

変わりゆくビジネスと人権

～ESGの主要課題としての労働者の人権への配慮～

目 次

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| I. はじめに | IV. 発展途上国では何が起きているのか |
| II. なぜビジネスにおいて人権問題が
取り上げられるのか | V. 先進国で顕在化しはじめた問題 |
| III. ビジネスと人権に関する仕組み
づくりが進む世界 | VI. ESG 投融資における企業の人権問題に
対する見方の変化 |
| | VII. おわりに |

副主任研究員 大沢 泰男

要 約

I. はじめに

国際社会の掲げる SDGs 目標の一つである「働き甲斐のある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）の促進」について、いまだに多くの課題が残されている実態が見えてくる。本稿ではこれまでの「ビジネスと人権」の関係について概観するとともに、今、何が企業に求められているのか、その問題について考えてみたい。

II. なぜビジネスにおいて人権問題が取り上げられるのか

多国籍企業による発展途上国での人権侵害や労働搾取は依然として未解決の問題である。それに加えて、ミレニアル世代の台頭や情報化・デジタル化の進展、企業マインドの変化がビジネスと人権問題を取り巻く環境を変えつつある。

III. ビジネスと人権に関する仕組みづくりが進む世界

国際社会においても企業における人権問題に対する義務を強める動きがある。「ラギー報告書」や「ビジネスと人権に関する指導原則」を受けて各国政府におけるルール作りが始まっている。

IV. 発展途上国では何が起きているのか

過去に生じたアンフェアな競争を発端とした悪循環は、好循環へと転換しつつある。ただ、企業にはステークホルダーから終わりのない問いを投げかけられている。

V. 先進国で顕在化しはじめた問題

先進国においても形を変えた労働搾取が進みつつある。また、社会におけるデジタル化の進展は、企業と労働者の在り方について新たな問題を提起している。

VI. ESG 投融資における企業の人権問題に対する見方の変化

企業に対する資金の出し手である金融機関や投資家は、ビジネスにおける人権問題にも注視し始めている。企業は ESG という観点で、環境問題と同様に実効性のある対応を求められる可能性がある。

VII. おわりに

企業はビジネスにおける人権問題について能動的な取り組みが求められている。また、法律や規制を順守するだけでなく、持続可能な社会を築いていく一員として、積極的な関与を続けていく必要がある。

I. はじめに

今年（2020年）は、国際社会の掲げるSDGs（持続可能な開発目標）の目標達成期限としている2030年まで10年を切り、17の目標を定めたSDGsに関する対応がさらに加速する年として認識されている¹。そのSDGsの中でも、特に目標8番は「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する」ことを謳っている。ただ、ビジネスと人権に関する現状を振り返ってみると、いまだに多くの課題が残されている実態が見えてくる。発展途上国を中心とした過去から未解決の課題が残るとともに、先進国での情報化・デジタル化の進展とともに新たな問題も浮かび上がってきている。かたや、企業においてはESG（環境・社会・ガバナンス）を意識した経営がスタンダードになりつつある。これらの現状を踏まえるとビジネスにおける人権問題はますます重要視されていくだろう。

本稿ではこれまでの「ビジネスと人権」の関係について、その主要課題である雇用・労働の観点を中心に概観するとともに、国際的な枠組みに関する動向や、発展途上国・先進国におけるそれぞれの問題、近年注目されているESGとの関係性について着目した。今、何が企業に求められているのか、その問題について考えていきたいと思う。

II. なぜビジネスにおいて人権問題が取り上げられるのか

1. 度重なる企業による人権侵害と労働搾取

多国籍企業のグローバル展開が広がるとともに、ビジネスと人権問題の関係に初めて注目が集まったのは1990年代である。世界的な石油会社のロイヤル・ダッチ・シェル（Royal Dutch Shell）によるナイジェリアにおける人権侵害への対応²、鉱業大手のBHPビリトン（BHP Billiton）によるパプアニューギニアでの鉱山開発における人権侵害が問題となったケースはあったが³、その中でも世間の耳目を集めたのはグローバルアパレル企業であるナイキ（Nike）の引き起こした問題である。1997年にナイキが注目を集めたのには2つの理由がある。一つは、ナイキ自身が直接的に人権侵害に加担したのではなく、ナイキのサプライチェーン上で起きた問題について指摘された点である。当時ナイキ等の先進国アパレル企業は、インドネシアやベトナムといった発展途上国の工場に自社製品の生産を委託していた。発展途上国においては先進国ほど労働規制が厳しくなく、行き過ぎた低コスト化の追求が劣悪な環境での労働や長時間労働、児童労働といった問題を引き起こした。間接的ではあるものの現地労働者に対する労働搾取につながっていたため、ナイキが非難される要因となったのである。もう一つの理由は、これらの労働搾取は人権への対応が不十分として、外注元であるナイキの企業業績に直接的なインパクトを与えた点である。当時この事実が世界に広まると、ナイキは世界的な不買運動の対象となった。倫理的・道義的な面で評価を落としたのみならず、売上高の減少という目に見える形で損失を被ることとなった⁴。

¹ Financial Times, “Moral Money: 20 Things to watch in 2020”, 2nd Jan. 2020.

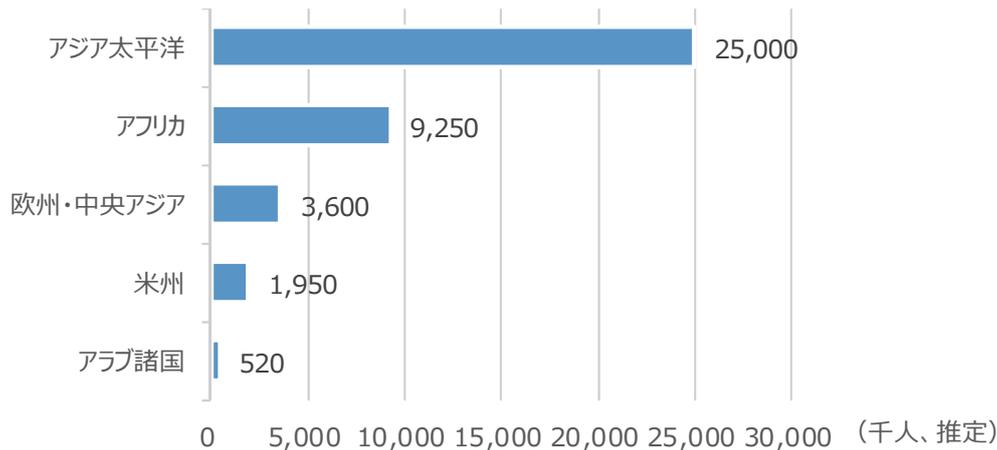
² Corporate Accountability Lab, “Shell in Nigeria: The case for new Legal strategies for corporate Accountability”, 5th July 2018, (visited 28th Jan. 2020) <<https://legaldesign.org/calblog/2018/7/5/shell-in-nigeria-the-case-for-new-legal-strategies-for-corporate-accountability>>.

³ Business & Human Rights Resource Centre, “BHP lawsuit (re Papua New Guinea)”, (visited 28th Jan. 2020) <<https://www.business-humanrights.org/en/bhp-lawsuit-re-papua-new-guinea>>.

⁴ デロイトトーマツコンサルティング合同会社「人権と数字 第2回人権を軽んじる企業には、1,000億円以上失うリスクあり」（2017年）によれば、企業名は明示していないものの、米アパレル企業に対する不買運動によって、同企業の5年間の累積逸失売上高が121億ドル（約1.3兆円）になったと試算している。

この事件を契機として、グローバルに展開する多国籍企業はより一層人権問題に取り組むようになった。ただ、対応は進展してきたとはいえ、依然として企業による人権侵害が報じられており⁵、完全に解決したとは言えないのが現状である。国際労働機関（ILO）は、全世界で 4,000 万人が強制労働、人身取引、借金のかたによる労働など、奴隷のような環境で働いていると推定している《図表 1》。ビジネスと人権を取り巻く問題は根絶できていない課題として認識されている⁶。

《図表 1》世界における現代奴隷の地域別内訳



(出典) ILO, “*Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*”, 2017 より
SOMPO 未来究所作成。

《BOX 1》そもそも人権とは何か

そもそも人権とは何であろうか。この問いに答えるには、人権にまつわる問題が提起された 18 世紀に遡る必要がある。1776 年に採択されたアメリカ独立宣言の冒頭にある「すべての人間は生まれながらにして平等であり、その創造主によって、生命、自由、及び幸福の追求を含む不可侵の権利を与えられている」や、1789 年に制定されたフランス人権宣言の第一条に「人は、自由、かつ権利において平等なものとして生まれ、生存する」とあるように、かつて人権とは「国家権力からの束縛に対する個人の保護（自由権）」に重点が置かれていた。さらに時代が進み、18 世紀後半のイギリスで産業革命が勃興すると資本主義経済は発展を遂げる一方で、民衆の間では貧富の差が拡大し、人権にまつわる考え方にも変化が生じた。自由権だけではすべての人が人間らしく生きていくことが困難となるなか、新しい概念として国家が経済や社会に介入して社会的弱者を支援するという福祉国家の考え方が生まれ、社会権として確立された。

これら西欧を中心とした人権の確立は重要な節目となったが、その多くはあくまで自国内の国民に対する人権の保護が中心であった。そのため、二度の世界大戦においては、特定の人種に対する迫害や大量虐殺、人権侵害が生じた。第二次世界大戦後には悲惨な過去への反省を踏まえて、平和な社会を築いていくために国際的な人権の保護と促進が不可欠な要素と考えられるようになった⁷。これらの

⁵ Business & Human Resource Centre のウェブサイト (visited 12th Feb. 2020) <<https://www.business-humanrights.org/>> には数多くの人権侵害に関する報道が掲載されている。

⁶ ILO, “*Estimates of Modern Slavery : Forced Labour and Forced Marriage*”, 2017.

⁷ 法務省ウェブサイト「世界人権宣言とは」 (visited 15th Jan. 2020) <www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00172.html>。

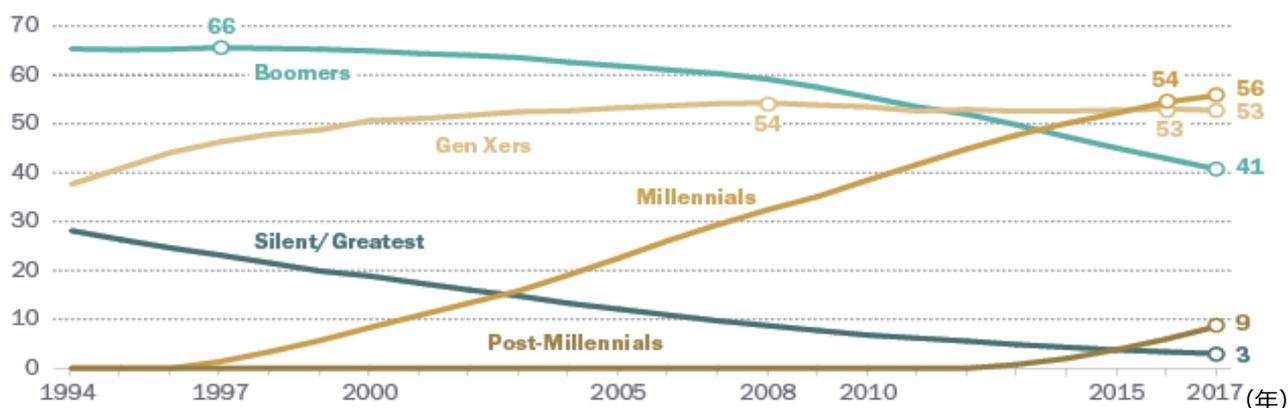
考え方は国際連合（国連）の発足につながり、1948年に採択された世界人権宣言へと受け継がれた。世界人権宣言では、今日に欠かすことのできない基本的な価値観となった「すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」⁸ことが確認され、同宣言で謳われた権利に法的拘束力を持たせるため国際人権規約が採択された。その後も新たに認識された個別の人権を保障するために様々な条約が採択されている⁹。

2. 人権を含めた世界的な課題に敏感なミレニアル世代の台頭

ミレニアル世代は一般的には Millennial（新千年紀である 2000 年）前後に成人となった世代を指し、アメリカの研究機関であるピュー研究所（Pew Research Center）では 1981 年～1996 年に生まれた世代と定義している¹⁰。2017 年にはアメリカにおけるミレニアル世代は労働人口の最多を占める世代（5,600 万人、35%）となっており¹¹《図表 2》、政治・経済・文化などの面において影響力が高まっている。

《図表 2》存在感を増すアメリカのミレニアル世代

（アメリカの労働人口、百万人）



（注）図中の Silent/Greatest は 1928～45 年生まれ、Boomers は 1946～64 年生まれ、Gen Xers は 1965～80 年生まれ、Post-Millennials は 1997～2012 年生まれを示す

（出典）Pew Research Center, “Millennials are the largest generation in the U.S. labor force”, 11th Apr. 2018 (visited 28th Jan. 2020) <<https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/04/11/millennials-largest-generation-us-labor-force/>>.

ミレニアル世代の特徴に目を向けると、それまでの世代との違いが鮮明に見えてくる。グローバルなミレニアル世代に関する調査では、失業や富の不均衡といった経済問題よりも気候変動・環境保護や所得の再分配への関心が高いといった特徴が指摘されている¹²。同じく、以前の世代と比較してもサステ

⁸ 外務省ウェブサイト「世界人権宣言（仮訳文）」(visited 15th Jan. 2020) <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html>.

⁹ 前掲注 7。

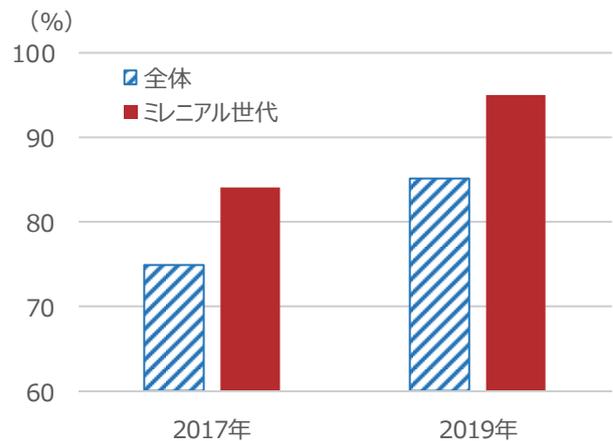
¹⁰ Pew Research Center, “Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins”, 17th Jan. 2019, (visited 28th Jan. 2020) <<https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>>.

¹¹ Pew Research Center, “Millennials are the largest generation in the U.S. labor force”, 11th Apr. 2018, (visited 28th Jan. 2020) <<https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/04/11/millennials-largest-generation-us-labor-force/>>.

¹² Deloitte, “The Deloitte Global Millennial Survey 2019”, 2019.

ナビリティ投資に対して前向きであるというデータもあるほか¹³《図表3》、アメリカ人を対象とした調査では、職場を決める際には全体の平均を上回る76%が会社にCSRへのコミットメントを求めるとの回答がある¹⁴。これらの要因としては、ITバブル崩壊や9.11同時多発テロ、世界金融危機などそれまでの価値観を揺さぶる出来事が多感な青少年時代に起きた点があげられる。企業にとってはそれ以前の世代と異なる価値観を持ちつつ、社会の中心となっていくミレニアル世代や、同様の価値観を持つその後の世代に対応していくことが求められている¹⁵。

《図表3》サステナビリティ投資への関心



(出典) Morgan Stanley, “Sustainable Signals”, 2019 より
SOMPO 未来研究所作成。

3. 情報化・デジタル化の進展による人権問題の可視化と新たな労働形態の普及

社会全体の情報化・デジタル化の進展も人権問題が脚光を浴びるようになった一因である。デジタル技術や新たなコミュニケーションツールが浸透し、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を用いた個人による情報発信が一般化するにつれて、企業にとっては人権問題を含めた不利益な情報も拡散されやすい状況となっている¹⁶。以前であれば政府や大企業がある程度情報をコントロールすることで、既存メディアが被害者の実態を報道できなかったケースもあったかもしれないが、この状況はSNSによって変化してきたといえる。2010年代に中東で生じたアラブの春¹⁷と呼ばれる一連の民主化運動もそれを証明している。アラブの春において、政府による情報統制等の抑圧された環境下であっても、国民はSNSを活用して情報の発信・共有を行い、世界的な関心を高めることで民主化運動を拡大させ、政権交代を実現した¹⁸。また、最近の#Me Too運動¹⁹のように、国際的な動きに連動して各国で問題がクローズアップされるケースもある²⁰。既存メディアに加えて個人からも情報発信ができるようになったため、先進国や途上国といった区別なくタイムリーに世界と情報共有がなされる時代となった。

他方で、デジタル化の進展は企業と個人の在り方も変えつつある。企業において業務の外部委託は過

¹³ Morgan Stanley, “Sustainable Signals”, 2019.

¹⁴ Cone Communication, “Millennial Employee Engagement Study”, 2nd Nov. 2016.

¹⁵ Pew Research Center, “Generation Z Looks a Lot Like Millennials on Key Social and Political Issues”, 17th Jan. 2019, (visited 28th Jan. 2020) <<https://www.pewsocialtrends.org/2019/01/17/generation-z-looks-a-lot-like-millennials-on-key-social-and-political-issues/>>によれば、ミレニアル世代に続く Generation Z 世代は政治や社会的な問題についてミレニアル世代に近い考えを持つとされている。

¹⁶ 総務省「情報通信白書 第2部第3章第2節 ソーシャルメディアの普及がもたらす変化」（平成27年度）によれば、SNSによる情報発信を週1回以上行くと回答した割合は全体の11.8%にとどまるが、週1回以上情報を拡散すると回答した層は55.3%と半数を超えている。

¹⁷ 外務省ウェブサイト「「アラブの春」と中東・北アフリカ情勢」（2012年5月29日）(visited 12th Feb. 2020) <<https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/pr/wakaru/topics/vol87/index.html>>によれば、アラブの春とは2010年12月にチュニジアの青年が当局の取り締まりに抗議し焼身自殺を図った事件を発端に、2011年初頭から中東・北アフリカ地域の各国で本格化した一連の民主化運動を指す。チュニジア、エジプト、リビアでは政権が交代し、その他の国でも政府が民主化デモ側の要求を受け入れることとなった。

¹⁸ 総務省「情報通信白書 第1部第2章第1節「スマート革命—ICTのパラダイム転換—」（平成24年度）。

¹⁹ 「私も」を意味するSNS用語。アメリカのハリウッド等におけるセクシャルハラスメントや性的暴行を告発する動きに端を発し、世界各国に同様の運動が広がった。

²⁰ BBC News, “#MeToo Japan: What happened when women broke their silence”, 25th Apr. 2018.

去から行われていたが、デジタル化の進展はさらに一部業務の細分化を可能にした。専門スキルだけでなく、単純労働を提供する手段としてオンラインプラットフォームが発達し、ギグワークと呼ばれる働き方が浸透しつつある²¹。サービスユーザーや仕事の依頼主だけでなく、仕事の受け手である個人も利用しやすいプラットフォームの誕生は、労働者にとって新たな働き方をもたらした。ただ、場所や時間を選ばない自由な働き方を可能にしたギグワークであったが、正規雇用者と比較して労働者保護・福利厚生・スキルアップの機会が劣る点が徐々に問題視されつつある²²。

4. 企業マインドの変化

企業のマインドも時代とともに変化してきている。2019年8月にアメリカ主要企業の経営者団体であるビジネスラウンドテーブルは、1997年に公表した株主第一主義からの転換を決め、これからは顧客や従業員、取引先、地域社会といった企業を取り巻くすべての利害関係者を含む、「ステークホルダー」を重視する姿勢を宣言した²³。世界的な影響力の大きい政治家、経営者、NGO等のリーダーが集まる世界経済フォーラム年次総会（通称ダボス会議）においても、環境問題とともにこれまでの資本主義の在り方を見直す動きがみられた²⁴。近年多発した異常気象による社会生活への影響が無視できなくなり、気候変動や地球温暖化に関する庶民の不安がビジネスを動かしているともいえる。ただし、環境問題は社会の持続可能性を高める一つの要素に過ぎない。経済成長や平等・公正の実現といった観点も持続可能な社会には必要となってくる。

経済成長や企業の利益追求はよりよい社会構築や国民福祉の向上のために欠かすことはできないが、経済界においては業界や自社の利益のみを追求したり、株価上昇だけを達成したりすればよいという時代は終わりつつある。行き過ぎた資本主義を修正し、地球環境を含む社会全体の持続可能性を踏まえたバランスの良い成長が重視されている。

Ⅲ. ビジネスと人権に関する仕組みづくりが進む世界

1. 国連における国際的な枠組みづくり

従前の国家主導による人権保護の取り組みだけでは不十分として、2000年代半ばから国連では多国籍企業を中心とした企業の役割や義務に関する議論が加速した。それが一つの結果として結実したのが「ラギー報告書」である²⁵。ラギー報告書とは、当時の国連事務総長であったアナン氏が、人権に関連した企業の説明責任の基準を明確にするため、国連の事務次長補等を務めたラギー氏に調査提言を依頼し、報告書としてまとめられたものである。ラギー報告書の中には「企業には自社における直接的な人権侵害だけでなく、サプライチェーンを管理する義務がある」という理念が盛り込まれており、国家・多国籍企業・人権の関係を①企業を含む第三者による人権侵害から保護する国家の義務、②人権を尊重する

²¹ Mckinsey & Company, *“Independent work: Choice, necessity, and the gig economy”*, Oct. 2016.

²² Forbes, *“5 Common Struggles You Will Face In The Gig Economy”*, 7th Oct. 2018.

²³ Business Round Table, *“Business Roundtable Redefines the Purpose of a Corporation to Promote ‘An Economy That Serves All Americans’”*, 19th Aug. 2019.

²⁴ World Economic Forum, *“World Economic Forum 50th Annual Meeting in Davos: Defining Stakeholder Capitalism”*, 17th Oct. 2019 によれば、2020年のダボス会議のメインテーマは「ステークホルダー資本主義を定義する」であった。

²⁵ John Ruggie, *“Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises”*, 21st Mar. 2011.

企業の責任、③救済へのアクセスの3つの柱として整理している《図表4》。より具体的には、人権を尊重する責任を果たすために、人権に関する方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの確立、是正、救済の実施を企業に求めた。このラギー報告書を踏まえた「ビジネスと人権に関する指導原則」は、2011年の国連人権理事会において全会一致で承認された。各国においては、同指導原則に対応するため国別の行動計画の策定や国内法の整備を進めている。

《図表4》ラギー報告書における3つの柱（一部抜粋）

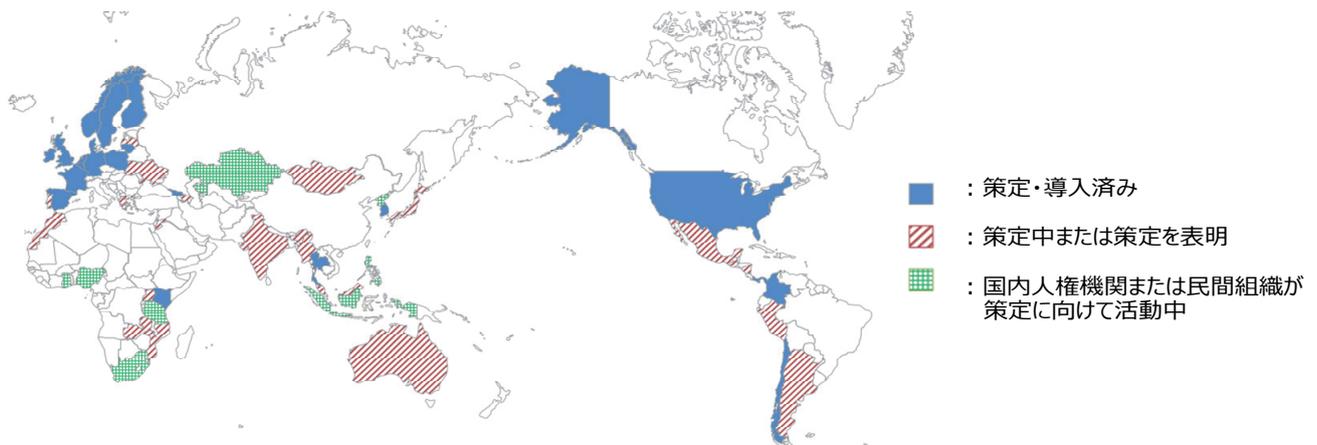
人権を保護する 国家の義務	<ul style="list-style-type: none"> ・企業を含む第三者による人権侵害から保護 ・実効的な政策、立法、規制や司法判断を通じた人権侵害の予防、調査、処罰、救済 ・企業に対する人権尊重に関する期待の表明
人権を尊重する 企業の責任	<ul style="list-style-type: none"> ・人権を尊重する責任を果たすという企業方針によるコミットメント ・人権への影響を特定、予防、軽減し、対処方法を説明するための人権デュー・ディリジェンス手続き ・企業が惹起させまたは寄与したあらゆる人権への悪影響からの救済を可能とする手続き
救済へのアクセス	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネス関連の人権侵害に対処する際に国内の司法手続きの実効性を確保 ・包括的な救済システムの一環として、司法手続きに加え、実効的かつ適切な非司法的苦情処理の仕組みを提供 ・非国家主体による実効的な苦情処理の仕組みへのアクセスを容易にする方法を検討

(出典) 国連広報センター「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために (A/HRC/17/31)」（2011年3月21日）より SOMPO 未来研究所作成。

2. 海外政府の動向

国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択を受けて、各国では国別行動計画の策定が進んでいる《図表5》。また、一部の国では国内法も制定している《図表6》。

《図表5》ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定状況



(出典) 国連人権高等弁務官事務所のウェブサイト(visited 12th Feb. 2020) <<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>> より SOMPO 未来研究所作成。

アメリカでは同指導原則の採択以前からドット・フランク法（Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act）において紛争鉱物²⁶に関する情報開示が始まったのを皮切りに、カリフォルニア州（加州）ではサプライチェーンにおけるリスク開示等が求められるようになった。他方イギリスでも同様の動きがある。メディアが自国内で人権侵害につながる搾取・労働問題をたびたび取り上げ、国民の関心が高かったこともあり²⁷、イギリスは世界で最初にビジネスと人権に関する国別行動計画を策定し、国内法である英国現代奴隷法（Modern Slavery Act 2015）を制定した。

ここで英国現代奴隷法を詳しく見てみたい。対象となるのはイギリスで活動する企業のうち、世界で3,600万ポンド（約50億円）以上の売上高がある企業となっている。また、対象企業にはウェブ上において、自社及びサプライチェーンに関する「奴隷と人身取引に関する声明」や人権問題に対する対応状況の公開が求められている。政府が全ての公開情報をチェックするのは現実的ではないため、市民社会の力を活用してNGO等が内容を精査し、人権問題の解決につなげるアプローチが取られている。

《図表6》ビジネスと人権に関する海外の動向

国地域・成立時期・法律名	対象企業	主な内容
アメリカ・2010年 Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act ^{*1}	米国証券取引委員会に報告書を提出している米国企業及び外国企業	紛争鉱物の使用有無と、原産地に関する調査・開示
アメリカ 加州・2010年 California Transparency in Supply Chains Act of 2010 ^{*2}	同地で事業を行う売上高1億ドル以上の製造業・小売業等	サプライチェーンにおける奴隷労働及び人身取引に関するリスク評価・対応のための監査等の実施
イギリス・2015年 Modern Slavery Act 2015 ^{*2}	イギリスに拠点がある世界売上高3,600万ポンド以上の企業	自社及びサプライチェーンにおける、奴隷労働ならびに人身取引を防ぐための対応等の開示
フランス・2017年 French Corporate Duty Of Vigilance Law ^{*3}	フランスに本社があり、国内で5千人超または全世界で1万人超を雇用する企業	自社及びサプライチェーンの事業活動を対象にした、人権デュー・ディリジェンスの実施と開示
EU・2017年 Regulation EU2017/821 ^{*4}	スズ、タンタル、タングステン、金をEUに輸入する業者等	サプライチェーンに対するデュー・ディリジェンス等の実施
オーストラリア・2018年 Modern Slavery Bill 2018 ^{*5}	同地に拠点を持つ売上高が1億豪ドル超の企業	サプライチェーン等における、現代奴隷制度のリスク評価と軽減措置等に関する報告

（出典）以下より SOMPO 未来研究所作成。

*1 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「各国の製錬所における環境対策・関連規制調査 報告書」（平成28年2月）

*2 西村あさひ法律事務所「M&A ニューズレター 2016年7月号」（2016年）

*3 Baker McKenzie「サプライチェーン等における人権侵害の防止：2017年度の各国人権侵害防止関連法の重要アップデート」（2018年3月15日）

*4 JETRO「欧州議会 紛争鉱物資源に関する規則案を採択－在欧日系企業の見方－」（2017年3月31日）

*5 EY Japan「オーストラリア版現代奴隷法（Modern Slavery Act）について」（2019年）

²⁶ 紛争鉱物とはアフリカ諸国等の紛争地域において、人権侵害や紛争などに関わる組織の資金源となっている鉱物を指す。ドット・フランク法ではスズ、タンタル、タングステン、金が規制対象となった。

²⁷ 例えば、BBC, “Modern day slavery in the UK”, 22nd Nov. 2013 等、たびたび性的搾取や奴隷労働について報じている。

3. 対策が本格化する日本

日本では国際社会の動きを受けて 2015 年以降に議論が本格化している。国連や G7、G20 といった枠組みや国内での議論を経て、2020 年以降に「ビジネスと人権に関する指導原則」に定められた国別の行動計画が策定され、本格適用される予定である《図表 7》。

《図表 7》日本における「ビジネスと人権」に関する国別行動計画策定に向けた動き

2015 年	G7 エルマウ・サミットにおける首脳宣言にて「ビジネスと人権に関する指導原則」を強く支持し、国別行動計画を策定する努力を歓迎
2016 年	第 5 回国連ビジネスと人権フォーラムにて国別行動計画の策定を表明
2017 年	G20 ハンブルク首脳宣言にて「ビジネスと人権に関する指導原則」等の政策的枠組みの構築に取り組む旨を強調
2018 年	政府の「拡大版 SDGs アクションプラン 2018」及び「SDGs アクションプラン 2019」に国別行動計画を策定する旨を記載
2019 年	国別行動計画の策定に向けて作業部会を設置し、重点検討項目を特定
2020 年 2 月	国別行動計画の原案を公表
2020 年半ば	(予定) 国別行動計画を公表

(出典) 外務省ウェブサイト(visited 30th Jan. 2020) <https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html>等より SOMPO 未来研究所作成。

グローバルに展開する大企業であれば、すでにイギリスやアメリカ等で類似の法律が適用されており、対応ノウハウも一定存在していると思われる。しかしながら日本企業全体で考えるとそうとも言えない。日本企業は「サプライチェーン上で発生した場合のビジネスインパクトに対する意識が低く、人権尊重への対応を行っていない企業が多い」という指摘もある²⁸。世界との認識のギャップが端的に表れている例としてあげられるのが、外国人技能実習制度の問題である。イギリスの放送局である BBC では日本における元外国人技能実習生のコメントを引用する形で、最近でも長時間労働や最低賃金を下回る労働といった人権問題が起きていることを報じている²⁹。日本におけるビジネスと人権の問題に世界が注目したのは、徳島県の工場で外国人技能実習生として働いていた徐涛（シータオ）氏の書いた日記が英訳され、国際機関に提出されたことがきっかけと言われている³⁰。その中では雇用主が外国人技能実習制度を悪用し、長時間労働の強制やパワーハラスメント等によって、徐涛氏を心身ともに追い詰めていく様子が記されている。国際社会はこの事態を重視し、2014 年に提出された国連の人種差別撤廃委員会の報告書は、日本政府に外国人技能実習制度の改善を勧告した³¹。同委員会が作成した 2018 年 8 月の報告書では、2014 年の勧告以降に行われた外国人技能実習制度に関する法律の改正を歓迎する一方で、政府による外国人技能実習制度の適切な規制・監督を勧告している³²。引き続き、官民ともに外国人技能実習制度を含めたビジネスにおける人権問題について真摯な取り組みが求められている。

²⁸ 前掲注 4。

²⁹ BBC, “Migrant workers ‘exploited’ in Japan”, 25th Aug. 2019.

³⁰ NHK 取材班「外国人労働者をどう受け入れるか 「安い労働力」から「戦力」へ」(NHK 出版新書、2017 年)。

³¹ Committee on the Elimination of Racial Discrimination, “Concluding observations on the combined seventh to ninth periodic reports of Japan”, 29th Aug. 2014.

³² Committee on the Elimination of Racial Discrimination, “Concluding observations on the combined tenth and eleventh periodic reports of Japan”, 30th Aug. 2018.

IV. 発展途上国では何が起きているのか

1. アンフェアな競争が招いた悪循環からの転換

これまで人権問題がなぜ企業にとって重要となり、日本を含めた国際社会はどう対処してきたかに触れてきたが、ここでは先進国からの生産委託によって人権問題が生じた発展途上国について改めて考えてみたい。

1990年以降にグローバル化が進展するにつれて、多国籍企業はコスト低減を目的として発展途上国に進出する動きが加速した。労働規制が緩く、低賃金の労働力が豊富な発展途上国の活用は、企業の収益向上に寄与した。時にはバングラデシュで起きた縫製工場の崩落事故のような悲劇を生んだが³³、雇用機会の確保や先端的な技術・経営管理手法の導入によって国家の発展を推進するため、発展途上国側としても企業誘致を進め、互恵的な関係を築いてきた。ただ、全社ではないものの、一部のグローバル化に先行した企業の利益が、労働搾取に基づいたものとしたらこの見方は変わってくる。企業と発展途上国の関係はウィンウィンではなく、さらにはグローバル化に遅れた企業からみてもフェアな競争とは言えない。なぜなら、グローバル化に先行した企業が自社の企業努力だけではなく、労働搾取というビジネスにおける基本的な競争ルールを破る形で低コスト化を実現したといえるからである。残念ながら過去にはそういった状況下で、グローバル化に出遅れた企業がルールを守るというフェアな競争を追求するのではなく、先行企業と同じ土俵で競争することを選び、発展途上国の労働者にとっては労働搾取の深刻化という悪循環を招いてきてしまったケースもある。しかし、消費者や投資家といった第三者の眼が厳しくなり、人権尊重の価値が以前と比べても高まるなかで状況は変わりつつある。次にその例を紹介したい。

2. 新たな価値創造に向けた動き

国際社会において、ビジネスと人権に関する枠組み策定の動きは進みつつあるが、すでに一部の先進的な企業は好循環を生み出し始めている。例としてあげられるのはアパレル業界である。自社のサプライチェーンの管理を強め、自社の基準に合致するようにサプライヤーを指導することにより、労働環境を含めた人権問題への関与を深めている。前述のナイキにおいても自社とサプライヤーを含めた労働環境へのコミットメントを公表するとともに、自社のウェブサイトでは“*Human resource and Labor compliance Standards*”という形で人権問題への取り組みを表明している³⁴。さらに世界各国に所在するサプライチェーンの情報へと簡単にアクセスできるよう、同社はウェブサイトをデザインしている。外部の評価機関からも情報の透明性を高める仕組みづくりは徐々に評価されてきており、アパレル業界全体にも同様の動きが広がっている。今では人権問題について先進的な対応をしているとみなされる企業も誕生した³⁵。

アパレル業界のほかにも、宝飾業界では新たな試みがみられる。同業界で使用されるダイヤモンドは、

³³ Financial Times, “Scores dead in Bangladeshi garment factory collapse”, 25th Apr. 2013.

³⁴ ナイキのウェブサイト(visited 12th Feb. 2020) <<https://purpose.nike.com/human-rights>>.

³⁵ 例えば、ビジネスと人権に関する企業の取り組みを評価している Corporate Human Resource Benchmark, “2019 Key Findings”, 2019は2019年の調査でアディダスを200社中1位に評価している。

過去に「血塗られたダイヤモンド」³⁶と表現され、産出国における紛争の資金源として問題視されていた。国際社会はこの問題に対応するため、キンバリー・プロセス証明³⁷という制度を導入し、国連においても同制度への支持を表明することで³⁸、紛争ダイヤモンドの流通に制限をかけてきた。しかし、同制度の対象は①紛争ダイヤモンドの発掘・流通、②研磨される前の原石とされている。発掘時には紛争とは無関係の労働搾取の問題が生じることもある。加えて、原石ではなく加工された製品については原産国の確認を行うすべがなく、不完全な制度との指摘もある³⁹。そこで原石であるダイヤモンドの採掘を行う労働者の人権や、発掘によって生じる環境問題への対応を強化するため、ジュエリーブランドのティファニー（Tiffany）は独自の対応を始めた。同社は元来紛争ダイヤモンドを扱っていなかったが、それに加えて、キンバリー・プロセス証明で認証されていても人権問題が懸念されている国からの原料調達を行わない旨を決定した。原産地証明により消費者に責任ある資源調達という価値を提供し、結果として他社との差別化にもつながっている⁴⁰。

消費者と企業という枠組みを超えて、より消費者と生産者を近い形で結びつけることで、発展途上国の労働者を支援し、健全な成長を支える仕組みもある。「フェアトレード」と呼ばれる仕組みの中では、主にコーヒーやバナナ、カカオなどの農産物について正当な対価を支払い、劣悪な環境での労働から生産者を保護している。2019年に公表された調査によると、フェアトレード商品は世界158カ国で販売され、売上高は980億ドル（約10兆円）に達している⁴¹。世界貿易全体に占める割合は1%未満であり、まだ十分には浸透していないものの⁴²、その名の通り公平・公正な貿易を支持する消費者がさらに増えていけば、発展途上国の健全な成長に寄与していくことが期待できる。

3. それでも残るフェアを巡る問題

かつての反省からナイキは人権問題への取り組みを強化し、外部からも評価されている⁴³。ただし、それでも問題がすべて解決したとは言えないのが現状である。オランダのNGOであるClean Clothes Campaign（CCC）は1990年代と比較しても、ナイキやアディダス（Adidas）といったアパレルメーカーが労働者への配分を削減し、発展途上国の労働者に対する適正な所得分配を行っていないと批判している⁴⁴。もちろんナイキやアディダスはその内容を否定し、法令で定められた水準以上の給与を支払い、ステークホルダーとの対話も実践しているとコメントしている。ただ、CCCは支払われた給与では労働者が最低限度の基本的な生活ができていない現状を踏まえ、アパレルメーカーが選手への巨額なス

³⁶ Diamond for Peace のウェブサイト(visited 12th Feb. 2020) <<https://diamondsforpeace.org/conflicts-diamonds/>> によると Conflict Diamonds（紛争ダイヤモンド）とも呼ばれる。アフリカの内戦においてダイヤモンドを始めとする資源が武器購入の資金源となり、紛争を悪化させていることに由来する。2006年には“*Blood Diamond*”というタイトルで映画化もされた。

³⁷ 経済産業省のウェブサイト(visited 12th Feb. 2020) <https://www.meti.go.jp/policy/external_economy/trade_control/02_exandim/05_diamond/index.html> によると、2002年にスイス・インターラーケンにおいて採択された、不正に取得されたダイヤモンド原石の輸出入を規制することを目的とした国際的な証明制度（2005年から適用開始）。当該制度においては上記①・②に加え、証明制度の非参加国への輸出入を行わないことを義務付けている。

³⁸ United Nation, “*General Assembly Text Strongly Supports ‘Kimberley Process’ Certification Scheme, Aimed at Combatting Use of Diamonds for Financing Conflict*”, 11st Apr. 2003.

³⁹ The Guardian, “*The Kimberley Process is a ‘perfect cover story’ for blood diamonds*”, 24th Mar. 2014.

⁴⁰ Tiffany&Co.は“*Diamond Source Initiative*”を提唱し、ダイヤモンドひとつひとつの原産地情報を提供している。

⁴¹ Fairtrade International, “*Choosing a fairer future through trade*”, 15th Nov. 2019.

⁴² フェアトレードの売上高をWTO発表の2018年世界貿易金額（輸出財）19兆4,750億ドルで除算して試算。

⁴³ 前掲注35によれば、ナイキは昨年度より改善し、アパレル業界の平均を上回る評価を得ている。

⁴⁴ Reuters, “*Adidas, Nike urged to ensure fair wages for Asian workers making World Cup kits*”, 12nd June 2018.

ポンサー料や増加する株主への配当金を支払う財務的余力があるならば、賃金の引き上げができる指摘している⁴⁵。

一般的に、発展途上国では経済成長によって余剰労働力が減少すると労働コストは上昇し、生産コストの上昇に直結する。場合によっては、企業が次なる低コスト国を求め、工場を移転するという選択肢も合理的となりうる。そのため、過度な労務コストの上昇は工場の海外移転を招くと言え、発展途上国では国家全体の発展機会を逃してしまうというジレンマを抱えている。だからこそ、企業と労働者には調和のとれた労使関係の構築や、国として長期的な視点での産業政策や仕組みづくりが重要となる。企業にとってはルールを守り透明性を高めることはもちろん大事である。ただ、それだけにとどまらずステークホルダーからは人権問題やフェアを巡る終わりのない問いを投げかけられているともいえ、各主体の納得感を高める行動が求められている。

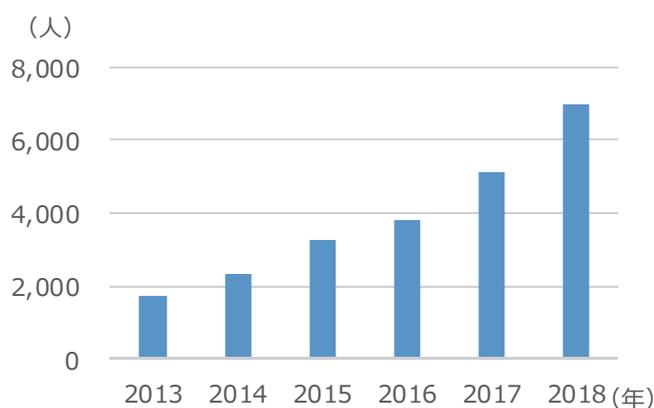
V. 先進国で顕在化しはじめた問題

1. 先進国でも深刻になる現代奴隷問題

ILO の定義によると強制労働とは「非自発的かつあらゆる罰の脅威の下で行われる仕事」である⁴⁶。実は先進国においても強制労働を含む奴隷労働が無視できない問題として認識されつつある。イギリスでは現代奴隷法が施行されて社会の認識は高まりつつあるが、推定される被害者数はむしろ増加している⁴⁷《図表 8》。その一例としてあげられるのは移民労働者である。悪質なあっせん業者が EU 域内の移民労働者を言葉巧みにだまし、農業や家事手伝い等として劣悪な環境において低賃金で働かせたりしている。また、社会的立場の弱い人々を麻薬の売人に仕立て上げたりする例が報じられている⁴⁸。

企業にとってもこれらの動きは人ごとではない。犯罪組織が被害者を脅迫し、給与振り込み用の銀行口座を開設していれば、銀行は間接的に犯罪に加担したとみなされる。また、被害者が低賃金で違法に働かされ、その結果として栽培・収穫された農産物を販売すれば、小売業者も同罪ともみなされてしまう。犯罪集団が得ている利益は年間 1,502 億ドル（約 16 兆円）ともいわれており⁴⁹、対策を政府任せにせず、企業も認識を改めて対応を強化する重要性が増していると言えるだろう。

《図表 8》イギリスにおいて現代奴隷と推定される被害者数の推移



(出典) UK Government, “2019 UK Annual Report on Modern Slavery”, Oct. 2019 より SOMPO 未来研究所作成。

⁴⁵ Clean Clothes Campaign, “Foul Play Sponsors Leave Workers (still) on the Sidelines”, June 2018.

⁴⁶ ILO, “What is forced labour, modern slavery and human trafficking”, (visited 20th Feb. 2020) <<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-en/index.htm>>.

⁴⁷ BBC, “Modern slavery: Are British victims being failed in the UK?”, 2nd Sept. 2019.

⁴⁸ BBC, “How I became a victim of a modern slavery gang”, 5th July 2019.

⁴⁹ ILO, “Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour”, 20th May 2014.

2. テクノロジーの進展によって生じた問題

近年のテクノロジーの進展は先進国においても従来の労働慣行を変え、企業と労働者のあり方を変えつつある。例えば、ライドシェアサービス⁵⁰である。2009年に誕生したライドシェアサービスを提供するウーバー（Uber）は、今や1か月の平均アクティブユーザーが1億人を超え⁵¹、一部の国では同業他社を含めて社会インフラとして定着しつつある。一方で、同社のライドシェア事業を巡っては、それを支えるドライバーから労働条件の改善を求める声が上がっている。2019年5月にはイギリスやアメリカをはじめとする各国でデモ・ストライキが実施された⁵²。その要求の一部には最低賃金の確保や不当解雇（客からのクレームで反論の余地なくプラットフォームから排除されること）の撤回といった切実なものも含まれている。スタートアップ企業はこれまでにないアイデアとテクノロジーを組み合わせたサービスを提供し成長してきた。確かに当初は個人がギグワーカーとして余剰時間にサービスを提供していたかもしれないが、正規の労働者と同様に働く人が増え、状況は変わってきている。現に一部の地域で労働者と同等の権利を認める判断が示されており⁵³、行き過ぎた労働者の権利侵害は許容されなくなってきた。

ライドシェアサービスはドライバー（労働者）の姿が見える仕事であるが、オンライン上で仕事が完結するため労働者の存在が見えず、注目されにくい問題の深刻度を指摘する声もある⁵⁴。特にそれらはギグワークの中でも「ゴーストワーク」とも呼ばれ、オンライン上でのみ仕事のやり取りが行われる。現時点では、AIという最新の分野でさえ、人間の手を用いてタグ付けやラベリングと呼ばれるデータの加工や分析に適した形に整える単純作業が必要なケースがある。これらの単純労働は特別なスキルを必要としない分、低賃金労働となりやすい。また例えば、仕事上のミスを重ねれば自動的にシステムから除外されるケースもあり、反論する機会も与えられず、ライドシェアサービスと同じように労働者の立場を弱める構図となっている。このような仕組みが労働者の搾取につながりかねないとして警鐘が鳴らされており、国連ではB-Techプロジェクトという、テクノロジー企業による人権侵害を防ぐ枠組みの議論が始まっている⁵⁵。ギグワークといわれる働き方は、働き手にとってみると場所や時間の制限を超えて働けるというメリットがある。一方で、行き過ぎたギグワークの活用は労働者の権利を侵害するリスクをはらんでいる点を理解しなければならない。企業から見るとギグワーカーは低コストで使い勝手がいい、けれどもそれが単なる労働者の権利を制限・侵害した結果であれば、やはり労働搾取の一類型となりうる。

⁵⁰ 配車サービス会社（ウーバーなど）の提供するアプリ上で、自家用車を運転する一般ドライバーと利用者のマッチングを行い、目的地までの旅客運送を提供するサービス。

⁵¹ Uber, “2020 Investor Presentation”, 6th Feb. 2020.

⁵² CNN, “Uber and Lyft drivers strike for better pay”, 8th May 2019.

⁵³ BBC, “California passes landmark gig economy rights bill”, 11th Sept. 2019.

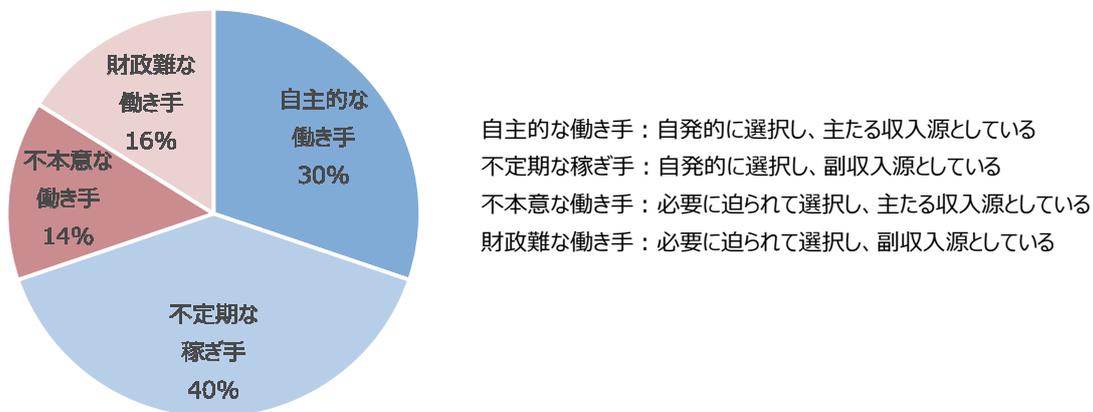
⁵⁴ Mary L. Gray, Siddharth Suri, “Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass”, Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

⁵⁵ UN, “UN Human Rights Business and Human Rights in Technology Project (B-Tech)”, Nov. 2019.

《BOX 2》ゴーストワークを支えるオンラインプラットフォームと担い手

「ギグ」という用語は指定された期間の仕事を意味しており、もともとはミュージシャンによるバンド演奏を指す言葉として使用されていた⁵⁶。しかし今日では独立した労働者と企業組織が短期的な契約を締結し労務を提供するシステムを指し示すようになった。この仕組みの進展にはオンラインプラットフォームの進展が欠かせない役割を果たしているといえる。ゴーストワーカーが利用する代表的なオンラインプラットフォームには、Amazon が行っている Amazon Mechanical Turk（通称 MTurk）などがある。パソコンとインターネット環境さえあれば誰でも仕事を行えるため、敷居は低くなっている。また、大手コンサルティング会社のマッキンゼー（McKinsey）によれば、アメリカと EU の生産年齢人口のうち 20～30%（約 1 億 6 千万人）が雇用主に雇われずに働く独立事業主（Independent Worker）であると分析している⁵⁷。もちろんこの中には個人事業主として働いている配管工や指圧師も含まれ、オンデマンドやシェアリングエコノミーのプラットフォームを活用して働いているのは、生産年齢人口の約 4%（約 2,400 万人）であると推計している。一方で、同調査では独立事業主を 4 つに分類分けしているが、3 割程度は必要に迫られて独立事業主という働き方を選択している（不本意な働き手や財政難な働き手）《図表 9》。今後、必要に迫られて独立事業主となる働き手が、拡大しつつあるオンラインプラットフォームを利用し、ゴーストワーカーとして働かざるを得ないケースも増えてくるのではないだろうか。

《図表 9》独立事業主の類型



（出典）McKinsey & Company, “Independent work: choice, necessity, and the gig economy”, Oct. 2016
 より SOMPO 未来研究所にて訳出・作成。

VI. ESG 投融資における企業の人権問題に対する見方の変化

1. ESG 経営の拡大

先進国の企業にとっては ESG を意識した経営がスタンダードになりつつある。その中で、企業は外部から人権問題に真摯に取り組んでいないと看做されると何が起こるのだろうか。一般的なリスクとし

⁵⁶ Forbes, “How The Gig Economy Is Reshaping Careers For The Next Generation”, 15th Feb. 2019.

⁵⁷ 前掲注 21。

て、企業ブランドの低下による売上高の減少や、投融資の凍結・停止による事業資金の枯渇や株価の低下、サプライチェーンからの取引停止、優秀な人材の確保が難しくなるといったケースが考えられる。また、当然ながら自社で働く従業員の士気低下が想定される。

ESG 経営が広まった背景には、消費者である個人の意識変化や NGO 活動の活発化ももちろんあるが、企業に資金を供給する金融機関や投資家の姿勢が変化してきたことも見逃せない。例えば、国連の提唱する PRI (Principles for Responsible Investment : 責任投資原則) では、機関投資家に対して ESG を考慮した投資行動を促している⁵⁸。実際、世界の ESG 投資残高は 2018 年時点で 30 兆ドル (約 3,300 兆円) を超え、その存在感が増している⁵⁹。また、2019 年には投資 (直接金融) の分野だけではなく間接金融の領域においても PRB (Principles for Responsible Banking : 責任銀行原則) が提唱され、今後は ESG 要素を考慮した融資の拡大が想定されている⁶⁰。

2. ESG 投資で始まっている人権問題の評価

現状、ESG の中で人権問題は S (Society : 社会) に分類されることが多い。ただ、異常気象や地球温暖化を背景として世界的な広がりを見せる環境問題と異なり、人権問題の定量化や価値基準の統一が難しいとの意見が一般的である⁶¹。しかし、既にこの分野の先進的な投資家は動き始めている。スウェーデンの公的年金資金の運用を担う AP1⁶²は、アラベスク・アセットマネジメント (Aravesque Asset Management) と組み、投資の際に企業における人権という評価軸を考慮し始めた⁶³。また、同じくノルウェーのソブリン・ウェルス・ファンド⁶⁴に投資助言を行っているノルウェー中央銀行 (Norges bank) は、長栄海運 (Evergreen Marine)、大韓海運 (Korea line)、プレシャス・ SHIPPING (Precious Shipping) などのアジア企業を深刻な環境破壊のリスクや人権侵害のリスク等を理由に投資対象から外している⁶⁵。これらの企業において人権侵害とされたのは、パキスタンやバングラデシュの企業に依頼したビーチング方式⁶⁶と呼ばれる船舶の解体作業である。パキスタン等では安全対策や作業設備が十分ではなく、同方式による作業での労災事故がたびたび報じられている⁶⁷。船主であった長栄海運などは、他にも選択肢がある中で、コスト削減を優先して労働条件の改善が見られない企業を利用したため、人権侵害のリスクを抱えていると判断され、投資除外される結果となった。その他にもリヒテンシュタイン、オーストラリア、オランダの政府等が進めるリヒテンシュタイン・イニシアチブ (Liechtenstein Initiative) では、その構想のなかで投資や融資、保険機能を使用して現代奴隷等の問題に影響力を行使すべきと意

⁵⁸ PRI のウェブサイト (visited 2nd Feb. 2020) <<https://www.unpri.org/pri/about-the-pri>>.

⁵⁹ Global Sustainable Investment Alliance, “*Global Sustainable Investment Review*”, 2018.

⁶⁰ UNEP Finance Initiative のウェブサイト (visited 12th Feb. 2020) <<https://www.unepfi.org/banking/bankingprinciples/>>.

⁶¹ BNP Paribas, “*The ESG Global Survey 2019*”, 2019.

⁶² AP1 のウェブサイト (visited 12th Feb. 2020) <<https://www.ap1.se/en/>> によると、AP1 はスウェーデンの国民年金基金の運用の一部を担う基金であり、3,520 億スウェーデンクローナ (約 4 兆円) を外国の株式、債券、不動産等に投資をしている。

⁶³ Aravesque, “*Swedish National Pension Fund Första AP-fonden (AP1) to Measure Sustainability Through Arabesque S-Ray®*”, 2nd Oct. 2018.

⁶⁴ ソブリン・ウェルス・ファンドとは、外貨準備等を原資に政府によって所有・運用される投資ファンドを指す。

⁶⁵ IPE, “*Norway’s SWF bans BAE as UK firm returns to nuclear weapons*”, 18th Jan. 2018.

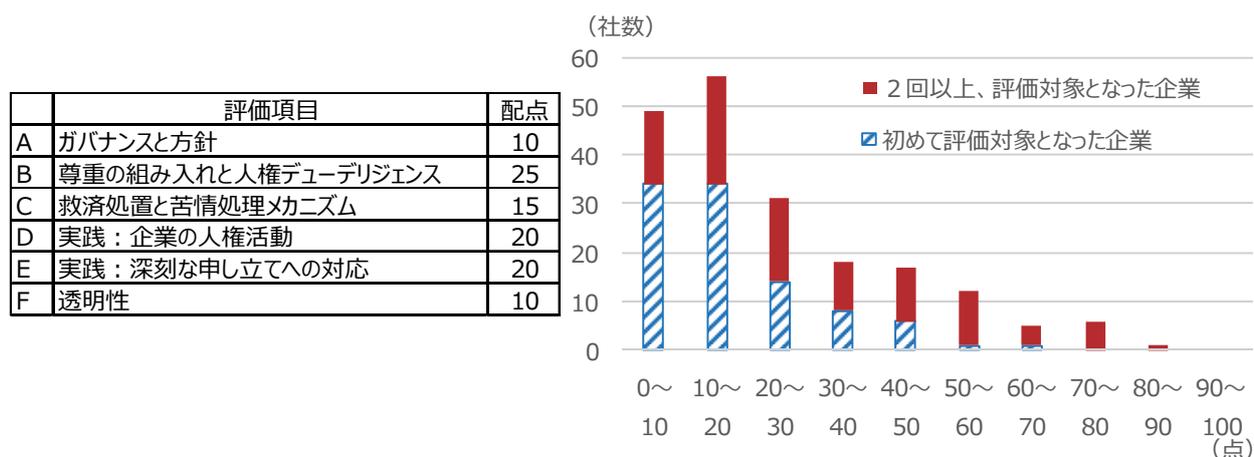
⁶⁶ 公益財団法人 日本海事センター「世界の船舶解撤の現状とシブリスサイクル条約への対応に関する調査 調査報告書」(2012 年 3 月) によると、潮の干満差を利用して船を自力で座礁させ、干潮時に陸地になる地域にて船舶を解体する方法。

⁶⁷ AFP 通信「解体処理中のタンカーで爆発 11人死亡 59人負傷 パキスタン」(2016 年 11 月 2 日)。

見を表明している⁶⁸。

さらにこれまで企業格付けは、主に日本格付研究所 (JCR) 等の一部の信用格付業者が行ってきたが、さまざまな機関が企業の開示情報を分析し、評価・格付けを始めている。投資家と民間組織という枠組みによって作成され、企業における人権問題への取り組みの評価を行う指標として CHRB (Corporate Human Rights Benchmark) が知られている⁶⁹。CHRB は 2017 年から各企業の開示情報等に基づき、人権問題に対するガバナンスと方針等の 6 つの観点から評価を行っている。2019 年時点の評価項目とその結果は《図表 10》の通りである。同評価では 6 つの評価項目をさらに細分化し、情報開示や対応状況をスコア化することで、各社を 0~100 点に評価している。また、本指標の対象はビジネスに関する人権問題が特に懸念される農業、アパレル、鉱業、情報通信技術といった業種に属する世界的な大企業である。今回で 3 度目の評価となったが、結果をよく見てみると、今回初めて評価対象となった企業よりも、2 回以上評価を受けている企業の方が概ね高い評価となっており、外部から評価されることによって企業の対応が改善しているとも考えられる。2020 年には自動車関連企業も対象となり、評価対象が拡大していく予定であり、企業側の取り組みがますます注目される。そして今は人権問題に対する取り組みの有無が中心に評価されているが、さらには実効性も問われる時代が来るだろう。

《図表 10》CHRB による評価項目 (左) と評価結果 (右)



(注) 右図は各社のスコアを対応する範囲に分類し、社数を合計したもの。

(出典) CHBR, “2019 Key Findings”, 2019 より SOMPO 未来研究所にて訳出・作成。

3. 絡み合う人権問題と環境問題

前述の CHRB による 2019 年の報告書は、単に人権問題に関する評価を行うだけではなく「気候変動問題は小さな島国、辺境の土地、台風やハリケーンの進路にある脆弱な人々の人権にとって影響が大きく、低炭素化社会への移行を妨げることは人権を尊重しているとは言えない」と指摘している⁷⁰。これまで気候変動や人権問題といった地球規模の問題を個々の問題として取り上げているケースが多い中で、

⁶⁸ Liechtenstein Initiative, “A blueprint for mobilizing Finance Against Slavery and Trafficking”, Sept. 2019.

⁶⁹ 同指標はオランダの資産運用会社である APG Asset Management や国際的な人権 NGO である Business & Human Rights Resource Centre、シンクタンク Institute for Human Rights and Business などが協力して作成しており、人権問題に関する取り組みの有無などを評価している。

⁷⁰ 前掲注 35。

人権と気候変動を結びつける指摘は注目に値する。地球温暖化などに伴う旱魃や海水面の上昇などによって、住んでいた土地を追われる人々は環境難民とも呼ばれており、人権侵害にも該当すると言えるだろう。法的拘束力はないものの、既に国連は気候変動による危機から逃れた難民については本国へ送り返すことはできないとの判断を示している⁷¹。気候変動の直接的な脅威にさらされていない国や企業も将来的にはさらなる環境問題への対応を迫られるケースが想定され、今後、環境問題の中に潜むビジネスと人権問題という視点での言及も増えていくと思われる。加えて、ヨーロッパは伝統的に人権と環境に関する問題に敏感であった経緯がある。環境問題がヨーロッパを起点として急速な広がりを見せたように、ビジネスと人権問題においても、環境問題と同様に実効性を持った対応が求められる可能性に備える必要がある。

VII. おわりに

本稿では、はじめにビジネスと人権問題を取り巻く環境の変化を取り上げ、国際的にも企業による人権問題への対処を求める動きや、日本における現状と展望について言及した。加えて、多国籍企業のグローバル化に伴って人権問題が生じた発展途上国での変化や、先進国における現代奴隷やテクノロジーのもたらした新たな問題について提起した。他方、昨今の ESG が企業経営に与える影響を踏まえ、新たな取り組みを進める金融機関や投資家の動き、人権問題が環境問題ともリンクし、企業が双方に対する包括的な対応を求められる可能性を指摘した。

この一連の流れを見ていくと、企業には何が求められていると言えるのだろうか。一つは、ビジネスにおける人権問題について、企業が自社を取り巻く状況の変化を的確に認識し、受動的ではなく能動的に対応する必要があるということではないだろうか。新たなビジネス上の人権問題がどこで起きるかは予測できないが、発展途上国、先進国の例で見てきたとおり、ビジネスに関する人権問題は単純労働や立場の弱い労働者に対して生じやすい。気候変動による影響が強まる中で環境難民が増え、格差の拡大によって更に弱い立場の人々が増える可能性も高い。日本企業に関していえば、現時点で日本政府が公表した国別行動計画の原案において、人権デュー・ディリジェンスの義務化は明示されていないが⁷²、人権デュー・ディリジェンスは「ビジネスと人権の指導原則」における元となったラギー報告書でも言及されていた内容であり、企業は世界標準では人権デュー・ディリジェンスが必要となると考え、対応に取り組む必要があるのではないだろうか。そして、サプライチェーンの構築・見直しにあたっては、適切な人権デュー・ディリジェンスの実施を通じた、人権侵害リスクの排除が求められるだろう。

もう一つは、企業が法律や規制を順守するだけにとどまらず、「ビジネスと人権」という問題に対して積極的な関与をしていく姿勢が求められているのではないだろうか。国家という枠組みだけでなく、企業が人権問題への対応を求められるようになったのは、その潜在的な社会への影響力を踏まえれば当然ともいえる。日本は近年締結した TPP11⁷³という貿易協定においても労働者の基本的な権利に言及し、労働者に関するルール順守を加盟各国に対して促す姿勢を見せている。日本が労働を含めた人権後進国

⁷¹ BBC, "People urgently fleeing climate crisis cannot be sent home, UN rules", 20th Jan. 2020.

⁷² ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「「ビジネスと人権」に関する行動計画 原案(2020-2025)」(2020年2月)。

⁷³ 外務省「環太平洋パートナーシップ協定の説明書」(2016年)。

とみなされぬよう対処することはもちろん、世界に対する模範を示す行動が望まれる。持続可能な社会の構築のために日本を含めたすべての企業が人権問題に真摯に取り組むことは、企業の成長にも必要不可欠である。これからの資本主義経済の拡大や深化に欠かせない要素となるという認識のもと、ビジネスにおける人権問題を捉えなおす必要がある。