

【第1部 講演会】

◆ 第1講演 グローバル化時代のビジネスと人権～日本の課題と可能性

後藤 健太氏（関西大学教授）

1. グローバル化時代のアジア経済と日本

戦後のアジアは、グローバル化のメリットを最大限享受すべく、グローバル経済と自国の政治(国家)と経済(企業)の関係の在り方を模索してきた。この関係の在り方をコネクティビティ(接続性)という概念で説明できる。この接続性には、国外のグローバル化と、国内の国家-企業の相対的力関係が影響し、複雑な様相を占める。

2. アジアの「台頭」

製品・工程アーキテクチャ(基本設計思想)が、擦り合わせ(インテグラル)型から組み合わせ(モジュラー)型に変化することにより、部品の代替可能性と生産フローの個々の工程・機能の外部化が容易になった。そのため部品製造に特化したアジアの産業・企業が拡大し、それが世界経済の中でアジアの「台頭」という現象をもたらしている。

3. グローバリズムの終焉?

そのため21世紀のグローバル化は、米国一極体制、民主主義、グッドガバナンスという20世紀のグローバル化とは異なって、G20に象徴されるような多極化構造を持つようになった。とりわけコロナによるパンデミックが格差や不平等の存在をあぶり出したことは、国家やグローバルなガバナンス体制が不完全であることを示した。こうした中で、日本政府も通商政策の中核的課題として人権の問題を取り上げ始めた。ビジネスにおける「価値軸」を打ち出すことの必要性が認められたのである。

4. 「価値軸」をめぐる地域秩序ダイナミズム

この価値軸こそが「ビジネスと人権」という課題であり、グローバル・バリューチェーンという個々の会社の境界を越えた企業間関係の川上から川下まで一貫して人権を保護することを企業の責任とするという国際規範である。この規範は、日本企業が持つ従来の漠然とした人権概念とは異なることに注意が必要で、これは客観的な人権違反に関する多数のチェック項目を業種別あるいは地域別に網羅した国際基準である。

5. 「ビジネスと人権」時代の日本の活路

日本企業は、自社のみならず他国で操業する海外関係会社や地元サプライヤー企業に対して人権保護を実施する責務を持つことになってきた。しかしこれまでの日本企業の経営がビジネスと人権という課題に国際的優位性を持つ点を自覚することが重要だ。優位性とは、日本企業は自社の企業戦略にデファクト型アプローチを採用して現場の暗黙知を活用

しているからである。この暗黙知をアジアのパートナーと共に発掘・再評価していくことが、ビジネスと人権を実現することに繋がると考えられる。

● 第2講演 「人権を尊重する経営」に向けた企業の自主的取り組みの促進
長谷川 知子氏（日本経済団体連合会 常務理事）

1. 経団連が実践を目指すサステイナブルな資本主義

人権を尊重する経営の前提として、サステイナブルな資本主義実現の必要性がある。

経団連としては、Society 5.0 とは「創造社会」であり、2つのそうぞうりょく（「想像力」と「創造力」）が必要と考えている。Society 5.0 は、SDGsとも連携している。この考えの象徴として「新成長戦略」を提唱。新成長戦略の前にある「。」の意味は、株主への偏重へのピリオドということ。資本主義がサステイナブルであるためのカギは、マルチステークホルダーの多様な価値の包摂と協創であると考えている。2030年に実現したい未来像として5つのステークホルダー（生活者、地域社会、地球、国際社会、働き手）との価値協創を軸として描いている。

2. 経団連「企業行動憲章」によるビジネスと人権への取り組みの推進

「ビジネスと人権」をめぐる主な動きは以下のようなものである。

① 国際機関等では、2008年に「ラギー国連事務総長特別代表報告書」、2011年に「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が示された。2013年のバングラデシュのラナ・プラザ崩落という衝撃を経て、2015年にSDGs採択。2021年に「指導原則・今後10年のロードマップ」が示された。

② これに対応し、日本国内では2017年に経団連が「企業行動憲章」を改定し、「4. 人権の尊重」の条文を新設。2021年には『企業行動憲章・実行の手引き』の「第4章 人権の尊重」を改訂。同年、それと同時に『人権を尊重する経営のためのハンドブック』も作成した。いずれも、経団連会員企業の経営トップ及び担当役員、実務担当者向けである。

3. 人権尊重を実行する上でのポイント

現在、国際社会で主張されている人権尊重を実現するためには、一社・一企業だけでは解決できない複雑な問題が横たわっている。サプライチェーン構造が国内だけで完結せず、複数国にまたがっているために複雑であり、膨大な国内・国外企業を含む。日本企業からは、人権DDについての国連指導原則に基づく取り組みについて、具体的な方法がわからないという声が出ている。そのために経団連として、手引きとハンドブックを提供した。

『実行の手引き』の「第4章 人権の尊重」の主なポイントは、以下の4点である。

- ① 国際的に認められた人権を理解、尊重し、社内外にコミットメントを表明
- ② 人権デュー・ディリジェンスを適切に実施
- ③ 人権侵害の発生を未然に防止し、万一発生した場合には、速やかにその是正に努める

- ④ 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献
- ⑤

4. 政府への期待と企業の課題

これまで日本では人権についてはライツホルダー（従業員、女性、外国人、労働者、高齢者）ごとに考えられてきたが、現在の人権 DD はグローバル・サプライチェーン全体を対象としていることが従来と異なる。そのため、グローバル・サプライチェーン全体をカバーする目的で、業界別あるいはセクター横断的に国際的な連携イニシアティブが構築されている。

政府への期待として、ガイドラインの啓発活動、企業に対する支援の充実、アジア諸国を中心とした取り組み支援がある。例えば、人権 DD に関する専門家(コンサル)を雇うと費用がかかるが、中小企業ではその費用が負担になる。そうした部分への政府支援を経団連として要請していきたい。また企業が進出した紛争影響地域におけるリスク情報の提供なども期待している。

企業は、本社と在外拠点の連携によって人権リスクを軽減していく必要がある。特に在外拠点での現場の人権課題への理解が要請される。また日本企業の良い労使関係をベースに、これまで日本企業が推進してきた品質・コスト・納期などの取り組みを推進して、アジア諸国でのサプライヤーと連携し、人権問題を改善することに貢献できよう。

● 第3講演 人権と企業利益とのバランス

濱本 正太郎氏（京都大学公共政策大学院教授）

1. 人権への取り組みが企業に与える影響

人権は何にもまして優先すべきだという考え方もあるが、企業の業績悪化は従業員や消費者、さらには社会一般の利益に反するため、実際には、ルール策定・実施において企業利益とのバランスが考慮されている。

2. 日本政府の動き

経済産業省が中心になって策定した日本政府によるガイドライン、ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議による『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』（2022年9月）では、企業における人権侵害を理由とした経営リスクと、人権尊重がもたらすプラスの影響の両方を述べている。負の影響は自社製品・サービスの不買運動は投資先評価の降格など、またプラスの影響は企業ブランドイメージの向上などである。

法務省の『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』（2021年）においても、人権に関する取り組みの事業活動への影響で、ポジティブとネガティブが両面指摘されている。

3. 競争条件の平準化を求める動きとその理由

2015年に定められたイギリスの「現代奴隷法」では、強制労働を禁止するために、自社のバリューチェーンの中で強制労働が行われないように取り組んでいる施策について、企業が報告書を作成することを義務付けている。ネスレ、JALなどの大企業のほか、マンチェスター・ユナイテッド、ケンブリッジ大学など、サッカークラブや大学なども対象となっている。

ここで重要となる考え方が、「level the playing field(同じ土俵に立つ)」という概念だ。つまり、「競争条件の平準化」であり、企業が同じ条件下で競争できるようにすることが求められている。一部の企業だけが人権対策を始めると、その企業には多大なコストがかかる一方、人権対策を無視した企業の方はコストが不要で利益を増大させれば、それは公正ではない。人権を尊重しない企業が存在することにより、人権を尊重する企業が競争上不利になることがあってはならないという理念である。

企業は人権尊重の公正さと、人権侵害のリスクを考慮し、むしろ人権 DD に関連する法律の制定を求める場合もある。例えば、イギリスの2015年「現代奴隷法」の法案説明では、法律があった方が望ましいとする企業の見解が多く詳解されている。

国の側も、経済的利益も考慮して人権 DD 法を制定することがある。たとえば、フランスで2017年に成立した「親会社注意義務法」の法案説明では、人権侵害リスクについて(金銭的・非金銭的な)総合的アプローチをとれば、フランス中小企業の国外移転のコスト計算が容易となり、ひいてはフランス経済にポジティブな影響をもたらすと書かれている。

フランスなど EU 各国が個々に人権 DD 法を定めてきており、その結果 EU 内で少しずつ異なるルールが適用されることになってしまっている。そこで、EU では EU 共通の人権 DD ルールを策定する動きが進んでいる。

国内で人権 DD 法が定められている場合、その国の企業は「競争条件の平準化」を求めて他国でも同じ水準の人権 DD がなされることを求める。EU や米国が締結している自由貿易協定に労働者の権利保護などについて詳細な規定が置かれているのはそのためである。

このように人権 NGO などの団体だけでなく、企業も「競争条件の平準化」の観点から人権に関するルールの策定と遵守が世界各国でなされることを求めている。G7 などで「ビジネスと人権」について一定の政策が打ち出されている背景にはこのような動きがある。

【第2部 パネルディスカッション】 「人権 DD における日本企業の課題」

(注：質問は会場・オンラインから寄せられたものです。)

● 人権の概念と日本企業

Q. 現在、議論されている人権とは何を指すのか。日本企業が改めなければならない人権の分野とは何か？

A.① 日本のような先進国では企業が法律を守っている限り、確かに人権に対する実害は大きくない。「ビジネスと人権」は、関連する法律がない、あっても機能していない途上国で生じた問題をきっかけに議論が始まっており、したがって国内法上の人権では

なく国際法上の人権が問題となる。

- A.② 国連や OECD の会議に出席すると、日本企業の人権問題は、サービス残業や男女賃金格差、女性管理職の比率の低さと理解されていることわかった。日本企業は法律順守と言いながら、実は法律順守ストレスのグレーゾーンが大きいとみなしている。

Q. 暗黙知など日本企業の現場の実践の強みを、人権という概念で議論可能か？

- A. 人権侵害の対象は労働現場の基準にあり、議論可能。現実には、第三者評価機関により労働現場の具体的監査が行われている。しかし監査疲労という言葉があるように、チェックリストによる監査で現場は疲弊し、ルールにあることだけやればよいという望ましくない状況が発生。5S、カイゼンなど日本的でボトムアップな労働者の裁量性の大きさに注目する必要がある。日本企業の強みを捨てる必要はない。

Q. 企業は企業行動を詳細に規制している会社法の下に行動しているのだから、これを順守していれば人権に対しても問題がないのではないか？ 法令順守が機能してこなかったのか？

- A. 日本国内では法律を守っていれば大きな問題は起こらないはず。しかし、グローバルなバリューチェーンの中で、途上国での人権侵害が問題となることがある。

● 人権のコストと人権リスク

Q. 会社が目指すのは、株主利益の最大化か、厚生価値の最大化か？

- A.① 実は人権の取り組みが、コストを減らし利益をもたらす場合もある。利益を生むグッドマネジメントなのか、実際にコストがかかるのか、2種類のケースがある。
- A.② 実際の良いマネジメントを実施した結果、生産性が向上し利益が高まったという現実の事例が中国の深圳の日系電子企業でみられた。人権リスクをコストと捉える必要は必ずしもない。
- A.③ 企業も社会のメンバーであり、社会が存続しなければ企業も存続できない。「社会と企業」という概念があり、社会のための行為は、企業自身のための行為でもあり、企業が存続して社会が消えるということは考えられない。

● 人権実現のための法制化

Q. EU では既に法制化が実現している国があるが、日本の場合、人権に関する社会的コンセンサスをつくり、法制化し、企業が取り組むという順番になるのか。

- A. ドイツでは、まず非拘束的な手法を用いたものの上手くいかなかったので法制化することとされた。EU レベルの法制化についても同じ事情が指摘されている。日本は現時点では自発的ガイドラインの段階にあるが、それで成果が出なければ法制化という話も出てくるかもしれない。

Q. 日本も EU のように法制化すべきか？

A.① 何を、どう法制化するのか、議論する必要がある。国際機関ではグローバルで基準統一する方向ではあるが、実は欧州、米国、アジアで多種多様。一つの基準で義務化し、チェックボックスに陥るリスクもある。企業の実情にあわせ、業界団体ベースで連携することが望ましい。

A.② 現在、人権 DD を国内法で義務付けることなどを定める条約を制定する動きが国連人権理事会で具体的に進んでいる。条約ができるか、できたとして日本が参加するかどうかはわからないが、こうした動きがあることは知っておくべきだろう。

● その他

Q. 経団連に求められていることはなにか？ また経団連が創造性のために、どうやって人々のモチベーションを高めるのか？

A. 会員企業が国際水準で求められる人権を理解し、自主的に取り組むことを支援することである。しかし大企業と中小企業では取り組みリソースに差があるので、政府に支援の必要性を提言する。創造性のためには、従業員のエンゲージメントが大事。持続的賃上げだけでなく、ダイバーシティとインクルージョン実現も大事。兼業・副業の推進と従業員の自律的キャリア形成も大事。教育の変革も重要。

Q. DXがもたらすものはなにか？

A. デジタルプラットフォームの存在が、インフォーマル経済で声を出せなかった人々の声を届けるという影響もある。こうした政治的な動きが前面にでると、ナショナリズムを惹起し、それが新たな人権のイシューを生む可能性もある。

Q. テイラーイズムは今後どうなるのか。

A. 多能と単能は良し悪しがある。米国が強いのは、一兵卒の能力にかかわらず機能するシステムを作り上げたから。日本のシステムは能力の高い一兵卒を前提にしているので、無限に努力する自発性を強いられる。

Q. 講師の先生方から最後の一言を。

A.① アジアで展開することが多い日本企業は、アジアの企業に向けて欧州でもなく、中国でもなく、日本企業が人権 DD についてどう考えているのかを意見表明しないとイケない。安くて良い品質の製品を製造してほしいという要求だけでは十分ではない。

A.② アジアの中で日本企業のネットワークが築いてきた信頼関係にも注目すべきで、こうした良好な関係を基礎として人権 DD を実現する余地がある。

A.③ 人権 DD の法制化は当然に望ましいというものではない。法制化すると概念や対象範囲の企業などを明確に規定することになり、そこから漏れてしまうものがある。法律は一つの手段にすぎないので、目的との関係で適切かを考える必要がある。

以上

(文責：上林千恵子)