

トピック：ビジネスと人権 マレーシア・セミナー in Penang  
「サプライチェーンに潜む罠」～ビジネスと人権をめぐる最近の動向～

マレーシアに進出する企業の多くは、ビジネスと人権の課題の中で特に、外国人労働者に対するエージェントを通じた搾取、強制労働、パスポートの剥奪、賃金の不払いなどの課題に積極的に取り組んでいます。サプライチェーン全体に亘るビジネスと人権についての国際的な議論が活発化しています。アジア経済研究所では、2016年6月にマレーシア・クアラルンプールで「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?』」を、マレーシアに進出する日系企業を対象に、「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開催しました(本 News Letter 第2号掲載)。今回は2017年1月13日にマレーシア・ペナンで、「責任あるサプライチェーン」の構築というテーマで、その背景と実践について、マレーシアを拠点とするNGOのテナガニータ(Tenaganita)から Joseph Maliamauv 氏を講師に迎え、マレーシアにおける課題について講演して頂き、サプライチェーンの管理の実践方法などについて、ペナンで事業を行う企業の方々とダイアログを行いました。

### セミナーの背景と目的

糸井清・在ペナン日本国総領事館 総領事は開会挨拶で、「国連では2011年に『ビジネスと人権に関する指導原則』が採択されており、我が国もこの原則にのっとり『国別行動計画』を作成する旨、昨年12月の閣議決定の付帯文書において宣言しております。この『ビジネスと人権に関する国別行動計画』は、我が国政府の名の下に日本の各企業の皆さんにも取り組みをお願いするものとなります。他方で、マレーシア政府も我が国に先駆けて『ビジネスと人権に関する国別行動計画』を策定中であり、これが策定されればマレーシア国内で操業する企業は、これに対応することが求められることになるでしょう。特にマレーシアでは外国人労働者の労働環境問題が世界の注目を集めているところであり、この点についても国別行動計画では、より一層の取り組みが求められることになる予



想されます。」と話しました。

佐藤寛・アジア経済研究所 新領域研究センター 上席主任調査研究員は趣旨説明として、「なぜ今『人権』について考えなければならないのでしょうか。企業が『人権』に配慮するのは、『人権』が『環境』と並んでサプライチェーン・マネジメントの不可欠な要素となりつつあるからです。ビジネスと人権をめぐる国際社会の流れは、責任あるサプライチェーンの実践は個々の企業努力で語られる問題にはとどまらず、地球全体のルール形成の議論へと加速化しています。」と話し、企業戦略としてのサプライチェーン全体に亘る人権への取り組みが求められていると話しました。さらに「『ビジネスと人権に関する指導原則』(以下、指導原則)は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、救済へのアクセスの3つの柱から構成されます。本日参加の企業にとっては、自らのオペレーションに人権の尊重を組み込むのかということが論点となってきますが、指導原則は企業が人権尊重の責任を果たすのを導くものであります。」と話し、ビジネスと人権の話題は、本日セミナーに参加する企業にとっても身近な問題であり、企業にとっても重要な話題であると話しました。

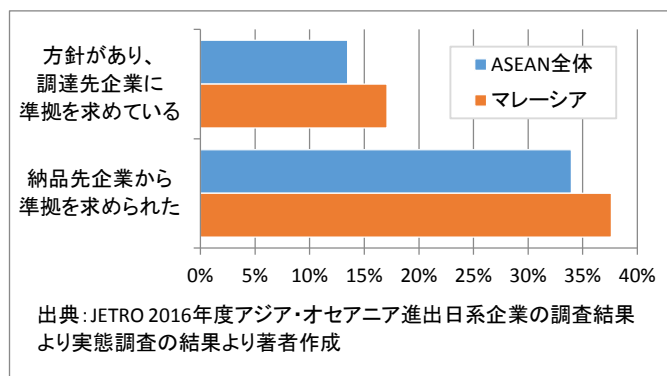
### 企業はどのように人権を尊重しているか

井上直美・アジア経済研究所 新領域研究センター 研究員は、①マレーシアの日系企業のサプライチェーンにおける労働・安全衛生・環境に関する方針にかんする調査の結果と、②マレーシアの企業が、どのように企業の人権尊重の責

任を果たしているか、聞き取り調査の結果を紹介しました。

①マレーシアの日系企業のサプライチェーンにおける労働・安全衛生・環境に関する方針にかんする調査の結果の報告

JETRO 2016 年度 アジア・オセアニア進出日系企業実態調査の一部として、日系企業のサプライチェーンにおける労働・安全衛生・環境に関する方針の有無などの実態調査を行いました（調査全体の詳細については、<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2016/01/6f26fd5b57ac7b26.html> を参照のこと）。調査対象は、マレーシアを含む ASEAN9 か国に進出する日系企業です。「貴社では、サプライチェーンにおける労働・安全衛生・環境に関する方針を定めていますか。また、調達先企業に対してその準拠を求めていますか。」と尋ねた質問の結果と、「貴社では、納品先企業から、当該企業が定めるサプライチェーンにおける労働・安全衛生・環境に関する方針への準拠を求められたことがありますか。」と尋ねた質問の結果より、マレーシア・ASEAN 全体のいずれも、「安全衛生・環境に関する方針があり、調達先企業にその準拠を求めている」企業よりも、「納品先企業から当該企業が定める安全衛生・環境に関する方針への準拠を求められた」企業の方が多いう傾向がありました。安全衛生・環境に関する方針への準拠は、マレーシアの日系企業にとって、取引先企業に求め、求められるものとなっていることが、この結果から明らかになりました。



②マレーシアの企業が、どのように企業の人権尊重の責任を果たしているか  
指導原則は企業に対し、人権尊重の責任を果

たすためにまず、企業は人権尊重をもちこんだ人権方針をトップコミットメントとして表明することを求めています。さらに、事業における人権にかんする影響を特定し、負の影響を予防し、軽減し、影響のある人々に説明するための人権デュー・ディリジェンス（人権 DD）を行い、人権 DD の結果から明らかになった負の影響を、改善するためのプロセスを策定し実施することが、企業にとって人権を侵害しない責任を果たすことに繋がるとしています。また、人権 DD と改善のプロセスは、継続的に行われるべきものであり、企業にはその内容を外部へコミュニケーションすることが求められます。

指導原則が企業に求めていることを、在マレーシア企業はどのように実現しているか、2016年6月に実施した、在マレーシア日系企業への聞き取り調査の結果から考えたいと思います。調査対象企業の、指導原則の認知度は低かったのですが、事業運営の中で、指導原則が企業に求める人権方針や人権 DD を実行している事例が多くみられました。例えば、人権方針としては表明されてはいませんが、各企業の掲げる企業理念、使命、社訓や行動規範、そして各 ISO や規制及び認証への対応、社会貢献活動、監査への対応及び現地法の遵守として挙げられたものの多くに、人権方針と解釈できるものが多く含まれていました。また、人権 DD にかんしては、特に外国人労働者の雇用について、パスポートの剥奪を行ったり、不適切な労働環境で働かせたりしていないかなどに気を配り、必要に応じて改善を図っている企業が多くみられ、人権 DD の一部を実行していました。このように、各企業には、積極的に取り組んでいる人権の課題があることが明らかになりました。企業のみなさんが事業経営において実行していることが指導原則の実行に繋がっているのです。一方で、指導原則に示される企業の責任を果たすには、専門的な知識を備えた人的資源の配置などのギャップを解決する必要があるという声が多く挙がりました。

**講演：マレーシアにおけるビジネスの課題**

●講演「マレーシアに於ける責任あるビジネスの課題——（移民）労働者に対する人権侵害：状況を理解し、脆弱性について議論する」

“Challenges for ‘responsible business’ in Malaysia” Human rights violations against (migrant) workers: understanding context, discussing vulnerabilities) Joseph Maliamauv 氏、Tenaganita ※当 NGO は 1991 年にマレーシアで設立され、女性や難民および移民労働者の権利を守り、彼らに対する搾取、暴力、差別、不当な扱いをはじめとする各種の問題を解決することを目的に取り組んでいます。

### ●マレーシアの現況

マレーシアでは、移民労働者の権利侵害がいたるところで起きていますが、最も顕著なのは労働環境における権利侵害です。昨年、韓国電子産業大手企業のサプライチェーン上で働く移



民労働者に対し、不当な長時間労働、パスポートの取り上げや搾取（マレーシアで働くことを条件に、多額の負債を作られ奴隷労働のように働かされていること）を行っていることがメディアに取り上げられました。

マレーシアに出稼ぎに来る移民労働者の多くは、自国からマレーシアに働きに来るために、平均 5 千から 1 万リングギット (13 万円～26 万円程度) の費用を払っているといわれています。その費用を用意するために、財産や家を売り、借金を抱えてマレーシアへ来ているために、働き出してから給与が低く、借金を返済できるほどのものでないとしてもそこから離れることはできず、働き続けられない状態となっているのです。彼らは心理的にその仕事をやめられない状態であり、適切でない労働環境でも働き続けることを強いられた、強制労働の状況に陥っているのです。

### ●人権侵害は誰が責任を持つか

人権リスクを企業が正しく認識せずに放置し、問題が発覚すると、前述の韓国企業のようにメ

ディアで大きく取り上げられ、企業のレピュテーションリスクにもつながります。企業は、なぜ人権について考えなければならないのか、真剣に考えてみてください。例えば、車の部品に欠陥があり、その車が事故を起こした場合、それは誰の責任となるのでしょうか。車メーカーは、その部品は下請けの A 社が作ったものだから、自分たちには関係ないといって無視できるのでしょうか。そして、その部品の製造現場であるサプライヤーの労働現場で強制労働が行われており、これが部品の欠陥の原因の一つとなっていたとしたら、この問題を無視はできないはずで、企業は、サプライヤーの労働現場で起こる人権侵害まで、自社の責任が及ぶところであると認識しなければならないのです。したがって、自社のサプライチェーン上で、どのような人権侵害が起こり、何がその原因となるのかを理解する必要があります。グローバルなマーケットにおいて、今や企業に選択肢はありません。人権尊重よりも、効率化や生産性が優先されてはならず、企業は、人権に対する包括的なアプローチで人権 DD を行い、起こりうる人権への負の影響を理解し、人権尊重へ取り組まなければならないのです。そのためには企業が、指導原則の枠組みを理解し、これを実践することが求められています。具体的には企業の人権政策を策定し、人権デュー・ディリジェンスを実施し、人権侵害を予防するための様々な行動と評価を継続的に行うことです。これらは、自社のみにとどまらず、サプライチェーンの先まで実践することが求められます。企業は、製品の品質を管理するのと同様、人権に関わる問題についても管理していくことが求められているのです。

### ●企業に求められるサプライチェーン管理

企業はサプライチェーンのあらゆる段階において、各社が設定する人権方針に宣言された基準が満たされていることを確実にすることが求められています。これを実現するには、まず自社の人権方針を策定し、事業における人権リスクを特定することからは始める必要があります。これは誰が舵を取るべきでしょうか。それは本日お集まりの企業のリーダーである皆さんです。

今、それぞれの皆さんがアクションを取り、責任あるサプライチェーンの実現の一步を始めることが求められています。

### 参加企業とのダイアログ：今後の課題

各講演者の発表を受け、梶田朗・ジェトロ・クアラルンプール事務所長が、マレーシアにおける雇用者契約における取り決めの最新情報について報告しました。「政府が政策として打ち出す前の検討段階のものだが、試験的に企業にこの実行の実現性を問うている政策があります。これは、外国人労働者を雇用する際の取り決めとして、提示されています。そこに記載されている10個の項目を紹介します。①雇用者が外国人労働者の人頭税を払う。②雇用契約は必ず締結する。③残業や休日休暇を与える。④最低賃金を確保する。⑤宿泊施設を提供する。⑥パスポートを奪わない。⑦不法就労者は雇わない。⑧ワーカーがその雇用保険料を支払えないときは、雇用者が代わってその保健を支払う。⑨ワーカーが病気になったら、雇用者がワーカーを国に送る義務は、企業に発生する。⑩ワーカーを送還するときには、企業が責任を持ってこれを行うこと。証明のために、チェックアウトの記録を政府に提出する義務が発生する。以上、10個の項目が挙げられております。これは試験的な取り組みではありますが、今後政府から正式に求められる可能性もある内容です。おそらく数年後にはマレーシアでもビジネスと人権の視点を盛り込んだサプライチェーンの運営を行い、守っていかねばならない状況でしょう。日本企業も対応を求められるため、今後も注視が必要です。」と話しました。

参加者からの質問では、「なぜ移民労働者は逃げるができないのか。日頃生活する上では



こういった話はあまり耳にしないが、それはなぜか。」との質問があり、これに対し Joseph 氏は、「全ての財産を売って、お金を作ってマレーシアに来た彼らは、給与が少なすぎるために借金を払えないため、心理的に縛られ、社会的、物理的にも動けなくなってしまい、その現実に関じ込められ状態 (Trapped workers) になるために逃げられない。これこそが、サプライチェーンに潜む罠です。また言葉が通じず話せないために、ビザの更新が適切に行われず、不法就労者となってしまっている場合もある。言語の問題もあり、公になりにくいのです。」と答えました。

意見交換では、企業が直面する人権リスクとして「外国人労働者の雇用問題」、「ローカルスタッフのそれぞれの人種 (中華系、マレー系、インド系) の扱い方」、などのマレーシア特有の問題が挙げられました。また、「サプライヤー全体の管理をしていかないといけないということは理解できるものの、サプライチェーンをどこまで遡れるかは、非常に難しく、2次、3次サプライヤーの状況までは、わかりえないと思います」といった率直な意見が挙げられました。

参加企業へのアンケートの結果からは、セミナー参加企業の約半数が実際に「顧客 (納入先) からサプライチェーンにおける労働・安全衛生・環境に関する方針を示され、準拠を求められたことがある」一方で、「取引 (調達) 先に自社のサプライチェーンにおける労働・安全衛生・環境に関する方針を示し、準拠を求めている」企業はありませんでしたが、既に求められており、当セミナーで議論したことが事業運営の現場とつながっていることが明らかになりました。また、事前に指導原則の内容まで知っていた人はいませんでしたが、セミナー参加後には、「リスクマネジメントの視点でこういった問題に取り組まなければならない背景を知れた」、「本日のテーマが理解できなかったので参加しましたが、現在顧客から要求されている項目が、初めて関連づいて理解できました」との声が挙げられ、なぜ「責任あるサプライチェーン」の実践が求められているかの理解が深まりました。

(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)