

コラム

ビジネスと人権を巡るグローバルサプライチェーンの潮流 ～人権リスクを意識しない日本企業のリスク～

ジェトロ アジア経済研究所新領域研究センター 法・制度研究グループ研究グループ長 山田 美和

責任あるビジネス、責任ある投資が企業に求められている。2011年国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する国連指導原則」が採択された。これに同期して人権の章を加えた OECD 多国籍企業行動指針、2017年3月に改訂された ILO 多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言は、いずれもグローバルサプライチェーンの在り方に大きな影響を与えている。持続可能なビジネスのためには、現地オペレーションおよびサプライチェーンにおける人権デューディリジェンスが必須である。

ビジネス環境は確実に変わっている

2017年7月11日、ツナ缶世界最大手のタイ・ユニオン・グループと国際環境 NGO グリーンピースの合意文書が公表された。水産資源および漁業の持続可能性を担保するための第一項は、サプライチェーンにおける労働者の権利侵害や人権侵害の撲滅である。マグロのグローバルサプライチェーン上の問題として、強制労働や人権侵害（特に海上で漁獲物を積み換える洋上転載において）、賃金や労働条件における不当な扱い、団体交渉権および結社の自由の欠如（特に外国人労働者）、労働者が理解可能な言語の雇用契約書の欠如、ブローカーによる労働者の権利や人権を侵害するような就業斡旋が挙げられている。それらに対する取り組みとして、サプライチェーンのすべての漁船が従うべき包括的な行動規範を策定すること、団体交渉権および結社の自由を支持すること、捕獲データとトレーサビリティに関する電子データシステムのパイロットプロジェクトを立ち上げ、労働者の声を吸い上げること、独立した第三者による監査を行うこと、倫理的リクルートメントを推進することが誓約された。

本誌 15 年 12 月号掲載の小文（「人権尊重は企業責任—責任あるビジネス・投資」）では、ネスレがキャットフードの一部材料の製造において強制労働が関与していると消費者から訴えられた事例を紹介した。同社はその後、東南アジアにおける漁業・水産加工業での強制労働や人権侵害に関する調査を開始し、17年3月にはサ

プライヤーに対し人権侵害を助長する洋上転載を規制し、人権侵害および違法に捕獲された水産物を自社のサプライチェーンから排除する方針を発表した。そのサプライヤーであるタイ・ユニオンには経営方針の根幹に関わる社会的圧力がかかり、前述の国際 NGO との当該合意に至ったのである。ビジネス環境は変わりつつある。製品やサービスがどのような原材料からどう生産され、どのような流通過程を経たのか。そのサプライチェーンにはどのような人権課題があるのか。世界の消費者、取引先、投資家が着目する先にはもちろん日本企業がある。

人権リスクを意識しないリスク

ビジネスにおける人権リスクとは、企業活動によって誰かの人権が侵されているかもしれない、あるいは侵されそうになっているかもしれないという人々の権利に対するリスクである。それを、企業が的確に把握していなかったり、特定できていなかったり、対処しないまま放置していることが企業にとってのリスクになる。今日の企業に求められているのは、人権という観点からの、企業経営、方針、オペレーション全体の点検・見直しをすること、すなわち人権デューディリジェンスである。「ビジネスと人権に関する国連指導原則」は、企業が人権尊重の責任を果たす方法を以下のように示している。(1)人権尊重を盛り込んだ基本方針（トップコミットメント）を表明する。(2)人権への影響を特定・予防・軽減・対処するための人権デューディリジェンスを実行する。具体的には①企業活動および取引先などのバリューチェーンの中で人権への負の影響がないかどうかについて定期的評価の実施②同評価結果を関連する企業内部部門に組み入れ適切な措置を実行③人権に関する負の影響が対処されているかを検証する追跡評価の実施④外部へのコミュニケーション（報告）(3)企業活動が引き起こす、または助長する人権への負の影響を是正するためのプロセスの設置である。

人権リスクの態様は、ビジネスの業種、オペレーショ

ンが行われる国・地域によって多様である。特に環境、労働、人権にかかる法制度が形成途上にある国では、開発や投資の段階で現地の法令順守にとどまらず、リスクの把握や対応が必要である。土地収用に関する法制度が不十分である場合、収用されたとされる土地について地域住民との紛争が起こる可能性がある。少数民族、宗教に関する対立が雇用や経営手法に影響する。合併相手のローカル企業の人権リスクを精査することも重要である。

日本企業はいかに自らを語れるか

サプライチェーンにおける児童労働、強制労働や人権侵害をなくすための法規制として、米国カリフォルニア州のサプライチェーンにおける透明性確保のための法律（12年施行）や、14年EU非財務情報開示指令や、英国現代奴隷法（15年3月成立）、米国連邦調達規則（15年1月改正）、フランス人権デューディリジェンス法（17年2月採択）などがある。例えば英国現代奴隷法では、一定額以上の売り上げがある商品やサービスのサプライヤーに対し、そのサプライチェーンにおいて、奴隷および人身取引が起きないようにどのような措置を取っているか毎年の会計年度終了時に公表することを求めている。14年6月強制労働を禁止するILO第29号条約の議定書に付された勧告においては、加盟国は自国企業が強制労働のリスクに対処する方法を示す指針を講じるべきとしている。すなわち企業によるサプライチェーンの自主的監査を政府が支援するよう求めている。

このように世界各地でサプライチェーンにおける人権デューディリジェンスの情報開示が求められている中で、日本企業は自社のビジネスに関わるそれぞれの規制への対応、そして取引先からも対応を迫られている。日本企業は自らを説明する力を向上させなければ、国際市場において不利な立場に置かれる可能性がある。

まだ受け身の日本企業

15年度ジェットロ海外ビジネス調査において、大企業638社、中小企業2,367社合わせて3,005社からサプライチェーンの関係性について回答を得た。「調達先の工場や職場の労働・安全衛生・環境への取り組みに関する方針を有し、調達先にその準拠を求めているか」という設問に対し、「求めている」と回答した企業は、大

企業で252社、中小企業は379社である。逆に「納入先企業から、当該企業が定める労働・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るか」という設問に対しては、「求められたことがある」企業は、大企業350社、中小企業915社であった。またASEAN9カ国における進出日系企業へのジェットロ調査（16年度在アジア・オセアニア進出日系企業実態調査）では、大企業1,377社、中小企業1,205社のうち、「求めている」企業は、大企業241社、中小企業107社である。それに対し「求められたことがある」企業は、大企業493社、中小企業384社であった。日本企業はサプライチェーンの関係において、サプライヤーに対する方針を有し準拠を求めるよりも、納入先からその方針への準拠を求められている企業が多い。特に中小企業にその傾向が見られる。「求める」「求められる」企業数は今後さらに増加していくであろう。

ビジネス環境を変えていく日本企業の役割

日本企業が海外展開する国々、日本企業にとってサプライチェーンの重要なパートを担う国々において、人権への取り組みが「なぜ」ではなく、「いかに」実現するかについて議論が行われていることを理解する必要がある。日本企業は、人権尊重をより積極的に自らの経営方針とし、サプライチェーンにおけるレバレッジを生かして、責任あるサプライチェーンの実現に貢献することができるはずである。日本が推進している「質の高いインフラ」輸出においては、高い技術、環境基準とともに、プロジェクトのプロセスにおける透明性、地域住民に対する説明責任、地域社会における人権を含む社会へのインパクト評価を確保することによって、相手国における人々の権利を尊重するビジネスモデルとなり得る。日本が支援する経済特区においても、高い労働安全衛生基準、建設的労使関係の導入によって、相手国における基準の引き上げに資することができる。

人々の権利を尊重することこそが持続的発展への貢献となる。冒頭のタイ・ユニオン・グループが誓約した改革を実行すれば、サプライチェーンにつながるその他多くの企業にとって、そして業界全体への変化をもたらすことは間違いない。日本企業はビジネス環境を自ら変えるリーダーたり得るかが問われている。

