

経済と経営 54-1 (2024.3)

〈研究ノート〉

グローバル化時代の「ビジネスと人権」の新潮流

汪 志平

はじめに

近年、世界的に企業による人権尊重の重要性が叫ばれている。グローバル化に伴い、企業活動が地球環境や個人の生活に及ぼす影響が拡大していることを受け、サプライチェーン上の人権侵害は、現代のビジネスにおける重要な課題の1つである。

グローバル化の進展により、多くの企業が海外のサプライヤーやパートナーと関係を持つようになった。しかし、その一方で、サプライチェーンの中には、強制労働や児童労働、差別や暴力、環境破壊などの人権侵害が横行している場合がある。これらの人権侵害は、企業の社会的責任や評判に影響を及ぼすだけでなく、法的なリスクや経済的な損失にもつながる可能性がある。

そのため、企業はサプライチェーン上の人権侵害を特定し、予防や是正のための措置を講じることが求められている。これを人権デュー・デリジェンス（以下、人権DD）と呼ぶ。

欧米諸国では近年、サプライチェーン上の人権侵害に対する社会的な関心や圧力が高まっており、それに応える形で、企業に人権DDの実施を義務付ける法律が制定されたり、政府が関連する情報やガイダンスを提供したりするなど、様々な取り組みが行われている。

これらの取り組みは、企業の人権DDの実践に影響を与えるだけでなく、日本の企業にも関係する場合がある。特に、欧米諸国の企業は、自社のサプライチェーンにおける人権リスクを管理するために、取引先の企業にも人権DDの実施を求めることが増えている。

このような潮流の下、企業は経営活動と人権の尊重に係る課題に、正面から取り組むことが必要不可欠である。そこで本稿では、欧米諸国の人権DDに関する法制度や政策の概要と特徴を紹介し、また日本の現状や課題について考察する。

1. なぜ企業の人権尊重は必要なのか

人権とは何であるか。世界人権宣言の条文を読むと分かりやすい。世界人権宣言は、国連第3回総会（1948年）において採択され、「あらゆる人が誰にも侵されることのない人間としての権利を生まれながらに持っている」と表明したものであり、30の条文に人権の共通基準は記されている。それは誰でも、どこでも、いつでも享受できるために、すべての国、すべての人が守らなければならない最低限の共通基準である。世界人権宣言それ自体が、法的拘束力を持つものではないが、初めて人権の保障を国際的に謳った画期的なものである。

企業はその活動が社会に与える影響力を理解し、世界で搾取的な労働を助長していないかということに対して責任を持ち、人権侵害を受けた人々に救済へのアクセスを提供する必要がある。人権

リスクへの対応、すなわち人権尊重の取組は、企業のサステナブルな経営に重大な影響を及ぼし得る（図表1）。

図表1 人権に関する取組が事業活動に与える影響

取組の不足によるネガティブな影響	取組の充実によるポジティブな影響
NGO・メディアによる批判 不買運動の発生 商品などの販売停止・事業撤退 既存顧客や政府との取引停止 従業員離反・採用コストの増加 訴訟提起・損害賠償・罰金 ブランド価値の毀損 投資の引き上げ 株価の下落	新規顧客の開拓 既存顧客との関係強化 サプライチェーンの安定化 採用力・人材定着率の向上 生産性の向上 ブランド価値の向上 格付けの上昇 株価の上昇

出所：法務省人権擁護局(2021)『『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書』を基に作成

企業が人権リスクに適切に対応しなければ、結果としてステークホルダーからの訴訟提起、輸入差し止め、行政罰の賦課などの法的リスクに直面することになる。

また、従業員のストライキや人材流出といったオペレーショナル・リスク、消費者の不買運動やSNSでの炎上などのレピュテーション・リスク（ブランド毀損など）、株価下落や機関投資家等の投資の引き揚げ（ダイベストメント）といった財務リスクなど、さまざまなリスクを発現させることとなり、企業経営の存続に重大な影響を及ぼし得ることとなる。

逆に、企業が人権尊重の取組に真摯に対応する場合は、既存顧客との関係強化や、新規顧客の開拓によるサプライチェーンの安定化、採用力や人材定着率の向上などによる人事面での好循環、ひいてはブランド価値や企業価値の向上につながるという機会にもなり得る。

すなわち、人権軽視は売上減少やコスト増、企業価値の毀損につながる経営上のリスクであり、人権擁護の取組はそのリスクを回避し、事業にポジティブな影響をもたらす投資である、という認識を持つべきである。

よく取り上げられる事例として、1997年、米国のアパレル企業ナイキ社が、製品の製造を委託するインドネシアやベトナムなどの工場で、児童労働や劣悪な環境での労働が発覚され、世界的な不買運動につながった。ある試算によると、約121.8億ドルの売上がこの人権侵害によって失われた。このほかにも、パキスタンのサッカーボール工場やガーナのカカオ農園の児童労働、あるいは2013年に起きたバングラデシュでの縫製工場崩壊で千人以上の死者が出た事件など、労働者の人権侵害は不買運動や企業イメージ悪化につながる。

世界的に人権擁護に対する企業の責任が増す中、日本企業にも近年、厳しい目が向けられている。2014年以降、日本企業は国際的に名指しで人権侵害が取り上げられるようになった。例えばソニーは、同社が生産したカメラなどがイスラエルの戦闘用ロケットに使用されていることが摘発された。そしてミャンマーで軍事クーデターが起きた際には、市民を弾圧する国軍関連企業と取引関係を持

つ企業キリンに批判が集まった。

また、中国の新疆ウイグル自治区における強制労働に関する問題では、現地に進出している日系企業に実態調査や透明性の確保が求められた。さらに、2022年に勃発したロシアによるウクライナ侵略でも、人権侵害を行う国で活動を継続する企業には、厳しい視線が注がれている。

これらの事案は、企業が人権問題に対して無関心であったり、関与しないことが、経営にとって重大なリスクになりうることを示している。企業は、国際社会が求める水準に達するまで、人権擁護の取組を強化し、企業価値に悪影響を及ぼすリスクを低減していくことが重要である。

企業が尊重すべき人権課題は、多岐に渡る。労働関連のリスクとしては、賃金の不足・未払い、過剰・不当な労働時間、外国人労働者の権利、児童労働、サプライチェーン上の人権問題などが主な課題である。また、結社の自由、プライバシーの権利、表現の自由なども対象となる（図表2）。

図表2 企業が配慮すべき人権リスク

賃金の不足・未払、過剰・不当な労働時間、労働安全衛生、強制的な労働、児童労働、差別、社会保障を受ける権利、ジェンダーに関する人権問題、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント/パタニティハラスメント、介護ハラスメント、環境・気候変動に関する人権問題、結社の自由、居住移転の自由、表現の自由、知的財産権、テクノロジー・AIに関する人権問題、消費者の安全と知る権利、外国人労働者の権利、プライバシーの権利、先住民・地域住民の権利、賄賂・腐敗、サプライチェーン上の人権問題、救済へアクセスする権利
--

出所：法務省人権擁護局(2021)『『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書』を参考にして作成

さらにテクノロジーやAIの進展によって、ビジネスにおける人権配慮には新たな課題が生じている。AIは社会の様々な場面に浸透しつつあるが、AIによる判断には、人種や性別などについて差別的なバイアスがかかっていると、人権擁護団体などから指摘されている。

例えば、2018年10月のロイター通信の報道によると、米アマゾン・ドット・コムは2014年から進めてきたAIを活用した人材採用システムの運用を中止した。AIによる判断に女性を差別するバイアスがかかっていたためである。これは、過去に同社の技術職に応募したのはほとんどが男性だったことにより、システムは男性を採用するのが好ましいと学習したことが原因であるとされる。企業でのAIの活用には、こうした差別的なバイアスを含まない適切な運用を行うことが1つの課題である。

また、インターネットやソーシャルネットワークサービス（SNS）の適切な活用も、テクノロジーの進展に伴う課題である。法務省の調査によると、インターネット上の人権侵害情報に関する人権侵犯事件の件数は、2012年の673件から、2021年には1588件まで大幅に増加している。

SNSは、不特定多数が閲覧し、また不特定多数からの意見を受ける点で、従来の対面によるコミュニケーションとは異なる特徴を持っている。企業がSNSを用いて広告を含めた情報発信を行ってきているが、様々な立場の人々が閲覧することを前提とした内容を発信する必要がある。

このように、人権意識の高まりや国際情勢、テクノロジーの進展など、ビジネスを取り巻く環境が大きく変化する中では、従来通りの人権に関する対応では不十分であり、企業が持続的に事業を行うには、ビジネスにおける人権配慮を改めて見直すことが必要である。

2. ビジネスと人権に関する欧米の取り組み

1990年代後半から、サプライチェーンにおける労働者の保護を目的とした枠組みづくりが始まった。社会的に企業の責任を問う声が強まり、国連のグローバル・コンパクト（1999年）、ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナルのSA8000（1997年）、国際標準化機構のISO26000（2010年）、グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）のGRIガイドライン（2000年）など、人権や労働者の権利に関する国際的な基準やガイドラインが制定された。

産業別の認証システムも現れ、コーヒーやお茶などのフェアトレード・インターナショナル（1997年）、ダイヤモンド業界のキンバリープロセス（2003年）など、人権や労働者の権利を守る仕組みが発展してきた。フェアトレード・インターナショナルは、生産者や労働者が公正な価格や賃金を受け取り、環境や社会に配慮した生産活動を行うことを認証する制度である。キンバリープロセスは、紛争地域での人権侵害や暴力行為に関与したダイヤモンドの取引を防止するための国際的な枠組みである。

一方、国連人権理事会は、2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP）を承認し、国家と企業が人権保護に果たすべき役割を明確に示した。

UNGPは31の原則からなり、国家の人権保護義務（原則1～10）、企業の人権尊重責任（原則11～24）、救済へのアクセス（原則25～31）という3つの柱に分かれる（図表3）。

図表3 UNGPの3つの柱

第一の柱	第二の柱	第三の柱
人権を保護する国家の義務	人権を尊重する企業の責任	救済へのアクセス
<ul style="list-style-type: none"> ●一般的な国家の規制及び政策機能 ●国と企業の連携 ●紛争影響地域における企業による人権尊重の支援 ●政策の一貫性の確保 	<ul style="list-style-type: none"> ●企業方針によるコミットメント ●人権デュー・デリジェンス ●救済への取組 ●置かれている状況を踏まえた対応 	<ul style="list-style-type: none"> ●国家による司法手続き ●国家による非司法的苦情処理の仕組み ●非国家基盤型の苦情処理の仕組み ●非司法的苦情処理メカニズムの実効性の基準

出所：外務省（2020）「ビジネスと人権とは？」を参考して作成

国家は自国の管轄内で起こる人権侵害を防止し、救済する義務を負い、立法や行政の手段を用いて、企業に人権を尊重するよう促すことが必要である。企業は自社の事業活動やサプライチェーンで人権に負の影響を与えないようにする責任を負い、適用される法令や規則を遵守するとともに、人権を尊重する方針を策定し、実行することが求められる。また、人権侵害が発生した場合には、被害者が効果的な救済を受けられるように、国や企業は救済メカニズムを設けることを求められる。

企業は、自社のすべての事業活動において、人権を尊重するというコミットメントを明確にする。このコミットメントは、専門家の助言を受けて作成した人権方針によって表明し、企業の最高レベルで承認し、社内外に周知する。また、人権方針を実行するための具体的な手続きや責任者を設定

し、定期的に見直しや監査を行う。

また、企業は人権DDを実施する。人権DDとは、企業が自らの事業活動や関係する事業活動によって引き起こされる、または関与する人権侵害について、継続的に調査し、予防・軽減・是正・救済するための継続的なプロセスのことである。

企業は、自社の事業領域や取引先における人権リスクを把握し、悪影響を与える可能性のある活動や関係者を特定する。そして、悪影響を防止するために、社内プロセスの変更や活動の停止などの措置を講じる。また、悪影響を軽減するために、調達先や他の企業と協力して、人権尊重の働きかけを行う。さらに、悪影響を是正するために、被害者に対して謝罪や補償などの救済措置を提供する。最後に、人権DDの効果や改善点を調査し、サステナビリティ・レポートや統合報告書などの形で社外に報告する。

人権DDの具体的な実施方法については、OECD作成の「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」等が参考になる。

さらに、企業は苦情処理メカニズムを構築する。苦情処理メカニズム（グリーバンスメカニズム、Grievance Mechanism）とは、自社の事業活動や関係する事業活動によって引き起こされる、または関与する人権侵害について、それを是正・救済する仕組みである。

企業は、自社の従業員やサプライチェーンの関係者など、人権侵害の被害者や目撃者からの苦情や通報を受け付ける窓口を設け、苦情や通報を適切に処理するための手続きや責任者を定め、苦情や通報に対して迅速かつ公正に対応し、被害者に救済を提供する。

欧州における取組

まず、欧州における人権DDに関する法制度や政策の動向を見よう。欧州では、国連指導原則（UNGP）に基づいて、各国が国別行動計画（NAP）を策定し、企業に人権DDの実施を促している。

NAPは、国連指導原則を国内においてどのように実施するかを示すものであり、企業に対する法的な義務や政策的な支援など、各国の取組の方針や内容が記されている。欧州のNAPは、企業に人権DDの実施を義務付ける法律の制定や改正を盛り込んだものが多い。

欧州におけるNAPの策定は、2013年に英国が世界に先駆けて公表したことをきっかけに、その後、フランス、ドイツ、イタリア、スペインなどが続いた。

英国では2013年にNAPを公表し、2015年に「現代奴隷法」が制定されている。現代奴隷法は、人身売買や強制労働などの現代奴隷に関する犯罪を防止・処罰するための法律である。この法律は、一定規模以上の企業に対して、サプライチェーン上の人権侵害リスクを特定し、その防止に係る措置について公表することを企業に義務付けている。

フランスも2017年にNAPを策定し、「企業注意義務法」を同年制定している。企業注意義務法は、企業が自社の事業活動やサプライチェーンで引き起こす人権侵害や環境損害に対して責任を負うことを定めた法律である。この法律は、一定規模以上の企業に対して、人権や環境に対する悪影響を特定し、予防・是正措置を講じるように義務づけられている。

ドイツでは2023年1月に「サプライチェーン・デュー・デリジェンス法」が施行され、企業には人権や環境をリスクに晒さないよう注意する義務が課せられている。違反企業は高額の罰金や公共調達への入札禁止の対象となり得る。対象企業は、一定数の従業員を有し、ドイツを本拠地とす

る企業、またはドイツ国内に支店・子会社を持つ企業である。ドイツ企業と直接取引する企業は DD の対象となり、間接的に取引を行う二次サプライヤー以降であっても、苦情などが寄せられれば、DD の対象となる。

欧州委員会は 2022 年、「企業持続可能性デュー・デリジェンス指令案」(DD 指令)を発表し、2023 年 12 月 14 日に EU 理事会と欧州議会が暫定的な政治合意に達したと発表した。今後、両機関による正式な採択を経て、2026 年頃施行される見込みである。加盟国は施行後 2 年以内に国内法への置き換えを実施し、適用されることになる。

DD 指令は、欧州域内の企業に対して、人権や環境に関するデュー・デリジェンスの実施や開示を義務付ける法令である。この指令は、日本で事業を行う企業には直接の適用はないが、欧州の企業と直接・間接に取引をする場合には影響があり得る。

米国における取組

一方、米国では、2010 年に「金融規制改革法 (ドッド・フランク法)」が制定され、自社や子会社の製品に紛争鉱物が含まれているかどうかを開示することが義務付けられた。

米国は、連邦政府が公開する情報や諮問委員会などを通じて、ビジネスやサプライチェーンに影響を与える可能性のある情報を提供している。また、米国政府は、労働省が開発した専用アプリ (Comply Chain) や、国務省が支援するツール (Responsible Sourcing Tool) なども利用できるようにしている。

国務省は、各国の人権状況に関する報告書や人身取引に関する報告書、外国政府が国内の反体制派などを監視するために契約取引を利用することに関するガイダンスなどを公表している。労働省は、児童労働や強制労働の事例に関する年次報告や、児童労働や強制労働の疑いのある製品のリストなどを公開している。

商務省は、人権侵害を含む米国の安全保障や外交上の利益に反する行為に関与するリスクのある事業者を、エンティティ・リスト (EL) に掲載している。EL に掲載された事業者に対しては、米国製品の輸出や再輸出などを行う場合、輸出管理規則に違反する特定の取引については事前に許可を得る必要がある。

通商政策では、最も先進的な労働条項が盛り込まれた米国・メキシコ・カナダ協定 (USMCA) など、米国が締結した自由貿易協定 (FTA) には、労働者の権利に関する取り組みが規定されている。

米国通商代表部 (USTR) のキャサリン・タイ代表は、2021 年 10 月の G7 貿易相会合で、「米国は貿易パートナー国や産業界などと連携して、人権と国際的な労働基準を尊重し、『頂点への競争 (Race to the Top)』を目指す用意がある」と発言した。

米国は、1930 年関税法第 307 条に基づいて、全部または一部が強制労働や児童労働に依存する形で採掘・生産・製造された製品の輸入を禁止しており、米税関・国境保護局 (CBP) が執行機関として、輸入の差し止め (違反商品保留命令: WRO) を行っている。

WRO は、特定の企業だけでなく、特定の地域からの輸入全体も対象にすることができる。中国は WRO の対象となりやすいが、ブラジル・マレーシア・メキシコなどの事例も多くある。例えば、マレーシアでは、いくつかの企業が製造するゴム製手袋の輸入が差し止められている。米国は、マレーシア産のゴム製手袋に強制労働が関与しているとして、複数の WRO を発出し、マレーシア政

府は是正に向けた行動計画を策定することになった。

一方、中国に関しては、2021年に「ウイグル強制労働防止法（UFLPA）」が成立し、中国の新疆ウイグル自治区で生産された製品は原則として輸入禁止となった。このため、CBPは個別の調査を行わずに、新疆ウイグル自治区で生産される綿やトマト製品などを差し止めることができる。輸入者は強制労働が行われていないことを証明すれば輸入できるが、その証明は困難だと考えられる。

米国では、WROの発出はかつて稀であったが、2016年以降は強制労働などの人権問題に関する調査件数が急増している。具体的には、2020年10月から2021年9月までの1年間にWROが7件発出され、同期間に強制労働の疑いで差し止められた貨物は1,469件に達した。これは、2019年度の12件や2020年度の314件と比べて大きく増加している。

CBPの新局長は、強制労働を最優先課題とし、議員からの要請に応じて、サプライチェーンを原材料の段階までさかのぼって、強制労働の有無を調査する方針を示している。

WROの発出は、内部告発やNGOの情報提供がきっかけとなる場合もある。CBPは、合理的な疑いがあればWROの発出を検討できる。強制労働に関するILOの11の基準のうち、1つでも該当する場合は、CBPはWROの発出を検討できる。

WROを受けた輸入者は、差し止めから3カ月以内に強制労働が行われていないことを証明しなければならない。証明ができない場合は、対象製品の輸入ができない。

WROは、サプライチェーン上のリスクだけでなく、風評被害の影響もある。強制労働に関与していると主要メディアで報道されれば、企業のブランドや評判にダメージを与える可能性がある。

欧米諸国が導入してきた規制は、大きく分けて、企業に人権DDを実施することを求めるものと、政府が輸出入規制を行うものに分けられる。強制労働によって製造された製品の輸入規制については、米国はすでに導入しているが、欧州でも最近、欧州委員会のウルズラ・フォンデアライエン委員長が、同製品の欧州市場への流通禁止を提案したと発言している。

3. 日本におけるビジネスと人権に関する取組

日本政府は、国際的な先行事例に倣いながら、人権に関する取組を強化している。2020年10月に公表された「ビジネスと人権に関する行動計画（2020—2025）」では、人権DDの導入や促進、人権教育や啓発、人権侵害の救済措置の整備など、政府の果たすべき役割が具体的に示されている。ディーセント・ワーク、子どもの権利、新技術の発展に伴う人権、消費者の権利、法の下での平等、外国人材の受け入れ・共生など、多様なテーマに焦点を当てている。

関係機関がこれに応じて、例えば、経済産業省は専門部署の新設や情報提供の強化を進めている。繊維産業のサステナビリティに関する検討会や、経団連の改定企業行動憲章も、業態別の特性を踏まえた具体的な取組みを提示している。また、企業の取組状況を把握するために、政府は初めての大規模調査を実施した。

さらに、東京証券取引所が2021年6月に改訂したコーポレートガバナンス・コードでは、取締役会は「人権の尊重」の課題に対応することを、リスクの低減だけでなく、収益機会にもつながる重要な経営課題として認識し、積極的に取り組むべきと明記している。

岸田内閣では、2021年11月から初めて人権担当の総理大臣補佐官を任命し、2022年9月には「責

「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」を策定した。このガイドラインは、製品のサプライチェーンに限らず、強制労働や児童労働の排除などの取組を求め、企業における人権 DD の実施を支援する姿勢を示している。

これに基づいて、経済産業省は企業が注意すべき製品や事例などを公開し、取引先などへの検査を促すため、ガイドラインに従って行動するよう呼び掛けている。

しかし、欧米と比べると、日本政府の人権分野への取組・意識はまだ十分とは言えない。欧米では人権 DD の法制化が進められているのに対し、日本の行動計画やガイドラインでは、法制化に関する議論が進んでおらず、今後の検討が必要である。

企業における人権 DD の取組

政府の支援を受けて、企業の経営トップは人権への取組を表明し、人権尊重の方針を社内外に示す企業が増えている。役員や従業員に対する人権の研修も徐々に広がっている。しかし、世界の動向を考えると、海外進出する日本企業の人権 DD への対応はまだ始まったばかりと言える。

2017 年度のジェトロの日系企業 800 社調査では、調達先に対して労働・安全衛生・環境に関する方針を策定し、遵守を要求している企業は全体の 28.5%であったが、方針はあるものの調達先に準拠を要求していない企業が 21.5%もいた（図表 4）。

図表 4 調達先に対する労働・安全衛生・環境に関する方針の有無

方針を有し、調達先に準拠を求めている	28.5%
方針を有しているが、調達先に準拠を求めている	21.5%
方針を有していないが、今後、作成する予定がある	15.2%
方針を有しておらず、今後も、作成する予定はない	22.4%
不明・無回答	12.2%

出所：ジェトロ（2019）「グローバル市場で求められる『責任あるサプライチェーン』とは？」図 9 より作成

これらから、多くの日系企業は、自社の方針を取引先にも適用することで、責任あるサプライチェーンを構築することができるという認識が不足している、あるいはその必要性を十分に感じていないと推測される。

また、経団連が 2020 年に実施したアンケート調査では、国連の指導原則に沿った取組を行っていると回答した企業は 36%に留まり、指導原則を理解しているものの実践できていない企業も含め、取組を行っていない企業が 60%に達した。

同アンケートでは、人権 DD の実施状況についても、「人権リスクが高いと判断される事業」に対して実施している企業が 29%、「事業を展開する国・地域のほとんど」に対して実施している企業が 24%であり、実施に取り組めていないと回答した企業が 31%となっている。

一方で、2021 年 11 月に公開された経済産業省・外務省の調査では、人権 DD を実施している企業は全体の 52%に上っている。東証一部・二部上場企業 760 社のうち、7 割以上が人権方針を策定しており、人権尊重の責任や社内外のステークホルダーへの期待を明確に示している。さらに、人権に関する主幹組織の設置や情報公開・研修などを実施している企業は、それぞれ 5 割以上に及

んでいる（図表5）。

図表5 企業の人権に関する取組状況（対象：東証一部・二部上場760社）

人権方針策定	69%
人権DD実施	52%
外部ステークホルダー関与	30%
人権に関する主幹組織設置	58%
人権課題・取り組みに関する情報公開	52%
救済・通報体制	49%
人権に関する研修実施	63%
サステナブル調達基準設定	47%

出所：経済産業省・外務省（2021）『『日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査』集計結果』を基に作成

人権DDを実施していない理由として、32%が「実施方法が分からない」と、28%が「十分な人員・予算を確保できない」と回答しており、日本企業には実施に向けた多くの課題があることがわかる。

また、実施している企業のうち、間接仕入先まで調査している企業は25%にとどまり、販売先・顧客まで調査している企業は10～16%しかいない。サプライチェーン全体に対する人権DDはまだ不十分な状況である。

さらに、売上規模が1兆円以上の企業では9割近くが実施しているが、100億円未満では3割近くしか実施していない。中小企業の実施状況は改善が必要である。

人権DDの実効性を高めるためには、アンケートや誓約書だけではなく、質の高い現地調査・監査が重要である。企業はリスクに応じてライツホルダーや専門家と協力し、形式的な実施を避けるべきである。SDGsに関する取組が見せかけだけののであれば「SDGsウォッシュ」と呼ばれるように、人権DDも形だけののであれば「人権DDウォッシュ」と批判される可能性がある。

特に発展途上国では、その国の法律では問題にならなくても、国際基準に照らせば人権侵害とされるケースもある。現地の言語や文化・習慣に精通していない外国人が、短期間の出張で調査を行っても十分な評価ができるとは限らない。書類上は問題ないように見えても、実態には問題があるという状況を防ぐためには、質の高い現地調査・監査が必要である。

グリーンバンスメカニズムの構築

企業におけるグリーンバンスメカニズム（苦情処理メカニズム）として一般的なのは、社内外からの苦情・相談・通報を受け付けて対応するホットラインの設置である。経団連が行ったアンケート調査では、63%の企業がすでに構築していると回答している（売上高5千億円以上の企業は72%）が、「事業によって負の影響を受ける個人や地域社会が直接通報できる苦情処理メカニズム」を設けている企業は40%に留まっている。

また、一般財団法人企業活力研究所の2019年調査では、従業員向けには約60%の企業がグリーンバンスメカニズムを整備しているが、人権リスクが高い調達先や顧客向けの設置は30%、従業員や調達先・顧客以外でも利用できる企業は15%にとどまっている。

これらの調査結果からは、サプライチェーン上のステークホルダー全体に対するグリーンバンスメカニズムの実施がまだ不十分であることが推測される。日本企業が整備したグリーンバンスメカニズムの例としては、以下の2つが挙げられる。

①イオン

イオンは、2021年1月に自社のプライベートブランド（PB）「トップバリュ」の商品に関する取引先の従業員の相談・通報窓口として「お取引さまホットライン」を設置した。窓口は、サプライチェーンの課題解決に専門的に取り組むNGOの一般社団法人ASSC（アスク）が運営し、イオンと連携して人権や労働条件、職場環境などの問題に対処している。相談者は、匿名でイオンに報告することもできる。

このホットラインは、国内の約900の企業や組織の従業員を対象にしており、今後は海外の約300の企業や組織にも拡大する予定である。ホットラインは、日本語・英語のほか、ベトナム語や中国語、タイ語、ミャンマー・ビルマ語など8言語に対応し、ウェブサイト、メール、電話、スマートフォンアプリなどで利用できる。

②不二製油

不二製油は2018年5月にステークホルダーからの苦情処理メカニズム（グリーンバンスメカニズム）を構築・公表した。このメカニズムは、不二製油グループに提起されたサプライチェーン上の環境・人権問題について、「責任あるパーム油調達方針」に沿って直接サプライヤーと対話し、問題の改善を求める仕組みである。手続きは、苦情の受領、確認、登録、処理、監視、終結という6つのステップからなる。

グリーンバンスに対して透明性を持って対応するために、ウェブサイトに「不二製油グループグリーンバンスメカニズムウェブページ」を開設し、四半期ごとに進捗状況を更新し、ステークホルダーに情報を開示している。

同ページでは、メール・電話・FAX・手紙のいずれかでグリーンバンスを受け付けており、グリーンバンスには、氏名・機関名・住所・連絡先・グリーンバンスの詳細・グリーンバンスを裏付ける証拠などを記入するよう求めている。

また、グリーンバンスリスト（進捗状況一覧表）も公開しており、実際に提起されたグリーンバンスの内容と不二製油の対応状況が一覧で確認できるようになっている。

2020年6月時点で、不二製油が確認したグリーンバンスは108件であり、そのうち90%については取引先が改善を行った。残りの10%については改善が見られなかったため、取引を停止した。最新の情報としては、2021年6月30日時点での確認は113件であり、その内訳は101件が改善され、残り12件が取引停止となっている。

4. 日本企業における人権問題の指摘例

最近、日本企業が人権問題に関して指摘を受けるケースが増加している。人権NGOからの批判は、サプライチェーンだけでなく、製品を提供している顧客先での児童労働や強制労働など、人権

侵害にも及んでいる。

児童労働や強制労働の問題は、主にカカオやコーヒーの農場だけでなく、アパレルの生産や鉱物資源の採掘などでも指摘されている。特にアパレル産業では、日本企業の外注先工場における労働環境が人権 NGO による調査の対象となり、改善が求められている。人権侵害の例には、強制労働や児童労働だけでなく、「結社の自由や団体交渉権の侵害」や「先住民や地域住民の権利の侵害」も挙げられている。

例えば、NPO 法人ヒューマンライツ・ナウが報告したところによれば、日本企業の中で味の素、三菱商事、ポストントレーディング、ポムフード、フォーシーズ、伊藤ハム、丸大食品、大日本製菓、住友商事がタイの鶏肉産業において「強制労働」に関与している可能性が指摘されている。

ミャンマーでは、国軍によるクーデター後、ヒューマンライツ・ナウと Justice For Myanmar は、米国がミャンマー真珠公社を制裁対象に指定したことを受け、TASAKI にミャンマー国軍との取引を停止するよう要請している。

一方で、キリンはミャンマーで国軍系企業との合併事業を進めていたが、ノルウェー政府年金基金の倫理評議会は、国軍による市民への残虐行為や新たな人権侵害のリスクを懸念し、キリンの合併事業が国軍系企業の資金源となっている可能性を指摘した。これに応じて、ノルウェー政府年金基金はキリンの株式を保有対象から外す可能性を検討する監視対象に指定した。

ノルウェー銀行の判断後、キリンは合併相手との提携解消を発表し、ミャンマーにおけるビール事業を継続するために新たな合併先の選定を進めていた。しかし、合併相手は提携解消に応じず、交渉が頓挫し、裁判所に清算を申し立てた。そのため、キリンはシンガポール国際仲裁センターに仲裁を提起し、事態解決のための道を模索している。

他方、近年の米中対立の中で、中国・新疆ウイグル人強制労働問題が注目されている。NPO 法人ヒューマンライツ・ナウは、「ウイグル自治区における強制労働と日系企業の関係性及びその責任」の報告書で、以下のように日本企業を言及している。

「中国に工場を持つグローバル企業 83 社が、新疆ウイグル自治区に住むウイグル人を強制労働させている。このうち、日本企業はユニクロ（ファーストリテイリング）や無印良品（良品計画）などの 12 社」。

グローバル企業 83 社には、アディダス、ナイキ、ギャップ、トミーヒルフィガー、BMW、ゼネラルモーターズ（GM）、メルセデス・ベンツ、マイクロソフト、アマゾン、ゲーグル、アップルなどが含まれ、日本企業は日立製作所、ジャパンディスプレイ、三菱電機、ミツミ電機、任天堂、パナソニック、ソニー、TDK、東芝、シャープ、ファーストリテイリング、良品計画の 12 社である。

良品計画は、2020 年初めまでウェブ広告で男性向けのオックスフォードシャツの素材として新疆ウイグル自治区で採れた「新疆綿」を使用していることを記載していた。「上質な手摘みの新疆綿」をセールスポイントにし、「生産地を隠すつもりはない」と主張していた。

同様の時期にファーストリテイリングも新疆綿の使用を公表しており、男性用の長袖シャツの商品説明（ウェブ広告）には、「高品質なことで有名な新疆綿で作った」との文言が入っている。無印良品やユニクロが使用する新疆綿の需要は高く、世界市場で約 20% を占める中国綿の 84% が新疆綿である。自治区での綿花栽培が主要産業であることから、ヒューマンライツ・ナウは、新疆綿の栽培現場でウイグル人の強制労働がある可能性が高いと指摘している。

ファーストリテイリングが運営する衣料品店「ユニクロ」の製品について、新疆ウイグル自治区での強制労働を理由とした米国や仏当局の処分が報道されている。2021年1月、米税関・国境警備局（CBP）は、ユニクロ製シャツの輸入をロサンゼルス港で差し止めた。CBPは、中国共産党の傘下組織でウイグル綿花の主要生産団体である「新疆生産建設兵団（XPCC）」が原材料の生産に関わった疑いがあり、新疆ウイグル自治区の強制労働をめぐる輸入禁止措置に違反したと指摘している。

ファーストリテイリングによれば、同社は従前から人権方針の策定、人権委員会の設置、人権DDの実施、人権に関する通報窓口と救済措置の設置などの対応を行っており、新疆産綿花についても、取引先の工場を監視し、問題がある取引先の取引停止などの措置を講じていた。ただし、現地法令違反を理由とした当局の処分などを受ける可能性があるため、企業は注意が必要である。

さらに近年、日本において「外国人技能実習生への待遇」が課題となっており、国際社会から問題視されている状況にある。外国人技能実習生の数は過去10年間で大幅に増加しており、賃金の不払いや長時間労働が行われていることが指摘されている。

外国人技能実習生受け入れの本来の目的は技術の伝達であるが、実態としては国内の人手不足を補うために、過酷な作業を安価な賃金で行う労働力として利用されるとされている。受け入れ企業による外国人技能実習生のパスポートの取り上げが行われている場合もあり、この場合、外国人技能実習生の移動を実質的に妨害することになり、「移動の自由を奪うことによる強制労働」に当たるとされている。

日本政府の有識者会議では、2023年4月に技能実習制度を廃止し、新たな制度への移行を求める中間報告のたたき台が示された。報告には、実習生が働く企業の変更も一定程度認めるよう規制を緩和することや、一定水準以上の日本語能力の確保への取組を充実させることなどが盛り込まれている。

おわりに

近年、国際的な潮流として、企業がサプライチェーン全体におけるステークホルダーの人権に配慮することが求められている。2021年10月に開催されたG7貿易相会合に出席した萩生田光一経済産業相（当時）は、サプライチェーンにおける人権侵害・強制労働の排除への日本のコミットメントを示し、G7・有志国との連携や、企業が公平な競争条件の下で人権尊重に取り組める環境整備が不可欠であると訴えた。

企業にとっては、国際的な動向を把握して、自社の事業経営に対するインプリケーションを考えることが今後重要となる。特に、サプライチェーンにおける人権リスクの管理は、企業の社会的責任（CSR）の一環として、国内外の法規制やガイドラインに沿って行う必要がある。

人権問題への対応は消極的なリスク回避だけではなく、企業の新たな事業機会にもなり得る。サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みは、ブランドイメージの向上や顧客満足度の向上に寄与し、市場シェアの拡大や新規市場の開拓につながる可能性がある。取引先や投資家から選ばれる企業になれば、国際競争力の向上にもつながるであろう。

参考文献

- PwC「人権関連法制の世界的潮流と日本の動向」(2023年5月31日)
(<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/column/business-and-human-rights/vol03.html>)
- PwC「企業が求められる人権尊重の取組の全体像」(2023年5月30日)
(<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/column/business-and-human-rights/vol02.html>)
- PwC「企業の人権尊重(ビジネスと人権)を巡る潮流」(2023年5月30日)
(<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/column/business-and-human-rights/vol01.html>)
- OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」(2018年)
(<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>)
- イオン「トップバリュ商品の『お取引先さまホットライン』を開設」(2021年1月14日)
(https://www.aeon.info/wp-content/uploads/news/pdf/2021/01/210114R_1_1.pdf)
- ジェトロ「米国のウイグル強制労働防止法への対応は企業のサプライチェーンに影響も」(2022年8月5日)
(<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2022/42665c0ac0e7cd05.html>)
- ジェトロ「ウイグル強制労働防止法(UFLPA)が米企業の調達に影響、米ファッション業界団体調査」(2023年7月28日)
(<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/07/3afc435461dd889.html>)
- ジェトロ「米ウイグル強制労働防止法、施行1年で輸入差止め4,000件超、中国以外からの輸入も対象に」(2023年7月26日)
(<https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/07/9640c96431973fcc.html>)
- ジェトロ「バイデン米政権、UFLPAの事業者リストに中国企業3社追加、人権関連の制裁発動も」(2023年12月12日)
(<https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/12/fcd9c99e678051f3.html>)
- 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(2020-2025)」(2020年8月)
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100101256.pdf>)
- 一般財団法人企業活力研究所「新時代の『ビジネスと人権』のあり方に関する調査研究(詳細)」(2019年3月)
(<https://www.bpfj.jp/cms/wp-content/uploads/2020/03/69707541.pdf>)
- 牛島総合法律事務所「企業経営に直結する人権問題とその具体的事例を踏まえた対応策について」(2021年12月13日)
(https://www.ushijima-law.gr.jp/client-alert_seminar/client-alert/20211213)
- 外務省「ビジネスと人権とは？」(2020年3月)(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100116940.pdf>)
- 法務省人権擁護局「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書 概要版」(2021年3月)(<https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf>)
- 経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果」(2021年11月)
(<https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001-1.pdf>)
- 経団連「第2回企業行動憲章に関するアンケート調査結果」(2020年10月13日)
(https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098_honbun.pdf)
- 経団連「人権を尊重する経営のためのハンドブック」(2021年12月14日)
(<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/2021handbook.pdf>)
- 国際連合広報センター「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年3月21日)
(https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)
- 鈴木智也「世界的な潮流 ビジネスと人権」(2022年11月11日)
(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72948?site=nli>)
- 独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所「グローバル市場で求められる『責任あるサプライチェーン』とは？」(2019年3月)(https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2018/pdf/2018110007_06.pdf)
- ジェトロ「英国現代奴隷法の最新動向と企業の対応」(2021年6月10日)
(<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/feed8e385d03a21.html>)
- 東京証券取引所「改訂コーポレートガバナンス・コードの公表」(2021年6月11日)
(<https://www.jpx.co.jp/news/1020/20210611-01.html>)
- 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」(2021年6月11日)
(<https://www.jpx.co.jp/news/1020/nlsgeu000005ln9r-att/nlsgeu000005ln9e.pdf>)
- 日本弁護士連合会「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)」(2015年1月)
(https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/opinion_150107_2.pdf)
- 原田哲志「ビジネスと人権課題を巡る動向」(2023年5月25日)
(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=74884?site=nli>)
- 法務省人権擁護局「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書 詳細版」(2021

- 年 3 月) (<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>)
- 山内康一「ビジネスと人権、企業と NGO の連携が必要な理由とその方法とは？」(2023 年 11 月 14 日)
(<https://www.asahi.com/withplanet/article/15055375>)
- 横田浩一「人権が厳しく問われる時代、ビジネスのあり方は」(2021 年 7 月 9 日)
(<https://www.asahi.com/sdgs/article/14389358>)
- 吉田武史「グローバルビジネスにおける人権問題と事業へのインパクト」(2019 年 9 月 3 日)
(<https://www.businesslawyers.jp/articles/614>)
- 森本美紀子「SDGs と ESG から考える人権課題」(2022 年 4 月 22 日)
(<https://sdgs.media/blog/14949>)
- 森本美紀子「企業と人権の関係 ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGP) から解説」(2022 年 2 月 24 日)
(<https://sdgs.media/blog/14371>)
- 森本美紀子「企業の人権尊重の重要性 人権侵害への対応事例と定量的な評価から学ぶ」(2022 年 6 月 7 日)
(<https://sdgs.media/blog/15323>)
- 渡邊純子「英国現代奴隷法の強化と『現代奴隷』」(2021 年 5 月 6 日)
(<https://www.businesslawyers.jp/articles/925>)
- 渡邊純子「『ビジネスと人権』の概要と国際的潮流」(2020 年 12 月 21 日)
(<https://www.businesslawyers.jp/articles/872>)
- 渡邊純子「世界の人権デューデリジェンス関連法制総まとめ」(2021 年 6 月 23 日)
(<https://www.businesslawyers.jp/articles/949>)
- 渡邊純子「『ビジネスと人権』に関する日本政府の対応状況と日本企業の取り組み動向」(2021 年 1 月 7 日)
(<https://www.businesslawyers.jp/articles/873>)
- 朝日新聞「仏当局、ユニクロなどを捜査 ウイグルでの人権問題巡り」(2021 年 7 月 2 日)
- 時事ドットコム「米、ユニクロ製品を差し止め ウイグル問題で」(2021 年 5 月 19 日)
- 日本経済新聞「米のユニクロ輸入差し止め 企業に人権リスク感度問う」(2021 年 6 月 3 日)
- 日本経済新聞「キリン、ミャンマーで国際仲裁へ 国軍系と合弁解消巡り」(2021 年 12 月 6 日)
- 日本経済新聞「ノルウェー年金、キリン HD 株を監視 ミャンマー事業懸念」(2021 年 3 月 4 日)
- 日経 ESG「不二製油グループ本社、進化し続けるサステナブル調達」(2021 年 4 月 27 日)
- 読売新聞「ウイグル問題 企業板挟み」(2021 年 5 月 28 日)

(本稿は学校法人札幌大学 2023 年度個人研究助成による研究成果の一部である)