

**トピック：国際シンポジウム「SDGsに貢献する責任あるビジネス・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』を日本はいかに実行するのか」**

2018年3月2日 ジェトロ・アジア経済研究所は、国際シンポジウム「SDGsに貢献する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』を日本はいかに実行するのか」(経済産業省、外務省、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た。本シンポジウムは、2016年度および2017年度に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、2016年6月、2017年3月の国際シンポジウム(本ニュースレター第1号、第7号に掲載)に続くものである。本シンポジウムでは、ビジネスと人権に関する国連ワーキンググループ議長であるアニタ・ラマサストリー氏を基調報告者として招へいし、およそ200人の企業や市民社会そして政府関係者からの参加を得た。

**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 以下指導原則)が2011年に国連人権理事会で承認されてから、各国政府、企業、市民社会が様々な取り組みを加速している。2015年には、すべての人々の権利向上のために、持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals: SDGs)が国連本部で採択された。日本企業は、新興国や開発途上国のみならず、国内におけるビジネス展開において人権課題に直面している。責任あるビジネス、責任あるサプライチェーンを実行することは、進出先国や日本における社会課題の解決、そして企業の競争力向上につながる。指導原則は、貿易、投資、金融、産業政策そして開発援助のすべてに関係する。

2016年末に策定された日本政府のSDGs実施指針には「ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定」が明記された。本シンポジウムでは、国際的な動向をふまえ、日本が直面する課題について明らかにし、指導原則を実行することがいかにSDGsへの貢献につながるかを、指導原則にもとづく日本の「行動計画(National Action Plan: NAP)」の方向性を見据えながら議論した。

**シンポジウムの主な内容**

**●開会挨拶、松本加代氏(経済産業省 経済産業政策局 企業会計室長)**

ビジネスと人権、責任あるサプライチェーンの課題について、早くから高い問題意識をもち啓発に努めてきたジェトロ・アジア研の知見に敬意を表す。責任ある企業活動への期待は高まっており、企業の競争環境が変わっている、企業は規制が変わっていくのを待つのではなく、変化を先んじて捉え具体的な行動を進めていくことが求められており、それが企業価値向上に影響していく。SDGsは企業価値を高める戦略の観点から活用できる。SDGsの達成のために政府としても連携が重要と考えている。

**●開会挨拶、杉浦正俊氏(外務省 総合外交政策局 人権人道課長)**

開催者のジェトロ・アジア研に感謝申し上げる。外務省として本シンポジウムの意義に鑑みて後援をしている。日本政府として指導原則にもとづく行動計画を策定するプロセスをSDGsの一環という位置づけで進めている。ビジネスと人権は広い範囲をカバーするものであり、国ごとに取り組みや優先事項は異なる。国連、国際社会、各国の動きを踏まえて、日本らしい行動計画を策定していきたいと考えている。企業、市民社会、様々なステークホルダーの方々と議論しながら進めていきたいので、協力を引き続きお願いしたい。

**●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)**

振り返ると2016年6月にビジネスと人権に関する最初のシンポジウムを開催してから、「企業は、自らのオペレーションにどのように人権



尊重を組み込んでいくのか」「政府は、ニーズとギャップを把握し、企業が人権尊重を促進する政策をどのように取り組むのか」「指導原則を政府、企業、市民社会の共通のツール、言語としてどのように活用するか」を調査し議論してきた。本シンポジウムの目的は、その議論をさらに深化させることにある。人権の尊重がまずベースにあり、それを土台としてSDGsに向かって具体的に取り組むことができる。

NAPは、指導原則をどのように具体的に運用していくのか、ということ各国政府が立案して執行していく政策文書である。法規制というやり方から、自主性を促すガイドラインの作成や、政府調達に人権デューディリジェンス(DD)を条件としてインセンティブを与えるなど様々な政策が展開されている。NAP策定のメリットは、第1に政府のコミットメントを内外に示せること、第2に政府がビジネスと人権に関する方針を明確に示すことで企業のレベルプレイングフィールドが形成されること、第3に策定プロセスを通して、マルチステークホルダー間の信頼醸成のための建設的機会となることである。

当研究所は2017年度「日本企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査」を実施し、西欧、アフリカ、ASEAN、南西アジアに所在する日系企業814社から回答を得た。在欧日系企業の77%がCSRに関する方針を有しているのに対し、在ASEAN日系企業では55%であった。また大企業の8割が方針を有しているのに対し、中小企業では54%であった。

「貴社が事業活動を展開する上で(調達先・顧客も含む)、人権に対する具体的なリスクが考えられますか」との問いに、27.8%が「考えられる」、72%が「不明」と回答した。人権に関する懸念や課題については、企業の進出先によって高い関心を集める問題は異なる。NAP策定では、日本企業が直面する課題の正確な現状とニーズを把握し政策の優先順位を見極める必要がある。

持続可能な社会の責任ある企業の役割として、リスク管理のみならず、企業の付加価値として人権尊重をオペレーションの中に組み込んでいくことが求められている。日本はアジアにおける成熟国としての責任がある。日本の力を高めるために闊達な議論を行いたい。

●基調講演 「“Race to the Top” —ビジネスと人権に関する国連指導原則とNAP: 5つのメッセージ」 Anita Ramasastry 氏 (Chair, UN Working Group on Business and Human Rights)

日本政府が、NAP策定の作業を続け、アジア地域そしてグローバルにも国内外において責任あるビジネスを促進するリーダーとしての役割を果たしていくことに感謝し激励する。



第1に、日本は、OECDをはじめとしてすでに指導原則を導入し認知している国際的枠組みのメンバーであり、その意味ですでにハイレベルなコミットメントをしている。そのコミットメントの言葉を、具体的な行動としてNAPに落とし込む時である。2017年のG20会議では議長国ドイツの下で、持続可能でインクルーシブなサプライチェーンの実現のために、指導原則のような国際的枠組みにそって、労働、社会、環境基準そして人権の実現の強化がコミットされている。

第2に、アジアにおいてすでにトップへの競争が始まっている。タイではNAP策定作業が開始され、我々国連WGが今月下旬に公式に同国を訪問する。日本も2019年のG20議長国として、そして2020年のオリンピック開催国として、ステークホルダーと積極的に協働しNAP策定をぜひ進めてほしい。

第3に、NAP策定のトップへの競争はグローバルにも地域的にも行われており、欧州、ラテンアメリカ、アフリカ各地において、政府間そして市民社会組織間のピアラーニングが行われている。アジアにおいて日本もその一歩を踏み出してほしい。

第4に、人権はSDGsのアジェンダ全体にまたがるものであり、SDGsのすべての目標は、健康への権利、教育への権利、差別から自由になる権利など人々の権利の実現である。目標17は官民連携を掲げているが、我々国連WGからのメッセージとしては、各国政府は、人権を尊重するという基本を示している企業、すなわち指導原則にコミットしている企業とパートナーを組む必要がある、ということ強調したい。政府は、SDGsにおける官民連携とは、企業にとってビジネスの機会であること以上に、ビジネスにおける人権尊重を確かなものにするという役割を有している。そして企業は、指導原則を人権DDのツールとして使い、企業活動の負のインパクトを特定し軽減することがSDGsへの貢献になる。SDGsと指導原則の目的は、人々をエンパワメントし、人権侵害に対し有効な救

済を提供することである。

第5に、政策の一貫性の重要性を述べる。NAPは、ビジネスと人権の課題に対してその国としてどのように進んでいくのかについての工程表や枠組みに関する、政府、企業そして市民社会の間における契約である。行動が必要と冒頭に述べたが、言葉もやはり重要で、日本のコミットメントを内外に示すために、そして省庁におけるリーダーシップ、政策の一貫性のためにも重要である。人権促進については伝統的に外務省が任を負っている国が多いが、ビジネスと人権は、ビジネスを管轄する省庁すなわち貿易、通商、産業、開発援助を管轄する省庁が加わり、リーダーシップを共有することが重要である。NAPは政府全体のパートナーシップを示すものである。例えばドイツのNAPでは、政府と企業との契約締結、公共調達、輸出信用や投資促進における優遇制度において指導原則の実行を進展させている。スイスやチリでも人権を管轄している省庁ではなく、貿易、経済、公共調達を管掌する省庁がリーダーをとっている。

金融監督機関が関わるオランダの銀行セクター協約も好例である。法制化としては特定の企業に人権DDを義務化したフランスの例がある。多くの政府がNAPを策定し、革新的な枠組みを構築しトップへの競争の中にある。対話とエンゲージメントを通じて各国政府が経験を共有してほしい。日本政府は率先垂範のチャンスにある。大胆で革新的なNAPの策定を応援している。

### ●報告1「責任あるサプライチェーンと移民労働者：政策と現場の間で」Andy Hall氏 (Migrant Worker Rights Specialist)

現在は空前の「人の移動」の時代であり、2億4,400万人の移民(世界人口の3.4%)がいる。2,490万人の強制労働の犠牲者の23%は移民労働者といわれている。SDGsの目標8はディーセントワークと経済成長であり、これは移民労働者の状況を改善することになる。目標10は平等であり、10.7は秩序ある安全で正規の責任ある移住政策の実施である。

多くの問題は低スキルの労働者の非倫理的なリクルートにある。職を得るために多額の金額



の支払いを要求されたり、法的手続きが異常に厳しかったり、社会保障サービスにアクセスしにくく搾取されやすい。搾取するのは雇用主、仲買人(ブローカー)、エージェント、政府や大使館員である。移民労働者はグローバルサプライチェーンの下部に多い。ゴム、漁業、農業、建設、アパレル等の労働集約産業に多い。一企業では解決できず、連携が必要である。

サプライチェーンにおいて移民労働者がいるのかどうかも把握されてこなかった。企業の課題は、サプライチェーンのマッピングをして、サプライチェーンのどこに彼らがいるか精査することである。企業は移民(移住)労働者に関する方針を策定すべきである。日本にも外国人技能実習生がおり、企業は倫理的リクルートの方針をもつことが必要である。日本企業は、品質監査に留まらず、社会的監査を実施すべきである。それには市民社会とともに取り組むことが重要だ。企業は、市民社会組織がサプライチェーンについて信頼に足る調査が可能なキャパシティをどのように強化できるのか、市民社会とエンゲージメントする必要がある。多くの国々の市民社会組織と日本企業の関係構築が重要である。企業団体が加盟団体の責任ある行動を促す行動規範を作るのも効果的である。人権侵害があったとき、企業は撤退するのではなく、留まって問題解決を図ることが必要であろう。

人権擁護活動に関わる人(human rights defender 人権擁護者)が、暗殺、収監など危険に晒されることもある。自分自身が経験している。自身の保釈金を業界団体が払ってくれた。企業には人権擁護者を守ることにする方針の策定が求められている。

サプライチェーンの透明性こそが鍵である。法律不備の部分企業が先行して契約、ルール作りをしている。政府は人権擁護者を保護する政策をとり、サプライチェーンの中の移民労働者のおかれた状態を改善し、人権侵害状況を是正するために、健全な企業活動を促進する法律・規則を制定し、指導原則の下で義務を果たすべきである。企業はサプライチェーンの移民労働者の状態を改善し、指導原則の下で責任を果たすべきである。状況を変えるためにはすべてのステークホルダーの建設的な関与、連携が必要だ。日本企業はアジアのやり方で市民社会とともって建設的エンゲージメントをしてほしい。

### ●報告2「欧州連合(EU)の貿易政策と人権」Gabriele Lo Monaco氏 (First Secretary, Trade Section, Delegation of the European Union to

Japan)

EU の貿易政策を通じたビジネスと人権の推進について説明する。EU28 カ国中 15 カ国が既に NAP を策定していることから明らかなように、EU の多くの加盟国がビジネスと人権の分野におけるリーダーシップとコミットメントを示している。ビジネスと人権に関する問題は、一国一地域で解決することはできない。貿易政策自体がこの問題を根源から解決できるわけではないが、EU は貿易政策を通じて世界の貧困や発展に力を入れようとしている。

政策のツールとしては自由貿易協定がある。経済連携協定ならびに戦略的パートナーシップ協定がまさに締結されようとしている相手国である日本の今後の役割は大変重要である。

EU の投資と貿易政策は、持続的発展や人権などに代表される価値に基づいた政策である。こうした価値が個々の貿易政策ツールの基本となっている。EU の貿易ツールには、EU が推進する一方的なもの、貿易対象国との合意に基づいて推進される二国間のものがある。前者には一般特惠関税制度 GSP や GSP+ などがあり、後者は FTA/EPA などである。EU が日本と EPA の議論を進めたということは、たとえ日本が NAP の策定段階であったとしても、EU と日本が同じ価値観を共有する証しである。

EPA 中のサステナビリティ条項には労働や環境の基準を守ること、その実践のための制度作りへのコミットメントが書かれている。市民社会を巻き込んだマルチステークホルダーのフォーラムを作り、情報の透明性と対話を進めることであり、条項内容の順守のモニタリングや紛争解決のメカニズムも含む。日本における市民社会組織の役割はますます重要になる。

貿易以外の政策でビジネスと人権を推進するものには、EU 公共調達指令、非財務情報開示指令などの法規制の他、キャパシティビルディングのために現在アジアにおける責任あるサプライチェーンのプロジェクトを ILO と OECD と協力して進めている。EU はこれらのアプローチが長期的には功を奏していると確信しており、今後も企業やステークホルダーと関わりながら、開発援助、政策対話、多国並びに二国間の協力など、様々なツールにおいてバランス感覚をもって推進していく。

パネルディスカッション

山田をモデレータとして、企業からのパネリストを加え、問題提起を受けて議論した。

・中尾洋三 氏 (味の素株式会社グローバル人

事部人財開発グループ)

ビジネスと人権に関する問題認識に海外と日本でギャップがある。たとえば世界的な消費財流通業界のネットワークであるコンシューマー・グッズ・フォーラムがまとめた報告書”Business Action Against Forced Labour”の日本向け説明会で、多くの経営者は日本には強制労働はなく関係ないと思っていたが、外国人技能実習生問題を指摘され、初めて気づかされている。海外の調達先でもパーム油農家の視察の際、求めてもない労働、人権課題への取り組みを先方から説明されて面食らう日本企業がいる。アジアにおいて欧米よりも日本企業のほうが優しく、理解してくれるという話があったが、それは日本企業が課題を認識せず、サプライヤーに対して要請できていないのが実態だ。

欧州で人権尊重の推進力である市民社会の力が日本では弱い。市民社会からの外圧が弱く、自主性に期待できない日本においては、ある程度、規制をいれていく必要がある。欧州では規制と自主性のバランスをとりながら政策がなされている。それが企業にとって効率的であり公平性を保てることとなり、日本全体が世界から批判を受けるリスクを低減することにつながる。現在の日本の人権に対する認識のギャップのままに NAP を策定するのではなく、世界的なレベルをめざして、政策やルールを入れていく必要がある。人権のようなリスク案件は競争原理が働かず企業の自主性に期待できない。すでに先行してコストを払って取り組む欧米企業からみれば、コストを払わない日本企業はフェアでないという批判になる。話題の ESG も人権は社会側面の大きな要素であり、きちんと対応しなければ投資資金も流れてこなくなる。日本の NAP には世界レベル以上のものをいれないと、競争力の視点から日本企業は厳しくなってくるのではないかと問題提起する。

・小野塚恵美 氏 (ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント株式会社運用本部スチュワードシップ責任推進室長 ヴァイス・プレジデント)

いわゆる伝統的な CSR とコンプライアンスを中心とした時代から、ESG 時代、すなわち企業が中長期的な価値創造のために透明で迅速な意思決定の下に、環境、社会課題を解決していく時代に変化している。従前のままでは地球社会全体が持続不可能だからだ。責任の当事者も企業のみならず、我々のような機関投資家が、きちんとした企業に資金を振り向けるスチュワードシップ責任を課せられている。

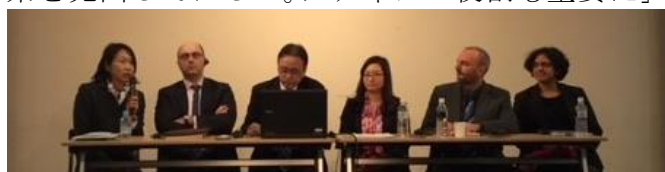
企業の ESG 分析をする際には、方針の開示、目標値と実績値の開示をみる。消費財セクターにおいて環境、安全衛生、児童労働・強制労働を禁止する方針、サプライチェーンの社会的リスクに関する方針はブランド価値に直結し、それを策定していない企業に比べて株価が 5.6% アウトパフォームした実例がある。投資家から見るビジネスと人権に関する問題提起としては、まず企業のトップが ESG への流れを十分に捉えておらず、リスクマネジメントとしていまだ不十分な認識が存在することが挙げられる。さらには不祥事が起こった後ではなく、事前に課題をとらえて問題を未然に防止するエンゲージメントをどう評価するか、企業が方針を策定した後の実質性、実効性をどう担保するのかという点がある。人権はやはりコンプライアンスの要素が強いが取り組むことによりブランド価値の向上、グローバル企業としての差別化、競争力向上につながっていく機会となる。リスクと機会の両面から捉えるべきであると提起する。

#### ・ディスカッション

企業が行わなければならない人権 DD の範囲や方法について、「企業は人権をベースラインとして操業しなければならない。ESG は狭義の人権のチェックリストである。指導原則が網羅する人権はそれより大きい。企業はどの人権に自社が影響を及ぼしているかを把握するには人権 DD をしなければ分からない。それにはどのような権利があるかを考える必要がある。人権 DD の範囲は法的責任とは異なり広いものである。個々の企業で難しければセクターで取り組める」(Ramasastry 氏)「製品の品質、安全と同様に、社会的な問題に関してもサプライチェーンのトレーサビリティが重要だ。有効な社会的監査をすることによってトレーサビリティ、透明性が確立できる」(Hall 氏)。

人権擁護者の役割や重要性については、「人権擁護者はビジネスにとってのパートナーである。企業の本当のリスクを現場で発見してくれる」

(Ramasastry 氏)「私は人権擁護者としての活動ゆえにタイ企業から法廷で訴えられている。日本企業が人権擁護者を理解してくれればアジアにおけるサプライチェーンに変革が生まれるだろう。不祥事をスキャンダルとし敵愾心を煽るのではなく、企業と人権擁護者が一緒に解決策を見出してほしい。メディアの役割も重要だ」



(Hall 氏)「日本のアジア的な役割があるとしても、守るべき人権は普遍的なものである。日本企業の取り組みを国際的なフレームワークの中で見直すことが必要である」(山田)。

市民社会との協働に関して、「EU 貿易政策にある貿易と持続可能な発展条項は、政府、企業、市民社会の対話を促すものである」(Monaco 氏)と、日本の企業、日本の市民社会が対話をしていく重要性が強調された。持続可能な発展について、「金融機関においてショートターミズムは是正していこうという流れにある。気候変動に関しても、人権、ガバナンスに関してもこのままでは持続可能ではない、パラダイムシフトにある」(小野塚氏)。

日本の NAP 策定については、「政策としては、第 1 に企業に人権 DD をやることをコミットさせるインセンティブ、例えば輸出信用供与や貿易ミッションへの組み入れの条件とするなど。第 2 に業界としてのベストプラクティスの取り組みを促す場の提供。政府が規制するのではなく、促進するという。そして第 3 には法規制。日本にとってのベストミックスが何なのかは、日本が決めること」(Ramasastry 氏)「日本の現状を見ると企業の自主性だけに委ねるのは無理。規制と自主性のバランスの中で、企業も変わっていかなければならない。ブロックチェーンの技術をサプライチェーンのトレーサビリティに活用する動きがある。新しい技術や多様なセクターの協働による人権問題への新たな取り組みが企業価値を高めていく時代になりつつある」(中尾氏)「最近の NAP は国と自国企業のブランド維持、向上を狙っている。高い品質をブランドとしている日本は、NAP 策定によって人権についても日本がリーダーであることを示すことができる」(Ramasastry 氏)「このようなシンポジウムはアイデアを交換しイノベーションを生みパートナーシップを構築する機会になる。G20 議長国であり東京オリンピックもある日本はリーダーシップを見せる絶好のチャンスを迎えている」(Monaco 氏)「文化的な理由からも日本はサプライチェーンにおける人権状況を改善できる力をもっている。外国人技能実習制度については労働者の人権が守られるよう見直しが必要だ」(Hall 氏)「国連 WG として日本の NAP ができるのを期待している。NAP 策定を祝うために日本にまた戻ってくることを心待ちにしている」(Ramasastry 氏)。

(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/山田 美和)