

ビジネスと人権

齊藤誠 (弁護士法人齊藤法律事務所)

佐藤暁子 (ことのは総合法律事務所/認定NPO法人ヒューマンライツ・ナウ)

姚瑤 (法政大学大学院公共政策研究科博士後期課程)

足立伸也 (法政大学大学院公共政策研究科博士後期課程)

金藤正直 (法政大学大学院公共政策研究科教授)

佐藤安信 (東京大学大学院総合文化研究科教授)

高美穂 (コベントリー大学信頼・平和・社会関係センター助教授)

(本稿は、2021年12月19日にオンラインで開催されたJFBS研究会「ビジネスと人権」での報告内容をまとめたものである。)

1. ビジネスと人権に関する行動計画の公表後の日本企業の動向

齊藤 誠

ビジネスと人権に関する基礎的な点についての整理をしたい。

1-1. ビジネスと人権に関する指導原則の背景

ビジネスと人権に関する指導原則が2011年に国連の人権理事会で採択された背景にあるものは、巨大化した多国籍企業による一国を上回る経済活動が、人権や環境侵害を国際的に引き起こしていることから、多国籍企業をどのように規制するかという試みであった。1974年に国連に多国籍企業委員会が作られた。1976年(2011年改定)にはOECDが多国籍企業行動指針⁽¹⁾を作り、1977年にはILOが多国籍企業宣言⁽²⁾を発した。しかしながら、1992年のブラジル環境サミットの際、多国籍企業委員会にお

いて提案されていた多国籍企業行動規範は廃案になり、委員会自身も解体してしまった。2003年には国連人権小委員会が人権に関する規範を提案したが、これも採択に至らなかった。

2000年に国連でミレニアム総会が開催された。この総会で採択されたのが、SDGsの前身であるミレニアム開発目標、MDGs (Millennium Development Goals)⁽³⁾である。同じくこの2000年に、コフィー・アナン国連事務総長からグローバル・コンパクト⁽⁴⁾が提唱された。これは企業活動と人権を結び付ける、企業による自発的なイニシアティブである。これにより、企業の社会的責任という考えが広まり、その動きが、ビジネスと人権に関する指導原則に結実したのである。

上記のミレニアム開発目標の期限となっている2015年に開催された国連連合本部の持続可能な開発サミットで、持続的な開発目標 (Sustainable Development Goals)⁽⁵⁾が採択された。SDGsとは、2030年までの17の目標と、169のターゲットからなるものである。最近、「誰一人取り残さない」という言葉がよく使われて

いる。これはSDGsの中の表現で、「誰一人取り残さないことを誓う」という文章があり、これが今、SDGsの一つの合い言葉になっているわけである。

1-2. ビジネスと人権に関する指導原則

2011年、国際連合の人権理事会で、「ビジネスと人権に関する指導原則」⁽⁶⁾が採択された。「指導原則」は、一般原則として三つの枠組みを提唱している。国に対しては人権を擁護する国家の義務を求め、企業に対しては、人権を尊重する企業の責任を求め、国と企業の双方に、効果的救済にアクセスする被害者の権利を求めるという三つの枠組みである。

この人権を擁護する国家の義務に基づいて、ビジネスと人権に関する国の行動計画が作られ、人権を尊重する企業の責任に基づいて、企業には人権デュー・デリジェンスが求められ、効果的救済に基づいて、国においては、司法的救済と非司法的救済が、企業には苦情処理メカニズムを構築することが求められている。

この指導原則の根幹は指導原則の23項にある。同項は、企業は、どこで事業を行うにしても、適用されるべき法をすべて遵守した上で国際的に認められた人権を尊重するとしている。そして、重大な人権侵害を引き起こす、または助長するリスクを、法令遵守の問題、つまりLegal Compliance Issueとして扱うべきであるとしている。

この指導原則が採択されたことによって、企業の社会的責任についてのパラダイムの転換が起きたと思う。企業の社会的責任に関しては、社会貢献などといった形で、いわゆるコンプライアンスを超えるもの、Beyond Complianceという言い方をされていた。この原則によって、Legal Compliance Issuesすなわち法的な問題となったわけである。

各国では、これを受けて、英国やオーストラリアでの現代奴隷法⁽⁷⁾⁽⁸⁾、フランスの企業注意義務法⁽⁹⁾、オランダの児童労働デュー・デリジェンス法⁽¹⁰⁾、ドイツではサプライチェーン法⁽¹¹⁾が制定されている。

ビジネスと人権において尊重される人権は、国際的な人権である。国際的な人権といえば、国連において採択された、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、女子差別撤廃条約、児童の権利条約などの条約で定められている内容であり、これらの集大成である。SDGsは、この国際的な人権を具体的な言葉にしたものといえるのである。日本政府が公表したビジネスと人権に関する行動計画の中でも、「SDGsの実現と人権の保護・促進は相互に補強し合い、表裏一体の関係」と書かれているとおりである。

1-3. ビジネスと人権に関する行動計画

日本では2016年の閣議決定でSDGs推進本部が発足した。SDGsの実施指針⁽¹²⁾では、ビジネスと人権、それからESG投資が挙げられている。SDGsの具体的な施策では、ビジネスと人権に関する国別行動計画を策定するとされている。これに基づいて、一昨年に、日本でも、ビジネスと人権に関する行動計画⁽¹³⁾が策定されたのである。行動計画は、第1章は「行動計画のできるまで」として、行動計画を策定する背景と日本における行動計画の策定のプロセス、過程が書かれている。第2章が「行動計画」である。第3章は「政府から企業への期待表明」、そして第4章は「行動計画の実施・見直しに関する枠組み」である。行動計画は5年後に改定される予定になっている。

この行動計画が策定されたことで、日本において意義があると思うことは、行動計画の分野別行動計画の中に横断的事項が挙げられたことである。横断事項として挙げられた項目には六

つある。①労働（ディーセント・ワークの促進等）、②子どもの権利の保護・促進、③新しい技術の発展に伴う人権、④消費者の権利・役割、⑤法の下での平等として、障害者、女性、性的指向・性自認等、⑥外国人材の受入れ、共生である。

これまで、日本の企業にとっては、「人権の課題」というと、「差別問題」という捉え方であった。そして、あまり扱いたくない課題だったわけである。今回、行動計画によって、この六つの横断の事項が、政府によって、企業において取り組まなければならないビジネスと人権に関わる人権課題であるとはっきりと提示されたことに意義があると思っている。

1-4. ESG

ESGとは、国連の責任投資原則（PRI：Principles for Responsible Investment）⁽¹⁴⁾として、2006年に、グローバル・コンパクトと、国連環境計画・金融イニシアティブとの共同宣言によって提起されている課題である。PRIは、機関投資家の意思決定プロセスに、ESG、つまり、Eは環境、Environment、Sは社会、Social、Gは企業統治、Governance、これを受託者責任の範囲内で反映させるというものである。国連のSDGsのサミットの総会において、安倍首相の演説の中で、日本のSDGsアジェンダへの具体的な貢献策として、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のPRIに署名に言及している。翌年には、企業年金連合会（PFA）も署名している。SDGs実現のために、日本の年金積立金管理法人と企業年金連合会がPRIに署名したことで、日本の機関投資家の大きな部分が投資の判断にESGの判断基準を入れていくことを表明したことになるわけである。したがって、今後は、投資をされる企業にとっては、ESGを実践したかどうか、投資を受け

る際の大きな判断基準になってくるのである。

1-5. 企業と社会フォーラムにおける課題

企業と社会フォーラムは、これまでビジネスと人権に関して、学際的研究を学者だけでなくビジネス界などの人々とも協働で行ってきた。

ビジネスと人権に関する行動計画が公表され、これからはますます、当フォーラムの行ってきた研究内容が脚光を浴びる状況となってきたと思うのである。

したがって、当フォーラムとして、今後、SDGsやビジネスと人権に関連付けたテーマについて取り上げ、法学や経営学などの研究分野として確固とした基盤を確立し、発展させていって欲しいことを願うものである。またこれから企業に就職をする学生に対して、ビジネスに絡んだ人権教育についての取り組みについて行っていくことを期待している。

- (1) <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>
- (2) https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_676220/lang-en/index.htm
- (3) https://www.unic.or.jp/activities/economic-social_development/sustainable_development/2030agenda/global_action/mdgs/
- (4) <https://www.ungcjin.org/gcnj/principles.html>
- (5) <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>
- (6) https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- (7) <https://www.jetro.go.jp/world/reports/2021/01/aa1e8728dcd42836.html>
- (8) <https://www.jetro.go.jp/world/reports/2021/01/fdca4b3c98012046.html>
- (9) <https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/267f862f02af9ec3.html>
- (10) <https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/4da35ef96cb39f14.html>
- (11) <https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/06/e19fe7d028599c7e.html>
- (12) <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgl>

clefindmkaj/https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/pdf/jisshi_shishin_r011220.pdf

(13) https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html

(14) https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/esg_investment.html

2. ビジネスと人権の最新動向

佐藤 暁子

2-1. 指導原則10周年とこれから

2011年に承認された国連「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）」は、昨年、10周年を迎えた。これまでの10年間を振り返り、何が達成でき、何が達成できていないかを整理し、次の10年に向けたロードマップが発表された。このロードマップは、以下の八つのアクションエリアから構成される。さらに、それぞれの行動分野にはより具体的に取り組むべき課題が提示されている。

- (1) 指導原則をグローバル課題に取り組むための羅針盤に
- (2) 国家の人権保護義務
- (3) 企業の人権尊重責任
- (4) 救済へのアクセス
- (5) ステークホルダーエンゲージメントの拡大と向上
- (6) 変化を加速するための影響力行使の拡大と向上
- (7) 進捗の追跡評価の拡大と向上
- (8) 国際的な協働と実践への支援の拡大と向上

ビジネスと人権の年次フォーラムでは、幅広いテーマで議論が行われたが、以下のようなキーワードがたびたび言及された。

- ・気候変動と Just Transition

- ・人権擁護家（Human Rights Defenders）
- ・若者
- ・政策の一貫性の不備
- ・ローカル化
- ・ステークホルダーダイアログ
- ・人権デュー・デリジェンスの義務化

2-2. 国内外の議論の進展～NAPと法制化～

日本は2020年によくNAP（国別行動計画）が策定されたが、そのほかアジアでは、2019年にはタイ、2021年にはパキスタンでNAPが策定された。アフリカ、南米でもNAPの策定が進んでいる。同時に世界では、指導原則を実現するための法制度が次々と制定されている。

2010年	アメリカ	ドッドフランク法（紛争鉱物規制）
2010年	アメリカ	カリフォルニア州サプライチェーン透明法
2015年	イギリス	現代奴隷法
2017年	フランス	人権デュー・デリジェンス法
2018年	オーストラリア	現代奴隷法
2019年	オランダ	児童労働デュー・デリジェンス法
2021年	ドイツ	サプライチェーンデュー・デリジェンス法
2021年	ノルウェー	事業の透明性及び基本的人権等に関する法律

2022年にはEUで環境・人権デュー・デリジェンス法が提案される予定である。2020年9月2日には、26の企業、業界団体、イニシアチブがEUの人権・環境デュー・デリジェンス法への支持を表明した。2021年3月10日には、欧州議会にて環境・人権デュー・デリジェンス法のドラフトを含む報告書が採択された。イタリア、アイルランドなどでも法制化を支持する動きがあり、また、EU離脱後のイギリス

でも、人権・環境デュー・デリジェンスを義務付ける法律を支持する企業等によるステートメントが提出され、カナダでは市民社会による人権・環境デュー・デリジェンス法案が提出されるなど、各国で法制化を求め、支持する声が高まっている。

2023年1月から施行予定のドイツのサプライチェーンデュー・デリジェンス法は一定規模の企業の自社および直接の取引企業に対し、人権および環境に関するデュー・デリジェンスが義務付けられる。民事責任に関する規定はないものの、罰金や公共調達への入札禁止の対象となりうる。

EUは、「EUの企業が事業活動やサプライチェーンにおける強制労働のリスクに対処するためのデュー・デリジェンスに関するガイダンス」を発行し、強制労働に対する取り組みについて具体的な提言を示した。

日本でも、スチュワードシップコードやコーポレートガバナンスコードといったソフトローにおいて人権を含む、サステナビリティに関する要素が含まれるようになった。その背景には、ESG（環境・社会・ガバナンス）に対する投資家の関心の高まりがある。2015年、ESGを推進するPRI（国連責任投資原則）に年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が署名をして以降、日本でも署名機関が増加している。人権はESGのEとSに関連し、人権リスクへの取り組みが不十分であることは結果的に企業価値をも毀損するので、ESG上のリスクに直結すると言える。

2-3. 日本のビジネスと人権に関する課題

日本のビジネスと人権に関する課題は、賃金不足・未払い、生活賃金、過剰・不当な労働時間、労働安全衛生、社会保障を受ける権利、ハラスメント、強制労働、児童労働、差別などさ

まぎまである。

国内問題①外国人労働者・技能実習生

日本における外国人労働者、とりわけ技能実習生が置かれている労働・生活環境に潜む人権リスクは深刻である。

国内問題②さまざまな社会的マイノリティの人権

ビジネスと人権において、社会において脆弱性が高い社会的マイノリティにおける人権リスクも大きい。例えば、セクシャルマイノリティに対する差別や障害者に対する合理的配慮の欠如が挙げられる。

国内問題③ヘイトスピーチとビジネスと人権

国内大手化粧品会社のウェブサイトに掲載されたヘイトスピーチに対して、取引先の責任も問われた。実際に、コラボレーションを中止した外資系企業もある。

海外①タイ鶏肉産業における強制労働

タイの鶏肉工場でミャンマー人労働者が強制労働をさせられていた事案では、サプライチェーンを通じた日本大手企業の関与が明らかとなった。

海外②紛争影響地域におけるビジネスと人権

ミャンマーのクーデタにより、ミャンマーに進出している企業は、紛争影響地域における事業活動と人権リスクについて取り組みを求められている。国連ビジネスと人権作業部会は、紛争影響地域と企業活動に関する報告書の中で、人権デュー・デリジェンスを強化する必要性を指摘している。

2-4. 企業に対する評価～人権ベンチマーク～

企業の人権の取り組みについてベンチマークを活用した評価が行われている。代表的なものとして、企業活動全般を対象とする Corporate Human Rights Benchmark、そして ITC、食品・飲料、アパレル・フットウェア産業のサブ

ライチェン上の強制労働リスクに特化した Know The Chain がある。いずれにおいても日本企業はグローバル基準との間のギャップを指摘されている。

人権の取り組みとして、対話・救済（苦情処理・グリーバンス）、情報開示がポイントとして挙げられる。人権リスクはゼロにはできないことから、人権リスクについてできるだけ早く声を上げてもらうことが重要である。ステークホルダーダイアログに信頼され、利用されるグリーバンス制度を構築することで救済へアクセスする権利の担保につながる。また、非財務情報とされる人権に関する情報開示は、「Know and Show」、すなわち、知ることと見せること、事業活動に関連する人権リスクを特定し、開示することは企業の説明責任である。

2-5. 今後重要なテーマ

ビジネスと人権に関して今後日本で議論が必要なテーマの一つが気候変動と人権である。気候変動によりとりわけ脆弱な人々の人権が侵害される。したがって、企業は温室効果ガスの削減に取り組む必要があり、シェル社に対するオランダ地裁の判決も企業の人権尊重責任に基づくものである。さらに、気候変動緩和を目的とする事業による人権侵害も考慮する必要がある。企業の取り組みについて指標を用いて評価する World Benchmarking Alliance は、Just Transition に関する評価指標を今年7月に公表した。

また、デジタルトランスフォーメーション (DX) が進む社会において、テクノロジーによる人権リスクについてさらなる議論が必要である。

ビジネスと人権の実効的な実践のために例えば以下の視点が重要である。

- ・Howの前に「Why」をしっかりと共有すること

- ・ライツホルダー（権利の主体）を中心に据え、その声をしっかりと聞くこと
- ・構造的な要因に対する問題意識をもつこと
- ・人権デュー・デリジェンスの対象は「経営リスク」ではなく、「人権リスク」であることを常に意識すること
- ・個社での取り組みが難しい場合には、コレクティブなアプローチも模索すること
- ・必要な施策に対するアドボカシー（政策提言）も検討すること

事業活動全体に人権の視点を浸透させることが、企業のビジネスと人権の取り組みの促進につながる。

3. 中国企業のサステナビリティ・サプライチェーンにおける社会的側面のマネジメントに関する研究

姚瑤・足立伸也・金藤正直

3-1. 中国民間企業におけるサステナビリティ・サプライチェーンの取組背景

中国民間企業（以下、民間企業）は、2000年代に世界貿易機構に加盟したことを契機に、国境を越えたサプライチェーン（Supply Chain：SC）を展開したことにより、加速度的に経済成長が進んでいった。それに伴い、経済格差の拡大や環境汚染、劣悪な職場環境などの問題が深刻化したことにより、こうした企業に対して環境保全や企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility：CSR）への対応が求められるようになった。

中国政府は、このような状況を改善していくために、国家発展戦略を転換した。第11次5カ年計画（2006～2010年）では、生産活動における経済的側面・環境的側面・社会的側面の調和が示された。また、その後の第13次5カ年計画（2016～2020年）では、サプライヤー側の

表 1 中国民間企業における SSC の取組状況 (2015~2019年)

	一般標準開示項目	経済的側面		環境的側面		社会的側面						
		調達慣行		サプライヤーの環境評価		サプライヤーの労働環境評価		サプライヤーの人権評価		サプライヤーの社会への影響評価		
		G4-12	G4-13	G4-EC9	G4-EN32	G4-EN33	G4-LA14	G4-LA15	G4-HR10	G4-HR11	G4-SO9	G4-SO10
2015	掲載総数(社)	16	16	10	11	10	6	3	3	2	6	5
	掲載企業割合(%)	73	73	45	50	45	27	14	14	9	27	23
2016	掲載総数(社)	17	18	10	9	10	8	3	6	3	6	3
	掲載企業割合(%)	77	82	45	41	45	36	14	27	14	27	14
2017	掲載総数(社)	17	18	9	11	9	8	4	6	4	8	4
	掲載企業割合(%)	77	82	41	50	41	36	18	27	18	36	16
2018	掲載総数(社)	20	17	8	14	11	8	5	12	7	10	6
	掲載企業割合(%)	91	77	36	64	50	36	23	55	32	45	27
2019	掲載総数(社)	20	17	12	14	11	12	8	9	8	10	8
	掲載企業割合(%)	91	77	55	64	50	55	36	41	36	45	36

出典：筆者作成。

構造改革に向けた政策が策定された。この政策では、SCで発生する環境負荷物質を管理しつつ、CSRにも対応していくために、サステナビリティ・サプライチェーン（Sustainability Supply Chain：SSC）の展開が求められている。

民間企業は、中国政府のこうした政策転換や国内外の現状を踏まえ、SSCの取り組みを強化し、また、その成果の一部をCSR報告書やサステナビリティ報告書に記載し始めた。そこで、本研究では、これら報告書やホームページなどをもとにした調査を通じて、各社で対応が不十分な取り組みを明らかにしつつ、この取り組みを解決するためのサステナビリティ・サプライチェーン・マネジメント（Sustainability Supply Chain Management：SSCM）に関する先行研究をもとに、民間企業の持続可能性を高める方法を検討した。

3-2. 中国民間企業におけるサステナビリティ・サプライチェーン・マネジメントの取組状況

筆者らは、SSCMの取組状況を明らかにす

るために、2015年から2019年までに中国科学院・社会的責任研究センターが公表した民間企業のCSRランキング上位100位企業のうち、有効調査対象企業数の22社を対象とし、この企業が公表しているCSR報告書、サステナビリティ報告書、ホームページの内容をGRIガイドライン（G4）（2013）に基づいて調査した。この調査結果は表1の通りである。

2015年から2019年の5年間において、経済的側面・環境的側面・社会的側面の3側面における開示企業割合が上昇している点を踏まえると、民間企業は、全体的にSSCへの意識が向上したと言える。しかし、三つの側面をそれぞれ比較すると、社会的側面（特に、労働環境や人権に関する問題）の開示割合が低いことから、各社でSSCのこの社会的側面への対応が不十分である可能性が高いことが明らかになった。

3-3. サステナビリティ・サプライチェーンにおける社会的側面のマネジメント

SSCの社会的側面に関する先行研究に関しては、Colicchia and Strozzi (2012) や Svens-

表2 サプライヤーのサステナビリティを管理する四つのアプローチ

アプローチ	内容
直接的アプローチ	コア企業は、自社の社会・環境目標を1次サプライヤーや2次サプライヤーに設定させ、それをモニターするアプローチ
間接的アプローチ	コア企業は、2次以下のサプライヤーの管理を、部分的に1次サプライヤーに委託し、実施するアプローチ
全体的アプローチ	競合他社や関連する業界、更には主要なサプライヤーとも協働し、業界全体としてのサステナビリティ基準を作り、それをもとに1次サプライヤーや2次サプライヤーを管理するアプローチ
グローバルなアプローチ	コア企業と共有する目的や目標を持った国際機関やNGO（例えば、国連グローバルコンパクト）と協力し、1次サプライヤーや2次サプライヤーを管理するアプローチ

出典：Villena, V. H. and Gioia, D. A. (2020) "A More Sustainable Supply Chain," *Harvard Business Review*, pp.85-93 (東方雅美「労働から安全衛生、環境まで、リスクに全体で取り組むサプライチェーンの持続可能性を高める方法」『Diamond ハーバード・ビジネス・レビュー』, pp.30-41, 2020年)を参考に筆者作成。

son (2007) が、CSR 調達やガイドラインへの遵守、コミュニケーション方法などを指摘しているが、マネジメントをするための具体的な方法は明らかにしていない。しかし、Villena and Gioia (2020) は、多国籍企業（コア企業）と、1次や2次以下のサプライヤーを対象とした以下の四つのアプローチに基づく戦略と、それを実現させる実効性の高い上流管理の方法を提示している。

また、これらをさらに効果的に実行させるために、以下のポイントが述べられている。すなわち、①コア企業がサステナビリティ目標を設定し、サプライヤーにその目標の重要性を認識させ、またその目標に沿う形でインセンティブ（例えば、成績を上げたサプライヤーを表彰する、報奨金を与えるなど）を設定する、②①をより効果的に推進するために、コア企業の調達部門に対してサステナビリティ研修を実施する、③②の研修にサプライヤーの調達部門を招待し、一緒に受けるか、研修を受けた②の社員を各サプライヤーに出向させる、である。

中国では、民間企業は、各地の政策や商習慣、地域住民などと深い関係を持つために、この関係性を加味したSSCにおける社会的側面のマネジメントが求められる。そのために、社

会問題の原因やその重要性、地域との関係性などをもとに、表2の中から適当と考えられるアプローチが検討され、SSCにおける社会的側面のマネジメントが展開される。これにより、民間企業は、1次、2次サプライヤーとの適切なコミュニケーションが可能となるために、マネジメントに要する情報の流れの把握や、共通目標の設定などができ、その結果、SC全体の持続可能性が高まることが考えられる。

〈参考文献〉

- Colicchia, C. and Strozzi, F. (2012) 'Supply chain risk management: a new methodology for a systematic literature review,' *Supply Chain Management: An International Journal*, Vol. 17, No. 4, pp.403-418.
- Global Reporting Initiative (2013) *Sustainability Reporting Guidelines, Version 4*.
- Locke, R. M. (2013) *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Svensson, G. (2007) 'Aspects of sustainable supply chain management (SSCM): conceptual framework and empirical example,' *Supply chain management: An International Journal*, Vol. 12, No.4, pp.262-266.
- Villena, V. H. and Gioia, D. A. (2020) A More Sustainable Supply Chain, *Harvard Business Review*, pp.85-93 (東方雅美「労働から安全衛生、環境まで、リスクに全体で取り組む サプライチェーンの持続可能性を高める方法」『Diamond ハーバード・

ビジネス・レビュー』, pp.30-41, 2020年)。

黄群慧・鐘宏武・張蕙・翟利峰(中国社会科学院経済学部企業責任研究中心)(2015-2019)『中国企業社会責任研究報告』社会科学文献出版社。

殷格非・于志宏・管竹筍主編・代奕波・林波・賈麗副主編(2018)『金蜜蜂中国企業社会責任報告研究(2017)』社会科学文献出版社。

4. 企業における「人間の安全保障」インデックス(CHSI):アジアからの「ビジネスと人権」の主体的な取り組みを促すために

佐藤 安信

本報告は、2011年の「国連のビジネスと人権」にかかる指導原則(以下、「指導原則」という)を単に欧米の受け売りとして日本やアジアに適用するのではなく、日本を含むアジアからの主体的な取り組みを促すための、企業の人権への貢献を評価する指標を策定することを提案するものである。これを企業における「人間の安全保障」インデックス(Corporate Human Security Index: CHSI)というのは、指導原則が、そもそも「人間の安全保障」に淵源するいわゆるソフトローの一種だからである。1994年のUNDPの人間開発報告書によって打ち出された「人間の安全保障」の理念から始まって、ソフトローとして当時の国連事務総長のイニシアティブによる2000年の国連グローバル・コンパクト、2006年のPRIと2010年ISO 26000という流れの中で2011年の指導原則に結実した。さらに、「人間の安全保障」は、2018年の持続可能な開発目標(SDGs)としてより2030年までに達成すべき17の目標として具体化され、さらに、シリア難民などの人道危機を背景に、最も脆弱で取り残されがちなカテゴリーの難民を対象とした、2018年の国連の難民に関するコンパクトとして発展している。

本研究は、東大の持続的平和研究センターの

科学研究費基盤研究(A)のいわゆる「ネットワーク・ガバナンス」研究会の有志と、「ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク(BHRL)の有志の共同プロジェクトである。BHRLは、企業法務専門弁護士とNGO活動などでも活躍して人権派弁護士、研究者などのネットワークである。これに投資アナリストも参加し、各界の著名な専門家、実務家の助言を得て、2021年10月に公表した報告書をベースに公表された(<https://rcsp.c.u-tokyo.ac.jp/project/detail/1>)。指導原則の目的は、国家の人権保護義務だけでなく、非国家主体である企業などが、そのサプライあるいはバリューチェーンといわれる取引関係において人権を尊重する責任ばかりでなく、人権侵害被害者への救済を関係国と企業にも求め、グローバル化の中での人権を実効的に保障しようとするものである。このため、企業には人権デュー・デリジェンス(HRDD)が求められる。これまではビジネスローヤーのM&Aにおける実務で使われてきた取引相手の公正な価格を調査するという手法を応用し、取引相手の人権リスクを調査し人権侵害を未然に防止することが求められている。これによって、日本企業も最近是人権を新たなビジネスリスクと認識するようにはなった。

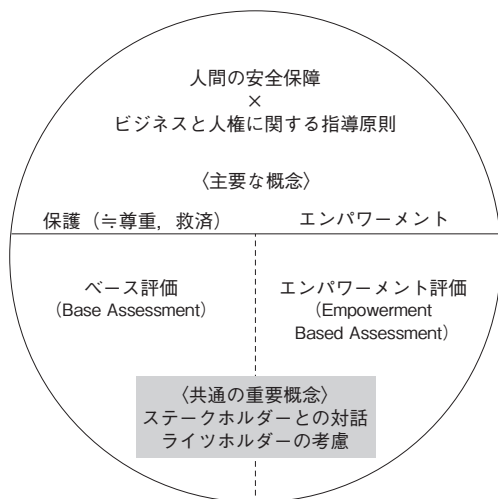
しかし、指導原則の実施のためのHRDDには以下のような課題があると思われる。

1. ハード・ロー化によるチェックリスト化: 英国はじめ欧米先進国、とりわけ英米法国家を中心に指導原則実効化するための国内法が成立している。日本でも2020年10月に指導原則が求める国内行動計画(NAP)を公表したに過ぎないものの、中国などへの経済制裁に関連して立法化の機運もある。条約として各国を拘束する規範化も人権理事会を中心に進んでおり、これを企業としても無視できない。このため、逆にコ

ンプライアンスと同様にチェックリストとして表面的な実施の建前に終わってしまう可能性も否定できない。

2. 企業のリスク化による弱者への責任転嫁で、最も脆弱な人々が排除され、取り残される可能性もある。余裕のない末端企業は人権侵害の現実を隠蔽しあるいは、市場から撤退するに至るといったパラドックスを生む。
3. 持続可能性やエンパワーメントの視点と社会インパクト評価軸が欠落している。HRDDが人権侵害に関わっている企業を市場から排除しようとするあまり、肝腎の脆弱な人々の潜在能力を高め、その自律を促進しようという企業努力や価値が正当に評価されない。
4. ESG 評価指標、とりわけ、「S」社会⇨人権の中身が濫立し、多様な人間のさまざまな人権相互関係、相関関係、企業の業種やサプライチェーンの特性、現実社会の文脈（コンテキスト）への配慮が不明で、杓子定規（欧米基準の押し付けの危険）となる懸念がある。

図1 CHSI 評価のメソッドロジー



そこで、CHSI の指標は、図1の通り、この

ように指導原則に「人間の安全保障」理念に立ち戻って、人権だけではなく、紛争や貧困という課題を掛け合わせ、これを保障するための、人権保護だけでなく、そもそも人権状況が劣悪な途上国の現実を考慮して彼らの人権を伸長するためのエンパワーメントの軸を入れることに大きな貢献がある。企業にとっては、人権をビジネス上のリスクのある市場を避けたり被害者を排除したりすることではなく、むしろこれを企業イメージアップするチャンスと考えてもらうことを促す。つまり、人権は、企業活動のコストとしてだけではなく、ニーズとしてそこに投資することによって企業の利潤活動を通じて人権実現と企業価値を増進させる。

具体的には、ベース評価項目には、以下の六つがあり、26の質問をしている。

1. 人権方針と体制：1-12
2. 人権リスクおよびインパクトの特定と評価：13-15
3. 負の影響の停止、防止、軽減：16-17
4. 追跡調査：18-19
5. レポーティング：20-21
6. 救済および是正措置の実施または協力：22-26

これは、OECD の責任ある企業行動のための OECD デュー・デリジェンスガイダンスに準じるものである。

エンパワーメント評価項目 EBI (Empowerment-based Initiative) は、以下五つで測る。

1. 権利の明確化：誰の、そしてどんな権利か？
2. 持続可能性の確保：事業（製品／サービス）との関連性及び企業価値との関連性
3. 方針と組織体制の整備：人権方針との関連性、組織体制整備
4. インパクトの明確化：課題の明確化、実績の把握

5. ステークホルダーとの対話：フィードバックによる改善の実施

事例研究としては以下の企業をいくつかの職種からベストプラクティスして取り上げた。

ファースト・リテール

- 難民支援, 障害者支援, サステナブルコットン
- 成果の量がスコアとして反映されない→総合評価点を入れるか?

エーザイ (製薬業)

- 薬無償提供, 価格政策, ダイバシティ推進
- パートナーシップの重要性→パートナーシップを評価基準に入れる?

ANA 全日空

- 人身取引防止, 機内食サプライチェーン, 贈収賄防止
- 主体性を引き出すため人権による企業価値向上の戦略性の評価?

エフピコ (食品容器メーカー)

- 障害者を対等に雇用
- 障害者とカテゴライズすること自体が問題
- 個性として合理的配慮?

この指標を使って、現代の難民問題の根本的な解決へのビジネスの持つ可能性が議論された。2018年国連の難民に関するグローバル・コンパクト (UNGCR) では、以下のような原理を採用している。UNGCRは難民の保護に対する負担の公平な分担、その自律支援と社会統合と安全な帰還を促す。そのためには非国家主体を含むマルチ・ステークホルダーによる全社会アプローチが提起される。つまり、難民キャンプにニーズがあるのであれば、そこにマーケットはあるのであって、難民保護とその解決は、人道機関から開発機関、そして投資と発想の転換が求められる。そのためには、主権国家体制の国内と国際を国境や国籍で区切る二項的なガバナンスからマルチ・ステークホル

ダーの参加による自律分散系のグローバル社会のネットワークによって相互調整、補完、協働、監視、検証してフィードバックするガバナンスが提案される。最後に具体的な難民ビジネスの可能性と課題が紹介された。

5. 紛争鉱物人権デュー・デリジェンス：紛争解決からの視点

高 美穂

この発表では、1990年代から問題となってきた紛争鉱物に焦点をあて、人権デュー・デリジェンスの実施がもたらした鉱物サプライチェーン管理の取り組みと、紛争解決や原産地コミュニティに及ぼす影響について考察する。紛争鉱物の背景、人権デュー・デリジェンスのインパクト、原産地の一つであるルワンダでの紛争鉱物人権デュー・デリジェンスの実践事例を通して、紛争解決の視点から人権デュー・デリジェンス実施を考察する。

1990年代から続くコンゴ民主共和国東部の武力紛争は、この地域で採掘される鉱物が現地の武装勢力の資金源となり、紛争を助長、持続させていると考えられ、紛争鉱物として大きな関心を集めてきた。紛争鉱物は、錫、 tantalum, タングステン (3Ts), 金を含み、テクノロジーをはじめさまざまな産業に欠かせない金属であるため、鉱物を利用する企業にとって、サプライチェーンがリスク管理の重要課題となった。しかし、コンゴ東部の武力紛争は、長期にわたる地域紛争や、脆弱なガバナンスがもたらす「資源の呪い」と、それに伴った職人鉱夫・小規模鉱山 (ASM: Artisanal and Small Scale Mining) によるインフォーマル経済と密接に関連し、多くのアクターが関わっている。エンドユーザー企業と鉱山の間には、通常4から8層のサブ

イヤーが存在すると言われており、鉱物サプライチェーンの最川上に武装勢力の関連があるかどうかを確認することは困難を極める。また、これまで多くの企業にとって、一次、二次サプライヤー以降で直接取引のないサプライヤーを追跡したり、管理または影響を及ぼすことは前例がなかった。

ところが、企業の社会的責任が大きく問われるようになり、2008年には国連人権理事会がビジネスと人権「保護、尊重及び救済」枠組を承認、2011年には「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択された。そして指導原則18において、人権デュー・デリジェンスは、「企業が、企業活動によって引き起こしたり、寄与したりする可能性のある人権影響、あるいは、取引関係の業務、製品、サービスが直接的に関連する可能性のある人権影響をすべて対象とすべきである。」と明記したことにより、企業にとってはトータルサプライチェーン管理を意味するようになった。これは、責任あるサプライチェーン管理においてはパラダイムシフトを意味する (Taka, 2016)。この他、2010年に米国でドッド・フランク法ウォール街改革・消費者保護法が成立し、第1502条が上場企業に対して、コンゴ民主共和国とその周辺国の武装勢力の資金源になっていないことを確認するため、錫、 tantalum, タングステン、金の原産地と流通過程について追跡、監査し、米国証券取引委員会 (SEC) に開示を行うデュー・デリジェンス義務を課した (注: 2017年に実施停止)。この後、欧州議会および理事会の規則 (2017/821)⁽¹⁾ を含め同様な紛争鉱物規制が拡大した。こうした規制は、これまでのボランティア・アプローチ (個人および/または集団の行動規範) によるサプライチェーン管理から「法的拘束力のある」アプローチへの移行を意味する。更に、先

に述べたようなトータルサプライチェーン管理を実施するため、他国の規制にも拘束されることになる。

こうした背景から、さまざまな形で紛争鉱物人権デュー・デリジェンスを実施、透明性と説明責任を確立し、レピュテーション・リスクを管理する手法が拡大してきた。主要な手法は1) ガイドライン (例: OECDの「紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイドライン」)、2) 規格の認証・検証 (CTC, 五大地域湖国際会議の地域認証メカニズム (RCM), 責任ある鉱物の保証プロセス (RMAP) など)、3) チェーン・オブ・カストディ (独立第三者監査の利用, 例: イツキー, ブロックチェーン技術を用いたCircularなど)、4) クローズドパイプサプライチェーン / 「ワンストップショッピング」 (例: Conflict-Free Tin Initiatives, Solution for Hope (SfH) プラットフォーム) に分類される。この発表では、ルワンダで実施されたCTC (2) とイツキー (3) の現地視察の報告を紹介する。

事例1—サーティファイド・トレーディング・チェーン (CTC) は、ドイツ連邦地球科学・天然資源研究所 (BGR) が鉱物の原産地、および透明性と倫理的な生産基準を満たしたASMを認証するために開発、2008年から2011年にかけてルワンダで試験的に実施され、後に五大地域湖国際会議の地域認証メカニズム (RCM) に組み込まれた。ルワンダでCTCを実施し、監査と認証を受けた中規模国際鉱山会社は、安全・労働基準を満たし、労働者はユニフォーム、保護具を装着、また、爆発・危険物取り扱いの研修を受け技術も習得している。しかし、代表者は「(鉱物の) セールスには役立

たない。」ため CTC を継続していないとコメントした。

事例2—イツキー⁽²⁾はロンドンにある国際錫総合研究所による錫サプライチェーン・イニシアティブで、鉱山で鉱石を「バッグ&タグ」してチェーン・オブ・カストディデータを収集し、リスク評価、第三者監査を行い、鉱物の原産地と流通過程の追跡を可能にする。2011年よりルワンダで実施された。農村のASMでイツキーを実施する鉱山所有者によると、袋詰めした鉱石は倉庫に保管し、週に一度「タグ」をつけている。採掘の設備や基準は不備で、労働者は安全具など無しで地下に入り、鉱石を洗った水は地面に直に流していた。所有者は、イツキー実施のためには登録してタグを入手するコストがかかり、鉱物価格が低い時やアジア産鉱物との価格競争がある場合には負担になると漏らした。実施関係者によると、ASMの正規化、税収の増加、国際ビジネスへの信頼創出というプラス効果があるが、実施状態からは「バッグ&タグ」に信頼性があるのか疑問が残る。

人権デュー・デリジェンスの拡大とルワンダでの実践事例を考察すると、紛争解決に関するさまざまな問題点と課題が浮かび上がる。まず、人権影響、特に武装勢力の資金源となることを防ぐことが当初の目的だが、スキーム実施には、ルワンダのように治安、セキュリティやガバナンスがある程度存在することが必要とな

る。このため、本来の目的からかけ離れて、追跡性（トレーサビリティ）を確立し「コンフリクトフリー鉱物の調達」をする、というデュー・デリジェンス自体が主目的になってしまっている。それでいて、信頼性に大きな疑問が残るままコンフリクトフリー鉱物と謳われる可能性を否定できない。法的規制においても、監査、情報開示を満たせば、武装勢力との関わりや人権侵害には罰則が無く、企業のレピュテーション・リスクに依存しており、人権状況の改善や紛争解決にはつながらない。これは、ビジネスと人権「保護、尊重及び救済」枠組の中でも、人権侵害に対する救済に関する討論や対策が不十分であることも関連している。また、原産地と周辺コミュニティが受ける影響は、スキーム外で生産された鉱物が紛争鉱物とみなされ、貧困労働者や住民が収入を失うだけではない。人権デュー・デリジェンスに集中するあまり、貧困、環境、社会インフラやガバナンスといった広範な構造的問題が見落とされてしまっている。

- (1) <https://eur-lex.europa.eu/legislation/content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R0821&from=EN>
- (2) iTSCi (International Tin Research Institute Tin Supply Chain Initiative)

〈参考文献〉

- Taka, M. (2016) 'Emerging Practice in Responsible Supply Chain Management: Closed-Pipe Supply Chain of Conflict-Free Minerals from the Democratic Republic of Congo,' *Business and Society Review*, Vol. 121, No. 1, pp. 37-57.