

企業による人権の実現：国際社会における最新の状況

ービジネスと人権に関する国際会議（12月4-5日、パリ）の報告を踏まえてー

窪 誠

本日12月10日は有馬さんから紹介があったように世界人権宣言採択60周年である。皆さんお忙しいところをお越しいただき感謝している。今日は「企業による人権の実現：国際社会における最新の状況」について皆さんにお伝えしてほしいということで依頼をいただいたので、私の経験と私の調べた範囲で報告させていただく。

皆さんのお手元にA4刷りのレジュメがあるかと思う。12月4・5日にパリで「ビジネスと人権に関する国際会議の報告を踏まえて」という会議が、まさに世界人権宣言が採択されたパリのシャイヨー宮、こちらは目の前にエッフェル塔が見える観光地になっている人類博物館という建物と対になっている建物で開催された。そこで、かつての国連高等弁務官のメアリー・ロビンソン氏と今日もここに書いてある現国連事務総長特別代表であるジョン・ラギー氏（ハーバード大学教授）を中心に現在のビジネスと人権の状況がどうなっているのか、これからどうすればいいのかが2日間に渡って議論された。会議自体は、BLIHRというビジネスの団体とフランスの人権のための企業といった2つの大きな企業団体によって主催された。それにアムネスティやフランスの国際人権連盟をはじめ11の企業及び人権団体の支援を得て、またスポンサーとしてはコカコーラ、エリクソン、ヤフーなどを含めた18の企業スポンサーを得て、こういった大きな会議が開かれたわけである。最初の日にはメアリー・ロビンソンの挨拶に始まった訳だが、一番重要だったのはジョン・ラギー氏が今年の4月に、こちらのレジュメタイトルにあるように「企業と人権に関する概念および政策の枠組」という考え方でビジネスと人権について考えていこうではないかという形で国連人権理事会で報告した報告書である。

まずこれを紹介させていただく。ここには3つのポイントがある。ちなみに国連のサイトを見ると彼らが話している様子がビデオで見られる。強調しているのだが、Iで3つのポイントである保護、尊重、救済が重要であるといい、これがII, III, IVと続く。

- I. 保護、尊重および救済である
- II. 国家の保護義務を確認しなければならない
- III. 企業の尊重責任を確認
- IV. 救済利用可能性

IIに国家の保護義務を確認しなければならないとあるが、国際社会においては、いわゆる多国籍企業という国家以上の力を持つ大企業がある。そういうところが自らの持つ交渉力を利用し、残念ながら滞在国の法適用を控える、または遵守をしないといったことが問題となっている。それをどのように規制していくのが国際社会の大きな問題となっている。

そのために第一に国家による法整備をもう一度し直して、それに国際法も協力しようではないか、とラギー氏は言った。次に2番目として企業もそういったことに対し責任を持って協力して頂きたいということである。3番目が一番重要なのだが、やはり人権侵害の被害者を中心に考え、被害者が救済されるような体制を整えましょう、ということである。いわゆる裁判所といった国の法的なメカニズム・制度をはじめ、非法律的ないわゆるADR・和解などの非法律的制度、または企業が作っている制度、また企業連合等が作っている制度。そういったものをあらゆる側面から研究して救済のためのメカニズムを作っているのではないかと、という提案をされた。これからの国際社会では、この3つの大きな柱に渡って議論されることになる。

次に横文字で書かれているものは、こういったことをうけて企業側がどういう対応をするのかについてである。

Lucy Amis, Peter Brew and Caroline Ersmarker, "Human Rights: It is your business, The case for corporate engagement" IBLF (International Business Leaders Forum), 2005. このセミナーには大変多様なステイクホルダー（利害関係者）の方々が集まっていた。国連職員、国内人権機関、今話したように従来の裁判所による人権救済だけでは時間・費用がかかり過ぎて人権侵害を受けた被害者が必ずしも自分の救済を得られない。そのために別のメカニズム・別の制度を作って人権侵害の被害者救済にあたろうという国連の大きな動きである。パリ原則を国連が採択し、各国に国内人権機関いわゆる人権委員会やオンブスマンと言われるものを作って下さいという勧告をしている。これについては研究所の江橋先生も専門に研究されており、私も一緒に勉強している。日本でもそれを作ろうと提案して一生懸命やっているところでもある。それに対して法務省がそれに少し応えて、一時は人権擁護法案を出してきた。その中にもそういった委員会を作る、ということがあったのだが、残念ながらまだ日本には出来ていない。

セミナーには、フランスの人権委員会のトップの方やアフリカのケニアの委員会、南アフリカの人権委員会の方も来ていた。アムネスティ・インターナショナルのデンマーク、アメリカ、イギリス、フランスの方、も参加していた。いわゆる国際的な人権団体の方々、企業の方々、労働組合の方々、こういった多様なステイクホルダーの方が集まって議論をしていく場であった。それでは企業側でどういう形で受けとめていくのかという一つの例が、セミナーで配られた「IBLF」という国際ビジネスリーダーフォーラムのパンフレット、これはキーワード検索していただくとインターネットで見られるものなのだが、ここに書いてある説明の仕方としては、企業はどうやって人権に関わっていくのかという8つの点に渡って説明している。

1番目としては、企業の社会的な評判を高めるのに役立つということである。つまりブランドイメージを高めるので、積極的に取り組んでいくべきである。また2番目としては、企業競争に有利に働く。そして3番目としては、従業員の信頼が向上する。つまり自分の働いている企業が社会的な人権に関する責任を果たしているというプライドを持てるとい

うことである。そして4番に続いていき、生産性が向上するということである。具体的には日本でも問題になっているし諸外国でも問題になっている社員の中での差別の問題で、人種差別の問題、外国人差別の問題とそういったことがあるとどうしても働く意欲自体が削がれてしまう。うちの会社は差別しないという姿勢を示すことによって働く意欲を増し、そして生産性が向上するという説明がなされている。そして次の5番目が、いわゆる許認可の確保である。最近では政府または地方自治体でさまざまな援助・補助を与えたり、または様々な事業などを企業に委ねるときに、やはり人権に関して評判の悪い企業からは注文を取らないなどといったことがヨーロッパなどでは行われている。そういった具体的な問題がある。逆のパターンで世界的スキャンダルになることもある。つまり腐敗の問題で、現地の政府の役人に賄賂を贈るなどということによって企業イメージを破壊してしまうようなリスクを避けねばならない。それはその次の6番目のコスト減少につながっていくのだが、一旦失った信用を回復するには恐ろしいほどコストがかかる。よって当初から避けた方が良くということになる。そして対外的なことだけではなく、労働者の健康維持など考慮することによって具体的なコストを抑えることが出来る。つまり、病気などによって生じるコストを回避することが出来、サボタージュや誘拐の危険性が減る。ここには現地との関係での切実な問題があるようである。アメリカやヨーロッパでは多く訴訟があるので訴訟回避の問題があるが、訴訟のためのコストは高くつくので、あらかじめ具体的なリスク対策をしておかねばならないということである。このように単なるイメージ的なものではなく、具体的な経営のためのコストダウンを図らなければならなく、人権配慮せねばならないということが言われていた。そして7番目が、地域住民やNGOとの信頼の確保である。これは面白いので後から少し話すのだが、ヨーロッパは対話ということに関して大変進んでおり、能力も進んでいる。そして、これが制度化されている。ヨーロッパの人権委員会もそうである。ステイクホルダーは自分の利益と敵対する相手と必ず話をすることによって妥協点を見出していくというアプローチが必ず取られている。これは日本が一番これから学んでいかねばならないことだと思う。8番目が具体的にお金の話になるのだが、融資・投資を受けるのに有利である。というのは皆様ご存じと思うが、融資のための国際機関からの融資条件には人権に対する配慮がされている。そして、いわゆるSR I（社会責任投資）市場からの資金調達にも当然役に立つ。最近ではダウ・ジョーンズなども持っているのだが、いわゆる株式指数に人権や持続可能性を考慮した株式指数がどんどん出来ている。そういったところに自分の企業が入ることによって世間体も良くなり、まさに資金獲得が有利になるなどの具体的利益も企業側から示されている。それではどのように行動しなければならないのかというと企業行動枠組というものがあるが、これは各業界団体・国によって少しずつ違う。

<企業行動枠組>

1 主要利害関係者の関心を把握

- 2 主要人権リスクの確認
- 3 企業の影響範囲の確認
- 4 人権政策の策定と公表
- 5 責任者と実施手続決定と関係者への周知徹底
- 6 人権影響評価
- 7 モニタリングメカニズム設置
- 8 透明性

皆さんのお手元にある『法政大学現代法研究所 国連グローバル・コンパクト研究センター』がこの12月に作成した『企業のための人権マネジメント』でも触れている。これは裏表紙に「2005年に国連高等弁務官事務所、国連グローバル・コンパクト事務所によって作成されたパンフレット」だと書いてある。つまりこれは企業がどのように対応すれば良いのかガイドライン的に示したものである。ここで書いてあることと私の申しているIBLFが作ったパンフレットの内容は大まかにはだいたい似ている。一番早い話がしっかり主体的に自分たちでまずルール作りをしましょうよ、人権政策を企業で作ってくださいね、という話である。そのために、人権政策を自分たちで作るためのガイドとして、似たようなアプローチをしているガイドが出来ているわけである。

例えば法政大学国連グローバル・コンパクト研究センター作成パンフレットの「Ⅲ．経営方針と人権マネジメント」に自分たちで規範を作りましょう、ガイドを作りましょうといったことが書いてあるのだが、IBLFの行動枠組ではそれにあたって具体的に自分たちの業務に一番影響するのはどういった人達なのか、ここには当然社員も含まれるが、例えば多国籍企業の場合は現地の地域住民、原料を供給してくれる地域コミュニティまたは農民であったり、現地の下請けサプライヤーであったりする。どのような人々、どのような企業、どのような団体、どのような地域が自分たちの業務に直接関わってくるのか、ちゃんと把握しましょう、とこのパンフレットの方では言われている。それにともなって、自分達の業務でどのようなリスクがあるのかをリスクマネジメントの点から考えてくださいということである。そして、その3番が自分達の業務の影響の及ぶ範囲、つまり地域、従業員、サプライヤーなど、そういった範囲を確認しましょう、自分達でルールを作ってそれを公表しましょうということである。

これを作るときに、少しだけパンフレットとレジュメとで違うところがあるのだが、私が出したものには具体的に名前を出した方が良いですよ、と書いてある。私たちの企業は国連の世界人権宣言を基準にしています、とか自由権規約・社会権規約を基準にしていますよ、ILO条約第何号を基準にしていますよ、と出した方が良いと言っている。そのことによって具体的真剣さがより伝わることになる。なおかつ、これを作成する段階で利害関係者、組合、NGO団体、アムネスティなどを含む市民団体、労働団体との協議によって作ることで、より社会的な信頼性が増す。逆にいうと勝手に内部で秘密に作っても信用

性がなく、外部の人の声を入れることにより社会的信用を高める。それを更に世間に公表してくことで、良い意味で宣伝にもなり社会的な信頼を獲得することになる。それが5番につながって行って責任者を決めていきましょう。特にここでパンフレットが言うのは取締役会・重役会の一番のトップのレベルの人になるべく責任者になるような形にしましょう、とある。これはすなわち社会的信用の確保である。企業の一番のトップが責任者になることで、まじめに取り組んでいることをアピールした方が良いとビジネスの観点から書いている。

そして、大切なことはそういったルールまたは政策の現地関係者への周知・徹底である。海外で事業をしている場合には現地語でしっかり翻訳をして、現地の人々にも周知・徹底するようにする。ここで、さきほどのサプライヤーの問題などが出てくる訳である。多国籍企業で問題になっているのが現地で雇っている警備員が武器を持っていて、それによって現地の人々・労働組合との間にトラブルが起こるので、企業側もコントロールしなくてはならない。当然、国が規制すべきではあるが、企業自らが警備会社の選定にあたって人権を考慮すべきである。警備会社や下請けの人たちにもしっかりと周知徹底することによって、社内の人権政策を徹底することである。それから守られているかどうか定期的にモニタリングして下さい、ということである。もし問題があった場合、自分達が決めたルールに違反した場合はサンクション（制裁）を加えるようにする、やったことを世間に知らせる。逆に良いこと、いわゆるグッドプラクティスがあったら、それに報奨を与えるような形で促進して下さいということである。

今、話したモニタリングについてなのだが、業務による人権の影響を常にモニタリングする、特にモニタリングのところに制度的・定期的に行う。そして第三者の目を必ず入れましょう、市民団体などのモニタリングの団体による第三者の評価を受けるようにしましょう、その評価を公表しましょう、ということが書かれている。重要なことなのだが、内部の問題の通報者に関する保護体制を作っておきましょうとある。そうでないと、せっかくの問題が出てきてもその後の報復があれば社内改善に結び付かないので、内部の通報者に対する保護もしっかりしましょう、といったことが呼びかけられている。

最後はそういった一連のプロセスを常に年次報告書等の作成によって世間に知らせて透明性を高めて外部との開かれたコミュニケーションを作っていくことにより、企業のメリットも高まっていく、という形でIBLFにおいて説明がされている。国連で作ったパンフレットの中でも同様の説明がなされている。

今、話したことは考えてみると、先ほど江橋先生と一緒に国内人権機関を作ろうとしていた話をしたのだが、国連はそういったものを作る際のパリ原則というものを示している。実はパリ原則がそこで言っていることとそんなに変わらない。つまり国内人権機関を作るときには、どういった規範を扱うのかどういったルールを取り扱うのか明らかにしましょうということ、一番大切なのは被害者の救済を中心にしましょう、とっている。そしてそれを普及・啓発し、そして問題が起こったらモニタリングをして状況または活動のし

かたを改善していきましょう、ということである。

私が言いたいのは、つまり人間が個人として生きていくとき、人間が組織として生きていくために結局は同じ原理に基づいているのではないかということである。各人、各組織が自分の生き方、人権政策を作る訳である。それには、あらゆる人間・企業は理念を持ち、それを日々適用し、その理念が現実には適用できない場合ぶつかったときにどう変えたら良いかと修正して新たな理念として反映（フィードバック）させていく、こういった生き方が出来ているか出来ていないかが一番大切なのではないかと思う。それは個人でもそうである。自分の理念や価値観のしっかりある人はぶれない。みんなが言うから今日は右、みんなが言うから今日は左。こういった生き方をしていると残念ながら早くボケてしまう。（笑）逆に自分の理念を持ってそれを常に修正しながら新たな理念を追求しながら生きている人は頭が常に生きているから元気である。それは組織でも同じだと思う。新聞の投書欄を見てみると、頻繁に「政治家は自分の言葉で語れ、政治家はビジョンを示せ。」と書かれている。経営者も同じだと良く言われる。私は経済学部で働いており、授業の中で中小企業の経営者たちを招いて講義してもらうことをしている。中小企業の苦勞されてきた経営者の方々は皆さん同じことを言う。『経営は理念を持て。それを社員と共有しなさい。できたら地域の人と共有しなさい。そして経営していく中で 理念が上手くいかないときにはもう一度検討し直していく。そして次の理念につなげていく。』とみんな同じことを言う。新聞投書にも同じことが書かれている。それを組織の人に対して期待している訳である。

国であれ、企業であれ、地域の団体であれ、結局は個人の生き方・組織の生き方は理念をしっかりとてるかどうか。それを日々の生活に役立てていけるかどうか。最後にそれが幸せな生活につながっていくと考えている。しかし一生懸命、企業活動、国、地方自治体もみんなが企業活動をしていて、皆さんが幸せになりたいのになんで幸せになれないのか。みんなが幸せになりたいのであれば幸せになれるはずである。ここで幸せには2つの幸せがあるから、と私はいつも言っている。一つは「結ぶ幸せ」で、あなたが幸せだから私も幸せ、子どもが幸せだから幸せであるという幸せ。もう一つは「切る幸せ」で、あなたが不幸だから私は幸せ、残念ながらこういう幸せもある訳である。いわゆる競争である。勝ち組になったことによって自分の幸せを感じるなど、まさに差別の問題である。偶然、健康五体満足で良かった、部落に生まれていなくて良かった、差別の該当者でなくて良かった。そういった意味では企業活動も同じである。

社員みんなで喜びを分かち合おうという経営に持っていくのか、または社員を搾取して自分が金持ちになる経営にするのか、同じ経営でも真っ向から違う方針が出てくる訳である。理念→適用→修正→新たな理念というこのサイクルをあらゆる企業、組織や個人が「結ぶ幸せ」という考え方をすることによって分かりやすくなるのではないかと考えている。というのは、私は教える仕事をしているので、知識を教えるだけではなく個人個人が判断できるようなツールを提供できたらな、と思っている。政治家や私のような法律家が偉そうに言っても、自分で判断する一つの大きな考え方が、この人は「結ぶ幸せ」で語っ

ているのか「切る幸せ」で語っているのかそういう考え方の道具を持つことで肩書きに惑わされずに自分で判断できているのではないかと考えている。

『切る幸せ・結ぶ幸せ』は私が勝手に作った言葉であるが、理念と適用と修正と新たな理念についてはやはり中小企業の方々も大企業の方々も国際社会のビジネスリーダーも言っている。結局どこも同じだということがパリの国際シンポジウムで勉強したことである。

これから皆様方が日々の活動の中で、「結ぶ幸せ」によって幸せな社会作り、幸せな企業作り、幸せな組織作り、そして皆さんの個人個人の幸せが実現されるように祈念している。