

(ESG)の重要性を位置付け、投資対象の主体に対してESGの課題について適切な開示を求め、一方、投資家のエンゲージメント等の役割も明らかにしている。ESGのSの中心課題は人権であり、環境、ガバナンスと並んで人権に関するパフォーマンスの悪い企業は投資引き揚げ等のリスクにも直面する時代となっている。こうした流れを受け、日本においてもようやく議論が始まりつつあるが、いまだに諸外国からは周回遅れの感は否めない。

HRNは、東京を本拠とし、国境を越えて世界、特にアジア地域の人権状況を改善することをミッションとする国際人権NGOであり、2014年以降、「ビジネスと人権」プロジェクトを発足し、特に、日本企業の国境を越えたビジネス展開の中での人権問題にフォーカスし、活動を続けている。本稿では、NGOとしての問題意識からいくつか問題提起をしたい。

## 2. 筆者の見解

**蔵元** 日本企業において「ビジネスと人権」の課題が重要性を増していることについては、筆者も本連載で解説してきたところであるが、ここではその背景について筆者の考えを述べたい。

現在、国境を越えた企業活動は世界全域で加速度を増しており、多くの企業が生き残りをかけて国際展開を積極的に進めている。ただ、各国の法制度や執行体制はいまだ多種多様であり、特にアジア・アフリカ地域の新興国では、法制度や執行体制が脆弱である。

そこで、国際展開を進めようとする企業は、自社(グループ)のプリンシプルとなるべき統一的な国際基準を設定し、確固としたブランドイメージを構築して、それに基づいた企業活動をグローバル経済下で行っていかなければならない状況にある。

そうすると、国際展開を進める企業が、各国の多種多様な法制度やその基底にある文化や歴史を超越した、自社(グループ)のプリンシプルとなるべき統一的な国際基準として準拠できるのは、国際社会における普遍的な規範——具体的には、人権の尊重や、腐敗・不正の防止、経済活動における公平な競争条件の確保(Level Playing Field)等——でしかあり得ない。

実際、各国政府は、近年、国際化を進める企業に対する法規制の理念的根拠として、人権や社会的公正等の普遍的な規範を打ち出すようになっており、かかる普遍的規範に準拠して、サプライチェーンの適正化・透明化を指向する人権監視法の立法化、腐敗防止法や競争法の域外適用の強化、税源浸食・利益移転(BEPS: Base Erosion and Profit Shifting)規制等を図ってきている。

以上のような事情が、日本企業において「ビジネスと人権」が重要性を増している背景にある。すなわち、国際展開を進める日本企業(グループ)においても、自社(グループ)のプリンシプルとなるべき統一的な国際基準に準拠し、確固としたブランドイメージを構築して、それに基づいた企業活動をグローバル経済下で行うことが必要になっており、かかる統一的な国際基準として、普遍的な規範である人権概念に準拠しなければならなくなっているのである。

このような背景は、大局的な視点で企業経営に従事している日本企業(グループ)の経営陣にとっても理解しやすいように思われる。日本企業をサポートするビジネス弁護士である筆者の見るところ、現在、少なくとも日本企業の法務・コンプライアンス担当者が、「ビジネスと人権」やESG課題への取組みの必要性を経営陣に説明することに苦労していると思われるが、かかる説明をする際には、人権監視法等のグローバルコンプライアンスやESG投資への対応という具体的な必

要性に加えて、上記のような背景を踏まえた説明を行うと、経営陣の理解を得やすいように思われる。

## III 人権に対する企業の責任をいかに考えるか？

### 1. 伊藤弁護士の見解

**伊藤** 「責任あるサプライチェーン」は前述のとおりG7サミット首脳宣言でも確認される先進国の主要なテーマとなったが、その契機は、2013年4月にバングラデシュで発生したラナプラザ倒壊事故であったといえる。縫製工場が入った老朽化したビルが倒壊し労働者1000人以上(その多くは若い女性)が犠牲になったこの事故は、安全性を欠く深刻な労働環境とともに、犠牲者らのつくっていた服が誰もが知る国際ブランドであったことが世界に衝撃を与えた。欧米諸国では、若い消費者の不買運動が展開され、企業側もサプライチェーン上の人権課題を深刻に意識し、改善に乗り出した。

この点、指導原則は、人権に対する企業の責任として、指導原則13で、「a 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する」、「b たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める」と明記する。仮に自社が人権侵害をしていないとしても、サプライチェーンまたはバリューチェーンのどこかで人権侵害が発生していれば無関係とは言えない、影響力がある以上、防止・軽減すべき努力義務が課されたのである。

では、典型的な製造業の場合、どのようなことを配慮すべきなのか。イギリスのNGOである倫理的貿易イニシアティブ(ETI)が

製造請負工場の労働環境について提唱した以下の9項目の基本原則(Base Code)が参考になるだろう。「1. 雇用は自由意志によるものである。2. 結社の自由および団体交渉権が尊重される。3. 労働条件は安全で衛生的。4. 児童労働は用いられていない。5. 生活できる賃金が支払われている。6. 労働時間が過剰でない。7. 差別が行われていない。8. 正規雇用が提供されている。9. 過酷ないし非人道的な待遇が認められていない」。日本では想定し難いことだが、一NGOの提唱したこの原則を多くの企業が賛同し、企業方針に取り入れた。さらにこの原則はロンドンオリンピック調達コードに取り入れられた。そして、2020東京オリンピック・パラリンピックの調達コードも一部を除きこれらを取り入れたものとなっている。

特にラナプラザ以降注目が集まる世界的なファッション・スポーツウェアブランドの中には、こうした原則を取り入れ、(1)人権指針の採択、(2)取引先にもその人権指針を守るよう求める調達コードの制定とその徹底、さらに(3)実際にそれが徹底しているかの監査と監査結果の公表、(4)サプライヤーリストの公開、というかたちで、人権方針を徹底する施策を実施し、社会への説明責任を果たすべく取組状況を公開する企業も出てきた。

## 2. 筆者の見解

**蔵元** 指導原則は、国連人権理事会で採択された重要な国際文書であり、企業活動が人権に与える影響に係る「国家の義務」および「企業の責任」を明確にすると同時に、被害者が効果的な救済を得るメカニズムの重要性を定めている。採択後、指導原則は、各国政府や企業、市民の取組みに大きな影響を与えており、国家や企業に対して一定の規範性を有するに至っているといっても過言ではない。