

トピック：国際シンポジウム「責任あるビジネス・責任あるサプライチェーン『ビジネスと人権に関する国連指導原則』にもとづく日本の行動はどうあるべきか—国別行動計画の策定へのマルチステークホルダーエンゲージメント」

2017年3月1日 ジェトロ・アジア経済研究所は、国際シンポジウム「責任あるビジネス・責任あるサプライチェーン『ビジネスと人権に関する国連指導原則』にもとづく日本の行動はどうあるべきか—国別行動計画の策定へのマルチステークホルダーエンゲージメント」(経済産業省、外務省及び国際連合広報センター後援)をジェトロ本部 5階展示場にて開催しました。本シンポジウムは、2016年度当研究所が取り組んでいる「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」の一環として行いました。会場には220人を超える企業や市民社会そして政府関係者の方々が参加しました。

本シンポジウムの背景

『ビジネスと人権に関する指導原則』(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)が2011年国連人権理事会で承認されてから、同原則の具体的実行のために各国政府、企業、市民社会が様々な取り組みを始めています。2016年11月16日ジュネーブにおけるビジネスと人権国連フォーラムで、日本政府代表部が同原則を実行する国別行動計画(NAP: National Action Plan)策定へのコミットメントを表明し、12月22日には日本政府の持続可能な開発目標(SDGs)実施指針に「ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定」が明記されました。本シンポジウムは、日本政府によるコミットメント表明後、初めてビジネスと人権に関する国連ワーキンググループメンバーら専門家を迎え、政府、企業および市民社会が一堂に会する画期的な機会となりました。ビジネス

と人権について日本が直面する課題について明らかにし、同原則にもとづく日本の行動はどうあるべきか、その手段として日本のNAPはどうあるべきか、NAP策定のマルチステークホルダーエンゲージメントは同あるべきかについて、企業からのパネリストと共に議論しました。

シンポジウムの主な内容

●開会挨拶、福本拓也氏(経済産業省 経済産業政策局 産業資金課長)

ビジネスと人権に関する行動計画のあり方が大切なのは、指導原則に書かれているからやるのではなく、ここで扱われている課題が、企業であれば直面しないといけない課題であるからです。指導原則の考え方そのものが大事だからやる、そして具体的に何が大事なのかを見ていくことが大切だと考えております。これから外務省が先導役としてNAP策定に取り組んでいきますが、経済産業省としても、企業の大事な課題が何であるかということを考え取り組んでいきたいと考えております。

●開会挨拶、鈴木律子氏(外務省 総合外交政策局 人権人道課兼人権条約履行室 首席事務官)

これまで発言している通り、我が国は指導原則を強く支持しています。我が国は、NAP策定の宣言をし、これに取り組むことを公けに発表しています。すでに各関係省庁間でのコミュニケーションを始めていますが、NAP策定に当たっては、多くのステークホルダーの声に耳を傾けることが重要だと考えています。市民社会、企業、様々な立場におられる皆さんの声に耳を傾け、協力を得ながらNAP策定のプロセスを推進していきたいと考えています。そして、共通の理解を醸成し、我が国としてこれらの取り組みを後押ししていきたいです。

●趣旨説明、山田美和(新領域研究センター法・制度研究グループ長)

本シンポジウムの目的は、マルチステークホルダーが、NAP策定にどう取り組んでいけるかを議論することです。2016年6月のシンポジウム(本ニュースレター第1号掲載)から大きな一歩を踏み出しています。



NAP は問題の見える化としての手段です。NAP 策定の目的は、ビジネスと人権にかんして、様々なマルチステークホルダーからのニーズとギャップ、具体的かつ実行可能な政策と目標を明らかにするプロセスによって、企業による人権侵害を防止し、人権保護を強化することです。すでに 13 カ国が NAP を策定し公表しており、最近では、ドイツ (2016 年 12 月 21 日公表)、米国 (2016 年 12 月 16 日公表) があります。様々な国の NAP を見ると、指導原則を通商政策、投資政策、援助政策などに活用しています。

前回のシンポジウムでの参加者アンケートで「今後、日本が NAP を策定する場合、策定プロセスへの関与にご関心がありますか?」との問いに、関心があると答えられた方は 84% でした。「NAP 作成は海外でのビジネス展開に避けられないプロセス」「NAP 策定は日本企業がグローバルな競争力を高めるうえで力になる」等の積極的な支持と NAP 策定への強い期待が示されています。一方、関心がない理由としては、「個々の企業がブランド (もしくはリスク) マネジメントの観点で、下請け工場等での人権保護を考えればよい」「日本では企業の意識が高い」「サプライチェーンが国際化しているので、一国での計画は限界あり」という意見が挙げられており、NAP に対して懐疑的です。これらの意見に応えることが、有効な NAP を作成することにつながります。個々の企業による対応には限界があり、個々の企業の取組みを支援する政策の必要性が指摘されています。また日本の NAP とリンクして、関係先の政府とのコンタクトを通じて現地政府との対話を促進することができます。本シンポジウムが NAP 策定プロセスの一步です。企業の競争力を高めるといって、この議論を活発に進めていきたいと思えます。

●基調講演 「ビジネスと人権に関する国連指導原則の実行の現状と今後のグローバル展開: 日本への提言」Dante Pesce 氏 (UN Working Group on Business and Human Rights)

国連ワーキンググループは、2011 年 6 月、国連人権理事会第 17 回会合 (決議 A/HRC/17/4) において任命された、指導原則の実施推進を国、市民社会、企業、権利保有者などのステークホルダーに対し、国境を越えて行う 5 人の専門家から成る作業部会です。我々は日本のように、NAP 策定へのコミットメント (約束) を表明し

た各国政府に対し、指導原則の実現へのコミットメントを実現するための支援を行っています。

指導原則は、本棚に置かれたまま埃を被ってしまふようなものではなく、企業の現場で活用してもらわなければなりません。

NAP は、常に進化させていくべき政策で、初めから完璧である必要はなく、継続的に改善を加え更新していけばよいのです。最も大変なのは、この最初の NAP を策定するプロセスです。リーダーシップが必要であり、各ステークホルダーからのコミットメントを取り付ける必要があります。そのためには、まず政府が主導的な役割を果たすことが大切です。政府のリーダーシップのもと関係省庁間で連携を取り、マルチステークホルダーから意見聴取し、プロセスの透明性を確保することが求められます。NAP はあくまで各国の政策文書であり、法的拘束力を加えるか、どこまで義務化するかなどは、各国がそれぞれ決めていくものです。NAP は実現可能でなければ意味がありませんので、現実的なレベルの NAP を策定することが NAP 実施の鍵となります。NAP 策定において、批判的な声を持つステークホルダーも含め、様々な関係者が参加することが重要です。例えば米国の NAP 策定のプロセスでは、ステークホルダーの関与が限定的であったことが問題となりました。そして長期的ビジョンを持つことも重要です。ビジネスと人権の課題は、政権が変わっても引き継がれていくべきものです。

国家は政権の担い手であると同時に、経済活動を行う主体である点についても認識する必要があります。一般的に公共調達、GDP の 18 ~ 30% を占めるといわれており、政府は企業と取引をしている単体の事業主として最大です。政府がここにおいて人権尊重のガイドラインを整備し、模範を示すべきでしょう。

NAP を策定するという事は、一からすべて新しいことに取り組まなければならないわけではありません。日本企業の皆さんは、既に指導原則に掲げられている規範理念を企業活動の中で実現しています。今後必要なのは、人権という観点をもっと明確に認識し、問題点があればそれを特定し、それらに対処することにより状



況を改善していくことです。自社のみならずバリュー・チェーン全体に向けて行うことが大切です。日本企業や日本政府の皆さんには、協調に基づく健全な「頂点への競争 (Race to the top)」を期待しており、是非、進展している証左をきちんと示してください。

●報告1「サプライチェーンにおけるリーダーシップとレバレッジ」

Peter McAllister 氏 (Executive Director, Ethical Trade Initiative)

倫理的貿易イニシアティブ (ETI)は、1998年に発足した約90の企業、50の国際的な労働組合、ボランティア組織から成るパートナーシップ団体です。ETIは世界中の労働者の権利の尊重を促進し、労働環境の向上に取り組んでいます。特にビジネスにとって最も重要なサプライチェーンの管理に特化した活動を行っています。

NAP策定はプロセスが重要ですが、そこにマルチステークホルダーが関与することで、関係者の意識の向上や理解の促進を行うことができるようになります。国によって文化、ビジネス環境などの事情は異なるので、他国のNAPをそのまま持って来ればよいということではありません。企業がM&Aを専門家なしで検討することは考えにくいですが、人権にかんして企業は、専門家やNGOに相談することには積極的ではありません。しかし、ユニリーバがオックスファムと協働し、サプライチェーンにおける人権課題への改善取り組みを行った勇敢な例のように、全ての企業は自分たちに不足している知識を専門家へ求めることができます。人権の問題は、メディアやSNSなどで暴露される前に取り組み、発表しなければならない、企業にとっては脅威となる問題ですが、他方で適切に問題に取り組めば、素晴らしい成果を上げることのできるのです。

近年ETIが力を入れているのが仲裁活動です。NGOや労働組合が企業の労働現場で人権侵害を発見した場合、企業が彼らと情報を交換し解決策を見つけるための話し合いの場を提供しています。こういった話し合いは非常に骨の折れることではありますが、南アフリカでは移民労働者が劣悪な労働環境で働き賃金搾取の被害に遭うなどの問題が発覚し、ETIによる仲裁の結果、現地の小売業者、サプライヤー、労働組合などが一同に話し合いの場に集まり、労働現場での悪習慣を改めていく取り組みが始まっています。

世界はダイナミックに動いており、労働者の移動が多くなるにつれ、人権にかんする問題が発生する可能性も高くなっています。望むと望まないにかかわらず我々は監査の対象となり、透明性を求められるようになっていきます。また、従業員はいくらでもインターネットで発信でき、正確な情報もそうでない情報も瞬時に発信が可能です。企業がなるべく巻き込まれないようにする、という消極的な姿勢を取るのはいい方策とは言えず、むしろ人々と話し、情報を集めることの方が重要になってきているのです。信頼できるパートナーと共に問題解決に向けて取り組み、人々の信頼を得られれば、かつての批判者はあなたの支持者なりえるのです。

パネルディスカッション

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をモデレータとして、企業からのパネリスト2人を加え、企業の取り組みの紹介後、NAP策定のプロセスについて意見交換を行いました。

・渡辺美紀氏 (富士ゼロックス株式会社 CSR部 CSR企画推進グループ グループ長)

国際的なビジネスを増やし、経営していく上では、チャンスとリスクの両方があります。チャンスとしては、マーケットの拡大、サプライヤーの選択肢が広がり、リスクとしては、様子がわからないところでビジネスを行うことで、自分たちがリスクととらえていなかったことがリスクとして浮上してくるということがあり、人権はここで筆頭に上がってくるテーマです。当社は、深圳市(中国)の自社工場でQCDを高めるといふ製造の基本を進める中で、人権侵害、労働・安全衛生、人材育成に力を置いた施策を実施し、また取引先にも同様の改善を促す取り組みを行っています。成果として、自社工場では離職率を減らし、深圳市平均の3割に抑えられています。新規の採用を抑制でき、労働災害が減少し、工員の生産性が向上しました。工場従業員を人として尊重し、彼らの成長を見守ることで、その結果工場にもリターンがあることが見えてきました。また2012年の当社のラインストップ要因のうち、取引先のCSRを起因としているものを100とすると、2015年はゼロになりました。ビジネスと人権と固くとらえずに、自分たちが日本の工場で行っていたことを中国でもベトナムでもオペレーションする海外でもきちんとやることで人に伝わり、定着すればより良くなるのではないかと感じています。



・山本淳 氏 (Golden Dowa Eco-system Myanmar 代表取締役社長)

当社はミャンマー・ヤンゴン近郊のティラワ経済特別区 (SEZ) で廃棄物の処分場を運営しています。2016年3月から廃棄物の受け入れを開始しオペレーションを始めたまだ新しい会社です。我々が海外の市場に入るときに重視する点は、近隣住民とのエンゲージメントです。現地にどのようなニーズがあるか、常に彼らと接し、我々から常に聞いていきます。

我々は処分場を運営しているため、情報を開示していないと違法なことをしているのではないかと推測されてしまうので、開かれた会社、透明性を高くするということを目指しており、これは企業統治において絶対的な要件だと感じています。我々がやってきたことは、環境評価そのものやCSRの関連情報を含め、英語やミャンマー語で自社ウェブサイトやFacebookなどで公開しています。また近隣住民の方と定期的に会合を行い、直接声を聴いています。さらにコミュニティリーダーと毎月ミーティングを行い、聴取した要望でSEZ全体に関わる話は、SEZ管理会社に伝えることもあります。人権について、従業員に対する教育をローカルスタッフが作成したカリキュラムで実施し、基礎的なことを理解してもらえるように取り組んでいます。今後は、苦情処理メカニズムも仕組みとして整えていこうと取り組んでいるところです。

・ディスカッション

日本企業の発表内容に対し、「2つの企業の例は、労働者やコミュニティの声を聴き、その批判的な意見をもとに意思決定し、状況改善を行う重要性を指摘しており、指導原則31にある苦情処理メカニズムに繋がる考え方だ。批判的な意見を聴く際にサプライチェーンの中で誰が脆弱なのかを特定し彼らの声を聴くことがリスクを低減できる。日本企業は国連指導原則の文言に沿った形ではないが、すでにそれらを業務の中で実践してきている。今後指導原則をより体系的に導入すれば、自社の取り組みとのギャップはさほど大きくないことを認識するだろう」(Dante氏)「企業の取り組みを促すインセン

ティブは、国連指導原則やSDGsといった枠組みに合わせようとする意識ではなく、価値や企業文化、リーダーシップなどが牽引力となっている場合が多い。企業は正しいことをすれば結局は企業にとってプラスになるという現実に基づき始めている」(McAllister氏)。

NAP策定のプロセスについて、「英国は最初のNAPは早くアクションを取ることを優先しステークホルダーの意見を聴取しなかった。改訂版は改良されたが、これはリーダーシップや議論、コミュニケーション、フィードバックなくしてはNAPは机上の空論になってしまい、実行可能なものは作れないということの証左だろう」(McAllister氏)「NAP策定プロセスには、積極的でない企業とも話し合い、納得してもらわなければならない」(渡辺氏)「海外進出する日本企業の最低限規範を共有する仕組みがあれば、進出先国の日本に対するイメージもよくなる」(山本氏)「各国のNAP策定は2年くらいかけて、プロセスを積み重ねて作成している。急いでNAPを作るのが目的ではなく、NGO、政府、企業が、公共調達、外国人労働者など鍵となるイシューについて考え話し合い、理解する良いチャンスになればよい」(山田)。今後求められる政策支援として、「海外へ出ていく企業に対して、事前準備になる情報を提供すること」(山本氏)、「政府に期待することは一言でいうとジャパン・ブランディング」(渡辺氏)。

会場からの英国でのビジネスと人権の推進についての質問に対し、「オリンピック調達コード策定の際に、調達に関する人権リスクを認識していたロンドン市長から明確な指示があり、現代奴隷法制定に向けては、当時内務長官であったテレサ・メイが牽引力となった。リーダーシップを取るべきポジションにいる人が、関係者たちを説得する力があれば、成果を出せる」(McAllister氏)「オリンピックはNAPの検証をする良い機会であると考え。NAPには企業が人権尊重を求められているという文言は必ず入るだろう。NAPを元に企業はできていることとNAPで定められたことのギャップを洗い出すことになるだろう。その準備ができるよう、政府はすぐに民間企業とはコミュニケーションを行うべきだ。一年後のフォローアップ・イベントで成果を証拠とともに提示できるように、政府が主導して各ステークホルダーとともにこの取り組みを進めてもらいたい」(Dante氏)。
※本シンポジウムの詳細はアジ研ワールド・トレンド2017年8月号に掲載予定です。

(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/井上直美)