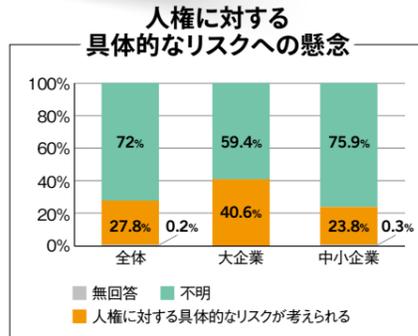


人権に対するリスク

企業から 挙げられた事例

- 労働現場の運営に関するもの
 - ・時間外労働、強制労働が行われている
 - ・採用における民族間の偏り、民族間の給与格差
- 取引先(調達先や納入先)に関するもの
 - ・積み下ろし補助に少年を労働者とした運送業者が来る
 - ・サプライチェーン全体を把握できていない
- 人種・宗教・民族に関するもの
 - ・表立ってはいないが身分制度が感じられる
 - ・多民族国家のため、民族間での人権問題が起る可能性がある
- 事業運営に関するもの
 - ・汚職
 - ・個人情報の保護が完全ではない
- 進出先の国の政策・法制度に関するもの
 - ・仏教上の公休日はあるが、イスラム教の休暇がない
 - ・労働者の権利について国と州の制度が異なり、不平等が問題になる可能性がある



*3 ジェトロ・アジア経済研究所 2018年「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査」。

アフリカ、ASEAN、南西アジアで事業を行う日系企業を対象に実施された調査*3の結果によれば、「事業活動を展開する上で、どのような人権に対するリスクが考えられるか(調達先・顧客の事例も可)」という質問に、全体の27.8%の企業が「具体的なリスクが考えられる」と答え、事例が挙げられている。海外に進出している日本企業はさまざまな人権に対するリスクにさらされていることがわかる。

日本企業の挑戦！ 地域に開かれた事業を目指す

ミャンマー・ヤンゴン近郊のティラワ経済特区*4で廃棄物の処分場を運営しているGOLDEN DOWA ECO-SYSTEM MYANMAR(以下、GEM)は、人権に配慮した事業の実現の努力を続けている。GEM前社長の山本淳さんは、同社の取り組みの背景を「国や民族が異なる人びとがたがいに尊重し合って働くためには、人権について正しく認識することが必要です。また、処分場の運営は、地域の人びとに不安を抱かれないためにも、オープンな情報開示が大切です。透明性を高くすることは絶対的な条件です」と説明する。現地従業員への人権教育や、インターネットを活用した発信、近隣住民の要望を聞き取る会合など、企業自らが人権配慮を重視する姿勢が、地域の信頼や日本ブランドの向上につながっている。



従業員への人権教育の様子。

*4 製造業の振興や雇用創出など、ミャンマーの経済発展の推進力として期待される工業団地。JICAも円借款や技術協力、海外投融資などを通じて支援を継続している。

途上国に進出を考えている企業は現地社会を知ることが重要だ。「生産や製造の場で働くのは地域社会の人々。ですから企業には、自分たちのビジネスがどのような影響をもたらすのか、地域社会に目を向けてほしいのです。そうすることで指導原則に規定されている人権デュー・デリジエンスの実施につながります」と山田さんは言う。

「公正な市場の構築を後押し」
途上国に進出する企業にとって
は、進出先が公平な市場であることが望ましい。「たとえば、最低賃金を守っていない企業があり、その企業が罰則も受けずに利潤を上げているような市場は、コストをかけて労働者の権利を守っている企業にとっては不利です。企業だけで公平な市場を構築することは難しいため、国や公的機関のサポートが必要になります」と山田さんは指摘する。

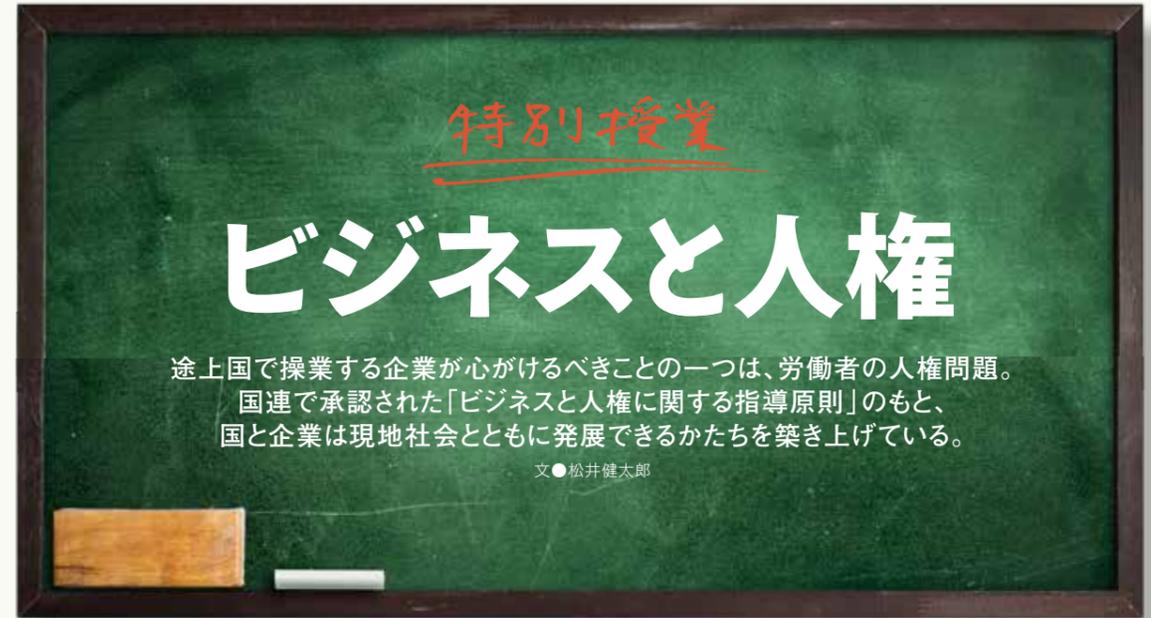
日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所
新領域研究センター法・制度研究グループ長
山田美和(やまだ みわ)さん
ロンドン大学法学修士号(法と開発)取得。1998年、アジア経済研究所に入所。経済協力研究部、バンコクでの海外派遣員などを経て現職。

論考

「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?」
—世界の日系企業800社アンケートから読み解くギャップとリスク—「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査」より(2019年3月)



「アジア研究フォーラム」No.120
ギャップとリスクに対応する『ビジネスと人権に関する国連指導原則』行動計画(NAP)策定を(2019年3月)



途上国で操業する企業が心がけるべきことの一つは、労働者の人権問題。国連で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」のもと、国と企業は現地社会とともに発展できるかたちを築き上げている。

文●松井健太郎

「指導原則」の問題意識



ビジネスと人権の問題の原因は、企業などの経済主体がもたらす負の側面と、それを適切にコントロールできない国際社会側の能力のギャップにある。それを埋めていくことを目的に作られた、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」は、①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセスという三つの柱から成り立っている。

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」。

国別行動計画が意識を変える契機に

企業の海外進出が盛んになるに伴って、労働者や地域住民の人権をいかに守るかが重要な課題になっている。国際的なサプライチェーンを構築するなかで、人権をとらえ直す必要性が高まってきたのだ。国連は2005年に、ハーバード大学のジョン・ラギー教授を企業と人権についての国連事務総長特別代表に任命。協議と調査を重ね、11年に「ビジネスと人権に関する指導原則」を国連人権理事会に提出し、

全会一致で承認された。

「ビジネスと人権の課題は、13年4月に発生した、バングラデシュの首都ダッカ近郊の商業ビルの崩落事故をきっかけに、広く国際社会に知られることとなる。1000人以上が死亡した悲惨な事故によって、欧米アパレルブランドが発注していた縫製工場の劣悪な労働環境が浮き彫りとなったのだ。「企業が社会に与える影響の大きさがあらためて注目された出来事でした。人権の保護は国家の義務ですが、企業も社会に与える影響に責任をもち、人権に負の影響を与えないというのが

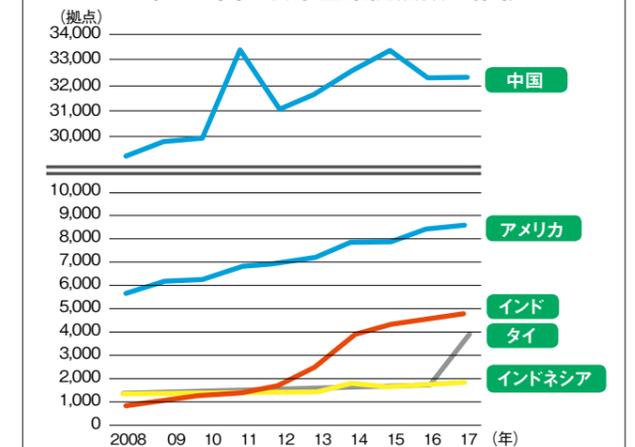
「指導原則」です。国際社会では、企業や国家は指導原則に基づいた行動に徹するべきだとする議論が高まっています」と、日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所の山田美和さんは話す。

各国は指導原則を実行する国別行動計画を作ることが奨励され、欧州では多くの国が策定済みだ。日本も外務省を中心に20年内の策定を目指している。「国別行動計画の策定は、「人権が守られていない部分はどこなのか」と、制度と現実のギャップを直視して行動を促す契機になるはずだ。具体的に効果

増える日系企業の海外拠点

日系企業の海外進出は増加の一途をたどっている。2017年10月時点で海外拠点数は75,531と過去最多に。国別に見ると中国とアメリカで半数以上を占めるが、近年はインドやタイといった中進国での伸びも加速している。

上位5か国の日系企業拠点数の推移



出典：外務省領事局政策課「海外在留邦人数調査統計(平成30年要約版)」をもとに作成。