

「ビジネスと人権」について考えてみよう

第1回 「人権問題なんて自分に関係ない!」と言いきれますか?

今回から4回シリーズで「ビジネスと人権」をテーマに考えていきたいと思います。「人権」と聞くと、なにか自分とは遠い問題と感じる人も多いと思いますが、実はいま、ビジネスの世界で「人権」がキーワードになりつつあるのです。



<人権って何?>

皆さんは「人権」と聞くと何を連想しますか?

◇「セクハラ」、「パワハラ」、や「差別」、最近では子どもの「いじめ」などが思い浮かぶのではないのでしょうか。ハラスメントや差別は重大な人権侵害です。でも人権の問題はそれが全てではありません。私たちの「ビジネス」のさまざまな場面で、「人権」はさまざまな形で関係してくる問題なのです。

◇今回は身近な話題であるオリンピックを例に、「人権」とはどのようなものなのか考えてみましょう。

<晴れ舞台の裏にも人権問題?>

◇2020年の東京オリンピックが決定し、今から楽しみにしている方も多いと思います。オリンピックというと競技や選手に注目が集まりますが、ちょっと周りに目を向けてみると、オリンピックの成功の裏では、さまざまな業種のたくさんの企業がかかわっています。

◇選手のウェアや競技用具を作る会社、イベント関連グッズを作る会社、競技会場や選手村を建設する会社、インフラ設備を作る会社、電気やガスを供給する会社、交通や物流を担う会社、食品・飲料会社、小売会社、情報通信会社、警備会社、などなど。

◇当社も、東京オリンピック関連のプ

ロジェクトを通じて、ビジネスでかわっていく可能性があるでしょう。

◇過去のアテネ、北京、そして一昨年のロンドンオリンピックでは、国際人権NGOが中心となり、ウェア等を供給する企業(いわゆるスポーツブランド)に対して、人権キャンペーンが大々的に展開されました。ウェアを低コスト・短納期で作るために、製造委託先の途上国の工場において低賃金労働や児童労働等の労働搾取が行われている実態が明らかになったためです。

企業の事業活動に伴って、どこかで、誰かの、健康に暮らす権利や人間らしく生きる権利が侵害されれば、それが「人権」問題なのです。(*)

<とっても広い人権の概念>

◇「人権」に関する懸念は、決してスポーツブランドやオリンピックだけの問題ではありません。

- インフラ建設のために地域住民の生活環境が壊される可能性、
- 設備の安全対策の不備により利用者が事故に巻き込まれる可能性、
- 情報通信のセキュリティが確保されずに個人のプライバシーが侵害される可能性、
- 食品の材料管理が不適切で消費者に健康被害が及ぶ可能性、
- 行き過ぎた警備により市民や外国人

に不当な暴力行為が行われる可能性、等々

企業は、事業活動のあらゆる局面において、こうした「人権」のリスクに向き合わなければなりません。

<国際感覚を身につけよう!>

◇当社も今後、積極的な海外展開を図って行く上で、「人権」のリスクは避けて通れません。国際社会における人権重視の流れがますます強くなる中で、私たちが「人権」に関する国際感覚を身につけ、適切な対応をとることが求められているといえるでしょう。

(*)人権とは

国連が1948年に採択した「世界人権宣言」の第1条には、「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」と定められています。国際社会が考える人権の範囲は極めて広く、ビジネスとの関連で見た場合、差別、ハラスメント、労働、健康、安全、環境、資源、教育、地域社会、など、全ての業務に何らかの形で関与する可能性があるといえます。

<まとめ>

「人権」の問題は――

- ◆ビジネスを進める上で無視できないテーマ。
- ◆私たちの日々の仕事のあらゆる場面で起こりうる。
- ◆国際感覚を身につけ適切に対応することが必要。

「ビジネスと人権」について考えてみよう

第2回

人権への目配りは出来ていますか？



「ビジネスと人権」シリーズの第2回では、私たちのビジネスで想定されるリスクとして、開発ビジネスと人権の問題、および人権侵害への「加担」について考えてみましょう。

<とっても厳しい人権の国際ルール!?!>

「貴社は、操業している国において、強制労働や児童労働に係わる法令違反に問われたことがありますか？」

「貴社は、どのような方法で、強制労働や児童労働を防止していますか？もし強制労働や児童労働に関係がない場合は、その理由を説明してください」

「貴社は、強制労働や児童労働に関して、サプライヤーに対する監査を実施していますか？」

これはどこかコワモテ系の人権NGOからの質問状でしょうか？いえ、違います。これは、日本のある大手設備メーカーが、契約先の国際石油メジャーS社から、契約書類の一環として提出を求められた調査票から抜粋したものです。

S社はなぜ、コントラクターに対して人権に関するこれほど厳しい調査を行うのでしょうか？それは、今日の国際ビジネスにおいて、企業が守るべき社会規範、いわば「国際ルール」として、人権への適切な対応が求められているからです。

「知らない」では済まされない。自社のことだけでなく、サプライヤーのことまで説明責任が求められる時代になりつつあるのです。

<開発ビジネスに潜む人権リスク>

新興国における資源・エネルギー開発やインフラ建設のプロジェクトは、地域住民の生活環境破壊や労働搾取

などの人権リスクが高いビジネスとみられています。

開発ビジネスにおける人権リスクが注目されるきっかけになった事例として、1990年代から2000年代初めにかけて、ある新興国の天然ガスパイプライン建設における人権侵害が問題になりました。欧米の複数の石油メジャーが、同国の国営企業との合弁によりパイプラインの建設を進めていましたが、パイプライン建設地域の治安を担っていた同国軍隊の一部により、地域住民に対する強制労働、財産強奪、暴行などの人権侵害が行われていたことが、国際人権NGOの調査等をきっかけに明らかになったのです。

石油メジャーは直接人権侵害に手を下したわけではありませんが、人権侵害に加担(*)していたという理由で、訴訟および社会的批判の矢面に立つことになりました。

こうした事件を契機に、開発ビジネスに伴う人権侵害に対する社会的な監視はますます厳しくなってきたといえるでしょう。

<関係ない、では済まされない!>

人権侵害への「加担」とは、自らが直接人権侵害行為を行ってなくても、他者による人権侵害を助長したり、黙認していた場合は、国際的な社会規範に照らせば人権侵害に問われてしまうということです。

もちろん、当社が先ほどの事例のよ

うな人権侵害に加担したことはありません。しかし、加担のリスクとして、私たちもビジネスの現場で、地域住民の生活環境や、サプライヤーの人権・労働の問題には配慮する必要があるでしょう。

新興国のプロジェクトでは、低賃金労働や児童労働、強制労働などの労働搾取、安全対策の不備や不衛生な労働環境などのリスクを考えなければなりません。

また国内では、サプライヤー企業における長時間労働やメンタルヘルスの問題などが挙げられます。

現在の国際ビジネスにおいて、人権への対応は、冒頭の事例のように、顧客側(サプライチェーンの下流側)から求められる一方で、自社の調達先(サプライチェーンの上流側)にも目を配る必要性が出てきている問題といえます。

(*)加担とは
加担とは、他者による人権侵害を支援・助長する行為を指します。加担には、他者の人権侵害を支援する場合(直接的加担)、他者の人権侵害から利益を得る場合(受益的加担)、他者の人権侵害を知りながら何もしない場合(暗黙の加担)の三つの種類があります。

<まとめ>

- ◆人権対応はビジネスの“国際ルール”と心得よ
- ◆開発ビジネスには人権リスクが潜んでいる
- ◆人権侵害に加担していないか目配りが必要

シリーズ

「ビジネスと人権」について考えてみよう

第3回

人権リスクに目を配るポイントはどこ？



「ビジネスと人権」シリーズの第3回では、どこに人権リスクが潜んでいるのか、どこに目配りをすればよいか、事業環境の変化や日本企業の事例をもとに考えてみましょう。

人権問題はなぜ難しいのか？それは意識していないところで起こるからです！経済成長に伴い新興国における人権意識が高まっていることや、人権NGOなどによる社会的監視が強まっていることなど、事業環境が大きく変化している一方、従来の日本国内の感覚のまま出ていくと、思わぬ落とし穴にはまることもあるのです。

今回は人権リスクに目配りするポイントを、事業活動に密接に関係する三つのステークホルダーとの関係から見てみましょう。

<従業員との関係において>

海外拠点の拡充や現地企業のM&A等により、異なる価値観を持つ多様な従業員が社内に急増するという組織変化が、いまだ多くの日本企業で起こっています。一方で、現地で労務管理を担う人材の登用・育成が追いつかなかったり、日本から派遣された管理職の人権への理解が不十分であったりすると、さまざまな問題が起こり得ます。

過去には米国において日本の大手自動車会社がセクハラで訴えられた事例が有名ですが、これからはアジアをはじめとした新興国においても、人種・性別・国籍・年齢等による差別的慣行や言動、ハラスメントには十分注意する必要があります。

また、2012年にインドで起きた日本の自動車会社の工場の労働争議にみられるように、労働者の不満や権利意

識への対応も重要になります。

<ビジネスパートナーとの関係において>

バリューチェーンのグローバル化に伴い、人権への対応は顧客側から求められる一方で、自社のサプライヤーやビジネスパートナーにも目を配る必要が出てきています。いわば、人権リスクはビジネスの上流から下流まで繋がっているのです。

2011年に、電子部品を製造する日系マレーシア企業A社において、給与の不当な差引、病欠に対する罰金、パスポート取り上げなどの労働搾取を発端に人権キャンペーンが展開されました。このとき人権NGOはA社の主要供給先に対してもキャンペーンを展開し、複数の日本の大手電機メーカーがターゲットになりました。

また、2013年にバングラディシュで、多くの縫製工場が入居する巨大ビルが突然崩壊するという大惨事が起きました。ビルのオーナーによる違法改築や安全管理の不備が直接の原因ですが、この縫製工場に発注をしていた欧米や日本の大手衣料品ブランドの責任が問われることになりました。サプライヤーやビジネスパートナーの人権問題が自社に跳ね返ってくることに注意が必要です。

<政府との関係において>

政府主導で開発を進めている新興国の中には、その国の政府自らが人権

侵害に関与している場合があるので注意が必要です。近年問題になっている「土地の収奪」もその一つです。バイオ燃料、風力発電、大規模農場などの開発投資に伴い、適切な合意プロセスや対価の補償なしに先住民の土地が収奪されるという人権侵害が世界各地で起きています。政府が取引に関与しているケースも多く、そのような場合は、事業を進める前提となる「政府からの許認可」は必ずしも正統性の根拠とされず、むしろ政府による人権侵害に「加担」したとみなされ批判にさらされるおそれがあります。実際に日本の商社や大手メーカーが批判の矢面に立たされる事例も出ています。

幸い当社はまだ深刻な人権問題に巻き込まれた経験はありません。しかし、当社もさまざまな国や地域で事業を展開し、グローバル企業としての認知度が上がるにつれて、人権問題は身近なリスクになってきます。事業に携わる社員一人ひとりが、人権に対する正しい理解と感度を身につけることが大事なのです。

<まとめ>

人権リスクに目を配るポイントとして…

- ◆従業員への差別的言動やハラスメントに注意！
- ◆ビジネスパートナーにおける労働環境に注意！
- ◆新興国政府の人権侵害への「加担」に注意！

シリーズ

「ビジネスと人権」について考えてみよう

最終回

ステークホルダーと一緒に問題を理解しよう！



シリーズ最終回ではまとめとして、「ビジネスと人権」をめぐる世界的な動向を紹介しながら、人権リスクにどのように対応すればよいかを考えてみましょう。

<人権がビジネスのルールに!?!>

国際社会における人権重視の流れが強まる中、2011年に国連の人権理事会において、「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択されました。この指導原則の策定は、企業が人権問題をビジネスリスクとして真剣に考える直接の契機になったといえます。

この指導原則により、国家には人権を保護する義務が、企業には人権を尊重する責任があることが明示されました。さらに実践のルールとして、企業は人権の方針を策定し、人権リスクを特定し、予防・軽減措置を行い、救済に向けた仕組を整えるべきということが定められました。つまり簡単に言えば、人権リスクを管理するPDCAを回しなさい!ということです。

従来は、ともすれば思いやりや倫理感の話で片付けられていた人権の問題に対して、企業がきちんと向き合うように責任と行動を明確に求めたことは画期的であり、この考え方がさまざまな国際基準・ガイドラインの策定や改訂にも反映されました。これは法律ではありませんが、ビジネスを進めていく上で今後無視できない世界共通のルールになるものといえるでしょう。

<はじめの一步は声を聞くことから!>

しかし、人権リスクのPDCAを回すといっても、人権問題は幅広く、全て

のリスクを完全に予測し予防するのは非常に困難です。一体どうすればよいのでしょうか？

はじめの一步は、ステークホルダーの声を聞いて、問題を理解することから始まります。人権リスクを考えると一番大事なことは、「独りよがり判断してはいけない」ということです。

第1回の中で、「企業の事業活動に伴って、どこかで、誰かの、健康に暮らす権利や人間らしく生きる権利が侵害されれば、それが『人権』問題なのです」というお話をしました。

「どこかで、誰かの、権利が侵害」されているかどうかを知るには、その「誰か」、すなわち「ステークホルダー」に聞いてみないと解りません。

ステークホルダー・ダイアログ(ステークホルダーとの対話)という言葉聞いたことがあるでしょうか。企業の事業活動から影響を受けているステークホルダーや、その立場を代弁しているNGOの人たちと、継続的に対話の機会を持ちながら、まず問題を理解しようと努めることが、世界的に取り入れられている人権リスクへのアプローチ方法なのです。

CSR室では、2014年度から、企業とNGOが一堂に会し、対話を通じて人権リスクの把握に取り組むことを目的とした第三者機関主催の勉強会に参加しています。

この勉強会では、まずNGOの立場

からビジネスの現場で起きている人権問題の現状を理解した上で、当社に比較的近いBtoB企業と情報交換を行ったり、全く業態の違うBtoC企業の取り組みから学んだりすることにより、人権リスクへの対応の第一歩を歩み始めたところです。

<仕事の向こう側に思いをはせる>

企業は、人々の役に立つ製品やサービスを生み出すことで社会に貢献しています。当社も、人々の暮らしを根底で支える「必須の存在」として大きな貢献を果たしていることは誇るべきことでしょう。

でも、いまそれだけでは社会の期待に十分に答えることはできません。正しいプロセスでビジネスを行っているか、そこが問われています。

皆さんも、自分たちの仕事で「どこで、誰に、どのような影響を与えているのか」と少し仕事の向こう側にも目配りをしてみてください。

それが、グローバル企業としての当社の責任ある行動に繋がっていくのです。

<まとめ>

人権リスクへの対応で大事なことは…

- ◆ステークホルダーの声を聞くこと
- ◆独りよがり判断しないこと
- ◆仕事の間接的な影響にも目を配ること