

新エターナル <第 40 号>

企業に求められるグローバル基準の人権配慮 ～サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスとその課題～

1. はじめに

新興国などで起こる「人権侵害」は企業にとっても他人事ではありません。アジア経済の発展によりグローバル化がさらに進展し、日本企業が新興国などに製造・販売拠点を設置する、または現地企業と取引するケースが増えています。このような地域では、監視の目が十分にとどかない現地のサプライチェーンにおいて強制労働や危険労働など人権侵害の事例が報告されています。自社の行為のみでなくサプライヤーによる人権問題にも適切に対応することは、社会的な操業許可（Social license to operate）¹ を得るために必須の条件となっています。国際的な人権基準が整備される中、日本企業にもグローバル基準の人権配慮がますます求められます。

本稿では、特に監視の目が届きにくい新興国などのサプライチェーン上の人権リスクを中心に人権侵害の実態に触れた上で、国際的な人権基準を確認し、人権デューデリジェンスで求められる対応及びその課題について解説したいと思います。

2. なぜ人権に配慮するのか～人権侵害と企業との関係～

人権リスクは様々な経営リスクと関係しています。企業による人権侵害は訴訟リスクのみでなく、事業撤退のリスク、企業イメージ低下などのリスクを抱えています（図表 1）。

（図表 1）サプライチェーンにおけるリスク事例（人権・労働事例を抜粋）

分野	主な社会的糾弾事例 ①事象 ②社会の反応 ③ビジネスへの影響
玩具	①メキシコ、香港、マカオ、米国等にて児童や密航者を劣悪な労働条件（違法な低賃金など）、劣悪な労働環境で酷使した。②NGO、マスコミから糾弾された。③被害者への補償金の支払などを行う。
玩具・衣料	①ホンジュラス、グアテマラでの児童労働、中国、ニカラグアでの劣悪な労働条件・環境での酷使などが行われた。②マスコミからの糾弾、不買運動が起きる。③売上の減少。
靴	①ベトナム工場での児童労働、劣悪な労働条件・環境で酷使が行われた。②マスコミからの糾弾、不買運動が起きる。③売上の減少、株価低落。
家具	①パキスタン、インドの工場で児童労働や強制労働を行った。②マスコミから糾弾される。
スポーツ用具	①インド、パキスタン工場で児童労働、劣悪な労働環境で酷使した。染料汚染も発生した。②NGOから糾弾される。
自動車	①インド工場で劣悪な労働環境化での従業員トラブルを発端に従業員が暴徒化した。②死傷者がでる騒ぎとなった。③工場閉鎖、株価暴落
電子機器	①中国工場で児童労働などが行われていた。②NGO、マスコミなどから糾弾される。③サプライヤーリストの全公開など企業機密の開示を迫られた。
衣料	①バングラディッシュ縫製工場で違法建築ビルが崩壊、劣悪な労働環境下で強制労働されていた労働者1,000人超が犠牲になる。②NGOから糾弾を受ける。
衣料	①中国工場での劣悪・違法な労働条件、劣悪な労働環境。②NGOからの糾弾を受ける（日本メーカー）。

出典：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン サプライチェーン分科会「CSR 調達入門書～サプライチェーンへの CSR 浸透」 2015 年

¹ （法律で規制されていないがビジネスとして当然やるべきことを果たすことで）企業の事業活動が現地コミュニティやその他の利害関係者から受容・承認されること。（<http://sociallicense.com/definition.html>）。

特に最近では、タイでのミャンマー、カンボジア移民に対する著しい人権侵害がマスコミ・NGOなどに非難されています。タイは多くの日本企業が進出し、また食品など多くの産品を日本に輸出しており、日本との関係の深い国でもあります（詳細は下記の「タイにおける人権侵害」を参照）。

タイにおける最近の人権侵害の事例：

① 水産業

世界最大のエビの輸出国であるタイの水産業界には長年奴隷労働と暴力が横行しており、特に漁港や漁船で働く多くの外国人労働者が、正当な支払いを受けられないまま過酷な労働を強いられている。タイの水産業界では、人身売買組織にだまされるなどして、仕事を求めて不法入国してきたミャンマーやカンボジアの貧しい移民が大勢働いている。彼らは数年もの長期間に渡って船上で働かされ、地上に上がることも仕事を辞めることも許されず、タイ人の雇用主に暴行を受け、命を奪われることもある。これらの労働者は、人間の食用に適さない魚などの屑魚を捕まえるために酷使されており、エビはこの屑魚を餌として養殖され、海外に大量に輸出されている。

特に米国ではウォルマート・ストアなど大型量販店はタイからのエビの輸入に依存している。このような被害にあったカンボジア移民が、過酷な強制労働と不当な賃金に対して、加害者のタイ企業とこれら企業から魚介類を輸入していた米国企業に対してカリフォルニア州で訴訟を起こす事例も見られる。

出典：

<http://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2014/06/post-3300.php>、

<http://www.aljazeera.com/programmes/faultlines/2016/03/seafood-slaves-160308070134432.html>

<http://www.bignewsnetwork.com/news/246417613/seafood-firms-ordered-to-respond-to-cambodian-workers-complaint>

② 畜産業

タイは世界最大の鶏の輸出国でもある。ある大手養鶏事業者で働くミャンマー移民が、パスポートを取り上げられた上、低賃金にもかかわらず毎日長時間労働を強いられて、一週間のうち2時間のみしか外出が許されなかった。また、彼らは28,000羽の鶏のそばで寝かされており、衛生状態も劣悪だった。企業CSRを専門とした国際NGOであるFinnwatchによれば他の大手養鶏所でも同様の事態が起こっている。

出典：

<https://www.theguardian.com/global-development/2016/aug/01/thai-chicken-farm-workers-slept-on-the-floor-next-to-28000-birds>

また、特に大規模なスポーツイベントでは、国際的にメディアが注目する中、人権NGOなどの市民団体もそのホスト国や同国での企業の動きに注目しています。²2020年に東京オリンピックを控え、今後、オリンピックに動員される関連商品の製造・販売や競技施設の建設、サービスに関する企業の状況などがNGOなどに調査されます。特に、途上国の下請け企業の過酷労働や外国人労働者の扱いなどにも厳しい目が向けられるでしょう。東京オリンピックの組織委員会も「持続可能性に関する配慮した運営計画 フレームワーク」の中で、工事や物品サービス等の調達の方針における人権、労働への配慮について検討していく、としています。³ オリンピックの場を通じて、NGOやメディアによる批判を受けることは企業にとっては大きくレピュテーションを損ない企業ブランドを毀損する結果となるおそれがあり、また、人権に配慮しない商品・サービスはそもそも調達対象から排除される可能性があります。

人権侵害のおそれに対する対策を適切に行うことで、企業は経営リスクを軽減することができるのです。

² 2022年カタール FIFA ワールドカップのための建設現場の外国人労働者が過酷な労働搾取を国際NGO アムネスティが批判 (https://www.amnesty.or.jp/news/2015/1204_5750.html)。2020年リオ五輪についても住民の強制退去のプロセスについて疑義が呈されている。

(http://www.huffingtonpost.jp/2016/07/05/everything-is-going-wrong_n_10824824.html)

³ <https://tokyo2020.jp/jp/games/sustainability/>

3. 企業に何が求められているか

(1) 基本的な考え方

海外で事業を行う上で、企業は現地の法令に従うのみでなく社会が求める役割を果たす義務があります。特に新興国においては法が未整備な場合や経済発展を重視し海外企業の誘致を優先するあまり、法規制が緩い国も多く、法律を順守するだけで企業の行動が正しいと判断することは難しいのです。

肝心なことは、「人権侵害」の判断は法律のみではなく市民の目にも委ねられており、そのための枠組み作りが進んでいることです。市民社会、NGO、大学の研究者などがウェブ上の情報を精査できるように企業に人権取り組み内容を公表することを求めた米国の「サプライチェーンの透明化に関するカリフォルニア州法」(2010年)⁴、英国の「英国現代奴隷法」(2015年)⁵も基本的にはこの考えに基づいています。このような中で、企業は、国際基準や利害関係者の文化的な背景を考慮した上で、社会がどのように企業に期待するか解釈しどのように行動に移していくかについて独自の明確な考えを示すことで利害関係者から評価を得ることができます。

少なくとも、ビジネスと人権において守るべき「最低ライン」としては国連「ビジネスと人権に関する指導原則」について次項のとおり規定しています。

(2) 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の規定

この「指導原則」は、全ての国と企業が尊重すべきグローバル基準で、2011年に国連人権理事会で承認されました。法的拘束力はありませんが、10年もの期間に多くの利害関係者との議論の結果成立したものであり、高い正当性を持っています。この中で、人権を保護する義務は国家にあるとしながらも、企業に対して「人権を尊重する企業の義務」が規定されています。

この「人権を尊重する」ために、「指導原則」では企業がその影響に責任を負うべき三つの状況を以下のように定めており、企業はこの負の影響を防止、軽減、是正することが求められます。特に企業が問題視されるのは、③のように影響力が一定制約されるにも拘らず、第三者からすれば人権侵害に対して直接的な関係があると見なされるおそれがあるケースです。

- ① 企業が、自らの活動を通じて影響を引き起こしている (Cause)
(例：企業の現地工場が環境汚染により周辺住民の生活環境を侵害する)
- ② 企業が、自らの活動を通じて影響を助長している (Contribution)
(例：企業が国営企業と共同事業を行い、そこで得た収益を利用して政府が軍備を強化し、市民への不当な暴力行為を行う。)
- ③ 取引関係によって、企業の事業、製品またはサービスと影響が直接結び付いている (Linkage)
(例：企業の取引先である現地の一次サプライヤーの工場で強制労働が行なわれる。)

また、「指導原則」では人権を尊重するための具体的なアクションとして、以下のように①方針の策定、②人権デューデリジェンス、③是正について記載されています。このアクションを体系的に示したものが図表2です。この中でも核となる人権デューデリジェンスについて、次項で詳しく見ていきます。

⁴ カリフォルニアで事業を行う小売業・製造業で、全世界の売上高が1億ドル以上の企業に、サプライチェーンにおける奴隷的労働や強制移動などの人権侵害を防止するための取り組みを自社のウェブサイト等に開示することを義務付けた。

⁵ 対象は英国で活動する企業で、世界での売上高3600万ポンド(約50億)を超える企業で、英国と英国外の1万2千社が対象となっており、この中には英国法人を持つ多くの日本企業が含まれている。2016年3月末以降に会計年度が終了している企業は、2016年4月1日からこの法律に則った対応が義務付けられている。

人権を尊重する企業の責任

① 方針によるコミットメント

企業は、全ての企業活動において人権を尊重する責任を、方針として公表する。

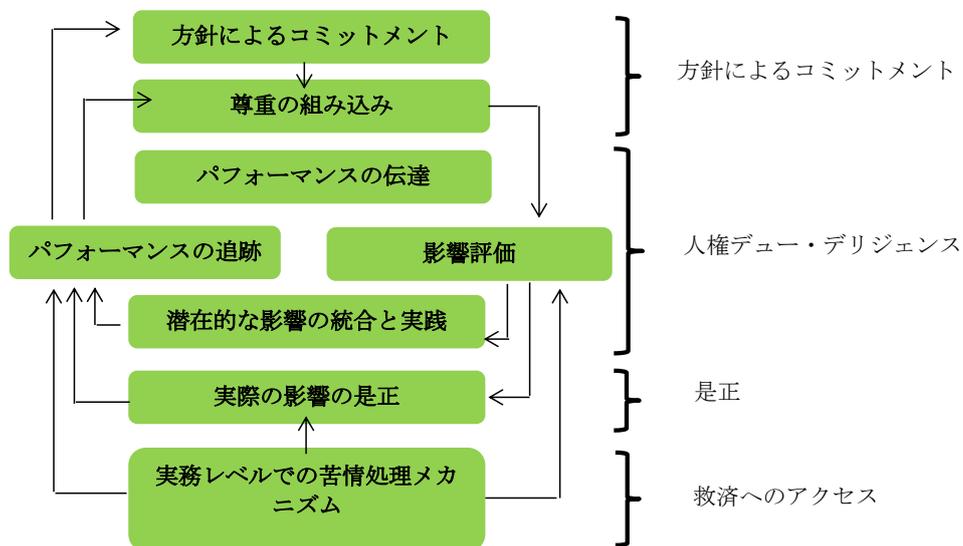
② 人権デューデリジェンス

人権への影響を考量評価し、その結論を取り入れ実行し、反応を追跡検証し、また対処策について公表する。

③ 是正

企業は、人権への負の影響を引き起こし、またはこれを助長したことが明らかになる場合には、是正に努める。

(図表2) 企業の人権尊重の責任における主要要素



出典：Sector guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights” July 2013

4. 人権デューデリジェンスとその取り組み

(1) 人権デューデリジェンスの体系

人権デューデリジェンスとは、「合理的かつ賢明な企業が、人権を尊重する責任を果たすために自社の状況に合わせて実施すべき継続的な管理プロセス」⁶です。つまり、PDCAサイクルに基づくマネジメントシステムで、ECのガイド⁷に従うと以下のようなプロセスで管理を行います。

- ① (Plan) 影響評価：
バリューチェーンや進出先でのリスクを特定し、自社事業が人権に与える影響を評価する。
- ② (Do) 潜在的な影響の統合と実践：
人権影響評価の結果を、関連する社内部門及びプロセスに組み込み、実践していく（例：責任者

⁶ OHCHR 2012, The Corporate responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, United Nations, New York and Geneva, p. 17, p. 6 * 翻訳は国連グローバルコンパクトジャパン/EYジャパン「ビジネスと人権 日本企業の挑戦」2016年による。

⁷ Sector guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights” July 2013

及び責任部門の設置、監査プロセスの設置)。

- ③ (Check) パフォーマンスの追跡：
定性的、定量的に取り組み結果の評価を行うとともに社内外のフィードバックと、経営トップへの報告を行う。
- ④ (Action) パフォーマンスの伝達：
利害関係者に対して取り組みの結果を公表する。改善が必要な点については是正（人権侵害の懸念のあるサプライヤーに対する改善に向けた働きかけなど）を行う。

(2) 企業の取り組み事例（ユニリーバ）

ユニリーバは世界 190 カ国で事業を営み、17.2 万人を雇用し、7.6 万のサプライヤーを有する食品大手で、人権方針の取り組みにおける先進的な企業です。同社は 2014 年に人権方針を策定するとともに、調達方針を改訂し、2015 年には行動規範の改訂と同社の人権に関する取り組みについてまとめた報告書、「Unilever Human Rights Report 2015」⁸の公表を行いました。同報告書は「ビジネスと人権に関する指導原則」（人権報告フレームワーク）に世界で初めて準拠した人権報告の 1 つのモデルとなるものです。

これによると、まず「影響評価」について、ユニリーバは以下の 5 つを重点領域と定め、国際人権 NGO のオックスファムと協働してケース・スタディとして同社のベトナム事業を対象にアセスメントを実施するなどして、課題の洗い出しに取り組んでいます。

- ① 透明性（積極的なパフォーマンスの追跡・査定と情報開示）
- ② 利害関係者との協議・対話・協働（社員、外部専門家、サプライヤー、政府、NGO他）
- ③ 連帯責任モデル（結社・団体交渉の自由などの尊重）
- ④ 官民パートナーシップ（DFID⁹、USAID¹⁰他などの公的な開発機関との連携）
- ⑤ 新しいビジネスモデル（インクルーシブなビジネスモデル）、従業員のキャパシティビルディング、人権侵害の救済措置

また、深刻な影響を及ぼす「顕著な（salient）」課題として、以下の 8 つを特定しています。

- ① 差別、②適正賃金、③強制労働、④結社の自由、⑤ハラスメント、⑥労働時間、⑦土地の権利、⑧健康・安全

さらに、「統合と実践」から「パフォーマンスの伝達」について、ユニリーバはこれらの課題への対策を、防止（Prevent）、発見（Detect）、対応（Response）というプロセスで実施しています。

- ① 防止：各種方針の設定と周知、従業員・サプライヤーなどへの教育、M&A や新規契約・発注時の審査
- ② 発見：日常的なマネジメント、監査、多面的な通報システムの整備（含むサプライヤーからの通報）
- ③ 対応：問題事例の調査、罰則適応、改善措置

特に②発見については、パフォーマンスの評価に企業CSR専門のNGOであるSedex¹¹が提供するシステムを使用し、Sedexの質問事項を活用してアンケートを行うとともに、工場への自社内での監査を実施しています。また、第三者機関による監査も行っています。

サプライヤーに対しては、契約時の審査のみならず、調達方針に基づき定期的な監査を行うとともに、監査の結果に応じて再監査を実施しています（例えば、問題の少ないサプライヤーは3年おき、問

⁸ https://www.unilever.com/Images/slp-unilever-human-rights-report-2015_tcm244-437226_en.pdf

⁹ 英国国際開発省（Department for International Development）

¹⁰ 米国国際開発庁（United States Agency for International Development）

¹¹ <http://www.sedexglobal.com/>

題の多いサプライヤーは1年おきなど優先度を明確化)。更に、サプライヤーに対して日々の調整・連絡、トレーニングを通じて人権意識や方針の順守について教育を行っています。

通報システムについては、2014年に445件の行動規範違反のケースが報告されましたが、これは2013年の238件から増加しており、ユニリーバは「システムが機能している表れ」と評価しています。

このように、ユニリーバでは人権パフォーマンスに対する体制を体系的に整備して、効果的な対応が行われています。必ずしも全ての企業がこのようなシステムを必要とするわけではないと思いますが、モデルとして参考になる点が多いと思います。

5. 企業の人権デューデリジェンスにおける課題

以上のような企業に求められる事項と具体的な事例を踏まえ、日本企業が人権デューデリジェンスに取り組む際には、主に以下のような課題があると考えます。

(1) マテリアリティの設定

人権デューデリジェンスの必要性を一般的に理解できたとしても、どこまで対応すべきなのか戸惑う企業も多いと思います。これは人権リスクと自社の事業活動との明確な関係が十分に理解できていないため人権取り組みの重点課題（マテリアリティ）が分からないからと思われる。2013年の経済産業省の調査¹²では、日本企業の人権取り組みの課題として、①企業活動に関係する人権問題の認識不足、②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・取り組みの不足、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点を挙げています。

同業他社がどのような取り組みを行っているか調査することも重要ですが、まずは人権問題の専門家や国際・現地 NGO なども含めた利害関係者との対話を続け、自社が誰にどのような影響を与えているのか十分に議論し理解することが重要と考えます。環境問題と異なり、人権リスクは受け手によって捉え方が異なるため、多様な意見を取り入れ検討することが重要です。そのようなプロセスを通じて、顕著な人権課題、重点管理すべきサプライチェーン（バリューチェーン）工程や重点対象国がより明確になってきます。

(2) 人権方針の策定と実行枠組みの構築

人権への影響に関するマテリアリティの設定を受けて、人権方針を明文化する必要がありますが、実効性を担保することが大切です。そのためには、人権デューデリジェンスの実施体制と管理プロセスなど実行の枠組みを考慮した上で、人権方針を策定する必要があります。また、実行に移すための枠組みや施策（自主チェック・監査・社内コミュニケーションなど）を方針とともに策定・公表することも実効性の確保、社内外に対するコミットメントの強化において重要です。

(3) 教育啓発・コミュニケーション

先の経済産業省の調査にも示されているように、多くの企業では組織的な人権侵害の認知度がまだ高くないものと思われます。人権方針や行動規範ができることで、社内インフラは一定整備されますが、これらが機能するためには従業員一人一人がその意義を理解し、人権侵害が起こらないよう行動パターンを変えていく必要があります。このためにも、継続的な従業員教育が重要となります。特にサプライチェーン全体における人権リスクを考慮した場合には、サプライヤーに対する教育・コミュニケーションも欠かせません。

¹² 財団法人企業活力研究所「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」2013年

(4) 情報発信

情報発信は手間がかかる上、また余計な誤解・批判を受けるのではと身構えてしまう企業も少なくないと思います。しかしながら、先で触れた米国・英国などの法制化の動きを踏まえると、外部への情報発信は企業の義務としていずれは避けられない状況となってくるでしょう。

しかし、外部への積極的な情報発信は、「人権侵害は市民が判断する」という観点から非常に重要であり、リスクとなるだけでなく事業機会となります。明確な方針と取り組み状況を企業が示すことで、企業の信頼性・成長性が投資家や市民に評価され、企業価値の向上につながることができます。また外部の厳しい評価に晒されることは、人権リスクに対する組織的な認知度・推進力の強化にもつながります。ユニリーバのように人権単独で報告書を作成する必要はないかもしれませんが、CSR 報告・統合報告などで「指導原則」に沿った独自の方針・取り組みを積極的に発信することが必要です。

6. まとめ

人や社会を大切にしてきた多くの日本企業の精神が欧米先進企業に劣っているわけではありません。しかしながら、人種や文化の多様性への対応の歴史という点では、長く植民地支配を経験してきた欧米企業の人権に対する考え方と比較した場合、掘り下げ方・整理の仕方が足りない面があることも否めません。人権デューデリジェンスを通じて人権に対する考え方を深化させ、その管理プロセスを定着させていくことで、日本企業の人権取り組みに対する国際的な評価が今後ますます高まっていくことを期待いたします。

株式会社インターリスク総研は、MS&AD インシュアランスグループに属する、リスクマネジメント専門のコンサルティング会社です。

環境・社会リスクを、企業経営リスクとして捉えるリスクマネジメント・コンサルティングを実施しております。

これらのコンサルティングに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記の弊社お問い合わせ先、または、お近くのあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せください。

お問い合わせ先

(株)インターリスク総研 事業リスクマネジメント部 (環境・社会グループ)

TEL.03-5296-8913 <http://www.irric.co.jp/>

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々に対して企業のCSR活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製/ Copyright 株式会社インターリスク総研 2016