



企業と人権—CSR の実践を通して—

1. はじめに

1999 年初めの世界経済フォーラムにおいて、国連アナン事務総長（当時）がグローバル・コンパクトを提唱してから 10 年が経とうとしている。また 2010 年には、ISO26000 として社会的責任（Social Responsibility）に関する国際規格が誕生することになっている¹⁾。この間、アナン事務総長（当時）がビジネスと人権に関する特別代表を任命する（2005 年）など、国際的には企業と人権の問題は大きくクローズアップされてきた。その背景には、国家と同等、また、時にはそれ以上の経済力及び政治力を有し国境を越えて活動する企業の存在がある。これらの多国籍企業は、元来国家のみをその主体とする国際法に拘束されることもなく、法制度の整わない発展途上国の国内法の網の目をくぐり、言わば自由自在に活動できるといっても過言ではない状況にあった。しかし、これら企業活動の拡大の結果、発展途上国を中心に環境汚染や人権侵害等の負の影響が顕在化したことに加え、インターネットの普及により、市民や消費者、NGO や NPO 等の市民社会が企業に向ける視線が厳しくなった²⁾。こうした中で、企業の活動を人権保障という観点から規制する必要性が高まり、冒頭に述べたような国際的な動きに繋がったのである。

このような国際的な動向を受け、企業活動にもすでに様々な影響が及んでいる。従来の効率性や収益性だけを追求するビジネスモデルでは、長期的には企業の利益に結びつかないという認識が広がり、人権保障を含めた、企業の社会的責任（CSR=Corporate Social Responsibility）を果たそうとする企業が増えている。この分野でよく見られた、市民社会（NGO 等）対企業という従来の構図も変化しつつあり、企業自ら自社の活動を規制し、それを積極的にアピールするような企業も目立つようになった。しかしながら、人権問題を考慮した CSR に関する日本企業の取組は芳しくない状況にある。本稿では、このような時代において、人権問題を自社の CSR に取り込むことにより、いかに企業としてのリスクを軽減し、逆に企業価値を高めうるかを考察する。

以下、まず、企業にとっての人権問題として挙げられる諸問題と、それらに対する日本企業の認識を概観する。その上で、人権軽視により企業が抱えるリスクを整理し、人権保障に関する国際的な規制の中で企業が取り組むべき課題を考察する。

2. 企業にとっての人権とは

そもそも企業が抱える人権問題として具体的にどのようなものが挙げられるだろうか。企業による人権侵害の例は、その形態、内容とも非常に多岐にわたる。ここでは、Business and Human Rights Resource Centre*が企業の人権問題として挙げる諸問題³⁾を、労働者の権利、労働者の他に企業活動により影響を受ける人々の人権、社会基盤の整わない地域・紛争地帯における人権の三つに分類し、それぞれについて、企業が考慮すべき人権問題を整理する。企業の事業内容、活動形態、活動する地域によ

* ビジネスと人権に関するオンラインの独立情報センターで、国連ビジネスと人権に関する特別代表の要請で情報共有を目的としてポータルサイトも設けている。

って各企業が抱える人権問題は異なり、すべての企業が以下に挙げる問題に関わるわけではもちろんない。

(1) 労働者の権利

企業にとって最も分かりやすい人権問題は、自社の従業員の人権に関わる問題である。職場の健康と安全の確保や適切な労働条件の保障、セクシャル・ハラスメントの防止、年齢・性別・人種・民族・宗教・障害等による差別の禁止はその代表的な問題として挙げられる。また、結社の自由や団体交渉権の保障も労働者の基本的な権利である。

これらに加え、児童労働や強制労働のような問題も、現在の日本国内ではあまり親しみのない問題ではあるが既決の問題ではない。ユニセフでは、1億5千万人以上の児童（5～14歳）が労働に就いていると推計しており、これは、世界の子供の6人に1人が労働に従事することになる。アウトソーシング化やオフショア化といったビジネスモデルを採り、グローバルに事業を展開する日本企業のサプライチェーンの末端まで見た場合に、これらの問題に関与している可能性は十分に想定され、実際に、日本企業の子会社がアフリカで児童労働や強制労働を行ったと言われる事例もある。

(2) 企業活動により影響を受ける人々の人権

企業の活動によって影響を受ける人々は、企業の外側にも多数存在している。企業活動によって引き起こされた環境汚染による健康被害や、先住民を無視した開発プロジェクト、水を枯渇させることによる地元住民の水へのアクセス権侵害等がその一例である。また、薬の価格を高額に設定し薬へのアクセス権を侵害する、児童労働を用いることで教育への権利を侵害する、等の問題も、影響が広範囲に及ぶがゆえに、人権団体の厳しい批判対象となってきた。

(3) 社会基盤の整わない地域・紛争地帯における人権

日本企業にとって身近に感じられない問題が、社会基盤の整わない地域や紛争地帯での人権保障かもしれない。例えば、サプライヤーが活動する国や地域で、労働者が表現の自由を認められなかったり、公平な裁判を受けられなかったりした場合に、企業はどこまでこれらの人権を保障しなければならないのだろうか。無闇に欧米の価値観や規律を持ち込むことが必ずしも歓迎されないだけに、非常に難しい問題である。

また、紛争地帯では、一部の民間軍事会社が拷問に加担したり、政府への贈賄により結果的に政府が主導する強制退去やジェノサイドに加担したと捉えられることも考えられる。これらは非常に極端な事例ではあるが、過去を振り返ってみれば、国際社会がアパルトヘイト廃止に向け南アフリカへの経済制裁を強める時期に、日本企業は当時南アフリカとの最大の貿易パートナーであると国連総会決議で名指しされ（A/RES/43/50）、人権侵害に加担したと批判されたこともあり、日本企業にとっても決して無関係なこととは言えないことが分かる。

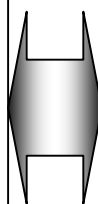
このように、企業が人権について考える際には、自社の従業員等の狭い範囲の人権だけではなく、非常に広範囲の人権を考えざるを得ないことが分かる。企業がその活動をするにあたって影響を与えうる地域社会の住民の人権や、複雑化したサプライチェーンの末端までの広範囲に関わる人権について、親会社は責任を求められるようになったのである。

3. 日本企業の CSR・人権意識

ここでは、2. で述べた企業の人権問題を日本企業がどのように捉えているのか、日本企業の CSR にみる人権の位置づけから考える。日本企業の CSR は、従来環境に偏重していると指摘されてきたが、谷本らは、その著書の中で以下のように日本企業と欧州企業の CSR の違いをまとめている⁴⁾。

日本企業の CSR で強調される主な項目

- (1) 法律の遵守
- (2) 質が良く環境にやさしい製品の提供
- (3) 良いサービスの提供
- (4) サプライヤーや顧客との誠実な関係
- (5) 利潤の確保
- (6) 投資家への配当の確保
- (7) 税の納入
- (8) 情報の開示
- (9) 説明責任
- (10) 良い職場環境の整備
- (11) 従業員のキャリア・アップとその支援
- (12) 社会貢献等



欧州企業の CSR で強調される主な項目

- (1) 長い目で見た場合、自らの利になると判断された法的遵守の範囲を超えた自発的な企業の行い
- (2) 本質的に「持続可能な開発」の概念に通じている行い
- (3) 経済、社会そして環境に対する影響を考慮に入れて行う企業活動
- (4) 企業活動の核をなす部分にオプションとして付け足すような性質のものではなく、企業経営のあり方そのものの
- (5) 営業成績、倫理的基準、多様なステークホルダーのどれをも満足させるバランスの取れた活動

これには、日本企業と欧州企業のステークホルダーの捉え方の違いが大きく影響しているものと考えられる。谷本らは、欧州では NGO や消費者、コミュニティ等ステークホルダーを非常に広義に捉え、その認識に基づいて CSR 活動を行っており、ステークホルダーをビジネスに直接利害関係があるものだけに限定する日本企業の CSR との違いはそこに生まれると指摘している⁴⁾。実際に、国際社会での CSR に対する意識の高まりや、後述する EICC 等の取り組みの影響もあり、日本企業の間でも人権問題を CSR の中に包含する動きも近年では増えつつあるが、日本企業が人権を取り上げて、その範囲は現段階では非常に限られていることが多い。例えば、東京都総務局に優良事例として挙げられている企業の取り組みは、そのほとんどが自社の労働者の人権保障である。

国連のビジネスと人権に関する特別代表である Ruggie 氏とハーバード大学等によって行われた、世界の主要企業の人権方針や実施についての調査（2006 年）[†]では、日本企業からの回答率が低いというサンプルの偏りを認めつつも、以下の点について日本企業の特徴を指摘している⁵⁾。

- ① 欧州、米国と比較し、日本企業は企業活動をする国の人権を考慮しない傾向にある。
- ② 方針等を決定するにあたって参照する国際規定について問う質問に対しては、日本企業の 50%が無回答であり、他の地域より関心が低い。
- ③ 日本企業は、ステークホルダーの捉え方が狭い。
- ④ 外部への報告（情報公開）や人権影響評価に関する項目では、日本企業は他地域の企業に比べ格段にそのレベルが低い。

また、当社が 2008 年 1 月から 3 月にかけて行った「リスクマネジメント動向調査 2008」においても、東証一部・二部、マザーズ上場企業が想定しているリスクのうち上位を占めるのは「コンプライアンス違反による損害」や「製品・生産上の問題に起因する損害」であり、続いて、「事故による損害」、「自然災害による損害」という結果が出ている。「労働環境の不備による損害」をリスクとして挙げる企業は少なくなかったが、「社会運動や社会との関係悪化による損害」のような、人権問題に大きく関わるような項目はリスクとして想定されない傾向があった。こうした認識も、欧州企業とは異なる日本企業の CSR に反映されているものと思われる。

上記の調査結果を見ると、日本企業の CSR は従来指摘されてきた偏重から未だ完全には脱却できておらず、人権に対する意識は欧米のそれと比べても低いといわざるを得ない。

[†] Fortune Global 500 の企業 500 社に対し、オンラインのアンケートを実施。約 350 社に対しては、担当者に直接依頼の e メールを送信し、その他の企業に対しては、CEO に依頼書を送付。102 社から回答。

4. 企業にとってのリスク

前節で、日本企業は人権問題を大きなリスクと捉えていないと述べたが、ここでは、CSR に対する国際的気運が高まりを見せる中、企業が CSR を実践しないこと、特に人権を軽視することにより抱えるリスクについて主なものを整理する。

(1) ブランドリスク

企業が最も懸念すべきリスクは、やはりブランドリスクだろう。1990 年代に大手スポーツ用品メーカーが児童労働問題や強制労働問題等でメディアに大きく取り上げられたが、この企業は不買運動により莫大な損失を被っただけでなく、大きなブランドダメージを被った。同様の問題を抱えていながら早い段階で対策をうった同業他社の存在があっただけに、なおさらそのダメージは大きかった。

(2) コスト増加リスク

ブランドダメージによる利益損害もさることながら、企業が直接負担することになる費用の問題も企業にとって人権保障を CSR に取り込むインセンティブとなる。International Business Leaders Forum では、透明性の確保された人権指針を適切に実施しなければ、企業はセキュリティコストや保険料の増加を余儀なくされることになると指摘している⁶⁾。また、企業にとっては訴訟リスクも無視することのできないリスクである。一度裁判となれば訴訟に関わるコストも軽視できないからである。前述した大手スポーツ用品メーカーの労働問題も、結果的に訴訟にまで発展した。こうした人権を軽視して利益を追求する企業に対する訴訟は増加傾向にあり⁷⁾、日本企業も決して例外ではなく、2. (1) で触れた児童労働に関わったとされる日本企業の子会社のケースも現在係争中である⁸⁾。

(3) 資源確保に関わるリスク

人材確保や原材料の確保が困難になることも企業にとっては大きなリスクである。ブランドイメージが低下したことにより、十分な人材が確保できないだけでなく、活動地域でのトラブルによりサプライヤーが操業停止に追い込まれたり、ストライキを行なうことにより調達先を確保できないという事態も想定される。複雑化したサプライチェーンのマネジメントを徹底して行い、資源の調達を確実にすることも企業にとっては重要な事項である。

(4) 投資対象から排除されるリスク

人権問題に対しては、投資家の目も厳しくなっている。社会的責任投資と呼ばれ近年注目されるようになったものである。国連では、グローバル・コンパクト等が主導し、世界の主要機関投資家らも参加して Principles for Responsible Investment を掲げている。この原則は自主的なもので強制力はないが、環境や社会に対する配慮を投資の意思決定に組み込むことを謳ったものである。このように投資家の人権保障に対する意識は高まりをみせているが、人権に考慮した CSR を実施するとともに、投資家への説明責任を果たすことによって、これらのリスクは軽減されることになるだろう。

ここに挙げたリスクは、程度に差はあっても多くの企業にとって脅威となりうるものである。国際社会において企業と人権の問題が注目される中、日本企業はこの問題に対する認識の甘さから足元をすくわれることになりかねない。

5. 国際的な動向

2. で述べたような企業による人権侵害を防ぐため、国際社会では様々な取り決めがなされてきた。ここでは、CSR や企業の人権問題に関するガイドライン等の取り決めを概観する。

まず、冒頭でも述べたグローバル・コンパクトであるが、これは 1999 年に国際経済フォーラムで提唱された。企業が取り組むべき事項として、人権、労働、環境の分野における 9 原則を掲げて翌 2000 年に発足し、その後 2004 年に腐敗防止に関する 10 番目の原則が追加され現在の形となった。参加は、

企業の自主的な判断であり、それにより拘束を受けることはないが、参加企業はグローバル・コンパクトの10原則を経営に組み込み、またその活動状況について情報公開することが期待されている。現在、130ヶ国以上から4700社以上の企業が参加しており、日本企業の参加社数は73である⁹⁾。この数字は、アメリカの287社、中国の186社、ドイツの151社、イギリスの145社、韓国の137社と比較しても少ない感はない。

グローバル・コンパクト 10 原則

- 人権 企業は、
- 原則 1 : 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
 - 原則 2 : 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
- 労働基準 企業は、
- 原則 3 : 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
 - 原則 4 : あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
 - 原則 5 : 児童労働の実効的な廃止を支持し、
 - 原則 6 : 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
- 環境 企業は、
- 原則 7 : 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
 - 原則 8 : 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
 - 原則 9 : 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
- 腐敗防止 企業は、
- 原則 10 : 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

【グローバル・コンパクト ウェブサイトより】

一方、地域的な取り組みとしては、OECDの多国籍企業行動指針がある。本ガイドラインは2000年に採択されたもので、企業が取り組むべきCSRについての指針を示している。11項目の一般方針の中に人権の尊重も含まれており、また情報公開についても求められている。ただし、このガイドラインも、国連のグローバル・コンパクト同様、法的な拘束力を持つものではない。

OECD 多国籍企業行動指針一般方針

1. 持続可能な開発を達成することを目的として、経済面、社会面及び環境面の発展に貢献する。
2. 受入国政府の国際的義務及び公約に即しつつ、企業の活動によって影響を受ける人々の人権を尊重する。
3. 健全な商慣行の必要性に即しつつ、現地実業界を含めた現地社会との密接な協力及び国内外の市場における当該企業の活動の発展を通じ、現地の能力の開発を奨励する。
4. 人的資本の形成を、特に雇用機会の創出と従業員のための訓練機会の増進によって、奨励する。
5. 環境、健康、安全、労働、課税、財政による奨励またはその他の事項に関する法令又は規制の枠組において意図されていない免除の要求及び受諾を回避する。
6. 良きコーポレート・ガバナンス原則を支持し、また維持し、良きコーポレート・ガバナンスの慣行を発展させ、適用する。
7. 企業と企業の事業活動が行われる社会との間の信用及び相互信頼関係を育成する効果的な自主規制の慣行及び経営制度を発展させ、適用する。
8. 訓練計画を含めた適切な普及方法を通じ、会社の方針について従業員への通達と遵守を促進する。
9. 法律、行動指針又は企業の方針に違反する慣行について、経営陣又は適当な場合には所管官庁に善意の通報を行った従業員に対して、差別的又は懲戒的な行動をとることは慎む。
10. 実行可能な場合には、納入業者及び下請業者を含め取引先に対し、多国籍企業行動指針と適合する原則を適用するよう奨励する。
11. 現地の政治活動においては、いかなるものであれ不適当な関与を差し控える。

【経済産業省仮訳、経済産業省ウェブサイトより】

さらに、労働者の基本的人権については、SA8000 という規格がある。これは、1997 年に ILO や他の国連条約を元に作成された自主的なマネジメントシステムの基準である。作成にあたっては、アメリカに拠点を置く NGO、Social Accountability International が中心となり、労働組合や人権団体、学識者等の様々ステークホルダーが参加した。また、この SA8000 は独立した認証機関による認証規格でもある。

SA8000 の基本要素

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. 児童労働の撤廃 | 6. 体罰等の禁止 |
| 2. 強制労働の撤廃 | 7. 労働時間の管理 |
| 3. 労働者の健康と安全 | 8. 適切な報酬 |
| 4. 結社の自由と団体交渉の権利 | 9. マネジメントシステム |
| 5. 差別の禁止 | |

【抄訳、Social Accountability International ウェブサイトより】

政府調達に限ると、日本が未批准である ILO 条約 94 号において、政府調達を労働条件と結びつけることが定められている²⁾。つまり、政府の調達基準に環境や社会的な要素を含め、これにより企業が CSR に取り組むことの動機付けとしているのである。イタリアの地方政府では、SA8000 取得企業を公共調達上優遇しているところもある²⁾。また、業界単位で規制を行う業界もあり、代表的な例として電子業界が実施している Electronic Industry Code of Conduct (EICC)が挙げられる。これは、イギリスの人権団体が 2004 年に電子業界数社に対しサプライチェーンの労働条件の改善を求めたのを契機として作成されたもので、電子業界の行動規範として CSR の要素を含んでいる。この規範には、日本の大手電子企業も参画している。

これらに加え、冒頭でも述べたように 2010 年には、ISO により社会的責任に関する国際規格が出される予定である。ISO26000 として出されるこの規格は、2004 年以来ワーキング・グループにて準備が進められており、グローバル・コンパクトや OECD のガイドラインとも整合性を図っている。2008 年 6 月に作成された作業文書では、社会的責任の 7 つの主要テーマの一つとして人権を取り上げ、その中で 8 つの人権に関する問題についてそれぞれ問題の解説と期待する行動を記している¹⁰⁾。ただし、現在検討されているこの ISO26000 は、ISO9001 や 14001 とは異なり認証制度は導入されない予定である。以上のように、既に様々なレベルで異なる機関から基準が出されているが、グローバルサプライチェーンの中に組み込まれた日本企業の中にも、一部の大手企業を中心に、ここで挙げた国際的な規格に積極的に参加し、CSR 調達の方針の中に人権保障の概念を盛り込む企業も見られるようになった。サプライチェーンのグローバル化・複雑化が進む中で、統一の規格としての ISO26000 がどのように企業に受け入れられるかが今後注目されるが、先進的な企業の事例に見られるように、経営方針としてこの問題に対応することが、企業リスクの軽減、さらには、企業価値の向上には必要である。

6. おわりに

企業が人権問題に取り組むということは、必ずしも社会にとってのマイナスの影響を減らす取り組みばかりではない。近年では積極的に国連機関等の国際機関の貧困撲滅プロジェクトをサポートする等広く社会に貢献したり、先進的な行動規範を制定することにより、社会にとってプラスの影響を与える企業も増えている。政府と薬の割引協定を結び、貧しい住民の薬へのアクセス権を確保する製薬会社や、教育の普及などミレニアム開発目標[‡]を達成するための活動を行ったりしている企業がその例である。

こうした社会一般にとってプラスとなる活動は、企業にとってもプラスに繋げるチャンスとなりうる。一般に、人権保障の概念を取り込んだ CSR を実践するには多大な労力とコストが発生すると言われる。

[‡] 21 世紀の国際社会の目標として 2000 年にニューヨークで採択されたミレニアム宣言と、1990 年代の主要な国際会議やサミットで採択された国際開発目標を統合して纏められたもの。貧困削減等、2015 年までに達成すべき 8 つの目標を掲げている。

4. で言及した児童労働問題が明るみに出た大手スポーツメーカーでも、下請け企業が一年間に 40 回の監査を受けることになり下請け企業にとっても親会社にとっても経済的、人材的な負担増となったといわれている²⁾。しかし、今日では人権保障に対して積極的な活動を行い、それをステークホルダーにきちんと開示することは、ブランドイメージの向上や意識の高い顧客の獲得にも繋がるようになっており、人権問題を単なるリスクから企業価値を高める手段にすることも可能である。日本企業もこうした流れを十分に認識し、人権問題への積極的な対応姿勢を経営方針のひとつとして掲げることが、今後グローバルマーケットで活動するために欠かせないと考えられる。

(第 217 号 2008 年 12 月発行)

【参考文献】

- 1) International Organization for Standardization, Social Responsibility
<http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/home.html?nodeid=4451259&vernum=0> (2008/11/8)
- 2) 藤井敏彦、海野みづえ (編)、2006、『グローバル CSR 調達—サプライチェーンマネジメントと企業の社会的責任』、日科技連出版社
- 3) Business & Human Rights Resource Centre,
<http://www.business-humanrights.org/Categories/Lawlawsuits/Lawsuitsregulatoryaction/LawsuitsSelectedcases/FirestonelawsuitreLiberia> (2008/11/08)
- 4) 谷本寛治 他、2005、『グローバル化と企業の社会的責任—主に労働と人権の領域を中心として—』、労働政策研究報告書 No.45、独立行政法人労働政策研究所・研修機構
- 5) Ruggie, J. G., et al., *Human Rights Policies and Management Practices of Fortune Global 500 Firms: Result of a Survey*
- 6) International Business Leaders Forum, <http://www.iblf.org/Home.jsp> (2008/12/04)
- 7) グローバル・コンパクト <http://www.unic.or.jp/globalcomp/> (2008/11/08)
- 8) Business & Human Rights Resource Centre, *Examples of companies' impacts on a range of human rights issues*
- 9) United Nations Global Compact <http://www.unglobalcompact.org/> (2008/11/8)
- 10) International Organization for Standardization, Guidance on Social Responsibility, Working Draft 4.2, ISO/TMB WG SR N.143