

トピック：ビジネスと人権 マレーシア・ワークショップ「海外展開企業にとっての、適切な企業行動 (Responsible Business Conduct : RBC) とは？」

2016年6月15日(水曜)にジェトロ・マレーシアアクアラルンプール事務所で、アジア経済研究所、ジェトロ・クアラルンプール事務所共催ビジネスと人権 マレーシア・ワークショップ「海外展開企業にとっての、適切な企業行動 (RBC: Responsible Business Conduct) とは？」が開催され、現地に進出する日系企業等の方々が約3時間のワークショップに参加されました。本ワークショップは、「マレーシアに進出している日本企業を対象に『ビジネスと人権』についての理解を深めていただくこと」を目的に、2016年度アジア経済研究所、政策提言研究会「新興国における企業活動と人権リスクに関する調査・啓発ならびにナショナル・アクション・プラン策定に関するプラットフォーム構築事業」の一環として行われました。

●「ビジネスと人権」を巡る最近の動向、佐藤寛 (新領域研究センター 首席主任調査研究員)

近年、開発にもビジネスの視点を活用する一方で、ビジネスにも社会的責任や倫理性が問われ、相互の関係が接近しつつあります。「誰も取り残さない」というスローガンを掲げ、2015年の国連総会で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、社会の変革を合意しました。このうちのゴール12では、責任ある生産と消費が取り上げられ、これまで通りの生産と消費のあり方は持続可能ではないことが明示されており、企業にも行動変革が求められています。その考えは、貿易協定にも反映されており、海外進出する中小企業にも対応が求められるものです。さらに、2020東京オリンピックへ向けた調達においても、人権とビジネスのあり方が議論されています。この「変革」に関わるのは、国連や財団などの開発援助者、民間企



業、市民社会、投資家及び消費者と、全ての社会が含まれます。企業はSDGsに関心がなくとも、社会貢献だけではなく、リスク管理の視点から、責任ある企業行動に取り組むことが求められています。例えば、サッカーボールの生産がパキスタンの児童労働で担われていたことによって起こった、消費者の非購買運動のように、サプライチェーン上の隠された人権問題が、消費者ボイコットの原因となり得るのです。このような理由によって、サプライチェーンマネジメントの観点から、人権の問題は非常に重要であり、理解し、対策を講じなければいけないものなのです。

●マレーシアに見られる「ビジネスと人権」課題、Daryll Delgado氏 (Verité)

Veritéはアメリカに本部を置き、労働者の人権問題の啓もう活動や解決にマルチ・ステークホルダー・プラットフォームを通じて取り組むNGOです。Daryll氏は、その東南アジア支部に所属し、この地域における活動に取り組んでいます。

人権は、労働者の問題として語られる時代は終わり、より広い範囲での理解が求められています。マレーシアで特に問題なのは、外国人労働者の人権問題です。彼らは、マレーシア全労働人口の約2割を占め、約280万人が正式に雇用されています。非公式に雇用されている外国人労働者は、一説には約400万人いるとされており、主に建設業や製造業に従事しています。国籍は、インドネシア、ネパール、ミャンマー、バングラディッシュ、インド、ベトナム、カンボジアそしてフィリピンが多くみられます。彼らの多くは、ブローカーによって斡旋されてマレーシアに来ますが、その斡旋や雇用システムによって、強制労働、正当な給与の不払い、ハラスメント、危険な状況下での労働、不衛生な住環境等、様々な問題が引き起こされています。これらの問題は労働者が負の影響を受けるだけにとどまらず、雇用主にも従業員の逃亡、訴訟、市民社会からの訴えによる操業の停止や不買運動等、様々な負の影響を及ぼす、企業にも無視のできない問題です。人口不足を外国人労働者の雇用で補っているマレーシアには、外国人労働者の雇用に関する首尾一貫した法令はありません。労働者の権利よりも外国人雇用政策が優先

され、送り元の国とマレーシアでは異なる法律が適用されるなどの複雑な事情のために、問題を把握し解決することが困難な状況です。パタゴニアのような先進的な企業は、リスクアセスメントを行い、リスク管理や軽減、そして取り除く方法を検討し、必要と判断すれば事業の変更を行っています。これらの企業から学ぶことは多く、企業の積極的な取り組みに対し、Veritéは支援し協力しています。

●マレーシア近隣諸国が直面する「ビジネスと人権」課題解決に向けた市民社会とのエンゲージメント、黒田かをり氏(CSO ネットワーク 事務局長)

CSO ネットワークは、「公正で持続可能な社会を実現することを目指して人と組織をつなぐ」ために企業、政府、市民社会組織の連携を推進する一般財団法人で、企業の社会的責任(CSR)の推進にも取り組んでいます。

人権は普遍的なものであり、そこには社会や環境への配慮等が含まれますが、根底となる概念を定めるのが「世界人権宣言」で、その下に国際人権規約、ILO 中核的労働基準が定められています。そして、これらを基にビジネスに関して策定されたのが、ビジネスと人権に関するフレームワークです。その背景には、新興国・途上国での、サプライチェーンにおける人権問題が深刻化したことがあります。2011年に人権の“保護、尊重及び救済”枠組み(企業と人権に関わる枠組み)を実施するための国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、それ以降ビジネスと人権に関する基本的な指針となりました。東南アジアでは、ASEAN 経済共同体が 2015 年に発足し巨大経済圏が誕生しましたが、経済成長に伴い労働、人口問題は深刻化し、早急な対応と改善が求められています。マレーシアでも、違法伐採、強制労働、人身取引などの問題が発生しています。マレーシア人権委員会(SUHKAM)は、ビジネスと人権に関する指導原則を実施するための国別行動計画(NAP)作成に向けた戦略枠組みに着手し始めました。企業活動への NGO への関心は、脆弱性の高い人々(vulnerable people)の観点から企業がどのように環境的・社会的配慮を払っているかに注目しています。マレーシアでは、NGO の Tenaganita (Women's Force)が、女性の家内労働や移民労働者の権利擁護や支援などの活動を行い、International Women Rights Action Watch Asia Pacific (IWRAP-AP)は、女性差別撤廃条約(CEDAW)推進と「ビジネスと人権に関する指導原則」をリンクさせて、問題解決に取り組んでいます。

す。企業は、「ビジネスと人権」の実践に向けて、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施(人権マッピングでの影響評価とリスク特定、社内の関連部署との連携、市民社会・NGO を含むステークホルダーとの対話等を含む)、組織への統合(優先領域を特定し、既存のマネジメントシステムなどを活用する)、苦情処理メカニズムの構築と運用を、市民社会とも協働して行っていただきたいです。

●ワークショップ：サプライチェーン上にはどのような「ビジネスと人権」リスクがあるのか

企業活動のサプライチェーン上に見られる人権リスクには、どのようなものが見られるかについて議論しました。議論では、参加企業に講演を受けた感想と自社の事業のサプライチェーン上に関係すると思われる問題を挙げていただき、会場全体で意見交換を行いました。参加企業からは、「商品を運搬する企業のトラック運転手が免許を持っていない」「取引先企業が年金基金に加入していない」「下請け先の工場で外国人労働者のパスポートを取り上げが行われる」「労働者に非常に粗悪な住環境が提供される」「自社の外国人労働者がいつの間にかいなくなる」「自社の取り扱う商品に正規品以外が紛れ込む」等が挙げられました。また、国特有の問題として、「国民全体がワーカーに対する差別意識を持っているため、現地人を工場で雇用しにくい」「警察官が外国人労働者を捕まえて、不当に金銭を請求することがある」「外国人労働者の年次雇用税の頻繁な値上げ」「国の法律が曖昧で頻繁に変わる」、等が挙げられました。参加企業からの感想では、「必要性については理解できたが、『人権』に関する取り組みは、コスト、競争力、現実とのギャップが大きい。企業の持続を考えると、すぐに改善し、取り組むのは簡単ではない」「人権を手厚く守ろうとすると、コストが上がり自社の競争力が低下する」と対応の難しさを訴える意見が挙げられました。

ワークショップでは参加企業より、一般的な人権問題、業種に特有な人権の問題に加え、国特有の人権問題への懸念が示されました。企業には、人権とビジネスに関するグローバル・ルールへの対応に加え、地域、セクター、そして操業する国における動向を知り、適切に対処することが求められています。

(アジア経済研究所 新領域研究センター 法・制度グループ 井上直美)