

2022 年度学士論文

現代における企業と人権問題

～変動する国際情勢の中での企業の持つべき姿勢とは～

2022 年 12 月 16 日

早稲田大学商学部 4 年

1F190841-1 安田奈央

## はしがき

これまでの約3年9か月の大学生活を振り返ると、キャンパスに通っていた大学1年生時の思い出と、谷本ゼミでの日々が色濃く蘇ります。大学1年生の冬休みに流行り出した新型コロナウイルスは、世界中で猛威を振るい私自身の学生生活も一変しました。毎日のように大学に通っていた日々は一転して寂しいものとなりました。

私自身、1人家で受けるオンライン授業はすぐに耐え難くなると思っていたのですが、自身の予想に反してそこまで苦にはなりません。それどころかこれまでよりもより一層、授業を通して新しい知識を吸収することに楽しさを覚えるようになっていました。1年生とは違い、自身の興味がある科目を選択できるようになったことも影響しているかもしれません。そのような日々を過ごす内に、大学2年の秋となり、ゼミ選択の時期となりました。先輩方のゼミ紹介で谷本ゼミとCSRを知り、「このゼミを受けよう」と即決したことを覚えています。

谷本ゼミでの学びを終えようとしている今、あの時谷本ゼミを受けることを決断して良かったと心から感じています。自身が今まで全く知らなかった分野で新たな知識を得ることが出来たとともに、忙しい中貴重な時間を割いてご指導して下さいました谷本先生を始め、ゼミ活動で毎日のように議論しあった同期の仲間たちと出会うことができたからです。また今年は新しくゼミに入ってきた後輩たちと共に、自身が今まで担ったことのない役職である班長として、ディベートを経験することが出来ました。谷本ゼミでの経験と知識は今後必ず、自身を助けてくれると思います。こんなにも学問に打ち込めることはこれで最後かもしれないと思うと少し寂しく感じますが、社会に出た後もこのように一生懸命になれるものが見つかる信じ、日々精進していきたいと思っています。

2022年12月16日

安田奈央

## 目次

第1章 「ビジネスと人権」の国際的な潮流 .....	1
第1節 本論文の選定理由と問題提起.....	1
第2節 「ビジネスと人権」の動向 .....	1
(1) 「ビジネスと人権」への関心の高まり .....	1
(2) 諸外国における法制化の動き .....	2
(3) 現代において「ビジネスと人権」が求められる背景 .....	3
第2章 「ビジネスと人権」を巡るこれまでの議論 .....	5
第1節 「ビジネスと人権」の国際フレームワーク .....	5
第2節 「ビジネスと人権」に関する国際基準 .....	6
(1) 国際権利章典 .....	6
(2) 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言 .....	7
(3) ビジネスと人権に関する指導原則 .....	7
第3章 人権問題への企業の適切な取り組み .....	10
第1節 企業が人権に対処すべき状況 .....	10
第2節 日本企業の人権への取り組み状況と課題 .....	11
第4章 企業の人権問題への適切な対応 .....	13
第1節 日本企業に求められる人権問題への適切な対応 .....	13
第2節 企業が最低限行うべき人権への取り組み .....	13
(1) 国連指導原則における「人権尊重の責任」 .....	13
(2) ステークホルダー・エンゲージメント .....	21
(3) 企業による自主的な取り組みの重要性 .....	22
第5章 国家が関与した人権問題と企業の対応 .....	24
第1節 ロシアのウクライナ侵攻と企業 .....	24
(1) 事例の選定理由 .....	24
(2) ロシアによるウクライナ侵攻の背景 .....	24
(3) ロシアによる企業への圧力 .....	24
(4) ウクライナ侵攻後の海外企業の対応 .....	25
第2節 ロシアによるウクライナ侵攻と日本企業 .....	25
(1) ウクライナ侵攻に対する日本企業の対応 .....	25
(2) ウクライナ侵攻とファーストリテイリング .....	26
(3) 国家が関与した人権問題への日本企業の適切な対応とは .....	30
第6章 変動する国際情勢の中で日本企業が持つべき姿勢 .....	32
第1節 企業が国際社会の動向に注目することの重要性 .....	32
第2節 今後の課題 .....	33
文献一覧 .....	35

URL 一覽 .....	36
--------------	----

## 第1章 「ビジネスと人権」の国際的な潮流

### 第1節 本論文の選定理由と問題提起

ロシアによるウクライナ侵攻、アフガニスタンでのタリバンの政権奪取、中国における香港民主化運動など、昨今の世界情勢の変動は著しく、人々の生命を脅かす重大な人権問題が世界各地で発生している。人権問題が生じている国で経済活動を行う企業にも当然それらの問題への毅然とした対応が求められているが、国家が絡む人権問題に一企業が声を上げるその代償は少なくない。かといって、企業がそれらの問題に対して目をつむり経済活動を行うことは、人権侵害の片棒を担ぐことに等しいとみなされる。現に、大手アパレル企業はウイグルでの強制労働とのつながりを指摘され大きな批判を浴びることとなった。今日の企業は国家レベルでの人権問題に対して非常に困難なかじ取りを迫られていると考えざるを得ず、以上のことから、国家と企業との関係を主軸とし、世界各国の現代における様々な人権問題に対して今後企業がどのように対応していくべきなのか、自身の卒業論文において研究したいと考え、本テーマの選定に至った。

### 第2節 「ビジネスと人権」の動向

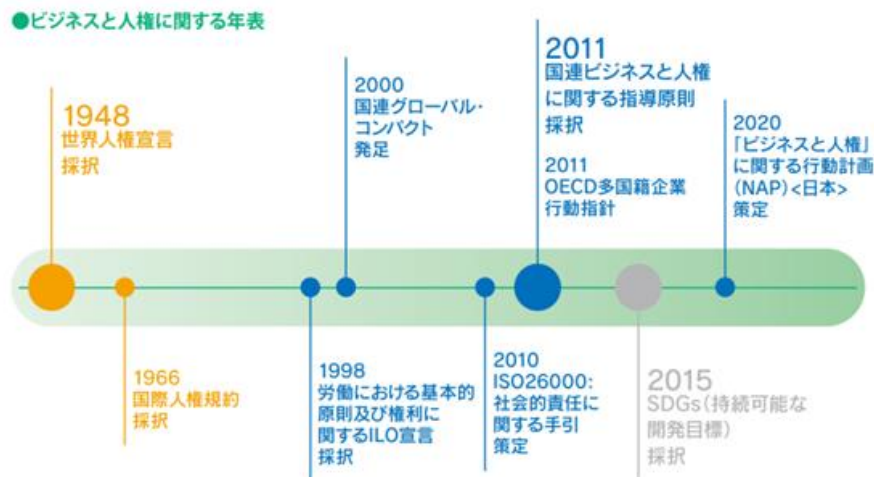
#### (1) 「ビジネスと人権」への関心の高まり

歴史的にみれば、かつて人権は国内問題であったが、主権をもっている国家は人権を保障すると同時に人権を侵害する存在でもあり、国に人権保障を任せるだけでは人権は十全に保障されないという考えが広がった(川島他,2021)。第2次世界大戦に至るまで、人権は主に各国の主権に属するものとして位置づけられ、その保障の範囲や程度について、必ずしも国際的なルールによって合意されていたわけではなかった。しかし、20世紀には、世界を巻き込んだ大戦が二度起こり、第二次世界大戦中においては、特定の人種の迫害、大量虐殺など、人権侵害、人権抑圧が横行した。このような経験から、人権問題は国際社会全体にかかわる問題であり、人権の保障が世界平和の基礎であるという考え方が主流となってきた(法務省)。このため、第二次世界大戦後、人権は真正面から国際的に問題とされるようになり、国際人権法は、各国でも人権保障を補完する意義とともに、国際社会の平和を担保する意義をもつものとして誕生した(川島他,2021)。国際平和、経済社会協力と並んで、人権および基本的自由の尊重を目的とした国際連合が設立され、国際社会は普遍的なルールの1つとして人権保障を位置づける必要性について一致し、1948年に世界人権宣言が、そして1966年に自由権規約と社会権規約が採択された。これらを総称して国際権利章典(International Bill of Human Rights)と呼ぶ。その結果、戦後国際社会において人権は、国家から成る社会(system of states)を構成する原理の1つとなった(JANIC,2022)。

またその後、80年代後半からは経済のグローバル化が急速に進展し、途上国においては労働・人権問題や環境問題等の企業の経済活動によるネガティブな影響が広がった。インターネットの発展と共に企業活動を監視・調査し、情報を提供するNGOが欧米社会において支持を得て台頭する中、企業は進出国のサプライヤーにおける労働・人権問題につい

でも社会的に責任ある取り組みが求められるようになってきた(谷本,2020,pp.55-56)。この流れを受け、1990年代よりビジネスと人権という観点からの国際文書や規制などが公表されるようになり、1998年には国際労働機関（ILO）によって人権に関する基準が採択された(鈴木・横塚,2012,pp.41-42)。2000年には国連グローバル・コンパクトが発足する等、企業が尊重すべき労働における基本的な権利に関する国際的な基準やガイドラインが定められた。その後、2010年には企業を含む組織の社会的責任に関する初めての国際規格である「ISO26000」が発行され、2011年には経済協力開発機構（OECD）の「多国籍企業行動ガイドライン」、企業の各種報告書の指針となる「Global Reporting Initiative（GRI）」が相次いで改訂され、企業と人権に関する国際的なフレームワークの整備が進んだ。その集大成の1つとして、2011年に、国際連合によって「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下では国連指導原則とする）が承認された(法務省,2021)。鈴木・横塚(2012,p.42)は国連指導原則により人権に関する国際的規制の実質的な収斂化が進んでおり、国連指導原則が企業と人権に関する規制の枠組みとして最も大きな影響を及ぼしたと述べる。

図表 1－1 ビジネスと人権に関する年表



出所：法務省(2021)「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 「ビジネスと人権委関する調査研究」報告書（詳細版）」p.4より

## (2)諸外国における法制化の動き

日本経済団体連合会(2021)によれば、国際社会における国連指導原則への支持は高まっており、2015年のG7エルマウ・サミットの首脳宣言でも国連指導原則を強く支持し、各国政府が「ビジネスと人権に関する国別行動計画」(National Action Plan: NAP)策定を歓迎した。NAPは国連指導原則を国内でどのように運用・実施していくかを示す政策文書である。世界各国でNAPの策定が進んでおり、ILO(2022)によると、2022年5月時点で

NAP を策定している国は 30 カ国、また策定中である国は 16 カ国に上っており、今後も各国政府による指針表明の動きは加速すると考えられる。

国連指導原則や各国政府が公表する NAP はあくまでもソフトロー、すなわち法的拘束力を持たないものであるが、国際的には法制化・義務化の流れが強まっている。企業活力研究所（2018,p.5）は「ビジネスと人権」を取り巻く潮流の 1 つとして「強制力を持たないソフトローである国連指導原則が、各国のハードローに落とし込まれ、企業に法的要請が求められるようになったこと」を挙げており、また渡邊（2021）も、アジア諸国を含む新興国・途上国でも「これらの国々が今後続々とビジネスと人権に関するハードローを導入する可能性が大いにある」と述べている。実際に、フランスの「企業注意義務法（2017 年制定）」、ドイツの「サプライチェーンにおける企業のデュー・デリジェンスに関する法律（2021 年制定）」、EU の「企業持続可能性デュー・デリジェンス指令案（2022 年公表）」など、欧州を中心として企業に人権 DD の実施やその取り組みの開示を義務付ける法制化が進んでいる。

### (3)現代において「ビジネスと人権」が求められる背景

奥脇(2021)は消費者や投資家等の人権に対する意識が高まる中、世界的に「ビジネスと人権」への関心が高まっているとしている。その背景には、企業における「人権の尊重」は ESG の「S（社会）」にあたる主要な要素であるとともに、近年、米中対立の激化が進む中、今年誕生したバイデン政権が人権重視の姿勢を示し、早くから同様の姿勢を示していた欧州と接近していることも、国際的な動きの加速に寄与しているとしている。このような流れの中で、企業は自社だけでなく、自社の調達先、取引先等を含むサプライチェーン上において、強制労働の防止措置などの人権配慮が求められている。ILO 駐日事務所(2021)は、企業が自ら雇用する労働者のみならず、サプライチェーン上の人権問題への対応を見直さざるをえなくなってきたことを同様に指摘しており、その背景として 3 つの要因を挙げている。1 つ目は、国際的な枠組みの整備、2 つ目は消費者意識の高まり、3 つ目は ESG 投資の拡大、である。1 つ目の国際的な枠組みの整備は、先に述べたように 1990 年代から 2011 年の国連指導原則の間に進んだ国際的な人権に関する基準が規定されたことである。2 つ目の消費者意識の高まりに関しては、2015 年に採択された SDGs の功績が大きいといえる。ILO 駐日事務所(2021)は、SDGs は広く社会に認知され、企業の社会的配慮を測る指針として多くの企業の経営課題に組み込まれるようになり、消費者意識の高まりにつながっていると指摘している。消費者意識の高まりにより、不適切な人権対応が企業ブランドイメージの棄損に繋がり、売上げに影響するケースも出てきており、企業活動のあり方が、利益追求型から「サプライチェーン上の人権侵害課題の解決と、経済的成長と繁栄を両立させていく」という考え方へのシフトが起きている(ILO 駐日事務所,2021)。また ILO 駐日事務所(2021)は、3 つ目の ESG 投資の拡大に関しては、2006 年に提唱された責任投資原則（PRI）をきっかけに、世界の株式市場において企業の社会的配慮を投資判断に組み込む ESG 投資が広く浸透するようになったことを要因に挙げている。

当初は 63 の署名機関数からスタートした PRI は拡大を続け、2020 年 11 月時点で署名数 3,038、運用資産は 100 兆ドルを超えており、2015 年には世界最大の機関投資家である日本の年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF: Government Pension Investment Fund）が PRI に署名した。GPIF の運用資産は約 170 兆円以上（2020 年 11 月時点）と世界最大であり、GPIF の PRI 加入は日本企業の ESG への取組みを本格化させる大きなきっかけとなった（ILO 駐日事務所,2021）。

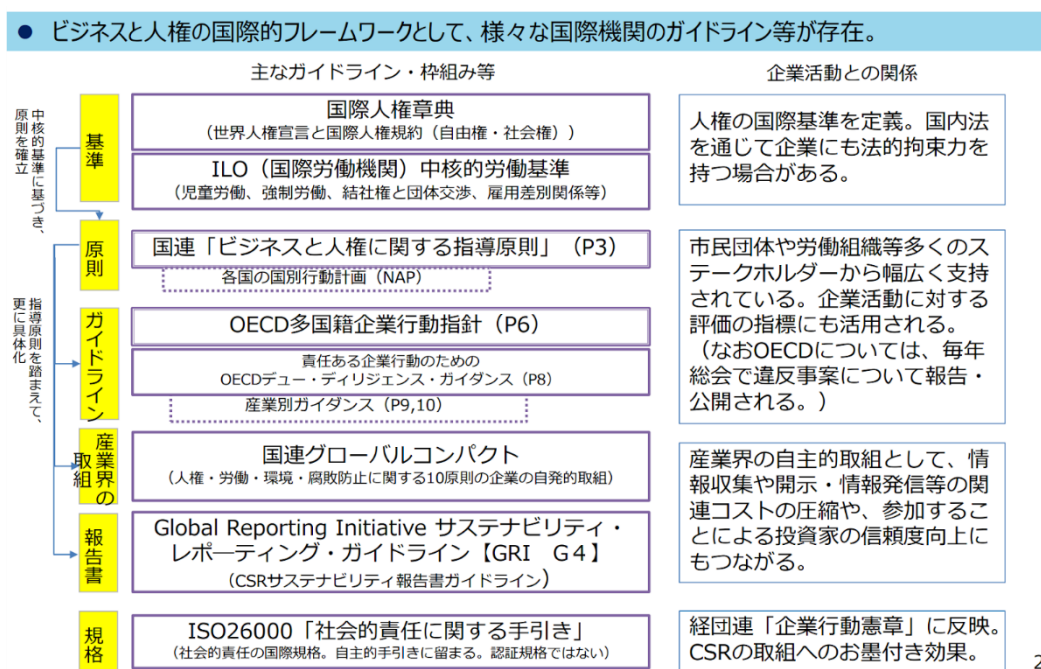


## 第2章 「ビジネス人権」を巡るこれまでの議論

### 第1節 「ビジネスと人権」の国際フレームワーク

ここからは、国際基準がどのように補完し合い、国際フレームワークとして機能しているかについて述べる。下記の図は、経済産業省が2022年に発表した「企業のサプライチェーンと人権を巡る動向」において、人権関連の国際的基準を整理したフレームワークである。

図表2-1 人権関連の国際フレームワーク



出所：経済産業省(2022)「企業のサプライチェーンと人権を巡る国際動向」より

国際的な企業と人権に関する原則には、現代人権法の柱石となっている国際人権章典を初めとして、グローバル化の進んだ現代世界で最低限遵守されるべき基本的権利を定めたILO中核的労働基準がある。またそれらの基準を踏まえ、企業が人権課題の報告を行うための初の包括的ガイダンスとして、国連指導原則が存在している。また、この国連指導原則の普及・実施に関する行動計画として各国が独自に作成しているのが、国別指導原則(NAP)である。国連指導原則を踏まえ、更に具体的な取組を定めたガイドラインとしてはOECD多国籍企業行動指針が存在しており、企業活動に対する評価の指標として活用されている(日本経済団体連合,2021)。またその他のガイドラインとしては、企業の自発的取組を定め、国際社会で認められている4分野(人権、労働、環境、腐敗防止)に関して定めた産業界の原則として国連グローバル・コンパクト、企業のCSRに関わる情報開示について定めたフレームワークであるGRIのサステナビリティ報告書ガイドライン等が存在する。

## 第2節 「ビジネスと人権」に関する国際基準

次に、現代人権法の柱石となっている国際人権章典、人権の国際基準を定義し、基本的権利を定めたILO中核的労働基準、人権に関する国際的規制の実質的な収斂化を進めるきっかけとなった国連指導原則を詳しく見ていく。

### (1)国際権利章典

一般に国際権利章典と呼ばれるのは、1948年に採択された世界人権宣言と、その後その内容を条約化したものとして成立した自由権規約と社会権規約の3つを指す(JANIC,2022)。以下では、世界人権宣言と2つの人権規約(国際人権規約)について述べる。

#### 1)世界人権宣言(1948年)とは

世界人権宣言とは、1948年12月10日に国連総会において、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」として採択され、国際的に初めて人権保障の目標や基準を定めた基本的人権尊重の原則である。世界人権宣言は、すべての人々が持っている市民的、政治的、経済的、社会的、文化的分野にわたる多くの権利を内容とし、前文と30の条文からなっている。また、それ自体は法的拘束力を持つものではない。(法務省)。この宣言のねらいは、個人の権利と自由を擁護するために、基本的な最低限の国際基準を定めることにあった。現在では国際法の基盤をなすものとして広く認められており、特に宣言に盛り込まれた原則は国際慣習法とみなされ、国家・政府による署名や批准がなくとも、法的な基準として認識されている(Global Compact Network Japan)。世界人権宣言は、人権について、「人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく全ての人間が生まれながらにして持つ権利と述べている(国際連合広報センター)。

#### 2)国際人権規約(1966年)とは

国際人権規約は、世界人権宣言の内容を基礎として、これを条約化したものであり、人権諸条約の中で最も基本的かつ包括的なものである。世界人権宣言と国際人権規約は、もともと国際権利章典を作成するという国連での構想の下に作られたものであるため、両者は密接な関係にある。国際人権規約は、条約であり、締約国は、規約に規定している権利を尊重し、確保し、あるいはその完全な実施のための措置をとることを約束しており、この点、法的拘束力を持たない世界人権宣言とは相違している。世界人権宣言に示された諸権利の大半を承認し、それらをより詳細に規定している。また、この宣言にない若干の権利も規定している(外務省)。川島他(2021)によれば、ひとつではなく2つの規約が誕生したのは、第二次世界大戦後の東西冷戦初期にあって西欧諸国の主張が大きく反映された国際政治的要因とするとともに、それを理論的に支える理由としては権利の性質がある。すなわち、自由権は国家に対して不作為(「～しない」)を求める権利であり、「国家からの自由」という性質をもつ。国家は自由権を制限・妨害しないように消極的な(「みずから働きかけない」)義務を負う。これに対して、社会権は国家に対して作為(「～す

る」)を求める権利であり、「国家による自由」という性質をもつ。国家は社会権の実現のために積極的な(「みずから働きかける」)義務を負う。社会権が登場した歴史的背景には自由国家から社会国家への国家間の転換がある。

## (2)労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言

### 1)ILO とは

ILO (国際労働機関:International Labour Organization) は、労働条件の改善を通じて、社会正義を基礎とする世界の恒久平和の確立に寄与すること、完全雇用、社会対話、社会保障等の推進を目的とする国際機関 (本部はスイス・ジュネーブ) である(厚生労働省)。

### 2)労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言(1998 年)とは

労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言 (以下 ILO 宣言) は、経済のグローバル化に伴う失業の増大や貧富の差の拡大という負の側面を排除するために出された(日本共産党,2001)。

この宣言において、すべての加盟国は労働基準に関する以下の四原則を「尊重し、促進し及び実現する義務を負う」ことが宣言されている。

#### 「労働基準四原則」

- ①結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
- ②あらゆる形態の強制労働の禁止
- ③児童労働の実効的な廃止
- ④雇用及び職業における差別の撤廃

以上の 4 原則に関わる 8 つの条約の内容が、グローバル化の進んだ現代世界にあって最低限順守されるべき基準として国際労働基準の中でも「中核的労働基準」とされている(日本共産党,2001)。

ILO 宣言は、ILO 加盟国における未批准国に対し、条約を未批准の場合でも、「誠意をもって、憲章に従って、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則」を尊重する義務を有することを確認していると同時に、「中核的労働基準」の未批准国は毎年、これらの条約の掲げる原則の実行についての進展状況に関する報告を提出するよう求めている。この点から ILO 宣言は、未批准国に対し、新たに重要な作用を及ぼしている(国際労働機関)。

## (3)ビジネスと人権に関する指導原則

### 1)「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011 年)とは

2011 年、国連人権理事会において、人権の保護・尊重・救済の枠組みである国連指導原則が全会一致で支持された。企業活動が社会に、そして人々の権利に与える影響は大きい

にもかかわらず、その負の影響を社会は適切に制御できないという「ガバナンス・ギャップ」が存在する。そのギャップを補完すべく、ジョン・ラギー氏によって創案されたのが国連指導原則である(山田,2022)。国連指導原則は、以下の3点を柱とし、あらゆる国家及び企業に、人権の保護・尊重への取組を促している(法務省,2021,p.5)。

#### 「国連指導原則」

##### ①国家の人権を保護する義務

国家は、ビジネス活動を含む第三者による人権侵害に対し、適切な政策、規制及び裁判を通じて保護する義務がある。

##### ②企業の人権を尊重する責任

企業は、ビジネス活動が他者の権利を侵害することを回避するデュー・ディリジェンスを以て活動し、自らが関係する不都合な影響に取り組むべき責任がある。この責任は、国家の義務とは独立に、そして補完的に存在する。

##### ③救済へのアクセス

以上の国家の義務や企業の責任を果たすためには、人権侵害の被害者が、効果的救済を受けるための司法的及び非司法的手段、特に苦情処理メカニズムに容易にアクセスできることが重要である。

出所：東澤(2015)「ビジネスと人権：国際指導原則は何を目指しているのか。」『明治学院大学法科大学院ローレビュー』, 22,pp23-40 より

国連指導原則は、人権尊重における国家と企業の役割を明らかにし、国家には人権を保護する義務、企業には人権を尊重する責任があり、異なる立場でありながら、補完的な役割を持つことを明確にした。また、国連指導原則が被害者の救済へのアクセスを中核的な柱に据えたことにより、企業は救済メカニズムの構築を求められ、人権を尊重する企業経営の進歩につながると同時に人権デュー・ディリジェンスの概念を提供した(日本経済団体連合会,2021)。

#### 2) 「ビジネスと人権に関する指導原則」の解釈

東澤(2015)は、国連指導原則において国家の公共政策がその領域や管轄の範囲を対象とするのに対して、企業の責任はそのグローバルな活動に伴い人権に有害な影響を与えるすべての場所と人々について生じると述べる。ここから国家の義務と企業の責任との関係が問題となると指摘している。その典型的なケースとして、ビジネス活動の受入国で人権を保障する政策が十分に実施されておらず、さらには政府が人権侵害を行っているような受入国において、多国籍企業の責任は現地の国家の義務とは独立したものとして存在することを挙げている。ここから東澤は、現地の国家の政策が現地の労働者、地域社会、消費者に対する保護を実施しておらず、あるいはその人権を侵害するような政策への協力を企業に義務づけているとしても、企業は自らの規範として人権への有害な影響を回避するため

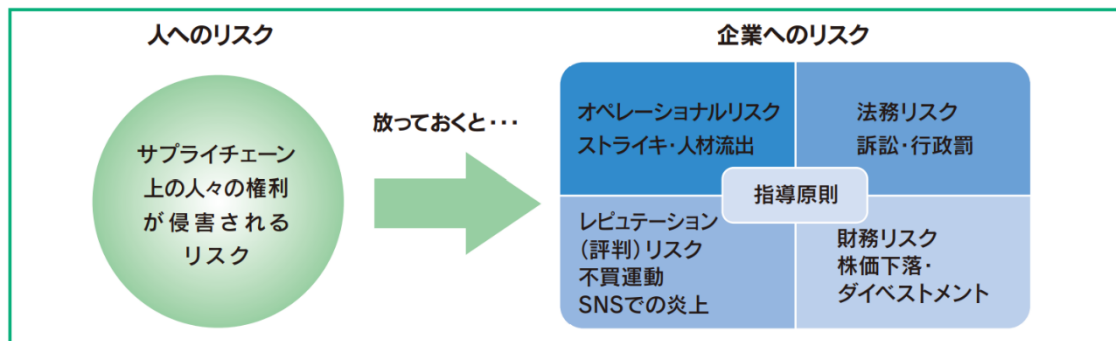
の可能な限りの行動を取る責任を負っているとしている。ここから、国連指導原則における「国家の人権を保護する義務」と「企業の人権を尊重する責任」とは、その性格、根拠、内容そして射程範囲などにおいて、まったく異なる概念であるが、それらが相互に補完し合うことによって、ビジネスが人権に与える有害な影響を防止し、早期の救済を与えるというシステムが存在することになるのである(東澤,2015)。

### 第3章 人権問題への企業の適切な取り組み

#### 第1節 企業が人権に対処すべき状況

法務省(2021,p.8)によれば、企業が人権課題に関心を払わず人権に関するリスクを放置すると、その結果として企業にとって様々なリスクが生じることとなる。具体的には、訴訟や行政罰などの法務リスク、ストライキや人材流出などのオペレーショナルリスク、不買運動やSNSでの炎上などのレピュテーション（評判）リスク、株価下落や投資の引揚げ（ダイベストメント）といった財務リスクなど、様々なリスクが考えられる。すなわち、人権に関するリスクは、そのまま経営に関するリスクにもなりうるといえる(法務省,2021,p.8)。

図表3-1 企業が抱える人権に関するリスク



出所：法務省(2021)「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」 p.8 より

ではどの企業がどのような状況において、このようなリスクに陥るのだろうか。

国連指導原則は、企業規模や業種、事業状況、所有形態、組織構造に関係なく、人権を尊重する責任はすべての企業に求められるとし、人権を尊重する企業の責任として、「他者の人権を侵害することを回避し、企業が関与した人権への負の影響に対処すべきこと」を定めている。ここから、国連指導原則は以下の2つの状況下において、人権を尊重する責任を企業に求めている。

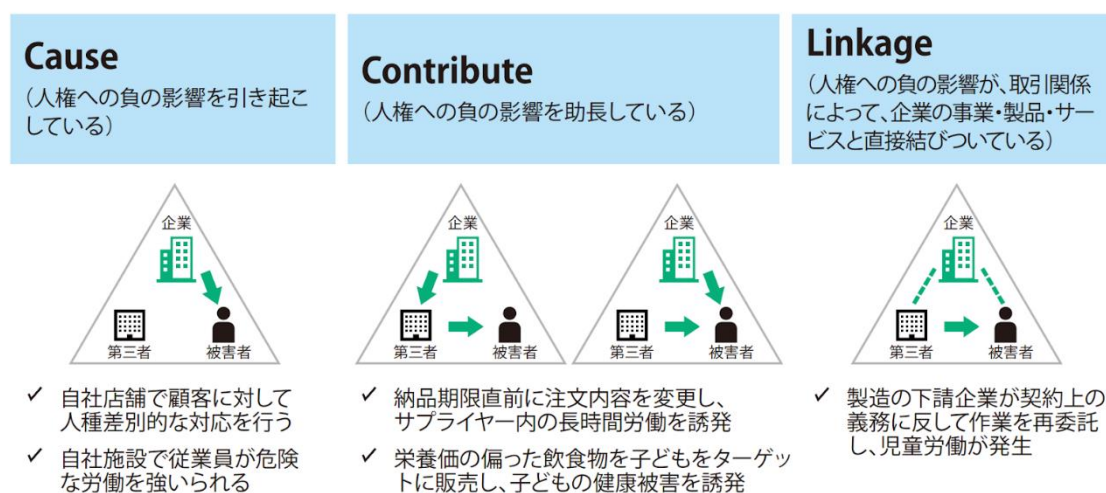
「人権を尊重する責任が企業に求めている事項」

- ① 企業活動による人権への悪影響の惹起またはその助長を回避し、惹起した際には対処すること
- ② 企業活動と直接関連する、または取引関係による製品もしくはサービスに直接関連する人権への悪影響については、企業がその惹起に寄与していなくても、回避又は軽減に努めること

出所：国際連合(2011)「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」 p.4 より

企業は自らの活動が単独で直接人権に負の影響を引き起こしている場合（cause）や、第三者の意志や決定と合わさることにより、あるいは自社の意志や行動により第三者が動機づけられたことで助長もしくは加担している場合（contribute）、サプライヤーや販売先などの取引関係によって自社の製品サービスなどが直接人権侵害につながっている場合（Linkage）において、人権への負の影響を防止または軽減するよう努めることが、国連指導原則において求められている。したがって、国連指導原則は企業自らが直接的に引き起こしている人権侵害のみならず、間接的に負の影響を助長していたり、関与したりしている（事業・製品・サービスと結びついている）人権侵害についても、対応する必要があるとしている(法務省,2021,p.7)。

図表 3-2 企業が人権への影響を配慮すべき状況



出所：法務省(2021)「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」 p.7 より

## 第2節 日本企業の人権への取り組み状況と課題

次に、日本企業の人権への取り組み状況と課題について述べる。ILO 駐日事務所(2021)によると、ESG 投資の拡大に伴い、企業の社会的配慮の取り組みを数値化・格付する ESG ベンチマークが誕生してきており、これらの人権ベンチマークの CHRB の評価対象となる日本企業は年々増加している。しかしその評価は総じて厳しく、評価機関によると、日本企業は「人権方針の策定」や「コミットメント」など方針や体制に関する評価は高いものの、具体的な取り組みに関する評価が低いことから、方針と実践に乖離が見られている。

また、JETRO(2018)は、ILO 中核的労働基準は重要と認識しつつも、その具体的な内容への理解が十分ではないことを指摘している。ILO 中核的労働基準は、労働・雇用分野における基本的なグローバル・スタンダードとされており、結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃の4つの分野について示しており、JETRO が 2017 年に実施したアンケート調査の回答結果からは、企業は ILO 中核的労働基準が重要であると認識しつつも、差別については 76.7%が関係すると回答する一方、結

社の自由・団体交渉権については関係するが 49.8%であり 29.7%が関係ないと回答しているように、具体的な 4 分野の権利への理解にはギャップがあることが明らかになった。

以上のことから、日本企業の人権に関する取り組みには方針と実態の乖離があるとともに、人権尊重への理解の不足という課題があることが分かった。



## 第4章 企業の人権問題への適切な対応

### 第1節 日本企業に求められる人権問題への適切な対応

第3章までを踏まえ、以下では人権侵害が発生している国で経済活動を行う日本企業が、現地の国家の義務とは独立して存在する自らの責任を果たす上でどのようなことが求められるかについて検討していく。これまでに述べたように、「ビジネスと人権」に対する関心の高まりと共に、企業が人権課題への対処を怠った際に生じるリスクも多様化し、企業が人権の尊重に対して適切な取組を行うことは企業にとって重大な事項の1つとなっていることは明らかである。また、人権への具体的な取組に関する評価が低く、人権尊重への理解が不足しているという日本企業の課題も明らかになった。したがって、国際情勢の変化が激しい近年において、サプライチェーン上で発生する国際的な人権侵害に対して日本企業は更なる対応を求められているといえる。ここから本論文の問題提起を「国家が関与した人権問題に日本企業が適切に対応するために求められることは何か」とし、これを明らかにするためのリサーチクエスチョンとして、RQ1「日本企業に求められる人権問題への適切な対応とはどのようなものか」を設定し、以下で検討する。

RQ1ではまず、国際的なガイドラインや人権デュー・デリジェンス等の規則や方針を踏まえ、現代社会において適切とみなされている人権問題への企業の対処の仕方を明らかにする。次に、先行研究で指摘されている人権問題の対応における日本企業の課題を踏まえ、日本企業が独自に求められている人権尊重への取り組みを明らかにする。

### 第2節 企業が最低限行うべき人権への取り組み

#### (1) 国連指導原則における「人権尊重の責任」

まず初めに、現状の国際社会においては、企業に対して人権問題へのどのような対応が求められているかを見ていく。

国連指導原則(2011,pp.4-5)では、企業は以下の取り組みを通じて、「人権尊重の責任」を果たすことが求められている【図表4-1参照】。

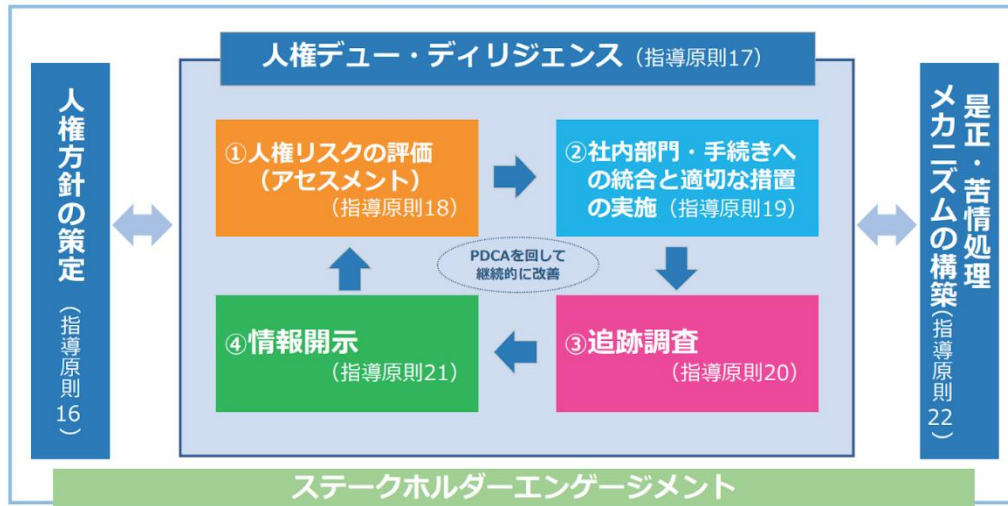
- ①人権を尊重する責任を果たすという企業方針によるコミットメント
- ②人権への影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するための人権デュー・デリジェンス手続き
- ③企業が惹起させまたは寄与したあらゆる人権への悪影響からの救済を可能とする手続き

以上のことから、企業の人権に対する取り組みとしては以下の3つが挙げられる。

- ①人権尊重に関する方針をトップ コミットメントとして表明する。
- ②人権デューデリジェンス（以下、人権 DD）によって企業活動による人権に対する負の影響の特定・予測・評価、予防、軽減、説明を行う。

③人権 DD のプロセスを通じて企業が人権への悪影響を引き起こしていること、または助長していることを確認した場合には、企業は正当な手続きを通じた救済を提供、またはそれに協力する。

図表 4-1 自社事業による人権への負の影響を防止・軽減する取り組み



出所：経団連(2021)『企業行動憲章 実行の手引き (第8版)』p.60 より

次に、以上で挙げた3つの取り組みについて詳しく見ていく。

まず初めに、①自社が人権を尊重する責任を定着させるための基盤として人権方針の策定を行う、について述べる。企業は、自社が人権尊重責任をどのように理解し、自社の従業員や自社の事業・製品・サービスに関係するビジネスパートナーにどのように期待するかを明示した人権方針として策定し、公式に表明しなければならない(法務省,2021,p.49)。人権方針には、人権尊重に関する自社としての考え方や、人権関連の国際ルールとの関連性、ビジネスパートナーなど関係者に対する人権についての期待等を含める必要がある(法務省,2021,p.50)。また、国連指導原則は、人権方針が満たすべき5つの条件を下記のように示している。

「人権方針の5つの条件」

- ①企業の最上層レベルによる承認があること
- ②内部及び／又は外部の適切な専門家により情報提供を受けたこと
- ③企業の従業員、取引関係者及びその他企業活動・製品又はサービスに直接関係している者に対する人権配慮への期待が明記されていること
- ④一般に入手可能でかつ内外問わず全従業員、共同経営／共同出資者及びその他関係者に周知されていること

⑤企業全体に定着させるために企業活動方針や手続に反映されていること

出所：国際連合(2011)「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」 p.5 より

また、経団連(2021)は、人権を尊重する方針を策定し、社内外にコミットメントを表明するにあたり、その具体的なアクションプランとして、以下の事柄を挙げている。

#### 「アクションプラン1」

①人権尊重に関する網羅的な方針を策定する（人権方針に盛り込む項目はハンドブック参照）。その際、社内関連部署と協議しつつ、社内外の専門家の意見や、自社の活動により影響を受ける可能性の高いステークホルダー代表との対話のほか、国際機関・各国政府・NGO がまとめた人権に関する資料、先進企業の人権方針などを参照することも考えられる。

②人権方針を浸透し、実践するため、自社および国内外のグループ企業内の体制を構築する。具体的には、専門部署の設置や、関連部門での担当者の任命、関連部門が参加する委員会（経営企画委員会、サステナビリティ推進委員会など）の設置、企業のリスクマネジメント・システムへの統合などが含まれる。

③人権方針を社内・グループ内に浸透するため、人権に関するコミットメントを行動規範に追加することに加え、研修（新入社員・管理職研修、全従業員を対象としたEラーニングなど。従業員などが自らの人権を理解するための人権リテラシー教育も含む）、人権啓発ハンドブックや人権方針の解説書の作成・配布などを行う。

④必要に応じて、人権方針を、事業活動を展開する各国・地域の言語に翻訳し、当該国の支店や事業所などに周知・徹底を図る。

⑤調達方針や取引先との契約に人権尊重に関する項目を反映する。

⑥経営戦略や事業計画が人権方針に適合しているかどうか適宜チェックする。人権方針に反する行為や、反するおそれのある行為を認識した場合には、適切な改善措置を講じる。

⑦人権方針に反する行為や、反するおそれのある行為について、報復を恐れず通報できるよう、匿名性を担保した上で、通報内容の早期対処に向けた是正措置を検討する。

出典：日本経済団体連合会(2021)『企業行動憲章 実行の手引き（第8版）』 pp.62-63 より

法務省(2021,p.50)によれば、人権方針の策定に当たって企業はまず人権に関する国際的なフレームワークや業界ルールを調査・理解し、その内容に照らしながら、自社の人権課題の実態を調査・分析し、自社の状況を把握する必要がある。それらの結果を踏まえて、各人権課題に対する自社の対応方針を策定するが、方針策定の過程では社内外の当事者や専門家と議論を重ねることが重要である。策定した方針は、取締役会等による承認を経て、社内外に公開し、更に事業方針やプロセスの中に組み込むことで確実に実行してい

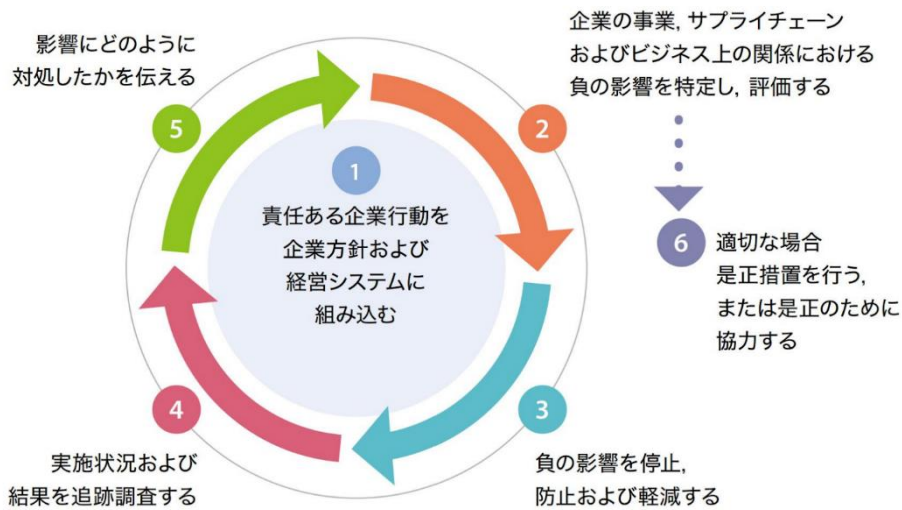
くことが求められている(法務省,2021,p.50)。また、自社内のみならず、取引先との契約の際にも、人権尊重に関する項目を反映することも肝要である。

次に、②人権への悪影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するための人権 DD を実施する、について述べる。デュー・ディリジェンスとは、自らの事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係における、実際のおよび潜在的な負の影響を企業が特定し、防止し軽減するとともに、これら負の影響へどのように対処するかについて説明責任を果たすために企業が実施すべきプロセスである。効果的なデュー・ディリジェンスとは、企業が責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む努力によって支えられるべきであり、企業が原因となったり助長したりする負の影響を是正できるようにすることを目指している。また、人権 DD とは、人権への実際の、または潜在的な悪影響を評価し、その結果を組み入れ、これに基づいて行動し、対応状況を追跡調査し、影響にどう対処したかを公表することである(OECD,2011)。第3章1節で述べたように、企業は自社が人権への負の影響を引き起こしている場合や、人権への負の影響を助長している場合、また人権への負の影響が取引関係によって企業の事業・製品・サービスと直接結びついている場合に人権を尊重する責任を果たす、すなわちそれらの負の影響に対処しなければならない。デュー・ディリジェンスによって、企業はそれらの負の影響を予測、防止または軽減させることができ、場合によっては、デュー・ディリジェンスの実施により、負の影響のリスクがあまりにも高い、あるいはリスク軽減の努力が成功しなかったことが判明し、事業を進めるか否か、またはビジネス上の関係を進めるか、最後の手段としてその関係を停止するか否かを決定することができる(OECD,2011)。また、デュー・ディリジェンスは負の影響に関してのみ影響があるのではなく、企業の経済的な面でも、効果を発揮することがある。OECD(2011)は、デュー・ディリジェンスがコスト削減の機会の特定、市場および戦略的供給源についての理解向上、自社特有の事業リスクおよび操業上のリスクに対する管理の強化、多国籍企業行動指針で扱われている事項に関連する事故の発生率の低下、構造的リスクに晒されることの低下等を通じ、企業がさらなる価値を生み出すことに寄与するとし、デュー・ディリジェンスの実施は、現地労働法、環境、コーポレート・ガバナンス、刑法または贈賄禁止法等、具体的な RBC 課題に関する法的要件を満たすために役立つとしている。

OECD (2018)は責任ある企業行動に関する OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンスにおいて、デュー・ディリジェンスのプロセスを以下のように示している。

- ①責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む。
- ②企業の事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、評価する。
- ③負の影響を停止する、防止するおよび軽減する。
- ④実施状況および結果を追跡調査する。
- ⑤影響にどのように対処したかを伝える。
- ⑥適切な場合は是正措置を行う、または是正のために協力する。

図表 4-2 デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



出所：OECD(2018)「責任ある企業行動のための OECD デューディリジェンスガイダンス」p.21 より

法務省(2021,49)によれば、人権 DD の実施として企業は事業による人権への負の影響を調査・分析するとともに、特定された顕在的・潜在的な負の影響への対応として、教育・研修による啓発や社内環境・制度の整備、サプライチェーンの管理等を実施する必要がある。更に労働組合などステークホルダーとの意見交換も含むモニタリングによって再発状況を監視しつつ対応を続け、対応状況について報告書等を通じて外部に情報公開していくことも求められる(法務省,2021,p.57)。

日本経済団体連合会(2021)は、人権 DD の実施にあたり、その具体的なアクションプランとして、以下の事柄を挙げている。

「アクションプラン 2」

①人権リスクの評価（アセスメント）（国連指導原則 18）

企業活動を通じて、あるいは取引関係の結果として、関与する可能性のある顕在的 または潜在的な人権への負の影響（人権リスク）を特定し、評価するために、次のようなアクションをとる。

1. 企業の事業領域およびビジネス上の関係の種類について、大枠の見取図を描く（マッピング）。
2. 人権リスクの大枠を理解するため、企業の業種や地域・拠点、製品・サービス・市場などの事業内容や、従業員、取引先、顧客、消費者などのステークホルダーに関する人権リスク情報の収集を行う。その際、必要に応じて、関連するステークホルダーや専門家に相談する。

3.広範なサプライチェーン全体に対して一斉にデュー・ディリジェンスを行うことは現実的には難しいことから、リスクに優先順位を付け、優先度の高い事業、サプライヤーおよびその他ビジネス上の関係先から着手することも考えられる。その際、自社や事業にとっての重要性（マテリアリティ）に加えて、人権への負の影響の深刻さ（セイリエンス／顕著さ）という観点から評価する。

4.人権をめぐる環境は常に変化しているため、継続的かつ定期的に評価する。また、事業や取引関係を新たに始める場合や事業を大きく変更する（たとえば、国内外における新しい工場やサービス拠点の設置、M&A やプロジェクトの投融資などの判断など）場合には、人権侵害リスクがないか、事前に評価する。

5.評価に際して、企業の活動によって人権への負の影響を受ける可能性がある人々と、有意義な協議を行う。

②社内部門・手続きへの統合と適切な措置の実施（国連指導原則 19）。

1.人権リスクに対処するための、責任者や担当部門を明確にする。

2.リスク評価の結果を事業活動に活かせるよう、関連する事業部門および手続きなどに必要な仕組みを導入するなど、社内システムを構築する。事業決定や予算策定、監査など、社内における既存の仕組みに組み込むことが可能であれば、その方が望ましい。

3.負の影響の原因となったり、助長する活動については、活動の停止・軽減に努め、必要に応じて是正措置を実施する。また、将来的・潜在的な負の影響を防止・軽減するための計画を策定し、実施する。

4.ビジネス上の取引先が負の影響またはリスクの原因となったり、助長している場合は、人権への影響の深刻さ、取引関係の性質などを考慮しながら、適切な影響力の行使に努め、停止・軽減、是正を求める。

③追跡調査（国連指導原則 20）

1.デュー・ディリジェンスに関する活動の計画や措置の実施状況や有効性を適切な質的・量的指標に基づいて、継続的に追跡調査（トラッキング）する。

2.追跡調査によって、人権方針が事業活動に反映されているか、人権への影響に効果的な対応ができていないかを判断し、事業活動の修正や変更を行う。

3.ビジネス上の関係先に対する定期的な追跡調査を実施し、負の影響が防止・軽減されているかを確認する。

4.苦情処理メカニズムによって得られた情報や意見も踏まえ、従来のデュー・ディリジェンスのプロセスにおいて見落とされていた可能性のある負の影響を特定し、今後の対応に含める。

5.影響を受けた人々を含む、企業内外からのフィードバックも活用する。

④情報開示（国連指導原則 21）

1. デュー・ディリジェンスの方針やプロセス、顕在的または潜在的な負の影響を特定し対処するために行った活動などに関して、例えば、サステナビリティ報告書や統合報告書、自社のホームページなどを活用して、適切な情報を開示する。
2. とりわけ、自社が原因となったり、助長している人権への負の影響に関しては、影響を受けたもしくはその可能性がある人々に、アクセスしやすいような方法と頻度で、十分な情報を提供する。
3. 情報開示にあたっては、影響を受けた、もしくはその可能性のある人々や従業員をリスクに晒さないようにするとともに、商取引上の秘密の保持にも配慮する。

出所：日本経済団体連合会(2021)『企業行動憲章 実行の手引き（第8版）』pp.64-66 より

最後に、③人権デュー・デリジェンスのプロセスを通じて企業が人権への悪影響を引き起こしていること、または助長していることを確認した場合には、企業は正当な手続きを通じた救済を提供、またはそれに協力する、について述べる。是正措置においては、実際に企業が引き起こしてしまった、もしくは助長してしまった負の影響からの是正・回復を可能にするためのプロセス／メカニズム整備が求められる。人権に関する問題・トラブル等が起こった際のホットラインや対応プロセス（国連指導原則では「苦情処理（グリーバンス）メカニズム」と呼ばれる。）を整備することが重要である(法務省,2021,p.49)。

経団連(2021)は、是正措置の実施にあたり、その具体的なアクションプランとして、以下の事柄を挙げている。

#### 「アクションプラン3」

- ①人権に関する苦情処理メカニズムを実効的に運用するため、責任者（サステナビリティや法務担当役員など）や手続きを担当する部署を指定する。
- ②各社の状況に応じた有効な仕組みを構築するため、メカニズムの目的と仕組み、内容に応じた対応の流れを事前に明確にする。
- ③従業員や取引先関係者が人権に関わる問題を通報・相談できる窓口を設ける。既存の内部通報制度などを活用し、必要に応じて、複数の窓口の設置なども行う。通報窓口は、企業の事業や企業グループ、サプライチェーンを通じて、負の影響を受けたと主張する当事者や、代理となる組織にも開かれていることが望ましい。
- ④通報者のプライバシー保護に留意し、通報者や事実関係の確認に関わった協力者が不利益な扱いを受けることが無いようにする。
- ⑤必要に応じて、業界団体やステークホルダーと協働で苦情処理メカニズムや救済の仕組みを構築する。
  1. サプライヤーや人権課題が共通する複数の企業が、苦情処理メカニズムや救済の仕組みを共有して利用する。

- 2.当事者が属する地域の言語・文化・法制度を理解する組織と協働する。
- 3.一企業・企業セクターだけでは対応できない事案に対して、政府や国際機関、市民社会などに対して共同で政策提言や協働イニシアティブを働きかける。

出所：日本経済団体連合会(2021)『企業行動憲章 実行の手引き（第8版）』pp.67-68 より

日本経済団体連合会(2021,p.67)によれば、上記のアクションプランで述べられているような実効的な苦情処理メカニズムを導入・運用することで、企業は人権への負の影響を特定するにあたって、役立つ情報を得ることができる。また、被害者を救済するのみならず、企業が大きな危機を回避することにもつながる。アンケートを実施するなど継続的なモニタリングを通じて、苦情を申し立てた当事者や通報者と企業双方にとって、有用な仕組みとなるように企業は努めなければならない(日本経済団体連合会,2021,p.67)。

また日本経済団体連合会(2021,p.59)は、人権方針の策定以前に「国際的に認められた人権を理解、尊重し、企業としての責任を果たす」という取り組みを推奨し、具体的なアクションプランとして、以下の取り組みを紹介している。

#### 「アクションプラン4」

- ①国際的に認められた人権に関する国際規範を理解する。
  - 1.所属する産業や事業環境で発生リスクの高い人権課題や、日本国内における外国人労働者を取りまく人権課題にも留意する。
  - 2.自社の事業活動が社会的に立場の弱い人々や紛争地域と関わりがある場合、特に留意することが求められる。
- ②国際規範が要請する内容について、経営トップは効果的な方法により役員や従業員に繰り返し発信し、社内への浸透を図る。
- ③役員や従業員に対し、国際規範を理解するための研修を実施する。さらに、国内外のサプライチェーンにおける研修の実施を奨励する。
- ④人権に関する各国の法令を理解する。ただし、各国の法令が国際規範の要求水準を満たしていない場合があることにも留意する。
- ⑤人権に関する専門家や人権侵害の影響を受けうるステークホルダーと、継続的に有意義な協議を行う。
- ⑥人権に関する国際的なイニシアティブや議論に参加する。
- ⑦SDGsの根本思想は人権の尊重であることを理解し、SDGsに関する取り組みにおいて、人権の課題と機会を考慮する。

出所：日本経済団体連合会(2021)『企業行動憲章 実行の手引き（第8版）』pp.60-61 より

日本経済団体連合会(2021,pp.60-61)は、以上のアクションプランで述べているように、国際規範の理解や専門家、ステークホルダーとの協議など、人権への理解を深めることを



推奨している。第3章2節で述べたように、日本企業は「ビジネスと人権」を推進する上で必要な情報の不足、また人権尊重への理解の不足という課題を持っている。ここから日本企業においては、以上で述べた人権尊重への理解を深めるプロセスを取り入れることが極めて重要であると言えるだろう。

## (2)ステークホルダー・エンゲージメント

JETRO(2021)は、地域コミュニティ、現地のNGOや労働組合などのステークホルダーが現地で必要な情報や特別のスキルを有していることから、企業が人権尊重への取り組みを行う際の情報収集に、ステークホルダー・エンゲージメントが役立つことを指摘し、ステークホルダーと協力することによって、より効果的な人権DDを行うことができることを強調している。以下ではステークホルダー・エンゲージメントを行っている事例として、フランスの企業を取り上げる。フランスでは2017年3月27日に「親会社および発注会社の注意義務に関する法律」が制定し、多国籍の大企業に対し、子会社や下請け業者を含めた自社の事業活動によって引き起こされる人権や基本的自由の侵害、人間の健康と安全を脅かす環境被害など重大な違反を特定して、防止する措置を講じることを義務づけられている。対象企業は、人権侵害や環境被害を防止するための注意義務計画の作成およびその実施と公表が義務づけられており、その注意義務計画作成の過程にあたってステークホルダー・エンゲージメントが行われている(労働政策研究・研修機関,2021)。以下では、NGO/NPOやサプライヤー、下請けとのエンゲージメントを行っている企業としてフランスの大手食品スーパーのカルフルの取り組みを紹介する。

### 1)事例：カルフル

労働政策研究・研修機関(2021)によると、食品スーパー大手のカルフルは、リスクの識別、分析、優先順位付けを目的としたリスクマップの作成の初期段階で、関係するオペレーションチーム、パートナーであるNGO(FIDH、WWF France)や労働組合との協議を行っている。同社では、リスクがあると判断された国では、ブランド製品を製造する全工場を対象として監査を実施することを目標に、体系的な管理を行っている。これらの監査は第三者によって行われており、サプライヤーにおいて実施された監査の結果、重要な不適合箇所が判明した場合には48時間以内に連絡が入ることになっている。特に児童労働、強制労働、書類の偽造、労働者の生命を危険にさらす人権や環境に関する問題が発生した場合、迅速に行動を起こすこととしており、行動計画と実施期限の遵守状況は、フォローアップ監査によって厳密に管理されている。同社は関係工場やサプライヤー向けの実践的な研修資料である「Good Factory Standard」を作成し、2019年には同社工場においてトレーニングとツールを提供することで、第1次サプライヤーへのサポートを強化し、バングラデシュとパキスタンの自社サプライヤーに対しては、リスクに関するトレーニングとツールを提供している。バングラデシュにおいて医療保険制度の設立を目的として実施したプロジェクト、「Building Safety and Security Agreement」においては、同社のサプライヤー5社の8つの工場において約1万4500人の従業員を対象に健康保険の提供を行った。

JETRO(2021)は、地域コミュニティ、現地の NGO や労働組合などのステークホルダーが現地で必要な情報や特別のスキルを有していることから、企業が人権尊重への取り組みを行う際の情報収集に、ステークホルダー・エンゲージメントが役立つことを指摘し、ステークホルダーと協力することによって、より効果的な人権 DD を行うことができることを強調している。ここから、企業は自社内で人権尊重への取り組みを完結するのではなく、積極的に社外のステークホルダーと協働していくことが肝要であるといえる。また、経団連(2021)によれば、法の整備や執行が不十分な新興国や発展途上国においては、事業活動に潜む人権課題の特定やそれらへの対応は難しく、企業の取り組みだけでは解決困難なことが多い。貧困や政府のガバナンス不全、紛争などに起因する人権問題の根本的な解決のためには、国家間の交渉による支援、ILO や OECD などの国際機関、NGO などによる支援も必要である。

### (3)企業による自主的な取り組みの重要性

日本経済団体連合会(2021p.56)は、人権尊重の取り組みを行う企業が報われる公平な競争環境をつくるためには、国連指導原則が求めているように、国家が「人権を保護する義務」を果たすことを前提としつつ、各企業が自ら直面するリスクや課題に対して創意工夫や改善しながら、自主的に取り組むことが重要であるとしている。その理由として日本経済団体連合会(2021p.56)は、人権の概念は広範で、企業の業種や規模、事業を行う国・地域によって直面する人権課題は異なり多様であることを挙げている。したがって上記で述べた取り組みを最低限実施した上で、企業は自社の業種や規模、事業を行う国・地域を考慮した自主的な取り組みを企業は行っていくべきであるといえるだろう。先に紹介したカルフルに加え、自主的な取り組みを行っている企業として、フランスの鉄道車両製造大手の企業であるアルストムを紹介する。

#### 1)事例：アルストム

労働政策研究・研修機関(2021)によると、アルストムは、2017 年中に最初の注意義務計画を作成し、その後、計画の実施状況に関する報告書を毎年更新している。注意義務計画は、持続可能な開発・CSR 部門、購買部門、環境衛生安全部門において実施しており、持続可能な開発・CSR 部門は人権リスクをマッピングして優先順位づけを行い、購買部門はサプライヤーと下請け業者に適用されるサプライチェーンのリスクマッピングによるリスクの特定と対応措置を担当し、環境衛生安全部門は労働安全と環境衛生の観点から主なリスクを特定している。このように、同社の各部門が人権問題を生じさせる可能性のあるリスクについて組織横断ワーキンググループによる調査を実施し、グループ全体の活動の視点でリスクに優先順位を付ける体制をとっている。2019 年には、リスクマッピングの結果を外部企業の支援を受けて検証し、問題解決のアプローチについても検討した。2019/20 年度は、中東で合計 9 回の監査を実施し、結果が不十分な場合は、監査を実施したうえで下請け業者と協議し、期限付きの改善計画を策定し、同社の要件を満たすように対策を実施した。2020 年には、下請け業者とサプライヤーにおける労働条件と生活条件に関する監

査を追加的に実施する複数年の監査プログラムを開始した。その目的は、同社のプロジェクトとサイトの評価プロセスを検証し、専門知識を強化し、監査対象となる下請け業者の範囲を拡大することである。カントリーリスク、事業活動の種類、プロジェクト構造などの評価を総合的に行うことによって、入札やプロジェクトの新規募集の際に用いる人権リスクレビューシートを作成した。さらに同社の人権プログラムや取り組みを強化するために、2019年12月には「CSR・人権マネージャー」が新設された。同社は人権問題に関する意識を高めることを目的として、2020年に2つの人権研修コースを実施する予定である。アルストムは、社内の各部門が人権問題を生じさせる可能性のあるリスクについて組織横断ワーキンググループによる調査を実施し、グループ全体の活動の視点でリスクに優先順位を付ける体制をとっている。また、外部企業の支援を受け、リスクマッピングの結果を検証し、その監査をもとに下請け企業との協議を行っている点でも独自性があるといえる。

以上のことから、RQ1「日本企業に求められる人権問題への適切な対応とはどのようなものか」の解として、日本企業に求められる人権問題への適切な対応として5つの取り組みを挙げる。1つ目はステークホルダー・エンゲージメントを通して、国際的に認められた人権を理解し、情報収集を行うこと、2つ目は人権尊重に関する方針をトップコミットメントとして表明すること、3つ目は人権DDによって企業活動による人権に対する負の影響の特定・予測・評価、予防、軽減、説明を行うこと、4つ目は人権デュー・デリジェンスのプロセスを通じて企業が人権への悪影響を引き起こしているたり助長していたりすることを確認した場合には、企業は正当な手続きを通じた救済を提供、またはそれに協力すること、5つ目は以上の取り組みに加え、自社の業種や規模、事業を行う国・地域に合わせた自主的な取り組みを行うこと、である。

RQ1では、企業が関与した人権への負のリスクを限定せず、日本企業に求められる全般的な人権への取り組みを検討した。次にRQ2では、問題提起「国家が関与した人権問題に日本企業が適切に対応するために求められることは何か」の解に繋げるべく、特定の負のリスク、すなわち国家が関与した人権問題に焦点を当て、それらの人権問題への取り組みにあたって日本企業がどのような課題を抱えているのかを明らかにしていく。ここから、RQ2「国家が関与した人権問題に適切に対応する上での日本企業の課題は何か」を設定し、実際の事例をもとに検討していく。

## 第5章 国家が関与した人権問題と企業の対応

### 第1節 ロシアのウクライナ侵攻と企業

#### (1)事例の選定理由

第3章では、国家が関与した人権問題の実際の事例として、ロシアによるウクライナ侵攻を取り上げる。ロシアによるウクライナ侵攻を選定した理由としては、ウクライナ侵攻において未だかつてないスピードで人権侵害に対する企業対応が進んだからである(Schuler & Edinger-Schons,2022)。欧米の大手企業を中心にロシアからの撤退が進んでいることから、欧米のグローバル企業と、ロシアに進出する日本企業とのウクライナ侵攻後のロシアへの対応を比較することで、国際的な人権問題の対応において日本企業が抱える課題を見つけることが出来ると考えた。

#### (2)ロシアによるウクライナ侵攻の背景

2022年2月24日にロシアはウクライナを自国勢力圏にとどめるべく実力行使として、ウクライナへの侵攻を開始した。ロシア軍による攻撃が続き、民間人による被害が2022年12月現在も広がっている。

鶴見(2022)によると、1991年のソビエト崩壊による独立後、ウクライナでは親ロシア派と親EU派が交互に政権交代を行ってきた。しかし、2014年のユーロマイダン革命と呼ばれる政変でウクライナは一気にEU寄りに傾き、それ以降ウクライナの政治の中心は親EU派が担ってきた。独立から30年以上の月日が経ち、ウクライナでは自身のアイデンティティを「ウクライナ」という単位で考える人が増える一方、ロシアのプーチン大統領は8世紀末から13世紀にかけて今のウクライナやロシアなどにまたがる地域にあった「キエフ公国=キエフ・ルーシ」と呼ばれる国家の時代にさかのぼってロシアとウクライナが同一民族であることを主張している。このようなプーチン大統領の認識が、NATO 東方拡大への危機感や、ソ連ないしロシア帝国の復活の構想と共に、今回のウクライナ侵攻につながったと考えられている。

#### (3)ロシアによる企業への圧力

以上で述べたように欧米の企業を中心にロシア事業から撤退する企業が相次ぐ中、こうした企業の撤退を防ぐため、ロシア政府が外資系の企業に制裁を課す動きも見られる。日本経済新聞(2022年3月11日)によると、2022年3月10日には、ロシア政府がウクライナへの軍事侵攻を受けてロシア事業の停止や撤退を判断した外資系企業の資産を差し押さえる検討に入ったと、欧米やロシアのメディアが一斉に報じた。外資の出資が一定比率を超える企業がロシアでの事業を止めた場合に、企業の設備や資産を事実上押収し、ロシア寄りの経営者に事業継続を委ねる枠組みになるとされている。2022年12月現在まで、外資企業の資産差し押さえが実際に行動に移されていないものの、これらのロシア政府の動きが企業の経営判断に大いに影響を与えると考える。

また、ロシア政府が2022年3月に公表した「非友好国」リストには米国、英国、欧州連合（EU）に加え、日本やカナダやオーストラリア、シンガポール、台湾などが含まれ、ロシア政府や企業はこれらの国に対して、債務をループル建てで支払うことが可能になった。金融決済からの排除に対するロシア側の一方的な措置だが、対象国・地域の企業は現地での事業継続のハードルがさらに上がっている(日本経済新聞,2022年3月8日)。

#### (4)ウクライナ侵攻後の海外企業の対応

Schler & Edinger-Schons(2022)によれば、米国をはじめとする多くの企業が、ロシアとの関係を断ち切るために、政府が命じた制裁措置の適用をはるかに超えて、迅速に行動している。アメリカでは2022年3月に、ニューヨーク州年金基金がロシア事業を続ける企業に対してロシア事業の停止を促すなど、世界的なブランド企業に対してロシア事業を見直すよう呼びかける動きも見られる(ロイター,2022)。イェール大学経営大学院のジェフリー・ソネンフェルドの研究チームは、ロシアに拠点を持つ世界の公開・非公開企業1200社の対応について調査し、その結果をイェール大学のHP上で公開している(Sonnenfeld & Yale Research Team,2022)。その結果は5段階（A、B、C、D、F）に分類されており、分類の仕方としては、(1)ロシアとの関係をきっぱり断つ「撤退」(2)ほぼ全事業を停止し返品などの窓口のみ残す「中断」(3)事業の相当部分を停止する「規模の縮小」(4)新規投資を延期・留保する「時間を稼ぐ」(5)撤退要請に従わずほぼ従来通り事業を継続する「腰を据える」となっている(Mayer,2022)。2022年12月4日更新の結果によると、2022年2月24日の侵攻以来、ロシアとの関わりを完全に止める、あるいはロシアから完全に撤退した企業が335社となっており、その中にはナイキやスターバックス、PwC、マッキンゼー等の大手企業も名を連ねている。その一方で、ロシアから撤退はせず、依然として事業を継続していたり、新規投資や広告宣伝活動を一時的に停止していたりする企業も存在しており、ファッションブランドのトムフォードやファストフードチェーンのサブウェイなどがその例として挙げられる。グローバル企業の間でも、ウクライナ侵攻への対応は異なっており、ソネンフェルドは「ロシア向けの製品輸出が中心だった企業は早期に事業停止を判断したが、ロシア製品や原料への依存度が高く、現地の雇用規模が比較的大きい企業は事業を残そうとする傾向が見られる」と述べ(日本経済新聞,2022年3月11日)、ロシアにより依存して事業を行っている企業ほどその対応が遅れていることを指摘している。

以上を踏まえ、以下では実際の日本企業の事例を通じて、ウクライナ侵攻に対する日本企業の対応の課題を見ていく。

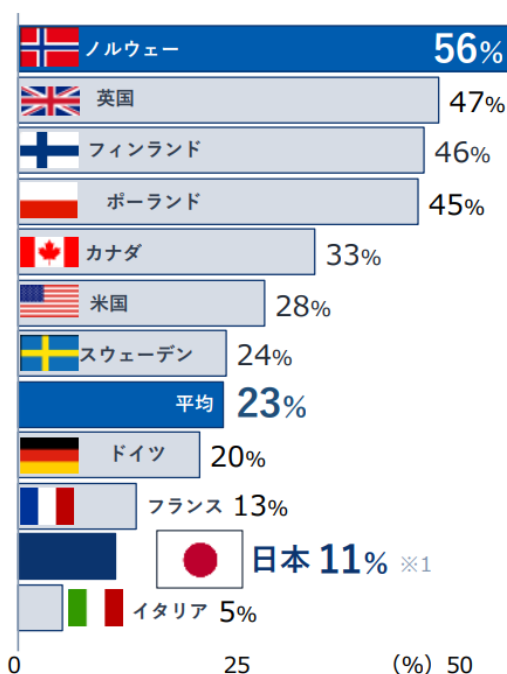
## 第2節 ロシアによるウクライナ侵攻と日本企業

### (1)ウクライナ侵攻に対する日本企業の対応

帝国データバンク(2022)によると、日本企業においてロシアの工場の操業停止や同国との製品輸出入停止といったロシアと距離を置く動きは見られるが、ロシアからの撤退の動きは少数にとどまっているという。帝国データバンクはその背景として、ロシア市場は再

参入のハードルが高く、これまで新興市場として開拓してきた市場の明け渡しにつながる容易な撤退は決断しがたい側面があることを挙げるとともに、ロシア事業依存によるレピュテーションリスクは「当初の想定に比べて深刻度は小さい」といった見解があったことを挙げている。ソネンフェルドの研究チームの集計をもとに帝国データバンクが2022年10月に公表したデータによると、2022年10月12日時点で日本企業における「ロシア事業撤退（Withdrawal）」の割合は先進主要7カ国（ノルウェー、イギリス、フィンランド、ポーランド、カナダ、アメリカ、スウェーデン、日本、ドイツ、フランス、イタリア）の内2番目に低い水準となっており、トップのノルウェー企業（56%）の5分の1弱であった。

図表5-1 各国企業のロシア事業撤退割合



出所：帝国データバンク(2022)「日本企業の「ロシア進出」状況調査（10月）」p.2より

ロシアのウクライナ侵攻が長期化し、2022年の秋以降は日本の自動車メーカーなどの撤退が相次いでいるものの、未だに操業の一時停止等の暫定的な対応を行っている日本企業が未だ多く、そのような企業に対して完全撤退や事業売却などのさらなる対応が求められている(M&A Online,2022)。

## (2)ウクライナ侵攻とファーストリテイリング

### 1)企業の選定理由

ロシアのウクライナ侵攻に対する日本企業の事例研究として、本研究ではファーストリテイリング(以下ではファストリとする)を選定した。ファストリを事例研究の企業として

選定した理由は2点ある。1つ目は、海外での知名度が高い点である。ファストリは海外での売り上げが国内を上回る日本の小売業ではまれな存在であり(日本経済新聞,3月11日)、ロシアのウクライナ侵攻に対する企業の対応に対して国内外からの意見を集めることができる考えた。2つ目は、ロシア事業に関するファステリの対応が国際社会から注目を浴びた点である。ウクライナ侵攻後、ファステリは多くの日本企業と同様に即座に対応を行わず、ロシアでの事業継続の意思を示していた。しかし、日本の消費者のみならず国際社会から批判を浴び、一転して事業を一時停止することを表明し話題となった。ここから、当初表明していた事業継続の意思をファストリがなぜ翻したのか、その背景を探る過程で日本企業が抱えている課題の一部を明らかにすることができる考えた。

以下では、ロシア事業継続の意思表示から一時停止の発表に至るまでのファストリの一連の動きを見ていく。

## 2)事例の概要

カジュアル衣料の「ユニクロ」は2022年3月21日までロシア国内で50店と電子商取引(EC)サイトでの営業を行っていた。「ユニクロ」の2021年8月期の欧州全117店の売上高のうち、ロシアは4割超を占め、「ユニクロ」にとってロシアは期待の成長市場であった(日本経済新聞,2022年3月11日)。「ユニクロ」を経営するファストリの柳井正会長兼社長はロシアのウクライナ侵攻後も事業継続の意向を示していたが、国際社会でロシアへの批判が強まるなか修正を余儀なくされる形で2022年3月10日にロシア事業の一時停止を表明した(日本経済新聞,2022年3月11日)。

## 3)ウクライナ侵攻に対する対応

日本経済新聞(2022年3月13日)によると柳井氏は、「ユニクロ」のロシアの事業停止発表の直前まで、状況を注視しながらも事業を継続する方針を示していた。2022年3月2日に行われた日本経済新聞の取材において柳井氏は、「戦争は絶対にいけない。だからあらゆる国が反対しないといけない。これが僕の意見であり会社の意見」と述べた上で、「アップルの様な情報産業なら(停止も)あるかもしれない。でも衣料品は違う。衣服は生活の必需品。ロシアの人々も同様に生活する権利を持っている」と述べた。また、日本経済新聞(2022年3月11日)の記事によると、柳井氏はロシア事業を続けることの意義について、「企業はそれぞれだと思う。そこに消費者がいる以上はサービスを提供する。当社がアップルのように米国企業ならすぐ止めるかもしれない。でもロシアは日本のすぐそば。ロシアの人々が日本に悪感情を持つことがいいことなのか」とも述べた。以上の発言から、柳井氏は、事業の継続が一般のロシア国民の生活を助けるということを主張すると共に、日本企業がロシアから撤退した際のロシア国民の日本に対する感情の悪化を懸念していたことが分かる。また、ファストリは、柳井氏が事業継続の意向を示したのとほぼ同時期の2022年3月4日に、ウクライナ侵攻による避難民を支援するために1千ドル、日本円で約11億5千万円の寄付と、衣料品約20万点を国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)と協力して避難先のポーランドに送る事を発表した(朝日新聞デジタル,2020年3月4日)。しかし、ロシアに対する国際社会の批判は高まり続け、ファストリの事業継続を巡る反応

も、柳井氏の想像以上に厳しいものとなった。SNS 上で「#boycottuniqlo」「#ユニクロ不買」などのハッシュタグと共に、同社の方針を非難する声や不買を呼びかける動きが広がり、一部の消費者は「二度とユニクロや GU の服は着ません」とごみ袋に衣料品を入れた写真をアップするなどの抗議に及んだりした(小倉,2022)。海外でも批判的な受け止めが多く、駐日ウクライナ大使のセルギー・コルスンスキー氏はユニクロのロシア営業継続方針について「残念だ」と名指しで批判し(日本経済新聞,2022年3月11日)、米ブルームバーグは日経新聞での柳井氏のコメントを引用し、ZARAなどを展開するアパレル最大手のスペイン企業インデックスがロシア全店を一時閉鎖したのとは対照的な対応だと報じた(Business Journal,2022)。また、ファストリの社内においても事業継続のリスクやレピュテーション(評判)リスクについて急速に議論が進み、社外取締役などから方針転換を求め声が上がった。(日本経済新聞,2022年3月13日)。

企業の内外から柳井氏の「ユニクロ」のロシア事業継続の意向に対してネガティブな意見が出る中、2022年3月10日にファストリは自社のHP上でロシア事業一時停止の声明を発表した。声明内で述べられたロシア事業一時停止の理由は「現在の紛争を取り巻く状況の変化や営業を継続する上でのさまざまな困難から、事業を一時停止する判断にいたったものです。」との記載に留まった(ファーストリテイリング,2022)。

#### 4)ロシア事業一時停止表明の影響・評価

「ユニクロ」のロシア事業一時停止表明後、柳井氏が事業継続の意向を一転して翻したことから、ファストリのロシア事業に対する方針が「迷走」しているとの見方が浮上した(Business Journal,2022)。同時に、「ユニクロ」のロシア事業一時停止表明を行った翌日、ファストリの株価は2020年8月以来およそ1年7カ月ぶりの安値をつける場面があった(日本経済新聞,2022年3月11日)。ファストリのロシア事業一時停止表明から約1ヵ月後の4月14日に行われた決算会見で柳井氏は、ロシアの事業停止の判断が遅れたのではないかと批判に対し、「遅れていないと思う。テレビ会議で現地の状況は全部わかっている。判断が遅れることはあり得ない」「商品が届かないなど、いろいろな面で継続が困難になった。総合的に判断した」と述べた。将来、ロシア事業をどうするかについては「状況を見極めながら」と説明した。

2022年12月13日現在における、ソネンフェルドの研究チームの集計では、ファストリは最高ランクから1段階下のBに分類されており、ほぼ全事業を停止し返品などの窓口のみ残す「中断」との評価を受けている。

#### 5)ウクライナ侵攻の対応におけるファーストリテイリングの課題

Schuler & Edinger-Schons(2022)は、今回のロシアのウクライナ侵攻が性的マイノリティの権利や銃規制といった意見が二つに割れる問題とは異なり、正当化できないと考える人々が圧倒的に多く、企業がこのような世論の立ち位置を気にしたことがいまだかつてない速さで企業のロシア離れが進んだ背景にあると指摘している。しかし今回ファストリはこのような国際社会の流れに反する形で、ロシア事業継続を行った。柳井氏がロシア事業継続の意向を結果的に翻すこととなってしまった原因には、ウクライナ侵攻を行ったロシアに

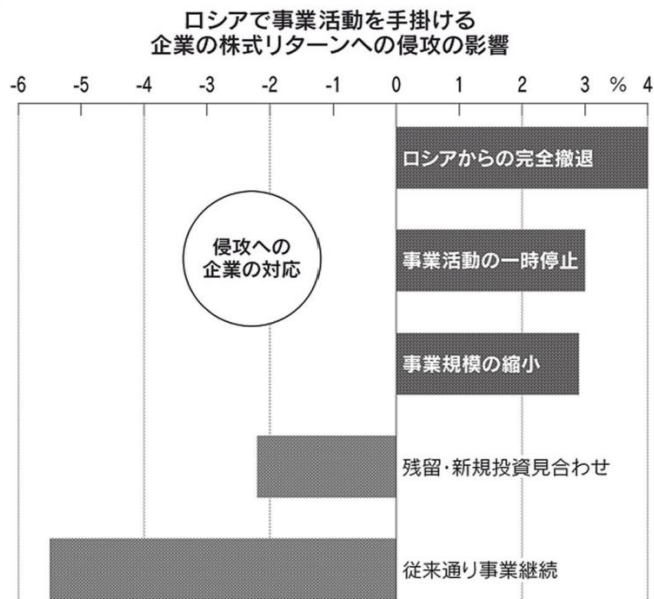


対して制裁を求める国際社会の世論の強さを顧みず、自らの理念を優先したことが挙げられるだろう。

上記で述べた柳井氏の理念として、柳井氏は自らを「独立自尊の商人」として表現している。日本経済新聞(2022年3月13日)によると、2021年の会見で柳井氏は、「自らの信念と現実が違っていたら、勇気を持ってそれは違うと言わないといけない」と述べ、「安易に政治的立場に便乗することはビジネスの死を意味する。これが商人としての私の信念」と語った。柳井氏は衣服は生活必需品との考えのもと、周囲の批判に屈せず店を開け続けることを重視しており、実際に新型コロナウイルスの緊急事態宣言下でも店舗を開け続けた(日本経済新聞,2022年3月13日)。日本経済新聞(2022年3月13日)は、こうした柳井氏の姿勢はロシアのウクライナ侵攻の対応においても一貫しているものの、政治とビジネスは不可分の関係になっているとし、企業も政治的なスタンスを示すことが多い欧米では中立の立場が曖昧な姿勢ととらえかねず、逆に批判を受けやすいと指摘している。また、ソネンフェルドは「一部の企業はロシアに残るウィンウィンの解決方法を模索しているが、そのようなものは存在しない」とし、ロシアから撤退していない企業を「臆病で取締役会のガバナンスがまずく、想像力が欠如している」と痛烈に批判している(日本経済新聞,2022年3月8日)。以上のことから、ウクライナ侵攻後のファストリは、海外での売り上げが国内を上回るグローバル企業の一員として、国際社会の潮流を意識し、ロシア事業の継続を国際社会がどのように受け止めるかまで考慮した上で、ロシア事業の方針を決断すべきであったと考える。

また、イェール大学の研究チームが世界の上場会社約600社についてグループごとに、侵攻前日の2月23日から4月8日までの株式リターンを計測した結果、ロシアでの事業の撤退・一時停止・縮小を表明した企業は、そうでない企業の株式リターンを大幅に上回ったことが判明した。さらに、ロシアからの撤退度に応じて株式リターンがほぼ比例していることも明らかになった。日本経済新聞(2022年7月1日)によると、一橋大学名誉教授の伊藤邦雄はこの結果について、ロシアから撤退する企業は減損など相当程度の損失の計上を迫られるが、資本市場はむしろそれをポジティブに評価していると指摘した。同時に、ロシア事業の撤退・縮小を拒否した企業には市場がある種の制裁を加えており、そうした企業ははるかに大きなコストを忍受せねばならないことを裏付けていると述べている。したがって、株主のより大きな財務的脅威はロシアに居続けることによる長期的利益の毀損であり、ロシアに関わる資産の減損をすることではないと投資家は判断しているのである。

図表5-2 ロシア事業活動を手掛ける企業の株式リターンへの侵攻の影響



(注)2月23日から4月8日までの時価総額加重平均リターン  
(出所)Yale Chief Executive Leadership Instituteによる約600社の株式リターンの分析

出所：日本経済新聞(2022年7月1日)朝刊 p.33 より

ファストリの2021年8月期のロシアでの売上高は欧州全117店のうち4割超を占めており、モスクワには2021年12月に欧州最大の店舗が開店したばかりであった(文藝春秋,2022)。柳井氏がロシア事業継続の意向を示した背景には、こうしたロシアに投資した資産が損なわれることへの忌避があったことが予想できる。しかし投資家はこれとは反対に、ロシアへの対応を企業が誤った際の長期的なコストの方を懸念していたのである。

### (3)国家が関与した人権問題への日本企業の適切な対応とは

以上のことを踏まえ、ロシアのウクライナ侵攻におけるファストリの対応には、2点の課題があったといえる。1つ目は、ロシアに対して制裁を求める国際社会の世論の強さを見誤ったこと、2つ目は、ロシアで事業を継続することによる長期的利益の毀損よりも柳井氏の理念とロシアで事業を継続することによる利益を重視したことである。第5章2節で述べたように、未だに多くの日本企業が操業の一時停止等の暫定的な対応に留まっており、こうした企業はファストリと同様にロシアから撤退しなかった際の長期的なコストよりも、ロシアに投資した資産を毀損することの短期的なコストを重視していると言えよう。その背景には、ロシアから撤退しなかった際のレピュテーションリスクを過小評価していることがあると考える。その過小評価の要因としては、企業に「正しき」を求める近年の消費者の傾向や、企業も政治的な立場を表明する欧米の動きを捉えられていない、またはそれらの動きに追い付いていないことが挙げられる。ここから、RQ2「国家が関与した人権問題に適切に対応する上での日本企業の課題は何か」の解を、グローバル企業とし

て日本のみならず海外の消費者やグローバル企業の動向を捉えられておらず、国際社会の潮流に遅れた経営判断を行っていること、とする。

以上を踏まえ、本論文の問題提起「国家が関与した人権問題に日本企業が適切に対応するために求められることは何か」を次のように結論づける。

以下の5つの取り組みを実施した上で、欧米の世論や海外企業の動向に関して収集した情報をもとに、消費者を含む国際社会が自社に与える影響力の大きさを考慮した上で経営判断を行うこと、である。

「人権尊重の責任を果たすための5つの取り組み」

- ①ステークホルダー・エンゲージメントを通して、国際的に認められた人権を理解し、情報収集を行うこと
- ②人権尊重に関する方針をトップコミットメントとして表明すること
- ③人権 DD によって企業活動による人権に対する負の影響の特定・予測・評価、予防、軽減、説明を行うこと
- ④人権デュー・デリジェンスのプロセスを通じて企業が人権への悪影響を引き起こしているたり助長していたりすることを確認した場合には、企業は正当な手続きを通じた救済を提供、またはそれに協力すること
- ⑤自社の業種や規模、事業を行う国・地域に合わせた自主的な取り組みを行うこと

## 第6章 変動する国際情勢の中で日本企業が持つべき姿勢

### 第1節 企業が国際社会の動向に注目することの重要性

本節では、本論文の問題提起の解を振り返るとともに、これまでの総括を行う。

まず初めに、本論文の問題提起の解を振り返る。本論文の問題提起「国家が関与した人権問題に日本企業が適切に対応するために求められることは何か」の解はRQ1、RQ2の解を踏まえ、大きく2つに分類できる。1つ目は、特定の人権問題に関わらず、企業を取り巻く様々な人権に関する負のリスクに、企業が余すことなく対処するための取り組みであり、これは以上で述べた「人権尊重の責任を果たすための5つの取り組み」に該当する。2つ目は、国家が関与した人権問題に対して、「人権尊重の責任を果たすための5つの取り組み」を行った上で、適切な経営判断を企業が行うために求められる企業の姿勢であり、これは「欧米の世論や海外企業の動向に関して収集した情報をもとに、消費者を含む国際社会が自社に与える影響力の大きさを考慮した上で経営判断を行うこと」に該当する。国家が関与した人権問題は当然、一企業の力では制御出来ず、刻一刻と変化する現地の状況と国際社会の動向に合わせる形で、企業は重大な経営判断を素早く行っていかねばならない。したがって、現地との時差等も鑑みて、企業は常時情報収集を行っていくことが特に肝要であるといえるだろう。

次に、これまでの総括を行う。第1章では、本論文を通して明らかにしたいことを述べるとともに、「ビジネスと人権」を巡る今日までの議論と「ビジネスと人権」が求められる背景について述べた。80年代後半から経済のグローバル化が急速に進展し、途上国においては労働・人権問題や環境問題等の企業の経済活動によるネガティブな影響が広がる中で、1990年代よりビジネスと人権という観点からの国際文書や規制などが次々と公表され、現在は諸外国において「ビジネスと人権」の法制化が進んでいること現状を述べた。国際社会の中で「ビジネスと人権」に対する関心の高まりとともに、国家が企業に義務として人権への取り組みを求めていることが分かった。

第2章では、1章で述べた国際基準が互いにどのように補完し合い、国際フレームワークを形成しているのか、国際基準の外観を示すとともに、本論文を進める上で重要だと考える3つの国際基準について個別に見ていった。

第3章では、企業が抱える人権に関するリスクと、そのようなリスクが生じる状況、日本企業の人権への取り組み状況と課題について検討した。現代の企業は、サプライチェーン上の人々の権利が侵害されるリスクを放置すると、オペレーショナルリスク、法務リスク、レピュテーションリスク、財務リスク等の様々なリスクに直面することとなり、これらのリスクは自社が人権問題に直接的に関与していなくても、人権への負の影響を助長していたり、取引関係によって負の影響に自社の製品・事業が結びついていたる際にも生じることとなることが分かった。また、日本企業の人権に関する取り組みには方針と実態の乖離があるとともに、人権尊重への理解の不足という課題があることが分かった。

第4章では、前章までで述べた「ビジネスと人権」に関する現状と日本企業の課題からRQ1を設定した。RQ1「日本企業に求められる人権問題への適切な対応とはどのようなも

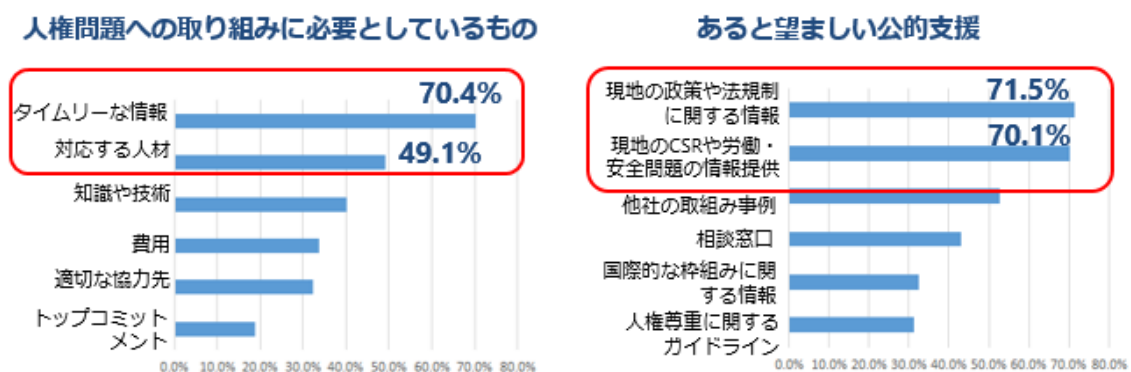
のか」に対しては、国連指導原則における「人権への尊重の責任」をもとに検討した。ここから、3つの取り組みを挙げるとともに、ステークホルダーが現地で必要な情報や特別のスキルを有していることから、企業が人権尊重への取り組みを行う際の情報収集に、ステークホルダー・エンゲージメントを行うこと、各企業が自ら直面するリスクや課題に対して創意工夫や改善しながら、自主的に取り組むことの重要性について述べた。

第5章では、RQ2「国家が関与した人権問題に適切に対応する上での日本企業の課題は何か」を設定し、ロシアのウクライナ侵攻を事例として取り上げ、実際に国家が関与した人権問題に日本企業がどのように対応したかを詳しく見ていった。結果として日本企業が、ロシアから撤退しなかった際のレピュテーションリスクを過小評価していることが明らかとなり、その背景には企業に「正しさ」を求める近年の消費者の傾向や、企業も政治的な立場を表明する欧米の動きを捉えられていない、またはそれらの動きに追い付けないことあることが分かり、欧米の世論や海外企業の動向に関して日本企業が情報収集を行うことの重要性が明らかとなった。

## 第2節 今後の課題

ILO 駐日事務所(2021)は、日本企業の人権方針や体制が実践に結びつかない背景として、「ビジネスと人権」を推進する上で必要な情報に企業が十分にアクセス出来ていない状況が見受けられることを指摘している。JETRO が 2017 年に実施した「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」によると、日本企業が人権の問題に取り組むにあたり必要としているものは「タイムリーな情報」が 70.4%、「対応するための人材」が 49.1%、あると望ましい公的支援は「現地政府の政策や法規制に関する情報提供」が 71.5%、「現地の CSR や労働・安全衛生・環境等の問題に関する情報提供」が 70.1%と続いており、日本企業の現場が求めているのは適切な情報と実践にあたるリソースであることが分かった。

図表 5-3 企業が人権尊重の取り組みにおいて求めている事柄



出所：JETRO(2018)「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

したがって、日本企業が人権問題への取り組みにおいて情報収集を行いたくても、資源等の不足によってそれらが出来ない現状があることが分かる。ここから現地において、これらの情報を集め、それらの情報を企業に共有するシステムが現状の日本において不足していると考えられる。日本政府による公的支援も必要ではあるが、国家が関与した人権問題には、現地から日本に情報を提供する存在が極めて重要であるため、現地で必要な情報や特別のスキルを有している地域コミュニティ、現地の NGO や労働組合などとのステークホルダー・エンゲージメントが効果的であるといえるだろう。第4章2節で述べたように、企業が人権尊重への取り組みを行う際の情報収集に、ステークホルダー・エンゲージメントが役立つことが JETRO(2021)によって指摘されている。ここから、今後の課題としては、日本企業がいかにして現地の団体とステークホルダー・エンゲージメントを進めていくかが挙げられるであろう。

## 文献一覧

- 1.朝日新聞(2022)「ユニクロ、ウクライナ避難民支援に11億円寄付 ヒートテックも寄贈」朝日新聞デジタル,2022年3月4日
- 2.Business Journal(2022)「ユニクロ・柳井社長、ロシア事業停止の判断「遅れていない」と反論…ウクライナ侵攻で」
- 3.文藝春秋(2022)『週刊文春』,3月31日号
- 4.法務省(2021)「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書(詳細版)」
- 5.東澤靖(2015)「ビジネスと人権：国際指導原則は何を目指しているのか。」『明治学院大学法科大学院ローレビュー』第22号,pp23-40.
- 6.ILO 駐日事務所(2021)「日本企業との連携拡大に向けた ILO 駐日事務所の取り組み—ILO と民間セクターとのパートナーシップ—」
- 7.JANIC(2022)「国際協力と人権 —変容する国際社会と「これから」の国際協力をみすえて」
- 8.JETRO(2018)「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」
- 9.川島聡・菅原絵美・山崎公士(2021)『国際人権法の考え方』
- 10.企業活力研究所(2018)「新時代の「ビジネスと人権」のあり方に関する調査研究報告書」p.5
- 11.国際連合(2011)「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」
- 12.M&A Online(2022)「ロシア進出の日本企業、事業撤退が加速か」
- 13.日本経済団体連合会(2021)『企業行動憲章 実行の手引き(第8版)』
- 14.日本経済新聞(2022)「ユニクロ、世界の目厳しく ロシア事業一時停止へ転換」2022年3月10日,日経テレコン
- 15.日本経済新聞(2022)「ユニクロ、ロシア50店一転休業。」2022年3月13日,日経MJ,p.5
- 16.日本経済新聞(2022)「ロシア事業継続にリスク 「ウィンウィンはあり得ない」—エール大経営大学院 ジェフリー・ソネンフェルド教授」2022年03月8日,日経テレコン
- 17.日本経済新聞(2022)「国際紛争下の企業統治 下」2022年7月1日朝刊,p.33
- 18.日本経済新聞(2022)「相次ぐロシア事業撤退、株式市場に交錯する懸念と評価」2022年3月11日
- 19.日本共産党(2001)「労働者の権利に関するILO新宣言とは？」しんぶん赤旗,2001年5月27日
- 20.日産BP(2022)「営業継続探ったユニクロの誤算 小売りにロシア事業停止の連鎖」2022年3月11日
- 21.OECD,2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct
- 22.OECD,2011, OECD Guidelines for Multinational Enterprises Recommendations for Responsible Business Conduct in a Global Context

- 23.小倉健一(2022)「ユニクロ「ロシア対応の迷走」を日本人は本当に笑えるのか」ダイヤモンド社, 2022年3月18日
- 24.奥脇健史(2021)「企業に求められる「ビジネスと人権」の取組み ～人権への関心の高まりと企業の果たす役割の重要性～」第一生命経済研究所, 2021年12月3日
- 25.労働政策研究・研修機関(2021)「フォーカス：ビジネスと人権 —アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの取組みの状況 フランス：人権デューデリジェンス法制化のパイオニア—企業による行動計画の策定と NGO による告発・提訴」
- 26.Schuler,D. & Edinjer-Schons,M.L,2022, *Why Apple, Disney, IKEA and hundreds of other Western companies are abandoning Russia with barely a shrug*
- 27.鈴木裕・横塚仁士(2012)「「ビジネスと人権」を巡る国際動向と企業経営への影響～コーポレート・ガバナンスと社会的課題～」『大和総研調査季報 2012年 新春号』,第5巻
- 28.谷本寛治(2021)『企業と社会』中央経済社
- 29.帝国データバンク(2022)「日本企業の「ロシア進出」状況調査（10月）」2022年10月31日
- 30.鶴見太郎(2022)「ロシアのウクライナ侵攻の背景を読み解く」東京大学, 2022年3月30日
- 31.TUAC,2012,*The Oecd Guidelines for Multinational Enterprises*
- 32.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
- 33.渡邊純子(2021)「第7回 世界の人権デューデリジェンス関連法制総まとめ」BUSINESS LAWYERS, 2021年6月23日
- 34.山田美和(2022)「「ビジネスと人権に関する国際指導原則」再考—法整備支援に「ビジネスと人権」の観点はどう取り込むか—」法務省法務総合研究所国際協力部編『法務省法務総合研究所国際協力部報』第90号, pp.32-46

## URL 一覧

- 1.ファーストリテイリング HP <https://www.fastretailing.com/jp/>
- 2.外務省 HP <https://www.mofa.go.jp/mofaj/>
- 3.法務省 HP <https://www.moj.go.jp/>
- 4.国際連合広報センター HP <https://www.unic.or.jp/>
- 5.国際労働機関 HP <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- 6.厚労省 HP <https://www.mhlw.go.jp/index.html>
- 7.Yale School of Management <https://som.yale.edu/>