

2019年7月23日

国際人権活用法連続講座～国際人権の切り口から学ぶ実務～

第1回「ビジネスと人権」

講演概要

本講座では、まず、寺中誠さん（東京経済大学客員教授）から、ビジネスと人権の基本的な考え方が説明されました。ビジネスと人権の議論が近年、注目を集めている背景として、国家と個人との関係を規律する国際人権法の伝統的な枠組みでは義務主体として考えられてこなかったグローバル企業など大企業が、個人の人権に強い影響力を持つようになったという現状があります。巨大企業や金融の影響力をどのように国際人権法で規制し、人権侵害を防止・軽減・救済するかということが国際的に議論されるようになったのです。

議論の中、国連で企業に対し国際的な人権尊重義務を課すことを目的とした責任規範（NORMS）が採用されましたが、この企業に対して法的義務を課すハードロー路線は企業に受け入れられず失敗したとされます。2000年に発足した国連グローバル・コンパクトをきっかけとして、法規範性よりも実効性を重視したソフトロー路線が執られ、事務総長特別代表となったジョン・ラギー教授（ハーバード大学）が2008年に中間報告（ラギー・フレームワーク）を発表しました。このフレームワークでは、企業は国際人権法領域では義務主体ではないことを前提に、人権尊重「責任(Responsibility)」を負うとされました。一方、国家は従来議論されていたとおり、義務主体として人権保護「義務(Duty)」を負うとされました。2011年、ラギー・フレームワークを基に策定されたのが国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP, UN Guiding Principles on Business and Human Rights)です。指導原則の法的位置付けは「微妙」で、合法性を担保するための規範ではないとされていますが、ベスト・プラクティス集として到達すべき目標であるともされています。

指導原則の人権尊重責任として、企業は人権基本方針を策定し、サプライチェーンの人権リスクについてデュー・ディリジェンス（Due Diligence）を行い、人権リスクを特定・評価して、対応・管理・情報開示をすることが求められています。人権リスクの最近の主流の考え方は、人権リスクを絶対回避することは不可能であることを前提に、事前に発生頻度（Probability）と人権主体に対する影響力の甚大さ（Impact/leverage）という観点から自社のサプライチェーン上の人権リスクを評価し、リスクを配分して分散管理するというものだそうです。ただし、極端に甚大な結果を招来する事項については、予防原則（Precautionary Approach＝科学的な因果関係が証明されていない場合でも規制を優先する）を適用し、たとえ発生頻度が低いとしても対応しなければならないことは留意する必要があります。

リスクをゼロには出来ないという中で、いざサプライチェーン上で人権侵害が発覚した場合にも、企業は、サプライヤーとの取引を単に停止すればよいわけではなく、影響を受けている当事者の声を反映させるよう努力すること（ステークホルダー・アプローチ）が求められており、その努力こそが、ビジネスと人権で企業の取り組みについての評価の対象となるべきだということでした。

2011年以降、指導原則の実践が欧米の企業を中心に広がる中で、紛争鉱物規制（米欧）や現代的奴隷法（英欧等）など各国の立法によるハードロー路線の復興も見られます。

寺中さんは、ビジネスと人権の目的は、あくまでも人権侵害を除去し、被害者を救済することであり、そのための手段としてCSR、指導原則、条約、SDGsなどがあるという点を強調しており、この目的と手段の位置付けを決して見失ってはならないということでした。

続いて木村紀子さん（イオン株式会社品質管理部イオンサプライヤーCoC マネージャー）からイオンサプライヤー取引行動規範の取り組みについて紹介がありました。イオン株式会社（以下「イオン社」といいます。）は、食品事業やモールに留まらず幅広く事業展開しており、アジア圏の国々にはほぼ進出し、商品調達としては欧米・中東などへも展開しているグローバル企業です。

イオン社は、2003年にサプライヤー取引行動規範を制定し、他の多くの日本企業に先駆けてサプライチェーンの人権問題については取り組んできました。そのきっかけは、アメリカに展開している自社ブランドのアパレル企業の株主総会で、サプライチェーンの管理をどのようにしているかという質問を株主から受けたことにあるとのことでした。2004年には国連グローバル・コンパクトへの賛同表明し、SA8000認証も取得しました。もっとも、当時の企業環境でサプライチェーンの人権問題に積極的に取り組むことは容易ではなく、自社と直接関係のないステークホルダーに対して時間やお金等の資源を使うことについては、社内的にも取引先など対外的にも十分な理解を得るには相当の時間を要したとのことでした。2011年にはサステナビリティ基本方針、2014年には人権基本方針を制定し、最近の指導原則などの流れを取り込んで、これらの方針を2018年に改定したばかりだということでした。

イオン社では、サプライヤーに対して取引行動規範を説明、遵守宣言書に承諾等をして貰った上で、海外工場については外部監査（是正項目があればイオン社の監査員が訪問確認）、国内工場についてはイオン社による二者監査を行い、是正項目に対するPDCA（計画・実行・評価・改善）がサプライヤー内で実行されていることが確認できるなどして優良工場と認められた場合には自立管理として一者監査としています。監査は評価というよりも、改善のきっかけ作りとして取り組んでいるそうです。監査の中で、社宅や工場内が綺麗に掃除され整理整頓されるな

ど目覚ましい改善が見られる工場もある一方で、法令遵守のために労働時間を制限すると、逆に労働者から不満が出る工場があるといった現実もあり、法律と現実の狭間で悩みながらも前向きに取り組んでいる状況が紹介されました。また、一部の国々では監査情報を事前に得て虚偽の監査報告書の作成を指導するコンサルタントが暗躍しているといった情報もあり、偽造・改ざんについては取引停止を含む厳しい対応を行うことをイオン社としては明言しています。

イオン社では、改定した人権基本方針・取引行動規範に基づき、人権デューデリジェンスを実施しています。2019年9月には、これまで対象外であった産地（圃場・漁場・ファーム）や一次処理工場まで対象を拡大して人権リスクの調査・評価を行う予定で、サプライヤーに対しても自社のサプライヤー上の人権リスクに対する取組みへの協力を求めています。イオン社として、消費者からのお得な商品・サービスへのニーズということも考慮しながら、ビジネスと人権への取り組みを通じてイオングループと取引先のブランド価値を高めることで、持続可能な社会の構築を目指すということでした。

イオン社ではMSCという魚介類に関する認証について、鮮魚コーナーで分かりやすく説明するようにしてきたところ、MSCの認知が消費者に広まり売上が伸びてきたという実績があることから、サプライチェーンの問題についても同様の手法で消費者の理解を広めることができないか検討したいとのことで、今後の取り組みに期待したいと思います。

講演後の質疑応答では、数多くの質問が出され、参加者の関心の高さがうかがわれました。そのなかで、イオン社でのビジネスと人権への取り組みに弁護士が関与しているのかとの質問が出ましたが、今のところは関与していないとのことでした。また、寺中さんからは、残念ながら一部の企業の法務部門や弁護士は、現地の国内法さえ遵守していれば良く、指導原則や国際人権基準など知ったことではないという古い考え方しか持っておらず、CSR部門などがビジネスと人権への取り組みを進める上で障害になっている現状があり、若い法曹に対しては、国際的な議論状況をよく勉強して現状を打破してほしいとの要望がありました。

関心は高まりつつあるものの、サプライチェーン上の人権問題に対する企業の人権尊重責任については、弁護士の間でも認識や理解が十分であるとは言い難いのが現状です。当委員会としては、こうした企業側のニーズも踏まえて、今後、企業に対して指導原則を踏まえ、国際人権基準を反映した適切なアドバイスを提供できる弁護士を増やすことも含めて、ビジネスと人権の問題に取り組む喫緊の必要性があることが確認されました。

以上