

第 27 回人権・同和問題啓発映画・講演会
(平成 26 年 8 月 1 日午後 2 時～ 4 時)

ビジネスと人権～人権デューディリジェンスへの取り組み

大阪経済法科大学 法学部助教 菅原 絵美 氏

はじめに

本日はビジネスと人権というテーマでお話する。「人権デューディリジェンス」という言葉は、聞き慣れない言葉、初めて耳にする言葉かもしれないが、この人権デューディリジェンスへの取組みについて詳しく説明したい。

人権デューディリジェンスとは、国際連合（国連）が歴史上初めて定めた企業に向けた人権の規範の中に登場する言葉である。デューディリジェンスと聞くと、違う意味を思い浮かべるかもしれないが、この国連での規範におけるデューディリジェンスは、「相当な注意」という意味である。

自己紹介も兼ねて、スイスのジュネーブにある国連人権高等弁務官事務所を紹介したい。私はここにインターンで勤めていた。国連人権高等弁務官事務所は、日本ではあまり知られていない組織だが、国連の中で人権の尊重に関する施策の事務を一手に担っている組織である。インターン時代のエピソードとして、「明日、執行される予定の死刑に対し批判のステートメントを出したいので、このドラフトを作成してみよ。」と指示され、明日死ぬかもしれないという死刑囚のために、この日本人の私がドラフトをつくるのか、と戦々恐々しながら一生懸命つくったことを思い出す。そういう国際情勢を実感する中で仕事をしていった。

この後に私が勤務したのが、国連グローバル・コンパクトという組織である。本日出席の銀行の中にもグローバル・コンパクトに入っている銀行がたくさんある。この国連グローバル・コンパクトは、国連が2000年に設立した機関である。当時は、国連で初めて、企業もしくは金融機関と直接協働し、世界の問題、例えば、人権問題、環境問題、腐敗防止に取り組むために設立された組織であった。私は本部でインターンをした後に日本に戻り、日本の組織（グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク）の事務局で2年間スタッフとして働いた。私以外は民間企業の方で、企業から出向してきた方々であった。

このように、私は研究者ではあるが、国連で実務経験を得たり、企業の方々と一緒に取り組むなかで、ビジネスと人権について勉強してきた。

自己紹介の最後として、インドのデリーのあるコミュニティの例を紹介したい。

【写真をスライドで紹介】

人権侵害の一つに、強制移住という問題がある。このコミュニティは強制移住させられそうになった後の状況である。あるとき、州知事が来るので、「皆さん広場に行って、直接

知事に対して日ごろ思っている苦情を伝えてください」というアナウンスが入った。そして、みんながそのとおり広場に集まると、その間に、一気にブルドーザーが来て、家中を壊してしまった。もう何十年と住んできた家である。みんなが大急ぎで戻ると、がらくたとなった中にも家財道具は幾つか壊れずに残っているものがあり、それを拾い集め、その辺に残っている家の破片をつなぎ合わせて家を作った。写真はそれから2年経った状況のものである。いまだに水はなく、下水道もない。辛うじて電気は通してもらったという状況である。きれいなところの写真を載せているが、トイレの設備のない家も多く、路上に排泄物が流れ出てくるところもある。強制移住させられたコミュニティというのは、こういう状況に直面する。

冒頭に NHK「クローズアップ現代¹」を見ていただいたが、実は上映したのは本編の後半部分だけであった。前半部分ではなぜビジネスと人権という問題にこれだけ世界的な注目が集まっているのかを掘り下げた内容となっている。世界中にこの問題に対する関心が広まっていった一つの要因として、国連がビジネスと人権という問題に注目をし始め、そして直接企業に向けた原則を初めて定めたということを紹介していた。

次に、国連のヨーロッパ本部で開催された「ビジネスと人権」に関するフォーラムという会議を紹介したい。

【ビデオ²を上映】

先ほどの「クローズアップ現代」の上映していない前半部分では、この国連会議が紹介されていた。これは、ビジネスと人権に関するフォーラムの第2回の会議であり、会場には約1,700人の参加者がいる。1,700人の内訳は、政府関係者が11%、NGOや先住民族が約30%、企業や弁護士事務所などが17%ぐらいを占めるという内訳になる。

第1回は前年の2012年に開催されたが、参加者は1,000人だった。たった1年で約2倍に参加者は膨れ上がった。それだけ関心が高まっているという状況である。

先ほどの「クローズアップ現代」の中で、日本のスポーツメーカーに対してNGOから

¹ 映画会では、「クローズアップ現代 グローバル企業の責任はどこに～海外で高まる人権リスク～（平成26年1月29日放送分）」をNHKオンライン

(http://www.nhk.or.jp/gendai/kiroku/detail02_3460_all.html) から上映。

² 2013 UN Forum on Business and Human Rights - Opening session 3 December を YouTube (<https://www.youtube.com/watch?v=5v9EU26MxGU>) から一部上映。

非常に強い言葉での抗議文が送られてきたという映像があった。このビジネスと人権という分野は、日本で感じる肌感覚と国際的な場で感じる肌感覚が非常に違う。そのことを知っていただくために、会議における代表的なスピーチを聞いていただきたい。

これは、世界的な NGO である国際人権連盟の事務局長の会議でのあいさつである。

【ビデオ³を上映】

このフォーラムに参加したある日本企業の方は「日本にいるときには余り感じなかったが、企業というのは、ここまで批判、非難されるものなのかということ、この会議に参加してひしひしと感じた。企業というものは、これだけ悪者として扱われるのだと非常に驚いた」と話していた。

このスピーチでは、人の名前と、その人の紹介が延々続いている。スピーチの中に「killed」「殺された」という言葉が出ていたが、女性の名前に続き、「彼女は 40 歳のカンボジアの女性であり、5 月 16 日に殺された。村人として、自分たちの土地が奪われそうになるのを阻止しようとして、企業に殺された。」と紹介されていた。このように、自分たちの土地を守ろうとした先住民族のリーダーが、その彼女の 2 人の息子とともに殺されたなど、企業との衝突の中で殺された人々の名前を延々に紹介し続けているスピーチである。

このようなスピーチに対して、国際社会はどういうふうに反応したか。スピーチをした人の後ろに座っている会議関係者が渋い顔をしているのが、皆さんも見て取れるかと思う。他方で、先ほど申しあげたとおり、会場の 3 分の 1 は NGO と先住民族であり、被害に遭ったと主張している側の人たちであり、彼女のこの強烈なスピーチに対して、拍手が鳴り止まない。これが、企業と人権、ビジネスと人権をめぐる、国際社会のムードである。

【ビデオではスピーチに対する拍手の様子が映し出されている】

この市民社会の強さ、批判のパワーを肌感覚として感じていただくと、今日の話がより納得していただけるかと思ひ、ビデオを見ていただいた。では本題に入ろう。

1. 「ビジネスと人権」における金融機関

³ UN Forum on Business & Human Rights, Dec 4, 2012 - Keynote Statement by Debbie Stothard を YouTube (<https://www.youtube.com/watch?v=8i0cYeafnIc>) から一部上映。

「ビジネスと人権」における金融機関の位置付け、役割はここ数年で変わってきた。「ビジネスと人権」という 이슈と、金融機関との関わりを考えさせられる出来事・事件として、よく象徴的に取り上げられるものに、レジュメ 3 頁左側に示したポスコのケースがある。レジュメ 5 頁に事件の概要を記載している。

韓国の鉄鋼大手であるポスコはインドで製鉄所建設を進めていた。インドの現地企業を雇うかたちで土地を集めた際に、何百世帯もの家族が強制立ち退きに遭うことになってしまった。

このポスコに対して、オランダの大手年金基金の ABP とノルウェーの政府年金基金が投資をしていた。この強制立ち退きをさせられた住民たちが怒りをあらわにして行動に出た。OECD 加盟国は、OECD の定めた多国籍企業行動指針に基づいて、指針違反となる人権侵害や環境への破壊の申立てを受ける窓口を設置しているが、この窓口にも、ポスコによって住民が強制移住させられ、人権を侵害されたと申立てたのである。そして、ポスコと一緒に ABP とノルウェー政府年金基金も申立てられたのである。つまり、人権侵害を直接行った企業がのみならず、その事業に融資をした側も責任が問われる場合があるということを示し、この事件は象徴的なかたちで伝えられてきた。

次にレジュメ 3 頁の右側の文書は、このポスコの事件の後の 2013 年に、パークレイズ銀行、ロイヤルバンク・オブ・スコットランド、クレディ・スイス等々、世界の大手 7 銀行が Thun Group of Banks として出したステートメントである。この 7 銀行のグループは 2011 年にも、今日これからご紹介する「国連のビジネスと人権に関する指導原則」を「支持する」というステートメントを出していた。2013 年のこのステートメントは、もう一歩進んだ内容になっていて、自分たち 7 銀行が今後バンクビジネスをしていくに当たって「指導原則」を実務の中に組み込んでいくということを世界に向けてアピールした文書になっている。また、OECD が定めている多国籍企業行動指針の順守もこの中で誓っている。ポスコのケースに何らかの影響を受けたのだらうということが読み取れるが、このように世界の大手 7 銀行が自分たちのバンクビジネス、つまり投融資を行う中で、人権への配慮を責任としてやっていくことを表明したステートメントになっている。

この流れは現在も引き続き注目を浴び続けている。2014 年、今年どういうレポートが出ているのか。例えば、土地の奪取、強制移住によって、その土地を確保するというようなビジネスに対して、融資をしている銀行を批判するレポートが出ている（レジュメ 4 頁）。舞台はオーストラリアである。オーストラリアの四大メガバンク、ウエストパック銀行、オーストラリア・コモンウェルス銀行、ANG（オーストラリア・ニュージーランド）銀行、そして、ナショナルオーストラリア銀行がそれぞれ融資をするプロジェクトで、児童労働や地元住民に対する暴力、中には地元の女性に対する性的暴力が生じたケースもあった。

世界的に有名な人権 NGO であるオックスファムが、そういう問題が発生しているプロジェクトに、この大手4銀行は投資や融資をしているというレポートを出している。レポートの最後には、バンクビジネスの中に、適切に人権を守るという視点を入れたかたちで投融資先を決定してほしいといった旨の勧告が含まれている。

レジュメ4頁に掲げたもう一つのレポートの舞台はオランダである。オランダで事業を展開している16の銀行と保険会社を対象に、投融資先を決定するに当たって持続可能性、人権、環境といった基準はどれくらい活用されているのか、実効性を持ったかたちで使われているのか、ということ調査したケーススタディである。

このオランダの団体は、初めてこういうケーススタディを行うに当たって、調査対象を資源開発プロジェクト、資源開発企業に対して融資をしている銀行と保険会社に焦点を当てた。まず、過去4年間に人権侵害で問題になった資源開発企業10社をピックアップし、この10社に対して、オランダの16の銀行と保険会社が投融資をしているかどうかを調べている。また、融資や投資をしているのであれば、どういう基準にもとづいてその投融資を決定したのか。投融資を決定する際に、この10社に対し、人権に対する取組みを改めるように何かしらの働き掛けをしているのかどうか、ということ調べている。

このレポートでは、16の銀行もしくは保険会社の名前が挙げられ、1点から10点まで点数別で付けられていて、どの銀行もしくは保険会社の取組みが優れているかが示されている。

このような近年の動きから、社会が金融機関に期待する役割が少し変わってきた、増えたという印象を感じている。

まず CSR が始まってすぐのころから現在までも続いているが、金融機関には企業の活動を支持したり監視したりする役割が求められていた。つまり投融資先の取組みを評価し、人権、環境のパフォーマンスがいい企業を評価して投資をする社会的責任投資（SRI）に代表される役割である。ISO26000 が発行された 2010 年ごろに、私はニューヨークのある投資会社にインタビューを行ったことがある。その際に、担当者が「一般企業と金融機関は、別の役割を持っている」と強く訴えていた。つまり、金融機関というのは、一般企業に働き掛ける存在であり、一般企業とは別の役割を担っている、金融機関の社会的責任は一般企業のそれとは別に扱ってほしいということ、その方は強調していた。

このように社会的責任投資（SRI）に代表される金融機関の役割が、少し変わってきている。つまり、今まで金融機関というのは、その融資先の活動を評価する立場だったが、現在は金融機関が、自らの取組みとして、人権に悪影響を及ぼす企業とは取引をしないという対応、すなわち金融機関としての人権尊重責任を問われることになってきた。金融機関が融資をしているということは、その融資先の企業が人権侵害を引き起こさない、環境

破壊を引き起こさないということを事前に、また定期的に調査したうえで決定しているのか、ということが問われる。調査をしないで、ただ単に融資したのであれば、この融資先の行った侵害行為に加担したのであり、金融機関にも責任が生じる。

先ほどご紹介したオランダでのケーススタディでは、金融機関における人権尊重責任の取組みを点数付けしていると申しあげたが、その評価基準がレジュメ5頁に示した4点である。

まず1つは、スクリーニングである。これは、人権に関するスクリーニングをしているか、つまり投融資を決定する際に、人権への悪影響が及ぶプロジェクトかどうか、そういうことを行う企業かどうか、適切にチェックしているかということである。

次はエンゲージメントである。実際に融資先の担当者もしくは経営者側と対話をする機会を設けているか、さらに言えば人権侵害を行っている企業の経営者に対しては、そういう行為は行わないようにといったような批判的な対話の場を金融機関として設けているかということである。

3番目は、金融機関は融資先企業の株主であることも多いので、株主として株主総会等で人権侵害をしている企業に対してそれを批判するような、そのプロジェクトに対して「ノー」というような投票行動を適切に行っているか。

そして最後に、人権に対する侵害を行っている企業等に対しての投融資の制限、またはそういった企業は投融資先から排除するといったようなことを行っているか。この4つの行動基準を設けている。

社会的責任投資（SRI）、つまり企業を監視し企業活動を評価する立場と、投融資先の企業活動に対して自らの責任を果たすという行動の両方にかかるところがあるが、この4つの活動に金融機関として適切に取り組んでいるか、人権という指標を取り込んで対応しているかというところを先ほどのケーススタディでは問うていたのである。

2. 「ビジネスと人権に関する指導原則」とは

では、このようにビジネスと人権に対して注目が集まり、また金融機関の役割に対して、これだけ関心が高まる背景として何があるのか。ここで国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」についてお話をしたい。

この指導原則は、2011年に定められたものであり、その後、世界的に広がり、CSRのガイドラインに導入されている。ISOがつくった社会的責任に関する国際規格であるISO26000は、指導原則よりも1年早い2010年に発行しているが、人権の項目には、指導原則の中身がそのまま盛り込まれている。GRIというCSRレポートの国際規格があるが、こちらにも指導原則が盛り込まれている。

また、金融機関と直接関わり合いの深いものとしては、「赤道原則」がある。赤道原則は、金融機関に向けてつくられた原則であり、何か法的拘束力が生じるようなものではなく、金融機関が自主的に参加するものである。日本だと、三菱東京 UFJ 銀行、みずほフィナンシャルグループ、三井住友銀行が積極的に取り組んでいる。この原則は、最初は、金融機関が大型のプロジェクトにファイナンスをする際に、地域住民もしくは先住民族に対して、また環境に対して悪影響を及ぼすプロジェクトかどうか、適切に判断したうえで、プロジェクトファイナンスをしてくださいというものであった。

この原則が第3版へ改定され、2013年6月に発効し、2014年1月から適用されている。第3版は、適用範囲がより広くなり、コーポレートファイナンスにまで広がっているほか、「ビジネスと人権に関する指導原則」が盛り込まれたことが大きな変更点である。その前文には「金融機関の役割として、責任ある社会発展を促すためにも、金融機関自ら人権尊重の責任を果たしていくことを進めていかなければいけない」とされている。

「ビジネスと人権に関する指導原則」が2011年に定められ、その後、世界中で企業の社会的責任に関するガイドラインや、金融機関による持続可能性に関するガイドラインなどに次々と盛り込まれているほか、各国政府も取り組みを始めている。EUが中心となって、イギリスやオランダではビジネスと人権に関する国家のアクションプランを立て、指導原則を政策に取り込んでいるところである。

この指導原則は、企業に関することだけを書いているわけではない。指導原則は3つの柱から成っている。第1の柱は「国家の人権保護義務」である。人権に対する義務というのは、誰よりもまず国家が負っており、「国家に義務が課されていることをちゃんと認識せよ」という原則を掲げている。では、どういうことを国家に求めているのか。自国の企業もしくは自国で活動する企業が人権を尊重するような法制度をつくりなさい、ということを求めている。具体的には、例えば、大阪等の一部自治体において入札を実施する際に障がい者雇用に積極的な企業に対しては加点をするといったことを行っているが、国が公共調達をする際には、人権に対するパフォーマンスが悪い企業からは入札を受けないといったような政策を取りなさい、ということを示している。また、海外に進出する際に、民間の保険が付けられない場合は政府が保険を付けるという投資保険制度が日本にもあるのだが、人権に配慮をしている企業にしか保険を付けないといったような施策を国は取りなさい、ということも含んでいる。こうしたことを国家に求めている。

第2の柱が、後述する「企業の人権尊重責任」である。

第3の柱が、「救済へのアクセス」である。どんなに人権尊重に取り組んだとしても、人権に対する侵害、被害は発生してしまう。その際に被害者がアクセスできるような救済の手続きを設けなさい、相談窓口を各企業に設けてください、というような内容である。

なぜ、この指導原則はこれだけ注目されるのか。それは、企業向けに、初めて国連でつくられた人権に関する原則であったからである。今まで世界各地で様々な原則がつけられてきた。しかし、国連という権威を背負った世界共通の原則はなかなかまとまらなかった。むしろ、今まで世界において何もなされてこなかったかということではない。先進国の多国籍企業が途上国に進出し始めた 1960 年代から、国連では、企業活動を規制する規範を何度も定めようとして取り組んできた。92 年に一度挫折をし、そして 2003 年にも挫折をしたという過去の歴史がある。先進国と途上国の間の対立、その規範ができることに批判的な企業やその企業を支持する国家と先住民族や NGO との間の対立といった歴史的な対立により 2 度にわたりその試みは失敗してしまっただけなのである。

国連では、引き続き取り組みが続けられ、2005 年に、企業と人権に関するフレームワーク、指導原則の作成の担当として任命されたのがジョン・ラギーというハーバード大学の教授だった。前国連事務総長コフィー・アナンの右腕となって、1999 年に国連グローバル・コンパクトを設計したのがこのラギー教授である。企業と政府、市民社会、NGO が手を合わせて取り組んでいくというフレームワークをつくるのに非常にたけた人だった。ラギー教授が中心になって指導原則はつくられた。それまでは反対がたくさんあって、対立して失敗してきたが、世界全大陸で 47 回もの国際的な協議を開催し、その協議には必ず大企業、政府代表機関、そして力のある市民団体、先住民族団体を取り込んで検討が行われた。また、ISO や OECD、ILO といった国際機関も巻き込みながらつくっていった。

こうした検討を経て、この指導原則が出来上がったころには、誰も反対できない規範になっていた。有力者がみんなコミットするかたちで草案がつくられていったので、コンセンサスが形成された。政府、企業、市民社会、労働組合、そして投資家から幅広い支持を得て、2011 年に国連人権理事会において、この指導原則が承認された。そして、このような幅広い支持を得たことで、この指導原則は一気に世界に広がっていった。国連諸機関はもちろんのこと、EU、ISO、様々な団体の規範の中に浸透し、国内政策化されていくという経緯をたどっている。

このように、国連が 2011 年につくった「ビジネスと人権に関する指導原則」が、何かすごい原則ができたらしい、それが世界的なインパクトを持っているらしいと注目されるようになったのは、このような背景がある。

3. 「ビジネスと人権」という視点

日本における人権のとらえ方と、国際社会における人権のとらえ方の間には、非常にギャップがある。

私は国連でインターンをして、その後、国連機関の日本事務所で勤めながら、日本の企業の方と一緒に人権にかかわる諸問題に取り組んできた。その中で、かなり衝撃を受けることが何回もあった。私は国際法が専門であるので、国際的な見方で人権問題について話をさせていただいてきたが、その中で日本企業の方から質問をいただくと、何か擦れ違いがある。何でこんなに話が食い違ってしまうのかと考えた時に、どうやら日本で語られる人権と世界で語られている人権の間には、何か大きなギャップがあるらしいという結論に至った。そして、日本企業がこのギャップを意識することが、国内における人権問題への取り組みのあり方を振り返るヒントになるのではないかと感じている。

皆さんは「人権」と聞いて、何をイメージするだろうか。

(会場から「世界人権宣言」との発言)

世界人権宣言という、法令の名前をいただいた。そのほかはいかがだろうか。

(会場から「基本的人権」との発言)

基本的人権の尊重という言葉が挙げられた。日本国憲法第3章の中にある。

私は国際法、国際人権法を勉強しているので、「人権」という言葉からぱっと浮かぶのは紛争である。最近の事例で言うと、パレスチナの紛争やウクライナの飛行機事故で、たくさんの方が亡くなったが、これらも甚大な人権侵害である。さらには、イラクで武装勢力が支配地を広げて、住民が被害を受けているということもある。こうした事件が生じていることから、「人権」からは紛争のイメージが浮かぶ。もう一つは貧困である。アフリカの子どもたちはおなかを大きくして、栄養失調の状態にあり、手足が非常に細いというような飢餓の問題というのがぱっと浮かぶ。

さて、他はどうだろうか。

(会場から「お互いを尊重する」との発言)

「お互いを尊重する」ということも人権のもつイメージであろう。

話を本題に戻そう。例えば、日本で人権と言えばやはり同和問題、部落差別である。障がい者差別という問題もある。またセクハラ、パワハラ、メンタルヘルスといったような問題もある。何でも構わないので、必ず一つ何か心に思い浮かべていただきたい。では、

何かを思い浮かべていただいたとして、皆さんが今、心に思い浮かべているイメージに対して、質問を加えたいと思う。「それは誰の何の権利だろうか」。

日本で「人権」と言うと、「みんな仲良く」「和をもって尊しとする」「思いやり」等、どうしても抽象的な言葉が浮かんでくる。しかしながら、世界で語られている人権とはもっと具体的なものである。「人権」を英語で書くと“Human Rights”、つまり複数形であり、単数、抽象的なものではない。生命への権利、労働への権利、食料への権利、健康への権利、そして教育への権利など具体的なものである。

例えば「世界人権宣言」には、具体的な権利と自由が 28 項目掲げられている。また、フランス人権宣言に関連して、ベルサイユ行進という出来事があった。ルイ 16 世は、議会が発表したフランス人権宣言にサインをせず、自分の別荘に身を潜めていたが、パリの市民が行進をして、ルイ 16 世をパリの市内に引き戻した事件である。そのときパリの市民は、「自分たちはパンが食べられない。人としての尊厳も守られない状況である。自分たちは人である。だからこそ、パンをもらおうという権利が自分たちにはあるのだ。だから、政府はそれを実現しなければならない」と要求したのである。人権というのは、それぐらい具体的なものである。

「人が人として尊重されるために持っている、必要な要求」を権利としたもの、それが人権である。人権というものが、人が人たるがゆえに認められた権利であるというのは、まさにここから来ている。

この人権を意識する事態が、残念ながら日本であった。それが東日本大震災である。日本で重大な人権侵害が起きているとして、国連から専門家が派遣された。調査の結果、どうい人権侵害が起きていると報告されたかという、健康への権利である。福島原発事故で放射性物質が飛散したにも関わらず、福島の住民たちにその情報が十分に知らされなかった。事故が起きた後にも、住民たちには、自分たちが放射性物質によって、どうい健康被害が生じているのかチェックするための健康診断の機会が十分に与えられていなかった。つまり、福島の住民は健康への権利が侵害されているということを、国連の代表者は日本政府に対して勧告をした。

もう一つ具体的な事例として、東日本大震災では、仮設住宅に関して「住居への権利」の問題が顕在化した。仮設住宅は、当初は窓が一重サッシのものもあった。私は新潟出身なのでごく分かるのだが、北の地方の寒い冬は、一重サッシでは外から冷気が直接部屋に入ってきたり、結露があったりでとても住めた状況ではない。東日本大震災の被災者は、津波等で家が住めない状況になったり、流されてしまったりして住居を失った。よって、人たる権利としての住居への権利の実現のため国は仮設住宅を設置したわけであるが、果たして住居への権利の十分な保障になっていたのか。一重サッシでは、冬ではとても住め

た状況ではなく、国によって実現された住居への権利というのは、不十分な実現であったと言われている。その後、二重サッシに替えていく作業により改善がなされていったが、このように健康への権利、そして住居への権利の侵害というような具体的な事例が東日本大震災でも残念ながら生じてしまった。

人権とは何かを考えるうえで、何の権利かという具体化とともに、もう一つ重要なのが「誰の権利か」ということである。東日本大震災で亡くなられた方の 65.8%が 60 歳以上の高齢者だったと言われている。そして、震災関連死になると、89.5%が 66 歳以上の高齢者の方である。また、障がいを持った方の震災による死亡率は、健常者の 2 倍だったと言われており、外国人の方は、技能実習生等たくさんいたが、安否確認すらままならない厳しい状況だったと言われている。そして震災からほぼ 1 年後の 2012 年の 1 月、震災発生前にはほぼ同じ割合だった男女の失業率が女性のほうが男性に比べて 1.4 倍ほど上がっていたというデータもある。

何が言いたいかと言うと、人権侵害の被害は、弱者に集中するということである。そこで、「誰の何の権利なのか」というのを具体的に考える。これが人権とは何かというのを考えるに当たって、非常に重要な視点になる。

人権というものをこのように具体的に考えていくということが、私が学んできた人権である。このような考え方に立って、ビジネスにおける人権の問題に適用していく。すると、「誰の何の権利か」の「誰」の部分は、もちろんステークホルダーということになっていく。ステークホルダーとは、企業もしくは金融機関の判断、決定、あるいは行動によって影響を受ける人もしくは集団のことである。ステークホルダーというと難しそうに聞こえるが、要は、労働者、消費者・顧客、地域住民、株主、投資家等である。もう一步概念を広げて、地球環境、将来世代をステークホルダーに含める企業の方もいる。人権問題の「誰の権利か」の「誰」には、このステークホルダーが全部当てはまる。まさに「人があるところに人権あり」である。

ステークホルダーというふうに考えると、事業活動のあらゆるプロセスにステークホルダーが関わってくる。レジュメ 12 頁の製造系の企業の事業プロセスを想定すると、資材調達するときには取引先の労働者が関わり、自社で製造・販売するときには自社の労働者、お客様が自社製品を使うときにはお客様という「人」が関わる。また、モノを廃棄するときには、適切にリサイクルのシステムをつくらないと不法投棄になり、不法投棄先の地域の住民に健康被害が生じる。こういう不法投棄による健康被害は、ガーナや中国、インド等で現に起きている問題である。このように、あらゆる事業プロセスで人が関わる、あらゆる事業プロセスで人権が関わる、ということになる。

さらに、本日冒頭で申しあげた事例を思い出してほしい。金融機関における人権問題としては、金融機関内の差別事件、セクハラ、パワハラということももちろん大事だが、自分たちが融資した先で人権侵害が起きているかどうか、金融機関の責任が問われるという話をした。

このように自社だけではなく、その取引先も含めたかたちで責任が問われるが、こうした一連の過程、プロセスをバリューチェーンと言う。例えば製造系であれば資材を調達し、自社の製品をつくる中で、自分たちの取引先、自分たちの商品を最終消費者まで売するための物流、商品を売った先のリサイクル企業といった自分たちの製品・サービスの価値に関わるすべての事業者、もしくはステークホルダーを並べたライン、流れのことを、バリューチェーンと言う。したがって、自社だけではない、取引先のところまで人権問題として問われていくのだということである。

以上を整理すると、まず、人権は「誰の何の権利なのか」ということを考える。ビジネス、企業においては、この「誰」を「ステークホルダー」というふうにと考えると、人権問題に広がりが出てくる。自社の労働者の差別の問題だけではなく、自社のお客様、ユーザー、そして地域住民、さらには取引先の労働者、お客様、地域住民も、自社の人権問題として関わりを持っていくことになる。

日本と世界で人権の考え方にギャップがあると話したが、世界におけるビジネスと人権の認識は、今申し上げたような考え方にもとづいている。このギャップはどこから生まれてくるのだろうか。私は研究上、日本のビジネスと人権の始まりは、やはり部落問題が非常に大きい影響を持ってきたことにあるのではないかと考えている。部落問題は、結婚差別、土地差別、いろいろあるが、やはり企業との関わりでいうと、公正採用の問題、そして、職場での処遇、昇進の問題といった職場の差別の問題にある。この採用と職場という2つに焦点を当てるかたちで研修に取り入れられてきた。そうするとやはり職場の労働者の差別問題が、ビジネスと人権の中心になる。したがって、セクハラ、パワハラ、メンタルヘルスといった問題が、日本で語られるビジネスと人権問題の中心になってきた。

しかしながら、世界におけるビジネスと人権の問題は、少し違うところに由来している。世界でビジネスと人権が語られるようになった象徴的な事件の一つとして、ナイジェリアの石油メジャーの事件がよく語られる。西アフリカの国であるナイジェリアの中に、ニジェール・デルタと呼ばれる非常に豊かな土地があった。魚もよく捕れ、野菜や食料の栽培に非常に適した豊かな土地だったうえに石油もあった。1938年から、ナイジェリア政府が石油メジャーに優先的に開発権を与え、この石油メジャーがナイジェリアの石油資源を独占的に開発してきた。ニジェール・デルタには多くの石油関連施設があり、パイプラインが張り巡らされている。こうした環境下において、1976年から2001年の25年間で、石

油漏れ事故が多数発生した。もちろん、事故は石油メジャーに責任があるものもあれば、先住民族の人たちが抗議として施設を壊した石油漏れ事故もあるだろう。だが、ニジェール・デルタに生じた石油漏れ事故は、25年間で約7,000件あった。石油関連施設が集中する40平方キロという狭い地域において、25年間で約7,000回も石油漏れ事故が起きたらどうなるか。当然、魚は捕れなくなる。食料も作れなくなる。まず土地に住めなくなる。健康被害が生じる。後にWHOが調査に入って、現地住民の人が飲んでいて水を調査したところ、私たちが通常飲む水の900倍のベンゼンに汚染された水であったという。水も飲めない。健康被害がある。ひどいときには死んでしまう。これが世界で語られている、ビジネスと人権の始まりと考えられている象徴的な事例である。

これは、もはや差別事件ではない。ましてや、労働者に対する事件でもない。地域住民に対する食料への権利の侵害、健康への権利の侵害、最終的には、生命における権利の侵害にも当たる事例である。このような事例の経験を経て、世界では労働者だけではなくて地域住民も含めるかたちで、そして差別だけではなくてあらゆる人権を包含するかたちで、非常に広い範囲に及ぶ人権問題がビジネス活動の中で語られてきている。

では、日本のこれまでの視点と、世界の視点のギャップの橋渡しとして、どういう考え方をしていたらよいのか。ひとつ提案がある。日本では、これまで同和問題をはじめ在日コリアンの問題、障がい者の問題、女性・子どもの問題と当事者別アプローチで人権問題が語られてきた。こうした問題を、いま申しあげたようなビジネスと人権の視点、今の世界の視点から、当事者×「職場、市場、地域社会」というかたちで見ていったらどうだろうか。

例えば、ビジネス活動と子どもの接点として、どんな問題があるだろうか。たぶんぱつと思いつくのは児童労働だろう。児童労働以外に何か思いつくかという、すごく難しいのではないか。これを「職場、市場、地域社会」という視点で見ていく。例えば、児童労働はもちろん「職場」である。労働者としての子どもを見た場合に出てくる問題である。次に、「市場」、つまり消費者・ユーザーとして子どもを考えた場合には、マーケティングや広報の問題、例えば子どもの肥満に影響がある食品についての広告の自主規制といった問題が出てくる。これも、子どもの権利、人権の問題として考えることができる。また「地域社会・住民」としての子どもを考えると、例えば公害問題もある。これから生まれてくる子どもに母体を通じて水銀が非常に濃縮されたかたちで引き継がれてしまうといったような水俣病の問題である。やはり子どもというのは非常に脆弱であるので、被害を受けやすい存在である。こういった公害の問題も健康被害として、子どもの権利と企業活動との関わりとして考えることができる。

こういう視点に立った場合に、子どもの権利に関して、投資家はどのような役割を果たせるのだろうか、というレポートが2014年にあるNGOから出ている。このレポートでは、「投資家の皆さん、こういう視点に立っていただくと、子どもの権利をより守れる、子どもの権利を実現するような企業活動を促進できる。また、皆さんが子どもの権利を侵害しないようにできる」という提案を行っている。レジメ16頁にURLを記載したので、後ほどご覧いただければと思う。

4. 人権デューディリジェンスの取組み

ここまで日本の人権の考え方、そして世界の人権の考え方、その間のギャップという話をさせていただいた。申しあげたかったのは、人権というのはあらゆる企業活動の側面に関わる問題ということである。では企業活動として、どのように人権への取組みを実現してもらおうか。そのためにつくられたのが、デューディリジェンス、国連の指導原則である。

先ほど指導原則の第2の柱が企業の人権尊重責任だという話をした。この指導原則は、まず企業は人権を尊重する責任を負うとしている。これはポイントで、「尊重する」というのは専門用語になっている。つまり「侵害をしない」ということである。より積極的な活動を求めるところまでは責任に含めていない。あくまでも、侵害をしないということである。これを尊重するという。

では、「企業が人権を尊重する」ということは、いったいどういうことなのか。指導原則では、続いて「企業の人権尊重責任を果たすためには、次の方針やプロセスを実現してください」とある。つまり、人権を尊重した企業活動をしているということを証明するためには、「少なくともこういう手続きやプロセスを社内につくってください」ということを示している。ここがまさにデューディリジェンス、「人権に対して相当な注意を払っているとと言えるためには、これだけのことをしてください」ということの中身である。

まず、人権尊重を盛り込んだ基本方針をつくってください、ということがあげられている。

2番目は、人権デューディリジェンスのプロセスをつくってください、ということである。具体的には、人権影響評価の実施があげられるが、これはスクリーニングにもつながるものであり、自分たちの事業活動がどういう人権に悪影響を及ぼすのか、可能性があるのかということと事前に、そして定期的にチェックしてくださいということである。人権デューディリジェンスのプロセスとしては、次に、事前および定期的なチェックを踏まえ、その結果を社内で検討できるような仕組みづくりをしてくださいということである(人権影響評価の結果の組織への統合)。さらに、以上のような取組みをしているのであれば、毎年その取組みを調査し、追跡評価してください、そして、取組みの内容を外部へ確実に

報告してくださいというものである。

3番目に、これだけの取組みをしても、やはり侵害が発生してしまうことがあるので、人権侵害が発生した際に対処できるよう、改善のためのプロセスとして、相談窓口や救済の手続きをつくってくださいとある。

このような指導原則がなぜ作られたのかという問題の所在であるが、今までの話から、もう皆さんに十分伝わっているかと思う。人権問題というのは企業活動全部に関わる問題であるにもかかわらず、例えば、お客様窓口の問題としてとか、人事部の人権啓発の問題としてというように、それぞれの部署がそれぞれの活動をしてきたという実態がある。事業の全部に関わる問題であるはずなのに、体系的にマネジメントとして、人権が取り込まれてこなかったのではないかと、それが問題なのだというのが、国連が指導原則を通じて企業に対して示した問題提起である。

では、人権問題に会社全社的にかつバリューチェーンを含めたかたちで取り組んでいくにはどういう仕組みが必要なのか。この対応として示されたものが、先ほどのデューデリジェンスの中身、プロセスである。

いくつかの国際的な指針等の対象範囲を示したものがレジюме 19 頁の図である。指導原則が求めているのは実は企業が人権を尊重する責任なので、あくまでも侵害しないということだけを責任の対象としている。しかし ISO26000 は、もうちょっと広い中身を企業に求めている。国連グローバル・コンパクトは人権尊重の責任に加え、人権を支援する、サポートするというさらにもっと広い役割を企業に求めている。国連グローバル・コンパクトに加入することが積極的に人権問題に取り組む姿勢だと評価されるのは、ここに理由がある。

この人権尊重責任について、国連の側も一概に企業に責任があると言っているわけではなく、実は2種類の責任を設けている（レジюме 20 頁）。一つ目は、企業が直接人権侵害に関わっている場合には、もちろんその発生した侵害がなくなるまで、改善されるまでやってくださいというもの。二つ目は、直接的ではなくて、間接的に人権侵害に関わっている場合である。例えば、金融機関だと、融資先が行なっている人権侵害等がある。その場合には、「相手に働き掛ける責任を果たしてください」、つまり融資先に対して人権侵害をしないようにというプレッシャーを掛けるというような、そういった責任を果たしてくださいというものである。一つ目の責任は人権侵害がなくなるところまで責任を負うのだが、二つ目の責任に関しては、人権侵害がなくなるところまでの責任を負わせるのは行き過ぎであり、取引先・投融資先に適切に働き掛ける、プレッシャーを掛ける、そういうプロセスをつくるという責任が求められる。この2種類の責任は、あまり強調されてきていないが、特に後半のほうは皆さんに関係するところだろう。

抽象的だとわかりにくいので、具体的にレジユメ 22 頁に掲げた、ある NGO が実際に指導原則を使って、企業に対し批判キャンペーンを行った事例を見てみたい。多国籍企業である飲料品メーカーの茶葉の事例である。インドとケニアにある茶園では、労働者に対する低賃金・長時間労働という問題が起きていた。その長時間労働・低賃金をなくすための認証をこの飲料品メーカーは各茶園に実施していた。認証機関を介するかたちで、この茶園は大丈夫だとする取組みはしていた。しかしながら、その認証がうまく長時間労働・低賃金という問題に対処できるものではなく、人権侵害が起きていた。それを NGO が突き止め、この飲料品メーカーに対し、「認証機関に任せるだけでは駄目だ、直接保有している茶園なのだから労働者の権利侵害が本当になくなるまで取り組みなさい、そういう責任がある」と訴えた。つまり、先ほど申しあげた行動原則が掲げる 2 つの責任のうちの一つ目の責任である。認証機関を介して認証を付けて取り組んでいると言ったところで人権侵害がなくなっていないじゃないか、人権侵害がなくなるまで取り組まなければ責任を果たしたことになる、ということ指摘した事例である。

もう一つの具体的な事例は、e-waste といって、電子電気機器の廃棄物がガーナや中国で積み上げられ、その集積場の周辺に住んでいる地域住民の健康被害が起きているという問題である。メーカーがつくった電子電気機器は消費者が使った後どういうふうのリサイクルされているかということは、多くの関連する会社を介しているので、メーカーの直接の活動の範囲ではない。これに対して、メーカーに対して何が求められたのか。e-waste 問題では、メーカーに対して、集積場から廃棄物を取り除くところまでの責任は求められていない。しかしながら、そういう廃棄物が生じないようなリサイクルのシステムをつくってくださいと NGO に訴えられた。つまり、不法投棄をするような業者に自分たちの製品が行かないように、そういうプレッシャーが掛かるようなシステムをつくってくださいということが求められた事例である。

人権デューディリジェンスでは、どういう取組みが具体的に求められているのか。人権方針にはどういう要素を入れたらいいのだろうか。人権影響評価、スクリーニングのときには、どういうふうなことを行ったらいいのか。レジユメ 25 頁に詳しく書いてあるのでご覧いただきたい。

人権方針の好例として、レジユメ 26 頁に、BNP パリバ銀行の事例をあげた。この銀行は、“Civic Responsibility”として、「指導原則に則っている」と記載している。この銀行の事例は、ビジネスと人権情報センター (Business & Human Rights Resource Centre) において好取組事例として紹介されている。ちなみに、このセンターは、イギリスに本部のある NGO で、レジユメ 27 頁にそのウェブサイトを掲げておいた。国連が、その正式な文書をこのウェブサイトで公開しているほど、公的に認められた NGO であるが、中立の

立場で情報発信をしている。世界で、研究者、SRI 関係者、投資機関等のビジネスと人権に注目している人は皆このサイトを見ており、ビジネスと人権に関する分野では世界で一番活用されているサイトになるかと思う。ぜひ皆さんも一度ご覧になっていただければと思う。

このサイトでは、企業の取組みを紹介するページがある。先ほど、人権方針にはこういう要素を盛り込んでくださいといった条件を示したが、各社が出している企業方針や人権に関するステートメントの中に世界人権宣言に触れている企業など、当該条件を満たした企業は世界でこれだけあるというのをリスト化している。その中に、この BNP パリバ銀行も紹介されていたということである。

このビジネスと人権情報センターは、中立で、オープンな組織である。企業側から、「自分たちの人権方針は世界人権宣言等の国際基準に則している」ということをデータとともに示すと、センターのウェブサイトで、当該企業名を示してくれる。先ほど申しあげたように、世界の研究者、投資家、ステークホルダーが注目しているサイトであるので、ぜひ皆さんの銀行でも、そういう人権方針がある場合には、積極的に情報発信をされたらどうかと思う。冒頭ご覧いただいた「クローズアップ現代」の映像の中で出てきた三井住友信託銀行は、国際人権基準を明記した人権方針の制定をされている。世界人権宣言やグローバル・コンパクトの原則に則って事業活動を行い、さらに評価できるのは、調達、委託先、サプライチェーン、投融資先にも、人権に対する配慮を反映させていくということまで述べている。この人権方針は好事例であると思うのだが、先ほどのビジネスと人権情報センターのウェブサイトには名前がなかったので、ぜひセンターに伝えしてほしいと、私は思っている。

5. 影響評価・スクリーニングにおける「リスク」

最後にどうしても皆さんに、知っておいていただきたいことがある。投融資先の決定の際に、スクリーニングの中で人権の視点を取り入れるということが国際的な流れにもなっているが、その際に何をもってリスクと判断するのが非常に重要である。企業にとって人権尊重はリスクマネジメントであるか、という質問をよく受ける。答えは、イエスでありノーである。ここで大事なのは、いったい誰のリスクの話をしているのか、ということになる。

そのことを考えるに当たって、皆さんに参考になればと思って示したのがレジюме 33 頁の「人権優先度マップ」“The Arc of Human Rights Priorities” という、人権問題において何をもって優先課題とするのかを考える際のマップである。この表を説明すると、横軸が企業と人権侵害との距離感で、縦軸が人権の深刻度になっている。被害者の数や生命

への権利、つまり命を失うものほど人権への影響の深刻度は上がるのだが、企業とのつながりが低い場合でも、人権への影響が高い場合がある、そういうことを示すリスク表になっている。

「誰のリスク」という点で、企業でリスクマネジメントの話をする、当然ながら「経営のリスク」が中心になる。ただ「経営のリスク」という視点からだと、「人権」、つまり「人に対するリスク」という考え方が欠落しがちになってしまう。

これまで紹介した事例のとおり、企業がどういうリスクにさらされるかという、NGOや先住民族からの批判があり、そういった国際社会からの批判を受けることである。こうしたことは株価の低迷、下落に影響する。企業に対して「ちゃんとしろ」と批判キャンペーンを展開する団体等は、その企業の「経営リスク」なんて気にしていない。彼らが気にするのは「人に対するリスク」である。そういう視点に立つと、レジюме 33 頁に示した「これまでのリスク表」のように、四角の形のリスク表だと、人に対するリスク、つまり人権リスクとしてとらえること、「何が取り組まなければいけない人権課題なのか」を見落としがちになってしまう。

レジюме 34 頁にオランダの大手電力会社の事例を掲げた。この電力会社が火力発電に使う石炭は、コロンビア住民の強制移住、強制労働、児童労働により採取された石炭である、ということがオランダのテレビ、メディア等のキャンペーンによって暴露された。その結果、この電力会社は市民社会から非常にプレッシャーを受けた。この事例では、電力会社に石炭が届くまでには、日本でいう商社があり、輸送会社もあり、さらにその先に資源開発会社があり、間に何社も介しているのにである。電力会社と現地企業とのつながりは非常に低い。

今までの四角の形のリスク表で見ると、企業との接点が低い場合には、人権への影響度合いも低いということになってしまう。するとどうしても、地域住民の強制移住などの問題が生じて、注意ぐらいの程度にしかならない。

しかしながら、この電力会社の事例は、株価の下落、市民社会からのプレッシャーというように非常にリスクが高まった。つまり、この弧を描くリスク表であれば、企業との関係性が低くとも、強制移住といったような人に対するリスクが非常に高い場合は、一気にレッドゾーンに入ることもある、ということである。

本日の講演に当たって「人権リスク把握のための専門知識、専門家との関わりを持つことや関連ステークホルダーとの有意義な協議について、何か具体事例はあるか」という質問をいただいていた。この「有意義な」というところの掘り下げが、まさに今お話した中身になる。経営リスクという観点から測ることができるのは、リスク表の横軸についてである。しかしながら、人権への影響がどの程度深刻であるかという縦軸の評価は、なか

なか企業では測れない。そこで、人権に関する専門家や現地の人権 NGO、当事者と話を
する中で、どれくらい深刻なのかを測っていく必要がある。そのような評価を行ってい
ないと、顕在化して深刻な問題を企業にもたらすような人権リスクに結び付くのかとい
うところが見えにくい。

「企業にとって人権尊重は、リスクマネジメントである」ということの意味について、
いったい誰のリスクなのか、「人のリスク」が入っているのか、ということが重要になる。

最後のまとめに入ると、企業にとって人権は、経営課題である。この点、日本と世界で
語られる人権のギャップにかかわるが、人事としての側面も重要である一方、実はもっと
広がりがあり、調達、製造、投資、融資、営業・販売、広報、企業活動のあらゆる局面に
人権問題が存在しているということに留意する必要がある。

投融資先が人権に対して適切な活動をしているのかを見る場合は、企業経営そのもの
を見る必要がある。人権問題に会社のトップがコミットメントをしていくためにはどうし
たらいいのか。冒頭の「クローズアップ現代」のビデオに登場した日本のスポーツメーカ
のトップは「まさに自分たちの経営を揺るがす問題なのだ」ととらえていた。金融機関に
とって人権問題は、まさに投融資先の人権侵害によって投融資の元である金融機関自体の
責任が問われる昨今、経営課題として重要性が上がってきているのではないだろうか。

ご清聴ありがとうございました。

以 上