

2018 年度 学士論文

サプライチェーンにおける人権問題
～企業と NGO の連携を通して～

2019 年 1 月 25 日

早稲田大学商学部 4 年

1F150689-8 中峰千鶴

はしがき

やっと、ついに卒論を書き終えることができた。卒論を書き上げた時どれほどの達成感を感じるのだろうかと思っていたが、いざ終わってみると書き終えられたことに対する安堵感が大きい。何を書くか迷いながらもまず卒論のテーマ選定を述べることにする。

高校生の時、図書館で本を探している時にたまたま背表紙が目にとまり、読んでみたのが「イスラーム世界の女性たち」という本であった。その本は、“女性だから”という理由で理不尽な状況に置かれている人の話だった。その頃の私は視野が狭く自分の生きる社会が世の中のすべてだと思っているところがあった。そのため、性別で差別されるという事実が衝撃的であったし、生れた場所が違うだけでこんなにも理不尽な目にあうことがあるのかと驚いた。この世界には、自分がみてきた社会だけでなく、もっとたくさんの社会構造が存在するのではないかと社会に対して興味を抱き始めた。そんな時に高校の先生に紹介され足を運んでみたのが、筑波大学が主催されていた「ビジネスで世界を変えたいーアジア・アフリカで私たちにできることー」という講演会であった。ピープル・ツリー/グローバル・ヴィレッジ代表のサフィア・ミニーさんが、アパレルショップのサプライチェーンの女性従業員の生活向上のための活動や、ソーシャルビジネスを通して社会課題を解決していくこと等のお話しをされていた。大学に入ってから、社会問題にアプローチする NPO 二つに所属し、活動を行ってきた。その活動を通して、NPO や NGO と企業をわけて考えるのではなく、NGO や NPO と企業が連携する方法があるのではないかと考えるようになったと同時に、原体験を持ち熱い想いを持つ人だけが社会問題に立ち向かうのではなく、一人一人がもっと社会のことを考えるようになればいいのではないかと考えるようになった。ジェンダー問題にも興味があったため、法学部や文化構想学部といった他の学部のジェンダーの授業を、オープン科目として履修した。最初は“女性”に絞って女性の権利等々について調べていたが、学んでいくうちに女性だけでなく男性にも権利はあるし、「女性/男性」という区切りだけではないことにも気づいた。その上で、「途上国だから」「女性だから」とカテゴライズされた中の差別や人権侵害ではなく、一人一人の権利である「人権」という広範な概念を知りたいと思うようになった。

上記のような大学での経験を通して、卒論では「ビジネスと人権」の分野を企業と NGO の連携という観点から探っていきたいと思い、「サプライチェーンの人権問題 企業と NGO の連携を通して」というテーマ選定をおこなった。

谷本先生と初めてお会いしたのは、ゼミ選考の面接の時だった。「ゼミに受

からなかったらどうしよう、」と緊張していたが、先生と話すのが楽しく、終始会話を楽しんで終了した。卒論執筆にあたっては、先生に本当にたくさんのご迷惑をおかけした。中でも先生から言われた言葉で強く記憶に残っているのは、「やりたいこととできることは違うの！！」である。できるかどうかという実現可能性は考えず、ひたすらやりたいことだけを追求したレジュメを作成し意気揚々と報告会に臨んでいた。そんな私を谷本先生は、厳しく指導してくださった。卒論執筆以外にも谷本先生には本当にお世話になった。就活で悩んでいる際には真摯に相談にのってくださった。「ベストはない。ベターを選んで自分でそれをベストにしていくしかない」という言葉に励まされた。厳しくしかられたり、寄り添っていただいたりとたくさんの愛情を注いでいただいた。台湾やドイツと遠方で教鞭をとられていたときにも、スカイプをつなぎ私たちゼミ生に向き合ってくださった。

ゼミ生活を振り返り、一番に思い起こされることはこの2年間のゼミ生活、どんなときも全力であったことである。プロジェクト研究の際には、発表一週間前に出来上がっていたパワポをいったんゼロにして作り直した。この時からゼミへのストイックな道が始まっていたように思う。ステイクホルダーミーティングを控えた一月は、4日からゼミ活動を開始していた。どこまでも完璧を目指して突き進む6期の雰囲気は私は好きだった。ストイックすぎて何度もあきらめそうになったが、それでもプロジェクトを完成しきった時の達成感が忘れられず、必死にしがみついた日々であった。ゼミ生活が終了する今、後悔することがないほどに、自分自身の力を出し切った。何度もあきらめそうになりながらもここまでやり遂げられたのは、どんな時も手を差し伸べ鼓舞してくれた同期のおかげである。同期と過ごした時間はとても多く、充実したものであったため、ゼミ生との思い出をいざ文字にしようとする、思い出がありすぎてここに記せる気がしない。そのため、ゼミ生との思い出についてはここで終わりにしようと思う。

厳しく温かいご指導してくださった谷本先生、答えのないような質問を投げ、考え抜くことの大切さを教えてくださった土肥先生、至らない私たちを優しく導いてくださった先輩方、苦楽をともにし、鼓舞しあってきたゼミ生同期、私たちについてきてくれた後輩たち、私たちをサポートしてくださった森塚さん・齋藤さん・笹森さん、最後に大学生活においてどんなときも支えてくれる家族に、心からの感謝を伝えたい。まだまだ至らない部分の多いが、この2年間のゼミ生活を経て大きな自信を得ることができた。このような自分自身を成長させる機会を作ってくださった谷本先生に感謝を伝えたい。ゼミで学んだことを忘れず、これからの人生も歩んでいきます。本当にいままでありがとう

ございました。

2019 年 1 月 25 日

中峰 千鶴

目次

第1章 人権問題をビジネスで解決していくためには.....	1
第1節 問題提起	1
第2節 本論文の構成	2
第2章 ビジネスと人権	3
第1節 ビジネスと人権が語られる背景	3
第2節 人権とは	4
(1) 人権の範囲	4
(2) 人権課題	4
(3) 労働分野における人権課題	5
第3節 国際的な動向	6
(1) 人権問題に関する主要な国際的指針	6
(2) 各国政府の取り組み	10
第4節 国内の動向	11
(1) 企業	11
(2) その他セクター	14
第3章 児童労働	20
第1節 児童労働とは	20
第2節 児童労働の実態	21
(1) 児童労働の原因	21
(2) 児童労働の現状	21
第3節 児童労働解決のために必要なこと	25
第4節 児童労働における国際機関の取り組み	26
第4章 児童労働における企業と NGO の連携	31
第1節 企業と NGO のパートナーシップ	31
(1) パートナーシップの必要性	31
(2) 企業と NGO が連携する意義	32
第2節 パートナーシップの成功のポイント	32
第3節 森永製菓株式会社と NGO ACE の協働	34
(1) 森永製菓株式会社	34
(2) 特定非営利活動法人 ACE	36
(3) 森永製菓株式会社と特定非営利法人 ACE の連携	39
第5章 サプライチェーンにおける人権問題を解決するために	43
第1節 企業と NGO のパートナーシップ	43
第2節 本論文の課題	45

参考文献 46

参考 URL..... 47

第 1 章 人権問題をビジネスで解決していくためには

第 1 節 問題提起

2013 年にバングラデシュにおいて、ラナプラザ・ビル崩壊事故が起きたことは記憶に新しい。この事件は、バングラデシュの首都ダッカの北に位置するサバールでラナプラザという 8 階建てのビルが崩壊し、死者 1,127 名、負傷者 2,500 名以上もの犠牲者を出した。ラナプラザとは、欧米のアパレルメーカー複数社の下請け工場が入っている大型のビルのことである。ラナプラザ事故は、工場の安全基準の問題だけでなく、低賃金労働や長時間労働も問題となった。より安い人件費を求めて進出してきた、当該会社へ衣料品を発注する欧米企業がコスト削減を強制した結果、作業員は劣悪な環境での労働を強いられていたと非難された。この事故はメディアや NGO にも取り上げられ、国際社会で大きな注目を浴び、グローバルに展開するアパレル企業は下請け工場における人権問題への責任が問われるようになった。

この事件の他にも、例えば 1997 年に委託工場における児童労働、低賃金労働、長時間労働等の問題点が明るみに出され、その後製品の不買運動や起訴問題に発展したナイキの事件や、2010 年にサプライヤーのフォックスコン社の工員が劣悪な労働環境を苦に相次ぎ自殺したアップルの事件などがある(財団法人 企業活力研究所 2013、4 ページ)。このようにグローバル化の負の影響として、途上国の立場の弱い労働者が犠牲となる事故が多々起こってきた。これらの事故を背景に、世界の潮流として、自社の従業員だけでなく、自社の企業活動に関わるステイクホルダーの人権尊重にまで目を届けることが企業に求められている。

筆者は、ゼミにおいて企業の社会的責任(CSR)について学んでいるが、「ビジネスと人権」分野の日本の論文や本が、環境問題やコンプライアンスの論文や本に比べて少ないことに疑問を抱いた。そして、英語の論文では、ビジネスと人権に関わる議論が活発になされている一方で、日本においてこの分野の議論が海外ほど活発に行われていないことに問題関心を抱くようになった。谷本(2013)も、「日本企業の意識は高まってきているが、それが関連会社、海外での事業所やサプライヤーにおける対応までとなると、まだ十分ではない部分がある」と述べており(143 ページ)、日本企業の人権分野の取り組みが、サプライチェーンを含む広範なものではないことを指摘している。しかし、なぜ日本企業の人権分野への取り組みが限定的なものであるのか、企業以外のセクターにはどのような問題があるのかについて具体的に述べられていない。そこで、本論文は「なぜ日本企業のサプライチェーンにおける人権問題への取り組みが遅れ

ているのか、どのような取り組みが求められるのか」を問題提起とし、これらを明らかにしていくことを目的とする。

第 2 節 本論文の構成

本論文は 5 章から構成されている。第 1 章では問題提起を行った。

第 2 章では、ビジネスと人権が語られるようになった契機から、国際的な動向、日本の取り組みの現状といった、「ビジネスと人権」分野を理解することを目的とする。第 1 節では、ビジネスと人権が語られるようになった背景について述べた。第 2 節では、人権範囲、人権課題、労働分野における人権課題を整理した。第 3 節では、ビジネスと人権分野における国際的な動向を、国際指針、各国政府の取り組みを通して探る。第 4 節では、日本国内の動向を企業、その他セクターの取り組みを通して探る。

第 3 章では、人権課題の内の、サプライチェーンの児童労働について理解することを目的とする。第 1 節では、児童労働の定義を定めた。第 2 節では、児童労働の原因、児童労働の現状を探り、児童労働の現状を整理した。第 3 節では、児童労働のために必要なことを紹介する。第 4 節では、児童労働における各セクターの取り組みを紹介する。

第 4 章では、児童労働解決に向けた取り組みとして、企業と NGO の連携が必要であることについて述べた。第 1 節では、パートナーシップの必要性、企業と NGO が連携する意義をまとめた。第 2 節では、パートナーシップの成功のポイントを探る。第 3 節では、企業と NGO が連携して児童労働問題解決に取り組んだ事例として、森永製菓株式会社の「1 チョコ for 1 スマイル」を紹介する。

第 5 章では、第 1 節において本論文の総括を行い、第 2 節では、本論文において明らかにできなかったこと、残された課題を整理する。

第2章 ビジネスと人権

本章では、ビジネスと人権が語られるようになった経緯を明らかにしたうえで、国際的動向を探ることをとおして企業に求められる人権尊重の取り組みを明らかにする。さらに、日本企業とその他セクターの人権に対する取り組みを整理した上で、日本の人権分野への取り組みの現状を明らかにしていく。

第1節 ビジネスと人権が語られる背景

企業に人権尊重が求められるようになった背景を、谷本(2006)を基にみていく。

「持続可能な発展」という概念が公式に出されたのは、国連の「環境と開発に関する世界委員会(WCED)83~」による「ブルントラント報告書」(1987年)である。この報告書が指摘した点は、経済成長中心のシステムからの転換を訴え、人間と自然の共生の上に経済活動があることだ。この報告書をきっかけに、地球環境問題は「持続可能な発展/開発」という点から語られる。地球環境の持続可能性が中心的な議題として議論されたのは、1992年にブラジルのリオで開催された環境サミット「国際環境開発会議(UNCED)」においてである。22世紀に向かつての環境宣言である「アジェンダ21」では、先進国の課題として、大量生産—大量消費—大量廃棄型のライフスタイルを見直し、環境問題解決への取り組みが求められた。途上国の課題としては、貧困—人口増—環境破壊という循環の克服が指摘された。

90年代以降、途上国における環境問題、生産現場における労働・人権の問題について NGO やメディアによって明かされ、その劣悪な状況が世界の眼にさらされた。グローバル化の広がりにより企業が途上国の低賃金に魅了され、コストの圧力の下、劣悪な工場環境で厳しい労働を強いる「スウェット・ショップ」の現状が問われた。このような流れを受け、持続可能な発展を考えるに当たって、環境問題にとどまらず、さらに貧困、労働、人権問題など社会的な課題を含めて議論されるようになった。先進国と途上国において貧富の差が開くことはシステムの不安定化を招き、また先進国が途上国の資源を収奪し、劣悪な労働を強いるような関係が、持続可能な社会経済システムを維持できるとは考えられないという事態になった。1995年のデンマークのコペンハーゲンで開催された「世界社会開発サミット」で、社会的公正性と人権に基づいた人間中心の社会開発、貧困、雇用、社会的統合が議論された。そして「リオ」から10年が経った2002年には、南アフリカのヨハネスブルクで「持続可能な開発に関する世界サミット」が開催され、環境問題に社会問題を含め広義の持続可能性ということが議論された。経済成長と公平性、社会開発、教育、労働者の権利

の尊重などの問題が広範に議論された。これらの課題に取り組む際に、企業・政府・市民社会のセクターを超えたパートナーシップの重要性が強調された。こうした反グローバリズムの潮流を受け、国際的にグローバリゼーションの負の部分の議論が積極的に行われるようになった。そこでは、南北の格差、貧困問題、人権問題などの解決を目指して、個々の企業に何が求められているのか、経営者は何をすべきか、企業の社会的役割や責任について議論されている(80, 82~85 ページ)。

上記のように、グローバル化に伴う多国籍企業の影響力の増大によって引き起こされた人権問題が新興国・発展途上国だけでなく先進国においても明るみになったことにより、1990 年代以降国際的な議論の議題の一つとして扱われるようになった。そして、企業には自国のみならず事業に関わるすべての人権を尊重することが求められるようになった。

第 2 節 人権とは

第 1 節において、人権尊重が企業に求められるようになった経緯を探った。

「人権」と一言で表してもその言葉の指す範囲は広い。そこで、この節では具体的に「人権」が何を指すのかを明らかにしていく。

(1) 人権の範囲

企業が尊重すべき人権は、国際的に認められた人権に拠るとされている。それは最低限、「国際人権章典」(1948 年国連総会採択)と「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とそのフォローアップ」(1948 年第 86 回国際労働総会採択)などに掲げられる、人類すべてが有する基本的な権利と自由を指すものと理解されている。

国際人権章典は、「世界人権宣言」と「経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約」(社会規約)及び「市民的及び政治的権利に関する国際規約」(自由権規約)、並びにこれらの規約に対する選択的議定書で構成されている。

(2) 人権課題

企業活動における人権課題を、日本弁護士連合会(2015)は以下のものとしている(11 ページ)。

サプライチェーンやバリューチェーンにおける人権尊重と人権侵害、消費者の人権に関わる製品やサービスの配慮不足、地域コミュニティにおける社会や環境への影響、紛争地域での人権侵害への加担、2000 年の国連特別総会で採択された MDGs(ミレニアム開発目標)に関わる人権課題、森林伐採やバイオ燃料開発による現地コミュニティの水資源や食料資源へのアクセス権の侵害、個人情報漏えいやプライバシーの侵害等。

また、CSR における人権課題を谷本(2004)は以下のように示している。

- ①企業活動が、その本質によって加担してしまう可能性のある人権課題：「貧富の格差の創出」「公共財サービスの民営化促進によって引き起こされるアクセスの不平等化」「労働における搾取」
- ②企業活動に一定の規制を課すことで防止できる人権課題(サプライチェーン管理における課題はほとんどここに含まれる)：「児童労働」「強制労働」「先住民族の土地・資源の搾取」「劣悪な労働条件」「公害輸出・健康被害」「住民立ち退き」「政府による人権弾圧への関与」「人権侵害に加担する可能性のある軍事、治安、警察の装備・技術の移転」「保安要員(警備員など)による人権侵害」「政府開発援助がもたらす人権侵害」
- ③企業が組織内で遵守すべき人権課題(企業内人権啓発・差別防止策に関する課題はほとんどここに含まれる)：「労働権の保障」「セクシュアル・ハラスメント」「社内バリアフリー・ジェンダーフリーの促進」「雇用・昇進・昇給における差別(被差別部落出身者、在日コリアン、滞日外国人、HIV 感染者など)」「顧客情報管理」「障害者雇用」「高齢者雇用」「内部通報者の保護」
- ④企業が積極的役割を果たしうる人権課題：「地域社会での役割」「事業展開先の国や地域の人権状況改善への貢献」「ユニバーサル・デザインの普及」「市場を規制する制度づくりへの貢献」

上記のように、企業が尊重すべき人権課題は、社内だけでなく社外、ひいては国内だけでなく進出先の地域にまで存在しており、「人権」という言葉が指す範囲が広範であることがわかる。本論文では、「労働分野における人権」に焦点を当て、以下で詳細を述べることにする。

(3) 労働分野における人権課題

労働分野における代表的な文章としては、1998 年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」と 2008 年に採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言」の 2 つが挙げられる。「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」を基に、ILO によって労働に関する最低限の基準を定められたものを中核的労働基準と呼ぶ(図表 2-1 参照)。

図表 2-1 中核的労働基準

結社の自由及び団体交渉権	87 号 (結社の自由及び団結権の保護に関する条約)
	98 号 (団結権及び団体交渉権についての原則に適用する条約)
強制労働の禁止	29 号 (強制労働に関する条約)
	105 号(強制労働の廃止に関する条約)
児童労働の実効的	138 号 (就業の最低年齢に関する条約)

な廃止	182 号 (最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約)
雇用及び職業における差別の排除	100 号 (同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約)
	111 号 (雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)

出所：日本弁護士連合会(2015)「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引き)」、20 ページを引用。

中核的労働基準は、「結社の自由及び団体交渉権」「強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」の 4 分野、8 条約で成り立っている。上記のように、進出先の労働条件にまで国際的な基準の策定が進んでいる。

第 3 節 国際的な動向

前節の第 2 節において、企業活動において捉えられる人権とは何かを明らかにした。その上でこの節では、「ビジネスと人権」に対する国際的な動向を明らかにするために、人権問題に関する主要な国際的指針と各国政府の取り組みをみていく。

(1) 人権問題に関する主要な国際的指針

①国連グローバル・コンパクト(UNGC)

国連グローバル・コンパクト(UNGC)は、1999 年世界経済フォーラム(ダボス会議)の席上で、当時の国連事務総長であったコフィー・アナンによって提唱され、2000 年に発足したイニシアチブである。企業を中心とした政府、アカデミア、NGO など様々な団体が、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みである。国連グローバル・コンパクトの基本 10 原則は以下の通りである¹⁾。

図表 2-2 グローバル・コンパクト基本 10 原則

人権	原則 1： 人権擁護の支持と尊重
	原則 2： 人権侵害への非加担
労働	原則 3： 結社の自由と団体交渉権の承認
	原則 4： 強制労働の排除
	原則 5： 児童労働の実効的な廃止
	原則 6： 雇用と職業の差別撤廃
環境	原則 7： 環境問題の予防的アプローチ
	原則 8： 環境に対する責任のイニシアティブ

	原則 9： 環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則 10: 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

出所：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのホームページをもとに、筆者作成。

これらの原則は、世界人権宣言や労働における基本原則および権利に関する ILO 宣言、環境と開発に関するリオ宣言などの原則がベースとなっている。

②ビジネスと人権に関する指導原則

2008 年に、ジョンラギー氏によって発表されたのが、「保護、尊重及び救済枠組み(ラギーフレームワーク)」である。この枠組は、OECD 多国籍企業行動指針の改定や ISO26000 の策定、GRI ガイドラインの改訂などにも大きな影響を与えた。さらに、2011 年 3 月にラギーフレームワークを運用するための「ビジネスと人権に関する指導原則(ラギー報告書)」を発表した。指導原則は、拘束力や制裁を伴わないガイドラインであり、直に国内外の裁判規範となるわけではないとしている。しかし、指導原則は、すべての国と企業が尊重すべきビジネスと人権に関する国際基準として、国際連合人権理事会の全会一致で承認・支持された文章であり、極めて強い影響力を有している(日本弁護士連合会 2015、11 ページ)。指導原則は一般原則として以下の 3 つのことを挙げている(日本弁護士連合会 2015、8~9 ページ)。

(a)人権を擁護する国家の義務(Protect)

(b)人権を尊重する企業の責任(Respect)

(c)効果的救済にアクセスする(Remedy)

この指導原則は、すべての国家とすべての企業に適用される。すべての企業とは、その規模、業種、拠点、所有形態及び組織構成に関わらず、多国籍企業、及びその他の企業を含む。

ここでは指導原則が国家と企業に求める役割について明らかにする。第一に、国家に求められる役割についてである。国家の義務を、指導原則は「人権及び基本的自由を尊重、保護及び実現するという国家の既存の義務」とし、国家が保護する義務を果たすための行動として以下の 4 つのことを要求している(原則 3)。

- (a) 人権尊重し、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処することを企業に求めることを目指すか、またはそのような効果をもつ法律を執行する。
- (b) 会社法など、企業の設立及び事業活動を規律するその他の法律および政策が、企業に対し人権の尊重を強制するのではなく、できるようにする。

(c) その事業を通じて人権をどのように尊重するかについて企業に対し実行的な指導を提供する。

(d) 企業の人権への影響について、企業がどのように取り組んでいるかについての情報提供を奨励し、また場合によっては、要求する。

企業と人権の関わりについて、国家の介入があるべきとしている。国家は企業を含む第三者による人権侵害から保護することを求めている。国内企業による人権侵害に対してそれを防止、捜査、処罰、補償するための適切な措置を怠った場合には、国家は国際人権法上の義務違反になりかねないとしている。また、企業が国外での人権尊重を促すための法律や政策の仕組みをつくることを要求している。さらに、国家に対して、原則 6「国家は、国家が商取引をする相手企業による人権の尊重を促進すべきである」や原則 7において紛争地域における企業の人権尊重するための支援を要求するなど、サプライチェーンにおける企業の人権尊重に対して国家がどのように関わるべきかを示している。

第二に、企業に求められる役割についてである。指導原則は、企業に対し人権を尊重する責任を果たすことを要求している。指導原則は、企業が尊重すべき人権の内容を、国家的な法的枠組みを超えたものとして位置付けている。企業の設立準拠報告や事業を実施する国の法制度や判断では認められない内容であっても、いわゆるグレーゾーンの一部を含め、「国際的に認められた」範囲まで人権を保障することを求めている(日本弁護士連合会 2015、9 ページ)。企業が人権尊重責任を果たすために 2 つの基本事項を要求している(日本弁護士連合会 2015、10 ページ)。

(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。

さらに、企業の人権尊重責任を果たすための取り組みとして、以下の 3 つの事項を行うことを要求している(日本弁護士連合会 2015、10 ページ)。

(a) 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント

(b) 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス

(c) 企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス

③ 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言は、1977 年に採択され、

2001 年、2006 年及び 2017 年に改訂された。この宣言は、「政府、使用者団体、労働者団体及び多国籍企業がその自発的意思に基づいて遵守することが勧められる雇用、訓練、労働条件・生活条件および労使関係の分野における原則を規定する」ものであり、法的拘束力はない。

2006 年度以降、「ビジネスと人権に関する指導原則」や「持続可能な発展のための 2030 のアジェンダにおける目標とターゲット」などが採択されたり、「OECD 多国籍企業ガイドライン」が改訂されたりしたことを受け、これらの原則の内容を盛り込んだ改訂版が発表された。

④ISO26000

ISO26000 は、ISO(国際標準機構)によって開発された社会的責任に関する国際規格であり、認証を目的としたものではなく、手引きである。開発過程では、消費者・政府・産業界・労働・NGO、研究等のマルチ・ステイクホルダーの参画と途上国の参加が促進された(企業活力研究所 2013、4 ページ)。ISO26000 には 7 つの原則があり、人権はその一つである。とりわけ、人権は他の中核課題と相互に結び付いており、社会的責任の取り組みにおいて基盤となるテーマである(KPMG/あずさ監査法人 2013、46 ページ)。

⑤GRI ガイドライン

GRI ガイドラインは、国際的な NGO である GRI(Global Reporting Initiative)によって発行されたサステナビリティ報告書である。2013 年に第 4 版が発行された。報告すべき特定標準開示項目として、経済、環境、社会の 3 つのカテゴリーがあり、人権は社会の中のサブカテゴリーの一つとして位置付けられている。人権の開示項目は 10 の側面と 12 の指標からなる。また、第 4 版の特徴は、サプライチェーンおよび苦情処理制度についての指標が追加されたこと、マネジメント手法の開示項目をそれぞれの側面について開示することが求めていること、報告する組織にとってマテリアル(重要)な側面のみを開示することがガイドラインの準拠のための要件とされたことである(海野 2014、40 ページ)。

⑥OECD 多国籍企業行動指針

1976 年に多国籍企業の行動に関する任意の基準として策定された。2011 年改訂版では、人権に関する章が新たに付け加えられ、人権に関する企業行動のより具体的な措置を勧告している。さらに人権に関する行動基準として「企業が人権への悪影響の一因となっていなくとも、取引関係により、企業の事業活動、製品又はサービスに直接結び付いている場合には、人権への悪影響を防止し、又は緩和する方法を模索する」という項目がある。国連のラギーフレームワークが参照され、企業の人権責任や、自社の影響力のおよぶ範囲における人権侵害の防止と緩和、企業の規模や事業の内容、人権の侵害のリスクに応じた

デュー・ディリジェンスなどの重要な概念が踏まえられている(KPMG/あずさ監査法人 2013、36~39 ページ)。

上記のように、国連を中心に様々な人権に関する国際指針が整備されている。それらの国際指針は、企業の人権問題への主体的な取り組みを求めている。

(2) 各国政府の取り組み

国際社会の動向に合わせ、国連から示されたことをやるだけでなく、自発的に政府が主導権を握り「労働と人権分野」の問題解決に必要な取り組みを行っている国が存在している。ここでは、米国政府と英国政府の定めた取り組みを紹介する。この二カ国の取り組みの特徴は、企業の任意に任せるのではなく、法規制をしていることである。

① 米国政府

紛争鉱物規制は、金融危機の再発防止に向けた法律ドット・フランク法に含まれる条項である。スズ、タンタル、タングステンおよび金の 4 鉱物を対象とする紛争鉱物が、紛争が続くコンゴ民主共和国又はその周辺国から輸出されたものかどうかを特定し報告する条項である(KPMG/あずさ監査法人 2013、58 ページ)。コンゴ東部紛争地域からの特定鉱物の輸出が武装勢力や反政府組織の資金源となっており、武装集団がこの資金で大量の兵器を輸入し住民に対して組織的暴力を行使していることへの懸念が高まっていた。そこで同法は、かかる紛争地域からの紛争鉱物を使用する企業に対し、情報開示と社会的圧力を通じて、その使用を排除せしめることを意図している²。紛争鉱物は、携帯電話、コンピューター、ジェット機のエンジン部品、電子・通信機器等の多様な製品や照明、暖房、溶接の用途にも使われている。使用が広範囲に及ぶため、最終規則は多くの企業や業界に影響を与えている。エレクトロニクス、通信、航空、自動車、宝飾品、医療機器等の製造業のおよそ 6,000 社の国内外の SEC 上場企業が最終規則の影響を受けると推測している。また、これらの企業のサプライチェーンの一部を成す非上場企業も影響をうける可能性があるとされている(KPMG/あずさ監査法人 2013、62 ページ)。

② 英国政府

英国政府は、2015 年 3 月に現代版の奴隷制度撲滅を目指す法律である、「2015 年現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015)」を制定し、10 月から施行している。62 条と附則 5 からなるこの法律は、奴隷状態に置き強制労働をさせるといった現代的な奴隷制および性的・労働搾取をもくろむ人身取引の防止、加害者訴追、被害者保護を目的とした法律である。さらに、企業がサプライチェーンにおける強制労働と人身取引の防止努力に関する年次報告書の公表を求める規定が含まれている。この法律は、第 54 条において、企業のサプライチェーンにおける

透明性を求めている。企業のサプライチェーンにおける透明性を求める条文を設けた法律は、この法律が初めてであった。同法律は、イギリスを拠点に活動する年間売上高が 3,600 万ポンド(約 60 億円)以上の企業は毎年、「奴隷制・人身取引報告書(slavery and human trafficking statement)」を作成し、ホームページなどで公表することを求めている。報告書には、企業がサプライチェーン、および自社のあらゆる事業の部分において、奴隷と人身取引防止のために行った当該年度の取り組みを記載することとなっている。また、取り組を行っていない場合にはその旨を書くことを要請されている。さらに、以下の情報を記載することが求められている³。

- (a) 企業組織の構造、事業内容およびサプライチェーン
- (b) 奴隷と人身売買に関する方針
- (c) 事業とサプライチェーンにおける奴隷と人身取引に関するデュー・ディリジェンス
- (d) 奴隷と人身取引が発生するリスクのある事業とサプライチェーンの部門、およびそのリスクの評価と管理をするための取り組み
- (e) 適切だと考えるパフォーマンス指標に照らして測定した、事業とサプライチェーンにおける奴隷と人身取引の発生防止のための取り組みの有効性
- (f) 奴隷と人身取引に関するスタッフのトレーニング

上記二カ国政府の取り組みの特徴は、企業の人権課題への取り組みを企業の任意に任せるのではなく、法規制を行っている点である。また自国企業だけの法規制ではなく、同国に関わるビジネスを行う他国の企業にも上記法律が適用される点が特徴としてあげられる。

国際社会において、企業の人権課題に対する主体的な取り組みを求める国際的な指針が国際連合を中心に整備されると同時に、取引先の人権の尊重の具体的な取り組みが各国政府の法規制を通して求められていることが分かる。

第 4 節 国内の動向

前節において、「ビジネスと人権」に対する国際的な議論を見ることを通して、企業に人権課題への主体的な取り組みが求められていること、自国のみならず取引先の人権課題にまで目を向けることが要請されていることが明らかとなった。この節では、日本企業とその他セクターの人権課題への現状といった、日本国内の動向を探る。

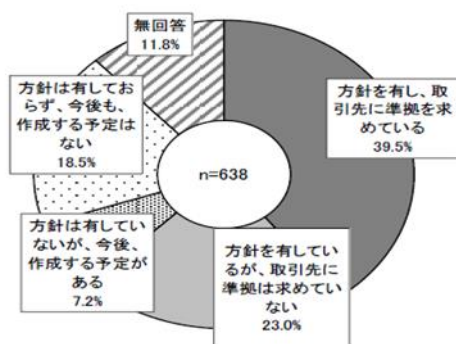
(1) 企業

日本企業の人権への取り組みについて谷本(2013)は以下のように述べている。日本ではこれまで部落差別問題を中心に議論されてきたが、女性、障害者、高

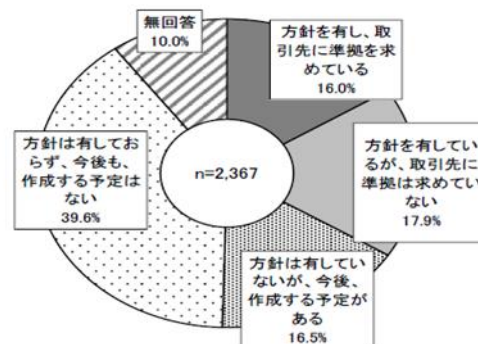
年齢者、外国人さらに LGBT(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー)への差別に関わる人権問題なども重視されるようになってきている。日本企業の意識は高まってきているが、それが関連会社、海外での事業所やサプライヤーにおける対応までとなると、まだ十分はない部分がある。人権の問題は、グループ会社、さらにバリューチェーン全体での対応を検討していく必要がある(143 ページ)。このように、日本企業は、人権課題の中でもサプライチェーンとバリューチェーンの対応が遅れているということである。次に、アンケートを基に日本企業の現状を探る。日本総合研究所(2012)は、東証一部上場会社 314 社に「人権デュー・ディリジェンスを行い、サプライチェーン全体が人権に与える潜在的な影響を把握しているか」と問いをした。その結果、「把握している」と回答した企業は、全体の 26.8%であった。独立行政法人日本貿易振興機構(2016)は、「2015 年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」において、大企業 638 社と中小企業 2,367 社に取引先への労働・安全衛生・環境に関する方針の有無についてアンケートを取っている。「方針を有し、取引先に準拠を求めている」と答えた企業は、大企業で 39.5%(252 社)、中小企業は 16%(379 社)である(図表 2-3 参照)。

図表 2-3 取引先への労働・安全衛生・環境に関する方針の有無

【大企業】



【中小企業】

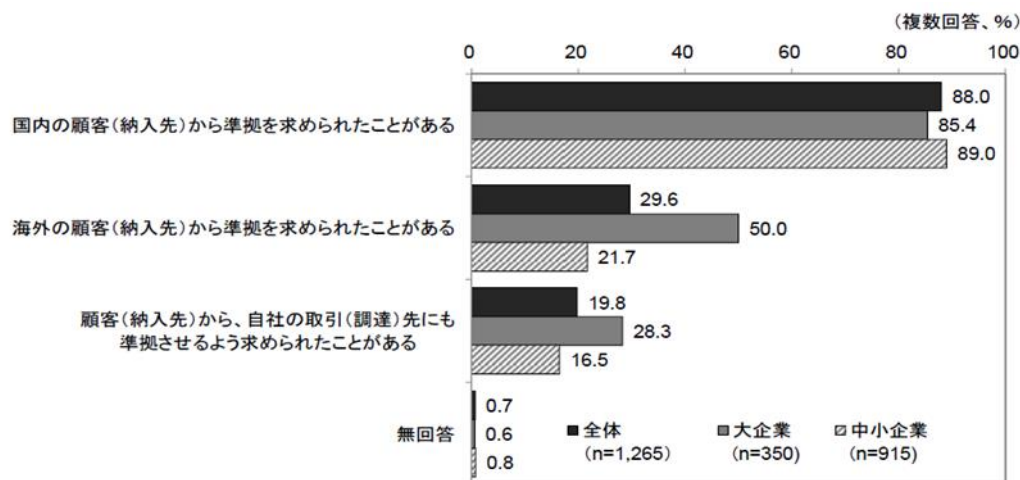


出所：独立行政法人日本貿易振興機構「2015 年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」、88 ページより引用。

さらに、納入先から方針への準拠を求められたことがあるかについてもアンケートを取っている。「求められたことがある」企業は、大企業が 350 社、中小企業が 915 社であった。そのうち、「国内の顧客(納入先)から準拠を求められたことがある」と答えた大企業は 85.4%(298 社)、中小企業は 89.0%(814 社)であ

る。また、「海外の顧客(納入先)から準拠を求められたことがある」と答えた大企業は 50.0%(175 社)、中小企業は 21.7%(198 社)であった(図表 2-4 参照)。

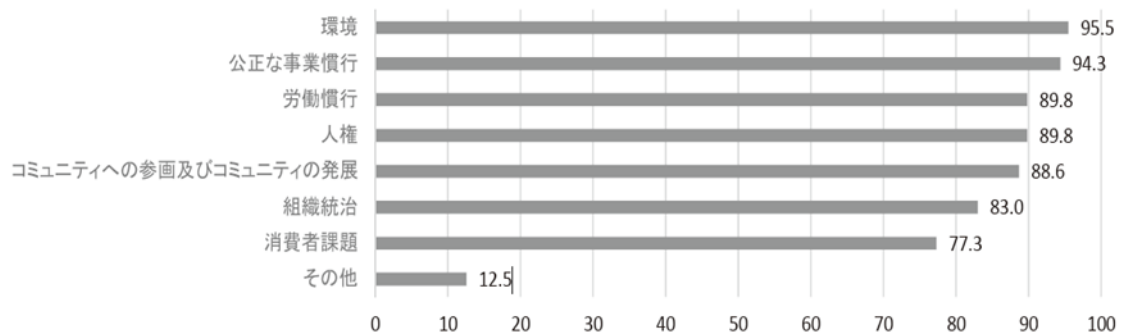
図表 2-4 納入先から方針への準拠を求められたことがあるか



出所：独立行政法人日本貿易振興機構「2015 年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」、92 ページより引用。

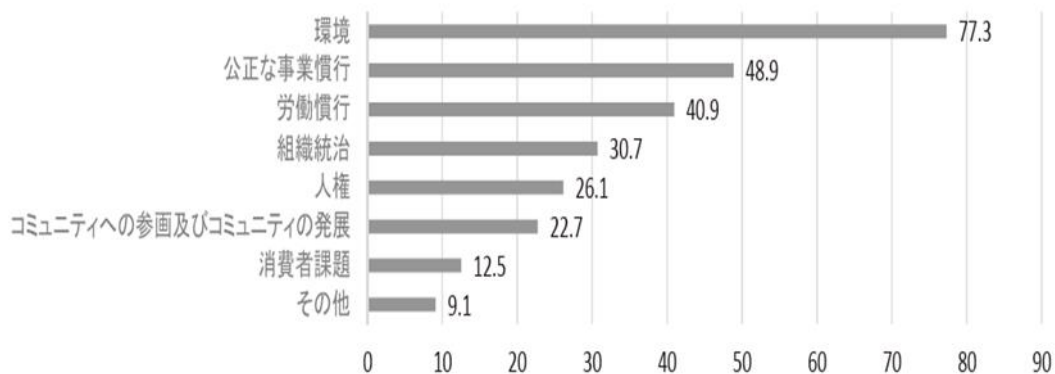
上記の二つのアンケート結果より、日本企業から納入先に方針準拠を求める企業数より、納入先から方針準拠を求められている日本企業数の方が多いことが見て取れる。また、一般財団法人企業活力研究所(2015)は海外拠点における CSR マネジメントに関するアンケートを行っている。一部上場企業で海外売上比率 15%以上 1000 社を対象とし、102 社が回答した調査である。CSR 方針を策している企業は 86.3%である。CSR 方針に含まれる「社会的責任」の中核主題は、「環境」が 95.5%、「公正な事業慣行」が 94.3%、「労働慣行」が 89.8%、そして「人権」が 89.8%と高い値となっている(図表 2-5 参照)。しかし、特に注力している「社会的責任」の中核主題について(3 つまで選択可)は、77.3%もの企業が「環境」と回答している。そして、「公正な事業慣行」が 48.9%、「労働慣行」が 40.9%、「組織統治」が 30.7%であった。そして、「人権」は 26.1%と低い値であった(図表 2-6 参照)。

図表 2-5 CSR 方針の中に含まれている「社会的責任」の中核主題



出所：一般財団法人企業活力研究所「平成 27 年 3 月企業のグローバル展開と CSR に関する調査研究報告書、202 ページより引用。

図表 2-6 特に注力している「社会的責任」の中核主題



出所：一般財団法人企業活力研究所「平成 27 年 3 月企業のグローバル展開と CSR に関する調査研究報告書、202 ページより引用。

これらのアンケート結果からも、サプライチェーンの人権に対する日本企業の意識が低いことがわかる。国際的に求められる人権の取り組みがサプライチェーンにまで及ぶ広範なものであるのに対し、日本企業が取り組む人権問題が、国内の差別問題にとどまっており、間接的に関わる問題にまで対応できていないことが遅れていると指摘される理由であると考えられる。

(2) その他セクター

日本企業の人権分野への取り組みが遅れている原因には、日本の企業以外のセクターの取り組みや日本全体としての人権意識の低さにも要因があるのではないかと考えた。谷本(2004)は、「人権の保障＝差別の解消＝私人間の問題」という構図のもと、人権の確立が『思いやり・倫理』の問題として位置付けられてしまうことがしばしばあると述べている。さらに、谷本(2006)は、「CSR を進

めていくためには政府だけでなく、企業の活動にかかわるステイクホルダーである消費者(団体)、従業員(労働組合)や、環境・人権・健康・地域開発などの利害を代表する市民社会組織が、それぞれの立場から企業社会の課題について認識を深め、議論したり、共に取り組んでいくことが必要である」と述べている(268 ページ)。以下では、日本の企業以外のセクターの人権に対する取り組みをみていくこととする。

①政府

日本は、ILO による国際労働基準の批准数が少ない。2018 年に発表された「国際労働基準 ILO 条約・勧告の手引き 2018 年度版」によると、ILO 加盟国は 187 カ国であり、これまでに採択された条約は 205 個である。また OECD 加盟諸国の平均批准条約数は 75 である。それに対し日本の批准数は 49 と少ないものとなっている。

さらに日本は、中核的労働基準である「105 号 強制労働の廃止に関する条約」と「111 号 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」の 2 つを未だ批准していない。ILO 加盟国のこの 2 つへの批准数は、どちらも 175 各国である。人権問題にとって重要であり、大多数の加盟国が批准しているこれらの条約を日本政府は批准していない。なぜ、日本政府は 105 号条約と 111 号条約を批准していないのだろうか。105 号条約に批准すると、以下のような手段、制裁または方法としてのすべての強制労働を廃止し、これら利用しないことを約束しなければならない(A 政治的な圧政もしくは教育の手段、または政治的な見解もしくは経済的制度に思想的に反対する見解を抱き、もしくは発表することに対する制裁。B 経済的発展の目的のために、労働力を動員し利用する方法。C 労働規律の手段。D ストライキに参加したことに対する制裁。E 人種的・社会的・国民的または宗教的差別待遇の手段。)。日本の国家公務員の労働基本権は、国家公務員の労働基本権(団結権・団体交渉権・団体行動権)は制限されており、また公務員のストライキなどが懲役刑に定められている。この国家公務員の労働基本権の内容が、上記に示した 105 号条約の内容に抵触する可能性があることから、105 号条約は批准されていないと考えられる。また、条約に批准した場合国家公務員の労働基本権を変更する必要性が生じる。

経団連は、「企業行動憲章」を 2017 年に改訂した。「企業行動憲章」とは、企業の責任ある行動原則について定められたものである。1991 年に「経団連企業行動憲章」が制定され、2001 年に「企業行動憲章」に改訂された。経団連は、society5.0 の実現を通じた SDGs の達成を柱として 2017 年 11 月に改訂版である「企業行動憲章 実行の手引き(第 7 版)」を発表した。2010 年に改訂された「企業行動憲章 実行の手引き(第 6 版)」では、人権が単独の項目として扱われて

いなかったが、今回の改訂版では人権が単独の項目として設定され、サプライチェーンや取引先の人権問題への配慮についても言及されている。しかし、サプライチェーン管理における具体的な人権問題への対処について、言及はなされていない。

②日本弁護士連合会

日本弁護士連合会は、基本的人権の擁護を使命とし、各委員会を設け高齢者や障害者、女性、子ども等の人権擁護に取り組んでいる。また、消費者問題や情報問題、貧困問題等も人権課題と捉え、取り組みを行っている。

日本弁護士連合会のビジネスと人権に対する取り組みとしては、2015年に指導原則に基づき、企業が人権を尊重する責任を果たすための「人権デュー・ディリジェンスについての日本企業向けのガイダンス(手引)」を公表したことが挙げられる。作成の目的について、日本弁護士連合会のホームページを参照する。

指導原則は、企業が尊重すべき人権の内容に関して「国際的に認められた人権」を基準としている。しかし、日本社会は国際的な人権に関する条約や規約等を一部批准していないため、国際的な人権課題に対する認識の差がある。そのため、日本企業が指導原則に基づく人権尊重責任を果たしていくためには、いまだ経験のない人権課題が無限にあることを前提におき、新たなリスクの発見と組織学習を繰り返すことによって「人権感度の高い組織」を作り上げることが必要である。日本の企業が国内外の経営管理として、どのようにして指導原則に従ってこの人権課題に取り組み、企業の事業活動及び法令コンプライアンス実務に統合させるかについて、企業むけ並びに弁護士が企業への助言を行う際の手引きとして作成した⁴。

③労働組合

谷本(2013)は、「CSRは議論が広がる中で労働に関する情報も開示する流れになりつつある。もっとも、連結子会社や、さらにサプライチェーンにおける労働・人権課題について、労働組合の関心は低い」と述べている(144ページ)。では、なぜ日本の労働組合の連結子会社やサプライチェーンにおける労働・人権問題についての関心は低いのだろうか。谷本(2014)は、「労働組合は基本的に個別企業内において、その正規労働者によって構成され、経営者との協調関係が維持されてきた。(中略)周縁労働者は、こういったシステムから排除されてきた。さらに企業内労働組合であるがゆえに、関係会社、下請け会社などにおける労働・人権問題は議論の対象となつてこなかった」(16ページ)。また、谷本(2004)は「労働組合幹部の問題意識の低さにも原因がある。」と述べている(95ページ)。黒川(1985)は、日本の労働組合は従業員が自動的に組合員となる企業別

組合であると述べている。また、その特徴として以下の 3 つを挙げている(79~80 ページ)。

- (i) 労働組合が、企業を単位に組織されていること
- (ii) 組合員が、原則として、その企業の正規従業員に限られていること
- (iii) 労働者は、会社に入ると自動的に組合員となり(組合がある場合)、組合費を給料から天引きされる。また、企業から退職すると自動的に組合員資格を喪失すること

官公労の場合は、①と②の特徴を持つが、③の特徴については当てはまらない。

さらに、黒川(1985)は、西欧の労働組合の特徴として以下の 3 つを挙げている(81 ページ)。

- (i) 企業をこえて横断的に、産業別に組織されていること
- (ii) 企業の正規従業員であるかどうかは関係がないこと
- (iii) 西欧の労働組合は、個人加盟であること

上記の黒川(1985)の日本と西欧の労働組合の特徴を比較すると、日本の労働組合は、労働者に評価される取り組みを行わずとも組合を継続させることのできる組織構造であることがうかがえる。さらに日本の労働組合の組合員が正規従業員に限られており、サプライヤーの従業員は含まれていないことも大きな特徴として挙げられる。黒川(1985)は、「従業員が自動的に組合員になる日本の労働組合の組織形態によって、組合員の無関心と組合組織の空洞化という特有の組織的危機をまねいている」と指摘している(73 ページ)。

谷本(2006)は、「企業内労働組合はその閉鎖性を超えて、企業の社会的影響力を理解し、広い視点から企業経営のあり方を捉え直し、社会的に責任ある企業になるよう労使が共に努力することが求められている」と述べ、「産業別労働組合では、国際的な CSR の潮流や労働組合の動向を踏まえ、それぞれのメンバーである各組合(単組)の活動に方向性を示していくことが求められている」と述べている。2003 年に金属労協(IMF-JC)が CSR に関する社内体制づくりについてアンケート調査をし、翌 2004 年に CSR を推進していく際の労組の役割について提言を行っている。さらに、連合は ISO/SR におけるガイドラインづくりの動きの中で対応に迫られ、2005 年以降には多くの産業別組合が議論を始めた(270~271 ページ)。

④消費者

日本の消費者の人権に対する関心について見ていく。内閣府が 2015 年に行った、全国 20 歳以上の日本国籍を有する者 3,000 人を対象とし、1682 人の回答を得られたアンケートを見る。「日頃、環境、食品ロス削減、地産地消、被災地の復興、開発途上国の労働者の生活改善など、社会的課題につながることを

意識して、商品・サービスを選択しようとおもっているか」という問いに対し、「思っている」と回答した人の割合は、64.3%であった。このアンケート結果より、自身の消費行動が社会的課題につながると意識している人の割合が高いことがうかがえる。しかし、このアンケート結果において留意しなければならないことは、質問文の中に環境や被災地の復興、開発途上国の労働者の生活改善といった、異なる項目が含まれていることである。内閣府(2017)によると、認定・仮認定 NPO 法人に寄付した分野に関する調査において、「人権・平和」の分野への寄付は 11 項目中 8 番目の 3.0%である。1 番目の「子ども・青少年育成」の分野への寄付は 53.7%、2 番目の「保険・医療・福祉」の分野への寄付は 29.3%である。このように、人権分野への意識はそれほど高くないことがうかがえる。消費者庁が(2015)によると、消費者として買い物をする際に、「環境に配慮した商品やサービスを選択する」と回答した人の割合は 53.2%であった。これらのアンケート結果より、さきに記したアンケート結果において、63.4%という高い値がでたのは、必ずしも消費者の開発途上国の労働者に対する意識が高いわけではないことがうかがえる。

⑤NGO

谷本(2006)によると、「企業を監視したり評価したりする機関はほとんど存在していない状況である。ISO のワーキンググループには、産業界、政府、労働組合の他、消費者、NGO、五つのステイクホルダーから代表をだすことになっている。しかし日本から NGO の代表は出ていない」と述べられている(44 ページ)。また、外務省特定非営利活動法人国際協力 NGO センター(2016)によると、430 の日本の NGO 団体に活動分野について調査した結果、「教育・職業訓練」と答えた団体が 27.2%、「環境」と答えた団体が 19.9%、「人権」と答えた団体が 3.6%であった(複数回答を認めている)。

これらのことから、企業を監視・評価する NGO がほとんど存在しないこと、人権を活動内容としている NGO が少ないことがわかる。

上記で明らかになったことをまとめる。日本企業の人権課題への取り組みは、同和問題といった国内の差別問題にとどまっており進出国を含めた取引先の人権課題といった企業の事業活動に間接的に関わる問題にまで目が向けられていないことが要因となって、遅れていると指摘されていると考えられる。日本企業の人権課題への取り組みが限定的なものになっていることは、企業だけに問題があるのではなく日本全体の人権への意識が低いことも要因として挙げられた。政府は中核的労働基準のうち 105 号条約と 111 号条約を批准していない。

「企業行動憲章 実行の手引き(第 7 版)」において、サプライチェーンや取引先の人権問題への配慮について言及するなど、国内の差別問題から目をひろげ

広範な人権問題に目を配るようになったものの、サプライチェーン管理における具体的な人権課題への対処については記載されていなかったり、ILO の中核的労働基準に批准していなかったりと、政府が主導を握り、取引先の人権課題を解決しようという姿勢は見取れないことがわかった。日本の労働組合が企業単体に組織され、その組合員が正規従業員に限られている等の理由により、関係会社や下請け会社の労働・人権問題が議論の対象となっていなかったことがわかった。自身の消費行動が社会的課題につながることを意識している人の割合が高いことは明らかになったが、消費者の開発途上国の労働者に対する意識が高いわけではないことがわかった。また、人権を活動内容としている日本の NGO が少ないこともわかった。日本弁護士連合会が指導原則を受けて、「人権デュー・ディリジェンスについての日本企業向けのガイダンス(手引き)」を作成したことは、国際社会に要請される人権課題の尊重と日本国内の人権課題の配慮の範囲にギャップがあることを理解したうえでの取り組みであり、日本の「ビジネスと人権」分野において重要な取り組みであったことがわかる。

第3節で述べたように、国際社会において企業の人権課題に対する主体的な取り組みを求める国際的な指針が、国際連合を中心に整備され、それを受けて政府が主導を握り、法規制を行う国も登場するなど、企業には取引先の人権の配慮だけでなく具体的な取り組みまで求められていることがわかる。その上で日本企業の人権課題の取り組みが国内の差別問題にとどまり限定的であり、遅れていると指摘されていること、企業だけでなくその他セクターを含めた日本全体の人権意識が、国際的に求められる人権意識との間にギャップが存在していることを理解することが重要である。また、サプライチェーンにおける人権問題への日本企業の取り組みが遅れていることがわかった。

¹ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンホームページ

<http://www.ungcjin.org/gc/>

² 日経エコロジー2013年1月号、29~31ページ

³ 一般財団法人アジア・太平洋人権情報センターホームページ

<https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section3/2016/03/post-129.html>

⁴ 日本弁護士連合会ホームページ

https://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2015/150107_2.html

第3章 児童労働

第2章において、サプライチェーンにおける人権問題への日本企業の取り組みが、遅れていることが明らかとなった。本章では、サプライチェーンにおける人権問題の中でも児童労働に焦点を当て、児童労働とはなにか、原因・実態、解決に必要な取り組み、国際機関の取り組みの現状を見ていく。

第1節 児童労働とは

ILO は、児童労働を「法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童(就業最低年齢は原則 15 歳、健康・安全・道徳を損なう恐れのある労働については 18 歳)によって行われる労働」と定義づけている。また、児童労働は、「子どもに身体的、精神的、社会的または道徳的な悪影響を及ぼし、教育の機会を阻害」するものとしている。

就業最低年齢について、ILO は第 138 条約(1973 年)において以下のように記している。

●最低年齢：義務教育終了年齢である 15 歳、開発途上国の場合は、14 歳)

軽易労働	健康、安全、道徳を損なう恐れのある就業
13 歳以上 15 歳未満	18 歳
発展途上国の場合は、12 歳以上 14 歳未満	

出所：ILO 駐日事務所(2018)「国際労働基準 ILO 条約・勧告の手引き 2018 年度版」をもとに、筆者作成。

最悪形態の児童労働を、ILO は第 182 条約(1999 年)において以下のように定義している。

- (a) 児童の人身売買、武力紛争への強制的徴用、債務奴隷を含むあらゆる形態の奴隷労働またはそれに類似した行為
- (b) 売春、ポルノ制作、わいせつな演技のための児童の使用、あつ旋または提供
- (c) 薬物の生産、密売など、不正な活動に児童を使用、あつ旋または提供すること
- (d) 児童の健康、安全、道徳を損なうおそれのある労働

児童労働根絶の制度的基盤となっているのは、上記にも記した 1973 年の最低年齢条約(第 138 号)と 1999 年の最悪の形態の児童労働条約(第 182 条約)の 2 つの ILO 基本条約、及び国際連合の子どもの権利条約である。これらの条約は、児童労働からの自由がひとつの人権であり、児童労働をなくすことが普遍的か

つ基本的な価値であることを強調している。

第 2 節 児童労働の実態

この節では、まず児童労働の原因を明らかにしたうえで、児童労働の現状をみていく。

(1) 児童労働の原因

世界の多くの子供が児童労働に陥る原因として、ILO は以下のものを挙げている¹。

①貧困、②教育機会の欠如（近くに通える学校がない、通学手段がない、制服代・文房具代・昼食代を払えない、不十分なカリキュラム、教員の不足、親が教育を受けていないため子どもを学校に通わせようとしない、など）、③児童労働を当然視する地域社会、また無関心、④差別、⑤武力紛争や自然災害、HIV/エイズなどによる社会の混乱（子ども兵士、孤児、など）、⑥農村部から都市への移住によるスラム化、⑦不適切な法律の施行 など

上記のように、児童労働は家庭内の問題や社会情勢等、複数の要因が複雑に絡み合っていることがわかる。

(2) 児童労働の現状

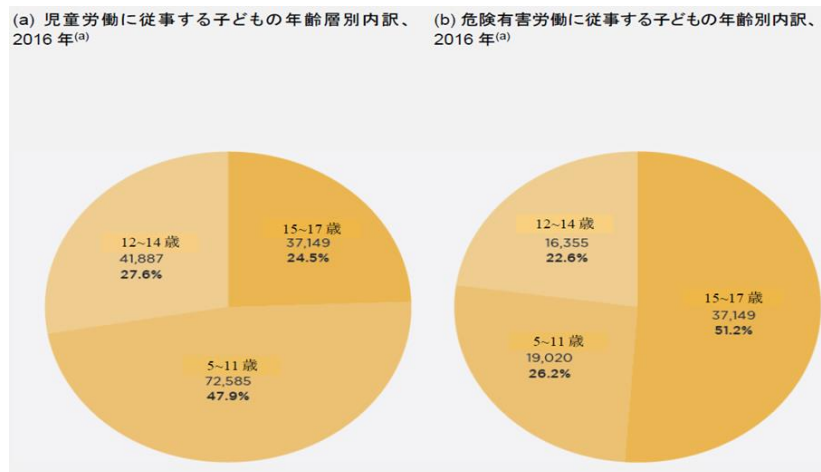
児童労働の原因をみることを通して、児童労働が複雑な要因によっておこることが明らかになった。ここで、児童労働の現状について、ILO 駐日事務所(2018a) の「児童労働の世界推計：推計結果と趨勢 2012~2016 年」を基に見ていくこととする。この報告書は、ILO が 4 年ごとに発表する報告書シリーズの第 5 弾として、2017 年に発表されたものである。

2016 年時点において、1 億 5,200 万人の子どもが児童労働に従事している。この数字は、全世界の子ども全体のほぼ 10 人に 1 人に相当する。児童労働に従事している子どものほぼ半数(絶対数で 7,300 万人)は、健康や安全、道徳的発達を直接的に危険に晒す危険有害労働に従事している。児童労働とその他の認められた子どもの雇用形態の両方を含む幅広い概念である、就業している子どもの数は、2 億 1,800 万人である。

①年齢

児童労働に従事する子ども全体の 48%は 5 歳から 11 歳であり、以下 12 歳から 14 歳が 28%、15 歳から 17 歳が 25%となっている。就業最低年齢を超える 5-11 歳の子どもが、児童労働に最も従事していることがわかる(図表 3-1 参照)。

図表 3-1 児童労働と危険有害労働の年齢層別構成



出所：ILO 国際労働機関(2018)「児童労働の世界推計：推計結果と趨勢、2012~2016 年」28 ページより引用。

②ジェンダー

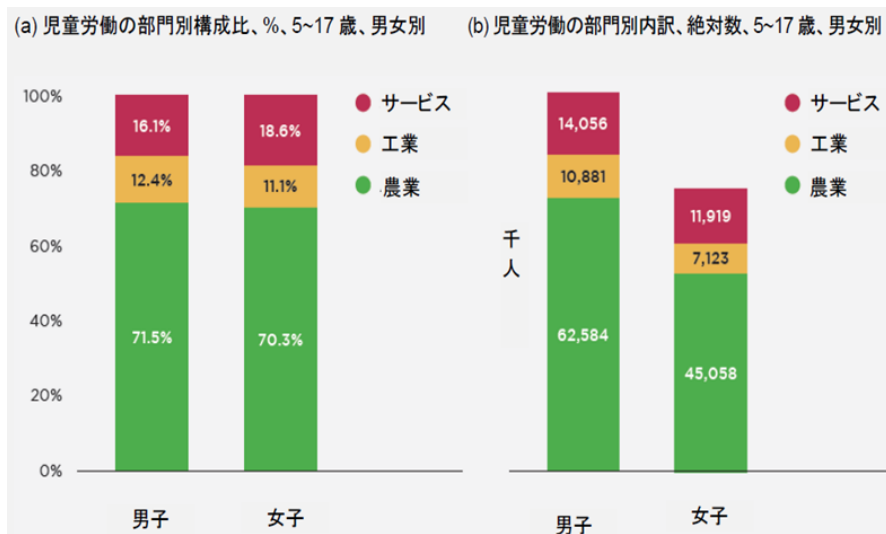
男子は女子よりも児童労働に従事する危険性が高いと見られる。男子は女子を児童労働者数で 2,300 万人、危険有害労働従事者で 1,700 万人、それぞれ上回っている。また、男女ともに就業最低年齢を超える 5 歳~11 歳の子どもの多いことが見て取れる(図表 3-2 参照)。児童労働の部門別構成において、男女の間に大きな差は見受けられない(図表 3-3 参照)。

図表 3-2 児童労働と危険有害労働のジェンダー別特徴

		児童労働に従事する子ども		危険有害労働に従事する子ども	
		数(千人)	%	数(千人)	%
男子	5~11 歳	39 402	8.7	11 029	2.4
	12~14 歳	24 582	13.3	10 208	5.5
	15~17 歳	23 537	12.9	23 537	12.9
	5~17 歳	87 521	10.7	44 774	5.5
女子	5~11 歳	33 183	7.8	7 992	1.9
	12~14 歳	17 035	10.0	6 147	3.6
	15~17 歳	13 612	8.0	13 612	8.0
	5~17 歳	64 100	8.4	27 751	3.6

出所：ILO 国際労働機関(2018)「児童労働の世界推計：推計結果と趨勢、2012~2016 年」31 ページより引用。

図表 3-3 児童労働の部門別構成に関する男子と女子の差



出所：ILO 国際労働機関(2018)「児童労働の世界推計：推計結果と趨勢、2012~2016 年」33 ページより引用。

③地域

児童労働に従事する子ども 10 人のうち 9 人は、アフリカ地域とアジア太平洋地域にいる。アフリカは、児童労働に従事する子どもの割合(5 分の 1)で見ても、絶対数(7,200 万人)で見ても、世界で児童労働が最も広がっている地域である。アジア太平洋は、どちらの尺度で見てもアフリカに次いでおり、児童労働に従事する子どもは全体の 7%、絶対数で 6,200 万人となっている(図表 3-4 参照)。

図表 3-4 児童労働と危険有害労働の地域別状況

		児童労働に従事する子ども		危険有害労働に従事する子ども	
		数(千人)	%	数(千人)	%
世界(5~17 歳)		151 622	9.6	72 525	4.6
地域	アフリカ	72 113	19.6	31 538	8.6
	アラブ諸国	1 162	2.9	616	1.5
	アジア太平洋	62 077	7.4	28 469	3.4
	南北アメリカ	10 735	5.3	6 553	3.2
	欧州・中央アジア	5 534	4.1	5 349	4.0

出所：ILO 国際労働機関(2018)「児童労働の世界推計：推計結果と趨勢、2012~2016 年」17 ページより引用。

④部門

農業部門は、児童労働の圧倒的に大きな割合を占めている。児童労働全体の 71%を占めている。農業における児童労働は主として、自給自足農業、商業的

農業及び牧畜に関連するものだが、農業部門には漁業、林業、養殖業も含まれる。子どもによる農作業のほとんどは無給であり、家庭内で行われている。また、地域によって児童労働の性質に大きな違いがあることが分かる。農業の相対的重要性は、アフリカ地域と欧州・中央アジアで最も高くなっており、これら 2 地域では農業部門が児童労働のそれぞれ 85%と 77%を占める。サービス部門は南北アメリカで特に目立つ存在となっている、アジア太平洋地域では、工業部門の占める割合が世界で最も高い(図表 3-5 参照)。

図表 3-5 部門別の児童労働

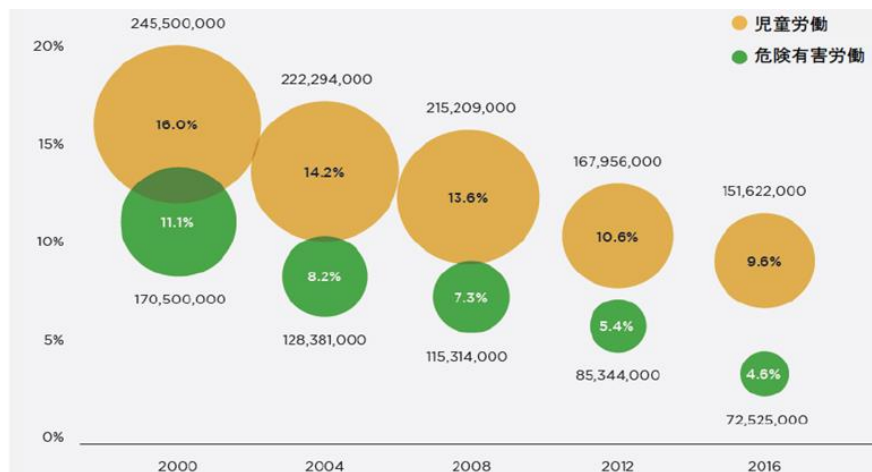
		農業		工業		サービス		計	
		%	割合	%	割合	%	割合	%	割合
地域別	世界	70.9		11.9		17.2		100	
	アフリカ	85.1		3.7		11.2		100	
	アラブ諸国	60.3		12.4		27.4		100	
	南北アメリカ	51.5		13.2		35.3		100	
	アジア太平洋	57.5		21.4		21.1		100	
	欧州・中央アジア	76.7		9.7		13.6		100	
Sex	男子	71.5		12.4		16.1		100	
	女子	70.3		11.1		18.6		100	
年齢層別	5-14	78.0		7.4		14.5		100	
	15-17	49.3		25.6		25.1		100	

出所：ILO 国際労働機関(2018)「児童労働の世界推計：推計結果と趨勢、2012~2016 年」23 ページより引用。

⑤2000 年~2016 年の推移

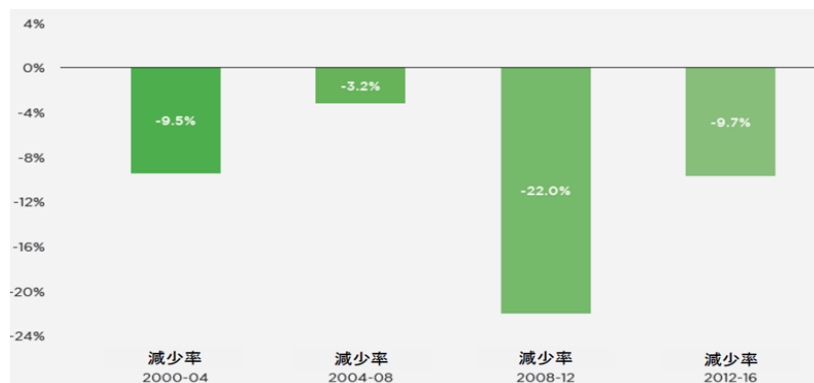
ILO は、2000 年より児童労働の世界推計を発表している。2000 年からの 16 年間を見ると、児童労働に従事する子どもの数は 9,400 万人減少している。同時期に、危険有害労働に従事する子どもの数も半分未満に減少した。2016 年の就業している子どもの数は、対 2000 年で 1 億 3,400 万人近く減っていることがわかる(図表 3-6 参照)。しかし、2012 年から 2016 年にかけて、児童労働者数の減少の速度が減速していることがわかる。2012 年から 2016 年までの児童労働者数の減少幅は 1,600 万人と、2008 年から 2012 年に記録された 4,700 万人という減少幅の 3 分の 1 にとどまっている(図表 3-6 参照)。

図表 3-6 児童労働と危険有害労働に従事する子ども、2012~2016 年



出所：ILO 国際労働機関(2018)「児童労働の世界推計：推計結果と趨勢、2012~2016 年」14 ページより引用。

図表 3-7 2000 年以來の児童労働対策の前進速度の変化



出所：ILO 国際労働機関(2018)「児童労働の世界推計：推計結果と趨勢、2012~2016 年」15 ページより引用。

第 3 節 児童労働解決のために必要なこと

第 3 節において、児童労働数が減ってきているものの、アフリカでは多くの子どもが児童労働に従事していること、2012 年から 2016 年間の児童労働者の減少率が低いことが分かった。この節では、児童労働者数を減らすために何が必要であるかを明らかにする。

ILO 駐日事務所(2018a)は、児童労働解決に必要なこととして「児童労働の世界推計：推計結果と趨勢、2012~2016 年」において以下のことを挙げている。

(1)政策対応の構築

- ①無償で質の高い公教育をさらに普及させること
- ②土台を含む社会的保護制度の構築と拡張

③労働市場政策と規制

教育、社会的保護、労働市場及び労働基準に関する幅広い政策に児童労働を主流化させることが、児童労働対策の前進に特に重要である。教育は世代間の貧困連鎖を断ち切ることに役立つとともに、児童労働に代わる価値選択肢を提供する。社会的保護は、衝撃に対応する戦略として、家庭が児童労働に頼らねばならない事態を防ぐことに役立つ。適切に設計された労働市場政策は、児童労働に対する需要を削減すること。

(2)年齢、ジェンダー、地域の考慮

各年齢、ジェンダー、地域によってそれぞれ独自の優先順位や課題がある。

(3)知識基盤の構築

政策と介入が児童労働に及ぼす影響に関する情報は、常に必要である。児童労働に関するデータは、開発途上国の多くについても入手できるようになったが、進歩を監視するために、データ収集の定期性と一貫性を確保する必要がある。

(4)国際協力とパートナーシップ

国連機関その他の多国間・二国間機関、国際 NGO 及びその他の様々な関係者集団が協力したり、パートナーシップを結んだりすることが求められる。

このように、教育や社会的保護といった政策に児童労働を主流化することが重要であることがわかる。その際に、年齢やジェンダー、地域の独自の課題を考慮し、優先順位をつけ取り組みを行っていく必要がある。さらに、これらの取り組みを企業単体で行うのではなく、その地域や専門の知識を持つ NGO 等とパートナーシップを組んで取り組んでいくことが必要であることがわかる。次節において、児童労働問題解決に向け、国際機関がどのような取り組みを行ってきたのかについてみていく。

第 4 節 児童労働における国際機関の取り組み

本節では、児童労働問題解決に向け、国際機関においてどのような取り組みが行われてきたのかを明らかにする。

(1)持続可能な開発目標 (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS: SDGs)

持続可能な開発目標(SDGs)は、2001 年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された 2016 年から 2030 年までの国際目標である。持続可能な世界を実現するための 17 のゴール・169 のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さない(leave no one blind)ことを誓っている²。以下が、SDGs の 17 の目標である(外務省 2015、14 ページ)。

図表 3-8 SDGs の 17 の目標

目標 1.	あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
目標 2.	飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する
目標 3.	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
目標 4.	すべての人々への包摂的かつ公正な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する
目標 5.	ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う
目標 6.	すべての人々の水と衛生の利用可能性と管理を確保する
目標 7.	すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する
目標 8.	包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する
目標 9.	強靱(レジリエント)なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る
目標 10.	各国内及び各国間の不平等を是正する
目標 11.	包摂的で安全かつ強靱(レジリエント)で持続可能な都市及び人居住を実現する
目標 12.	持続可能な生産消費形態を確保する
目標 13.	気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる
目標 14.	持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する
目標 15.	陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の促進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する
目標 16.	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
目標 17.	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。

出所：外務省(2015)「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ 仮訳」14 ページをもとに、筆者作成。

児童労働については、目標 8「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する」のターゲット 7 において、具体的に書かれている。以下、目標 8 のターゲット詳細である(外務省 2015、19~20 ページ)。

図表 3-9 目標 8 のターゲット

8.1	各国の状況に応じて、一人当たり経済成長率を持続させる。特に後発開発途上国は少なくとも年率 7% の成長率を保つ。
8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
8.4	2030 年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導 20 の下、持続可能な消費と生産に関する 10 カ年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。
8.5	2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。
8.6	2020 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。
8.7	強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025 年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。
8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。
8.9	2030 年までに、雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる持続可能な観光業を促進するための政策を立案し実施する。
8.10	国内の金融機関の能力を強化し、すべての人々の銀行取引、保険及び金融サービスへのアクセスを促進・拡大する。
8.a	後発開発途上国への貿易関連技術支援のための拡大統合フレームワーク (EIF) などを通じた支援を含む、開発途上国、特に後発開発途上

国に対する貿易のための援助を拡大する。

8.b 2020 年までに、若年雇用のための世界的戦略及び国際労働機関（ILO）の仕事に関する世界協定の実施を展開・運用化する。

出所：外務省(2015)「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ 仮訳」19~20 ページをもとに、筆者作成。

上記のように、SDGs の目標 8 のターゲット 7 において児童労働解決のための具体的な目標が設定され、またそれを達成するために 8.7 連合が設けられている。

(2)児童労働撤廃国際計画(IPEC)

児童労働撤廃国際計画(IPEC)は、1992 年にドイツからの提出された ILO の技術プログラムである。「最悪の形態の児童労働」の撤廃に重点を置きながら、最終的にはすべての児童労働をなくすことが目標とされている。IPEC の活動は、政府、労働者団体、使用者団体、NGO、学校、メディアなど、多くの関係者のパートナーシップのもとで実施されている³。

児童労働をなくすために、参加国・地域で以下のような活動を行っている。

- ・ 政労使をはじめとする関係者の取組みの動機づけ
- ・ 児童労働に関する知識の普及と意識の向上
- ・ 国の政策・行動計画の作成支援
- ・ 児童労働の保護・防止に関する法制度の確立と執行
- ・ 児童労働に対する直接的支援活動
- ・ 成功事例の普及・拡大
- ・ 万人のための教育(EFA)、社会的保護、貧困削減、大人にはディーセント・ワークの主流化
- ・ 効果のモニタリングと評価

児童労働の危険にさらされている子ども、児童労働者、その家族とコミュニティに対して、以下のような直接的なサービスを提供している。

- ・ コミュニティ全体の意識向上
- ・ 児童労働者の迅速な救出とリハビリテーション
- ・ 教育・職業訓練の提供
- ・ 対象となる家族の経済的エンパワメント
- ・ 地域の児童労働モニタリング及び照会

このプログラムは、国の政策・行動計画の作成支援から、教育、コミュニティの意識向上等のサービスを政府や NGO、学校等の児童労働に関係する様々なセクターの連携を通して提供している。世界 100 カ国以上で活動実績を持ち、

年間予算が 4000 万米ドルを超える ILO 最大のプログラムとなっており、パートナーシップを組むことの重要性を示すものであることがわかる。

¹ ILO 駐日事務所ホームページ

<https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/child-labour/lang--ja/index.htm>

² 外務省ホームページ

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>

³ ILO 駐日事務所ホームページ

https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/WCMS_239544/lang--ja/index.htm

第4章 児童労働における企業とNGOの連携

第3章の4節において、児童労働問題をパートナーシップで解決することが求められていることがわかった。この章ではパートナーシップについてさらに調査を進める。サプライチェーンの人権問題を解決するうえで、パートナーシップの必要性、企業とNGOの連携の必要性、パートナーシップの成功のポイントについてまとめる。そして、企業とNGOの連携を通して児童労働問題解決を目指す日本企業の取り組みとして、森永製菓とNGO ACEの「1チョコ for 1スマイル」を紹介する。

第1節 企業とNGOのパートナーシップ

(1) パートナーシップの必要性

児童労働の問題について、Selsky, Parker. (2005)は「スウェット工場、児童労働などの社会問題は、その解決策が政府、民間部門、市民社会組織の関与を必要としているため、複雑である」と述べている。また谷本(2006)は、「スウェット・ショップや児童労働問題は構造的なものとなっている」と述べている(244ページ)。このように、児童労働解決は簡単な問題ではないことがうかがえる。さらに、谷本(2006)は、「工場から児童労働を排除するだけなら、ある意味簡単なことかもしれない。問題はその後であり、工場を追われた子供たちは、より条件の厳しい劣悪な環境に追いやられることになる。」と指摘している(244ページ)。児童労働問題は複雑に要因が絡まっていることが、第3章の4節や上記の理論で明らかになった。その上で児童労働問題解決に向け、どのような取り組みが求められるのだろうか。谷本(2006)は、「工場を離れた子どもたちを支援したり、学校に行けるような仕組みづくりを、企業、NGO、労働組合、地元政府、国際機関などが協力して作り出していく努力が求められるのである。企業だけでは対応できないこういったテーマを、他のセクターとコラボレーションを通して取り組むことが期待されている」と述べている(244ページ)。さらに、Jorge 他.(2016)は「持続可能なサプライチェーンの実現には、新しい慣行の開発やステイクホルダーとの創造的な取り組みが必要である」と述べている。また、Ros Tennyson.(2011)は、「パートナーシップによって、他セクターの優位性を認識したり、共通の資本の新しい利用方法を見つけたりと、貧困緩和にむけて新しい可能性をもたらす」と述べている。

このように、児童労働問題の複雑な要因を解決していくためには、企業単体だけでなく、様々なセクター同士が協力しあいながら解決していく必要があることがわかる。

(2) 企業と NGO が連携する意義

企業が NGO とパートナーシップを組む意義について明らかにする。人権等サステナビリティ関連の NGO に共通した活動傾向として、ILO 駐日事務所(2018b) は以下の 3 つのことを挙げている。

- ① 戦略的・革新的・機動的な活動に重点を置き、社会に対する情報発信(問題提起)や活動促進に繋がる社会的役割を積極的に引き受ける。
- ② 活動は基本的にはサービス提供の形態をとるが、最終的には政府と協力した政策転換や企業・産業界と連携した市場機能への組み込みを志向する。
- ③ 他の NPO/NGO とのネットワーク強化や活動や資金を支援する個人の満足度向上等、組織の基盤強化に注力する。

Jorge.他(2016)は、「サプライチェーンとその位置する地域社会の社会的持続性を向上させるプロジェクトを開始することができる」と述べている。第 3 章 4 節においても明らかにしたように、児童労働解決のためには、地域にあった政策対応をしていく必要がある。Jorge.他(2016)は、「NGO や企業が社会的価値を創造する補完的な資源をもっている」と述べている。さらに、白木(2013)は、児童労働の問題を直接抱えている家族や地域における NGO の役割を、「こどもの親や保護者、学校や先生、地域住民等のステイクホルダーが果たせていない役割を時には補ったり、またステイクホルダーが本来の役割を果たせるように能力を強化したり、ステイクホルダーの間に立つことでコミュニケーションを促進し、連携が進むようサポートすること」としている。このように、NGO と協働することで、現地のニーズに合わせた取り組みを企業が NGO を通して間接的に行うことが可能となる。

第 2 節 パートナーシップの成功のポイント

この節では、企業が NGO とパートナーシップを組む際の成功のポイントを探る。

佐々木(2009)は、組織間コラボレーションが、相互関係や相互信頼関係を含むダイナミックなコラボレーションに進化していくための組織間コラボレーションがもつ固有な特徴として、以下を挙げている(15 ページ)。

- 1 対等性あるいは平等性の確保。複数企業の組織間コラボレーションにせよ、企業と NPO、あるいは企業と NPO と行政の組織間コラボレーションにせよ、少なくとも初期の段階は、公式の権限関係からは自由であり、対等で平等な関係から出発している。このことは、規制の縦割り組織の硬直性や閉鎖性から解放され、異質な他者との出会いによる独創的で創造的な行為が求められる場で、組織間コラボレーションが生じていることからもうかがえる。

2 社会課題の共通認識や目的・ビジョンの共有性。直面する危機や課題に緊急避難的に対応するための反応型(reactive)コラボレーションにせよ、将来の機会を活かすための先取り型(proactive)コラボレーションにせよ、組織間コラボレーションの第1ステージである課題明確化ステージにおいて、社会課題について共通認識を行わなければならない。そして、第2ステージの目標設定において、目的・ビジョンが共有されなければならない。

3 組織間、とりわけ組織内主要メンバー間の相互理解にもとづく相互信頼性が不可欠である。さらには、組織間コラボレーションの媒介役や、触媒役を果たす架橋組織内で支持が得られるかどうかに関わっているといわれる。

4 組織間コラボレーションが、相互に学び合い変化する相互変容性を有していること。これは、相互に依存する組織間が影響し合いながら進化する、共深化性でもある。たとえば、企業と NPO の組織間コラボレーションでいえば、NPO が企業の健全な発展を促進し、企業の健全性が NPO の成長や発展を促進する、といったダイナミックな関係である。このような相互学習や相互変革の過程を含むような過程が、組織間コラボレーションの過程である。

5 価値創造性。組織間コラボレーションは、アクター間の創造的相互作用過程のなかで、相互作用の内容そのものが進化していくと同時に、アクターの意識や戦略も進化していく過程である。さらに、アクター間の協力関係だけでなく、正当な対立関係や紛争関係を内包しながら、共同事業へと発展していく過程でもある。こうした過程では、既存の価値観に代わって、新しい価値観が創造されるケースも多い。

Selsky, Parker. (2005)は、「社会問題を解決するためのパートナーシップの重要な動機として、社会全体を横断する複雑かつ多層的な社会問題が増えていることに対するパートナーの意識」を挙げている。また、魅力を感じるパートナーシップとして、「教育、環境の持続可能性、または雇用開発などの直接的影響力のあるパートナーシップ」を挙げている。このことから、パートナー選定も重要であることがうかがえる。

上記の二つの論文より、パートナーシップの成功に必要なポイントを、以下のものとする。

①対等性あるいは平等性の確保。

企業と児童労働の問題や特定の地域の優先課題に精通する NGO が協働して創造的な解決策を見出すためには、企業と NGO が協働する際に対等性あるいは平等性が確保されていることが必要である。

②社会課題の共通認識や目的・ビジョンの共有性。

企業は利益を追求し、NGO を含む非営利セクターは社会的課題を解決すること

を目的に存在している。それら目的が異なるセクター同士が協働する際には、共通の目的やビジョンが共有されていることが重要である。さらに、企業は自社が解決しようとしている社会課題に対して具体的な取り組みを行っている NGO 等の非営利セクターを選定することが重要である。

③組織間コラボレーションが、相互に学び合い変化する相互変容性を有していること。

パートナーシップはどちらか片方が利益を得ることやはたまたどちらから不利益を被るものではなく、双方にとって利益があるような協働の在り方を考えていくことが重要である。

第3節 森永製菓株式会社と NGO ACE の協働

この節では、児童労働問題に企業と NGO のパートナーシップを通して取り組んだプロジェクトを紹介する。事例については、専門雑誌や論文、森永製菓のホームページ、CSR 報告書、特定非営利活動法人 ACE(以下 ACE)のホームページを用いて調査を行った。まず両団体の活動内容を紹介し、その上で両団体がどのように協働したのかを紹介する。

(1) 森永製菓株式会社

①会社概要¹

森永製菓株式会社(MORINAGA&CO.,LTD.)

創業年月日 1899(明治 32) 年 8 月 15 日 森永西洋菓子製造所 創業

設立年月日 1910(明治 43) 年 2 月 23 日

資本金 186 億 1 千万円 (2018 年 3 月 31 日 現在)

従業員数 1303 名 (2018 年 3 月 31 日 現在)

売上高 1809 億 17 百万円 (2018 年 3 月 31 日 現在)

ビジョン(基本理念)

おいしく たのしく すこやかに

ミッション(使命)

私たちは、世界の人々の豊かで安全な食生活の実現と健康の増進に貢献します。そのために、パイオニアスピリットにあふれた企業活動を通して、価値と感動ある商品・サービス・情報を提供します。

◆CSR 基本方針

森永製菓グループは「おいしく、たのしく、すこやかに」というビジョンのもと、「食」を通じて社会課題の解決と持続可能な社会の実現を目指し、ステイクホルダーと連携・協働して、CSR 活動を推進します。

1. 「食」を通じた価値の提供

私たちは食をお届けする企業として、食の安全・安心な品質を追求するとともに、食による心とからだの「おいしさ」「たのしさ」「すこやかさ」

2. 次世代育成

私たちは、未来を担う子どもたちの心とからだのすこやかな成長を応援し、次世代育成に貢献します。

3. 地球環境・社会への配慮

私たちは地球環境や社会に配慮し、循環型社会の構築と持続可能なサプライチェーンの形成を目指します。

◆森永製菓グループ人権方針 2018 年 5 月制定

1.人権の尊重と差別の禁止

基本的人権を尊重し、人種・性別・国籍・宗教・思想・年齢・身体的特徴等を理由とする、あらゆる差別を行いません。

2.ハラスメントの禁止

パワーハラスメントやセクシュアル・ハラスメントなど、人間の尊厳を傷つける行為を一切行いません。

3.安全・衛生への配慮

安全・衛生に配慮し、働きやすい職場環境の確保に努め、従業員の基本的人権を尊重します。

4.良好な労使関係の構築・維持

結社の自由、団体交渉実施等の従業員の基本的権利を尊重し、良好な労使関係を構築・維持します。

5.児童労働・強制労働の排除

あらゆる企業活動において、児童労働や強制労働、その他不当な労働慣行を認めません。

②森永製菓の児童労働への取り組み²

2003 年 「カレ・ド・ショコラ」という箱入りチョコレートを、1 箱 300 円で販売。チョコレートを「自分へのご褒美」として買う主婦をターゲットとし、売り上げの一部を国際 NGO(非営利組織)プラン・ジャパンを通じて途上国の子どもの支援に寄付する仕組み。

2008 年 「1 チョコ for 1 スマイル」キャンペーン

対象商品 1 個につき 1 円を発展途上国の子供を支援する NGO に寄付する仕組み。

2012 年 支援している地域で生産したカカオを原料に使ったチョコレートの生産開始

2013 年 ・「森永ミルクチョコレート」を 2013 年のバレンタイン商品として、原料のカカオのうち 80%に支援地域産のものを使用したチョコレートを限定販売。

・看板商品である「ダース」に、期間限定で支援地域産のカカオを配合し、パッケージの目立つ位置に表示した。

森永製菓の児童労働への取り組みは 2003 年から始まった。おいしいチョコを食べるだけでなく社会にも精神的にもぜいたくを味わえるのではと考えて最初の取り組みである「カレ・ド・ショコラ」の販売が行われた。

(2) 特定非営利活動法人 ACE

①組織概要³

特定非営利活動法人 ACE

2014 年にノーベル平和賞を受賞したカイラシュ・サティヤルティさんの呼びかけにより世界 103 国で行われた「児童労働に反対するグローバルマーチ」を日本でも実施するため、1997 年に学生 5 人で設立した。

設立/認証年月日 1997 年 12 月 1 日

2005 年 8 月 8 日 東京都より NPO 法人の認証を受ける

2010 年 3 月 31 日 国税庁より認定 NPO 法人として認定される

2015 年 1 月 19 日 東京都より認定 NPO 法人として認定される

◆活動内容

- ・子ども支援事業(インドやガーナ、その他地域での支援活動)
- ・アドボカシー事業(メディアを通じた情報発信、国際会議への参加・発信、講師派遣、教材開発・普及、ネットワークを通じた政策提言)
- ・啓発・市民参加事業(フェアトレード商品の販売、推進、ボランティア活動の推進、支援者の獲得)
- ・ソーシャルビジネス推進事業(企業との連携、コンサルティング)
- ・その他の事業(震災復興支援事業、周年記念事業)

◆スタッフ

- ・専従 8 人、非専従 6 人、インターン 2 人(2017 年 8 月時点)
- ・会員数 正会員：135 人、賛助会員：(個人)70 人、(法人)30 (2017 年 8 月時点)
- 子どもの権利サポーター：432 名(2017 年 8 月時点)

◆ACE の活動法人

パーパス(Purpose・究極的な存在意義)

私たちは、子ども、若者が自らの意思で人生や社会を築くことができる世界をつくるために、子ども、若者の権利を奪う社会課題を解決します。

フィロソフィー(Philosophy・理念)

平和、豊かで持続可能な世界をめざします。

世界は生きるのに値するすばらしい場所である。人は誰でも存在する価値があり、無限の可能性を持っている。ひとりひとりの多様性を違いを認め合い、可能性を開花させること、未来を見据えて社会と自然環境が共生することで、平和で、豊かで持続可能な世界が実現できる。

子どもの今と未来を最優先します

誰でも子どもから人生をスタートさせる。子どもは人類社会にとって新しいエネルギーの源泉である。子どもは未来、今を生きる存在である。子どもの権利と豊かな人生を保障するのは、今を生きるすべてのおとなの責任である。

内側からの変革を起こします

誰にでも子供から人生をスタートさせる。子どもは人類社会にとって新しいエネルギーの源泉である。子どもは未来、今を生きる存在である。子どもの権利と豊かな人生を保障するのは、今を生きるすべてのおとなの責任である。

ウェイ(Way・行動方針)

○システム思考

あらゆる社会課題はすべてつながっている。部分最適ではなく全体最適をめざす。対症療法ではなく、根本的な解決をめざす。

○権利ベースアプローチ

根本的な解決を実現するための考え方として人権、権利をベースとしたアプローチを採用する。国際条約で定義されている義務と責任を、それぞれの関係者が果たすよう働きかけ、促す。

○対話、エンゲージメント、パートナーシップ

問題解決に不可欠なのは対話とエンゲージメント。お互いの違いを理解し、対話することで、まだ見えていない新たな解を見出すことができる。変化を起こすために、目的を共有する様々な組織や個人とのパートナーシップを重視する。

○学習する組織 Learning Organization

組織として、複雑性から学び、前例や思い込みにとらわれない、今までにないイノベーティブな 解決策を創造する。個人のビジョンと成長が、組織のビジョンと成長の源泉となり、学び進化し続ける組織を追求する。

○夢を描き、可能性を見出し、信じて、行動し続ける

大きな夢を描き、自分の持つ強みや可能性に気づき、機会を捉えて一步を踏み出す。自分や他者が持つ力、社会は変えられることを信じ、困難があっても小さな前進を喜びながら、大きな変革を起こしていく。

②ACE の児童労働への取り組み

白木(2013)によると、ACE は 2009 年から農業分野に焦点を当て、カカオ産業

の児童労働撤廃をめざした活動を日本とガーナで展開している。以下では、プロジェクトの詳細を見ていく⁴。

【プロジェクト名】持続可能なカカオ農園経営と教育を通じた児童労働撤廃プロジェクト

このプロジェクトは、カカオ生産地での危険な児童労働から子どもを保護し、就学を徹底することを目指したプロジェクトです。子どもがしっかりと学校に通うようになることで児童労働を予防し、カカオ農家が継続して子どもの教育に投資ができるよう、カカオ農園の経営を改善し、農家の収入向上を目指す。

【実施期間と実施地域】

- ・2009年2月～2018年1月

アシャンティ州アチュマンプニューア郡の8つの村と45の周辺集落

- ・2018年2月～現在

ブロン・アハフォ州アスナフォ・サウス郡の2つの村

【パートナー団体】

CRADA (Child Research for Action and Development Agency)

CRADA は、子どもの権利の保護を目的に、調査対象と開発事業の実施を行うガーナの NGO である。2000 年にガーナ人の医師によって設立された。ガーナ第二の都市クマシに事務所を構え、アシャンティ州を中心にカカオ生産地域での児童労働撤廃、都市のストレートチルドレン救済やエイズ予防、女性のエンパワメントなどの活動に取り組んでいる。

【プロジェクト地域】

図表 4-1 ガーナの特徴

国土	238,537Km ² (日本の約 2/3)
人口	約 2880 万人 (2017 年：UNFPA) 首都：アクラ
気候	雨季(5 月～7 月、9 月～11 月) 乾季(12 月～4 月)
民族と言語	42 部族(アカン族が約半数を占める) 公用語は英語、次にチュイ語など
宗教	国民の約 70%がキリスト教 (特に南部) 約 17%がイスラム教(特に北部)
主な産業	農業(カカオ)、鉱業(貴金属、非鉄金属)

出所：特定非営利活動法人 ACE ホームページより引用。

【活動内容】

1. 住民による見回り活動と家庭訪問

村で「子ども保護委員会(CCPC)」を立ち上げ、子どもが学校に通っているか、

児童労働や人身売買がないかを定期的にチェックしている。児童労働をしている子どもたちを見つけたら、家庭訪問をし、親と話し合い、子どもが学校に行けるよう対策を考える。

2. 子ども、親、住民に対する啓発活動

子どもにさせてはいけない危険な作業の区別の仕方や教育の重要性、子どもの権利について住民が理解するよう呼びかけています。

3. 学校運営委員会や PTA による学校改善活動

住民や村のリーダーが定期的にミーティングを行い、子どもの就学状況や学校での課題について確認し、改善方法について話し合います。

4. 子ども権利クラブの活動

子ども権利クラブを学校内に設置し、すべての子どもたちが学年ごとに学んだり話し合いをしたりする時間を設けています。子どもたち自身が学校や家庭で直面する問題や解決策について話し合い、話し合った内容や提案は、校長先生を通じて、村のリーダーが伝達され、村全体で子どもたちの問題に取り組むようにしている。その他、学校のカリキュラムでは学ばない、子どもの権利やエイズの予防についても学んでいる。

5. 農民の収入向上トレーニング

カカオ農家が収入を上げ、子どもの教育に継続して投資できるよう、農園経営の方法やカカオの有機栽培技術などについて研修を行っている。

6. 住民相互扶助の組織化

Bobrapa(ボブラパ)と呼ばれる地域の相互扶助組織を作り、共同でお金を積み立て、生活費や子どもの進学費用、医療費などの急な出費が必要になった場合に融資を受けられる仕組みづくり。子どもの教育や保健医療に関わる場合は無利子でお金を借りることができる仕組みづくり。

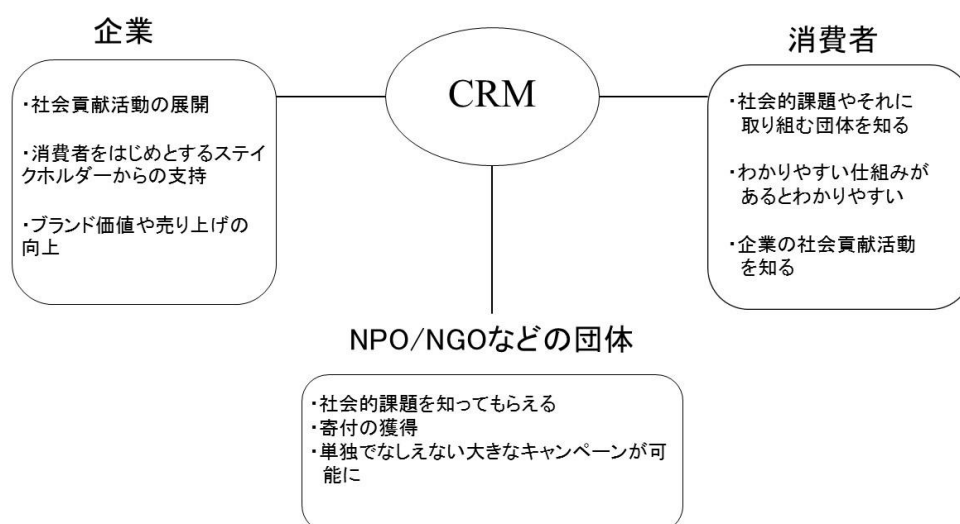
(3) 森永製菓株式会社と特定非営利法人 ACE の連携

森永製菓株式会社と特定非営利活動法人 ACE が協働で行った取り組みとして、「1 チョコ for 1 スマイル」がある。「1 チョコ for 1 スマイル」は、ガーナ共和国やカメルーン共和国、インドネシア共和国といったカカオ産地の子どもたちが安心して教育を受けられるように、商品の一部を使って支援する支援活動である。2011 年より⁵⁾、森永製菓は対象品商品の売り上げの一部を、特定非営利活動法人 ACE が行っている先に述べた「スマイル・ガーナ・プロジェクト」へ寄付している。これは、「コーズ・リレイティッド・マーケティング：Cause Related Marketing：CRM」と呼ばれるものである。CRM とは、社会問題の解決のために企業が持っているマーケティングの力を活かし、売り上げやブランドの向上も同時に目指す手法である(谷本 2006、217 ページ)。以下 CRM の仕組

みを図に表したものである(図表 4-2 参照)。

森永製菓株式会社が、特定非営利活動法人 ACE をパートナーに選んだ理由を「日本発の NGO で日本企業の実情を理解していること。そして、一方的な反対労働や寄付活動などではなく、生産地の状況を把握した上で、経済と社会の改善に自ら踏み込んでいる点を評価したから⁶⁾」と述べている。さらに、森永製菓菓子食品マーケティング部の八木格氏は、「安さの裏で生産地が抱える問題を消費者にも知ってもらい、価格以外の価値を理解してもらいたかった⁷⁾」と述べている。白木(2013)は、企業との連携について、「NGO が単独で集めることができる寄付の規模に対して、企業がもつ販売網や顧客層の大きさが寄付金額にも現れている。また、消費者一人ひとりの購買行動が、大きな資金を生み出す可能性を示唆している」と述べている。

図表 4-2 CRM の仕組み



出所：谷本寛治(2006)「CSR 企業と社会を考える」219 ページをもとに、筆者作成。

つづいて、この取り組みの現時点での成果についてみていく。まず、森永製菓株式会社の成果を見る。森永製菓株式会社は、「1 チョコ for 1 スマイル」で、2018 年 1 月~2 月 14 間のキャンペーン特別月間に、14,969,638 円(2 月 14 終了)の金額を集めた。さらに、これまでに集まった金額は、212,231,407 円である⁸⁾。次に、特定非営利活動法人 ACE の成果を見る。特定非営利活動法人 ACE のホームページによると、2009 年の活動開始から 2017 年までの間に、454 人の子どもたちが児童労働から抜け出し、新たに学校に通えるようになった。また、教

育環境の改善を通じて、約 4000 人の子どもたちが継続的に教育を受けられるようになった。そして、2018 年 3 月にガーナのアシャンティ州アチュマ・ンブニュア郡の 8 村での特定非営利活動法人 ACE の「スマイル・ガーナ・プロジェクト」は終了した。プロジェクトは終了したが、今も村では子ども保険委員会の活動をはじめ、子どもたちを守る仕組みが機能している⁹。

(4) 考察

森永製菓株式会社がこのプロジェクトを通して成果を残せた理由を、先の第 2 節において述べたパートナーシップの成功に必要なポイント 3 つに沿ってみていくこととする。まず 1 つ目の、「対等性あるいは平等性の確保」についてである。本研究において、森永製菓株式会社と特定非営利法人 NGO が協働する際に、対等性あるいは平等性が確保されているかどうかを明らかにすることはできなかった。次に 2 つ目の、「社会課題の共通認識や目的・ビジョンの共有性」についてである。森永製菓株式会社は、カカオ産地の子どもたちが安心して教育を受けられるように、自社の商品を使用して支援する活動を行っており、特定非営利活動法人 ACE はカカオ生産地での危険な児童労働から子どもを保護し、就学を徹底することを目指したプロジェクトを行っていたことから共通の目的が存在していたことがうかがえる。さらに、森永製菓株式会社が特定非営利法人 ACE を、経済と社会の改善に自ら踏み込んでいる点を評価したことから、協働相手として児童労働の問題に対して具体的な取り組みを行っている NGO を選定していると言える。最後に 3 つ目の、「組織間コラボレーションが、相互に学び合い変化する相互変容性を有していること」についてである。

「1 チョコ for 1 スマイル」プロジェクトを通して、森永製菓株式会社はカカオ生産地で児童労働の問題解決に取り組む特定非営利活動法人 ACE に自社商品の売り上げの一部を寄付することで、児童労働問題の解決の取り組みを行うことができたと同時に、森永製菓株式会社が消費者に、社会課題解決に取り組む企業であるイメージを持ってもらうことが出来たといえる。特定非営利活動法人 ACE は、森永製菓株式会社を通して消費者からの寄付金を得、それをプロジェクトに還元できたと同時に、消費者に児童労働の課題を知ってもらえた点で利益を得ることができたといえる。これらのことから、森永製菓株式会社と特定非営利活動法人 ACE のパートナーシップは、双方にとって利益がある協働の在り方であったといえる。

¹森永製菓株式会社ホームページ

<https://www.morinaga.co.jp/company/about/outline.html>

² 「ACE(エース) 代表岩附由香氏 「責任ある調達」を支え 児童労働のない社会をつくる」日経エコロジー 2015 年 08 月号、「途上国支援で先行した森永に高評価 1 つ買うと 1 円寄付 売り上げを原料産地に還元」 日経エコロジー 2013 年 12 月号

³特定非営利活動法人 ACE ホームページ

<http://acejapan.org/about/outline>

⁴特定非営利活動法人 ACE ホームページ

<http://acejapan.org/choco/smile-ghana>

⁵ 「ACE(エース) 代表岩附由香氏 「責任ある調達」を支え 児童労働のない社会をつくる」日経エコロジー 2015 年 08 月号

⁶日経 EBS 2015/08 号、78~79 ページ掲載 第 11 回 ACE(エース)代表 岩附由香 氏「責任ある調達」を支え 児童労働のない社会をつくる

⁷日経 EBS 2015/08 号、78~79 ページ掲載 第 11 回 ACE(エース)代表 岩附由香 氏「責任ある調達」を支え 児童労働のない社会をつくる

⁸森永製菓株式会社

<https://www.morinaga.co.jp/1choco-1smile/>

⁹特定非営利活動法人 ACE ホームページ

<http://acejapan.org/info/2018/05/21518>

第5章 サプライチェーンにおける人権問題を解決するために

第1節 企業とNGOのパートナーシップ

本論文は「なぜ日本企業のサプライチェーンにおける人権問題への取り組みは遅れているのか、どのような取り組みが求められているのか」という問題提起を明らかにするために、文献調査を行ってきた。

第2章では、まず企業に人権尊重が求められるようになった背景を探った。グローバル化の促進によって露わになった途上国の労働者の問題や人権問題が叫ばれるようになり、企業は自国だけでなくサプライチェーンの労働者の人権の尊重と広範な取り組みを求められるようになった。2011年に発表された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業が尊重すべき人権の内容を国家的な枠組みを超えたものとし、「国際的に認められた」範囲まで人権を保障することを求めている。国連による取り組みに頼るだけでなく、自発的に政府が主導権を握り問題解決に向けた取り組みを行う国を紹介した。米国では、紛争鉱物地域の人権を保護するためにドット・フランク法：紛争鉱物規制を制定した。英国政府では、奴隷制度を目指す2015年現代奴隷法が制定された。この法律はサプライチェーンの透明性を上げるために、企業にサプライチェーンおよび自社のあらゆる事業において、奴隷と人身取引防止のためにおこなった取り組みを開示することを求めている。次に日本企業の人権分野への取り組みが遅れていると指摘される理由を探った。国際的に求められる人権の取り組みがサプライチェーンにまで及ぶ広範なものであるのに対し、日本企業が取り組む人権問題が、国内の差別問題にとどまっており、間接的に関わる問題にまで対応できていないことが遅れていると指摘される理由であることがわかった。さらに、日本の企業以外のセクターの人権に対する取り組みの現状を探った。日本政府の国際労働基準の批准数が少ないこと、人権問題にとって重要であり大多数のILO加盟国が批准している105号条約と111号条約に批准していないことが明らかになった。日本の労働組合の組合員は正規従業員に限られ、サプライチェーンの従業員は組み込まれない仕組みであった。それゆえに、労働組合においてサプライチェーンの人権問題が議題にあげられることがなかった。買い物をする際に、社会課題につながることを意識して商品・サービスを選択しようと意識している人が比較的多くいることがわかったが、そのうち開発途上国の労働者を意識した消費を行っている人がどの程度いるかは明らかにすることが出来なかった。さらに、人権を扱うNGOがほとんど存在しないことが明らかになった。このように、日本企業のサプライチェーンにおける人権問題への対応が遅れていることは、日本企業だけの問題ではなく、日本全体の意識が低いことによるものであることが明らかとなった。

第3章では、日本企業の取り組みが遅れているサプライチェーンにおける人権問題の中でも、児童労働に焦点をあてた。ILO は、児童労働を「法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童によって行われる労働」と定義づけている。児童労働の原因は貧困や教育機会の欠如、差別等の複数の要因が複雑に絡まっていることがわかった。2016 年時点で、1 億 5,200 万人の子どもが児童労働に従事している。世界で児童労働が最も広がっている地域がアフリカであり、さらに農業部門における児童労働の割合が大きくなっている。2000 年から 16 年間の間に児童労働に従事する子どもの数は 9,400 万人に減少しているが、2012~2016 年の減少率は減速していることが明らかとなった。児童労働問題解決に必要な取り組みとして、政策対応の構築、年齢・ジェンダー・地域の考慮、知識基盤の構築、国際協力とパートナーシップが求められていることが明らかになった。

第4章では、児童労働解決のために必要なことのパートナーシップに焦点を当てた。児童労働問題の複雑な要因を解決するためには企業単体ではなく、様々なセクター同士が協力しあいながら解決していく必要があることがわかった。そして、企業が数あるセクターの中から NGO と連携する意義は、NGO と協働することを通して現地のニーズに合わせた取り組みを、企業が間接的に行うことが可能となることであることが明らかになった。パートナーシップの成功に必要なポイントは、①対等性あるいは平等性の確保 ②社会課題の共通認識や目的・ビジョンの共有性 ③組織間、とりわけ組織内主要メンバー間の相互理解にもとづく相互信頼性 ④組織間コラボレーションが、相互に学び合い変化する相互変容性を有していること ⑤価値創造性 ⑥企業が特定の社会問題に取り組む NGO と連携を取っているか であった。企業と NGO の連携の事例として、森永製菓株式会社と特定非営利活動法人 ACE で行われた「1 チョコ for 1 スマイル」を紹介した。

以上第4章までの研究を踏まえ、「なぜ日本企業のサプライチェーンにおける人権問題への取り組みが遅れているのか、企業が取り組むべきこととは」という問題提起に対する最終的な答えを述べる。まず、「なぜ日本企業のサプライチェーンにおける人権問題への取り組みが遅れているのか」について述べる。日本企業は、部落問題を中心とした日本国内の差別問題への取り組みを中心に行ってきたが、国際社会から求められるサプライチェーンにまで及ぶ人権尊重ができていないがために、人権問題への取り組みが遅れていると指摘された。また、日本企業の取り組みが遅れているのは企業だけに原因があるわけでない。国際的に求められる範囲の人権問題に対する政府・労働組合・消費者・NGO 等、他セクターひいては日本全体の意識が低いことも原因であり、日本全体の人権

に対する意識を向上していく必要がある。次に、「企業が取り組むべきこととは」について述べる。自社の事業に関わるサプライチェーンにまで及ぶ人権課題を、NGO とパートナーシップを組むことを通して取り組んでいくことが重要である。

第 2 節 本論文の課題

本論文では、日本企業の人権の取り組みの現状やビジネスと人権分野の国際動向、児童労働の原因や現状、解決に向けた取り組み、企業と NGO の意義と成功のポイント等を明らかにすることができた。しかし、本論文には残された課題がある。パートナーシップの成功ポイントを、理論を基にまとめただけで、インタビューを通して実際に検証することができなかったことである。初期の報告の際に、インタビューに行くことを考えたものの、途上国の NGO が活動している地域に赴き調査をすることは、時間的・金銭的に困難であったため、断念した。

参考文献

- 1.独立行政法人日本貿易振興機構(2016)『2015 年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査』。
- 2.外務省特定非営利活動法人国際協力 NGO センター(2016)『NGO データブック 2016 数字で見る日本の NGO』。
- 3.ILO 駐日事務所(2018a)『児童労働の世界推計:推計結果と趨勢、2012~2016 年』。
- 4.ILO 駐日事務所(2018b)『国際労働基準 ILO 条約・勧告の手引き 2018 年度版』。
5. Jorge A. Rodriguez, Cristina Gimenez Thomsen, Daniel Arenas, Mark Pagell. (2016). “NGOs’ Initiatives to Enhance Social Sustainability in the supply chain: Poverty Alleviation through Supplier Development Programs. *Journal of Supply chain Management*”, Volume 52, Issue3.
6. 財団法人 企業活力研究所(2013)『新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究報告書 (概要版)』。
- 7.一般財団法人 企業活力研究所(2014)『企業の社会的責任に関する国際規格の適切な活用のあり方についての調査研究報告書』。
- 8.一般財団法人 企業活力研究所(2015)『平成 27 年 3 月企業のグローバル展開と CSR に関する調査研究報告書』。
- 9.KPMG,あずさ監査法人(2013)『紛争鉱物で変わるサプライチェーンマネジメント』東洋経済新報社。
- 10.黒川(1985)『労働組合の民主的変革』労働旬報社。
- 11.森永製菓株式会社(2018)『森永製菓株式会社 CSR 報告書 2018』。
- 12.内閣府(2010)『企業行動憲章 実行の手引き(第 6 版)』。
- 13.内閣府(2015)『消費者行政の推進に関する世論調査』。
- 14.内閣府(2017)『企業行動憲章 実行の手引き(第 7 版)』。
- 15.内閣府(2017)『平成 28 年度 特定非営利活動法人及び市民の社会貢献に関する実態調査報告書』。
- 16.日本弁護士連合会(2015)『人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引き)』。
- 17.日本総合研究所(2012)『わが国企業の CSR 経営の動向 2011』。
- 18.Ros Tennyson (2011) “*The partnership tool book*” *The partnership Initiative* (IBLF)。
- 19.佐々木利廣、加藤高明、東俊之、澤田好宏 (2009)『組織間コラボレーション 協働が社会的価値を生み出す』ナカニシヤ出版。
20. Selsky, J. W., & Parker, B. (2005). “Cross-sector partnerships to address social issues: Challenges to theory and practice. *Journal of Management*”, 31 (6), 849–873.

- 21.白木朋子(2013)「第 6 章 児童労働撤廃に向けたステークホルダー連携の意義と NGO の役割 カカオ産業における ACE の取り組み事例より」『児童労働撤廃に向けて:今、私たちにできること』日本貿易振興機構アジア経済研究所。
- 22.消費者庁(2015)『平成 27 年度版消費者意識基本調査』。
- 23.谷本寛治(2004)『CSR 経営 企業の社会的責任とステイクホルダー』中央経済社。
24. 谷本寛治(2006)『CSR 企業と社会を考える』NTT 出版。
25. 谷本寛治(2013)『責任ある競争力 CSR を問い直す』NTT 出版。
- 26.谷本寛治(2014)『日本企業の CSR』千倉書房。
- 27.海野みづえ(2014)『新興国ビジネスと人権リスク 国連原則と事例から考える企業の社会的責任(CSR)』現代人文社。

参考 URL

- 1.外務省ホームページ
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/>
- 2.グローバル・コンパクトネットワーク・ジャパンホームページ
<http://www.ungc-jn.org/>
- 3.ILO 駐日事務所ホームページ
<https://www.ilo.org/tokyo/lang--ja/index.htm>
4. 一般財団法人アジア・太平洋人権情報センターホームページ
<https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section3/2016/03/post-129.html>
- 5.森永製菓株式会社ホームページ
<https://www.morinaga.co.jp/>
- 6.特定非営利活動法人 ACE ホームページ
<http://acejapan.org>