

2023 年度 学士論文

途上国における子どもの貧困・児童労働問題
—先進国親会社に求められる人権リスクへの取り組み—

2023 年 12 月 15 日

大岡美月

1F200146-5

はしがき

はしがきを書くにあたり、手帳を遡って約2年間に渡る谷本ゼミでの出来事を振り返ってみました。一昨年の秋に二次募集で谷本ゼミに応募して面接を受けましたが、的確な受け答えができたわけでもなく、絶対落ちたと思っていました。そのためどこを評価してもらって入ゼミできたか不思議に思いながらも、「ご縁でせっかく入れたゼミなのだから一生懸命頑張ろう」と受かった当初は意気込んでいました。しかしそれも束の間、2年生のプレゼミで課された課題の量と同期のレベルに圧倒され、自分は本当についていけないのか、と一気に不安になったのを今でも鮮明に覚えています。

3年生になってからは怒涛のように時間が過ぎていきました。毎週のように文献を読み漁り、レジュメを書き、それまで授業を効率よくこなせばいいと思っていた私にとって非常に大変でした。夏プロでは10期の先輩方と深く関わることができ、当時はタスクに追われて大変でしたが、終わってみると楽しかったという気持ちしか残っていません。それは、班活動、全体活動においていつも和やかな環境を作ってくださっていたからだと思います。改めて10期の先輩方の偉大さを感じると同時に、果たして自分が来年同じような姿になることができているのか少し不安にもなりました。

個人的にゼミ活動は常に他の活動と並行して行なっていました。3年次はサークル活動に勤しんでいたこともあり、周りの同期にたくさん迷惑をかけてしまっていたと思います。それでもいつも優しく温かかった同期には感謝してもし尽くせません。世間的に言ういわゆるガチゼミに所属し、(勿論何度も挫折しかけてきましたが)ここまで頑張ってきたのも同期みんなのおかげだと思っています、間違いなくそうです本当にありがとうございます。また、4年次は就職活動に苦悩した時期でもありました。正直辛い時期は何度もありましたし、企業を選ぶにあたって自分は何を優先したいのか、見境がつかなくなってしまうこともありました。ですが、谷本先生に相談した時、私が今考えていること、思っていることを真摯に受け止め、最大限のアドバイスをくださりました。先生と話したおかげで自分が挑戦してみたいことに自信を持てるようになった気がします、谷本先生には本当に感謝の気持ちでいっぱいです。

そして4年生最後の夏休み。夏プロでは班活動のリーダーを担当し、最初決まった時は自分がまとめていけるものかと正直不安でいっぱいでしたが、優しく頼もしい同期と素直で真面目な後輩のおかげでなんとか形になったと思っています。頼りないリーダーだったと思いますごめんなさい、でもみんなのおかげで楽しかったですありがとうございます。全体活動においては、改めて同期の素晴らしさ、優しさを実感できました。

卒業論文の執筆にあたっては、谷本先生が幾度となく溜め込まずに余裕のある時にやることの重要性を語ってくださったおかげで、(結局提出直前にあたふたしてはいましたが)なんとか書き上げることができました。

来年の3月には卒業ですが、私はあまり寂しいとは思っていません。自立して働いていく不安はあるものの、社会人になって新しい環境で新しいことに挑戦できることにワクワクする気持ちが強いからだと思います。谷本ゼミで学んだことを無駄にせず、思う存分発揮できるよう、来年以降も引き続き精進していきます。改めて、谷本先生、11期のみん

な、OBOGの先輩方、後輩のみんな、たくさん支えてくださり、心から感謝の気持ちでいっぱいです。

2023年12月15日

大岡美月

目次

第1章 途上国における子どもの貧困問題に関して	p.2
第1節 貧困問題選定理由と論文構成.....	p.2
第2節 貧困及び児童労働とは.....	p.2
第3節 現地における子どもの貧困及び児童労働の実態	p.4
第2章 児童労働に関する歴史的変遷	p.9
第1節 児童労働問題について取り組まれ始めた国際的な背景	p.9
第2節 各国政府の動向.....	p.10
第3節 企業が果たすべき責任.....	p.12
第3章 先進国親会社に求められる人権デュー・ディリジェンスの展開	p.14
第1節 ビジネスと人権への関心の高まり	p.14
第2節 人権デュー・ディリジェンスを行う重要性.....	p.16
第3節 日本におけるサプライチェーン上の人権リスク管理の課題.....	p.18
第4章 サプライチェーン上の人権リスクに関する実態調査	p.21
第1節 人権マネジメント推進にあたって求められること.....	p.21
第2節 カカオ産業から見る児童労働問題の現状及び展望.....	p.24
第5章 サプライチェーンにおける児童労働の撤廃に向けて.....	p.31
第1節 総括.....	p.31
第2節 今後の課題.....	p.32
文献一覧.....	p.34
URL 一覧.....	p.35

第1章 途上国における子どもの貧困問題に関して

第1節 貧困問題選定理由と論文構成

ここ数十年にわたり、貧困、特に途上国における貧困問題についての解決が求められるようになった。先進国の人々はテレビや新聞といったメディアを通じて、あるいは義務教育によって誰もが一度はこの話題に触れ、自分たちの生活との違いに驚いたと思う。国際社会共通の目標であるとされる、2015年に定められたSDGs(Sustainable Development Goals)の17の目標においても「目標1：貧困をなくそう」「目標2：飢餓をゼロに」「目標3：すべての人に健康と福祉を」などが掲げられているように、貧困問題は国や政府、企業だけでなく、先進国で暮らす私たち一人ひとりが意識しなければならない課題となっている。本論文において私が貧困の中でも特に途上国の子どもの貧困に焦点を当てたきっかけは、中高生時代にまで遡る。当時、キリスト教系の中高一貫校に通っており、途上国の子どもに向けて寄付や献金を行っていたことから、途上国の貧困問題についてどこことなく身近に感じていた。特に信者であったわけでもないため聖書の授業はいつも寝ぼけ眼で聞いていたが、先生が時々見せてくれる、途上国の子どもたちが深刻な労働環境下で働く様子を映した動画は不思議と見入ってしまったのを覚えている。今思うと幼いながらに、先進国で暮らす人々の豊かな生活が途上国の貧しい人々の犠牲のもとに成り立っている、ということが当たり前になってしまっている現状に疑問を抱くようになっていたのだろう。この経験が谷本ゼミにて企業のCSRについて学ぼうと考えた原点であり、卒業論文という大学生活の集大成にて原点に立ち返るべくテーマ選定に至った。

児童労働につながる人権リスクに対処するために先進国親会社である日本企業に求められる取り組みは何か、という問題提起を明らかにしていくにあたり、本論文は5つの章から構成される。第1章では子どもの貧困問題や児童労働の位置づけ、途上国の貧困問題の現状について説明し、本論文の主旨を簡潔に述べている。第2章では児童労働撤廃に向けて国際的に関心が高まった背景と各国政府の動きを明らかにしていく。第3章では先進国企業に焦点を当て、企業が責任として求められている人権リスク管理について課題とともに明示する。第4章では、「児童労働につながる人権リスクに対処するために日本企業に求められる取り組みは何か」という問題提起を立て、2つのリサーチクエスション(以下RQ)1「人権デュー・ディリジェンスの実施など日本企業が人権マネジメントを行う際の適切な対応とはどのようなものか」、RQ2「児童労働問題への取り組みを企業価値の向上につなげるために有効な手段は何か」を設定し、実態調査を通じて解を導いていく。第5章では、第1節において本論文の総括を行い、第2節では本論文で明らかにできなかったこと、残された課題を整理する。

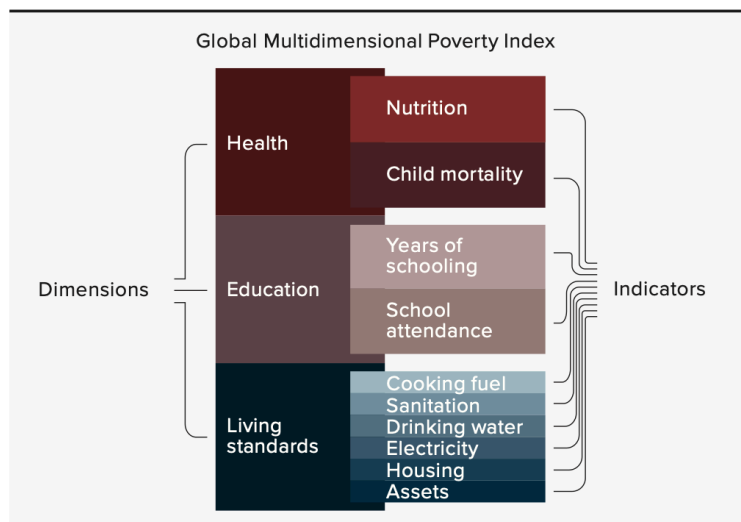
第2節 貧困及び児童労働とは

貧困の定義は様々な国や国際機関によって定義づけられている。国連開発計画(UNDP)によると、貧困とは「教育、仕事、食料、仕事、保健医療、飲料水、住居、エネルギーなど最も基本的な物・サービスを手に入れられない状態」のことであり、貧困はあらゆる次元で構成されており、単に所得だけでなく、健康と栄養の乏しさや教育の乏しさ、生活環境の悪さなどといったあらゆる原因が起因していることが窺える。世界銀行は国際貧困ラインを2022年9月に改定し、新たに「1日に使えるお金が1.9米ドル(約200円)未満で過ごす人」

を「極度の貧困状態」にある人と定義づけた。国際貧困ラインとは購買力平価(PPP)に基づいて算出される貧困を定義するためのボーダーラインのことである。また、貧困は絶対的貧困と相対的貧困に区分される。絶対的貧困とは、ある最低必要条件の基準が満たされていない状態を示し、一般的には国際貧困ラインに達していない人々のことを指す。一方で、相対的貧困とは、ある地域社会の大多数よりも貧しい状態を指す。(JICA,2008)相対的貧困は先進国を中心に増えており、隠れた貧困とも言われている。この2つの貧困のうち、本研究では途上国に多く分布する絶対的貧困に位置する人々に焦点を当て、考察を進めていくこととする。

貧困を図るための指標は国際貧困ラインの他にもいくつかあるが、そのうちの一つとして多次元貧困指数(MPI: Multidimensional Poverty Index)がある。多次元貧困指数は国連開発計画(UNDP)が発行する「人間開発報告書」において導入された指標であり、金銭的な観点から貧困について定義するだけではなく、教育・健康・生活水準の三つの観点から評価し、算出された点数が基準値より高い場合に貧困と定義される。UNDP とオックスフォード貧困・人間開発イニシアチブ(OPHI)の発表によると、2023年時点で途上国 110 カ国に関する推計を行った結果、人口 61 億人のうち 11 億人が深刻な多次元貧困の中で暮らしていることが明らかになった。さらに、18 歳未満の子どもは多次元貧困層の半数(5 億 6600 万人)にのぼり、貧困率は成人の 13.4%に対し、子どもは 27.7%を占める。

図表 1-1 多次元貧困指数の構造



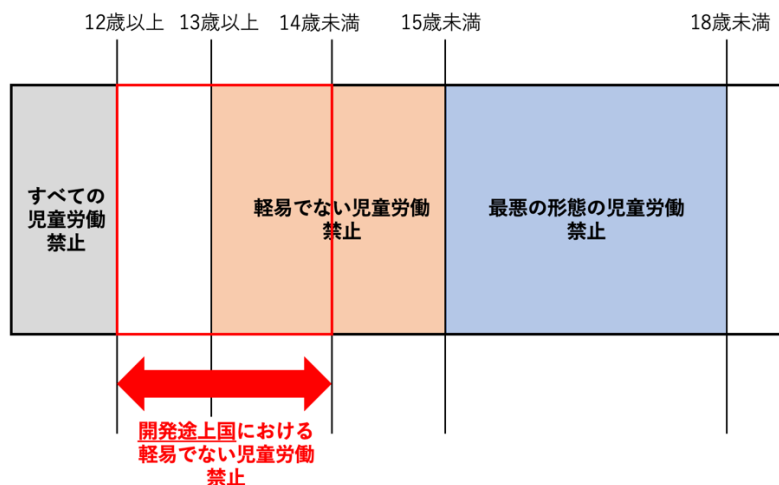
出所：UNDP(2023)p.4 より。

児童労働の定義については2つのILO条約(第138号と第182号)のなかで用いられている概念が取り上げられることが多い。1973年に制定された第138号条約(最低年齢条約)によると、一部例外を除き児童労働を行う者の最低年齢は、義務教育が終了する年齢、すなわち15歳を下回ってはならないとしている。ただし、健康・教育・職業指導を妨害する恐れがない軽易な労働の場合、13歳以上15歳未満の児童労働も認めると定められており、加えて一部の開発途上国では13歳以上15歳未満とあるのを12歳以上14歳未満とし

て適用することが可能である。第 138 号条約に続いて 1999 年に制定された ILO 第 183 号条約(最悪の形態の児童労働条約)によると、児童とは 18 歳未満のすべての者を指し、最悪の形態の児童労働とは、①児童の売買及び取引、農奴、強制労働などのあらゆる奴隷制度やそれに類する慣行、②売春やポルノの製造のために児童を使用、斡旋、提供すること、③薬物の生産及び取引のために児童を使用、斡旋、提供すること、④児童の健康、安全、道徳を害する恐れのある状況下で行われる業務、のことを指す。つまり、ILO 条約第 138 号では述べられていなかった 15 歳以上 18 歳未満の子どもたちも最悪の形態の児童労働のみなされる環境下において働くことを禁止するというを示したことになる。

さらに、児童労働の禁止を定める条約として 1989 年に制定された子どもの権利条約がある。子どもの権利条約は、18 歳未満の子どもの権利主体と位置づけ、ひとりの人間としての人権を認めるとともに、成長の過程で特別な保護や配慮が必要な子どもの権利を定めたものである。条約を定める様々な権利の全てに関わる基本的な考え方は「4 つの原則」と呼ばれており、①生きる権利、②育つ権利、③守られる権利、④参加する権利から成り立つ。

図表 1-2 児童労働禁止となる年齢



出所：ILO 条約を参考に著者作成

第 3 節 現地における子どもの貧困及び児童労働の実態

(1) 児童労働を高める要因

児童労働が起きる原因は様々であり、不適切な社会保護、貧困に対する質の高い教育の欠如、児童労働に関する法律の執行が不十分など、複数の場合があげられる。こうした児童労働を引き起こす要因は社会環境が児童を労働へと駆り立てる「プッシュ型」と児童が労働に引きずり込まれる「プル型」に分類することができる(ILO,2015,p.17)。本節では、プッシュ型に焦点を当て、児童を労働へと駆り立てるいくつかの要因を詳述する。

① 不十分な教育機会や教育に対する社会・手続き上の障壁

佐々木(2006)は、教育の不平等は「貧困のサイクル」の緩和を構想するために極めて重要なポイントになるとし、途上国の教育の閉鎖性を指摘する。さらに、義務教育特有の無性性や義務性、奨学金制度といった教育機会の平等を狙った制度やプログラムが存在しな

いことにより、子どもの教育に関する費用負担の責任が、かなりの程度、各家族に委ねられていると指摘する。さらにユニセフ(2022)によると、世界全体で見ると小学校に通えない子どもは約6700万人とされており、14%(7人に1人)が中学校に、30%(3人に1人)が高校に通えない状況である。

② 世帯とコミュニティの貧困

貧困世帯は、子どもが労働で得た収入を家計の足しにしていることが多い。OECD(2005)は子供が世帯所得を補填するために労働に従事するとき、教育を受ける機会が奪われ、適切な人的資本形成ができずに大人になってから得られる期待所得も低いものになる、と示す。その結果、その子どもの子どもも働かざるを得ないという貧困の循環に陥ることになる。また、この要因とは反対に、途上国では一定以上の貯蓄や土地などの資産を有していることが児童労働を生み出す要因になることもある。OECD(2005)によると、零細農よりも資産を持つ自作農の方が自分たちの子供を労働力として働かせている場合が多いという。これは工業部門でも同様であり、輸出企業が工程の一部を家内工業での内職として下請けに出すとき、請負った小規模起業は自分の子どもを労働として借り出す場合がある。

③ 経済的ショック(予期せぬ健康問題など)

ILO(2021)によると、新型コロナウイルスの猛威により、児童労働者はさらに数百人増加させるということも予測されている。同報告書において、貧困が1%増加すると児童労働が少なくとも0.7%増加すると試算されており、過去20年間減少し続けていた児童労働が、初めて増加するリスクも明らかになった。生活水準の指標として用いられる人間開発指数(HDI)関しても、新型コロナウイルスの影響により、2020年の世界全体のHDIは調査開始以来、初めて下落した。コロナ禍の2年で9割の国でHDIが下がった。正規雇用から解雇された人たちがインフォーマルセクターに流入したり、年で失業した人たちが農村部に移ることによるインフォーマル化が起きたりしている。実際に、コロナウイルス感染拡大の影響により児童労働が増加した事例が複数報告されている。ワールドビジョンが2020年に発表したレポートによると、50ヶ国763人の子どもの82%が新型コロナウイルスにより教育への影響があった。長引く学校閉鎖により親が子ども達を働かせるようになったのが原因であると考えられる。さらに、ヒューマン・ライツ・ウォッチの調査によると、ガーナ、ウガンダ、ネパールの81人の子ども達に対してインタビューを行った結果、児童労働の増加や労働時間の長時間化が確認された。インタビューを受けた子どもの3分の1以上の子どもが10時間以上働かされており、中には16時間働いている子どももいたと言う。

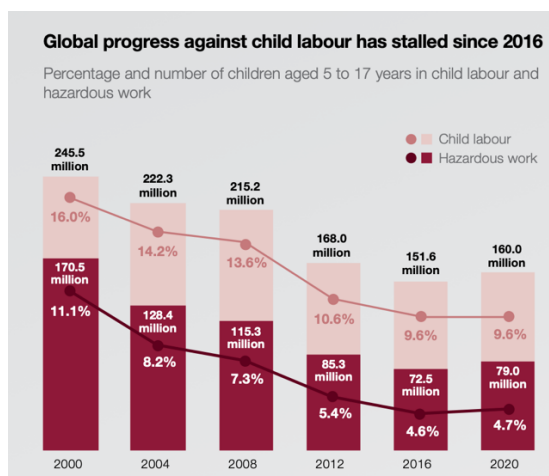
谷本(2022)は児童労働や貧困問題の解決には、様々なことが関わり合っており、多様な支援が同時に必要である。これらの問題1つを解決したからといって、強制労働を強いられる児童が減るわけでもなく、反対に児童労働が撤廃されたからといって、上で示したような問題に対処しなければ、子どもの貧困が改善されるわけでもない。多様な支援を同時に行うことで初めて、貧困問題の緩和へとつながる。

(2)途上国における児童労働の現状

ILOとUNICEFが2021年に公表した報告書「Child Labor: Global estimates 2020, trends and the road forward」を参考に児童労働の現状を見ていく。この報告書は2001年

から4年ごとに発行されており、今回の報告で5回目となる。報告書によると、世界の児童労働者数は2020年時点で世界の児童労働者数は1億6000万人に上り、そのうち7900万人が危険有害労働に従事しているとされている。この児童労働者数は全世界の5-17歳の子どもの10分の1に当たり、前回(2016年)の調査に比べて890万人増え、危険有害労働に従事している子どもも650万人増えていることが確認されている。2000年に第1回の調査が実施されて以降、初めての児童労働者数の増加となった。同調査は新型コロナウイルスが蔓延する前に行われた調査をもとに作成されているが、コロナウイルス拡大を機にさらに労働者数の増加が見込まれると懸念されている。

図 1-3 2000 年から 2020 年にかけての児童労働者数の推移



出所：ILO, UNICEF(2021)p.12 より。

ここからは児童労働の現状について、①地域別、②年齢別、③性別、④産業別に見ていく。

① 地域別

児童労働に従事する子どもの数が最も多い地域は全5つの地域(サハラ以南アフリカ、中央・南アジア、東・東南アジア、北アフリカ・西アジア、中南米・カリブ、欧州・北米)のうち、サハラ以南アフリカで8660万人であり地域内の子どもに占める児童労働の割合は4人に1人となっている。アジア太平洋と中南米・カリブでは児童労働撤廃に向けた継続的な進展が見られる一方で、サハラ以南アフリカでは同様の進展は見られず、2012年から年々児童労働者数も子どもの人数に対する児童労働者の割合(23.9%)もともに増加している。他地域について、児童労働に従事する子どもの絶対数としては中央・南アジアが2630万人、東・東南アジアが2430万人と続いて多く、割合としては北アフリカ・西アジアが7.8%、東・東南アジアが6.2%と多くなっている。

図表 1-4 児童労働に従事する子どもの地域別絶対数と割合



出所：ILO,UNICEF(2021)p.13 より。

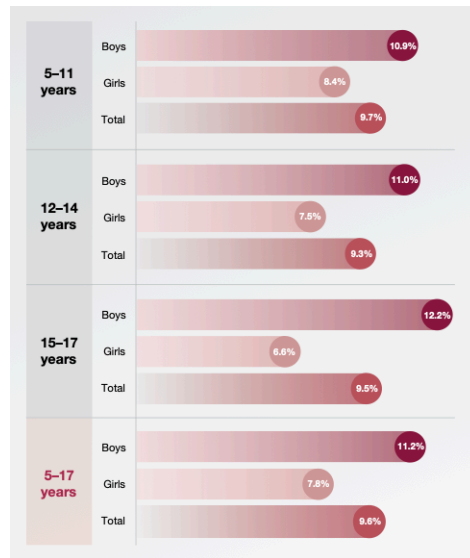
② 年齢別

世界の児童労働者数のうち、5~11歳が8930万人、12~24歳が3560万人、15~17歳が3500万人と5~11歳の子どもたちの割合が突出して多いことが明らかである。地域別に見た場合も同様のことが言え、サハラ以南アフリカでは60.0%、北アフリカ・西アジアでは54.0%のように、ラテンアメリカ・カリブ諸国以外の4地域において5~11歳の子どもが占める割合が半数を上回った。また、各年齢層の児童労働者数の割合について、12~14歳と15~17歳の割合は年々減少している一方で、5~11歳の割合は2016年まで微減であっただけでなく、2016年から2020年にかけて1680万人増加しており、児童労働の低年齢化が窺える。

③ ジェンダー別

児童労働者数は男の子が9700万人(60.7%)、女の子が6290万人(39.3%)であり、男の子が女の子に比べて多く、世界の子ども人口に占めている児童労働者の割合も男の子が11.2%、女の子が7.8%であり、男の子の方が多くなっている。しかし、児童労働の定義を週21時間以上の家事への従事を含むように拡大した場合、5歳から14歳までの男女間の児童労働者数の差は急激に縮まる。

図表 1-5 年齢別に占める男女の割合



出所：ILO,UNICEF(2021)p.12 より。

④ 産業別

児童労働が最も多いのは農林水産業の1億1210万人で全体の約7割を占めている。続いてサービス業が約2割(3140万人)、工業が約1割となっている。サハラ以南アフリカでは、児童労働者数の81.5%を農林水産業が占めている状況である。また、児童労働者は農村部で1億2270万人、都市部で3730万人と圧倒的に農村部に占める割合が多い結果となった。

第2章 児童労働に関する歴史的変遷

第1節 児童労働問題について取り組まれ始めた国際的な背景

児童労働撤廃に向けてのこれまでの国際的な動きについて、主要な出来事を、順を追って説明する。

児童労働に関する取り組みは第1章でも触れたように、ILOが児童労働に関する条約を制定したことから始まる。1919年に工業的企業を対象としたILO条約第5号「就業の最低年齢を定める条約」を採択し、以後1973年には工業だけでなく全産業を対象としたILO条約第138号「就業の最低年齢に関する条約」が採択された。そして、1976年にOECDが「他国正規企業行動指針」、1977年にはILOが「多国籍企業及び社会的制作に関するILO三者宣言」を策定し、どちらにも児童労働撤廃に関する内容が含有されている。1989年には国連子どもの権利条約が採択され教育を受ける権利を子どもが受けられるようにするためにも児童労働を撤廃していくことが必要であるという主張が高まった。1997年に米国のCSR評価機関であるSAIが国際的な労働市場での基本的な労働者の人権の保護に関する規格であるSA8000を定めた。SA8000の9つの要求事項は児童労働の禁止、強制労働の禁止、労働者の健康と安全、結社の自由と団体交渉権の付与、差別の禁止、懲罰の禁止、適正な労働時間、適正な報酬、持続的改善のためのマネジメントシステムである。SA8000シリーズは、第三者の審査登録機関の調査による認証システムであり、第三者によって企業の労働環境の方針や実際の作業現場がチェックされ、合格した企業のみが取得することができる。

2000年代に入ると、さらに児童労働撤廃に向けた取り組みがあらゆるステイクホルダーに求められるようになる。2000年に国連が企業のあり方を定めた「国連グローバルコンパクト」が制定される。グローバルコンパクト10原則のうち、児童労働に関わるのは原則5の「児童労働の実効的な排除」である。この中で、「子どもは経済的な搾取や健康や道徳を脅かすような労働、子どもの発育を損ねるような労働から保護される権利を有するので、異なる年齢や成長の段階に従って、どのような仕事を容認するか区別する基準が必要である」としている。雇用主に対しては、児童労働の使用は企業の信望を傷つけるものであり、特に多国籍企業は広範なサプライチェーンをもつことで、子どもの経済的搾取がビジネスパートナーによるものであっても、ブランドのイメージを傷つけ、収益や株価に影響をもたらす、と警告している。また、児童労働が発見された場合には、単にその仕事から子どもを追い払うだけでなく、児童労働の原因や結果について理解を深め、子供を就学させることや、子どもの両親や就学年齢に達している家族に所得を得られる仕事を提供することまで含まれる、と明記している。国連・多国籍企業人権規範は、2003年に国連、OECD、ILO、企業、労働組合、アムネスティ・インターナショナルなどNGO、その他の多くの私的・公的組織による行動綱領や類似の文書から、関連する文言を抽出し、組み合わせることで成り立っており、国際人権基準に関する国家と多国籍企業およびその他の企業(以下、「多国籍企業等」)の責務が以下の形で明記されている。谷本(2021)によると、ISO26000は、ISOが2010年に定めた組織の社会的責任に関する規格である。社会的責任とは、組織の決定と活動が、社会と環境に与える影響に関する責任で、透明かつ倫理的な行動を通して組織が果たすべき責任である、と理解される。社会の持続可能な発展及び社会の繁栄と調和し、ステイクホルダーの期待に答え、適用されるべき法律を遵守し、

国際的な行動規範と一致させていく。そしてこういった活動が組織全体に統合され実施されることが重視されている。ISO26000には、7つの原則と7つの主題が示されている。7原則とは、説明責任、透明性、倫理的な行動、ステイクホルダーの利害の尊重、法の支配の尊重、国際行動規範の尊重、人権の尊重。谷本(2021)によると、7主題とは、組織のガバナンス、人権、労働慣行、環境、公正な事業活動、消費者課題、コミュニティ参加と発展、である。この規格は、他の規格のような第三者認証を求めておらず、まだ企業のみならずあらゆるタイプの組織を対象としている。そして企業に人権保護の責任を求める重要性が広まり、2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」が国連人権理事会で採択された(第3章にて詳述)。2015年には持続可能な開発目標(SDGs)を中核とする「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、ターゲット8.7では2025年までにあらゆる形態の児童労働を撤廃する目標が掲げられた。SDGsに掲げられている他の目標の達成期限が2030年であるのに対し、児童労働の撤廃は2025年に設定されており、2025年までに、国際機関や国家、市民社会組織などあらゆるステイクホルダーに対して児童労働撤廃の重要性が呼びかけられている。

また、1990年代終わり頃から、子どもの権利ベース・アプローチの重要性が認識されるようになり、世界各国の子供に対する活動に取り組む組織でも、子どもの権利ベース・アプローチを採用する組織が増加した。子どもの権利ベース・アプローチとは、子どもが権利意識をもち、権利を主張する力を身につけ、子どもの権利保障のために責任があるすべての人が「子どもの権利を実現する力」をつけられるように人的・資金的資源を注ぐことである(中村他,2013)。一方で従来のニーズ・ベース・アプローチは、援助活動の対象は子どもであり、子どもは受け身の受益者である、という前提に立っている。

中村、山形(2013)はニーズ・ベース・アプローチとの相違点として、以下の3点を挙げている。

- ① 当事者(この場合子ども)が直面している問題に対して、介入の主体が現地の住人など草の根レベルにまで及ぶ点。援助機関が撤退した後も、その地域で活動が持続されていく可能性が高い。
- ② 当事者の主張する力や説明責任を問う力を強化し、参加を重んじるため、当事者が問題解決に意識的に取り組むようになる。
- ③ 子どもの権利ベース・アプローチでは、①で述べたようにステイクホルダーの能力を強化するだけでなく、地域における子ども保護システムを構築することを重視する

以上のことから、児童労働を解決していくためには子どもの権利ベース・アプローチに基づき、子どもが自分たちの持つ権利を明確に主張できる環境が整っていること、そして、行政やNGO、企業、地元の住人といった介入の主体である大人が子どもの主張に耳を傾け、権利を保障できるだけの能力・スキルを向上させていくこと、この両方が求められる。

第2節 各国政府の動向

本節では主要国の児童労働に関する取り組み及び動向を示す。以下の図表は主要国の児童労働に関する取り組み状況をまとめたものである。米国が台頭して児童労働問題解決に向けた国際協力を行なっている。EUも近年法整備の取り組みに力を入れ始め、それが欧

州各国の法整備に大きく影響を及ぼしている。そのため、本節では方針や法整備に関して先進的なアメリカ、EU、そして遅れをとっている日本について昨今の動向を比較していきたい。

図表 2-1 主要国の児童労働撤廃に向けた取り組み状況

	開発援助	貿易・政府調達		国内法整備		調査
	資金・技術支援	通商政策	公共調達方針	労働者保護法	サプライチェーン管理法	統計調査
米国	○	○	○	○	○	○
EU	○	○	○	○	○	—
イギリス	○	○	○	○	○	○
ドイツ	○	○	○	○	—	—
フランス	○	○	○	○	○	—
オランダ	○	○	○	○	○	—
オーストラリア	○	—	—	○	○	—
日本	○	—	—	○	—	—

出所：デロイトトーマツコンサルティング合同会社他(2020)を参考に著者作成

(1) 米国の動向

米国は児童労働に関して先進国の中でも多角的な取り組みを行っており、特に積極的に撤廃に向けて取り組んできたと言える。取り組みが盛んに行われるようになったのは、1994年に児童労働によって生産された製品の禁輸を求める「児童労働抑止法」が発行され、多くの児童が解雇されたことが契機である。米国では米国労働省の国際労働局が中心となって児童労働を含む人権リスクに関する調査研究を行っている。国際労働局は人身売買被害者保護法に基づいて「強制労働または児童労働によって生産された製品リスト」を作成、公開している。

また通商政策に関して、一般特惠関税制度(GSP)への適用条件として児童労働を含む労働条項を規定しており、貿易相手国に対して児童労働問題への取り組みを促進している。一般特惠関税制度とは、開発途上国の輸出所得の増大、工業化と経済発展の促進を図るため、開発途上国から輸入される一定の農水産品、鉱工業産品に対して一般の関税率よりも低い税率を適用する制度のことである。一般特惠関税制度の適用対象国を選定するために毎年調査を実施しており、その調査結果は貿易開発法のもと毎年「最悪の形態の児童労働に関する年次調査」として発表されている。貿易開発法は児童労働を含む強制労働によって生産された商品を米国内に輸入することも禁止している。

公共調達については、2015年に改正された連邦調達規制により入札時に児童労働への対応に関する記述を求めているだけでなく、大統領令 13126により、児童労働や強制労働による品目リストに掲載された物品を調達することを禁止している。さらに、サプライチェーンの管理に関する規制としてカリフォルニア州サプライチェーン透明法やドット・フランク法が制定されており、人権デュー・ディリジェンスへの対応が進められている。

(2) EUの動向

EUでは2010年の欧州評議会において「児童労働に関する協議結果」を公表しており、EUの政策として児童労働撤廃に向けた国際協力やビジネスと人権、貿易などEUが重視して対応していくべき取り組みについて確認している。EU外務委員会は2007年に発表した子どもの権利の保護と推進にかかるEUガイドラインを2017年に改定し、子どもの権利の保護の推進、子どもの権利保護に関する国際社会の連携協力について、EUの国際協力活動における相手国の制度システム強化の支援などを通じて行なっていくことをまとめたものである。

また公共調達に関して、2014年に「EU公共調達指令」が策定され、EU加盟国が実施する一定規模以上の公共調達に関してILO中核的労働基準などの社会・環境に関する国際基準や法令を遵守した事業者から各国政府が調達を行うことを要求している。

また、通商政策に関して、EUは一般特惠関税制度(GSP)の適用条件として児童労働を含む労働条項を規定しており、貿易相手国に対して児童労働問題への取り組みを促進している。

他にも、児童労働撤廃国際計画への資金拠出や子どもの権利の向上と保護に関するEUガイドラインの策定などを行なっている。2014年には「2014年非財務情報開示指令」を採択し、非財務情報の開示を義務付け、この指令は各国が人権デュー・シリジェンスの法整備を加速させる根拠となっている。

(3) 日本の動向

日本では独立行政法人国際協力機構(JICA)による開発事業の中で、児童労働対策が行われてきた。日本は政府開発援助大綱にて基本方針として「『人間の安全保障』の視点」と「公平性の確保」を打ち出している。政府開発援助においても教育や貧困削減が重点分野とされており、欧米に比べて主流化されているとは言えないが、児童労働問題について徐々に取り組みが見られるようになってきている。他にも、児童労働撤廃に向けた国内法として「労働基準法」内の第56条にて就業最低年齢、第62条にて危険有害労働などの就業制限が定められている。

第3節 企業が果たすべき責任

前節では、児童労働に関する主要国の動向を概観した。第二次世界大戦後の国際社会における人権の推進は、基本的に国家の責務とされ、国際社会は各国政府が人権について理解し、その責務を果たすことを目指してきた(法務省,2021,p.3)。しかし、全ての国が人権について共通の理解に到達しているわけではなく、さらに国によっては人権を推進するための法整備が十分に整備されていない現実が浮き彫りになった。そのような状況下で、特に冷戦後に明らかになったのは、企業の活動による人権への影響である。サプライチェーンが国を跨ぐようになり、各国の経済力や法制度の違いが国外サプライチェーンにおける児童労働や強制労働がといった問題に強く影響を及ぼすようになった。そのため21世紀になると、これまでの主権国家だけが人権に対して責任を負っていればいいという観念から、企業も人権に対する責任を持つべきであるという考えに変化した。

このように、企業はグローバル・ソーシングの展開に伴って、進出国のサプライヤーにおける労働・人権問題について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。企業は自社だけでなく、自社の調達先や取引先などを含むサプライチェーンにおいて、強制労働の防止措置などの人権配慮が求められている。一方で、企業が人権に考慮しなかった場合、企業自らが様々なリスクを抱えることになる。ストライキや人材流出といったオペショナルリスクの他、不買運動や SNS での炎上といった評判リスク、訴訟や行政罰といった法務リスク、株価下落といった財務リスクが挙げられる(法務省,2021p.8)。先進国企業が責任あるバリューチェーンを構築していく重要性が高まっているものの、未だ人権の尊重に係る様々な課題に対応し切れていないのが現状である。勿論、谷本(2022)が述べるように、児童労働の問題にはたくさんの課題が関わっていて、解決していくには多様な支援が同時に必要となってくる。だが、本論文では特に児童労働解決に向けて先進国親企業が果たすことができる役割は何かについて焦点を当てて考えていく。

第3章 先進国親会社に求められる人権デュー・ディリジェンスの展開

第1節 ビジネスと人権に対する関心の高まり

企業の海外進出が活発になり、先進国企業にとっては新たなビジネスチャンスが到来し、期待が高まる一方で、国際的な人権問題に関する課題が浮き彫りとなった。サプライチェーン上での労働者の雇用状況や対応を求められるようになり、人権問題に対する責任がより一層求められるようになったのである。サプライチェーンとは、商品や製品が消費者の手元に届くまでの、調達、製造、在庫管理、配送、販売、消費といった一連の流れのことであり、その中で繰り返される受発注や入出荷といった取引のサイクルが鎖(チェーン)に見立てられ、呼ばれるようになった。

海野(2014)は、企業が人権問題について求められる責任が広がっている背景として以下の4つを示す。

- ① 経済活動のグローバル化
企業の事業規模が拡大していることから、グローバル企業の活動は現地での経済活動を通して先進国の地域社会に大きな変化をもたらしている。より多くの人々がグローバル市場につながった結果、新興国における市民の人権に対して企業活動が及ぼす影響もさらに深まっており、人権問題についての企業の役割と責任が高まっている。
- ② 新興国の政府による人権保護に対するガバナンスの不明瞭さ
新興国では人権に関する国内法が未整備であったり、法規制があったとしても執行が不十分でなかったり、賄賂や汚職の横行で法規制が歪められている場合も少なからずあったりと、人権侵害が生じやすいケースが見受けられる。
- ③ 市民意識の向上
新興国では市民が購買力とともに社会に対する意識を向上させ、地域社会への参画意欲も高まっている。その結果、政府や企業にも責任を求める圧力が高まっている一方で、政府だけでは対応しきれないレベルの課題も多く、地域での市民活動グループやローカルの動きと連携して動く国際的な NGO の活動が活発化しており、民間側の役割が大きくなっている。さらにインターネットにより世界中の情報へのアクセスが容易になり、世界各地の人権侵害の状況に関して情報ネットワークを活用することによって企業の活動を監視することができるようになった。
- ④ 技術革新の飛躍的な進歩
情報通信技術がコミュニケーションを活発にさせてきたが、一方でこうした技術を使いこなせないものとの格差を生んでしまうほか、インターネット上の表現の自由が課題になるという負の側面も顕在化している。さらに、医療技術の進歩に伴って難病とされてきた病気の治療が可能になる一方で、最も必要としているにもかかわらず治療を享受できない貧困層に高価な薬が届けられないといった問題点も指摘されている。

これまで様々な人権保護の枠組みが整備されてきたにもかかわらず、人権侵害の事例は後を絶たなかった。特に企業による国境を跨いだ人権侵害が行われ、被害が救済されていないという批判が起こっていた。人権問題への関心が広まる中で、2011年に「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が採択された⁽¹⁾。指導原則は、国家の義務に関する10原則、企業の責任に関する14原則、救済へのアクセスについて記した7原則の合計31の個別原

則から成り立っている。またこれら3つ、すなわち①国の人権を保護する義務②企業の人権を尊重する責任、③救済へのアクセス、を3本の柱として世界各国の企業がグローバル経済の中でサプライチェーン上での人権尊重の責任を果たすことを求めている。JICA 他(2022)はこの指導原則により、企業の責任範囲が大幅に広がることとなり、特にサプライチェーンの上流にまでさかのぼって、児童労働を含む人権侵害の有無や事業活動の影響を把握することが、企業の責任として認識されるようになったと説明する。東澤(2015)はビジネスと人権に関する指導原則の3本の柱について以下のように詳述している。

「ビジネスと人権に関する指導原則」の3本の柱

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：東澤靖(2015) p.22 より。

さらに指導原則では企業が人権を尊重する責任に関して、自社事業による人権への負の影響を防止・軽減するための取り組みとして①方針によるコミットメント、②人権デュー・シリジェンスの実施、③救済措置、の3つの行動の必要性を求めている。これら3つの行動はさらに8種類の取り組みに分類できるとされている。法務省(2021)は以下のとおり、詳述する。

① 人権方針の策定

企業は人権に関する対応方針を策定し、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などを含める必要がある。

② 人権への影響評価

企業は自社の事業を通じて引き起こされるかもしれない人権への負の影響を特定し、そのインパクトや重要度を分析・評価することが求められる。

③ 教育・研修の実施

人権への影響評価で得た調査結果を全社的に関連する職務部門及び手続に組み込み、適切な措置をとるべきとされている。具体的には、企業は研修プログラムの提供などを通じて人権に関するリスクに対応する必要性が挙げられる。

④ 社内環境・制度の整備

長時間労働や衛生的でない労働環境、差別的な要素を含む人事評価など、社内の環境や精度が整っていないことに起因する人権に関するリスクは多く存在する。こうしたリスクが特定された場合、現状の課題を洗い出し、そこから制度やルールの改善検討につなげていくことが重要である。

⑤ サプライチェーンの管理

サプライヤーに起因するような顕在的・潜在的な人権に関するリスクが発見された場合は、サプライチェーンの管理体制やそのスキームを強化する必要がある。代表的な取り組みとしては、サプライヤーに対してサプライヤー行動規範や調達ガイドラインを作成・公開することによって遵守する内容明記することが挙げられる。

⑥ モニタリングの実施

教育・研修の実施～サプライチェーンの管理までの施策の実効性を把握し、継続的に改善を進めていくために企業は追跡調査を行う必要がある。

⑦ 外部への情報公開

これまでの一連の取り組み・対応に関して外部への情報公開を適切に行うことも企業が果たす責任である。自社がどのようにリスク評価し、予防や改善に取り組んでいるのか、説明する義務がある。

⑧ 苦情処理メカニズムの整備

人権に対する負の影響を引き起こしたことが明らかになった場合、企業は負の影響の是正と回復に努めること、そのための仕組みである苦情処理メカニズムの整備が求められる。

図表：2-1 指導原則における3つの行動と8つの取り組み

3つの行動	方針による コミットメント	人権デュー・ディリジェンスの 実施					救済措置	
		人権への影響評価	負の影響に対する 予防・是正措置の実施			モニタリングの 実施		外部への 情報公開
8つの取り組み	人権方針の策定			教育・研修の実施	社内環境・制度の整備		サプライチェーンの 管理	

出所：法務省(2021)を基に著者作成

第2節 人権デュー・ディリジェンスを行う重要性

(1) 人権デュー・ディリジェンスとは

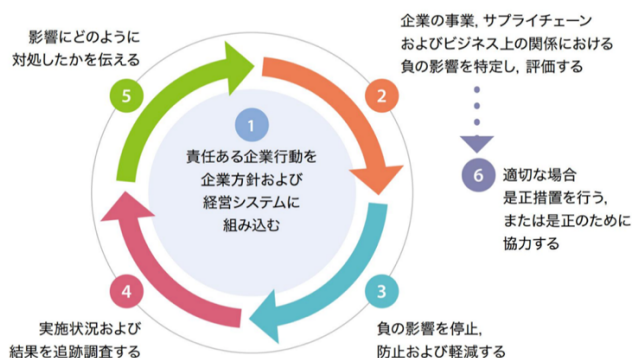
谷本(2020)によると、デュー・ディリジェンスは、もともとは投資を行うに当たって投資対象企業の価値やリスクを事前に調査することを指す。また、OECD(2011)によると、デュー・ディリジェンスとは企業が実際及び潜在的な悪影響を特定、防止、緩和し、方針決定とリスク管理システムの不可欠な一部として、これにいかに対処したかを説明するプロセスである。つまり、企業が経済活動を行う上で起こり得る、または現在進行形で生じている負の影響を防止、軽減、または停止すること、そしてその後の結果の追跡調査、実際の効果の説明責任を果たすまでの一連のプロセスがデュー・ディリジェンスである。さらに経済産業省(2022)によると、人権デュー・ディリジェンスとは、「人権に対する企業としての適切で継続的な取り組み」のことであり、具体的には人権への負の影響とリスクを特定し、リスクを分析・評価して適切な対策を実行するプロセスのことを指す。デュー・ディリジェンスを適用

する範囲は、多国籍企業行動指針に含まれる各項目、すなわち、労働者および労使関係を含む人権、環境、贈賄および汚職、情報開示ならびに消費者利益である。また、人権デュー・ディリジェンス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。すなわち、デュー・ディリジェンスの適用範囲を人権に限定したものである。谷本（2020）によると、企業の経営者はその立場に相当な注意を払うための意思決定や管理の仕組みやプログラムを構築しておくことが求められるようになっている。

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されている。

- 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 適切な場合是正措置を行う、または是正のために協力する

図表 2-2 人権デュー・ディリジェンスのプロセス



出典:OECD(2018) p.21 より。

(2) 人権デュー・ディリジェンスを実施する意義

OECD(2018)によると、一部の事業、製品またはサービスはその事業、製品またはサービス自体がRBC課題（多国籍企業行動指針に含まれる次の各項目、すなわち、労働者および労使関係を含む人権、環境、贈賄および汚職、情報開示ならびに消費者利益）に対する負の影響の原因となったり助長したりする、または直接結びつく可能性があるため、元来リスクがある。その他の場合において、事業自体には元来リスクがないかもしれないが、企業の置かれている状況（例えば、法の支配に関する問題、基準の執行性の欠

如、ビジネス上の関係先の行動)によって負の影響のリスクが発生する可能性がある。デュー・ディリジェンスによって、企業は、負の影響を予測、防止または軽減させることができる。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のに役立つこともある。負の影響を効果的に防止し軽減することは、企業が、社会に対する積極的な貢献を最大化し、ステークホルダーとの関係を向上させ、企業の信用を守ることにつながる。デュー・ディリジェンスは、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。さらに、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。

第3節 日本におけるサプライチェーン上の人権リスク管理の課題

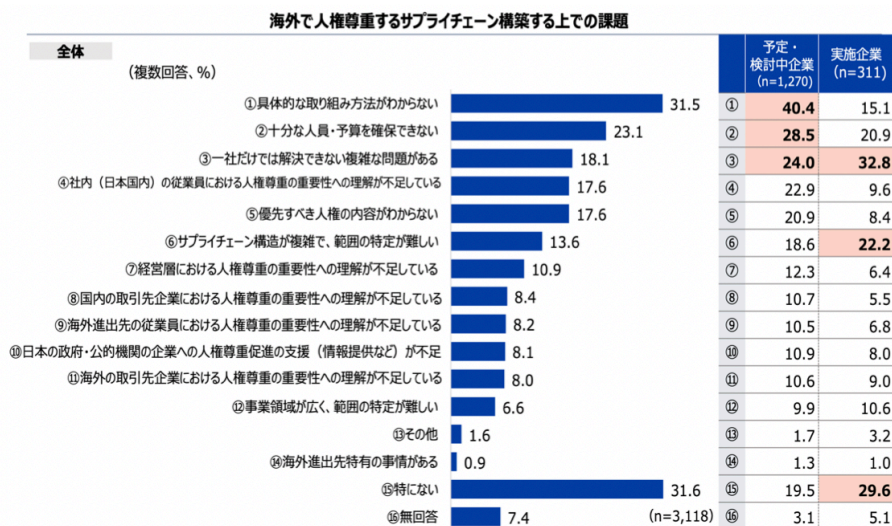
近年サプライチェーンにおいて児童労働を含む人権リスクの顕在化が問題になっている。藤川(2022)によると、企業としてはガイドライン遵守とともに、経営人のリーダーシップ発揮の下、守りの視点のみならず、中長期的視点に立ち企業価値向上に向けた全社的なリスクマネジメント体制の整備が重要になっている。また、企業は原則として自らの「人権を尊重する企業の責任」に対するコミットメントを確立し、さらに人権新開の発生を避けるためにリスク測定や人権への負の影響を特定・評価し対処する「人権デュー・ディリジェンス」を行う義務がある。「国連ビジネスと人権指導原則」は世界各国の企業がグローバル経済の中でサプライチェーンも含め人権尊重の責任を果たすことを求め、この指導原則に基づき、企業の責任範囲が大幅に広がることとなり、サプライチェーンの上流にまで遡って、児童労働を含む人権侵害の有無やその影響を把握することが企業の責任として認識されるようになった。

企業による人権尊重が求められている一方で、サプライチェーン上での人権リスクに関する課題は多数存在する。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。第4章でも述べるが、日本企業の CHRB 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とされている。また、日本では、児童労働や強制労働への意識が低く、発生していないと思込んでしまっていることが多く、そのため、問題の発生を未然に防いだり、見つかった問題に対しての対応などの仕組みづくりを怠ったりしているというのが、海外の見方である。慣習や個人の良心に基づく曖昧な抑止力よりも、方針・体制づくりから、実態把握を行い、改善や救済を行う PDCA を通じて、負の影響を取り除いていくことのほうが、世界では重視されている。

また、JETRO(2023)の「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」からもグロ

ーバル化を進める日本企業が抱える課題が浮き彫りになる⁽²⁾。前節でも述べたように、指導原則では企業が人権を尊重する責任に関して、自社事業による人権への負の影響を防止・軽減するための取り組みとして①方針によるコミットメント、②人権デュー・シリジェンスの実施、③救済措置、の3つの行動の必要性を求めている。まず①方針によるコミットメントに関して、この調査によると、人権尊重の方針について32.9%が策定していると回答し、その内訳は大企業で64.8%、中小企業では27.6%と企業規模で大きな違いが見られた⁽³⁾。②人権デュー・ディリジェンスの実施に関しては、人権デュー・ディリジェンスを実施または実施する予定と答えた企業の割合は全体で37.5%。既に実施していると回答した企業の割合は全体で25.0%にとどまっている。人権デューディリジェンスを実施予定・検討段階の企業(1,270社)においては、1位が「具体的な取り組み方法がわからない」(40.4%)であり、2位は「十分な人員・予算を確保できない」(28.5%)であった。実施前段階の人権デューディリジェンスの内容理解に課題を感じている企業がもっとも多いほか、対応の必要性は認識していても、専門人材の配置や専門家への外部委託といった実務に必要なリソースを確保できない状況がうかがえる。一方で、既にデューディリジェンスを実施中の企業(311社)も、取り組み過程において別の課題を抱えていることもわかった。その上位に挙げたのは、「1社だけでは解決できない複雑な問題がある」(32.8%)、「サプライチェーン構造が複雑で、範囲の特定が難しい」(22.2%)である。以上から、会社の規模の違い、そして人権問題に現段階でどこまで取り組んでいるかというフェーズの違いで抱えている課題も異なっていることが明らかになった。

図表 2-4



出所：JETRO(2023) p.62 より。

ここまで、途上国における子どもの貧困及び児童労働の現状を見てきた。その中で、先進国親企業にはサプライチェーン上の人権リスク管理が求められているという実態を見てきた。これを受けて、本研究における問題提起を「児童労働につながる人権リスクに対処するために日本企業に求められる取り組みは何か」とする。そして、事例研究・実態調査を通じてこの問題提起の解を探っていく。

注

(1)国際連合広報センター「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」

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ (最終閲覧日 2023/12/11)

(2)この調査は海外ビジネスに関心が高い日本企業 9377 社を対象に調査したものである (有効回答数は 3118 社)。

(2)大企業と中小企業の定義は中小企業基本法に基づく。

第4章 サプライチェーン上の人権リスクに関する実態調査

第1節 人権マネジメント推進にあたって求められること

問題提起の解を探るにあたり、日本企業がサプライチェーン上の人権尊重を実現する上で求められることは何か、検証する。そこでまず、RQ1を「人権デュー・ディリジェンスの実施など日本企業が人権マネジメントを行う際の適切な対応とはどのようなものか」とする。

(1)企業の取り組み

World Benchmarking Alliance(2022)は「Corporate Human Rights Benchmark(CHRB)」を発表した。食品・農業、ICT、自動車製造セクターの127社を対象に、人権パフォーマンスについて評価したものである。CHRBの手法は5つの評価テーマで構成されており、それぞれのテーマには、企業が自社の事業やサプライチェーンにおいて人権を尊重しようとする方法のさまざまな側面に焦点を当てた一連の指標が含まれている。評価テーマは、①ガバナンスと政策へのコミットメント、②人権尊重の定着と人権デュー・ディリジェンスの実施、③苦情処理メカニズムと救済へのアクセス、④各業界における人権への影響を防止するための具体的実践、⑤人権への深刻な悪影響の申し立てに対する企業の対応、である。これらの指標は、UNGPをはじめとする国際人権基準に基づくもので、一部の指標にはセクター固有の要件が追加的に適用されている。2022年度版におけるCHRBの全体の平均スコアは7.3%。平均スコアが50%を超えた企業は1社(ユニリーバ)のみで、1全体の82%の企業が依然として平均スコア30%以下であった。そこで、上位18%に位置している企業のうち、CHRBで高い評価を受けた海外企業と日本企業を研究し、これらの企業がサプライチェーン上の人権リスクに対処するために共通して取り組んでいることを考察していく。以下より3つの国内企業(サントリーホールディングス、本田技研工業、キヤノン)と海外企業(Unilever)について論述する。

事例①：サントリーホールディングス株式会社(食品業)

サントリーホールディングスのルーツは、1899年に創業者の鳥井が「鳥居商店」を開業し、微動腫の製造販売を開始したところから始まる。同社はサステナビリティに関する7つのテーマのうちの1つとして人権を据えており、事業活動を行う上で、自社及びサプライチェーンにおける立場の脆弱な人々(女性、子ども、移民労働者等)の人権を特に意識することが重要と考えており、国連グローバルコンパクト署名企業として「女性のエンパワーメント原則」「子どもの権利とビジネス原則」「すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約」などのグローバルな枠組みを意識した人権デュー・ディリジェンスを推進している。また、土地の所有権、水アクセスの権利および原住民の権利を守ることも重要と考えており、VGGT(国家の食料安全保障の文脈における土地、漁業、森林の保有に関する責任あるガバナンスのための任意ガイドライン)、IFCパフォーマンススタンダードILO先住民及び種族民条約(第169号)など、飲料メーカーならではの注目すべきグローバルな枠組みを意識して人権デュー・ディリジェンスを推進している。さらに、グローバルリスクコンサルティング会社のVerisk Maplecroft社と連携し、人権デュー・ディリジェンスにおける「リスクアセスメント」を推進しており、その中でも、児童

労働・強制労働の観点で Very high リスクかつ Very high インパクト（購買高の多い）品目（コーヒー、砂糖、エタノール、烏龍茶）から実態把握のためのインパクトアセスメント（評価）を実施している。また、サントリーは 2019 年 6 月に世界最大のサプライヤーエシカル情報共有プラットフォームである「Sedex」に加入した。サプライヤーに対しても Sedex への加盟要請を進めているほか、SAQ と呼ばれる公共調達の際に人権や環境、安全性といったいくつかの項目を満たしているか確認するチェックリストへの対応も求めている。2023 年 5 月時点で、同社の世界 1150 地域以上の製造拠点を含む主要サプライヤー約 750 社の Sedex 加入を確認しており、今後もすべての主要サプライヤーに対し、Sedex への加盟を推進する。Sedex 未加入のサプライヤーに対しては、サステナビリティ調達アンケートを実施しており、既存のサプライヤーに限定せず、新規に取引を開始するサプライヤーにも同様に推進している。

事例②：本田技研工業株式会社(自動車製造業)

本田技研工業株式会社は、自動車専用補助エンジンの製造を目的に 1948 年に設立された。これまでは各国、各地域に「自主自立」を主とした体制を整えてきたが、昨今のモビリティ業界の進歩、加速するグローバル化を受けて今では「強調と連携」を軸にグローバル体制を構築している。モビリティ事業における電動化にともない、コバルトをはじめとする希少鉱物の需要拡大が児童労働をはじめとするあらゆる人権問題につながる可能性があることを認識しており、こうした人権侵害および環境汚染につながる可能性がある鉱物の不使用を目指した活動を行っている。日本では、RMI(責任ある鉱物イニシアチブ)が提供するテンプレートを活用することで、サプライヤーの協力を得ながらコバルトの製錬所特定を進めており、今後、グローバルでの取り組みに応用していくことを検討している。また、人権課題への取り組みとして、年に 1 回、グループ共通の評価基準をもとに各部門のリスク評価を行なっている。この結果をもとに部門別重点リスクを特定し、対応を行なっている。さらに同社は、労働安全衛生に関するグローバル中期活動方針として「安全で健康な職場環境づくり」を掲げている。生産地域においては、各国・各地域における安全性・衛生面に関するマネジメントシステムの運用、リスクアセスメントの実施といった取り組みを地域本部が主体となって行なっている。

事例③：キャノン株式会社(ICT 製造業)

キャノン株式会社は 1933 年に精機光学研究所の開設をきっかけに設立された。グループで統一した方針と調査体制を整えるとともに、調査対象となる鉱物や金属が含まれている製品を特定し、その部品や材料について、サプライチェーンをさかのぼった調査を実施している。調査においては、これらの 2 つのリスクを確認できるように改良された Responsible Minerals Initiative (RMI) が公表する「RMI 紛争鉱物報告テンプレート (CMRT)」を使用している。それに加えて、同社独自の調査票も併用し、人権リスクの有無を確認している。著しいリスクが発見された際は、サプライヤーに対してよりリスクの低いサプライチェーンへの切り替えを要請し、リスクの軽減に努めている。企業理念「共生」のもと 2021 年にはキャノングループ人権方針を発表した。武装勢力の資金源となっているリスク、世界の紛争地域や危険有害リスク地域に所在する人権・環境リスクを

特定するデュー・ディリジェンスを実施している。キャノンではリスクマネジメント委員会を設置しており、キャノングループのリスクマネジメント体制の整備方針を定めている。また、本社リスク所管部門が各グループ会社のリスクマネジメント活動を支援している。また、2015年4月より、業界団体との連携の一環として、同社は紛争鉱物問題の解決に力を入れている国際的なプログラムRMIに加入し、活動を支援している。日本国内では、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある鉱物調達検討会」の主要メンバーとして活動しており、人権侵害を招く恐れのある好物を使用しない、責任ある好物調達の実現を目指している。また、JEITAと主要日系自動車メーカーとの協議体であるコンフリクト・フリー・ソーシング・ワーキンググループ（CFSWG）にも参加している。さらに、ビジネスと人権に関わる基礎的な知識およびキャノンの人権に関する取り組みの周知・啓発を目的として、2021年より従業員を対象としたeラーニングプログラムを実施している。キャノンベトナムでは職場環境をさらに改善し、会社と従業員の相互理解を深めるため、独自に「従業員ハンドブック」を発行している。ハンドブックではキャノングループ行動規範、RBA行動規範、人権の保護を含むキャノンベトナムのさまざまな社内ルールを網羅している。

事例④：Unilever(CHRB内では食品業と位置づけ)

Unileverは英国のロンドンを本拠地とする世界有数の消費財メーカーである。1883年に英国で石鹼「サンライト」の発売を機に設立された。2015年、同社は世界で初めて人権報告フレームワークに準拠した報告書である「UNILEVER HUMAN RIGHTS REPORT 2015」を発表した。顕著な人権課題がある分野として、①差別、②適性賃金、③強制労働、④結社の自由、⑤ハラスメント、⑥健康と安全、⑦土地の権利、⑧労働時間、の8項目を挙げている。同社はサステナブルなビジネスのグローバルリーダーになることで勝てるパフォーマンスを実現するべくユニリーバ・コンパスを掲げている。同社のサプライヤーは2022年時点で155カ国約52,000社に及び、何百万人もの人々が同社のビジネスに貢献している。同社に商品やサービスを提供する全ての人々が2030年までに安定した生活賃金を得られるよう人権問題に関連する行動計画の実施に重点を置いている。さらに、環境NGOレインフォレスト・アクション・ネットワーク(RAN)が2023年11月に公表した「キープ・フォレスト・スタンディング 森林&人権方針ランキング2023」では、森林破壊と人権侵害リスクが高い製品を生産する世界有数の消費財企業10社⁽¹⁾を対象に企業方針や取り組みについて評価が行われた。この調査によると、同社は最も評価が高く、続くネスレと大きく点差をつける結果となった。このようにあらゆる機関の調査において、Unileverは他企業に比べて優位な結果を獲得しており、持続可能な人権尊重を達成するための基盤を強固なものにしているということが伺える。

(2)事例研究を受けての考察

事例研究を受けて、サプライチェーン上の人権リスクに迅速に対応しているとされている企業には以下のような特徴があると言える。

第一に、経営トップの強いコミットメントのもと実施されている。人権デュー・ディリジェンスをより効果的に行う為には、人権に関する責任を取締役会や上級管理職レベルに

まで高める事が重要である。サプライチェーン上の人権管理に関する項目を単に HP や報告書に載せるだけでなく、経営戦略や中長期的なビジョンの中で自社の成長・挑戦に欠かせない要素であるということを明記している。

第二に、他業界との違いや業界内での自社の立ち位置・特性を理解し、施策をまねるだけにとどまらない独自の取り組みを講じている。

第三に、企業の人権担当者等だけでなく、従業員一人ひとりが人権に対する意識を高め実際にビジネスの現場で働く、あるいはそうした視座を持って取引先や顧客等と接することで、企業の取組みが底上げされている。谷本(2020)は「CSR に関わる問題は CSR 部が対応するというのではなく、全社的な対応が求められる。CSR 部は全社的・対外的調整役を担っているのであり、具体的な課題は各部署において取り組まれる。」とし、さらに「各部署のアクションプランに CSR の課題を具体的に組み込んでいくことが必要である。」と述べている。

そして最後に、NGO 等も含む社内外の専門家やステークホルダーとの情報交換・対話を実施している。情報交換・対話を通じて、各国・地域の法制度や情勢、世論等の把握や自社の優先すべきリスクの特定、自社の取組みに対する客観性を確保することが結果的に企業の評価や信頼を高め、責任あるサプライチェーンにおける人権尊重を強固ものとしているのである。蔵元(2022)は、日本企業は企業の側だけでなく、企業外の視点にも立って、独自に様々な情報を収集、咀嚼して、企業のサステナビリティ・持続的成長のために何が一番重要なのかというところを見いだすことが重要だと述べる。

これらを踏まえ、RQ1「人権デュー・ディリジェンスの実施など日本企業が人権マネジメントを行う際の適切な対応とはどのようなものか」の解を、「経営トップから現場へ強いコミットメントのもと全社横断的に施策を落とし込む。また、社外のステイクホルダーと蜜なコミュニケーションを取ることでサプライチェーン上の人権問題を俯瞰的に捉え、課題に沿った独自の施策を実施していく。」とする。

第2節 カカオ産業から見る児童労働問題の現状及び展望

第1節では日本企業が行うべき人権マネジメントへの適切な対応について検討した。そして本節では「児童労働問題への取り組みを企業価値の向上につなげるために有効な手段は何か」を2つ目のリサーチクエスションに設定する。この解を検討するにあたって、本論文ではカカオ産業に焦点を当て、実態調査を通じて現状把握及び今後の展望について論じていく。

(1)カカオ生産地における児童労働問題の実態

世界のカカオ生産の約7割を占めている西アフリカ地域では、農薬の使用や森の伐採により生態系や環境が破壊されたり、地域の子供たちが学校に行けずに危険な労働を行っていたりと様々な問題が生じている。世界第一位と第二位のカカオ生産国であるコートジボワールとガーナだけでも、危険な労働を余儀なくされる18歳未満の児童労働者は、156万人に上ると言われ、このうちコートジボワールは79万人、ガーナは77万人である。また、NORC(2020)によると、ガーナとコートジボワールの2カ国におけるカカオ生産地域の農家世帯で、5~17歳の子どもの45%が児童労働に従事

しており、特に5~17歳の43%が危険有害な児童労働に従事していることが明らかになった。

ガーナでは、憲法で義務教育が保障されており、加えて子どもの権利条約やILOが定める児童労働禁止を促す条約にも批准しており、国内法でも児童労働は禁止されている。しかし、児童労働の予防を取り締まる上での法律の徹底や農村地域の教育環境の改善、零細農家の生活向上支援など、依然として多くの課題が残っている。また、2021年の欧州連合報告書によるとカカオ生産世帯のうち、何らかの介入が入っているのは10~20%ほどであり、貧困、社会サービスの不足、学校や道路・保健センターといったインフラの不足も課題である。

カカオ産業における児童労働の国際的な取り組みは2000年に世界カカオ財団(WCF)が設立されたのを始めとする。2001年にハーキン・エンゲルス議定書が採択され、チョコレート・菓子業界とガーナ・コートジボワール各政府が「米国が輸入するカカオ製品に最悪の形態の児童労働がないこと」を目指して取り組むことに合意し、その後2002年に国際カカオイニシアチブ(ICI)が結成される。目標として、「児童労働のないカカオ」の認証制度を2005年までに構築することが掲げられたが、2008年まで延長しても実現しなかった。2010年にはコートジボワールとガーナの政府、USDOL、世界カカオ財団(WCF)などが共にハーキン・エンゲルス議定書で交わした目標に取り組むことに合意し、連携のための共同アクション宣言を採択した。そして新たに2017年にコートジボワール、ガーナ、米国の主要政府関係者とカカオ・チョコレート産業界により「カカオ産業の児童労働に関する調整グループ(CLCCG)」が結成された。CLCCGはユニセフやILO、ICIと共に2020年でハーキン・エンゲルス議定書の枠組みが終わってしまうを受けて、「子どものためのカカオ・イニシアチブ」という官民パートナーシップ事業を位置付けた。

さらに、USDOL(2022)によって公開された児童労働・強制労働によって生産された物品リストにもカカオは依然として含まれている。このリストは2年に1回米国労働省によって更新されており、最新のリストには77か国・地域の計158品目が掲載されている。

本論文においてカカオ産業を選定した理由は、上記で述べたように依然として課題点が残る一方で、国際的な取り組みの成果も徐々に見受けられ、将来的にも期待と課題の双方を伺うことができる、かつ、20年と長い年月にわたって国際的な取り組みが行われてきたからだ。NORC(2020)の「コートジボワールとガーナのカカオ栽培地域における児童労働削減の進展を評価するプロジェクト」の報告書によると、コートジボワールのカカオ栽培地域における子どもの就学率は、2008年から2018年、2009年から2019年の10年間で58%から80%に増加しており、一定の効果が見て取れる。このように、長年にわたり様々な取り組みが行われたカカオ産業において、先進国親企業、特に日本企業はどのような取り組みを行い、結果として企業価値の向上にもつなげていくことが可能であるか、効果的な施策事例を調査していく。また、同時にカカオ産業だけでなく児童労働が深刻な他の産業にも共通して言える解を導いていきたい。

(2)先進国親会社の取り組み

以下より、カカオ産業における児童労働撤廃に向けた先進国親会社、特に日本企業の取り組み事例を調査する。主な施策事例として①ブロックチェーンの活用、②児童労働フリーゾーン(CLFZ)の構築、③現地の技術支援、④消費者を巻き込んだ意識改革、について順を追って論述する。

施策事例①：ブロックチェーンの活用

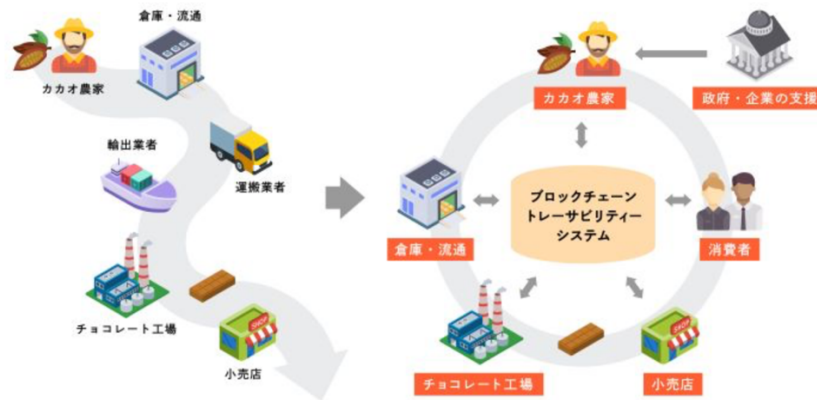
ブロックチェーンとは、一般に、「取引履歴を暗号技術によって過去から1本の鎖のようにつなげ、正確な取引履歴を維持しようとする技術」とされている⁽²⁾。データの破壊・改ざんが極めて困難なこと、障害によって停止する可能性が低いシステムが容易に実現可能等の特徴を持つことから、銀行業務・システムに大きな変革をもたらす可能性を秘めているとされてきた。このブロックチェーンがカカオ産業における児童労働防止策に活用されるようになり、注目を集めている。

JICAはブロックチェーンを活用した児童労働のモニタリングシステムを開発した。このシステムは、児童労働を行っていない農家で生産されたカカオを使用したチョコレートにはプレミアム価格をつけ、購入者には高く買ってもらうという仕組みである。農家はプレミアムを受け取ることができ、収入の増加を見込むことができるので、この仕組みは児童労働を行わない農家を増やす上で有効な手段であるとされている。このシステムを厚葉する上で、JICAはまずデロイトトーマツコンサルティングと共同し、現地の学校や農家に対して学校への出席状況や児童労働の有無をデータベースに入力することを要求し、その後モニタリングチームが的確に情報が入力されているかどうかの確認を行った。現地の事業者はそのデータベース上の情報により児童労働が行われていないかチェックし、そこで買い付けるカカオにはプレミアム価格を上乗せすることで児童労働を抑制する。ブロックチェーンを児童労働の実態を確認するために活用するメリットとして信頼性の確保が挙げられる。多くの参加者によってデータベース上の情報が共有されているため、改竄することは困難であるからだ。同時に、低いコストで運用することができるのも特長である。この運用実験は、2021年の11月から12月の1ヶ月間で実施され、農家グループからの申請率は100%、学校からの申請率は95.6%と効果を発揮し、農家グループと学校の情報が一致しないケースのほとんどが単なる入力ミスに過ぎなかったという結果となった。若林(2022)はブロックチェーンを活用する意義について、確実にトレーサビリティを担保し、サプライチェーンの透明化を図ることができる点にある、と述べる。

図表4-1はJICAが構築するサプライチェーンの現状と目指す姿である。左図が現状を示しており、カカオ農家(生産者)と小売店(購入者)の間には倉庫・流通、運搬業者、輸出業者、チョコレート工場などのように中間業者が複数存在する。各フェーズの情報経路が繋がっていないかつ一方通行であるため、購入者は生産者に関する情報を追跡することが極めて難しく、現地で怒っている問題を正確に、迅速に把握することが困難な状況である。一方で右図(目指す姿)は、トレーサビリティシステムを介して環状のサプライチェーンを築いている。故に、生産者と購入者が互いにリアルタイムで情報を円滑に共有することを可能にする。環状のブロックチェーンを活用したトレーサビリティは、途上国の原料や製品を適正な価格で購入し、立場の弱い途上国の生産者・労働者の生活改善の自立

を促進させる「フェアトレード」にもつながる。

図表 4-1 JICA が構築するブロックチェーンシステム



出所：JICA(2022)より。

さらに、若林(2022)は「コバルトなどのレアメタルや、ダイヤモンドなどの希少な鉱石、綿花などの農産物も、児童労働が問題視される生産物の一例です。ブロックチェーンの仕組みを取り入れることで、こうした状況も改善できる可能性がある。」と説明する。

また、株式会社ロッテは、ブロックチェーンを用いたガーナ産カカオ豆の児童労働リスク情報とトレーサビリティ情報をブロックチェーンシステム上で統合する検証を行っている。従来、ロッテは CLMRS（児童労働監視改善システム）による支援を行ってきたが、CLMRS によって得られる児童労働リスク情報と調達したカカオ豆のトレーサビリティ情報を紐づけることはできておらず、サプライチェーン上の児童労働リスクを詳細に把握することはできていなかった。カカオ産地で児童労働撤廃のための活動を推進する NPO 団体の International Cocoa Initiative (ICI) が開発したシステムであり、農家コミュニティ（20～50 程度の近接した農家が農家コミュニティを形成している）単位で児童労働リスクを把握し、改善を行う。ロッテは ETC Group Limited と共同し、専用倉庫を現地に確保し、農家コミュニティ ID をもとにトレーサビリティ情報を取得し、ブロックチェーン上に記録する。これにより、サプライチェーン上の児童労働リスクの可視化を可能とした。将来的には、詳細な農家コミュニティに関する情報を消費者に公開することやサプライチェーン上の森林破壊やアグロフォレストリー化のモニタリングに応用していくことを目指している。

施策事例②：児童労働フリーゾーン(CLFZ)の構築

2020年3月にガーナ政府はデロイトトーマツコンサルティングなどの日本企業や NPO 法人 ACE の協力のもと、「児童労働フリーゾーン(CLFZ)構築のためのガイドライン」を発行した。このガイドラインでは、児童労働の予防と解決が進む地域、そのための条件が整っている地域を「児童労働フリーゾーン」として定義されている。国全体において、子どもの福祉や健全な成長のために必要な資源が投入され、子どもの権利が守られることを促進、実現することを目的とし、2020年3月以降、ガーナにおける児童労働に関する活

動は、このガイドラインに沿って進められることが推奨されている。CLFZ ガイドラインでは、コミュニティレベルと自治体レベルで満たすべき 8 分野 36 項目の要件を定めており、児童労働に関する地域住民の理解促進や、児童労働のモニタリング実施体制、貧困家庭や子どもに対する福祉的・経済的な支援制度、適切な学校環境などを整備することが求められており、政府によるアセスメントを受けて、これらの要件を一定基準満たしていることが検証された地域が CLFZ として認定される仕組みである。さらに、このガイドラインの実行可能性を検証するパイロット活動を 2020 年から 2022 年にかけて、ACE と開発援助分野でのコンサルティング事業を担うアイ・シー・ネット株式会社が共同して実施した。さらにデロイトトーマツでは、CLFZ を活用し、CLFZ の地域内で生産された製品には関税がかからないようにする国際通商ルールを策定することを提案している。この提案は、関税の恩恵を受けるために児童労働がない製品を優先的に調達したいと考える企業を増やし、結果として児童労働がない製品が多く売れるため、現地のコミュニティでは児童労働撤廃の動きが促進され、生産国政府の児童労働撤廃に向けた支援も加速させることができると推測される。

施策事例③：現地の技術支援

明治株式会社は 2006 年から「メイジ・カカオ・サポート」と呼ばれる独自のカカオ農家支援活動を行ってきた。カカオの栽培方法や病害虫の管理方法に関する勉強会の実施やカカオ豆の発酵法などの技術支援を通し、現地の農家が技術面で自立することができるようサポートしてきた。さらに、2020 年には、ベネズエラ、ブラジル、ペルー、ドミニカ共和国について、メイジ・カカオ・サポートにおける 2026 年までに達成すべき支援目標を設定し、実際に支援した地域で生産されたカカオ豆の調達比率を 100%にするという目標も掲げた。

また、10 年ほど前からこれまでのカカオ・チョコレート業界とは異なる「Bean To Bar」という業態が見られるようになり、日本ではダンデライオンチョコレートジャパン株式会社や立花商店株式会社などがこれまで BEAN to BAR を講じてきた。BEAN to BAR とは、Bean(カカオ豆)から Bar(板チョコレート)までを自社内で一貫して製造するスタイルのことであり、2000 年代になると、全米に作り手が広がったと言われている。近年では、現地に赴き、発行や乾燥の技術指導に携わる他、生産者の貧困や教育、雇用など暮らしや環境の改善に取り組むメーカーもあり、カカオ樹の生産から手掛けるスタイルを TREE to BAR と呼び、農園の管理から関わるスタイルを FARM to BAR と呼ぶ。生田(2022)が述べるように、この業態はカカオ生産者とチョコレート製造者が一対一で、直接、長期的につながることを可能としている。そのため、1 人の生産者や 1 つの村の技術力や生活力の向上を図ることができる力がある。これまでのカカオ産業で行われてきた「全体最適」を可能とする取り組みに対し、BEAN to BAR は「部分最適」を可能とする取り組みであると言える。

施策事例④：消費者を巻き込んだ意識改革

社会問題に関する消費者の意識向上により、人権対応は企業の売上にも直接的な影響をもたらす中で、エシカル消費という言葉が耳にされるようになった。消費者庁(2020)によ

ると、エシカル消費とは「地域の活性化や雇用などを含む、人や社会、環境に配慮した消費行動のこと」を指す。消費者に対して人や社会、環境を思う商品選びが求められるようになっていく一方で、依然としてエシカル消費の認知度は低い傾向にある。消費者庁によって2023年10月に行われた「消費生活意識調査」⁽³⁾によると、エシカル消費を知っているか」という質問に対して「言葉と内容の両方を知っている」と回答した人は、全体の8.6%、「言葉は知っているが内容は知らない」と回答した人は全体の20.8%であった。この結果からもエシカル消費についての概念があまり浸透していないことが分かる。さらにこの調査では、エシカル消費に取り組めていない人のうち、どれがエシカル消費につながる商品やサービスかわからないという声が多く、企業にはその影響力の大きさを活かして積極的にエシカル消費を促すこと、あるいは消費者の関心をエシカル商品に惹きつける工夫が求められていると言える。

その中で明治株式会社は「ホールカカオの活用」というこれまで未活用資源とされてきたカカオの部位全てを活用し、食品だけでなく日用品や建築に利用するプロジェクトを開始した。カカオの全てを使うことによって、これまで使われてこなかったカスカラ(殻)・カオハスク(皮)・ジャーム(胚芽)などを新たな資源の開発に利用している。その一環として、明治はカカオ豆の種皮を再利用した家具や雑貨でのブランドである「CACAO STYLE」を立ち上げた。チョコレートの製造工程で取り除かれるカカオ豆の皮にあたるカカオハスクを付加価値の高いものにアップサイクルした商品を取り揃える。さらに、品廃棄物のアップサイクルを手掛ける東京大学発のベンチャー企業のファーブラや、福井県で越前漆器をつくる漆琳堂との協業も実施し、今後はカカオハスクを活用したタオルや衣類、壁材などの商品化も検討する。既に2025年の大阪万博に向けてカカオの新素材を利用した床材や雑貨による「美味しい建築」を出展することも発表している。

(3)事例研究を受けての考察

上記で取り上げた事例より、児童労働問題への解決を企業価値の向上につなげる上で重要な要素として、以下の4つがあると言える。

第一に、本社がトップダウン式で指示するだけでなく、現地の農家やコミュニティと一丸となって取り組み、農家の自立を手助けする必要性がある。中村、山形(2013)は、サプライチェーンの川上にある環境レベルの児童労働に対して、サプライチェーンの川下に当たる先進国企業のCSR活動だけでは、問題を完全に解決することはできないとし、サプライチェーンの監視強化に加えて、児童労働が起こる地域全体に対して実施するプロジェクトを支援する重要性を強調している。実際に現地の実情を把握し、地元で根ざした課題を解決するためには、地域全体であらゆる関係者(カカオ産業の場合はカカオ農家、学校、家庭、保健機関、行政機関、外部支援パートナーなど)を巻き込み、コミュニティの在り方を探ることが重要である。

第二に、多様なセクター同士で接点を持ち共同し合うことで、個々の得意分野を活かし社会実装を促す必要性である。斎藤(2017)は社会課題の解決について、単独セクターで解決できるものはなく、セクター間の協働により取り組むことが求められており、またこの考えの共有が進み、異なるセクターに属する人々・組織がともに課題解決に取り組む事例が増えてきていると指摘する。また、平本(2009)は、戦略的協働は相互にかけている資源

を参加者間で補いながら、単一セクターの参加者では不可能な社会的価値の創造を目指しているとし、大きな社会・政治・経済環境の変化によって生じる課題の解決をはかるためには、セクターを異にする他の参加者との協働、すなわち戦略的協働が不可欠であると述べる。より詳しくは、「NPO,政府,企業という3つの異なるセクターに属する組織が、単一もしくは2つのセクターの組織だけでは達成できない、社会的ニーズの効果的な充足及び多元的な社会的価値創造のために、協働して特定のプロジェクトを形成・実行するプロセス」と定義される。実際に、JICAでは、2020年1月に持続可能なカカオ産業の実現を目的とした「開発途上国におけるサステナブル・カカオ・プラットフォーム（以下、サステナブル・カカオ・プラットフォーム）」を立ち上げている。大手・中小の菓子メーカーや商社、広告代理店、弁護士法人、フェアトレードに関する社団法人や非営利活動法人などさまざまなステイクホルダーが関わっている。それぞれの業種や業界が、それぞれの立場から、持続可能なカカオ産業を実現するべく、知見やリソースを持ち寄って共創、協働する場としての役割を果たしている。一方で、今後の展望として、より多くのプレーヤーに参画してもらうことがより重要になっている。一見、関わりが薄いように思える企業でも、児童労働を撤廃させるための仕組み作りに参加できる可能性を持っている。そしてプレーヤーが増えれば増えるほど、発展途上国の農家にインセンティブを提供できる機会も増加し、持続可能なカカオ産業の醸成に大きく近づくと考えられる。

第三に、現地政府による支援制度を確立させ、企業は自社の取り組みに現地政府の協力を仰ぐことが必要である。白木(2022)は、CLFZの効果について、企業がサプライチェーンの100%をモニタリングシステムでカバーするだけでは不十分とし、政府・自治体を巻き込んでシステムチェンジを起こす上で、CLFZは有効なアプローチと述べる。

そして最後に、消費者の関心を引き寄せる手段により生産過程の情報をアウトプットし、消費行動を変容させる、ひいては企業の競争力強化につなげる。

これらを踏まえ、RQ2「児童労働問題への取り組みを企業価値の向上につなげるために有効な手段は何か」の解を、「業界やセクターを超えた様々な組織と連携をとりながら、現地政府を含む地域コミュニティとの双方向的対話・協働により現地労働者の技術向上・生活向上を図り、自立支援をする。また、先進国の消費者に対してエシカル消費を促進して消費行動を変容させ、川上で起きている労働問題に対する関心の浸透へとつなげる。」とする。

注

- (1) 消費財企業10社とは、日清食品、花王、ネスレ、ペプシコ、プロクター&ギャンブル、ユニリーバ、コルゲート・パーモリーブ、フェレロ、モンデリーズ、マース、を指す。
- (2) 一般社団法人全国銀行協会「ブロックチェーンの基本的な仕組み」
<https://www.zenginkyo.or.jp/article/tag-g/9798/>（最終閲覧日 2023/12/12）
- (3) 全国の15歳以上の男女5,000人を対象にしたインターネット調査。

第5章 サプライチェーンにおける児童労働の撤廃に向けて

最終章ではまず初めに本研究で論じてきた議論や考察を振り返り、問題提起に対する解を提示する。その次に、本研究で明らかにできなかった点を今後の課題として挙げる。

第1節 総括

本論文では、「途上国における子どもの貧困及び児童労働問題」をテーマにして、「児童労働につながる人権リスクに対処するために日本企業に求められる取り組みは何か」という問題提起を立てて研究を進めてきた。その中で「人権デュー・ディリジェンスの実施など日本企業が行うべき人権マネジメントへの適切な対応とはどのようなものか」「児童労働問題への取り組みを企業価値の向上につなげるために有効な手段は何か」という2つのRQを設定し、それぞれ「経営トップから現場へ強いコミットメントのもと全社横断的に施策を落とし込む。また、社外のステイクホルダーと蜜なコミュニケーションを取ることでサプライチェーン上の人権問題を俯瞰的に捉え、課題に沿った独自の施策を実施していく。」「業界やセクターを超えた様々な組織と連携をとりながら、現地政府を含む地域コミュニティとの双方向的な対話・協働により現地労働者の技術向上・生活向上を図り、自立支援をする。また、先進国の消費者に対してエシカル消費を促進して消費行動を変容させ、川上で起きている労働問題に対する関心の浸透へとつなげる。」という解を得た。これを受けて、本論文の問題提起の解を「他セクターとの協働により、経営トップの戦略をサプライチェーンに関わる人々に横断的に発信する、さらに、現地コミュニティとの接点を増やすことで現地労働者の実情を把握して生活水準の向上を促す、という双方向の対話を実現させる。」とする。

ここで、本論文の流れをもう一度整理する。

第1章では、途上国における貧困の現状や児童労働の現状を確認した。未だ最悪の形態と言われる環境下で働いている子どもは世界に数多く存在し、児童労働を生み出す要因はいくつも存在し、複雑に絡み合っていることが明らかになった。また、徐々に児童労働者数は減少しているように窺えたが、実際はコロナウイルスの蔓延といった昨今の社会状況により、微増傾向にあるという事実も浮き彫りになった。

第2章では、国際的に児童労働問題についての解決が要求されるようになった背景、さらに先進国政府の取り組みについて明らかにした。児童労働に関するあらゆる枠組みや規定が定められていく中で、欧米政府が台頭して法整備を進めていった経緯を示すとともに、人権尊重の責任は政府が担うべきだという考えから、企業のグローバル化が進むにつれ、企業にもその責任が求められるべきである、という考え方が主流になっていったことも示した。

第3章では、ビジネスと人権への昨今の関心の高まりについて言及した。指導原則に記述されている3本の柱のうち、特に企業の人権を尊重する責任に触れ、先進国親会社が人権デュー・ディリジェンスを実行するその意義について検討した。デュー・ディリジェンスによって、企業は、負の影響を予測、防止または軽減させることができる。負の影響を効果的に防止し軽減することは、企業が、社会に対する積極的な貢献を最大化し、ステークホルダーとの関係を向上させ、企業の信用を守ることにつながる。

第4章では、初めに「人権デュー・ディリジェンスの実施など日本企業が人権マネジメントを行う際の適切な対応とはどのようなものか」というRQを設定した。そしてその解を探るにあたり、国内外を含む企業の実態調査を行い、解を模索した。その結果、「経営トップから現場へ強いコミットメントのもと全社横断的に施策を落とし込む。また、社外のステイクホルダーと蜜なコミュニケーションを取ることでサプライチェーン上の人権問題を俯瞰的に捉え、課題に沿った独自の施策を実施していく。」という解を導いた。加えて、「児童労働問題への取り組みを企業価値の向上につなげるために有効な手段は何か」というRQを設定した。そして、カカオ産業に焦点を当てながら施策事例を調査し、解を模索した。その結果、「業界やセクターを超えた様々な組織と連携をとりながら、現地政府を含む地域コミュニティとの双方向的対話・協働により現地労働者の技術向上・生活向上を図り、自立支援をする。また、先進国の消費者に対してエシカル消費を促進して消費行動を変容させ、川上で起きている労働問題に対する関心の浸透へとつなげる。」という解を得ることができた。

途上国の貧困及び児童労働問題への関心が高まってから数十年が経過したものの、依然として過酷な環境下で労働を強いられている子どもが多数存在する。第2章でも述べたとおり、児童労働への子どもを引きつける要因は複数あり、その全てを切り離さないと子どもは児童労働から解放されたとは言えない。それは決して容易なことではなく、少しでも彼らの恩恵を受けている人・組織それぞれが彼らのために何ができるか考える必要がある。さらに、子どもたちは児童労働から解放されたら満足かと言うとそうではない。逆に、日々の暮らしに必要なお金を手に入れる手段を失い、家庭の貧困に陥ってしまう子どもが増えてしまうかもしれない。そうならないように、子どもだけでなくその家庭全体の支援や教育環境の整備、保健機関の機能性など、目を向けるべき課題は多い。そうした中で、先進国親企業が果たすべき役割として、現地の子供一人ひとりの幸せを確固たる者とするべく人権尊重のための取り組みを地道に行っていくことが求められる。

第2節 今後の課題

本論文で明らかにできなかった課題は大きく2つある。

1つ目は、児童労働問題解決の切り口を先進国親企業に絞ってしまった点である。児童労働においては、自社のサプライチェーンの生産者の児童労働をなくすだけではなく、地域全体の児童労働撤廃に貢献していくことが重要である。水尾(2012)によると、例えば、カカオ関連企業が自社のサプライチェーンの監視を強めて児童労働をすべて排除したとしても、その地域や家庭の問題が本質的に解決していない限り、子ども達はカカオ農園で失った働き口の代わりを探すこととなり監視の目が届かない劣悪な環境で新たな労働に従事する可能性がある。また、児童労働の背景には、家庭の貧困や教育への意識の低さ、教育環境の未整備、児童労働に関する法令の執行不十分などの地域社会全体の課題がある。そのような意味では、政府の法整備の不十分さ、NGOによる現地の教育支援、現地保健機関による住民の生活水準向上などといった、各ステイクホルダーが抱える固有の課題があり、これらが同時に解決されなければ児童労働問題の根本的な解決に至ったとは言えない。

2つ目は、企業の中でもグローバルに進出した大企業にのみ焦点を当てて、リサーチクエスチョンを設定した点である。第3章第3節でも触れたように、企業規模の大きさの違いで人権への取り組みに関する進み具合や人権方針策定、人権デュー・ディリジェンスを
実行する段階での課題が異なってくる。海外ビジネスに関心が高い中小企業の多くは依然
として人権デュー・ディリジェンスを実施予定あるいは検討中であり、実施している大企
業とは人権尊重するサプライチェーンを構築する上で抱える課題も大きく違う。実際、人
権問題に十分な人員・予算を確保できない、具体的な取り組み方法がわからない、優先す
べき人権の内容がわからない、といった課題が上位に上がった。中小企業が抱える課題に
関しては別途調査を行う必要がある。

文献一覧

1. 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』, p.23-40
2. 平本健太(2009)「戦略的協働の本質：主要命題と実践的指針の提示」『経済学研究』第 59 巻,3 号,p.147
3. 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」
4. 藤川信夫(2022)「人権デューデリジェンスとグローバル・サプライチェーンのリスクマネジメント」『大妻女子大学紀要』第 24 号,pp.77-79
5. ILO 駐日事務所(2015)「ビジネスのための児童労働の手引き 子どもの権利を尊重し児童労働をなくすビジネスの進め方」
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. ILO, UNICEF(2021)“Child Labor : Global estimates 2020, trends and the road forward”
8. 生田渉(2022)「商品作物としてのカカオの現状と課題」 pp.1-10
9. JETRO(2023)「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」
10. JICA(2008)「指標から国を見る～マクロ経済指標、貧困指標、ガバナンス指標の見方～」
11. JICA(2022)「子どもの学びを守る、児童労働撲滅に向けたブロックチェーンシステムの可能性」
12. JICA, ACE(2022)「ガーナ共和国 カカオ・セクターを中心とした児童労働に係る情報収集・確認調査 ファイナル・レポート」
13. 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」
14. 蔵元左近(2022)「サステナビリティと人権」『サステナビリティ経営研究』2 巻,pp.13-
15. 水尾淳一(2012)「グローバル CSR の視点による BOP ビジネスと共益の創造 ガーナにおけるカカオ・サステナビリティの要諦と展開」『駿河台経済論集』第 21 巻,第 2 号,pp.133-171
16. 内閣府(2016)「平成 28 年度 子供の貧困に関する新たな指標の開発に向けた調査研究報告書」
17. 中村まり、山形辰史(2013)『児童労働撤廃に向けて 今、私たちにできること』アジア経済研究所
18. 日本経済新聞「アサヒとロッテが挑戦 供給網から児童労働を根絶せよ」2023 年 4 月 4 日付
19. 日本経済新聞「パーム油の環境認証、ブロックチェーンで管理 三菱 UFJ」2023 年 11 月 9 日付
20. NORC(2020)“NORC Final Report Assessing Progress in Reducing Child Labor in Cocoa Production in Cocoa Growing Areas of Cote d'Ivoire and Ghana”
21. UNDP(2022)“HUMAN DEVELOPMENT 2021/2022”
22. UNDP(2023)“Global Multidimensional Poverty Index 2023”
23. 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』現代人文社

24. USDOL(2022)“U.S. Department of Labor’s 2022 List of Goods Produced by Forced or Indentured Child Labor”
25. OECD(2011), OECD Guidelines for Multinational Enterprises Recommendations for Responsible Business Conduct in a Global Context
26. OECD(2018)「責任ある企業行動のための OECD デューデリジェンスガイダンス」
27. 小野美和(2020)「児童労働撤廃に向けた国際通商ルールと児童労働白書のご紹介」pp.8-50
28. レインフォレスト・アクション・ネットワーク(2023)「キープ・フォレスト・スタンディング 森林&人権方針ランキング 2023」
29. 斎藤紀子(2017)「社会課題解決のためのセクター間協働 -境界連結者個人からはじまる組織間関係の発展プロセス」『千葉商大論叢』第 54 巻,第 2 号,p.229-245
30. 産経新聞「遅れる『ビジネスと人権』対応 ようやく政治テーマに」2022 年 1 月 23 日付
31. 佐々木宏(2006)「途上国の貧困と教育 教育機会の不平等という論点」『教育福祉研究』第 12 号,pp.1-10
32. 白木朋子(2022)「ガーナの児童労働フリーゾーン(CLFZ)の取り組み：JICA 調査からの学び」
33. 消費者庁(2020)「消費者基本計画」
34. 消費者庁(2023)「令和 5 年度第 3 回消費生活意識調査結果について」
35. 谷本寛治(2021)『企業と社会』中央経済社
36. 谷本寛治(2022)『わたしたちの暮らしは世界とつながっている』千倉書房
37. デロイトトーマツコンサルティング合同会社、株式会社オウルズコンサルティンググループ、ACE(2020)「児童労働白書 2020」
38. WBA&CRT 日本委員会(2022)「CHRB ベンチマーク 2022 年版インサイトレポート」
39. World Benchmarking Alliance(2022)「Corporate Human Rights Benchmark」

URL 一覧

1. ACE <https://acejapan.org> (最終閲覧日 2023/12/9)
2. キヤノン株式会社 <https://canon.jp> (最終閲覧日 2023/12/12)
3. 外務省「貿易と開発」 https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/t_kanzei/index.html (最終閲覧日 2023/12/9)
4. GetNavi <https://getnavi.jp/nbi/771690/> (最終閲覧日 2023/12/11)
5. 本田技研工業株式会社 <https://www.honda.co.jp> (最終閲覧日 2023/12/11)
6. 一般社団法人全国銀行協会「ブロックチェーンの基本的な仕組み」
<https://www.zenginkyo.or.jp/article/tag-g/9798/> (最終閲覧日 2023/12/12)
7. 国際連合広報センター「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」
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ (最終閲覧日 2023/12/11)

8. 明治株式会社 <https://www.meiji.co.jp/sustainability/newaction/plan-cacao/> (最終閲覧日 2023/12/14)
9. ロッテ株式会社 <https://www.lotte.co.jp> (最終閲覧日 2023/12/11)
10. サントリーホールディングス株式会社
<https://www.suntory.co.jp> (最終閲覧日 2023/12/13)
11. セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン <https://www.savechildren.or.jp> (最終閲覧日 2023/12/13)
12. Unilever <https://www.unilever.com> (最終閲覧日 2023/12/13)