

ビジネスと人権

—企業活動と人権のつながりを考える—

大阪経済法科大学国際学部教授

菅原 絵美

— 目 次 —

はじめに

1. 「ビジネスと人権」とは
2. ところで「人権」とは？
3. 事業と業務と人権のつながりを考える

まとめ～人権は経営課題～

はじめに

皆さんこんにちは、大阪経済法科大学の菅原です。長崎県の企業人権啓発セミナーでの講演の機会をいただきありがとうございます。本日は「ビジネスと人権～企業活動と人権のつながりを考える～」をテーマにお話をさせていただきます。今日の講演の内容は次の通りです。タイトルである「ビジネスと人権」という言葉は、ウイグル問題などをきっかけに最近メディアで取り上げられることが多くなってきました。これは国連を中心として国際的に議論されてきた概念になります。本日はこの「ビジネスと人権」とは何かという全体像から始めさせていただいて、ワークショップを通じて後半に具体的な事業・業務と人権のつながりを考えていければと思っています。昨今注目の集まっている事例から、「ビジネスと人権」という視点を考えていきましょう。

中国新疆ウイグル自治区では、中国政府によるウイグル人への人権侵害として強制労働が行われていると指摘されてきました。またミャンマーでは昨年2月のクーデタ以降、ミャンマーの人々の平和的な結社の自由といった人権が国軍によって組織的に侵害されてきました。クーデタ以前からもロヒンギャへの迫害など大規模な人権侵害が指摘されていました。調達や製造委託、取引を通じてこれらの人権侵

害とつながる企業の責任が問われるのはもちろんのこと、国際的に人権侵害が認められている国・地域でビジネスを行う企業に対し、これらの人権侵害について態度や責任を問う動きも見られました。ある人権問題が地域社会に根深く残っている、その地域社会でビジネスを行うからには、この人権問題に対してあなたの企業はどう考えているのか、どう対応しているのかについて問う動きというのは、中国やミャンマーにとどまるものではありません。

日本社会にも根深く残るジェンダー差別や人種差別に関して、ジェンダー差別についてはセクハラや性暴力に対する抗議の動きとして MeToo 運動が展開されてきましたし、人種差別では特にアメリカ社会に根深く残る黒人差別への抗議をきっかけに、全世界に広がっている BLM(Black Lives Matter) 運動もあります。特に、BLM 運動に関して Netflix の例を挙げていますが、ビジネスを展開する地域にある社会問題、人権問題に対して態度を示さないことは黙認であり、それは侵害への加担であること、これを企業自身が表明しています。これらの事例から見えてくる「ビジネスと人権」のメッセージとしては、世界大に広がる企業の取引関係の中で、人権尊重を実現していくことを通じて誰ひとり取り残さないグローバルゼーション、持続可能な社会を実現すること、これが企業の責任であるとして認識されるようになったということです。

例えば、最初に取り上げた中国ウイグル問題は非常に深刻ですが、ある種氷山の一角です。ウイグル問題で指摘されている強制労働を含むような労働搾取は現代奴隷と言われています。この現代奴隷は、国際労働機関 ILO の統計によると世界で 200 人にひとりがその被害にあると言われています。その現代奴隷の中には、例えば日本の技能実習生が直面する人権問題や、「ツナ缶と現代奴隷」報告書で指摘されるように水産業でこの現代奴隷にあたる事例が見受けられることに非常に注目が集まっています。200 人にひとりですから、まさにビジネス活動の中でどうしても直面せざるを得ないグローバルな課題です。企業はその取引関係、バリューチェーンの中で現代奴隷が行われないように確保する。これが現代奴隷というグローバルな課題解決、さらに持続可能な社会の実現につながっていくこととなります。バリューチェーンを通じた持続可能な社会の実現のために「ビジネスと人権」として企業に人権尊重の取組みが問われています。

企業のバリューチェーンの取組みを通じて持続可能な社会を実現していくという姿勢は、日本政府が目指すところでもあります。日本では、2020 年 10 月に「ビジネスと人権」に関する行動計画を発表しました。これは、SDGs 実施指針のもとで策定されています。企業の SDGs の取組みの不可欠なものとして、人権尊重が実現されるための国家行動計画です。この人権を尊重する企業の責任を確認したものが、2011 年の「国連ビジネスと人権に関する指導原則」になります。「ビジネスと人権」に関する行動計画については、もう一歩踏み込んだ施策がないところを指摘されていますが、これからまた見直し作業にも取り組まれていくと思います。

まとめますと、「ビジネスと人権」は企業の社会的責任です。これが国によっては法律が制定され、法的責任になったところもあります。社会的責任は、社会からの期待に企業が応えられているかの責任です。社会であるステークホルダーである労働者、顧客、地域住民、投資家から、バリューチェーンを通じて人権尊重を実現することで持続可能な社会を実現していくことが、企業に期待されています。

1. 「ビジネスと人権」とは

さて、「ビジネスと人権」に関して社会から期待される「人権を尊重する企業の責任」を、初めて明確

化した国連文書が「国連ビジネスと人権の指導原則」になります。この指導原則はぱっと登場したのではなく、これまでの歴史的な流れを受け止めて、企業が人権に関してどのような責任を負うのかという議論を収斂したもの、国際社会の共通認識として文書化されたのが指導原則になります。これが国連で承認されたのが2011年です。企業は人権に関してどのように責任を負うのかという議論は1970年代まで遡りますが、当時植民地が独立していった1960年代を経て先進国企業が途上国へ進出する中で、進出先の現地の労働者や住民、とくに先住民への人権侵害が問題になりました。途上国政府は多国籍企業の活動から利益を得ていますので多国籍企業の味方であり、多国籍企業の侵害行為に関して黙認することが多く、十分に対応してくれない政府に対して被害を受けた住民たち、先住民たちが国連をはじめとする国際社会に訴えていった経緯が背景にあります。その後1990年代後半に始まるCSRの広がりの中で、自社のみならず取引先、サプライチェーンやバリューチェーンも企業の社会的責任の対象だという認識が広がりました。2000年には国連グローバルコンパクトが発足します。国連グローバルコンパクトでは、企業の社会的責任を実現するにあたり、国際的な人権、労働、環境の基準がベースとなるという考え方を示し、これに賛同した企業が参加していきました。この企業の社会的責任の基準とは国際的な基準だという考え方は、2010年のISO26000の中にも取り入れられました。このような展開を経て2011年の指導原則があります。

では指導原則が明らかにした「企業の人権尊重責任」とはどういう内容なのかということですが、なお指導原則では企業の責任の前に、人権保障の第一の義務は国家にあることを確認しています。ゆえに日本政府が行動計画を策定することにつながりました。企業の責任とは国際的な人権基準を「尊重する＝侵害しない」責任であり、その責任の範囲は取引関係（バリューチェーン）に及ぶとしています。先ほどの年表で確認した歴史的な展開を踏まえたものになっています。さらに指導原則では、具体的に企業にどのような取り組みが求められるのかを明らかにしました。

この指導原則の議論の過程の中で問題だと確認されたのは、人権への取り組みは企業各社によってすでにCSR活動として取り組まれているものの個々バラバラに取り組まれてきていることでした。つまり人事・お客様窓口・調達など各部門でバラバラに取り組まれていて、人権尊重の取り組みという横串が刺さった形で、体系的なマネジメントとして取り組まれてこなかった、ここに問題があると国連が設定したわけです。よって、指導原則が示した具体的な企業の取り組みは、企業の中に人権尊重のマネジメントのプロセスを作ることでした。具体的には大きく三つあります。一つ目は人権尊重を取り組む基本方針を作成すること。二つ目として、それを具体的に企業活動の中に取り組んでいき、自社の活動が人権侵害をしていないか影響評価をする。評価をした結果は自社の企業の取り組みの中に取り入れて、その活動はちゃんと追跡をして最終的にはステークホルダー向けに報告をする。この一連を人権デューディリジェンスのプロセスと言っています。デューディリジェンスというのはなかなか聞きなれない言葉ですが、「相当の注意」という意味があります。人権を侵害しないよう相当の注意を払うためには、最低限これくらいの取り組みはしておかなければならないと示したものです。人権の問題は人の問題ですので、企業が予防していたとしても完璧は難しいです。必ず問題は発生してきます。指導原則ではいくら予防しても問題は発生するのは当然の前提になっています。大事なのは企業活動の中で人権侵害が発生してしまった場合に、その被害を受けたステークホルダーが企業に対してきちんと声をあげられる仕組みをつくり、そして上がってきた声に対して企業がちゃんと自社の取組みを改めて被害者を救済する仕組みがあることです。それが三つ目のポイントになります。指導原則では方針を表明する、人権方針の策定、人権

デューディリジェンスのプロセス、是正救済のプロセスという三つをマネジメントとして、企業は人権尊重責任として実現してほしいと示したことになります。

この指導原則が2011年に国連で承認されることによって、承認後は指導原則の中身がどんどん実施されていくことになります。まずEUのCSR新戦略の中で取り入れていき、そのことによってG7の中で取り上げられました。G7で取り上げられたことを受けて日本では行動計画の策定につながっていきました。また、EUの戦略になったことでEU加盟国では国内で政策化され、さらには立法化されていくというところで展開をしています。最近の指導原則の広がりとしては、昨年10月に開催されたG7の貿易大臣会合の中で強制労働をグローバル・サプライチェーンから根絶していくことに対して各国の貿易大臣が合意しました。その中でも指導原則に基づいて取り組んでいくところが確認されています。

企業の人権尊重責任は、指導原則の中では、あくまでも社会的責任という形でした。それがイギリス・フランス・オランダ・ドイツなどで国内法が制定されていきます。現在EUレベルでの指令案が検討されています。

指導原則は第一の柱として国家の義務があると話をしましたが、最初はイギリスが2013年に指導原則をどう国内政策化するかとすることを策定し、アメリカは2016年、アジアでは日本より先にタイが国家戦略文書を発行しており、そして日本が2020年、昨年パキスタンもというところ。スライド16の緑の色がついている国がすでに国家戦略文書として国家行動計画を策定しているところ。今策定中のところが水色になっています。そしてすでに述べましたが、ヨーロッパをはじめとして立法化する動きがありまして、EUレベルで指令というところ。こういった動きを見ていると、各国の法令に自社の取り組みが合致しているかどうかをチェックしていくというチェックリスト方式には限界が見えてきます。EUレベルで指令ということになれば、各国が具体的に国内法化していくことになりますので、どうしても規定内容にばらつきが出てきます。個別対応には限界がある中で、指導原則が全体の動きのベースになっていますので、その中で明確化された企業の人権尊重責任を実現していくということが中核です。自社にとっての人権尊重責任とは何かということを考えて実践をし、その内容を説明して情報開示していくことが本質的ではないかと私自身はとらえています。ビジネスと人権に関する指導原則、その実現に本質がある。先ほどプロセスを見ていただきましたが、指導原則に基づいて取り組んでいくときに大事になってくるのは、自社にとっての人権課題とは何かということです。次に「人権とは？」ということを考えていきたいと思います。

2. ところで「人権」とは？

皆さんに質問があります。人権と聞いて何をイメージしますか。どんなものでも構いません、一つ心にイメージを持っていただきたいと思います。今回のように私自身、企業の担当者の方にお話しさせていただくことが多いので、いつもは対面で具体的に会場の参加者の皆さんに質問をしています。すると、部落差別、同和問題から始まって、セクハラ・パワハラ・マタハラがありますとか、ジェンダー問題、さらにはメンタルヘルスという回答をいただきます。または大学の授業で人権のイメージを聞きますと、学生たちは貧困、難民、紛争というイメージを伝えてくれます。

では質問を重ねます。皆さんが持って下さった人権のイメージ、そこで問題となっているのは「誰の、何の権利ですか?」。世界で語られている人権、そして日本で語られている人権のギャップは、この質問の集約されるのではと思っています。「誰の、何の権利?」という形で具体的にイメージできるかどうか。

人権を英語で書くと Human Rights です。最後に複数形の s がつきます。英語で複数形の S がつく単語は一つ、二つ、三つと具体的に数えられるものにはつきません。生命・身体の安全への権利、教育への権利、労働への権利といったように、「人権」というものがあるのではなくて、一つ一つ具体的に数えられる権利なのです。

一方、日本で人権という思いやり、やさしさ、みんな仲良しといった形で比較的抽象的に語られることが多いです。この人権、「誰の何の権利？」という形で考えていくと非常に具体化していきます。そして具体化していくと、自社の事業さらには自身の業務と結びついていくことが出来ます。では「誰の何の権利？」を具体的に考えていきたいと思います。ビジネスと人権、企業活動ということになりますので、企業の場合、誰の権利というところに関しては、まさにステークホルダーの権利です。労働者、従業員、取引先の労働者、お客さん、消費者・ユーザー、そして自社の工場など周りに住んでいる地域住民がステークホルダーとして入っていきます。これらの一人一人が具体的な人権を有しているわけです。スライド 19 では一部抜粋として、生命・身体の安全への権利、強制労働の禁止、差別の禁止、労働への権利、移動・居住の自由、水への権利、衣類への権利、住居への権利などを挙げています。具体的にひとつ、二つ、三つと数えられる権利が人権の内容としてあります。

この「誰の何の権利？」と考えて具体化していくというところで、例えば「子どもは？」と質問していきます。企業活動に関わる子どもの人権課題、どういうものがあるでしょうか。おそらく、子どもというと最初に浮かんでいくのが児童労働なのではないかと思います。では児童労働以外にどんな人権課題が企業活動とかわかるでしょうか。「誰の何の権利？」として具体化していくことで、労働者としての子ども、消費者・ユーザーとしての子ども、住民としての子ども…と具体化していきたいと思います。児童労働は、もちろん労働者としての子どもが入っていますが、例えば何の権利というところで健康への権利があります。それぞれ労働者としての子どもの健康への権利、消費者・ユーザーとしての子どもの健康への権利、そして住民としての子どもの健康への権利として考えていきます。児童労働の定義には子どもの健康に有害な影響のある労働が含まれますので、労働者である子どもの健康への権利の問題として入っています。例えば、消費者・ユーザーとしての子どもの健康への権利としていうと、子どもの肥満に影響を与える食品についての広告の自主規制などが入ってきて、まさに企業の事業とのかかわりです。そして地域住民の子ども、公害問題、環境問題は子どもの健康に対して悪影響を起こします。こちらも地域住民としての子どもの健康への権利の問題として出てくるわけです。このように「誰の何の権利」といった形で問題の具体化をすると、事業・業務とのつながりがより見えやすくなってまいります。

これをヒントにこれからワークショップに入っていきたいと思います。マッピング資料を使って、人権を「誰の何の権利？」という形で具体化をして事業・業務とどう結びついていくのか事例を通じて考えていきたいです。皆さんに事前に配布した「企業活動と人権のつながりを考えるマッピング」資料について説明します。A～F まで 6 つの事例があります。「誰の何の権利」に関わる取り組みなのかを、下の欄に記入していただきます。「誰の」というところが横軸、自社・自社グループと直接かかわる労働者、消費者・ユーザー、地域住民、そして自社の取引先の労働者、消費者・ユーザー、地域住民をあげています。縦軸が「何の権利」というところで、一つ一つの権利だと多くなってしまうのでグループに分けています。差別の禁止、生命・身体の安全への権利、身体的自由、強制労働、労働への権利、移動・居住の自由、相当な生活水準への権利、教育への権利、家族に対する保護と援助、健康への権利をあげています。いくつか例をあげて皆さんが考える際の助けになればと思います。それぞれの「誰の何の権利」に当ては

まる事例なのか記入していただきたいと思います。

例えばAの事例を見ていただきたいと思います。労働・人事に関わるところで、「自社（法人）はもちろん、支社・工場を含め、人権研修を実施しています。部落問題、女性や障害者に対する差別、ハラスメント（パワハラやセクハラ）などの情報を提供し、従業員一人ひとりの理解の促進を図り、働き甲斐のある快適な職場環境の実現を目指しています」というものです。こちらが「誰の何の権利」にあたるかですが、自社はもちろん、支社や工場も含めて人権研修を実施していることで対象は自社の労働者、従業員です。部落差別や障害者に対する差別ということで、まず横軸は自社・自社グループの労働者、縦軸は差別の禁止にAが入ります。セクハラ、パワハラ、時には暴力にも及びますので、縦軸の身体の安全にも事例が入っていきます。当然、セクハラ、パワハラ等があると（差別もそうですが）職場で働くことが難しくなってしまうので、労働への権利の問題にもつながってきます。特に身体障害の場合には、移動の自由にも関係して職場のバリアフリー化につながってきます。そして、ワークライフバランスに関しては家族に対する保護と援助が入ってきます。さらにメンタルヘルスになってきますと、健康への権利に関わってくるのでこちらにも入ってきます。一例として、自社・自社グループの労働者の差別の禁止、生命・身体の安全への権利、労働への権利、移動の自由、家族に対する保護と援助、健康への権利に関する事例であるということでこちらにAが入るという形です。人権と自社の事業・業務がどうつながるかというところのイメージすることがこのワークショップの目的になりますので、大胆にA～Fに入れていただいていただいても大丈夫です。一度こちらで動画を止めていただいて、ワークショップに取り組んでいただければと思います。

3. 事業と業務と人権のつながりを考える

マッピング作業いかがだったでしょうか。「誰の何の権利」という観点から事業・業務とのつながりを考えるマッピングは初めてでとまどわれた点もあったかと思います。皆さんには事務局の方から、マッピングの結果の一例を共有いただいております。実際にマッピング作業をされるにあたってはA～Fの6つの事例を挙げましたが、具体的に考えていく中でおそらくご自身の会社での内容と結びつけイメージしながら回答してくださったのではないのでしょうか。このマッピング、今ご覧いただいているように私の方で一回答例を示しており、右側の方に赤字でどうしてこのような回答になるのかという解説を一部記載しています。しかし、会社毎に誰を対象とした取組みなのか、どのくらいの内容を含むものかななどで違ってきます。人権研修と言ってもメンタルヘルスまでしている会社、メンタルヘルスは別に扱っている会社などありますので、回答には差が出てくると思います。あくまでもこちらは一例として参考にしていただければと思います。

このマッピング作業を通じての気づきとして私が狙っているところは次の通りです。これまで日本企業において「人権」といえば労働や人事のことが中心でした。セクハラ、パワハラ、メンタルヘルスということで自社の労働者の取り組みが人権課題ととらえられることが多かったと思います。一方、マップの事例では調達、商品サービス、環境への取り組み、投融資、広報というところまで含めて記載をしています。こちらを実際に「誰の何の権利」というところで埋めていきますと、自社・自社グループの消費者、地域住民を超えて、バリューチェーンの労働者、地域住民というところも含めて、さらには何の権利というところも差別の禁止のみならず、生命・身体の安全への権利、労働への権利、居住・移動の自由、家族への保護と援助、さらには健康への権利というところまで広くカバーをする。このマップ上の枠全てに

何かしらの事例が埋まってきます。この「ビジネスと人権」は、「誰の何の権利」と考えていくと非常に幅広い課題であり、事業・業務全体とつながってくるのがこのマッピング作業から見えてきます。

人権という視点で見ていくにあたっていくつかポイントがあります。「誰の何の権利」として具体化して考えていくことはもちろんですが、複数の権利が複合的に問題となって現れてくる。例えば児童労働は子どもの健康への権利につながると話しましたが、当然子どもの労働への権利に関わってきます。また、児童労働は子どもの教育を受ける機会をそぐ形での労働が児童労働と定義されていますので、子どもの教育を受ける権利にもかかわります。このように、人権問題として現れてくるときには複数の権利にわたって問題が発生してきます。もう一つは、児童労働や現代奴隷は名前がついた人権課題ですが、まだ名前のついていない権利侵害は数多くあります。消費者である子どもの健康への権利に関して、マーケティングや広報の問題は当然人権につながるものとして出てくるわけです。この名前のない課題にも、「誰の何の権利」と具体的に考えていくことで気づくことが出来るのがマッピング作業のポイントになります。先ほどマッピングしていただいた「誰の何の権利」の表全てに、何かしらA～Fが入るように人権課題は広がりのある問題だととらえることが出来るわけです。一方、繰り返しになりますが、これまで日本の企業活動の中で人権というと、自社の労働者の問題としてとらえられてきました。ここに日本と世界の視点のギャップがあると思っています。どちらが正しいというものではなくて、企業活動の中で人権が語られるようになった社会背景の違いに根源があるのかなととらえています。日本において、企業活動と人権の課題と言えば、部落問題が非常にインパクトを与えた問題としてあります。結婚差別や土地差別など地域住民に深刻な影響を与える問題もありますが、企業活動とのつながりで問題とされてきたのは公正採用の問題、さらには職場における差別問題ではないかと思います。こうして、日本企業にとっての人権課題は、労働者の差別問題であるにとらえられることになったのだと考えています。

一方、国際社会ではどうかと言うと、先住民族の権利侵害が歴史的な始まりとしてあります。ビジネスと人権の中で語られる有名な事例の一つに、ナイジェリアのシェルの問題があります。シェルは1950年代から政府に石油開発の独占的な権限を認められる形で、ナイジェリアで石油開発をしてきました。そしてナイジェリアで石油が見つかった地域にオゴニ族という先住民族が住む地域、オゴニランドという土地がありました。スライド24の左側の地図を見てください。小さな○が石油関連施設、そして蜘蛛の巣のように張り巡らされているのがパイプラインになります。40平方キロメートルの狭い土地の中で石油開発がどんどん展開されていきます。統計がありまして1976年～2001年までの25年間でこの地域で原油流出事故が7000件近く起こったという記録があります。もちろん、シェル、取引先の企業、パイプライン管理企業が引き起こしたのもあれば、オゴニ族が抗議として起きた事故もあるかもしれません。しかしこの狭い土地の中でこれだけの原油流出が起きるとどうなるでしょうか。先住民族が住むくらいなので、かつては非常に豊かな土地でした。水もきれいで魚も取れ、それが原油流出によって土地が汚染され、野菜は育たなくなり、そこで飲む水も汚染されたものになっていきました。WHOがのちに調査をすると、このオゴニ族が飲む水はわれわれが通常飲む水の900倍のベンゼンが含まれていました。まさに健康を害され、最終的には命が失われるというところで、先住民族の問題は差別問題のみならず、水への権利、食料への権利、住居への権利、健康への権利、そして最終的には生命への権利を侵害する問題としてあったわけです。そして被害者はその地域に住む住民です。労働者の差別問題として展開されてきた日本の一方、国際社会では先進国企業、さらにその取引先企業が引き起こす人権侵害として認識されてきた。つまり自社の労働者のみならず、バリューチェーン全体のすべてのステークホルダーにかかわる

コメントの追加 [菅原 絵美1]: 数字を丸めておきます。

問題として「ビジネスと人権」が国際社会では認識をされてきたこととなります。先ほどのマッピング作業から分かるように、ビジネスと人権は広がりがある問題ということになります。

今回はここから事業・業務と人権のつながりをより具体的に見ていきたいと思います。女性とビジネスの人権の課題として、労働者としての女性、消費者としての女性、地域住民としての女性ということで問題を具体化していくことが出来ます。労働者としての女性はずでに議論されているところですが、家事・ケア労働で無報酬の問題、セクハラ・ジェンダーに基づく暴力の問題等です。消費者としての女性の問題としては、性別役割分業の強調です。広告における女性のイメージで具体化されることがありますが、例えば家庭用洗剤など家事に関する商品を女性と結びつけて広報することで性別役割分業を助長することなどが消費者としての女性の課題としてあります。また地域住民としての女性の課題では、企業と地域住民とがコミュニケーションをとる取り組みがありますが、果たしてちゃんと女性とその代表として入っているのかということなのです。私は地方出身ですが地域の代表者はだいたい男性が中心で女性は区長にはなっていません。地域住民としての女性の声がちちゃんと反映されているのかといった問題も入っています。さらに、コロナ禍で加速したデジタルトランスフォーメーションです。日本はAI化により女性が仕事を失うリスクが男性に比べて非常に高いことがIMFの調査で示されています。スライド27の右側の表を見ていただきますと、男性に比べて女性が仕事を失うリスクが男性の3.4倍だということが分かります。これは性別役割分業やジェンダーによるステレオタイプ化の結果、より責任が重い仕事、AI化されたときに置き換えられない仕事につくのは男性が多いことによって引き起こされています。まさに性別役割分業を反映した働き方が、AI化によって女性が男性に比べて仕事を失うリスクが高い数値となって表れているのがこの調査結果になります。このように女性の労働への権利の問題として現れてくるということです。

次に、事業・業務とのつながりで委託です。2013年バングラデシュで発生した非常に深刻な問題としてラナ・プラザ縫製工場ビル倒壊事故があります。この倒壊現場から有名なアパレルブランドのタグなどが発見されたことで、製造委託先がどういう就労関係の中で製品が作られていたかを踏まえず、製造委託をしていたことが見えてきた問題です。一方、より消費者に向けた不動産管理業務などの中でも人権課題が見えてきています。加えて調達です。先ほどの現代奴隷はもちろんですが、ここでは公正な移行(Just Transition)を取り上げます。気候変動の対策を取るのであれば、同時に人権・労働についても取り組んでもらいたいということです。スライド29では、環境に良い取り組みをしている企業がちゃんと人権に対してもよい取り組みをしているのかランキングした「再生可能エネルギーと人権ベンチマーク(Renewable Energy & Human Rights Benchmark)」というレポートをあげています。こういったことも踏まえて、調達先、再生可能エネルギーの契約関係を結んでいるかという、まさに調達の問題です。

自社の製品サービスの影響という問題も焦点が当たってきています。製品の安全性や衛生というと、消費者の身体の安全、健康への権利がかかわってくることはすでに述べたところです。先ほどのAIの導入によって様々な人権課題が浮き彫りになることを述べましたが、自社のAI製品を導入することによって提供先やそれを利用する顧客の活動の中でどんな人権リスク・侵害が現れてくるのか。このように自社製品やサービスを顧客がどう使うかというところで生じる人権課題も焦点が当たったりしています。例えば医薬品として作った自社の製品が死刑執行に使用されていたケース、または健康のための医療機器として作られていた製品が男女の産み分けに使われていたケース、ネット上のヘイトスピーチと言った

ような顧客ユーザーによる自社の目的から外れた使用によって引き起こされる人権問題もその企業の課題として取り上げられてきています。

次に投融資ですが、ESG 投資が非常に注目を集めています。ある企業の財務パフォーマンスのみならず、社会・環境に対する取組みを踏まえたうえで投資先を決定していく投融資活動のことです。そもそも投融資機関として投資先を決定するのも人権尊重責任であり、自社の人権尊重責任として取引先の活動もちゃんと見ていく、それも責任だということです。投資家自身が明確にしてきたというところもございます。

次に地域共生の部分です。環境問題は地域住民の健康への権利にかかわる問題です。さらに、ポジティブな意味でいえばまさに雇用創出です。その地域の人々により現地採用していく。現地の人々の労働への権利を促進する動きとしてまさに人権とのつながりがあります。

こうやって考えていくと、非常にとまどう場面もあるわけです。つまり「誰の何の権利」として人権と自社の事業・業務とのつながりを考えると非常に多岐にわたる。そうなると、どこから取り組んでいったらいいのだろうかとかとまどわれるということです。指導原則は、人権リスクの高い課題から優先的に取り組んでほしいといっています。まずは自社の事業、自身の業務、全体をとらえたうえでどこに人権とのつながりがあるかを考える。人権課題の全体像をとらえたうえで優先的な課題から取り組んでいくことが、指導原則では企業に期待しているところになります。問題はその優先課題をどう決めていくかということです。スライド 34 では参考までに、国連グローバルコンパクトとドイツの国内人権機関が一緒になって開発した人権の優先課題を決めるためのマップです。特徴はこれまでのリスク表は左上のように四角で、手前が安全で奥に行けば危険度が高くなるリスク表だと思いますが、この人権優先度マップは弧を描いています。縦軸が人権への影響です。生命への権利に影響を与えるものほど深刻さは上がってきます。被害者が多いというのも深刻さが高くなる要素です。横軸は自社とのつながりです。自社の活動が直接影響を与えているのか、それとも累積的に他社とのつながりのなかで問題が明らかになっているのかということです。直接なのか間接なのかということが横軸になっています。

スライド 35 では、具体的に考えていくために、紛争鉱物の事例をあげています。紛争鉱物は取引関係の最上流です。鉱物をとる現場で紛争の資金源になっていたり、反政府組織などが関わっている場合は誘拐された人達が採掘の従事していたり、児童労働があったりといった人権問題を抱えています。当然紛争の火種という時点で生命への権利にかかわるということで、人権への影響度がいきなり一番上になるわけです。ただ紛争鉱物は自社が直接的に引き起こしている問題ではありません。メーカーの場合、取引関係の最上流で起きている問題なので、自社とのつながりという観点では優先度が低くなりますが、生命の権利にかかわる問題ということで人権への影響で「高」となり、優先度が高くなっている問題です。2022 年現在では、紛争鉱物は自社の課題であると思えると思うのですが、実際に鉱物が資金源となった紛争が深刻であった 2000 年代前半のことを思い返してみるといかがでしょうか。その時にこの紛争鉱物は自社の人権課題として認識されていたでしょうか。弧を描いている自社との関係は間接的であったとしても人権への影響が非常に深刻な問題というのは、赤信号がともるということ、このマップをそういうふうに見ていくと有用かなと思ってご紹介させていただきました。

一方で、スライド 36 は法務省報告書が示しているもの(「人権影響評価」)になります。指導原則に基づいて深刻度と発生可能性というところで示していますが、こちらは企業側の要素がないものです。人権へのリスク(スライド 34 では「人権への影響」)は、本来企業側の要素やリスクは入ってこないものに

なりますが、実際に企業が影響評価すると、どうしても自社にとってのリスク（経営リスク）とのかかわりをはずすことはできません。人権リスクと経営リスクは別の問題になります。こちらはスライド34のArcは、人権への影響と企業への影響を区別して両者から考えるマップになっています。人権へのリスクの評価に企業への経営リスクの指標が入ってしまうと、企業側の要素が非常に低かったとしても人権への影響度が深刻であれば赤信号がともるといふ部分がうまく評価できません。人権への深刻さという人権リスクの問題と、自社にとってのリスクは区別して評価する必要があることが重要になってきます。そうなりますと人権への深刻度である人権リスクは、企業側ではなかなか測ることが難しいわけです。指導原則の中で強調されているのは、人権課題の当事者である影響を受けるステークホルダーとの対話です。エンゲージメントという言葉が使われていますが、対話・協働しながら考えていくことが非常に重要になってきます。自社にとっての人権課題は何かと考えたときにステークホルダーはどう考えているかは自社からでは分かりません。そのときにステークホルダー、従業員、消費者、地域住民からどういふ声が上がっているのか、対話・協働の中でどういふ人権課題が明らかになってくるのか、そこが非常に重要になってきます。人権リスク、人権への深刻度を測るためにはステークホルダーとの対話が不可欠になってまいります。

まとめ～人権は経営課題～

人権課題はまさに経営課題です。人権と事業・業務とのつながりは人事・労働のみならず、調達・製造・販売・融資・広報・お客様対応など企業活動のあらゆる局面に及びます。事業・業務と人権とのつながりへ意識を高めることは、今起きている人権課題、さらには、これから起こりうる人権課題を早期に発見するためのカギになります。早く発見できれば、問題が小さいうちに対応することが出来ます。すでに述べたことですが、名前のない人権課題が非常に多いことから、「誰の何の権利」かと具体化して、そして事業・業務とどうつながるのかを考えてください。そこで何かマイナスの影響を与えているものはないかという視点で考えていけるかが、非常に重要になってきます。「誰の何の権利」という視点から企業活動全体を見ていくと、バリューチェーン全体でステークホルダーと関わってきますし、人とかかわるところには人権とのかかわりが発生してきますので、非常に広い課題になってきます。まずは全体像をとらえたうえで優先度をつけて取り組んでいってもらい。優先度のつけ方については、経営リスクと人権リスクを区別して考えていく。経営リスクが低くとも人権リスクが高ければ赤信号がともることもあるので、優先度のつけ方は非常に注意が必要になってくるということです。人権リスクをはかるのは、企業側からでは非常に難しいので、企業活動から影響を受けるステークホルダーと対話・協働する中で課題の確認をしていく。そして自社の取組みに関しては情報開示していく。透明性を確保するというところがポイントになります。

今日はビジネスと人権、事業・業務と人権のつながりを考えるというテーマでお話をさせていただきました。ご清聴ありがとうございました。