

2014年9月4日

## ビジネスと人権への「総合的なアプローチ (Restorative approach)」

経済人コー円卓会議日本委員会  
石田 寛

国連人権理事会における「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、指導原則)の採択・承認以来、その三本柱である「国家の人権を保護する義務」、「企業の人権を尊重する責任」、「救済へのアクセス」という考え方は、多くの国際的なガイドラインやイニシアティブに取り入れられています。しかし、実際の企業における取り組みをみると、多くの企業が企業活動に内在する人権課題に取り組むこと、また、人権デュー・ディリジェンスを行うことの重要性への理解を示してはいるものの、ビジネスプロセスへの組み込みはなかなか進まず、限定的なものとなっていると言わざるを得ません。遅々として進まない企業の取り組みを前に、世界の人権状況を改善しようと取り組む団体や活動家による政府への働きかけ、拘束力のある規制をもって企業活動をコントロールしようという動きが顕著になってきています。

私は、政府による企業活動の規制化によりビジネスと人権への取り組みがさらに遅れること、また、根本的な課題解決のための選択肢が狭まるのではないかと懸念しています。人権課題はケースごとに異なり、全てのケースに適用できる魔法のような解決策はありません。それゆえに、今必要とされているのは、白か黒かの「相対的 (Retributive)」なアプローチではなく、異なる意見や文化をもつ者同士が違いを尊重しつつ協働する「総合的 (Restorative)」なアプローチであると考えます。このような協力関係を築き、より多くの企業のコミットメントを得るためには、より一層の「地域性への配慮」と「小さな一歩から始めること」が必要です。

### 1. 地域性への配慮

今日の世界において、人権の重要性およびその普遍性について疑問をもつ人はいないでしょう。また、企業活動の社会に与える影響の増大に伴い、企業によって引き起こされる人権影響に対応するための何らかの策が必要だという点においても異論はないと思います。しかし、総論では合意が得られていても、人権に対する理解やスタンスは国や地域によって異なります。私は、2012年から当会主催で実施しているステークホルダー・エンゲージメント・プログラムを通じて、また、国連ビジネスと人権フォーラムといった様々な国際会議の場で、日本やアジア諸国における指導原則および人権デュー・ディリジェンスに対する戸惑いを目にしてきました。その背景には、地域における現状と語られている内容とのギャップがあると思われる。

人権という概念は、西欧の長い伝統の中で発展してきたものです。そのそもそもの起源は、15世紀に、イタリアの思想家であるピコ・デラ・ミランドラが、自由意思の持ち主としての人間の尊厳を提唱したことにみることができます。この考えを基に、人々は、平等の権利をもつ個人として自由に生きる権利を獲得するため、またそれらの権利を保護するために戦ってきた、その成果が現在我々が享受する様々な人権として結実しているといえます。このような西欧の伝統の上に構築された現在のビジネスと人権の議論も、それゆえに、問題を権利保持者と権利侵害者との対立として捉える傾向があり、特にサプライチェーンにおける権利侵害者を発見するためにどのように人権パフォーマンスを測定すべきか、また、人権をマネージするためにどのようなツールを開発すべきかといった点に議論の焦点が置かれる傾向がみられます。

一方、アジア文化圏においては、人間も自然の一部であるとし、人および自然と共存することが伝統的に重視されてきました。それゆえに、測定やモニタリングツールの確立に焦点をおいた現在の議論は、あまりにも機械的に問題を扱っているように映り、アジア的な文脈や文化に時として馴染まないこともあるように思います。上述のアジア諸国におけるビジネスと人権の議論への戸惑いも、このようなギャップを背景としたものといえるでしょう。もちろん、パフォーマンスについて測定することは何かをマネージする際に必要です。また、共通ツールは、比較可能性を担保するという点においても効果的であるといえるでしょう。しかし、人権課題は人間に関わるものであることから、根本的な解決にはより人間味のあるアプローチと地域性への配慮が必要であると思われる。

日本を例にあげると、平和的な人間関係の維持と相互扶助が社会規範のようになっている中で、多くの日本企業が伝統的に従業員や取引先を家族のように扱ってきました。それゆえに、サプライヤーによる規範違反が発見された場合も、サプライヤーと共に是正策を検討しようとする文化が存在しています。また、地域社会との友好関係を重視し、社会における共通善の実現を目指す企業理念をもつ企業も多くあります。このように対立を避け平和的な解決を好む文化のもとでは、個人の権利申し立てに基づき、しばしば対立を伴う「権利」アプローチは必ずしも最良とはいえない場合もあり、むしろ既存の取り組みの中でより有効に問題に対応できる場合もあると思われる。このように、より地域の状況に則して説明し、既存の取り組みの中に取り込むことによって、ビジネスと人権の概念はより受け入れられ、実行しやすくなると思います。

企業が人権を尊重する責任をもつということは明白です。この点について異論はないでしょう。ただ、異なる意見や文化をもつ人々が人権課題の真の解決に向けて協働するためには、違いへの尊重が必要です。指導原則の実行を促進するためには、地域性への配慮が必要という点を強調したいと思います。

## 2. 小さな一歩から始める

人間に関わる問題であるという人権課題の特性ゆえに、ビジネスと人権に関する企業への要求は複雑化する傾向にあり、それゆえに、指導原則の実行が一層難しくなっている現状があります。多くの企業が、限りある予算および人員の中で、何をすればよいか戸惑っています。私が日本企業へのコンサルティングやビジネスと人権に関する国際会議での議論を通じ常々感じていることは、バリューチェーン内の人権課題への対応に向けて、まずはシンプルな取り組みで小さな一歩を踏み出すことが重要だということです。机上で完璧さを目指すよりも、小さな一歩であっても取り組みを開始し、外部のステークホルダーと協働したり意見交換したりしながら継続的に活動を改善していく方が効果的です。

### 2-1. 人権の尊重に向けた取り組み

経済人コー円卓会議日本委員会（以下、CRT 日本委員会）では、企業における「総体的な（Restorative）」方法での指導原則および人権デュー・ディリジェンスの実行支援を目指し、「サステナブル・ナビゲーション」という包括的な取り組みフレームワークを開発しました。当フレームワークは、マルチステークホルダー・ダイアログ、マテリアリティ策定、活動の実施、レビュー、報告の5つのカテゴリーの12の活動ステップから構成されており、これらのステップに則って活動を展開していくことで、全体像をつかみながら着実に活動を進化させていくことができるようになっています。実施にあたっては、全製品/サービスやビジネス上の関係を対象とすることもできますが、初めの一歩として、対象範囲を絞り、一つの製品/サービスから始めることも可能です。重要な点は、自社に関連する課題の特定、優先順位付け、根本的な解決策の提供のためのNGO、現地政府、他社といった他団体との協働、そしてレポーティングという一連のプロセスについて経験するという点にあります。そうすることで、活動を継続的に向上させながら知識・経験を得ることができるだけでなく、企業の人権を尊重するという責任を効果的に、また効率的に果たしていくことができます。



## 2-2. 救済へのアクセスに向けた取り組み

人権を尊重する企業の責任のもう一つの柱ともいえる「救済へのアクセス」についても、CRT 日本委員会では、透明性を保ち、被害者を尊重する形で人権侵害に対応するシンプルな苦情処理メカニズム（変調の兆しを察知するメカニズム）を構築中です。本スキームには、被害者、現地の信頼のおける NGO、人権影響を引き起こした企業、そして CRT 日本委員会の 4 者が主に関わります。まず、当該企業は、優先的に取り組むべき人権リスクの高い地域/工場において、コンタクトポイント（地域の NGO）の電話番号を全労働者に伝えます。当該企業から何らかの人権への影響を被った場合、労働者は携帯電話でコンタクトポイント（地域の NGO）に電話し、伝えます。労働者の主張は、地域の NGO を通じて CRT 日本委員会に伝えられ、CRT 日本委員会から当該企業に伝えられます。情報を受け取った当該企業は、CRT 日本委員会と共に、有効な救済策を提供するために取り組みます。この一連のプロセスと結果は、CRT 日本委員会のネットワークを通じ、世界に向けて発信することも可能です。外部との協働を実現するこのスキームによって、企業は透明性と実効性を確かなものとすることができます。

### 上記を考慮した日本企業における活動の流れ

#### 1. 自社に関係のある人権課題について知る (Step A, B)

ステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加し、NGO および専門家から自社に関連する人権課題について学ぶ。また、他社とのディスカッションを通じ、特に自業界に関連する人権課題を特定する。ステークホルダーエンゲージメントプログラムは、ステークホルダーと関わり人権課題について知る効果的で効率的な方法である。

#### 2. 課題を優先順位付けする (Step C, D, E)

自社に関連する人権課題の特定の後、課題の優先順位付けを行う。課題の重要性について評価する際には、世界経済フォーラム (World Economic Forum) のグローバルリスクレポートといった、グローバルリスク分析についても参照すべきである。

#### 3. ビジネスと人権の文脈で既存の活動について棚卸をする (Step F, G)

多くの日本企業には共通善の実現と共栄共存を目指す企業理念があり、従業員や地域社会を対象とした様々な活動が行われている。したがって、次のステップでは、ビジネスと人権の文脈に則って既存の活動の棚卸しを行い、ギャップ分析を行う。その後、方向性を決定するためにステークホルダーとダイアログを行う。

#### 4. 方針を決定し、活動を実施する (Step H, I)

ステークホルダーの意見を受けて、方針を決定し、地元の NGO や地元政府といった様々なアクターと協働しながら、活動を実施する。

#### 4'. 救済へのアクセス

優先度の高い地域/工場において、シンプルな苦情処理メカニズムを導入する。

#### 5. 報告 活動実施のプロセス、進捗状況について報告する。