雇用に関する方針を明示し、自社監査および外部監査により評価と指導を行い、委託先の能力向上にも取り組んでいる。

住友金属鉱山

1. 紛争鉱物への対応

- ・ドッドフランク法(以下 DF 法という：米国の金融規制改革法)で SEC(米国証券取引委員会)への報告義務の定めがある対象物質のうち、同社の製錬事業においては金が対象となっておりサプライチェーンとしての対応が求められている。
- ・DF 法は、SEC 上場企業に対しコンゴ民主共和国(DRC)およびその周辺 9 か国から産出された 4 種金属を自社製品に使用している場合、その原産国を合理的な調査手段によって開示しなければならないという規制であって、必ずしも使用禁止を求めているものではないが、SEC 上場企業のサプライチェーン企業の全体的な流れとしては、紛争鉱物の使用を避けたいと考えている企業が多い。
一方で、原産地偽装などでロンダリングをされても発見することが困難であることや、DF 法に中国が対応しないことなどから実行面で成果が上がるかどうか不透明なところがある。
- ・同社は従来から、鉱石などの原料やその他操業資材について紛争地域からは調達しない、また出所が不明確なものは取り扱わない方針を貫いており、DF 法への対応においても「紛争に加担しない」という基本姿勢を堅持していく。
- ・同社は、LBMA(ロンドン地金協会：The London Bullion Market Association)のグッドデリバリーバーの認証を受けている。今後は、同協会が定める RGG(Responsible Gold Guidance)の基準に対応すべく 2013 年 6 月までに第三者監査を受けてその結果を LBMA に報告する予定である。
- ・LBMA 以外に DF 法の対応を進めている業界団体としては、EICC(電子業界)、RJC(宝飾業界)などがあるが、それぞれの業界団体によって認証の方法や基準などが統一されていない。企業によっては複数の基準に従わなければならないという不具合を回避するため、業界団体間の相互認証制度の確立が進められ、LBMA、EICC、RJC においては 2013 年 6 月に相互認証化が実現する見込みである。現在はこの動きに自動車業界や機械業界も同調しつつある。

2. その他の人権課題

- ・同社は、世界の非鉄メジャークラス入りをめざし積極的なグローバル展開を進める中で、事業により社会の課題解決に貢献していく経営が必要であるとの考えに基づき、2008 年 10 月から従前からのさまざまな理念、方針、取り組みを体系化して CSR 活動をスタートした。資源事業においては、開発に伴う周辺地域への影響が大きいことを認識したうえで、環境保護と人権に特段の注意を払っている。また、新興国での開発では十分な社会基盤が整備されていない地域も多く、インフラ整備、医療、教育などの分野における社会貢献活動も重要なテーマである。
- ・同社は、2005 年にフィリピンのパラワン島のリオツバ地区にあるニッケル鉱山の隣接地にニッケル・コバルト混合中間品を製造する工場を建設し、操業を開始した。このプラントは、従来は処理できなかった低品位ニッケル酸化鉱石を HPAL 法(高圧硫酸浸出法)にて処理するもので、同社が世界で初めて商業化に成功した。
- ・リオツバ地区では、工場の建設により新たな雇用が創出されるとともに、工場の地域貢献活動によりインフラの整備、医療・教育施策の拡充などが図られている。一方、2008 年から NGO 団体 FoEJapan が、ニッケル鉱山およびニッケル精製工場の周辺の河川、海域において定期的な水質調査を行っている。その調査では、フィリピンの水質規制値を上回る六価クロムが検出されている、との報告が

ある。ニッケル精製工場およびニッケル鉱山では、以前より行政機関、地域住民代表者、NGO 等をメンバーとしたマルチモニタリングチームによって年 4 回の周辺地域の水質調査を継続して実施している。その調査では、六価クロムは検出されるものの問題となるレベルではないと確認している。同社はFoEJapanと定期的な情報交換を続け、FoEJapan から水質調査の結果報告を受けるとともに、現地工場の取り組み等を伝えている。また六価クロムの生成原因が明らかにならない中ではあるが、考えられる低減策を現地工場と鉱山とが共同で取り組みを始めている。

3. 人権マネジメントについて

- ・同社は、人権マネジメントを経営上の最重要課題のひとつとして認識している。同社の定める人権方針の確実な実現のため、人権デュー・ディリジェンスを中心とした全社的な PDCA プロセスの体系化について、ワーキンググループによる検討を開始した。このプロセスにおけるターゲットは、グループ従業員の人権、影響力を行使できるサプライチェーンにおける人権、事業進出した周辺住民の人権の 3 つである。
- ・同社は従業員への人権意識の啓発について、従来から教育を通じて継続的に実施している。これに加え本年は、2010 年に制定された同社の人権方針の社内周知も積極的に推進する計画である。
- ・同社は、ICMM(国際金属鉱業評議会：International Council on Mining and Metals)会員である。ICMM は、鉱山開発は周辺地域へ与える影響が大きいことから持続可能な開発を理念とした基本原則とポジションステートメントを定めて推進しており、同社も社会と融和した発展の寄与に取り組んでいる。

4. コメント

- ・特に新興国への進出にあたっては、所管部門および現地でのエンゲージメントやアセスメントの実施を通じて持続可能な開発を推進している。今後は、このような一つひとつの活動を全社的に体系化することが必要となる。
- ・グローバルでの人権マネジメントおよび PDCA プロセス検討に取り組むワーキンググループを立ち上げたことは、重要なステップである。こうした体制を通じて社内での人権課題の認識を高めて行くことが、他の日本企業の参考になる。

ミズノ

1. 人権課題に取り組む背景

- ・ 2004 年アテネ五輪に向けて、国際労働団体 (Global Union)、オックスファム、CCC (Clean Cloth Campaign) らの NGO が中心となり、「Play Fair キャンペーン」が始まり、スポーツメーカーに対してネットでキャンペーンが展開され、かなり具体的な報告書が出された。サプライヤーでの悪い労働環境、(法定を超えた) 残業が多すぎる、という状況にある中国の国内工場を調べた上で、あえて該当する工場の名前を出さずに、キャンペーンが突然はられた。ナイキ・アディダスを筆頭として、アシックス・ミズノ・フィラ・プーマ等が対象にあがった。
- ・ 同社では、サプライヤーの労働環境については彼らの法令順守の責任で実施するという理解であったため、この事態は想定外だった。同社内でも 2004 年 3 月から対応始め、まず工場に調査にいったところ早く監査をする必要性を感じた。優先順位をつけ、まずは主要な取引先から監査を行った。

2. サプライヤー監査の実施

- ・ この 2004 年のキャンペーンをきっかけに、世界スポーツ用品工業連盟が 2000 年に策定した行動規範を踏まえて、2004 年 5 月に「ミズノ供給者基本原則」(2011 年「ミズノ CSR 調達行動規範」に改定) と「ミズノ誓約書」を作り、サプライヤーに署名してもらった (この後「ミズノ CSR 調達ガイドライン」中国語・英語・日本語版も作成)。
- ・ サプライチェーン対策に積極的に取り組んでいくことがミズノの姿勢である。CSR 推進委員会とその下部に CSR 調達委員会がある。責任者がはいり、会社として CSR を徹底していく。年間 4 回開催し、計画と進捗を確認している。
- ・ 当初数百社のサプライヤーリストがあったが、優先度を判定して労働監査対象を選定した。操業国は中国がほとんどでタイ、インドネシア、ベトナムなど。
- ・ 現在の監査対象は百数十社程度 (資本関係のない海外サプライヤーの数) である。対象の基準は、「ミズノブランドの商品をつくっている工場」、「年間の工場販売金額」、「生産キャパシティの占有率」を勘案して決定している。3 年でこれらの監査が一巡できるように CSR 監査をしている。
- ・ 品質監査では生産部門は納期やコストの面での監査を行うが、CSR 監査は別途に実施。ミズノの CSR 監査は労働安全衛生、人権、消防法、環境にわたる 145 項目のチェックリストを用いて行い最低丸一日かかる。大きな工場だと 2 日はかかる。
- ・ CSR 監査員は、中国では上海ミズノの社員に専任スタッフがいる。東南アジアは第三者の監査機関に委託している。監査で重要なことは、従業員の意見を直接聞くことで、現地の言葉を理解する監査員スタッフの関与が必須。
- ・ 最初のオープニングミーティングに工場長クラス以上にきてもらい、ミズノの CSR の考え方を説明する。現場監査のほか、従業員インタビュー、社会保険や賃金の関係書類チェックをしている。
- ・ 監査の数値目標は特になく、平均スコア以下のところには、平均を目指しさらに上をいくように、といっている。是正項目があれば、取引禁止するのではなく改善に向けて一緒に努め

るようにしている。

- 2006 年度の監査の結果の平均ポイントと比較すると 2011 年度までに年を追って改善している。OEM 先と一緒に、指摘事項については是正計画をたてている。改善出来たら報告してもらう。是正行動するのは本社の生産部門で、是正の監督はグローバル CSR 室が担当している。
- 2011 年度、指摘が多い点は労働時間と安全衛生（化学物質の取り扱い、救急処置、廃棄物）である。良い点は、強制労働がない、差別がない、懲罰慣行で行き過ぎがない、洗面・トイレ・寮で指摘された点が少ない、というところである。致命的なものとしては、非常出口の表示がない、避難路に障害物ある、鍵がかかっている、などがあつた。なお、児童労働は全くなかった。
- 監査結果について、工場に対しては、CSR 面を改善することで労働条件がよくなり、働く人のモチベーションが向上するため、生産にもいい影響あり、ひいては生産性が向上するものだと、工場側に伝えている。
- 新規の取引工場は CSR 面での評価「CSR 事前評価システム」を 2012 年から導入した。品質面のチェックのフローに CSR 面が追加され、これがデュー・ディリジェンスになるだろう。この場合評価項目は、20 項目程度にしばっている。これまでのところ実際にこのチェックによって落とされた工場はない。
- 情報開示については CSR 報告書に加えウェブで追加情報を公開している。工場のリストや個別工場の情報までは開示していない。

3. ステークホルダーとのエンゲージメント

- キャンペーンの後、ITGLWF（国際繊維被服皮革労組同盟 The International Textile, Garment and Leather Workers Federation）の日本窓口である UI ゼンセン同盟の担当者を介して、アシックスとともに対話を進めている。両団体ともミズノの組合が加入している。その後のオリンピックでは、以前のようにいきなりキャンペーンということはない。
- 国際的なネットワークについては、Global Framework Agreement（国際枠組み協定）には、日本では高島屋とミズノだけが署名している。Fair Factory Clearinghouse（監査結果を業界で共有するシステム）には、現在ミズノは入っていない（アシックスは加入）。ISO26000 の枠組みでミズノは人権に取り組んでいる。
- 最近インドネシアから E メール攻撃を受けた。生産担当にストライキが起きたという情報がきていたが、現地の労使紛争というだけでなくミズノも関係者であると認識することになった発端はオーストラリアの労組からのレターがミズノの本社にきたことだった。最低賃金のアップに関連する労使紛争だが、ミズノが内容を理解していなかったため、調査することから対応を開始。
- E メール攻撃は労働争議の中心人物が、個人でホームページをつくり、そこでの主張に賛同した閲覧者がボタンをクリックすることで簡単に自動的に抗議メールがミズノの本社に送れる仕組み。当時は毎日 100-200 通来た。ミズノとしては、オーストラリアの労組に対しては、当事者である現地の工場と労働組合に公開質問状を送り、内容を公開しながら取り組んでいるという姿勢を示した。

- ・ E メール攻撃は他社にも向けられていた。ミズノのシェアが高い工場であるため、安定した品質と生産を確保するため、引き続き解決に向けた対応を継続している。

4. コメント

- ・ 海外の NGO からの指摘に対応する形からのスタートではあるが、サプライチェーン監査を進めていることは、この業界の最低対応であり、そこは積極的に取り組んでいる。この業界のリーディング企業は、監査の実施にとどまらず地域人材への能力アップ活動や地域全体の経済成長につながる活動等まで広げるなど、より広域的な CSR を展開していることを鑑み、日本企業も次のレベルまでアップすることが求められる。

三菱商事

1. 人権課題に取り組む背景や経緯

- ・ 三菱商事では、企業理念である「三綱領」をすべての企業活動の土台とし、そのうえで「企業行動指針」を定め、事業活動の目的やその在り方、人権の尊重、地球環境への配慮などを規定している。
- ・ ビジネスを展開するに当たり、人権への配慮が CSR の重要な要素であると考え、企業行動指針において人権の尊重をうたうとともに、三菱商事役職員行動規範には「人権の尊重」「人種・民族・信条・宗教その他事由による差別の禁止」「各国・地域の文化・慣習・言語の尊重」などを明記している。また、世界人権宣言や ILO 国際労働基準、安全と人権に関する自主原則など、人権に関する主要な国際行動規範を支持している。
- ・ 2004 年に日本経団連の企業行動憲章が改訂され、CSR の観点から配慮すべき人権項目が含まれた。三菱商事においても、略同じ時期に企業行動指針の改定作業が行われ、社内で議論を重ねた結果、「人権・社員の尊重」を新たな項目として設けることになった。

2. 人権課題への取り組みについて

1) 社内での取り組み

- ・ 一般的に、資源開発案件を進める際には、事前に環境面と社会性面への影響評価を実施する。社会影響評価の中には地域社会への影響など人権配慮の観点から確認項目が含まれている。
- ・ 新人研修を始めとする各種の社内研修においても「環境・CSR」の時間を設けて企業を取り巻く環境・CSR の動向を説明しており、その中に必ずグローバルな観点からの人権配慮が含まれている。数年前からは、人権 NGO（アムネスティ、ヒューマンライツ・ウォッチ、オックスファムなど）を講師に招き、ビジネスと人権についての社内セミナーを開催している。
- ・ 三菱商事では、社長室会における投融資案件の審議に際して、経済的な側面だけではなく、環境面・社会性面の観点を重要視し、総合的に審議・検討を行っている。投融資案件の申立書（稟議書）において、起案部局が投融資先に環境面・社会性面の影響について自らが記載、環境・CSR 推進部が審査し、必要に応じて意見を提出している。

2) ステークホルダーとのエンゲージメントについて

- ・ カナダ・アルバータ州で取り組む製紙用パルプの生産事業では、州政府との契約に基づき 580 万 ha の森林を管理。この森林から得られる木材を原料にパルプを生産している。森林管理に際しては、森林の再生能力を損なわないサイクルの範囲で原木の伐採・調達を行っている。森林は先住民の生活・狩猟の場でもあり、彼らの権利保護には配慮している。例えば、伐採計画についても事前に地域住民や州政府に説明を行うなど合意形成を行っている。雇用を通じての地域貢献も重視しており、地域経済への貢献度は高いと考える。
- ・ オーストラリアの石炭事業では、資源開発に取り組むに当たり、地域の先住民コミュニティとの関係を構築し、雇用機会を提供するとともに、先住民固有の文化遺産を調査し、先住民固有の文化の継承のためのプログラムの提供を行うなど十分な配慮を行っている。

3) 業界としての取り組みの特徴と業界内での連携について

- ・ 2003 年 12 月、日本貿易会に CSR 委員会が設置され、定期的に勉強会や商社業界における課題

検討会などを開催している。特に、2007年にはサプライチェーン上のCSR配慮への関心の高まりを受け、「サプライチェーンCSR行動指針」を策定した。

4) 情報開示について

- ・ 三菱商事では、環境面・社会性面への取り組み内容をウェブサイトやアニュアルレポートに掲載している。

3. 人権課題への取り組みをどう積極的に企業価値創造に結びつけているか

- ・ 「中期経営計画 2012」において「継続的企業価値」の創出を会社が目指すべきこととして掲げ、事業活動を通じて課題解決に貢献しながら、社会価値・環境価値を創出していくことを目指している。事業活動における人権・先住民の権利の尊重、サプライチェーンにおけるCSRの観点からの配慮は企業価値の創出に繋がる取り組みであると考えている。

4. 今後の課題について

- ・ 農水産物・アパレルを中心に、サプライチェーンにおけるCSR実態調査を実施している。同社の考え方をサプライヤーに送り、アンケートに回答してもらうことでサプライヤーの現状を把握している。また、年に数か所、実際にサプライヤーを訪問、農園や工場を視察、経営者との対話を通じ、取り組みを理解しているが、今後は訪問する会社の数や中身を充実させていく必要があると考えている。
- ・ 人権への取り組みについては、いわゆるトップランナーといわれる企業の例に即右へ倣えする必要はないと考えるが、人権Due Diligenceの必要性の検討や他社の動向watchの必要があると考えている。
- ・ ビジネスパートナーであるShellやBHP等とは、人権への取り組みを含めたお互いの考え方を理解しておく必要があると考えており、定期的にコミュニケーションを取っている。

5. コメント

- ・ 資源事業をグローバルで展開するうえで、人権尊重への対応が必須であることが認識されている。国際的なNGOなどからも日本企業の代表格として指摘されやすいため、コンタクトがあった場合のコミュニケーションの重要性を経営層も理解している。
- ・ 人権についての方針は設定されているが、今後は人権Due Diligenceなど人権マネジメントについて国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を視野にいたした展開が必要と考える。

2、研究会発表企業

日立製作所

1. 人権に関するビジネス・ケース

1) サプライヤーの移民労働

- ・ 日立のサプライヤーであるマレーシアにある日系電子機器部品メーカーが、政府系人材派遣会社を通じてミャンマーからの移民労働者を雇用していた。このミャンマー人の労働者が不当な扱いを受けていると会社側に抗議したところ、会社側はその労働者たちを解雇やミャンマーに強制送還を示唆するなど脅したという。仲介に入った人権問題を扱うマレーシア人弁護士が、この会社に関心をもち、対応が不十分であったことから同社の対応を同弁護士のブログに公開。
- ・ 同メーカーは弁護士に対して名誉毀損の訴えを提起し、裁判所は予備審査で一部の会社側の訴えを認めた。これに対して、同弁護士を支援する世界中の人権団体や活動家は、不当な裁判だとして、この会社と取引をしている日立グループに対し、本訴訟を取下げさせるよう同メーカーに圧力をかけるべく、抗議活動を開始。このマレーシアの会社の売り上げに対する日立グループの取引は約5%。その後、同メーカーとの直接対話や第三者を介してマレーシア人弁護士との対話を重ね、事態を収拾させた。

2) グループ会社の派遣労働

- ・ メキシコにある日立のグループ会社が事業低迷によるリストラで工場を閉鎖。現地の法律に従い派遣会社との契約を解除した結果、派遣労働者が解雇されることになり、これを不満に思った労働者がデモ行進を行った。これを人権 NGO がレポートにし、ウェブで公開。これを見たドイツの通信会社が日立の人権方針に疑問を持ち、同社と取引のある在ドイツのある日立グループ会社に、取引停止の可能性を通告してきた。
- ・ 日立のようなグローバル企業の場合、それぞれの国の基準を満たしていても、他国の基準では不十分なケースがあり、この件をきっかけに、グローバルに共通の指針が必要との考えから、国連グローバル・コンパクトに加盟した。

3) ミャンマーでの事業

- ・ ヨーロッパのある労働組合は、市民の人権を抑圧しているミャンマーの軍事政権を支持しているとの理由で、日立を同組合が作成したブラックリストに掲載し、併せて抗議レターを日立ヨーロッパに送付。実際には、一部の製品がシンガポールのディストリビューターを通じてミャンマー流れ込んでいたほか、過去の ODA 関連で建設した電力設備のメンテナンス事業がわずかに残っている事実が判明。
- ・ 一方、欧米はミャンマーに対して経済制裁を実施しているものの、日本は経済制裁や輸入規制を実施しているわけではなく、当時の日立本社の判断は問題なしとされたが、同グループの欧米現地法人は反発。同じグループであっても国により対応が異なり、会社全体としての方針が問われる事態となった。これはグローバルに事業展開する企業にとってリスクになり得る。

2. 日本における人権教育と世界の動向

- ・ 日本では、セクハラ、パワハラをなくすことが人権教育、また思いやりを持つことが人権と捉えられがちであり、人権に関する認識のずれが生じていることが多い。しかし、人権は人間として生まれながらにもつ普遍的な権利であり、宗教や習慣、法律などにより異なるとの解釈は、同社のようなグローバル企業にとっては問題となりやすい。特に新興国や途上国でのビジネスにおいて、必ず人権は直面する問題であることを理解しておく必要がある。
- ・ 一方、国際社会においては国連のビジネスと人権に関する指導原則が国際的に合意され、企業に国際人権規範の支持や適用、人権方針の策定、デュー・ディリジェンス、救済プロセスの構築が求められるようになった。指導原則は、人権対応の基礎であり、法を超えた取り組みを規定している。また取り組みを知らせる (Knowing and showing) もので、(追加的なプラスな行為と) 相殺してはならないとしている。

3. CSR マネジメントと日立製作所の取り組み

- ・ 人権については、ヨーロッパ本社 CSR チームが、全社方針やデュー・ディリジェンスのプロセスを開発など、人権活動全般のイニシアティブを取り、東京本社 CSR 本部と人財本部がこれと連携して取り組んでいる。ヨーロッパでは人権ワーキングプロジェクトを立ち上げ、世界で最も高い水準で教育及びマネジメント・ツール等の開発を行い、そのツールを世界のグループ各社で共有している。また、人権分野の有識者とのステークホルダー・エンゲージメントも実施しており、地域の幹部も同席し、ビジネスと人権についてリスクマネジメントや情報公開、日立の課題と社会からの要請などについて議論を実施している。
- ・ 国連グローバル・コンパクト本部のワーキングにも参加している。
- ・ ラギーの指導原則を作成したチームとパートナーを組み、日本においてワークショップを開催した。このワークショップには日立製作所本社関係部門、主要グループ会社、地域本社（アメリカ、ヨーロッパなど）から社員が参加し、すべてを英語で議論するなど、国連のビジネスと人権に関する指導原則や人権デュー・ディリジェンスなどをグローバルな視点で学んだ。

4. コメント

- ・ グローバル展開のうえで直面してきた人権課題について、それぞれの措置に終わらせることなくこの問題への対応をグローバルレベルで抜本的に行っているところが、他の日本企業にもモデルになる。日本国内の理解と世界とのギャップを知り、本社内での意識をアップさせている点など工夫が大きい。
- ・ 社内体制について、世界各地域での CSR 課題の特徴を踏まえ、グローバル全体がその課題と対策を共有する仕組みは重要。このプロセスを通して社内でのコミュニケーションが生まれ、世界の動きに敏感になり、それぞれの判断や行動にもグローバル観が伴っている。



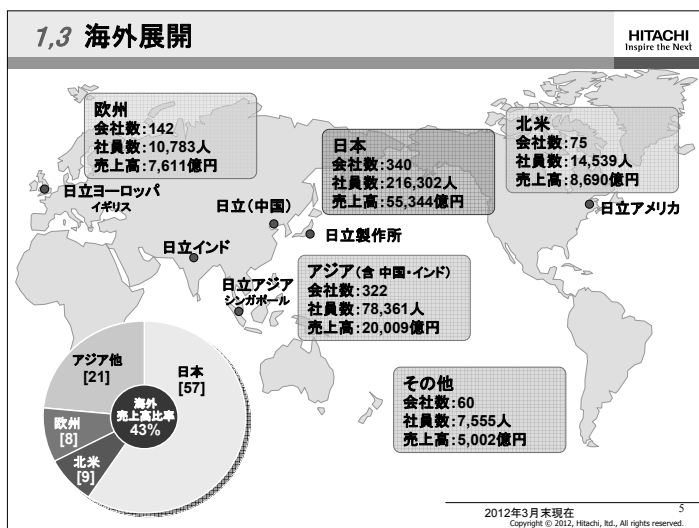
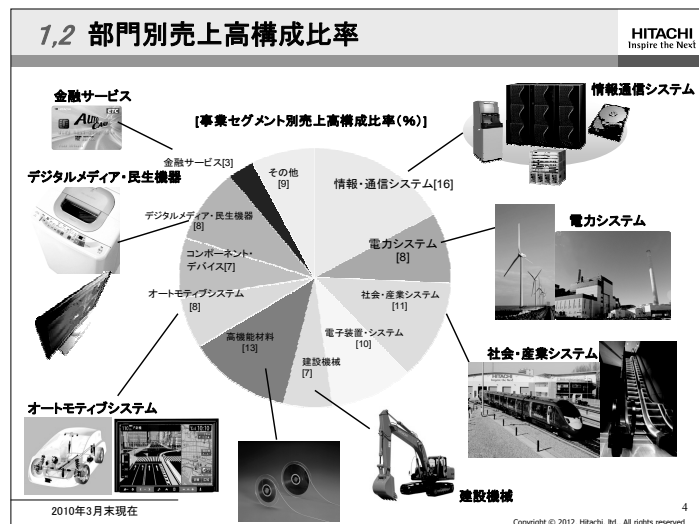
1.1 概要

HITACHI
Inspire the Next

● 売上高(連結)	9兆6,658億円
● 営業利益(連結)	4,122億円
● 従業員数	(個別): 32,908名 (連結): 323,540名
● グループ会社数	939社(日本:340社/海外:599社)
● 上場証券会社	東京、大阪、名古屋、福岡、札幌、

(2012年3月末日現在)

3
Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.



2.1 世界人権宣言(参考)

HITACHI
Inspire the Next

第 1条 平等権	第16条 結婚し家族を持つ権利
第 2条 差別からの自由	第17条 財産を所有する権利
第 3条 生命、自由、人間の安全保障の権利	第18条 思想と宗教の自由
第 4条 奴隷からの自由	第19条 意思と情報の権利
第 5条 拷問および品位を傷つける扱いからの自由	第20条 平和的な集会と結社の自由
第 6条 法のもとで人として認められる権利	第21条 政治と自由な選挙に参加する権利
第 7条 法の前で平等の権利	第22条 社会保障を受ける権利
第 8条 権限を有する裁判所により救済される権利	第23条 望ましい仕事を、労働組合に加入する権利
第 9条 恣意的な逮捕や追放からの自由	第24条 休暇と余暇を得る権利
第10条 公正な公開審理を受ける権利	第25条 十分な生活水準を保持する権利
第11条 有罪が立証されるまで無罪と推定される権利	第26条 教育を受ける権利
第12条 プライバシー、家族、家庭および通信に対する干渉からの自由	第27条 社会の文化的生活に参加する権利
第13条 国内外における住居の自由の権利	第28条 世界人権宣言を実現させる社会秩序への権利
第14条 迫害からの庇護を他国に求める権利	第29条 自由で完全な発展の中における社会に対する義務
第15条 国籍を得る、あるいは変更する権利	第30条 これら諸権利が自由の破壊を目的とした活動への従事または行為の権利を認めるものと解釈してはならない

1948年12月10日 国連総会にて採択

7

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

2.2 日本における人権教育

HITACHI
Inspire the Next

人権教育で実際に教えられている問題・・・

欧米で働く場合・・・

- (男性が)女性が2人で会議室に入る場合
 - ・ 必ずドアを開けておく
 - ・ ガラス張りの会議室を選ぶ
 - ・ 出口をふさぐような座り方はしない
- エレベーターでは男性が先に乗り、女性を先に下ろす

セクハラ・パワハラ、同和問題が日本の人権教育の主題

8

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

2.3 人権に関する認識のズレ

HITACHI
Inspire the Next

人権＝思いやり？

Human Rights＝権利

国によって人権は違う？

ユニバーサルな合意

事業からは遠い話？

特に成長する途上国では直面する問題



9

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

2.4 人権に関する国際動向

HITACHI
Inspire the Next

- ✓ *Protect* - 人権保護は国家の責任
- ✓ *Respect* - 人権尊重は企業の責任
- ✓ *Remedy* - 救済措置の構築(国家&企業)



United Nations Human Rights
Office of the High Commissioner for Human Rights
企業と人権に関する指導原則が国連で採択



10

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

2.5 UN Guiding Principle on Business and Human Rights (1)

HITACHI
Inspire the Next

Corporate Responsibility to Respect Human Rights (基礎)

Baseline expectation

基礎・必須・当たり前

Goes beyond compliance

法を越えた取り組み

Knowing and showing

つるし上げるのではなく取り組みを知らせる

Not off-set

相殺不可

11

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

2.6 UN Guiding Principle on Business and Human Rights (2)

HITACHI
Inspire the Next

Corporate Responsibility to Respect Human Rights (内容)

国際人権規範の支持・適用(例: 世界人権宣言など)

人権方針の策定(人権に対するトップコミットメント)

デュー・デリジェンスの実施(人権尊重状態維持のための相当の注意)

救済プロセスの構築

12

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

- 日立グループの概要
- 日本における人権の解釈
- CSRマネジメントと日立の取り組み
- Ruggie Teamとのパートナーシップ

13

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

3.1 CSR本部CSR推進部の役割

CSRの側面で経営課題を明らかにし
持続可能な経営と社会をサポートする

CSR推進部の主な機能

- ・グローバルレベルでの中長期的な社会・環境課題及び市場動向の把握
- ・持続可能な経営実現に向けた課題・解決策の経営幹部への提言
- ・コーポレート部門及びグループ会社横断の問題解決(横串機能)
- ・新たなステークホルダーとの関係構築及び効果的なコミュニケーション

事業開発支援
—社会課題から(事業・活動の)真珠の機会を発見—

経営品質向上
—法を越えた経営品質、内部統制の強化、透明性向上と社会からの信頼—

コミュニケーション
—企業と社会の相互理解およびブランディング—

14

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

3.2 日立ヨーロッパ社人権ワーキングプロジェクト

15

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

3.3 グローバルを前提とした人権枠組みを構築

最も要求や競争が厳しく、感性の高い地域でモデルを構築

欧州日立グループ人権ワーキングプロジェクト

- ISO26000、ジョン・ラギー・フレームワーク、「人権とビジネス(の関係)」の研究
- 人権に関する世界の有力者とのパートナーシップ構築
- 教育およびマネジメント・ツール(デュデリジェンス)等パッケージの開発
- 同パッケージの世界展開(日立グループ内)
- (人権に関する)ステークホルダー・エンゲージメントの実施

グループ・グローバルの視点の反映

CSRグローバルチーム(海外地域本社)・グループ会社(グループ分科会)とのレビュー
日立製作所本社の意思決定プロセスへの反映

**グループ・グローバルに統一されていなかった常識・仕組みを
高い水準で再構築しグループ・グローバルに統一**

16

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

3.4 ステークホルダー・エンゲージメントの実施

- 先進地域での実施
ブリュッセル(ベルギー)
- 人権分野の有力者との対話
 - ・ European Parliament
 - ・ ILO
 - ・ UN Global Compact
 - ・ International Lawyer
 - ・ DG Industry
 - ・ DG Employment
 - ・ Econsense
- 本社・地域の幹部が出席
 - ・ 本社CSR担当副社長
 - ・ 欧州総代表
 - ・ グローバルCSRチーム(東京・欧州本社)
 - ・ 日立ヨーロッパ社HR担当GM
- ビジネスと人権について議論
 - ・ リスクマネジメント
 - ・ 情報開示とコミュニケーション
 - ・ 日立の課題と社会からの要請

17

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

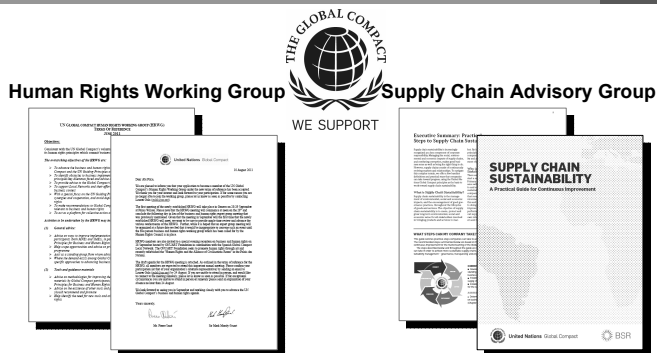
3.5 Sustainability Reportへの掲載

18

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

3,6 UN Global Compact (HQ)を通じた活動

HITACHI
Inspire the Next



- Protect, Respect and Remedy Framework
- Women's empowerment
- Children's Rights
- Human Rights Reporting etc.

- Steps to Supply Chain Sustainability
- Codes of Conduct
- Risk Analysis
- Communicating Progress and Reporting etc.

19

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next



- 1 日立グループの概要
- 2 日本における人権の解釈
- 3 CSR マネジメントと日立の取り組み
- 4 Ruggie Teamとのパートナーシップ

20

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

4,1 日立グループCSR・人権ワークショップの実施(1)

HITACHI
Inspire the Next



Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

4,2 日立グループCSR・人権ワークショップの実施(2)

HITACHI
Inspire the Next

日立グループCSR・人権ワークショップ

◆ 参加者

バリューチェーン・グループ・グローバルの視点

日立製作所本社関係部門(研究開発・営業・人事・調達など)
主要グループ会社(日立金属・日立電線・日立化成など)
地域本社(日立アメリカ社・日立ヨーロッパ社など)

◆ 内容

- ・UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- ・人権デュー・デリジェンス ほか

◆ 特徴

英語での議論に集中でき活性化されるように研修を設計

- ・都心郊外の避暑地で1泊2日(ネットワーキングも重視)
- ・全て英語で議論
- ・外国人と日本人の混合グループによるグループワーク

22

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next



23

Copyright © 2012, Hitachi, Ltd., All rights reserved.



HITACHI
Inspire the Next

24

バーバリー (Burberry)

1. 企業責任への取り組み

- ・ サプライチェーンへの活動内容
 - 1) ステークホルダー（ライセンシー、商社、工場経営者および従業員等）に対する倫理的取引方針（行動規範）トレーニング
 - 2) 社会・環境・経済的側面における監査（デューディリジェンス）と CR 訪問（フォローアップ）によるモニタリング及びコンサルテーション
 - 3) ブランド間における情報共有、協働トレーニング及びイベントの開催、また監査結果の共有
- ・ 各アパレル、外資アパレル（アディダス、ナイキなど含む）は、主に「International Human Rights Standard and Aligns with other Brands Codes」を基準として行動規範を作成している。
- ・ 一般に代表取締役の下に法務部や営業部などと並列する形で CSR 部が配置されることが多いが、CSR の取組が進んでいる外資アパレルの CSR 組織体制は、アディダスやナイキと同様に商品部、生産・購買部、営業部など各部内に CSR 担当者を配置する形態をとっていることが多い。これは、例えば CSR 部が単独でサプライチェーンに働きかけても、コスト面での調整で購買部など他の部に関わる事項が多いため、各部署で CSR の観点を取り入れた担当者と協力する形が取り入れられている。アパレルに限らずトヨタなどもこのようなシステムが取り入れられている。
- ・ 各アパレルブランドに共通している CSR リスクとして、製品の不買運動が挙げられる。例えばナイキに関しては 1990 年代後半から労働搾取に関する報道が出始め、アメリカの大学生を中心に 1997 年 1 月ごろから不買運動がおこり、株価が急落した。ナイキでは翌年 1998 年に CSR の担当副社長が就任し、行動規範の策定やレポートの発行を行い、その後株価が回復したという事例もある。

2. アパレル業界の CSR 事例

1) NGO からの指摘

- ・ グリーンピースが 2011 年 7 月にアディダス、ナイキ、プーマなど世界的スポーツ用品メーカーや、H&M、ユニクロなど大手衣料品メーカーに対し、中国で化学物質による水汚染をなくすことを求める「デトックス・ウォーター・キャンペーン」を実施。中国国内 2 つの繊維加工工場の排水から有害化学物質が検出されたことを明らかにし、取引実績のある大手ブランド名を公表した。
- ・ この繊維工場を使っていたある外資系アパレルは、NGO と協力し、独自に排水の水質調査を実施。同社では、排出口のみならず、給水（インテーク）部分の水質を調査したところ、ある程度の有害物質が検出されるという結果が出たが、同社の名前は挙げられていなかったため、その事実を公表するには至らなかった。
- ・ 一方、名前を挙げられたアディダス、ナイキ、プーマは 3 社間でコミュニケーションを取り対応策や目標を定め、同時期に対応策や取り組みを発表。競合であっても CSR に関する問題

に関しては協力するという体制がとられている。

2) バングラデシュ・中国の工場における火災の事例

- ・ 2012 年 11 月にバングラデシュの繊維工場で火災が発生し、123 名が死亡した。各メディアは、その繊維工場と取引のあるといわれたウォルマートやシアーズ、ギャップ、ユニクロなど大手ブランドや小売業者の名前を挙げ、工場の劣悪な労働環境が火災の背景にあると指摘。それに対する各社の対応はそれぞれであった。
- ・ また、2012 年 12 月に中国の下着工場に元従業員が放火、14 名が死亡した事件が発生。元従業員が労働時間に不満をもち放火したが、やはり背景には労働問題があり、人権問題とも捉えられる。企業としては、人権デュー・ディリジェンスを事前に行うことによりある程度のリスクスクリーニングがかけられ、その中で人権問題に取り組むことが重要である。

3) 中国におけるストライキの事例

- ・ 2012 年 6 月中国広東省にある有名ファッションブランドの製品生産受託工場の従業員らが長時間労働や低賃金、管理者の横暴な管理などに抗議してストライキを実施。報道によるとイギリスのバーバリー社は、同工場の過酷な労働状況を憂慮し取引を打ち切ると発表した。同社はそれまで 1 年かけて同工場と長時間労働などの問題について話し合いを重ねてきたが、両社の意見に相違があり、合意に至らなく、生産を打ち切ることになったという背景があり、一方的に同社が取引をやめたわけではなかったが、メディアの報道では一方的に打ち切るという書かれ方をした。
- ・ 長時間労働や強制労働については、監査用に工場側から提出されたタイムカードや給料明細からではわからないこともあり、個人従業員の記録なども参考にすることが重要である。

3. 人権課題へ取り組む際のポイント

- 1) 課題の特定：隔離・分離、強制労働、長時間労働、最低賃金未達などの問題を把握する。明細の偽造や証拠隠滅などもあるため、単なるチェックリストによる監査ではわからない部分がある。
- 2) 課題への取り組み方法：企業単独で行うこともあるが、他企業とのコンソーシアム、コラボレーション、または NGO や NPO との協働など、バランスをとって取り組むことがよい。特にアパレル業界は様々なブランドや小売業が同じ工場に生産委託していることもあり、競合他社との協力は効果的である。また、工場労働者へのアプローチは電話ホットラインやインターネットを通じて情報を得ることが推奨される。

4. コメント

- ・ この業界は 90 年代からサプライチェーンでの労働問題が指摘されており、欧米の主力メーカーの取り組みには長い経験がある。日本企業も現在は取り組みを進めているが、欧米企業の対応は本社と現場の両方でかなり徹底したマネジメントを行っており、参考にすべき点が多い。
- ・ 他社とのコラボレーション、NGO との協働など自社だけでは解決が難しい状況への取り組みは日本企業も多いに参照し、限られた自社のリソースを最大限活用する策を講じることが必要である。

現場から見た 『ビジネスと人権への取組・事例紹介』 (外資アパレル編)

和田征樹

1

Burberry Corporate Responsibility の活動内容

1. 倫理的取引方針 (行動規範) のトレーニング:

- ・ ステークホルダー
 - ・ ライセンシー
 - ・ 商社
 - ・ 工場経営者・従業員

2. CR訪問・監査:

- ・ 監査 (デューデリジェーション)
 - ・ 社会的側面
 - ・ 環境的側面
 - ・ 経済的側面
- ・ 訪問 (フォローアップ)
 - ・ モニタリング
 - ・ コンサルテーション

3. ブランド間の協力:

- ・ 情報シェア
- ・ 協働トレーニング・イベント開催
- ・ 監査結果共有 (工場の承諾)

対象国

・アジア 15カ国:

・中国、タイ、韓国、スリランカ、インド、ベトナム、日本、台湾、カンボジア

・EMEA 25カ国:

・イタリア、チュニジア、イギリス、トルコ、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スペイン、モロッコ、リビア、チェコ、フランス、ドイツ、マケドニア、モルドバ、ブルガリア、オーストリア、スイス

2

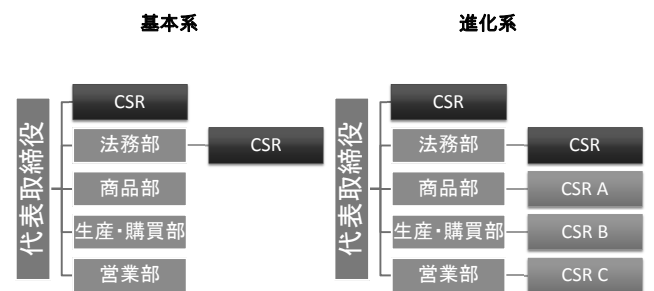
Code of Conduct (行動規範・行動基準)

1. 雇用選択の自由
2. 結社の自由及び団体交渉の権利の尊重
3. 安全で衛生的な労働環境
4. 児童労働の禁止
5. 生活賃金の支払い
6. 労働時間は過剰でない
7. 差別の禁止
8. 安定雇用の提供
9. 過酷で非人間的な待遇の禁止
10. 環境の保護
11. 就労資格と移民
12. 外部委託と家庭内労働

*行動規範・基準のベース: 「International Human Rights Standards and Aligns with other Brands Codes」

3

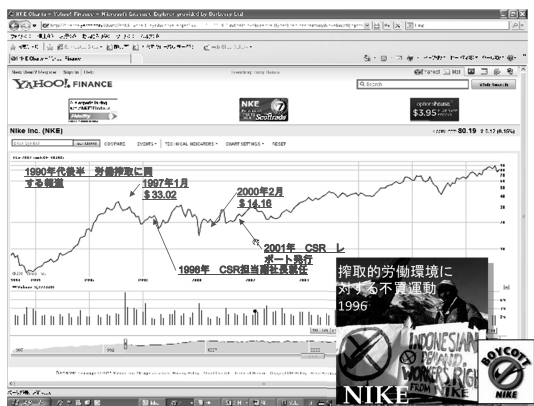
CSR組織



※ナイキ・アディダスは既に進化系組織になっている

4

CSRリスク: 不買運動・株価への影響



5

CSR事例: NGOからの指摘



“デトックス・ウォーター”キャンペーン
記事 - 2011-08-24 アディダス、ナイキ、プーマなどの世界的なスポーツ用品メーカーや、H&M、ユニクロなど大手衣料品メーカーに、中国での化学物質による水汚染をなくす事を求める“デトックス・ウォーター”キャンペーンについて。

■ アディダス、ナイキ、プーマ、H&M、ユニクロなどと取引実績のある繊維加工工場の排水から、有害化学物質検出グリーンピースは2011年7月から、世界各国のオフィスが一体となって、化学物質による水汚染をなくしていく“デトックス・ウォーター”キャンペーンを行っています。キャンペーンスタートは2011年7月13日。

グリーンピース・インターナショナルが北京と香港で記者会見を行い、アディダスやナイキ、プーマなどの世界的なスポーツ用品メーカーや、H&M、ユニクロなど大手衣料品メーカーと取引実績のある中国の2つの繊維加工工場 (Youngor Textile City Complex社、Well Dyeing Factory Limited社) の排水から、有害化学物質が検出されたことを明らかにしました。

※出典: Green Peace Detox Campaign Web Site

6

CSR事例：火災 (バングラデッシュ)

Bangladesh fire at garment factory kills over 100 in Dhaka



Firefighters in Bangladesh attempt to put out a blaze at a multi-storey garment factory just outside of the capital, Dhaka, late on Saturday. At least 123 people were killed in the fire that raced through the seven-storey factory operated by Tazreen Fashions. The death toll could rise as the search for victims continues

7

CSR事例：火災 (バングラデッシュ)

- ・ バングラ縫製工場火災は「破壊工作」、劣悪な労働環境が背景か (ロイター11月28日)
- ・ バングラデッシュ火災が米ウォルマートなどに突き付けた難題 (ウォール・ストリート・ジャーナル 12月3日)
- ・ バングラデッシュ火災の「いつか来た道」 (日経ビジネス12月10日)
- ・ フィナンシャル・タイムズ紙
- ・ ニューヨーク・タイムズ紙



8

CSR事例：火災 (中国)

中国で下着工場に放火、14人死亡 容疑の元従業員逮捕

中国広東省スウォー市で4日、4階建ての下着縫製工場から出火、200平方メートルが焼けた。従業員14人が遺体で見つかり、1人が重傷を負った。同市政府は同日、同工場の従業員だった劉双雲容疑者(26)を放火の疑いで逮捕したと発表した。

劉容疑者は、退職を申し出たが、勤務時間をごまかしたとの理由で月給約3000元(約3万9000円)が支払われず、「頭に來たので(放火を)やった。後悔していない」と地元テレビに語った。

同市政府によると、容疑者はガソリンを購入して工場にまき、放火した。亡くなったのは女性13人と男性1人。地元メディアによると女性の多くは10~20代の臨時縫製工だったという。工場社長は火災後に姿を消しており、地元警察が行方を追っている。

※出典:朝日新聞デジタル版 2012年12月4日

9

CSR事例：ストライキ (中国)

英バーバリー、広東省でのバッグ生産受託を打ち切る

英高級ブランド・バーバリーは、過酷な労働状況を理由に、中国広東省にある同社バッグ受託生産工場の生産を打ち切ると発表した。

英紙ガーディアン19日の報道によると、バーバリー社がこの決定を下した理由は、長時間労働などといった同工場の過酷な労働状況を憂慮したためだ。

同工場は100%韓国資本で、複数の欧米ファッションブランドの受託生産を行っている。昨年6月、従業員らは4日間のストライキを行い、長時間労働と低賃金、韓国人管理者の横暴な管理などに抗議した。この工場の従業員は、週6日間の勤務で毎日の労働時間は11時間に達するという。

※出典:Epoch Time.jp2012年9月21日

10

人権課題への挑戦のポイント

1. 課題は何なのか
 1. 隔離・分離
 2. 強制労働
 3. 長時間労働
 4. 最低賃金未達
2. 課題への取組
 1. 企業単独
 2. コンソーシアム・コラボレーション
 3. NPO・NGOとの協働

11

1. CSR 推進体制

- ・ CSR の推進、リスクマネジメント、社会貢献を 3 本柱としている。
- ・ 海外推進アプローチに関しては、各地域で既存の組織や枠組みのリソースがあるモデル会社を定め、国際部と連携して地域ごとの推進を図っている。今後日本人社員を中心にしたマネジメントは難しく、出向者の交代を視野に入れローカルスタッフの積極参加による現地での経営をしていかなければならないため、その方向にどう持っていくかである。
- ・ 2010 年度から ISO26000 を取り入れ、CSR 活動の見直しを開始。製造会社は ISO の国際規格になじみがあるため、経営者層にとっても ISO26000 が受け入れられやすいとの理由である。GRI やグローバル・コンパクトは参照していない。
- ・ CSR ロードマップ（2011 年から 13 年度までの目標）は ISO26000 を適用。B to B の素材メーカーであるため消費者課題のウェイトは少なく、環境情報開示に重きを置いている。

2. 海外拠点での ISO26000 レビュー

- ・ 新興国では、ISO26000 を考慮した CSR 活動を推進する必要があることから、東レグループの経営手法が根付いているインドネシアの CSR 推進モデル会社 ISTEM/ACTEM 社で 2011 年末から 2012 年 3 月にかけて調査を実施した。コミュニティへの影響評価（CSR Asia 開発）の手法を使い、5 つの評価軸（人財、財務、自然環境、物理、社会の 5 資本）と ISO26000 の 7 つの中核主題を表現できる形で分析した。
- ・ 人権を前面に出した評価ではないが、調査は社員や近隣の住民、地方自治体などにインタビューを行っており、ステークホルダーが同社をどのように見ているかを評価したものである。結果は現在の位置をビジュアルで示し、ステークホルダーとのコミュニケーションをする上でのポイントなどが確認された。
- ・ 調査結果は概ね良好で、ステークホルダーから高評価が得られた。一方で、以下のリスク面が明らかになった。
 - 1) 新興国におけるリーガルリスク（派遣社員、請負に関する法令解釈）
新興国などで、派遣・請負を使用できる業務範囲が曖昧で解釈に関する論争がある
 - 2) サプライチェーン・マネージメント（アウトソース先の労働条件）
直接委託をしていなくても、影響力が及ぶ場合は改善を検討すべき
 - 3) 地域固有のリスク（現地行政水準の低さから外国企業への過大な期待）
本来は地方自治体の責任範囲である事項についても、提供される行政サービス水準が低い場合は、周辺の企業への期待感が高まる
 - 4) 社内外とのコミュニケーション（ステークホルダーとの日常的な対話）
社内では共通言語、社員育成を基礎とし質の良いコミュニケーションが必要。一方社外では、不十分な対話により間違った認識を招くリスクがある。

3. 今後の計画

- ・ インドネシアでの調査結果を社内で共有し、新興国などでのリスク低減に役立てる。また他

地域における CSR 状況調査についても検討を進める。

4. コメント

- ・ 評価の手法が社員やステークホルダーに直接インタビューするアプローチであるが、それぞれの立場に第三者を介して意見を聴く方法は、人権影響評価の際に行われるステップである。ISO26000 を活用しながら人権評価にもつなげられるため、今後別のサイトで行う場合にもそうした視点に意識をもたれるとよい。
- ・ 派遣社員、請負に関する法令解釈は、新興国での人権課題として昨今世界で問題にあがっているものである。同工場では問題は起きていないものの、この地域全体で人権侵害が顕在化し、他工場などでストライキなど情勢が不安定になった場合に備え、現地法の解釈と行政側の態度また周辺工場の対応状況などを良く把握していくことが必要になってくる。
- ・ 今回の調査を社内でツール化し、人権侵害の問題が起きやすい地域などに活用していくことが推奨される。

TORAY
Innovation by Chemistry

ISO26000のアプローチと
インドネシアでの調査について

2013年1月
東レ株式会社
CSR推進室

Copyright © 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

TORAY
Innovation by Chemistry

本日のアジェンダ

- ✓ 東レグループの概要
- ・ 東レグループのCSR推進体制
- ・ インドネシアでの調査について

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

TORAY
Innovation by Chemistry

会社概要

設立 : 1926年(大正15年)1月

代表取締役社長 CEO兼COO
日覺 昭廣

連結売上高 : 1兆5,886億円 (2012年3月期)

資本金 : 1,479億円 (2012年3月末現在)

従業員数 : 東レ 6,976人
(2012年3月末) 国内関係会社 10,303人
海外関係会社 22,948人
計 40,227人

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

TORAY
Innovation by Chemistry

東レグループの経営理念

<企業理念>

わたしたちは
新しい価値の創造を通じて
社会に貢献します

<経営基本方針>

お客様のために
社員のために
株主のために
社会のために

新しい価値と高い品質の製品とサービスを
働きがいと公正な機会を
誠実で信頼に応える経営を
社会の一員としての責任を果たし
相互信頼と連携を

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

TORAY
Innovation by Chemistry

東レグループの事業領域

基幹事業

繊維

ポリエステル長短繊維「T40」・アクリル短繊維「T40」
高機能繊維(PPS「MEX」、PFA「TAF」等)
バイオマス繊維(4「乳」・「エ」等) 他
ナイロン・ポリエステル他繊維・スエード調人工皮革「スカース」
バイオマス繊維(3GT「カ」等) 他

プラスチック・ケミカル

フィルム
樹脂
ケミカル

ポリエステル「M」・ポリプロピレン「M」・PPS 他
ABS「カ」・ナイロン「T」・PPS 他
芳香族フェニルケミカル・光学活性化合物 他

戦略的拡大事業

情報通信材料・機器

半導体関連材料
感光性樹脂印刷版「T」
電子回路用材料
「T」系水なし平版 他

炭素繊維複合材料

PAN系炭素繊維「T」
「T」成形加工品 他
「T」中間製品

重点育成・拡大事業

環境エンジニアリング

海水淡水化システム
家庭用浄水器
逆浸透膜エレメント
空間用エアフィルター 他
廃水処理システム

ライフサイエンス

天然型インターフェロンβ製剤「T」
細胞プロセッシング「T」
細胞膜透過性増進剤「T」
細胞膜透過性増進剤「T」
DNAチップ 他

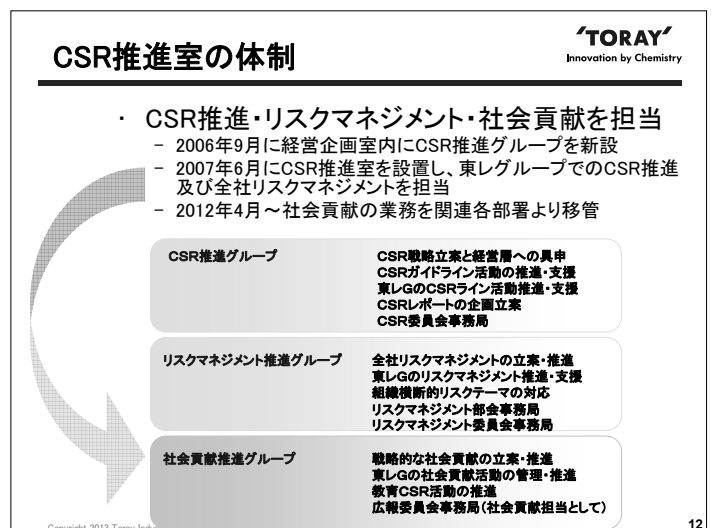
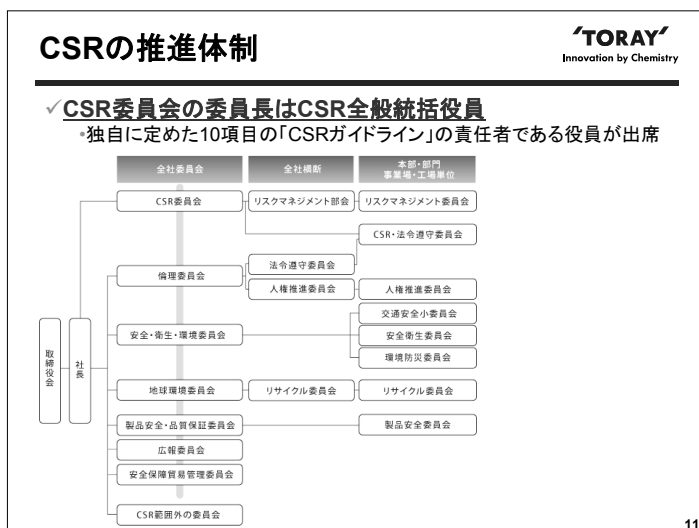
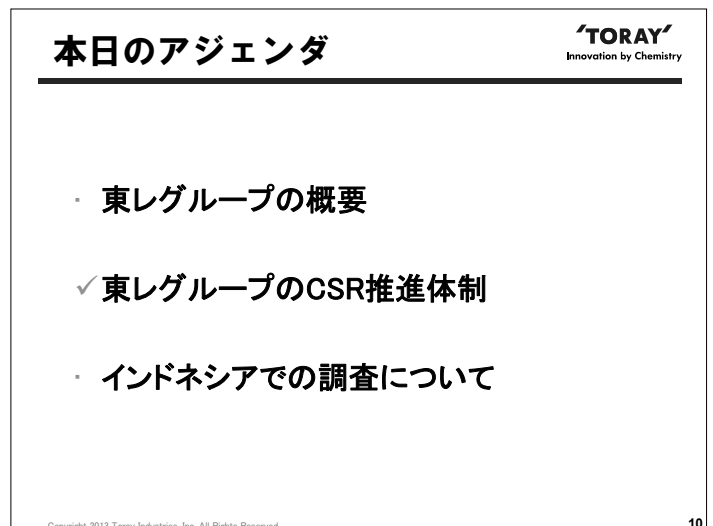
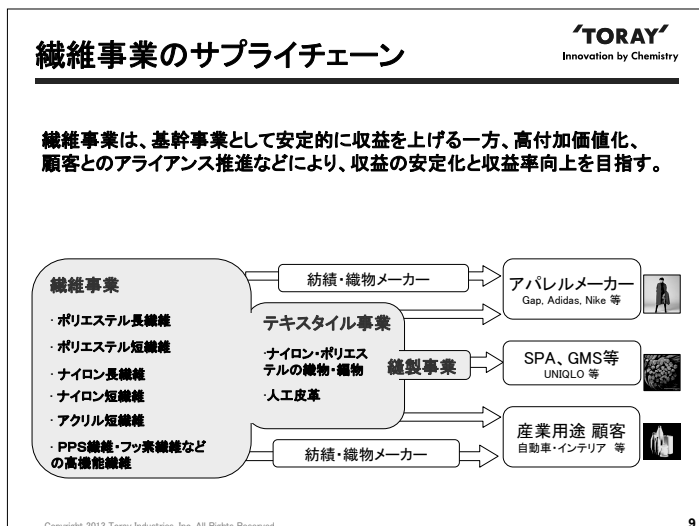
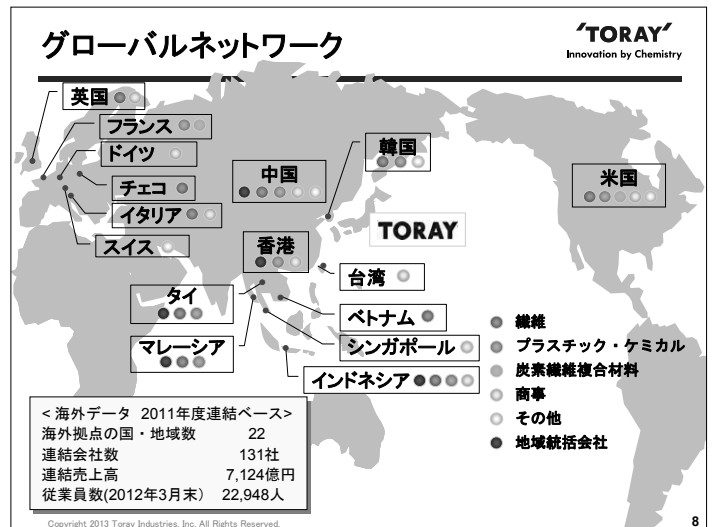
Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

TORAY
Innovation by Chemistry

事業分野別業績

<セグメント>	<主な製品>	12年3月期 連結売上高	12年3月期 連結営業利益
繊維		6,384億円 (40%)	453億円 (36%)
プラスチック・ケミカル		3,978億円 (25%)	274億円 (22%)
基幹事業			
情報通信材料・機器		2,434億円 (15%)	345億円 (27%)
炭素繊維複合材料		699億円 (4%)	77億円 (6%)
戦略的拡大事業			
環境・エンジニアリング		1,702億円 (11%)	49億円 (4%)
ライフサイエンス		556億円 (4%)	60億円 (5%)
重点育成・拡大事業			
その他		133億円	13億円
調整額			▲194億円
Total		15,886億円	1,077億円

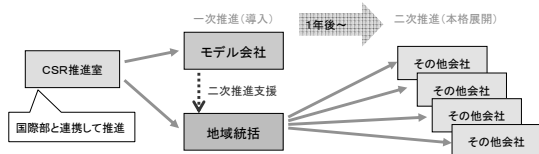
Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.



海外推進のアプローチ

TORAY
Innovation by Chemistry

- ✓ 既存組織や枠組みを活かし、全体的な推進を行う
 - ・現在の活動をガイドライン別に見直し、個別課題では既存の枠組みを活用（安全、環境保全、製品安全、法令遵守など）
 - ・ステークホルダーを見直し、必要に応じ枠組みなどを推進
- ✓ 各地域にモデル会社を設置し、地域毎の推進を図る
 - ・2007年～より各地域でモデル会社を設置。2010年度までに主要国をラウンドし、推進を行った。（製造会社だけでなく、主要商事会社も）
- ✓ 課題の設定
 - ・各社の経営方針に基づき、CSRガイドライン毎に活動を設定
 - ・ローカルスタッフの積極参加が重要（日本人出向者の交代を視野に）



Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

13

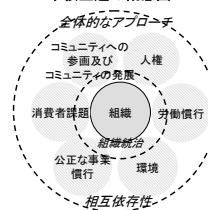
ISO26000とは

TORAY
Innovation by Chemistry

✓ ISO26000は「社会的責任」の国際規格

- ・国際標準化機構により開発された、社会的責任に関するガイダンス文書
- ・各国から多様なステークホルダーが参加して開発され、2010年11月に発行
 - ・企業、消費者、労働組合、政府、NGOなど、あらゆる組織が対象となっている
- ・認証規格ではなく、強制力もない
 - ・通常のISO規格とは異なり、定められた要求事項への適合を審査するものではなく、組織が効果的に社会的責任を組織全体に統合するための手引き（ガイダンス）
 - ・ただし、同基準の発効により、今後CSRの説明責任は重くなると考えられている

中核主題の概念図



- ・対象範囲は、日本企業の一般的なCSRの範囲と異なる
 - ・人権などでは、途上国などを意識している項目が多い
 - ・人権、消費者課題、労働者の保護などが十分でない地域もある
- ・ステークホルダーとのエンゲージメントを通じた問題解決を指向
 - ・有力なNPOが少ない日本においては、欧米と事情が異なる
- ・社会貢献活動は「コミュニティの発展」の視点で検討
 - ・コミュニティの教育・文化向上、雇用の創出、健康などの側面を重視
- ・東レGとしては、独自に設定したCSRガイドラインの枠組みにISO26000を取り入れる考え

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

14

東レGでのISO26000の参照状況

TORAY
Innovation by Chemistry

✓ 2010年度よりISO26000の視点でCSR活動の見直しを開始

- ・GRI、国連グローバルコンパクトなどは参照せず、ISO26000を活用
 - ・2007年頃より、内容や進捗状況をCSR委員会で報告
 - ・「ISO」にはなじみがあり、真摯に取り組む風土がある
 - ・日本企業ではCSRレポートの参照として挙げる企業が多い*
 - *PwCの2012年発行報告書動向調査によると、日経225の100社の内43社が参照
- ・CSRロードマップ（2011年度～2013年度）でも活用
 - ・CSRガイドライン目標及びKPI（重要達成指標）をISO26000の視点で見直した。
 - ・CSRロードマップの初年度である2011年度は、計画通り進捗している。
 - KPIの2011年度目標を、ほぼ順調に達成。（CSRレポート26-27p参照）
- ・CSRレポート2012に37課題の対照表を掲載（同p72参照）
 - ・環境での情報開示が多く、消費者課題の開示は少ないが、B2Bの素材メーカーの実態に合致している

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

15

目次

TORAY
Innovation by Chemistry

- ・ ISO26000とは
- ・ 東レグループのCSR推進体制
- ✓ インドネシアでの調査について

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

16

海外拠点のISO26000レビュー

TORAY
Innovation by Chemistry

✓ 新興国では、ISO26000を考慮したCSR活動を推進する必要がある

- ✓ 既存拠点でISO26000を活用した調査を計画
 - ・ 東レGの経営手法が根付いているアセアンの中で、インドネシアを選定
 - ・ イスラム圏で、英語が通じにくいことから、実態が分かり難く、今後の参考になる。
 - ・ CSR推進のモデル会社でもあるISTEM/ACTEM社で実施
 - ・ 結果についてはグループ内で共有し、新規進出時などで知見を活かす
 - ・ 今までの取り組みをステークホルダーの観点から調査し、好事例や課題を抽出
 - ・ 得られた「強み」「機会」は グループ内で共有し、今後の事業拡大に役立てる。

実施までの経緯

- ・ 2007年3月 インドネシア訪問 ISTEMをCSRモデル会社を選定
- ・ 2011年9月 調査の対象会社を統括会社と相談 → IS/AC内定
- ・ 2011年11月 調査計画を統括会社社に説明し、海外代表者会議で報告
- ・ 2011年12月 インドネシアで事前打合せ
 - ・ IS/ACのCSR委員会メンバーに調査の事前説明を実施
 - ・ IS/ACのローカル管理職に向けISO26000について講演
- ・ 2012年3月 インドネシアでの本調査
- ・ 2012年9月 最終報告書完成

17

インドネシア東レグループ

TORAY
Innovation by Chemistry

✓ ISTEM社/ACTEM社について

- ・ 1970年に設立したISTEM社は、インドネシア東レグループで最も早く設立された。2008年に、隣接するACTEM社と機能統合し、CSR活動を共同で進めている。



ISTEM社 (P.T. Indonesia Synthetic Textile Mills)

工場所在地: タングラン
設立: 1970年5月
事業内容: ポリエステルレーヨン繊維の製造・販売（紡績・織布・染色）
従業員数: 295名

ACTEM社 (P.T. Acryl Textile Mills)

工場所在地: タングラン
設立: 1973年4月
事業内容: アクリル紡績糸の製造・販売（紡績・染色）
従業員数: 204名

東レグループインドネシア

ジャカルタ市内

P.T. Toray Industries Indonesia (統括会社) 2002年設立

P.T. Toray International Indonesia (商事会社) 1996年設立

ジャカルタ郊外

P.T. Century Textile Industry Tbk (繊維関連) 1970年設立

スラバヤ、バリ島

P.T. Eastertex (繊維関連) 1973年設立

P.T. Jabato International (旅行業) 1979年設立

タングラン

P.T. Indonesia Toray Synthetics (繊維関連) 1971年設立

P.T. Indonesia Synthetic Textile Mills (繊維関連) 1970年設立

P.T. Acryl Textile Mills (繊維関連) 1973年設立

P.T. OST Fibre Industries (繊維関連) 1990年設立

P.T. Pnesia Resindo (プラスチック・ケミカル関連) 1994年設立

P.T. Toray Polytech Jakarta (繊維関連) 2011年設立

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

18

ISTEM/ACTEM社について

TORAY

Innovation by Chemistry

経営モットー(6C)

- For the Company
- Good Communication
- Customer Satisfaction
- Corporate Social Responsibility
- Challenge to Change

経営ビジョン

“To achieve Sustainable Growth with CSR oriented management.”

- 「CSR遵守」経営による「持続的成長」の確実な実現

従来は日本人出向者をリーダーとし、ローカル社員は従う体制で運営

日本人出向者の削減とローカル化への要請に対応する必要が生じた

業績改善のため、2社を機能統合した

従来不安定だった業績をまず安定化し、将来的には着実な成長を目指す。

CSRを活用して、経営改革と2社の融合を推進

若手管理職の育成と登用

共通言語としての英語の活用

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

19

調査プロジェクトのパートナー

TORAY

Innovation by Chemistry

日本とグローバルのCSR有識者でチームを編成

- CSRアジアの開発した分析手法SLIR(Sustainable Livelihoods Impact Review)
- 「持続可能な地元生計への影響」を活用して、ISO26000視点での調査を行った。

日本企業の視点での分析と実務的なサポート

創コンサルティング: 環境・CSR分野のコンサルタントとして日本企業を実務的に支援。

- 経営ツールの開発、CSR研究会の主催、海外企業のCSR調査、企業人および学生を対象としたCSR教育などを行う。

グローバルな評価分析と海外での調査業務

CSRアジア: CSR/サステナビリティ分野でアジア最大級のネットワークをもつシンクタンク。アジアで、多国籍企業を初めとした企業にCSR支援サービスを提供している。

- 2004年に香港で設立され、アジア各国及び英国に事務所がある。日本事務所は2010年に開設。

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

20

SLIRの手法

TORAY

Innovation by Chemistry

SLIR手法では、5つの指標を基に分析

- 人的資本、財務的資本、自然環境の資本、物理的資本、社会的資本。
- ISO26000の7つの中核主題の内、「消費者課題」は非該当とした。

結果をくもの巣グラフとすることで、強みと機会をビジュアル化する

- 定量および定性的なスコアリングによる全体の評価。
- 各項目の指標について、欠点を指摘するというより、現在の位置を確認するためのツールとして考える。
- 今後地域のステークホルダーとコミュニケーションするうえで、どこにポイントをおけば円滑にできるかを示す。
- 報告書では、この評価をもとに今後のChallengeとChanceをまとめる。
- 成果物は日本語と英語による最終報告書

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

21

SLIRのフレームワーク

TORAY

Innovation by Chemistry

持続可能な地元生計への影響の評価のフレームワーク

サステナブルライブラリフッドインパクトレビュー(Sustainable Livelihoods Impact Review)

～コミュニティインパクトの測定と理解のために～

コミュニティ

財務: 資金、給料、貯蓄、信用取引、負債

人とスキル: 健康と教育、安全、スキルとトレーニング

環境: 水、大気、土壌、汚染、公衆衛生、生物多様性

地域ネットワークとの関係: 生の声と巻き込み

インフラ: 道路、建物、水道、電気など

ビジネス

従業員のモチベーションや士気

評判とブランド

社会的な参入ライセンス

調達と流通網の確保

CSR ASIA

SLIR

Sustainable Livelihoods Impact Review

定量・定性的な情報のバランスをとる。プロセス全体を通してステークホルダーを巻き込む。マテリアリティを測定する。

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

22

「SLIR」の5つの評価軸 × ISO26000の7つの主題

TORAY

Innovation by Chemistry

SLIRの評価軸

	Physical capital 物理的資源	Financial capital 財務的資源	Human capital 人的資源	Social capital 社会的資源	Natural capital 自然環境資源
Organizational Governance 組織統治				意思決定プロセスへの参画 リーダーシップ	
Human Rights 人権	インフラ整備*	貯蓄 年金	健康状態 働く能力 適応能力		水資源
Labour Practice 労働慣行		収入	知識とスキル	集団交渉、団結権	
The Environment 環境					土地・農業 生物多様性 森林・林業 野生動物
Fair Operating Practice 公正な事業慣行					
Consumer Issues 消費者課題					
Community Involvement & Development コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	伝統的な技術	信用・借入金 送金	栄養状態 教育	ネットワークとコミュニケーション 相互信頼と相互扶助	

ISO26000の中核主題

インフラ整備には、輸送(道路や車両)、住宅や建物、水の供給と衛生、エネルギー関係、通信インフラなどを含む

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

23

調査の概要

TORAY

Innovation by Chemistry

ステークホルダーへのインタビューを実施

- CSR推進室および調査チームは予備調査及び本調査時に現地を訪問し、調査目的や実施手順を説明。経営陣およびローカルスタッフの協力を得た
- CSRに関する監査ではなく、現状把握が目的であることを強調
- 実際のインタビューはCSR Asiaのインドネシアスタッフが現地語で実施し、東レG社員は同席せず。
- ステークホルダーのリスト、アポイントメント取りはISTEM/ACTEMが準備

調査の詳細

- 予備調査実施: 2011年12月20日～22日
- 本調査実施: 2012年3月13日～4月1日
- インタビュー人数: 52名

調査手法

- ステークホルダー(社員、近隣の住民・施設代表、地方自治体、サプライチェーン、顧客)へのインタビューをもとに、ISO26000の7つの中核課題から「コミュニティ参画及びコミュニティ開発」「人権」「労働慣行」に主眼を置いてISTEM社・ACTEM社での活動を分析。

Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

24

結果の概要①

TORAY
Innovation by Chemistry

- ✓ 調査の結果は概ね良好。主要ステークホルダーからも高評価
 - ・ 好事例として挙げられた点
 - ・ 社員教育の充実が、モラル向上やローカル社員の引き留めに効果を挙げている。
 - ・ 排水処理を中心とした環境保全活動は、社員の誇りとなっている。
 - ・ ローカル社員向け英語教育の結果として、出向社員とのコミュニケーションが良好。
 - ・ コミュニティとの窓口が機能し、対応が早いなど、地域社会の信頼を勝ち得ている。
 - ・ 安全や品質に関する小集団活動や社内CSR委員会が機能し、労使関係の安定につながっている。また、本体の安全活動・安全文化がローカル社員に浸透している。



Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

25

結果の概要②

TORAY
Innovation by Chemistry

- ✓ 新興国におけるCSRリスクとして想定される点
 - ・ 派遣社員・請負に関する法令解釈【新興国におけるリーガルリスク】
 - ・ 新興国などで、派遣・請負を使用できる業務範囲が曖昧で解釈に関する論争がある。
 - ・ アウトソース先の労働条件に関する配慮【サプライチェーン・マネジメント】
 - ・ 直接委託をしていなくても、影響力が及ぶ場合は改善を検討すべき。



Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

26

結果の概要③

TORAY
Innovation by Chemistry

- ✓ 新興国におけるCSRリスクとして想定される点
 - ・ 現地の行政水準と企業への期待値【地域固有のリスク】
 - ・ 本来は地方自治体の責任範囲である事項についても、提供される行政サービス水準が低い場合は、周辺の企業への期待値が高まる。



Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

27

今後の計画

TORAY
Innovation by Chemistry

- ✓ 新興国におけるCSRリスクとして想定される点
 - ・ ステークホルダーとの日常的な対話【社内外とのコミュニケーション】
 - ・ 社内：質の良いコミュニケーションには、土台（共通言語・社員育成）が必要
 - ・ 社外：不十分な対話は、ステークホルダーから間違った認識を招く可能性も
- ✓ 今後の計画
 - ・ 今回の調査結果を社内でも共有し、新興国などでのリスク低減に役立てる
 - ・ 今後は他地域でのCSR状況調査についても検討を進める。



Copyright 2013 Toray Industries, Inc. All Rights Reserved.

28

3、文献調査

スターバックスコーヒー (Starbucks Coffee) : 労働者の権利 (労働条件ほか)

1. 人権対応に取り組む背景と経緯

- ・ 1990 年代後半に米国、英国、オーストラリアにおいて、コーヒー生産者の人権と生活権を侵害しているという理由で消費者から同社への不買運動が相次いで発生した。コーヒー生豆の値下がりが何年も続き、コーヒー生産者が最低限の生活すらできない金額にまで下落していたのがその背景である。この動きをうけて、国際環境 NGO の Conservation International (CI) と協力し、1998 年に社会や環境に配慮したコーヒー購入に関するガイドライン「スターバックス優先サプライヤープログラム」を策定した。
- ・ 1999 年末にはシアトルで開催された WTO (世界貿易機関) 閣僚会議の際、NGO や活動家たちによるデモが発生し同社が格好のターゲットとなった。行き過ぎた自由貿易や企業のグローバリゼーションに対する抗議として、グローバル企業 (富める者) が貧しい途上国の自然 (農産物等も含む) や人々 (コーヒー生産農家など) から搾取するという構図に反対するものであった。これが一部暴徒化し、同社の店舗も襲撃を受けた。この時点で社会環境配慮型購買のためのガイドラインを策定していたが、実際の購買での割合の高さ、消費者への訴求がともなわないとの主張であり、より実質的に取り組む必要性を理解するきっかけとなった。
- ・ 2000 年に入り、フェアトレード・コーヒーの販売を開始した。フェアトレード認証制度では、環境・労働、生産者の生活と社会が成り立つ価格などの基準を満たさなければならない。また CI と連携して、熱帯林を伐採せずその木陰で育てるコーヒー栽培 (shade grown coffee) のプログラムを通じてコーヒー生産地の環境と、生産者の生活水準向上の活動に取り組むようになった。同社では従来から直接買い付けをしていたが取引量は少なく、こうした生産地へのインセンティブを組み込むことで改善に努めている。
- ・ 2004 年には、環境・社会・経済に配慮した高品質なコーヒー栽培や加工を推奨するガイドライン「C.A.F.E. (Coffee and Farmer Equity) プラクティス」を正式に導入し、コーヒー生産者の規模を問わず導入されている。現在もこのプログラムにそって生産者現地の環境・社会問題を改善していくことを続けており、同社の人権対応はこのなかのひとつとして位置づけられている。

2. 人権課題への取り組みの現状

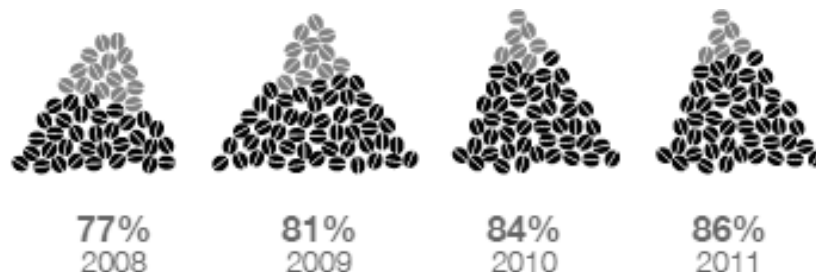
1) 自社内の人権マネジメント

- ・ 世界 55 か国に 17,000 店舗を展開する同社は、「シェアード・プラネット」という理念を作り、世界中に発信している。これは地球とその未来にとって、よりよい形で事業を展開しようという決意表明といえる。「シェアード・プラネット」は「倫理的な調達」「環境面でのリーダーシップ」「コミュニティへの貢献」の 3 つの柱からなる。「倫理的な調達」とは、「責任ある買い付け」「農家へのローン」「森林保全」を指す。
- ・ サプライヤーに対しては、コーヒー豆の購買ガイドライン「C.A.F.E. プラクティス」を設けている。これは労働環境の改善、児童労働の規制、土壌侵食や汚染防止などの生物多様性の保全に関する取り組みも含めた、社会環境のための包括的なものである。チェック項目には、サプライヤ

ーに支払証明書を提出するように求める項目（コーヒー生産者に対価が公正に分配されているかの透明性を実証）を筆頭とし、労働者の給与、団結の自由、労働時間、児童労働・強制労働の禁止、住居、教育や医療へのアクセス、労働安全などがあり、以下水資源、土壌流出や汚染防止の環境保全の項目に続いている。

- ・ 2015 年までに同社が買い付けるコーヒー豆の 100%がこのガイドラインを満たすものにするという目標を掲げて取り組んでいる。

C. A. F. E. プラクティス認証コーヒーの購入割合



- ・ このガイドラインは、労働環境や児童労働をはじめ、土壌侵食や汚染防止などの生物多様性の保全に対する取組みを含めた包括的かつ測定可能な基準を設けている。サプライヤーがこのガイドラインを遵守しているかどうかは、第三者機関（Scientific Certification Systems）の評価システムを導入している。
- ・ 人権全般については、理念ステートメントに基づいた人権方針” Starbucks Global Human Rights Statement” とこれに続く行動規範がある。これは従業員を対象とするものである。

2) ステークホルダーとのエンゲージメント

- ・ 1998 年にガイドラインを策定した際より CI とは今日でもこのプログラムを進めるうえでのパートナーとして連携している。CI は環境面をより強く主張する NGO であるが、ここでは現地の労働面を含めたレビューをすることで、対外的にもエンゲージメントの評価があるといえる
- ・ また生産地での C. A. F. E. プラクティスレビューについては、現地の団体を活用している。監査・審査機関を使わず、現地の知見をもつ団体と接点をもつこともステークホルダー・エンゲージメントといえる。

3) 情報の開示

- ・ C. A. F. E. プラクティスをレビューした結果は” Ethical Coffee Sourcing and Farmer Support” とするレポートで随時公開している。このレポートも CI との連名で発行しており、信頼性を高める努力がみられる。

3. 経営上の課題

- ・ 同社がサプライチェーン監査に取り組んだ背景は、労働環境の問題への指摘が大きなきっかけであり、特に生活賃金への取り組みが大きい。途上国で問題となるこの問題は、労働者一人に対してのみならず、その労働者の世帯の構成員らが人間らしい生活を送れるような金額にすることが論点になっている。最低賃金が決まっても、最低限の人間らしい生活すら送れないことも問題になっており、企業が賃金水準をどう設定するかが課題になっている。
- ・ 同社がコーヒー生産者にまで働きかけるようになった背景には、コーヒー豆の多くが熱帯の開発途上国にある小規模農家が栽培されていることが多く、技術不足・資金不足・気候変動の影響を

受けやすく、供給が不安定になりやすい。調達上の経営リスク管理としても、重要になっている。人権侵害もそうしたサプライヤーの零細性から問題になるものであり、製造業の工場での対応とは異なる。

4. コメント

- ・ 人権については、同業他社と協働し業界全体で取り組むケースが多いが、同社の場合は自社哲学にもとづき地位を確立しようという点から独自で対応しており、コーヒー業界の他社との連携はみられない。
- ・ コーヒーショップを展開するビジネスであるだけに消費者や NGO など、ステークホルダーからの関心や批判を受けやすい。監査の公表など、対外的なアカウンタビリティに力点を置いている点が参考になる。

コカ・コーラ (Coca-Cola) : 水資源へのアクセス

1. 人権対応に取り組む背景と経緯

- 2000 年よりインド南部のケララ州で清涼飲料水の製造を開始した。この工場では地域の地下水を約 150 万リットル/日汲み上げており、これによって工場周辺の井戸が涸れ周辺地域に深刻な水不足が発生した。さらに井戸水の汚染も指摘され、2003 年に住民側よりが工場による地下水の過剰使用と汚染に伴う健康被害や農作物への悪影響の権利侵害の抗議活動を起こした。
- この事態に地方政府は、同社の操業許可の更新を拒否。しかしケララ州の高等裁判所は、地下水の搾取という事実の信憑性と地方政府が操業停止を命じたことの正当性を疑問視し、工場に対し 1 か月の地下水汲み上げ停止、地方政府に対しては同社の操業許可を更新するよう命じた。それ以降数年にわたり、同社と地方政府による法的な激しい争いが続いた。
- 2004 年には、世界中の活動家らが 3 日間にわたる「世界水会議」を開き、工場前でデモを行った。会議では「プラチマダ宣言」が採択され「水をはじめとする天然資源を収奪する多国籍企業に対する世界的な闘争」と位置づけられた。このような抗議活動はインド国内にとどまらず、欧米諸国の特に大学や労働組合の間でコカ・コーラ製品不買運動にまで発展した。
- 水不足を引き起こした問題に対し、同社は異常な気候変動が水不足の原因だと反論。一方で地域住民への水保護への取り組みも展開。そして水資源の特定や保護のための計画を記した「水資源保護基準」を改訂し、2013 年までにコカ・コーラのすべての工場で実行することを発表した。
- この問題に追い打ちをかけるように、2006 年ニューデリーの NGO である科学環境センター (CSE) が、インドで生産されている大多数のコーラやミネラルウォーターに許容範囲を超える農薬が含まれているという調査結果を発表。ケララ州公害抑制委員会は、同社にインド国内での製造・販売の禁止を命じた (ペプシコ社に対しても同様の措置)。同社は製品の安全性について強く反論したものの、高等裁判所は同社製品の製造・販売の全面的な禁止を発表。しかしながらその 1 か月後には最高裁にて、「州政府が行使可能な法的拘束力を超えている」という判断からその判決が覆されるという事態が発生し、結果的に同社の勝訴となった。
- この裁判では、製品に含まれる農薬 (殺虫剤) 問題が焦点となったが、製造過程で水不足と汚染という深刻な環境問題が背景にあったことで、水資源の帰属性に関する問題に発展している。2004 年以来、ケララ州の工場は閉鎖されているが、2010 年に同社に対して水資源の不足と汚染、地域住民の生活や健康への影響の代償として補償金約 4800 万ドルを支払うことを決定した。

2. 人権課題への取り組みの現状

1) 自社内の人権マネジメント

- 同社では、サプライチェーンや地域社会まで含め、「人権声明」「職場の権利に関する方針」「サプライヤーガイドライン原則」を独自に作成して人権保護の積極的な取り組みを行っている。このなかで人権と職場の権利、児童労働、強制労働、組合の自由、差別、健康、安全などについて明記しており、社内、パートナー企業、サプライチェーンが協力し人権侵害を特定、そして問題回避や実際に人権侵害が起こった場合の対策を講じる取り組みを行っている。
- サプライチェーンでの取り組みでは、2009 年からサプライヤーとの関係を深めるため、「サプライヤーガイドライン原則」に基づいたダイアログを実施し、従来のコンプライアンスや事業提携の

枠を超えた人権問題や持続可能性について共同で取り組んでいる。その結果、5層からなる「サプライヤーエンゲージメントピラミッド」モデルを開発。①持続可能性についてのダイアログ ②サプライヤーの事業運営上の改善 ③BtoB サプライチェーンの効果 ④シグネチャープログラムの促進 ⑤新たな機会と革新とし、サプライヤーとの業務管理体制を進めた。

- ・ さらに第三者機関によるコンプライアンスの監査を実施。「職場の権利に関する方針」「サプライヤーガイドライン原則」の基準に基づき、2010 年末には第 1 次サプライヤーの 63%、商業製品サプライヤーと 2 大ボトリング企業は 100%のコンプライアンスを達成した。
- ・ 人権や職場の権利問題については、すべての社員に対し職場の基準や人権の原則を理解し、実行するよう求めている。管理職層へは集中講座を実施。また同社が導入している安全が確保された電話ホットラインやウェブを通じて、社員が誰にも知られず人権侵害の事実を報告できるという仕組みがある。このホットラインは社員だけでなく、ボトリング企業、サプライヤー、顧客や消費者も利用することができ、同社は人権侵害などのすべての申し立てに責任をもって取り組んでいる。
- ・ ボトリング企業に対し、人権デューディリジェンス・チェックリストを提供し、サプライチェーンの派遣労働者、工場、人権などの課題を指摘できるシステムをとっている。
- ・ 2005 年からは、国連ビジネスと人権のフレームワークを支持し、ビジネスリーダーを集め先行事例を共有する会合を開催するなど、産業界への働きかけも積極的に行っている。

2) ステークホルダーとのエンゲージメント

- ・ ボトリング企業やサプライヤーなど事業上の取引先とは積極的な協力関係を築いており、行動規範の推進などに努めている。

3) 情報の開示

- ・ サプライチェーンでの取り組みについては、毎年監査結果を報告することで透明性に努めている。これには達成目標を掲げていることから、その達成度合いを全体評価としている。

3. 経営上の課題

- ・ 水を大量に使用する生産工場や農業拠点はその周辺地域に水不足をもたらし、住民の水へのアクセス権を侵害するリスクを抱えている。いかに環境への悪影響を最小限にしつつ経済発展へ貢献すべきか企業が抱えるジレンマである。発展途上国では、法的な枠組みやインフラ、政府の組織構造が不十分であることも多く、政府による十分な水管理政策に支障をきたしていることがある。
- ・ また地方政府による工場操業の許可について、企業は事業開始前に地域住民の水資源を十分に確保する対策をとる必要がある。現地の法律だけでは、操業停止という最大のリスクにさらされる結果ともなり、自社基準で環境や人権の影響評価をどのようにするかが課題である。

4. コメント

- ・ 地域共有の自然資源を、外部から参入してくる企業がどのように共有していくか、特に水は生活に必須の資源だけに世界での関心は大きい。環境問題が発端だが地域住民の生活のための権利侵害に発展しており、むしろ人権課題として扱われていることに留意が必要である。

マイクロソフト(Microsoft)： 表現の自由、プライバシー

1. 人権対応に取り組む背景と経緯

- ・ 同社は中国において中国政府が出資する企業との合併で事業展開していたが、2006 年に同社が中国向けに始めた中国語ポータルサイト「MSN スペース」上のブログが中国政府の検閲の対象となり、当局に協力して禁止語の除外措置を行った。「民主主義」、「人権」、「台湾独立」といった言葉が投稿できない措置をとって中国政府による検閲に協力していることを認めた。
- ・ これに対して国際的なメディア監視団体「国境なき記者団」は、同社をはじめ米ヤフー、米グーグル、米シスコシステムズなどに書簡を送り、中国政府に対して表現の自由に関する改革を進めるよう働きかけることを要請した。また Human Rights Watch 等の国際 NGO グループは、同社らが中国での情報検閲を行っている実態を報告書にまとめた。さらに Amnesty International は中国の検閲に関する報告をサイトで公開するとともに、検閲反対キャンペーンサイト「irrepressible.info」を立ち上げ、「IT 企業が検閲と抑圧を手助けする姿勢を強める中、変化の原動力としての Web を取り戻すことが重要である」として展開を進めた。
- ・ 当初同社側は「フィルターがかかっているとしても、多くの人々が交流し人間関係を築いていく手助けとしての役割は重要」という姿勢であったが NGO からの批判を受け、2008 年 8 月にはインターネット上での言論の自由かが制限されている国における行動規範を作成することを発表した。
- ・ さらに同年 10 月には、単独での対応ばかりでなくヤフーやグーグルなどの大手インターネットサービス企業とともに、インターネットユーザーのプライバシーや言論の自由の保護と推進を進める Global Network Initiative (GNI) を組織した。
- ・ 現在は ICT 業界が共有する人権について専門に対応する機関として、ここでの運営に積極的に参画することで対応している。しかし実際には多様な価値観をもつ国家でこの人権原則を貫くことには困難が伴うことが実状で、その国家の主権を尊重しようとすれば検閲を認めるというジレンマにぶつかっている。こうした乖離の実態が NGO からの批難的となり GNI 設立後もたびたび指摘を受けている。

2. 人権課題への取り組みの現状

1) 自社内の人権マネジメント

- ・ 同社では2012年4月に「Microsoft Global Human Rights Statement」を策定している。ここでは世界人権宣言やILO中核基準といった国際的に認められた人権の尊重をコミットしている。従業員については、従業員の権利を尊重すると記載されており、平等な雇用機会政策、非差別と非ハラスメント政策、そして業務遂行基準を含めた様々な政策とプログラムに取り組んでいる。また健康や教育に焦点を置いた従業員の利益を含めた従業員とその家族の満足できる生活をサポートしている。
- ・ 言論の自由とプライバシーについては、GNI に沿う形で展開しているため、個別の取り組みとして方針などを策定はしていない。

2) 業界全体での連携と取り組み

- ・ インターネットにおける言論の自由およびプライバシーの人権については、同業の 2 社と共同して設立した Global Network Initiative (GNI) のもとで、連携して業界の取り組みを進めている。

ICT 企業に共通の人権課題への干渉の恐れのある国々において、これらの国々の法律への対処に関する指針として、1) 原則と 2) 実施ガイドラインを策定しメンバー企業で共有している。

実施ガイドラインの項目

1. 本文書の目的 2. 責任ある企業的意思決定 ・取締役会によるレビュー、監督とリーダーシップ ・人権影響評価 ・パートナー、サプライヤー、流通業者 ・事業活動への統合 3. 表現の自由 ・政府からの要請、法規制 ・利用者とのコミュニケーション	4. プライバシー ・データ収集 ・政府からの要請、法規制 ・利用者とのコミュニケーション 5. マルチステークホルダーとの協働 ・公共政策でのエンゲージメント ・外部のマルチステークホルダーとの習得 6. ガバナンス、アカウンタビリティと透明性 ・ガバナンス ・実施状況の報告 ・第三者による評価
---	---

- ・ こうしたガイドラインの作成は、権力の横暴から個々の企業を保護する意味も大きい。「言論の自由等が制限されている国」に対する対処を各社で足並みをそろえて行うことで、個別企業が訴訟や攻撃の対象となることを防ぐ働きがあると期待されている。しかしながら、各社が足並みをそろえて「自制」をすることで、このように制限されている国における言論・人権弾圧などをより強めさせる可能性も捨てきれないとの意見もある。

3) ステークホルダーとのエンゲージメント

- ・ GNI が生まれた背景として、米国の ICT 企業は海外での事業活動に関して批難を浴びてきたことがある。そこで設立時より、ジャーナリスト保護委員会、Human Rights Watch、Human Rights in China などの人権団体と連携しており、このようなステークホルダーの支持を得ている。
- ・ ガイドラインの策定過程においても、Center for Democracy and Technology と Business for Social Responsibility (BSR) の支援を受け実務的かつ社会からの信頼を得るプロセスを経ている。

3. 経営上の課題

- ・ 新興市場は成長が期待される一方で、表現の自由に関してリスクをはらんでいる。政府によっては、言論統制は政治的対抗勢力を鎮圧させるための「国の安全保障」だと主張する国もあり、テロ対策問題として正当化されてもいる。国家が表現の自由の権利を守る主要責任があるにも関わらず、企業は国内法を尊重しなければならない。表現の自由における国際的スタンダードと国内法が対立しているので、このジレンマは、企業が抑圧的な地域で展開する場合に避けて通れない。

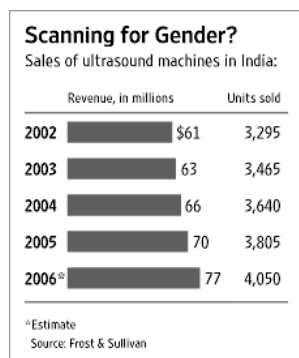
4. コメント

- ・ 米国内からは、自由や民主主義を掲げる米国企業が中国においてその信念を貫いていないとされて、批判的になっている。しかしここでの権利とは、誰のための人権保護なのか？人権侵害というテーマではあるが、イデオロギーの衝突が根底で起きていることがこの事例から読み取れ、多様化するグローバル社会での価値観について、日本企業はどう軸を持つかが問われる。

ゼネラル・エレクトリック（General Electric）：製品の誤使用

1. 人権対応に取り組む背景と経緯

- 1990年代に、男児誕生が極端に好まれるインドや中国において、超音波画像診断装置が胎児の性別判別に利用され、女児の場合は人工中絶が引き起こされる事態がおこった。インドでは娘の婚姻時に多額の持参金を用意する習慣から、超音波画像診断を受けるコストは安価であることや文化的に男児出産が好まれることなどが起因している。
- インドでは、1000人の男児に対し945人の女児誕生であったのに対し（1991年）、2001年は927人であった。インド北西部に置いては900人を下回り、パンジャビ北西部に置いては800人を下回った。一方で超音波装置の販売台数の販売台数は増え続けており、関連性が指摘されている。



- 診断装置は実際に診断目的で使われていたが、一方で何十万もの女児が毎年流産されていたのも事実だ。インド政府は、超音波診断が女児の出生率を下げている理由であると指摘し、主要な製造メーカーであるGEに対して指摘がされた。GE側は装置が性別判断に使われてない事を強調し、女児の出生率の下降に影響していないと説明したが、問題を指摘する活動家たちはGEが販売を行う際に、装置の不正利用を防ぐ努力を十分に行わなかった事を非難した。
- 2007年4月には、GEとウィプロとの合弁販売会社、及び東芝製医療機器を販売するエルビス・エンジニアリングに対して懲役最高3カ月と罰金1000ルピーの支払いを求める訴訟が起こされた。超音波診断装置の違法使用に対する十分な防止策がなかったことが訴訟理由であった。

2. 人権課題への取り組みの現状

1) 自社内での人権マネジメント

- 人権全般について、同社では2007年に基本的人権を尊重しそれを責任感のある企業市民の主要な要素として見ることを促進すると公に宣言した「人権に関するGEの基本方針」（GE Statement of Principles on Human Rights）、2009年にその施行規則であるHuman Rights Implementing Proceduresを策定しこれに沿って実践している。
- 対外的な動きには敏感であり、2010年に世界のビジネスリーダーで組織する”The Global Business Initiative on Human Rights (GBIHR)”に参加している。また2011年6月には、John Ruggieによって国連の人権フレームワークが公表された際に、GEはこのフレームワークの支持する書簡を送っている。
- 現在これまで策定してきた同社の基本方針や施行規則について、指導原則を組み入れるよう改訂の過程にある。

- ・ インドでの製品誤使用については、これまで医療が行き届いていなかった地域に置ける予防や治療の対策として、下記の対策をとっている。
 - ① 違法な堕胎をする可能性がある顧客には売らないようなプロセス、
 - ② 機器にステッカーを貼り、広告キャンペーンをする（「超音波診断装置を胎児の性別判定のために用いる事は違法」）
 - ③ 契約上の拘束（違法目的には使わない。再販売・インド国外への輸出をしない。医学上の必要がない限り胎児の性別を告げる事は違法である事を認識）
 - ④ 営業担当の教育をする
- 2) ステークホルダーとのエンゲージメント
 - ・ 新興国への販売が広がるにつれ、エンドユーザーとの距離がますます離れるようになっている。販売代理店や流通網、仲介者などビジネス上のステークホルダーへの教育や指導を以前にもまして強化する方策をとることで、誤使用の防止に努めている。
 - ・ 前述の GBIHR といったネットワークを通して NGO などのステークホルダーとのエンゲージメントに関わっている。
- 3) 情報の開示
 - ・ 同社は自社が直面してきた課題や過ち、また NGO や地域住民などから指摘されてきた批判などの外部からの声を一般に積極的に公開する姿勢がある。アカウンタビリティを常に念頭におき、対外的に開かれた企業としての評価を重視していることが伺える。これによって、他企業にも学習の機会がもたらされるなど、社会からの評判につながることを意識しており、情報公開の面でもリーディングカンパニーとして責任感や意識の高さをうかがう事が出来る。

3. 経営上の課題

- ・ 企業の製品がグローバルに販売されることは、こうした製品が政治的、文化的、人権的コンテキストが複雑に絡まる国々に広がっていることでもある。製品が製造側の意図しない方法で使われるようになれば、「どのように」第三者に使われているかまで企業が把握しておくことが求められる。流通網の拡張、仲介者の増加により、エンドユーザーとの距離がますます離れるようになっているため、人権侵害や誤使用を未然に防ぐためには、マーケティング戦略と同じように、製品が持つインパクトの潜在性や誤使用によるリスクの予見を認識することが大事になっている。

4. コメント

- ・ この超音波画像診断装置の問題は、企業の責任もさることながら、インド、中国における文化や価値観が大きく影響しており、一つの企業が請け負うにはかなり困難なケースだといえる。インドにおいては、婚姻時の持参金以外にも、女性の対しての性犯罪率も高く、親として女兒を持つ不安というのも影響している。進出する際には地域の慣行や消費者の文化的背景を把握し、間接的な侵害など想定していなかった状況についても向かい合う姿勢が指摘される。

ネスレ(Nestle)： 労働者の権利、環境

1. 人権対応に取り組む背景と経緯

- ・ ネスレは様々な環境破壊や人権侵害を引き起こしているとして、これまで何度となく NGO から批判され続けてきた。グローバルなリーディング食品会社として、人権尊重に取り組むことは必須であり、重要な経営リスクのひとつとして取り組んできた経緯がある。

2. 人権課題への取り組みの現状

1) 自社内での人権マネジメント

- ・ ネスレは自社の社員およびサプライチェーンに含まれる企業などに対し、その国の法律を遵守すると同時に、人権と労働者の権利の原則に従うよう促している。「ネスレの経営に関する諸原則」には、「国連グローバル・コンパクト（UNGC）10 原則」が取り入れられている。UNGC では、LEAD 創立メンバーでもあり、人権と労働に関する作業部会とサプライチェーン助言グループに参加するなど積極的に役割を果たしている。また、国連指導原則に準拠することコミットし、「世界人権宣言」および国際労働機関（ILO）の基本条約を支持している。
- ・ 2010 年に制定された「従業員関連方針（Employee Relations Policy）」を補うため、2011 年に一時雇用、外注、労働時間または賃金などを規定した労働条件と雇用に関する新しい規約が導入された。
- ・ 「ネスレの経営に関する諸原則」の遵守は、第三者監査プログラムである CARE プログラムに基づいた社外監査、また監査部門による社内監査を通してモニターしている。
- ・ 2011 年には、ネスレグループ内の人権管理を効果的に、また人権に関する活動状況を改善するために「ネスレ人権ワーキンググループ（HRWG）」が発足された。HRWG は各部門を超えたグループで、人権関連部門のほか、リスク管理、法務、人事、健康と安全に関する部門、環境、コンプライアンス、安全管理、調達、広報部門の代表者によって組織されている。HRWG の議長は人事部と広報部で月に一回会合を開き、人権管理の進行状況や人権リスクが高い国や地域を優先に戦略的方針、人権への取り組みに関して専門的アドバイス、人権リスクを回避するための対策などについて協議されている。
- ・ ネスレのリスク管理原則では、総合的なリスク評価と管理システムの一環として人権リスクを組み込んでいる。2011 年には、すべての人権範囲を網羅する 39 の指標に対して企業と人権のリスク評価を実施した。この評価は、サプライチェーンや地元コミュニティにおける人権リスクの可能性を特定し、それぞれのケースについて「高い」「普通」「低い」とランク付を行った。
- ・ 2011 年より人権リスクが高い国や地域においては、年に一度、人権指標に関する報告書の作成を義務づけており、それらの指標は年に一度更新される企業の人権リスク評価の結果に基づいている。

2) 人権影響評価の実施

- ・ ラギーフレームの発表を受け、同社ではまず 2008 年 11 月より人権に関する方針、システムおよび手順の見直しを行った。この分野の専門機関であるデンマーク人権研究所(DIHR)の協力のもと、「ネスレの経営に関する諸原則（Nestle Corporate Business Principles-NCBP）」の人権に関する項目と従業員関連方針（Employee Relations Policy）を改訂。また原則レベルでの取り組みにつ

いての情報発信、人権に関する具体的な指標の設定を行い、それらは総合的なリスク管理システムの一環として年1回評価と見直しが行われている。さらに、人権方針、システムの導入、労働慣行、人権に関するコンプライアンス評価を実施した。2009年には、同社の人権に関する責任、リスク、機会に関する調査をDIHRとともに実施した。

- さらに2010年7月には人権デュー・ディリジェンスを実施している。まず世界の主要地域としてDIHRと共同でコロンビアにおいて、総合的な人権影響評価を実施した。今後評価の対象地域を世界各国に広げていく意向である。この評価では、国や地域レベルでの人権状況に関するデスクリサーチ、DIHRの人権コンプライアンス評価の包括的人権指標に基づき、同社職員や管理職層へのインタビュー、関連施設へのモニタリング、農場を含む直接、間接的なサプライヤーの選択、労働組合、国や地方自治体、市民社会組織、また関連する国際機関などとのステークホルダー協議を行い、評価の保証や能力構築活動を実施している。また、DIHRの独立した評価レポートと奨励策に基づき、各国それぞれの問題に対する救済計画の草案を策定している。さらに、この評価は企業レベルで再検討され、人権デュー・ディリジェンスと方針再検討のプロセスに取り入れられている。また、人権に関する研修オンラインツールを世界的に導入し、人権リスクの高い国々で働く社員への研修受講を義務づけている。

3) ステークホルダーとのエンゲージメント

- 人権マネジメントの推進にあたり、様々な専門NGOと連携している。人権影響評価については上記DIHR、農村地域のサプライチェーンでの児童労働の改善活動については、FLA（Fair Labor Association）と共同している。後者のケースでは、ヘーゼルナッツやカカオなどのサプライチェーンにおける労働条件と児童労働に対し、食品企業として初めて問題に取り組み、カカオ栽培地域における教育の普及向上活動を実施している。ここには、国際カカオイニシアティブも参画している。こうした活動を受けて、2012年にネスレはFLAへ正式に加盟した。さらにInstitute for Human Rights and Business（IHRB）とも、水と衛生問題についてのプログラムを共同実施している。
- このほか、地域ごとテーマごとに数多くのNGOからコンタクトが寄せられており、それぞれのトピックについて、状況に応じた個別の対応が進められている。これについては、地域レベルで対応するものもあれば、本社が直接対話に応じ対策を講じるなど、それぞれの状況に応じて信頼関係の構築につとめている。

4) 情報の開示

- ステークホルダーの関心が高い企業であるだけに、開示する情報の質と量ともに充実している。同社のCSRのウェブサイトでは、「人材」の分野内に”Human Rights”の項目をたてており、人権リスクの認識、人権影響の評価と特定、組織内の責任分掌、戦略的パートナーシップ推進、従業員への意識喚起と研修、パフォーマンス測定、イニシアティブについて詳しく情報を開示している。

3. 経営上の課題

- サプライチェーンが世界の途上国に広がっており、さらにその担い手の多くが零細規模の農家であることから、人権課題の所在を認識していても末端まで徹底的に実践することは難しい。そこをNGOや地域団体などと共同というかたちで補っている。

4. コメント

- ・ 指導原則の実践にあたり、様々なステークホルダーと積極的に連携することで知識や見解を得るとともに、人権侵害の問題解決を共同で行っているところが最大の特徴である。

マークス&スペンサー(Marks & Spencer)： 移民労働

1. 人権対応に取り組む背景と経緯

- ・ 同社は欧州をはじめ世界の44か国／地域に885店舗を構えるイギリスの小売業者である。同社はプライベートブランド商品の倫理的な製造・販売に力を入れ、倫理的貿易（ethical trading）、倫理的調達（ethical sourcing）を含むCSR活動に積極的に取り組む企業として世界的に評判が高く消費者はよいイメージを抱いている。
- ・ しかし一方で、労働者問題（主にサプライチェーン）に関する指摘は絶えない。2007年12月には、サプライヤーが移民労働者を不当に扱っていると英ガーディアン紙が報じた。これは南ウェールズの精肉卸業者の工場で働くポーランド人の移民労働者が「ゼロ時間労働」、つまり固定労働時間を設けず厳しい労働条件を突きつけられていると労働組合に訴えたことから発覚した。ポーランド人は地元の移民労働者派遣会社を通じて出稼ぎに来る場合が多いが、「ゼロ時間労働」契約への合意を要求されたり、直接雇用者より劣る条件で雇用され病気休暇や手当などが支給されない等、様々な差別が問題視された。
- ・ 組合はこの移民労働者への不当な扱いについて同社に対してデモを行い、サプライヤーに対して労働者の正当な扱いを求めることを主張。同社はこの申し立てを深刻にとらえ、早急に調査を行うと発表したものの、最低の法律基準を遵守しているという回答のみにとどまった。組合は再度デモを実施するとともに、インターネット上でも攻撃した。同社のように老舗小売業のブランドイメージを重視する企業にとって、非常にダメージが大きい展開となってしまった。

2. 人権課題への取り組みの現状

1) 自社内での人権マネジメント

- ・ 世界 70 カ国におよそ 2000 社のサプライヤーを抱えている同社は、臨時労働ワーキンググループ（TLWG）に加盟している。ここではイギリス政府、組合と協力し、派遣業者ライセンスシステム導入のための実践規範を作成した。自発的な対策ではあるが、派遣業者や雇用者にベスト・プラクティスガイダンスを提供している。税金や契約に関する基本的な法規制、自由な雇用と労働者の権利、雇用契約、福利厚生などの雇用条件、労働時間や差別、最低賃金など労働者への処遇なども実践規範に記載されている。
- ・ 同社は、倫理規範、雇用方針、反賄賂の方針、多様性と公平性、健康と安全管理方針、従業員とのコミュニケーション、国外の小売店の方針、年金についての方針を策定、公表している。倫理規範は毎年従業員とのコミュニケーションを通じて適宜見直しするシステムをとっている。また年間を通じて、従業員の中から民主的に選ばれた「ビジネス参加グループ」と「労働会議」と直接的なコミュニケーションをとっている。このような取り組みがあるため、従業員の集団交渉などは行われていない。国連人権宣言の原則を支持してはいるものの、国連グローバル・コンパクトやILO宣言には署名していない。
- ・ 食品関連企業を含むサプライヤーやパートナー企業に対しては、労働者の権利や健康と安全についての研修や教育プログラムを実施しており、2015年までに50万人のサプライチェーンの労働者に従業員の役割、責任、権利、基本的なヘルスケア、計算、読み書き能力についての教育を実施することを目標としている。

2) 業界全体での連携と取り組み

- ・ 1998 年イギリス政府によって設立された企業、労働組合、人権団体などの集合体である ETI (Ethical Trading Initiative) において、国際的な労働慣行の改善に向けた取り組みがされている。同社は 1999 年にメンバーに加入した。ETI では国際基準にのっとった労働慣行規範「ETI 基本的規範」を開発しており、同社もこれを採用している。
- ・ イギリス大手小売業チェーンや貿易会社、農場、サプライヤー派遣会社、組合が共同して、2002 年に「臨時労働者ワーキンググループ (TLWG)」が発足した。TLWG はイギリスの農業や食品加工業において臨時労働者が搾取されている事実を重視し、派遣業者に対する統制がないこと、雇用者が適切な労働者を見分ける能力がないこと、移民労働者は英語が堪能ではなく、労働者の権利について認識していないこと、また悪徳業者と知りつつ安価な労働力を提供するために利用されることが問題であると指摘している。さらに、移民労働者への強制労働や暴力、健康・安全対応の不履行、長時間労働や最低賃金制、標準以下の生活条件など権利侵害を指摘している。

3) ステークホルダーとのエンゲージメント

- ・ 様々な分野で複数の NGO をパートナーとして取り組んでいる。たとえば、衣類のリサイクルや再利用の分野では OXFAM、環境、特に農業や漁業を中心としたサプライチェーンのサステナブルな取り組みは WWF、また、乳がん予防や治療、啓発活動などを行う Breakthrough へ特定商品の売り上げの一部を寄付する活動も行っている。パートナー NGO の数は 2012 年で 10 団体を超えるほどである。
- ・ サプライチェーンの労働や人権に関しては、同社が個別の NGO と直接連携している事例はないが、ETI を通じて NGO や労働組合といったステークホルダーとのコミュニケーションを行っている。特に Anti-Slavery International がインドの欧州向け衣料品生産現場で強制労働や若い女性が劣悪な労働条件で労働を強いられている問題などを取り上げたことに対し、ETI はイギリス小売業者と協力し、サプライチェーンの問題解決のための具体的活動計画を作成し、共同声明を出すなど主導的役割を果たしている。

3. 経営上の課題

- ・ 近年、労働者問題の中でもさらに移民労働者に関する問題が発生するようになり、その原因が移民労働者を仲介する派遣業者の管理体制に問題があることが多く、企業にとってのジレンマとなっている。
- ・ これらには労働条件に関わる法的行為、企業ブランドや評判へ与えるダメージ、労使関係の悪化に伴う生産性の低下などが考えられる。小売業者にとって、インターネットによる攻撃やデモによるダメージは消費者離れや不買運動につながる可能性があり、大きなリスクとなっている。

4. コメント

- ・ 日本では小売業に人権侵害の責任を問う消費者活動はあまりみられないが、今後この業界がグローバル展開するにあたっては、世界各地の消費者の人権意識の高まりを配慮することが必要である。

アップル (Apple) : 労働者の権利

1. 人権対応に取り組む背景と経緯

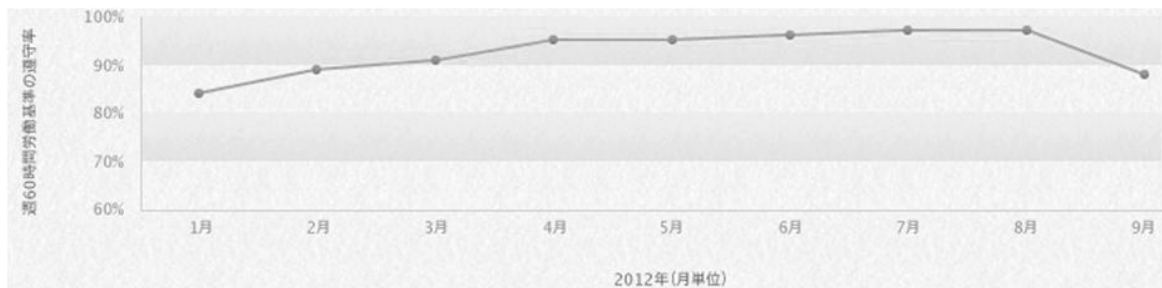
- ・ 現在様々な電子製品やその部品生産の 80%までが、委託製造業者に外部委託されている。同社はその典型で、iPhone や iPad など好調な同社製品はすべて OEM メーカーにより製造されている。そのなかでも最大のサプライヤーである台湾系の富士康科技集団 (Foxconn) は、これまで様々な労働条件や安全衛生の問題が続出しており、人権団体から繰り返し批難されてきた。
- ・ 2010 年以降は Foxconn 従業員の自殺が相次いだこと等で、勤務体系や労働条件の悪化が指摘された。Foxconn は、労働時間を週 49 時間に短縮することや賃金引き上げ、またカウンセラーの雇用や中国内の生産ラインに産業ロボットを導入するなどの対応策をとってきたが、2012 年になっても各地の暴動やストライキは治まっていない。これらの労働問題は、アメリカで話題になっており、アップル製品の不買運動もおこった。
- ・ 同社はその対策として、サプライヤーの労働監査を実施している。その後、サプライヤーの労働条件改善に向けて FLA に加盟するとともに、FLA の協力のもとにその対策を取ってきた。
- ・ 2012 年 2 月には中国の現地 3 工場について、FLA による第三者の査察を実施した。この査察では、健康面や安全性、報酬、労働時間、管理職とのコミュニケーションなどを含む労働および生活環境について数千人の従業員とインタビューを行っている。その結果、労働条件の改善がみられるものの、過剰労働や健康被害、賃金問題など、労働環境をめぐる違法行為や FLA 規則違反が 50 件以上発見された。調査では、労働組合は経営陣に支配されており「従業員は健康と安全の両面で深刻なリスクに直面している」と警告しており、いまだ対策が不十分であることが報告された。これを受けて、同社は CEO の指示のもと、2012 年 8 月に中国工場の労働条件改善へのコミットをしている。

2. 人権課題への取り組みの現状

1) 自社内での人権マネジメント

- ・ 同社では EICC の策定基準に基づいた行動規範を策定している。テクノロジー企業としては初めて FLA の加盟を承認されており、このメンバーとして FLA 独自の Workplace Code of Conduct (職場での行動規範) に合わせて自らの成果を測定する。サプライチェーンを FLA の独立監査チームに査察してもらう予定である。その結果はウェブで公開されるので、独立した監視体制を持つこととなる。
- ・ 社内でのマネジメントについては、労働者の権利や労働基準といった概念が、同社のサプライチェーンで働く労働者にも根付くよう促す研修プログラムを効果的に行っていく。今後 2 年以内に、FLA が掲げた義務を順守するプログラムを実施する予定である。
- ・ Foxconn に過剰労働を強いる原因となったアップルは、過度の時間外労働という業界の慣行を断ち切ることが、2012 年における最優先事項としている。過度の時間外労働を削減するために、過去数年間で、教育トレーニング、経営陣との協議、調達に関する意思決定との統合、労働時間の慣行および制度の検証といった活動を連係させた包括的なアプローチへと発展させている。

サプライヤーの労働時間遵守の推移



2) 業界全体での連携と取り組み

- こうした問題は、Foxconnのような委託製造業者に過剰労働を強いる産業社会の問題ともいえる。電子工業会では2004年にEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) を組織し、電子機器業界のサプライチェーンにおいて、①労働環境が安全であること②労働者が敬意と尊厳を持って扱われること③製造プロセスが環境負荷に対して責任を持っていること、を確実にするための基準を規定した。
- EICCは、監査の第三者評価の結果をEICCメンバーで共有することでサプライヤーへの負担を軽減するスキームも展開している。

3) 情報の開示

- サプライヤーの労働環境について、情報の開示についての圧力が強く、サプライヤー156社の調査結果を2011年1月に公表した。今後とも、監査結果の公表や取り組んでいる対策などの情報を積極的に開示していく方向である。

3. 経営上の課題

- 労働者が過剰労働を強いられる等の労働条件の悪化に直面している時、企業はサプライチェーンでの労働時間に関わる国際基準と国内法の遵守を保証できるかというジレンマがある例えば、出稼ぎ労働者は、生活資金を稼ぐためにより長時間の労働を望む場合が多い。また長時間労働を勤勉と評価する文化を持っている場合は、実質的に労働時間が制限されず労働時間の遵守がされないケースが多い。ILOでは標準的な労働時間の規定があるが、運用面でわかりづらく不明瞭であるのが現状である。
- 過剰労働については、①法的リスク②業務リスク③信用リスクをはらんでいる。このなかでも特に信用リスクは、NGOや労働組合、メディアなどのステークホルダーを通して企業のマイナスイメージが広がる恐れがあり、コンプライアンスだけでは対応しきれない難しい部分である。

4. コメント

- 過剰労働はその国の文化や、労働観にも関連することがある。特に日本は、仕事へのコミットメントを文化的に求められる状況があり、これが他国から見れば過剰労働に見られ問題視されることが大きい。日本企業としては、日本に固有の文化背景を大事にしたうえで、現地との対話を通してローカルでの規範の運用を考えなければならない。
- 多国籍企業にとっての挑戦は、国際競争力を保ちつつ人権侵害の問題を解決していかなければならない、というジレンマにどう対応するかにある。

アングロ・アメリカン(Anglo American)： 労働者の権利、先住民の生活・文化

1. 人権対応に取り組む背景と経緯

- ・ 同社はイギリスの鉱業会社で、多数の大手企業を傘下に抱え南アフリカを中心に世界各国で事業展開を行う世界最大級の資源企業である。豊富な資源をもつ鉱山サイトは脆弱な社会であることが多く、運営によってもたらされる社会や環境への悪影響が問題となる。中でも地域住民の移住問題は、周辺コミュニティに大きな社会的影響を与えている。
- ・ 2007 年、同子会社のアングロ・プラチナが、南アフリカのリンポポ県の住民 1 万人を他の土地に移住させるという計画に対し、NGO の Action Aid が反対運動を起した。Action Aid は同社の土地搾取政策により不十分な補償金を支払われただけでコミュニティの住民が土地を奪われ、水など環境への悪影響を引き起こしているなど数々の問題を指摘し、同社の事業を激しく非難した。移住する住民は、同社が提示する条件を受け入れ移住計画に賛成したものの、生計を維持する新たな収入源確保など多くの課題が残った。
- ・ こうした問題に対して南アフリカ人権委員会(The South African Human Rights Commission-SAHRC)が調査を実施し、人権侵害のリスクを最小限に抑えるための提案をまとめ、同社もそれを受け入れた。
- ・ また鉱山での労働者問題も大きな課題である。2012 年に入り、南アフリカのマリカナ鉱山で賃金が大幅にアップされたことが引き金となり、金やプラチナ採鉱労働者 75,000 人が賃金アップを求めて違法にストライキを起した。同グループ内の鉱山会社は労働者を解雇したが、他業種まで飛び火する地域全体のデモへと広がり、18 年前にアパルトヘイトが終焉して以来同国最大の危機となった。最終的に賃上げ要求が合意に至りストライキは終わったものの、このような大規模なストライキが経済や企業へ与える影響は大きく、鉱山の閉鎖にもつながり、結果として南アフリカの失業率を高めることになりかねない。

2. 人権課題への取り組みの現状

1) 自社内での人権マネジメント

- ・ グループ全体の基準となる社会経済評価ツール(SEAT: The Socio-Economic Assessment Toolbox)を 2003 年に開発し活用している。SEAT は効果的なステークホルダー・エンゲージメントのための包括的枠組みであり、鉱山から森林プランテーションまで広範囲にわたりすでに 60 カ所で実施されてきた。
- ・ SEAT ではまず同社の事業運営の枠組みを把握し、そこで主要なステークホルダーの特定を行い、彼らとのエンゲージメントを通じて企業がもたらす良い影響、悪い影響の評価を行って、課題の優先順位を決める。これを活用して社会環境課題を取り入れた経営計画を作成、ステークホルダーへの報告を作成するという一連のサイクルである。
- ・ SEAT の評価項目は国連の RF に基づいて構成されており、先住民の権利も含まれている。エンゲージメントを行うにあたっての指導要綱やリスク軽減のための影響評価も、これに沿って行う。さらに教育、研修、地元小規模ビジネス発展のための地域活性や、住居、交通機関、雇用、エイズなどの社会問題に取り組むツールにもなっている。
- ・ 一例として、チリの鉱山での取り組みがある。鉱山周辺コミュニティで NGO と共に小規模ビジネ

スへのローン貸付プロジェクトを実施。1000 の新しいビジネスを生み出し、鉱山へ製品やサービスを提供するサプライヤーになるための能力構築を行い、地域経済の発展に貢献している。

- ・ コミュニティの移住プロセスに関しては、世界銀行の移住ガイドライン（World Bank Guidelines on Resettlement）に基づき、コミュニティとの自由な交渉、適正な補償金、住民の不満解消への対応を行い、争いを最小限にとどめる努力をしている。

2) 業界全体での連携と取り組み

- ・ この業界全体で持続可能な開発に取り組むために、2001 年に国際金属・鉱業評議会（ICMM: International Council on Mining & Metals）が組織されている。人権課題は同業界で重要な分野であり、ラグリーフレームが発表されると、これに沿って人権課題に取り組むためのガイダンスを 2009 年に策定している。
- ・ 同社の SEAT の手法についてもこの業界全体に公開しており、他の競合企業もこのツールを使って鉱山業界全体で実施を広げることが目的としている。SEAT を公開することは、責任ある企業という評判を高めるためではなく、業界全体の評判を底上げすることで自らの評判も高まるという相乗効果を期待している。

3) ステークホルダーとのエンゲージメント

- ・ 数々の鉱山地域において、長い期間をかけ周辺住民との対話を繰り返し実施し、こうした機会を通じてステークホルダーのニーズや期待に応える姿勢を維持し、関係を築き上げてきた。今後も「事業運営のための社会的ライセンス」を得るため、またビジネスを続ける上でも、重要となる周辺コミュニティとの戦略的関係を維持していくべきと同社は認識している。

3. 経営上の課題

- ・ この業界のジレンマは、コミュニティの権利を侵害することなく、どのようにしてコミュニティの移住計画や土地の獲得プロジェクトを成功させるかである。特に先住民など社会的弱者が対象となるコミュニティの移住はメディアの攻撃対象となりやすい。地域に固有の文化や宗教的な意味合いもあり、移住が単に土地や財産を失うことではなく、金銭的な補償で必ずしも解決される問題ではないため、責任ある政策を立てなければビジネスへのリスクは避けられない。
- ・ 特に強制的に移住をさせる際は、地元住民との争いにより最悪の場合事業運営が停止に追い込まれるリスクもある。事業開始の初期段階から戦略的なコミュニティエンゲージメントを行うことで、リスク対策をすることが有効になる。
- ・ 鉱山労働者の劣悪な生活環境や不公平な貧富の差による失望感もストライキの根底にあり、これらの問題が解決されない限り、争いの火種は完全に消滅せず、引き続き取り組むべき課題である。

4. コメント

- ・ 日本の鉱山会社が直接鉱山を保有するケースはまだ少ないが、今後資源ビジネスへの関与が強まる傾向にあり、こうした欧米メジャー企業と同じ課題に直面することになる。既にサプライチェーンで NGO からの問題指摘を受けている日系企業もあり、人権尊重の経営へのリスクを前例から学ぶことが大事である。

ビジネスと人権 中小企業向けガイダンス（抜粋）

1 序論（抄）

私は会社を経営しています。なぜ人権に関心を持つべきなのでしょう？

現代のビジネスマネージャーとして成功する上で欠かせない要素だからです。大半のマネージャーと同様に、あなたも敬意をもって従業員や顧客に接したいとお考えでしょう。人権に積極的に取り組むことにより、それを徹底することができます。ビジネスで人を最優先し、心から誇りに思えるビジネスとするチャンスなのです。

社会と市場は絶えず複雑に変化しています。すべての企業が新しいルールに対処していかなければなりません。新たなことが求められるようになり、優れた経営の何たるかが問い直されます。人権の尊重は、こうした発展の一端を担っています。

現在、すべての企業に人権の尊重を求める声が世界中で高まっています。こうした期待は、国連、EU、世界各国の政府そして事業主団体、労働組合および市民団体が支持する「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に盛り込まれています。

“中小企業である当社は、ビジネスと利益の創出を重視し多忙を極めています。しかし、外の世界に注目することなくしてこれを成し遂げることはできません。外の世界、そして自分を取り巻く環境に目を向けることが不可欠なのです”

– Jean-Marc Barki

フランスの中小企業 Sealock、専務取締役

人権とは何ですか？

人権とは、人間であるがゆえに私たちに与えられている権利です。普遍的に合意が形成されている最低条件を表しており、人権によってすべての人の尊厳が守られます。人権とは、国籍、住んでいる場所、性別、民族的若しくは種族的出身、肌の色、宗教、言語、他のいかなる立場にも関係なく、私たち全てが生まれながらに持っているものです。

同時に、私たちは他人の人権も尊重すべきです。

貴社が人権尊重を徹底できるよう本ガイダンスを役立ててください。人権への負の影響を避け、もし貴社がそのような負の影響に関与しているのであればそれに対処するということです。

それでは、人権を尊重するとビジネスの収益性が高まるのですか？

その傾向はますます高まっていると言えますが、常にそうだとは限りませんし、すぐに成果が現れない場合もあるでしょう。人権に対する明確な取り組みは、レーダーや早期警告システムのような役

割を果たすことがあります。潜在的な問題を特定し、代償の大きい深刻な問題に発展する前に解決できるようになります。人権を重視すると、顧客関係や評判が向上し、仕事に対する従業員の満足度が高まり、生産性や効率性にプラスの影響が及ぶことも考えられます。適切な人材を確保して定着させたり、許可を受けたり、温めている新たなビジネスアイデアに対する世間の反対に対処したりする過程で、追加費用が発生するのを防ぐことができるかもしれません。貴社が人権を含めた様々な問題にどのように対処しているか知りたいという声が、クライアントや顧客の一部から寄せられる場合もあるでしょう。

人権に対する負の影響を回避しそれに対処することで、革新的なソリューションや改善のヒントが生まれることもあります。それが、より強く、より回復力のあるビジネスにつながるでしょう。結局、人権を尊重するということは「正しいこと」、期待されていることを行うということです。つまり、貴社のビジネスに金銭的な利益がもたらされるかどうかにかかわらず、人権を尊重する責任が貴社にはあります。

“経営には二つの方法があります。結果のみを追求する経営と、結果を得る過程で価値を追求する経営です。人権を尊重することは生き方なのです”

—Marek Jurkiewicz

ポーランドの中小企業 StartPeople、常務取締役

人権に対処するのは主に政府の役割なのではないですか？

はい、そうです。しかし企業として、貴社にも責任はあります。政府は、適切な法律や政策によって人権を保護する義務を担っています。企業には人権を尊重する責任があります。つまり、人権に対する負の影響を回避し、それに対処するプロセスを整えておかねばなりません。政府が人権保護という義務を遂行するか否かにかかわらず、企業にはその責任があります。

このガイダンスはどのような企業を対象としていますか？

このガイダンスは、欧州連合内の中小企業を対象に執筆されています。欧州連合内には多種多様な中小企業があり、本書に記載されるすべての例やアドバイスがすべての企業に等しくあてはまるとは限りません。

中小企業から多国籍大企業にいたるまであらゆる企業に、人権を尊重する責任があります。多国籍大企業向けに作成された人権に関する指針はますます増えていますが、小規模企業向けの資料はそれほど多くありません。本ガイダンスは、そのギャップを埋める役割を果たします。

本ガイダンスは EU 内の企業を念頭に執筆されていますが、その他諸国の企業にとっても役立つことでしょう。そのため EU 諸国の公用語に加え、他の各種言語でも公表されています。

しかし、人権は大企業のみに関係することではないのですか？

いいえ。規模を問わず、あらゆる企業が人権に負の影響を及ぼすリスクを抱えています。貴社が直面する具体的なリスクは、事業を展開する地域貴社のビジネスセクター、ビジネスパートナーなど様々な要素によって異なります。しかし、小規模企業だからといって人権リスクに一切直面しないという

わけではありません。

私の会社は EU 内でのみ業務を展開しています。それでも、人権に対して負の影響を及ぼすリスクを抱えているのでしょうか？

はい。それでも、人権に負の影響を及ぼすリスクを抱えているものと考えられます。国籍、出自民族、性別、障害の有無、年齢、その他の違いによって差別を受けない権利は、EU 内でリスクにさらされることの多い人権のひとつです。

しかしながら、法律が脆弱な地域や適切に施行されていない地域において、人権に対する最も深刻な影響が発生しやすいのも事実です。こうした状況は、発展途上国や新興経済国など経済的な進歩が遅れている諸国で往々にして見受けられます。貴社が主に EU 内で業務を展開しているとしても、世界の他の諸国に顧客やサプライヤーがいる場合もあるでしょう。その結果、そうした地域に関連する人権リスクにさらされる可能性もあります。

“人権の尊重は、ヨーロッパ以外の地域に限られたことではありません。ヨーロッパ内にも目を向ける必要があります”

– Michel Van Bavel

ベルギーの中小企業 Van Bavel Business Gifts、常務取締役

私の会社は法律を順守しています。それで十分ではないでしょうか？

EU 内で業務を展開し、法律を順守している場合、通常、人権に対して負の影響を及ぼすことなく順調に歩みを進められるでしょう。なぜなら、人権は各国の法律や EU 法に反映されていることが多いからです。例えば、健康と安全に関する規制を順守すれば、生命の権利、安全な労働環境への権利、心身の健康の権利に負の影響を及ぼさずに済みます。

しかしながら、関連法を順守しながら事業活動を行っていても人権に対して負の影響を及ぼす場合があります。法律というものは得てして最低限の保護しか提供しないからです。また、貴社自体は何も違法な行為に従事していなくても、サプライヤー、クライアントまたはその他ビジネスパートナーの行為によって人権に対する負の影響に巻き込まれる場合も考えられます。

人権への負の影響を回避しそれに対処するプロセスを整えておけば、法の順守だけでは必ずしも人権を尊重できない分野を突き止めることができるでしょう。それにより、法の順守を超えて措置を講じる必要のある状況や場面を把握できます。

ビジネスと人権に関する国連指導原則とは具体的にどのようなものですか？

国連指導原則は、ビジネスによる人権への負の影響を回避し、それに対処するために政府や企業が果たすべき責任を定義しています。政府に求められることと企業に求められることは明確に区別されています。また、各種取り組みにもかかわらず企業が人権への負の影響に関与してしまった場合にどうすべきかという「救済」に関する原則も盛り込まれています。

本ガイダンスでは、企業に求められる事項を重点的に取り上げています。国連指導原則は、その規模を問わずあらゆる企業に対して、人権尊重の取り組みに関する助言を示しています。この分野にお

いて求められる行為の世界基準を表すものであり、あらゆる状況ですべての企業に適用されます。

当社の事業が人権に対してもたらす正の影響についてはどうでしょうか？

貴社の事業が人権に対して正の影響をもたらすことはほぼ間違いありません。商品やサービスの提供、人材の雇用、経済的・社会的発展への貢献などを通じて、貴社はおそらく誰かの人権に一役買っています。人権に対するプラスの貢献を最大限に高めたいとお考えかもしれませんが、本指針では負の影響の回避とその対処方法について言及するにとどめています。それが貴社に求められる最低限の内容だからです。

既存の管理プロセスやシステムの範囲内で人権に対処できますか？

多くの場合、既存のプロセスやシステムを調整することで人権を尊重できるようになります。例えば、リスク分析を行う場合、人権に対するマ負の影響のリスクの特定を対象範囲に盛り込んでよいでしょう。また、健康と安全、環境への影響あるいは品質に効率的に対処できるような管理システムを整備するという方法もあります。そうしたシステムを活用することで、人権への負の影響が生じる可能性を回避し、それに対処できるはずです。

企業の社会的責任（CSR）に関する方針が整備されている場合は、それが良い足がかりになるかもしれません。ただし、多くの企業がすでに CSR や人権の問題に様々な形で取り組んではいるものの、国連指導原則には、人権尊重のために企業が整備すべきプロセスについて当局が求める新たな期待事項が示されています。

“国連指導原則を読んで、「もうすでに実践していることだ！」と正直思いました。しかしもちろん新しい要素もあるので、今後検討を進める予定です”

– Marjonka Veljanovska

マケドニア共和国の中小企業 Famahem、専務取締役

単独で実践することが求められているのですか？

どちらとも言えません。責任はご自身にあります。共通の解決策を見つけたり、最良慣行からヒントを得たり、学んだ教訓を生かしたりする上で、他の人たちとの協力が役に立つ場合もあるでしょう。

3 日常業務で考慮すべき質問

以下は、きわめて一般的な 15 の業務活動やビジネス状況のリストです。それぞれが、人権に対する貴社のリスクをはらんでいます。またそれぞれについて、こうした影響を回避しそれに対処するために講じる措置のヒントとなる一連の短い質問があります。

すべての状況が貴社の特定のビジネスと関連性があるとは限りませんが、その多くに共通項を見いだせる可能性が高いものと思われます。人権リスクは、大半の企業が行っている通常業務から生じることがあります。

質問は包括的なものではないため、記載された各状況に関連する人権への負の影響リスクの可能性をすべて網羅しているわけではありません。多くの質問への答えが「はい、貴社」であることを願っています。その場合、人権尊重を徹底するために貴社がすでに多くの取り組みを実践しているということになります。しかし、これまで考えもしなかった新しい発見があるかもしれません。

記載されている大半の状況に関連する法律があります。これらの状況を読む上で、関連法と労働協約を認識し順守しているかどうかを必ず確認しなければなりません。業務を行う際は、対象となる法律や制度的枠組みの範囲内で事業活動が行われていることを常に確認してください。人材を採用する場合、法的に認知された雇用関係のみを使用してください。法律の範囲内で事業活動に従事している組織や人物とのみ取引関係を結んでいることを確認してください。通常、こうした作業が人権尊重の徹底に大いに役立ちます。

質問の中には、法律で義務付けられているような措置を示唆するものもあります。質問として本書に記載されているからといって、法律を順守するかどうかの選択が企業に委ねられているわけではありません。

自社の活動における人権配慮

1. 従業員を採用する際

採用する人材を評価する際、能力と経験のみを考慮していますか？

遂行する職務に関係のある情報のみを求めていますか？

障害のある従業員が社内でキャリア チャンスをつかめるよう、十分な便宜を図っていますか？

採用プロセスに関与するすべての従業員が、貴社の差別に対する取り組み姿勢を認識していますか？

（多様性憲章¹への参加表明などによって）多様性に関する公的表明を行っていますか？

応募者の個人情報情報を安全に保管していますか？

リスクにさらされている権利：

- ・ 労働への権利
- ・ 差別を受けない権利
- ・ プライバシーへの権利

2. 従業員を採用し、勤務が始まったら

従業員が互いを尊重するような職場環境を奨励していますか？

職場での差別を回避しそれを撲滅する措置を整備していますか？

他の従業員によるものか、あるいは顧客、業者、クライアントなどの外部関係者によるものかを問わず、いじめ、セクシャル ハラスメント、およびその他のいやがらせの発生から従業員を保護するための措置を講じていますか？

いじめ、セクシャル ハラスメント等にさらされていると主張する従業員をサポートしていますか？

給与が適時、定期的に支払われるようにしていますか？

リスクにさらされている権利：

- ・品位を傷つける取り扱いからの自由
- ・差別を受けない権利
- ・安全で健康な労働環境への権利
- ・身体および精神の健康への権利
- ・公正かつ良好な報酬の権利

3. 給与を設定し、昇進する人物を決定する際

同一あるいは同一価値の労働に対する同一賃金の支払いを徹底していますか？

差別を避け、客観的な要素に基づき昇給や手当の支給を行っていますか？

公平で透明性のある昇給とキャリア開発チャンスを徹底していますか？

スキル不足の移民あるいは季節労働者を雇用する場合、国から提供される可能性のある追加給与支援を考慮に入れると、その労働者たちが受け取る総収入は基本的ニーズを満たすのに十分な水準に達することをご存知ですか？

リスクにさらされている権利：

- ・同一価値労働同一賃金への権利
- ・差別を受けない権利
- ・労働への権利
- ・公正かつ良好な報酬の権利

4. 従業員が労働組合に加入し団体交渉に携わることを希望する場合

従業員が希望する労働組合に加入したりそれを組織したりすることを認めていますか？

例えば、従業員の代表者との定例会議など、従業員との対話を行っていますか？従業員が関与している労働組合と健全な対話を持ち、誠意ある交渉を行っていますか？

リスクにさらされている権利：

- ・団結し団体交渉を行う権利
- ・結社の自由

5. 従業員が妊娠したり、従業員に妊娠中の配偶者がいる場合

母親/父親になることを考慮し、当該従業員の勤務計画を変更していますか？

同僚の妊娠をどのように扱い、それに対してどのように行動するか、従業員に説明していますか？

(例えば採用や昇給に関し) 妊娠中の従業員や若い女性を差別しないよう徹底していますか？

育児休暇取得に関して男性と女性を同等に扱っていますか？

リスクにさらされている権利：・

- ・家族生活の権利

- ・差別を受けない権利
- ・安全で健康な労働環境への権利
- ・身体および精神の健康への権利

6. 製品を宣伝する場合

広告の中で、人々やグループを非難したり偏見に拍車をかけたりすることを避けていますか？

広告の中で、子供の性別化を促進しないようにしていますか？

広告の中で女性を性的でない方法で描写するようにしていますか？

一般市民が貴社の広告について意見を示せるよう、意見を集めるチャンネルを設けていますか？

リスクにさらされている権利:

- ・差別を受けない権利

7. 消費者に製品を直接販売する場合

従業員は、顧客を差別しないよう研修を受けていますか？例えば、差別や名誉棄損の表現に伴うリスクについての知識を与えられていますか？

消費者情報は安全に保管されていますか？その情報を貴社がどのように使用するかについて消費者は把握していますか？

危険な製品の使用や警告について、明確な指示を与えていますか？

リスクにさらされている権利:

- ・差別を受けない権利
- ・プライバシーへの権利
- ・生命の権利
- ・身体および精神の健康への権利

8. 従業員がきわめてストレスの多い状況で勤務している場合

特にストレスやプレッシャーが強い時期に、従業員の健康にいつも以上に配慮していますか？

従業員を継続的に高いレベルのストレスにさらさないために、無理なく仕事ができる計画を前もって立てよう最大限努力していますか？

ストレスやストレス関連の症状について従業員が安心して話せるようなオープンな雰囲気を作っていますか？

あなたや従業員がストレスの初期症状に気付くようにしていますか？

リスクにさらされている権利:

- ・安全で健康な労働環境への権利
- ・休息および余暇への権利
- ・身体および精神の健康への権利

9. 従業員が職場でインターネットにアクセスできる場合

どのような状況下であなたが従業員の E メールにアクセスするか、本人に伝えていますか？

貴社のビジネスについて、あるいは貴社を代表してどの範囲まで公表してよいか、従業員に伝えていますか？

個人あるいはビジネス上の利益のために、従業員が他の人の成果物をコピーしないよう徹底していますか？

視覚障害等の障害を持つ従業員がインターネットにアクセスできるよう相応の調整を行っていますか？

リスクにさらされている権利：

- ・プライバシーへの権利
- ・意見を持つ権利
- ・情報と表現の自由
- ・差別を受けない権利
- ・文化的生活への参加、科学的進歩の恩恵、著者の利益の保護への権利

10. 従業員が有害物質を扱う業務に従事している場合

その物質の取り扱い方法と 事故発生時の対処法について従業員に指示を与え、研修を受けさせていますか？

従業員が応急処置備品を利用できるようにしていますか？

安全衛生要件への準拠を徹底するため、定期的に検査を行っていますか？

使用後にその物質を安全に処理あるいは保管するようにしていますか？

リスクにさらされている権利：

- ・安全で健康な労働環境への権利
- ・身体および精神の健康への権利

11. 貴社で機械や車両を使用している場合

貴社で使用している機械や車両は安全に運転できるものですか？安全機能を定期的にチェックしていますか？

機械や車両を使用するすべての従業員に十分な研修を行い、それらを運転する権限を付与していますか？

機械の故障や不具合への対処法について、従業員に研修を行っていますか？

疲労に関係する事故を防ぐため、機械を使用したり車両を運転したりする従業員に十分な休憩時間を与えていますか？

リスクにさらされている権利：

- ・安全で健康な労働環境への権利
- ・身体および精神の健康への権利

取引関係における人権配慮

12. 非常に厳しい期日でサプライヤーに発注する場合

貴社がサプライヤーにも人権尊重を求めていることをサプライヤーは知っていますか？例えば、契約やサプライヤー契約の中で潜在的なリスクについて言及していますか？

サプライヤーにとってできるだけ厳しい期日にならないよう、営業や発注の計画を立てていますか？

厳しい締め切り下でのサプライヤー側従業員の勤務状況について考慮し、サプライヤーと話し合っていますか？

リスクにさらされている権利：

- ・安全で健康な労働環境への権利
- ・休息および余暇への権利

13. セキュリティサービスの提供を他社に外注する場合

例えば調達契約条件に盛り込むなど、して貴社が人権尊重を求めていることをサービスプロバイダーに明確に伝えていますか？

サービスプロバイダーが適切なライセンスを持っていることを確認していますか？力の適切な使用や非差別等、関連する人権問題についてサービスプロバイダーがスタッフの研修を行っていることを確認していますか？

監視や身体検査によって生ずる可能性のある従業員や顧客のプライバシー権利への負の影響を、サービスプロバイダーが最小限に抑えていることを確認していますか？

リスクにさらされている権利：

- ・プライバシーへの権利
- ・生命、自由、安全についての権利
- ・品位を傷つける取り扱いからの自由
- ・平和的な集会への権利
- ・差別を受けない権利

14. 児童労働の使用が疑われる低コスト諸国やセクターから製品を購入する場合

児童労働の防止を含め、人権の尊重を求めていることをサプライヤーに明確に伝えていますか？児童労働の点で特定のリスクを持つ可能性のある製品や諸国について、例えば NGO などの専門家にアドバイスを求めましたか？

サプライヤーが人権を尊重していないことが判明した場合の一連の手順を整備していますか？倫理的通商イニシアティブや事業社会的コンプライアンス イニシアティブ等、責任あるサプライチェーン管理の共同イニシアティブに参加する可能性について検討しましたか？

リスクにさらされている権利：

- ・児童労働の禁止
- ・教育への権利

15. 紛争地域で使用される可能性のある製品やサービスを販売する場合、または紛争地域で製造された製品を購入する場合

紛争地域ではリスクがさらに高いことを考慮し、貴社が人権への特別な配慮を求めていることを、顧客やサプライヤーは知っていますか？

紛争地域で人権を尊重する方法について、政府や人権専門家に信頼できる独立したアドバイスを求めていますか？

特定されたリスクを管理するため、他の企業や市民団体と連携していますか？

地域内の民族的、宗教的、文化的不和や紛争に関与するリスクについて、特に注意を払っていますか？

紛争地域では、以下をはじめとする数多くの人権リスクが高まっていると考えられます。

- ・ 生命、自由、安全についての権利
- ・ 拷問、残虐行為、非人間的扱い、負の影響
- ・ 差別を受けない権利
- ・ 自決の権利
- ・ 人道的法律

CSR研究会発表資料

第2回CSR研究会

グローバル化とCSR: 人権保障と汚職対策を焦点に

佐藤安信

東京大学教授

2012年10月1日企業活力研究所

1

グローバル化

- ヒト、モノ、カネの国境を越えた自由移動
- 国家主権体制の揺らぎ: 国家の相対化
- トランス・ナショナル・ローの必要とソフト・ローの出現: グローバル・ガバナンスをめぐる競争
 - コンプライアンス: 国内法の域外適用、国際法の拡大・直接適用、国内法の調和
 - ソフト・ローの出現と発展: CSR等の私的任意の行為規範のグローバル化によるグローバル・スタンダード

2

人権保障と汚職対策

- 途上国での政治リスク: 構造問題としての人権侵害と汚職の悪循環
- パターナリスティックなファミリー／共同体本位の途上国の文化の尊重(現地化)と米英弁護士主導の個人主義で開かれた自由競争によるフェアでトランスペアレントな市場経済の相克
- ギャップの拡大による途上国の権力者とコモンロー・ローヤーの奇妙なコラボ

3

カンボジアの事例

- 2001年土地法による土地紛争(収奪)と人権侵害/汚職の蔓延とエスカレーション: 経済コンセッションによるプランテーション(森林破壊)に抵抗する農民、人権活動家への迫害
 - 現地法や現地の司法が人権侵害を正当化
- EUのアプローチ: フェア・トレードによるサプライ・チェーンの監視
- 日本企業のリスク: 現地法か国際基準か?

4

ベトナムの事例

- PCI事件: OECD反汚職条約による不正競争防止法の改正と適用
 - 政府の支払履行のためのリベート: 慣習法?
- ベトナム側の対応と日本企業の教訓
 - 非公式な手数料? コンサル・フィー?
- 政府批判による投獄: 権力者の支配

5

FCPAとBribe Act

- 米国、英国法の広範な域外適用
- Facilitation feeの抗弁の可能性、民間人への贈賄の可罰性
- 経営者の懲役刑と巨額の罰金、スタッフ研修による予防措置の抗弁

6

人権デュー・デリジェンス

- マネーローンダリング対策のサプライ・チェーンへの応用
- JP Morgan Chaseのグローバル反人身取引プログラム
- MicrosoftのChild Exploitation Tracking System (CETS)、犯罪防止のためのPPP
 - Bounty Hunter (賞金稼ぎ)による法執行(内部告発者への賞金)による虚偽告発や現地の実情を無視した独善の可能性(最良層の搾取が排除か)

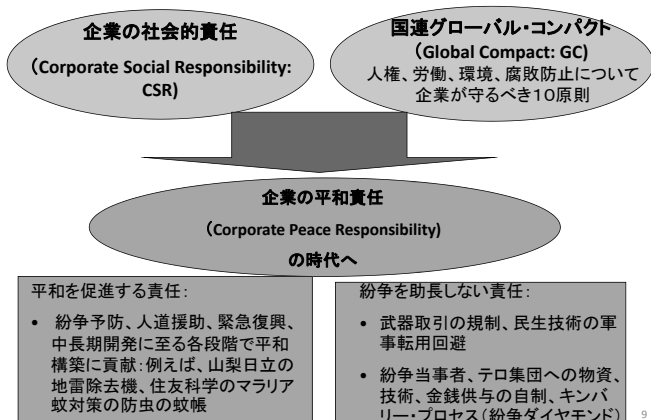
7

人権コンプライアンス

- CSRからコンプライアンスへ
 - 紛争ダイヤモンドのキンバリー・プロセスによる業界の認証制度
 - 紛争鉱物(レアメタル)取引に係る情報開示義務: US Dodd-Frank Act (2010年金融規制改革法)
 - 米国に上場している企業はSECにコンゴと周辺国でのレアメタル取引に関して、サプライチェーンを含めて報告義務、WEB上で情報公開
- 人権侵害への暗黙の加担を許さない

8

企業平和責任(CPR)でMade in Japanの新ブランド



9

ビジネスと人権 ー 経営者の視点から ー

国連グローバル・コンパクト ボードメンバー
富士ゼロックス株式会社 イグゼクティブ・アドバイザー
認定NPO法人ジャパン・プラットフォーム 代表理事

有馬 利男

はじめに

お話しのポイント

1. グローバル・コンパクトにおける人権
2. 組織に人権をEmbedすることの重要性
3. 経営としてのCSR

TOSHIO ARIMA

2

Agenda

1.0. グローバル・コンパクトと人権

- 1.1 GCの紹介
- 1.2 GCにおける人権

2.0. 企業経営における人権

- 2.1 なぜEmbedするのか？
- 2.2 Embedすることの効果
- 2.3 Embedするために必要なこと

3.0. 経営としてのCSR

- 3.1 コインの表と裏
- 3.2 経営の軸としての企業品質

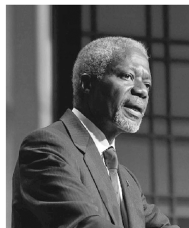
TOSHIO ARIMA

3

1.0. グローバル・コンパクトと人権

1.1. GCの紹介①

GCと10原則



© UN Photo/Sergey Bernabev



© UN Photo/Eskinder Debebe

グローバル・コンパクトの10原則

- ・ 人権の支持と尊重
- ・ 人権侵害への非加担
- ・ 組合結成と団体交渉権の承認の支持
- ・ 強制労働の排除
- ・ 児童労働の実効的な排除
- ・ 雇用と職業の差別撤廃
- ・ 環境問題の予防的アプローチ
- ・ 環境に対する責任のイニシアティブ
- ・ 環境にやさしい技術の開発と普及
- ・ 強要・賄賂等の腐敗防止の取組み

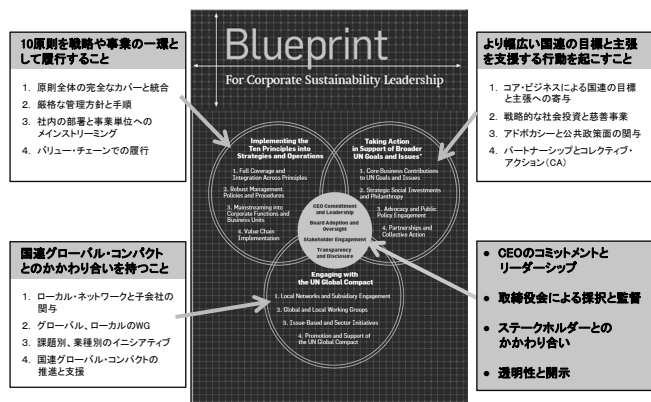
『世界共通の理念と市場の力を結びつける道を探しましょう。
民間企業のもつ創造力を結集し、弱い立場にある人々の
願いや未来世代の必要に応えていこうではありませんか。』

TOSHIO ARIMA

4

1.0. グローバル・コンパクトと人権

1.1. GCの紹介②UNGC Blueprint



TOSHIO ARIMA

5

1.0. グローバル・コンパクトと人権

1.2. GCにおける人権①

UNGC10原則の第一原則、第二原則

第1

人権擁護の支持と尊重

第2

人権侵害への非加担

TOSHIO ARIMA

6

1.0. グローバル・コンパクトと人権
1.2. GCIにおける人権②

企業における人権 Issues（例示）

	(分野)	(企業)
labor	Ethnic Minorities	Wal-Mart, HP, etc.
	Health and Safety	Timberland, Volkswagen, etc.
	Working hours	Marks & Spencer, Unilever, etc.
Community	Access to Water	Pepsi Co., Coca-Cola, Nestle, etc.
Consumers	Freedom of Speech	Twitter, Microsoft, Yahoo, etc.
Conflict Zone	Conflict Minerals	

TOSHIO ARIMA

7

2.0. 企業経営における人権
2.1. 人権のEmbed

Embed する理由

- 持続的社會に向けての企業責任
- 具体的な社会課題解決への参画
- 社員との信頼関係
- 変化への対応

TOSHIO ARIMA

8

2.0. 企業経営における人権
2.2. Embedの効果

- ブランド戦略
- リスク回避
- 従業員の士気高揚
- 新しい視点・感性・能力
- 業績への寄与

TOSHIO ARIMA

9

2.0. 企業経営における人権
2.3. Embedするために必要なこと

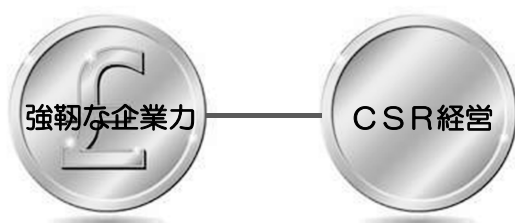
- 働き方の多様性・柔軟性
- 社員の意識改革

TOSHIO ARIMA

10

3.0. 経営としてのCSR
3.1. コインの表と裏

コインの表と裏

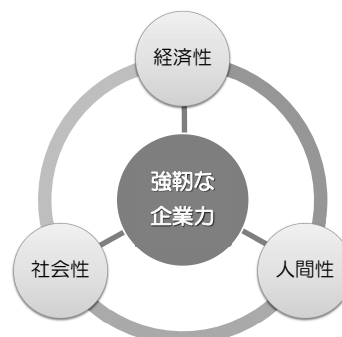


TOSHIO ARIMA

11

3.0. 経営としてのCSR
3.2. 経営の軸としての企業品質

企業品質



TOSHIO ARIMA

12

投資家・金融機関から見た人権問題

2012年11月20日

株式会社日本総合研究所

足達英一郎

高まる投資家・金融機関への圧力①

- この7月末、オランダと英国に本拠を置く大手石油会社が、OECD 多国籍企業行動ガイドラインに違反していると問題提起された。
- ロシアのサハリンⅡプロジェクトがその舞台だ。既に稼働しているLNGプラントと積み出しターミナルが、周辺地域の環境を破壊し、住民の健康を脅かしている。またプラントから1.2kmの範囲の住民に対してすら、移転の対策や正当な補償がなされていないという点が焦点。
- 注目すべきは、現地事業会社の株主である当該石油会社のほかに、英国の銀行3行が金融面から現地事業会社を支援していると違反提訴の対象になったこと。石油会社と銀行3行は現地事業会社に影響力を行使できる立場にも関わらず、環境破壊と人権侵害を正すことを怠ったと批判されている。
- 英国のナショナル・コンタクト・ポイント(NCP:個別事例で行動ガイドライン実施に関連する問題が生じていると提起がなされた場合、解決を支援する役割を担う)は、訴えを受理したことを確認し、初期の内容評価を行っていると伝えられている。

1

高まる投資家・金融機関への圧力②

- 10月には韓国の大手製鉄メーカーが、インドのオリッサ州における製鉄所建設の計画について、人権侵害を防止しようとせず、人権保護や環境保全にかかわる包括的な調査を実施していないということが理由で違反提訴された。製鉄所のほか、発電所、港湾、その他インフラ施設の建設によって先住民を含む20,000人以上の人が、移住を余儀なくされるという。
- ここでは、オランダの年金であるABPとノルウェー政府年金基金も、製鉄メーカーの株式を保有しているからという理由で、提訴の対象にされた。その運用するポートフォリオのなかの一保有銘柄が問題企業だとして、年金基金が訴えられるというのは、初めてのことであり、関係者には衝撃が走った。
- ましてや、ノルウェー政府年金基金は、世界で第二位の規模を誇ると同時に、銘柄選定に関する倫理ガイドラインを有し、有識者協議会がその適正を評価するという仕組みを構築した世界でもっとも進歩的な年金と評されていただけに、今回の違反提訴にどのように反応するかが注目されている。

2

投資家・金融機関の考え方

- このところ投資家・金融機関は、投融資先や関連プロジェクトの人権問題に感度を高めている。
- これは、投資家・金融機関が急に倫理的になったということでは決してなく、投融資先や関連プロジェクトのリスクとして、「人権問題」と「環境問題」と同じように大きなインパクトを持つと認識されるようになってきたからである。
 - ◆ 投融資先や関連プロジェクト自体のリスク
 - レピュテーション
 - キャッシュフローや操業の可否
 - ◆ 貸し手責任リスク

3

投資家・金融機関が人権問題に感度を高めている理由

- 人権問題への関心の高まり
 - ◆ 地域紛争、貧富の格差がなかなか解消しない
 - ◆ 水、食糧などを含む資源不足が新たな開発を誘発
 - ◆ インターネットやSNSの普及に伴う情報の流通
 - ◆ 国連、NGOによる取り組みの活発化
- 投資家や金融機関側の事情
 - ◆ 「加担」や「影響力の範囲」という概念の定着
 - ◆ 良好なパフォーマンスがあげられない状況
 - ◆ 公的支援などに依存すればするほど世間の目を気にせざるをえなくなる

4

国連のビジネスと人権指導原則に係る銀行団声明

- 2011年10月、欧州の4つの銀行が、国連の人権に関する義務・尊重・救済フレームワークの適用するための指導原則に係る銀行団声明(Statement by the Thun Group of banks on the “Guiding principles for the implementation of the United Nations ‘protect, respect and remedy’ framework” on human rights)を発表した。4つの銀行とは、英・バークレイズ銀行、スイスのクレディ・スイス、UBS、イタリアのユニ・クレジットで、各々の金融機関はその投融資活動に際して、対象となるグローバル活動を展開する企業が、人権原則に抵触していないかどうかを評価することを宣言している。

5

赤道原則の改定

- 民間金融機関が大規模なプロジェクトファイナンスを実施する場合に、プロジェクトが地域社会や自然環境に与える影響に十分配慮して実施されることを確認するための枠組みである「赤道原則」も2013年1月末に改定される予定。
- この改定の目玉は、これまでプロジェクトファイナンスに限定してきたその適用対象を、プロジェクトに関連付けられたコーポレートファイナンス(現在の草案では、融資規模が1億ドル以上で融資期間が2年以上に及ぶもの)にも拡大しようとする点にある。

6

UNEP FI(国連環境計画 金融イニシアチブ)の活動

- 2012年11月時点で、世界の219の銀行、運用機関、保険会社等が参加。
 - Human Right(人権)の分科会が設置され、啓発活動に力を入れている。
 - ◆ 人権分科会の目的は、金融業界に対して人権問題に関するガイダンス(手引き)を提供することにおかれている。
 - ◆ “UNEP FI’s online Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector”が開発されており、メンバー組織はオンライン上で利用が可能になっている。
 - ◆ 影響評価(impact assessment)を実施するためのポイントになる項目が網羅されており、投融资の際の法人営業・パーソンの手助けを行うものである。
 - ◆ また、金融機関のCEO 向けのパンフレットを2008年に発行しており、その内容は、
 - 「人権とは何か」
 - 「何故、人権問題が金融機関に関連性を持つのか」
 - 「人権問題を効果的に取り扱うために、金融機関が採用すべき基本的な仕組みとプロセスは何か」
- を詳述している。 <http://www.unepfi.org/fileadmin/documents/CEOBriefingHumanRights.pdf>

7

Environmental and Social Risk Analysis (ESRA)

- 2005年、国連環境計画金融イニシアチブのラテンアメリカ・タスクフォース(LATF)はEcobanking Projectと協力して、Environmental & Social Risk (ESRA) トレーニングプログラムを開始した。このプログラムは、1日型の導入編研修ワークショップで、リスクマネジャーや法人営業、投資銀行、個人業務部門のアナリストを対象に想定している。
- 導入編ワークショップでは、持続可能性に配慮した金融の紹介からスタートして、環境・社会リスクに関わる特定の問題について、より詳細な理解を深めることができるよう説明が行われる。そのあと、参加者は、研修での実習を通じて、顧客企業の関連するプロジェクトの環境・社会リスクを実際に明らかにするプロセスを体験することができる。いくつかの実例が示され、最終的には、その適用可能性についてディスカッションも出来るようになっている。
- 2009年から、ラテンアメリカ・タスクフォース (LATF)とEcobanking Projectは、環境・社会リスク分析に関する上級編の研修ワークショップも開始している。これは、金融機関において環境・社会リスクの分析を実践するハッキリとした業務のマンデートを有する担当者、こうした実践の基礎に通じているべき職員を対象に想定している。ここで、提供されるツールはより洗練されたものとなっている。
- これらふたつのワークショップでの方法論は、Ecobanking Project of the INCAE Business Schoolとの協力で開発され、理論、実例の紹介、実践的訓練を複合的に組み合わせられたかたちで設計されている。

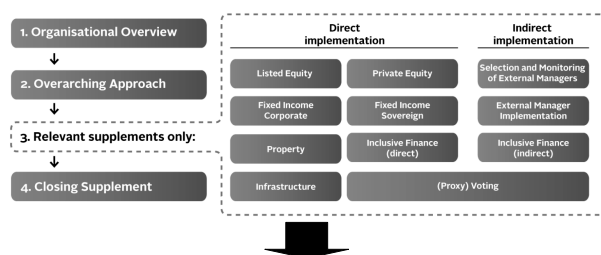
8

国連責任投資原則の普及

- 原則を構成する6つの条項
 - ◆ 私たちは投資分析と意思決定のプロセスにESGの課題を組み込みます。
 - ◆ 私たちは活動的な(株式)所有者になり、(株式の)所有方針と(株式の)所有慣習にESG問題を組み入れます。
 - ◆ 私たちは、投資対象の主体に対してESGの課題について適切な開示を求めます。
 - ◆ 私たちは、資産運用業界において本原則が受け入れられ、実行に移されるように働きかけを行います。
 - ◆ 私たちは、本原則を実行する際の効果を高めるために、協働します。
 - ◆ 私たちは、本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します。
- 2012年11月現在、Asset owners267機関、Investment managers677機関、Professional service partners174機関、合計1,118機関が参加。

9

来年度からPRI賛同機関の新たな情報開示ルールが発効



- ・ 外部のファンドマネジャーにどのような指示を行っているか
 - ・ 本体として、どのような銘柄排除の意思決定を行っているか
 - ・ どのような議決行使やエンゲージメントを行っているか
- 等を開示することが一般的になっていく。そこでは人権問題への対応が大きな注目点にならざるを得ない。

10

日本企業への影響事例

- スーダンへの車両輸出に関与したとして銘柄排除
- フィリピンでの労働争議が未解決として銘柄排除
- アフリカでの児童労働に関与しているとして銘柄排除
- 環境事故が、広範な人権侵害を引き起こしているとしてエンゲージメントの対象に

11

ビジネスと人権 国際人権NGOの視点から

HUMAN
RIGHTS
WATCH

Human Rights Watch (HRW)
日本代表 弁護士 土井香苗

HRW.org/ja

Human Rights Watch とは

HUMAN
RIGHTS
WATCH

www.hrw.org

1978年設立の国際人権NGO

公正・中立・迅速

監視対象 約90カ国

スタッフ約350人

97年 ノーベル平和賞、05年 国連人権賞

年間予算 約60億円

(政府資金受け取らず)

東京事務所

2009年 設立

1

概要

ヒューマン・ライツ・ウォッチが焦点を当てている分野とは

次に挙げる分野で人権保護活動していますが、これらに限定されません:

武器	経済的・社会的・文化的権利	難民
ビジネス	保健	テロリズム
子どもの権利	国際的な法による裁き	拷問
テロリズム対策	LGBTの権利	国連
障がい者の権利	移住者	女性の権利
環境	報道の自由	

2

HUMAN
RIGHTS
WATCH

これまでの「ビジネスと人権」 発展の歩み

1. 各企業内部の行動基準 = CSR internal code of conduct

たとえば:

--- CEO が呼びかける

--- サプライヤーにも契約事項が入るかどうかモニタリング

--- 時に「言うこと」 vs 「やること」
→ HRWの仕事は「やること」の支援

3

HUMAN
RIGHTS
WATCH

これまでの「ビジネスと人権」 発展の歩み

会社ごとばらばらから→

2. インダストリーごとの自主的イニシアチブ

HRWが設立運用支援したイニシアチブ

---- Voluntary Principles on Security and Human Rights

大手石油・鉱山・ガス会社が、自らを警備する治安部隊による人権侵害を予防・対処に効果

----- Global Network Initiative

大手情報通信技術分野の会社が、表現の自由を制限する政府の検閲・監視への共犯となることを避ける誓約

ほかにもEITI (Extractive Industries Transparency Initiative、採掘産業透明性イニシアチブ)など

4

HUMAN
RIGHTS
WATCH

これまでの「ビジネスと人権」 発展の歩み

3. 国連主導の「ビジネスと人権に関する指導原則」 UN-backed Guiding Principles on Business and Human Rights 国連「保護、尊重及び救済」枠組み実施のために

---ビジネス界に最近まで人権責任に異を唱える声も大きかったことを考えると、多くの企業の賛同を得ている意味は大きい

--- 指導原則ゆえに、企業責任の中核の一部に関する指針の共通理解に未だかつてなく近づいた。責任ある行動を望む企業に対する有用なツール

--- 「人権デュー・ディリジェンス」も問題回避・対処に重要(eg. エリトリアでのカナダのネブサン・リソース社)

5

指導原則や自主的イニシアチブの限界

---- 万能薬ではない。指導原則も被害者の救済やアカウンタビリティの権利など国際人権基準未満の分野があるのに企業の誤解ゆえ見過ごされる危険

---- 遵守確保・執行確保にむけたメカニズム不在→企業は指導原則をとがめなく拒否可能、表向き同意するだけでも可能

---- 政府不在で企業代役の開発努力が失敗した例多数 (eg. ナイジェリアのニジェールデルタ、パプアニューギニアのボルゲラ金鉱山 by カナダ・パリックゴールド社)

→ 政府による法的拘束力ある規制が次のステップ (現状は残念な状況 eg. カナダ政府)

6

今後の方向性：
領域外の活動に対する政府による監視

現状：統治能力の低い発展途上国が環境破壊と人権侵害を起こす危険性のある産業に対する大規模外国投資を歓迎 = 活動国の政府のモニタリングが実効的でない

→ 政府は、自国企業の行為のモニタリング&人権侵害に対する信頼性の高い訴えの調査すべき。

---- 2011年 経済的・社会的・文化的権利分野における国家の領域外義務に関するマーストリヒト原則 採択。自国に本社をもつ多国籍企業などの非国家主体の規制に関する政府義務について詳述

→ 今後の課題：政府は進みですか？企業が妨げるかパートナーとして行動するか？

7

企業の反論に答える

反論1：競争上不利

→ そもそも、自国政府や株主から隠す必要のあるような重大な人権侵害の共犯とならない限り競争ができない市場に投資するべきではない

→ 反汚職についてはすでにモニタリング法執行がかなりはじまっているが、厳格な反汚職制度は企業をより公正にしたが競争力低下させてはいない

反論2：過剰規制により、やむをえない過失行為の犯罪化につながる危険

→ 裏にあるのは監視を求めるNGOは企業に敵対的だという懸念。確かにそういう人もいる。が、多くは合理的規制を求めているだけ。

→ 効果的だが過度に負担とならず、営利活動でできる方法ある

8

最初の一步、役立つモデルの例

---- 米国のドッド＝フランク法 (Dodd-Frank financial overhaul bill) 1504 項

EITIの中核的約束 (米国の石油・鉱山・ガスの上場会社に対する外国政府支払いの公開義務) の法制化 ⇔ アメリカ石油協会 大反発

→ 企業は反対するかもしれないが、効果的でないという意味ではない。法的拘束力ある法規制は、自主的イニシアチブより効果的・公平。

----- 「人権デュー・ディリジェンス」も政府が義務化を

→ 米国政府はビルマに投資する企業に対し「デュー・ディリジェンス活動」の報告書の公開と人権上の危険、インパクト、緩和措置を報告するよう義務付けた

9

最初の一步、役立つモデルの例：続き

---- 反汚職の国際的取り組みも参考になるモデル 外国公務員に対する領域外贈賄も犯罪化。国連腐敗防止条約 (160カ国以上批准、日本は署名)、OECD贈賄防止条約 (日本も批准)

→ 指導原則の人権デュー・ディリジェンスと類似のデュー・ディリジェンスを既に企業はやっている

---- 既存モデルOECD 多国籍企業行動指針やILO181号条約 (民間職業仲介事業所)、189号条約 (家事労働者のためのディーセントワーク)

→ 企業がすべてをコントロールできない複雑な現実を正しく理解しつつ、重大な人権侵害を減少させるための「バランス」求められる。企業は規制や監視を拒否せず評価すべき

10

ビジネス界と人権：ケーススタディ

パプアニューギニア：ボルゲラ金鉱山 (PJV)での人権侵害



報告書 「Gold's Costly Dividend」 (2011年2月)

- ・ 金鉱の90%をカナダのパリック・ゴールド社が所持
- ・ 生活環境が悪化
- ・ 廃棄場での違法採鉱 → 争いに発展することも
- ・ 警備員による集団強姦などの暴力行為
- 2009-2010年: 5件の集団強姦事件
- ・ 環境汚染 — 水銀による健康被害

11

ケース1: パプアニューギニア

HRWのレコメンデーション



パリック社へ

- ・警備員による強姦や暴力事件の捜査経過と結果を公開する

パプアニューギニア政府へ

- ・私営警備会社を監督する制度を整える
- ・水銀の健康被害を検証する中立的な機関を設立する（援助国から助けを受ける）

カナダ、オーストラリアを含む援助国政府へ

- ・長期的開発に取り組む組織・機関を経済的に援助する → 警察や市営警備局による暴力事件の捜査機関、女性の人権や健康保護団体、被害者サポート等

等
12

ケース2: インドネシア

林業での汚職と違法伐木による人権への影響



報告書「Wild Money」(2009年12月)

- ・伐採された材木のうち約半分が違法 → 経済・公共福祉に悪影響
- 2006年: 20億ドル(約1500億円)の損失
- 2003-2006年: 汚職・流用による政府収益損失額 = 福祉への国家支出
- ・汚職による民主主義への悪影響: 公平な法の執行・裁判、公的情報の透明度 等
- ・HRWIは2012年3月に再び報告書を発表予定

13

ケース2: インドネシア

HRWのレコメンデーション



インドネシア政府へ

- ・既存の伐木・対汚職・対収入不正使用法を施行 → 違法伐木や汚職を減らす

インドネシアとの主な貿易国: 日本、中国、韓国アメリカ、EU等

- ・私営金融機関が違法伐木・汚職資金を受け取らないようにする
- インドネシアの援助国: 世界銀行、オーストラリア、アメリカ、EU等
- ・汚職に繋がるような温暖化対策の制作等を採択しない

等

14

ケース3: アンゴラ

アンゴラでの透明性と説明責任



報告書

「アンゴラでの透明性と説明責任の確保: 最新情報アップデート」(2010年4月)

- ・サントス政府: 原油収入 → 政治的工作・人権問題への取り組みを回避
- ・2004年 報告書: 汚職の実態
- アギナルド・ジャイメ: 5000万ドル(約38億円)流用を企てた
- ・GDP: 過去6年間で400%+増加 ≠ 国民生活の改善
- ・国際通貨基金(IMF)とのスタンドバイ取決め(Stand-By Arrangement)

15

ケース3: アンゴラ

HRWのレコメンデーション

アンゴラ政府へ

- ・国家予算を公表する(国民にも解り易い形で)

中国政府へ

- ・アンゴラ政府に利益に関するデータの公表を要求する

アメリカ政府へ

- ・アンゴラのスタンドバイ取り決めの規定を順守を確保する

他IMF理事国へ

- ・アンゴラ政府へのIMF借款を決議する前に歳出に関するデータ公表を求める

IMFへ

- ・国営原油企業サノンガルに対する監査を公表する
- ・アンゴラ政府の歳出に関する新しいデータを定期的に明らかにする 等

16

ケース4: 赤道ギニア

ユネスコ:「独裁者」賞

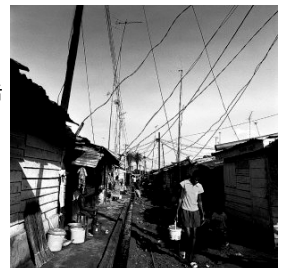
- ・2010年: UNESCOが「オビアン生命科学賞」を設立

・報告書「Well Oiled」(2009年7月)

- 赤道ギニア: 90年代以降GDPが5000%上昇
- しかし全人口の75%が貧困ライン以下の生活

- ・HRWを含む国際グループが賞の廃止を要求

- ・アフリカ連合へのアドボカシー



17

ケース5: ナイジェリア

ナイジェリアでの人権侵害・民主主義の弱体化: 汚職が主な原因



- ・ 報告書「Chop Fine」(2007年1月)
- 公共資金の個人流用→ 教育・公共福祉水準の悪化
- ・ 汚職: “偽”民主主義
- ・ 報告書「Corruption on Trial?」(2011年8月)
- 経済金融犯罪調査委員会(EFCC)の役割

EFCCへのレコメンデーション

- ・ 政府歳入の流用を捜査する
- ・ 汚職関係者を国際的な公平裁判水準にのって捜査、逮捕、起訴する 等¹⁸

ケース6: 南アフリカ

ケープタウンにおけるワイン・フルーツ産業での人権侵害



報告書「Ripe with Abuse」(2011年8月)

- ・ 西ケープ州: 産業労働者の労働・住居環境の改善が必要
- 強制立ち退き、生活ラインの遮断
- ・ 憲法・国際法施行の問題
- ・ HRWのアドボカシー: ワイン・フルーツ産業の政府・企業投資者

労働省へのレコメンデーション

- ・ 直ちに既存の労働法・保険制度の順守を確実にする 等

19

ケース7: ジンバブエ

キンバリープロセス認証制度(KPCS):
マランゲダイヤモンド採掘場からの輸出を許す



- ・ 報告書「血塗られたダイヤモンド: ジンバブエ国マランゲのダイヤモンド採掘場での人権侵害」(2009年6月)
- ジンバブエ軍: 強制労働・拷問・暴行
- ・ KP: 政府・産業・市民社会の共同イニシアティブ
- 紛争ダイヤモンドの市場流出を防ぐ
- ・ 2009年6月以降、マランゲダイヤモンド採掘場からの輸出は禁じられていた
- ・ 2011年6月: KPCSは人権侵害溢れる採掘場からのダイヤモンド輸出を許した

20

ケース8: アメリカ・ヨーロッパ



- ・ 報告書「表と裏: 米国で、労働者の結社の自由を侵害する欧州系多国籍企業」
- 米国内多数の欧州系企業: 国際労働基準下の労働者の権利の保障を怠っている
- ドイツテレコムT-mobile・テスコ・ソデクソ・コングスバークオートモーティブ・ガンマ ホールディングズ 等
- ・ 国際条約への任意参加: 改革が必要

21

ケース8: アメリカ・ヨーロッパ

HRWのレコメンデーション



欧州系多国籍企業へ

- ・ 米国内での企業の活動を監視・評価するシステムを確立する
- アメリカ政府へ
- ・ 上院: ILO条約 87・98条約(労働者の結社の自由)を批准する
- OECD諸国へ
- ・ 労働者・労働組合のために苦情相談システムを設立する 等

22

ケース9: インド

“違法”採鉱の現実



- ・ 活動家たち: インドに完全に“合法”な採鉱は存在しない
- 不都合な制度・規約を無視
- 法の適応範囲外で存在する鉱山も
- ゴア州: 約500万トンの鉄鉱が違法に採鉱
- ・ HRW: 違法行為と人権侵害の関連性

23

ケース10: バーレーン

バーレーン政府: 自由貿易条約(FTA)違反した可能性



- 2011年3月の政府抗議デモ参加者の解雇: 2千人以上
- デモに参加した罰
- バーレーンの労働法・国際条約: 政治的理由による解雇を禁止
- 2006年: アメリカとバーレーン間でFTAの締結
- HRW: 不法に解雇された人々の再雇用・賠償金の支払いを求める

24

ケース11: シリア

EU諸国はシリアの国営石油会社・ガス会社・中央銀行の資産を凍結すべき



- シリア政府が市民の弾圧・人権侵害を止めるまでEUによる経済制裁を求める
- 2011年3月以降: 死者2千人・拘束/拷問被害者1万人
- HRW: 8月にEU上級代表・加盟国27国に手紙を送付
- シリアが輸出する油の95%がヨーロッパに渡っている
- EUによる経済政策 = シリア政府への大きな打撃

25

HUMAN
RIGHTS
WATCH

世界中のすべての人の
安全と正義が尊ばれる世界に向けて



26

「アジアにおける人権とビジネス ―タイのミャンマー人移民労働者問題を中心に」

山田 美和

日本貿易振興機構アジア経済研究所

1 問題の所在

「新興国への事業進出には、・・・先進国ではあまり問題として意識されてこなかった社会・環境要因が事業上のリスクとして影響しうる。」→逆にいえば、なぜ先進国ではあまり問題にならなかったのか、それはなぜか、先進国と新興国とどう制度や社会が違うのか？

⇒新興国ではいまだ人権保障（労働法規、環境規制、安全基準、土地収用など）にかんする法規が未整備かつ執行性が弱い。国内法規と国際基準のギャップが人権侵害の温床であり、当該国の法律遵守だけではリスクを回避できない。人権保護の義務をはたすことができる国家とはたせない国家において、ビジネスをするのであれば、当然後者においてのほうがリスクが高くなり、さらにいえば企業の責任がより大きくなる。

2 アジアにおける移民労働者の人権

当該国国民よりも移民労働者は脆弱な立場にあるステークホルダーである。

移民労働者（非/低熟練労働者）が集中するセクターは、労働条件や労働環境が整っていない産業であることが多いため、労働者としての権利が侵害されやすい。

例：農業、食品加工業、漁業、水産加工業、製造業、建設業（建物、土木インフラ）、サービス産業、家事労働

自社企業と直接の雇用関係になくとも、サプライヤーや委託先の雇用者である場合や派遣の形態をとっている場合、問題がより見えにくくなっている。

サプライチェーンの先で移民労働者の人権侵害が発生しているケースが増えている。

タイでの事例：Vita Food Co.(パイナップル加工)と Pattana Seafood Co.（水産加工）

2012年4月 ミャンマー人およびカンボジア人労働者が処遇への不満からストライキを起こし、移民労働者の雇用の実態（不当賃金、長時間労働、不衛生な労働環境、15歳未満の雇用、IDとりあげ、賃金からの多額の天引き（食費、住居、制服など））が明るみになった。

製品が Wal-Mart へ供給されていたため、現地および米国 NGO やメディアが「人身取引」問題として糾弾し、Wal-Mart が現地工場へ捜査団派遣した。

2012年7月 国連反人身取引プロジェクト(UNIAP)による官民ステークホルダーセミナーがおこなわれ、タイにおける移民労働者の権利保護について啓蒙がおこなわれた。

タイにおける「法の支配」「人権保障」の不備が事態を悪化させている。(同様のことは国内の法制度が整備されておらず、その執行も不十分な国々でおこっている。)

① 移民労働者の脆弱な法的地位

移民労働者にかんする労働許可制度がありながらも、その手続きがあまりに複雑であるために、労働許可取得自体が移民労働者への負担になり、搾取の対象となっている。そのために、労働許可をもたない非正規労働者(undocumented)が多い。移民労働者の多くが就労しているセクターは、労基法は適用にならない業種であることが多い。直接の雇用でなく、外部委託の場合は、被雇用者としての権利はまったく保障されない。

② 雇用関係の固定 居住制限

労働許可が雇用主に雇用されていることが条件となっているので、移民労働者にとっては不当な処遇を受けていても、雇用主を変えることができない。(制度として、移動可能な地域が勤務地のある郡に限られていた。)

③ 労働基準監督の不備、警察や入管などの腐敗 ブローカーの暗躍

ASEAN の人権にかんする枠組み

移民労働者の権利の保護と促進にかんする ASEAN 宣言 (2007 年採択)

委員会の行動計画で、ASEAN のルール策定がテーマのひとつ。しかし、その法的拘束性と非正規移民労働者への適用において送出し国と受入れ国が対立している。

ASEAN 人権宣言 (2012 年 11 月採択)

対象として「移民労働者」を明記。しかし人権の規定が限定的、拘束性なし。

⇒ASEAN 加盟国における移民労働者の人権保障はいまだ未整備かつ執行性が弱い。ゆえに、事業上の人権リスクは大きい。

3 移民労働者と人身取引問題

移民労働者の労働搾取が、人身取引という観点から問題視されている。移民労働者は、その脆弱な法的地位ゆえに労働搾取が助長され、人身取引被害者に陥る可能性が高い。その背景には、就労を求める人口移動、移民労働者に対する需要、強制労働、そしてこれらを助長する制度が存在する。

労働搾取の定義

強制労働の定義

- ① 労務提供 ②罰による脅し(身体的、心理的、金銭的など) ③非自発的(自由意志にもとづかない、辞職ができない、移動の自由を制限されているなど)

アジア太平洋地域での強制労働者は 11.8 百万人にいる(2012 年 ILO 推計)。

人身取引の定義

- ① 搾取の目的で、②暴力その他の形態の強制力による脅迫もしくはその行使、誘拐、

詐欺、欺もう、権力の濫用もしくは脆弱な立場に乗ずること又は他の者を支配下におく者の同意を得る目的で行われる金銭もしくは利益の授受の手段を用いて、③人を獲得し、輸送し、引き渡し、蔵匿し、又は収受すること

人身取引問題の核は、人を取引することではなく、その結果、人を隷属状態におくこと(enslavement)にある。

移動の自由を制限することとは、特定の場所に隔離・分離したり（鉄柵で囲まれたり、銃を持った警備員がいるなど、外部との接触を制限されているなど）、ID をとりあげたり、特定の雇用主に固定させたり、債務労働を負わせることなどである。

労働搾取目的の人身取引問題は、2000 年人身取引被害者保護法（TVPA: Trafficking Victims Protection Act of 2000）にもとづく、米国国務省「人身取引」報告書(Trafficking in Persons Report)によって厳しく指摘されている。

米国カリフォルニア州法サプライチェーン透明性法(Transparency in Supply Chain Act 2010)では、自社製品が人身取引被害者の労働搾取によるものでないことを証明する努力義務が課せられている。

4 おわりに

CSR とは企業の本業において負の価値を生じさせないことであり、ラギーでは人権リスクをマネジメントリスクとしてだけとらえてはいけないと明示している。企業にとって人を大切にすることが避けられない原則である。事業活動によって人権が侵害されるのであれば、そもそもその事業活動は何のためなのか。

日本企業は企業行動の国際基準を知ることが重要であり、日本政府は CSR 政策で後押しすることが望ましい。

企業は進出先の国についてよく知ることが重要であり、アジア経済研究所は、対象国の政治・社会・経済・法制度などの情報を提供することができる。

国連「ビジネスと人権にかかる指導原則」の項目 4. にあるように、政府は人権を保護する義務があるとともに、政府に関係する機関（保険機構、ODA 機関など）は、人権に対する負のインパクトをきちんと考慮しなければ、人権侵害に加担しているとして、自らの評判、金銭的、政治的および法的リスクに晒される。これに照らせば、ジェトロは、人権に対する負のインパクトを考慮する役割を担っているのであり、顧客企業にたいしても情報を提供する立場にある。

現在、投資・支援対象として脚光をあびているミャンマーは、まさに人権リスクの高い国である。ミャンマー政府による土地収用やコンセッションの方法も、国際的人権基準から問題視されうる。日本が全面関与しているティラワ経済特別区など十分な調査と対応が必要である。

<参考資料>

Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing UN “Protect, Respect and Remedy” Framework
Commentary to 4.

A range of agencies linked formally or informally to the State may provide support and services to business activities. These include credit agencies, official investment insurance or guarantee agencies, development agencies and development finance institutions. Where these agencies do not explicitly consider the actual and potential adverse impacts on human rights of beneficiary enterprises, they put themselves at risk – in reputational, financial, political and potentially legal terms – for supporting any such harm, and they may add to the human rights challenges faced by the recipient State.

強制労働の定義

ILO Forced Labour Convention, 1930(No.29)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO

Article 2.1

“All work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily”

人身取引の定義

the Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime

<http://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-e.pdf>

Article 3.

(a) “Trafficking in persons” shall mean the recruitment, transportation, transfer, harbouring or receipt of persons, by means of the threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of the abuse of power or of a position of vulnerability or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purpose of exploitation. Exploitation shall include, at minimum, the exploitation of the prostitution of others or other forms of sexual exploitation, forced labour or services, slavery or practices similar to slavery, servitude or the removal of organs;

(b) The consent of a victim of trafficking in persons to the intended exploitation set forth subparagraph (a) of this article shall be irrelevant where any of the means set forth in subparagraph

(a) have been used:

(c) The recruitment, transportation, transfer, harbouring or receipt of a child for the purpose of exploitation shall be considered “trafficking in persons” even if this does not involve any of the means set for the in subparagraph (a) of this article;

(d) “Child” shall mean any person under eighteen years of age.

移民労働者の権利の保護と促進にかんする ASEAN 宣言

<http://www.asean.org/news/item/asean-declaration-on-the-protection-and-promotion-of-the-rights-of-migrant-workers-2>

ASEAN 人権宣言

<http://www.asean.org/news/asean-statement-communiques/item/asean-human-rights-declaration>

国連反人身取引プロジェクトによる官民ステークホルダーセミナー

http://www.no-trafficking.org/story_rmo_seafoodevent.html

米国国務省「人身取引」報告書(Trafficking in Persons Report)

<http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/>

人身取引にかんする国連特別報告者ジョイ・ヌゴジ・エゼイロ報告書

タイ 2012 年 5 月

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G12/133/48/PDF/G1213348.pdf?OpenElement>

日本 2010 年 5 月

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/132/88/PDF/G1013288.pdf?OpenElement>

ILO Global Estimate of Forced Labour 2012: Results and Methodology

http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/WCMS_182004/lang--en/index.htm

拙稿

山田美和[2012]「アウンサンスーチーのマハーチャイ訪問が意味すること—ミャンマーの発展と移民労働者問題」(『アジア研ワールド・トレンド』No.203 2012 年 8 月号)

http://d-arch.ide.go.jp/idedp/ZWT/ZWT201208_018.pdf

——[2012]「メコン地域における人身取引問題」(『アジア研ワールド・トレンド』No.198 2012 年 3 月号)

http://d-arch.ide.go.jp/idedp/ZWT/ZWT201203_020.pdf

平成 2 4 年度調査研究事業

新興国等でのビジネス展開における
人権尊重のあり方についての
調査研究報告書

平成 2 5 年 3 月

財団法人 企業活力研究所

〒105-0001 東京都港区虎ノ門 1-5-16
Tel (03) 3503-7671 Fax (03) 3502-3740
<http://www.bpf-f.or.jp>

