



企業が「ビジネスと人権」に 取り組む意義

長谷川(司会) 最初に、企業が「ビジネスと人権」に取り組む意義について伺います。2011年に国連が「ビジネスと人権に関する指導原則」(指導原則)を策定してから10年以上が経過しました。コロナ禍からの「よりよい復興」に向けて、貧富の格差への対応、そして気候変動対策における社会的・経済的影響を考慮した持続可能な未来の実現のために、指導原則に基づく人権デュー・デリリジェンス(以下、人権DD)の実施、ステークホルダーとのエンゲージメント、人権へのマイナスの影響の是正を、責任あるビジネスの中核的かつ実践的な取り組みとすることが、企業に一層求められるようになっていきます。

そこでまず、企業がビジネスと人権に取り組む意義について、皆さんのお考えを伺ってまいります。それでは最初に、濱本先生からお願いたします。

「ビジネスと人権」における競争条件の平準化への挑戦

濱本 私の専門は国際法ですが、「ビジネス

安永竜夫
やすなが たつお
副会長・開発協力推進委員長
三井物産会長

二宮雅也
ふたみや まさや
審議員会副議長
企業行動・SDGs 委員長
SOMPOホールディングス特別顧問

遠藤信博
えんどう のぶひろ
サイバーセキュリティ委員長
日本電気会長

濱本正太郎
はまもと しょうたろう
京都大学大学院
法学研究科教授

企業価値向上に資する ビジネスと人権への 取り組みとは

と人権」は、国際的場面で出てきた議論で、この言葉は憲法の教科書には出てきませんし、日本の裁判例で使われたこともありません。企業が日本の中で活動している限り、労働法や民法、環境に関する日本の法令を遵守して活動していれば大きな問題は生じないので、わざわざ、ビジネスと人権という新しい言葉を使って議論を始める必要がないからです。

ところが、世界全体を見ると、簡単な問題ではないことが、特に21世紀に入って理解されるようになってきました。その理由は、指導原則の作成に携わったジョン・ラギー(米国際政治学者)によれば、「ガバナンス・ギャップ」にあります。つまり、発展途上国では企業活動を適切に規律するための法制度がないか、或いは紙のうえでは整っていたとしても、適切に実施するための人的・財政的資源がないこともあります。他方、先進国では、自国内で発生した問題には適切に対応したとしても、自国の企業やその取引先が国外でなした行為については、必ずしも関心が向けられるわけではありません。そこで2000年頃から、国連では、人権の保護伸長のために企業も役割を担うべきだという見解が強まり、前述の指導原則が採択されました。

指導原則には、人権を保護する国家の義務と並んで、人権を尊重する企業の責任が明記

されています。まず企業の責任についてみると、企業活動において「世界人権宣言」や「自由権規約」などに定められた国際的な人権基準を尊重するというのが、その内容です。各企業には、①自社の活動が人権に与える影響を特定し対応する人権DDを行うこと、②自社の活動から人権に悪影響が出てしまう場合にはそれを是正するプロセスを備えること、③取引先の活動が人権に悪影響を与える場合には是正に向けて働き掛けること―が求められています。

このような動きが強まりつつあるのは、もちろん、人権尊重という価値についての共通理解が世界的に深まってきているからです。それだけではありません。ビジネスの観点から見ると、様々な規制がかかるのは当然としても、それは自社にも他社にも同じようにかけてもらわないと困るわけです。つまり、競争条件の平準化(level playing field)が、企業活動にとって極めて重要になります。国連より先に経済協力開発機構(OECD)において、多国籍企業行動指針が1976年に採択され、たびたび改訂されて現在に至っていますが、経済を扱う機構でこの問題が早い段階から扱われた理由の1つも、競争条件の平準化です。ある国では高い人権基準の尊重が求められ、他国ではそうではないとすると、高い人権基



商社の事業活動は、世界中のあらゆる国々で多様な分野にまたがっており、人権リスクにさらされる可能性が非常に高い業態である。それだけに、事業の持続的成長を通じていかにそれぞれのホスト国の経済発展に貢献するかが問われている。ESG投資では、しばしばE（環境）だけが注目されがちだが、G（ガバナンス）とS（社会）も、企業活動の根幹に関わるもの。人権に向き合うことで、企業価値の向上のみならず不測の事態を避けられ、新しい付加価値の創造にも繋がる。これを前向きに捉えていくことが重要だ。（安永竜夫）

準の尊重を求められる国の企業が競争上不利になる恐れがあるわけです。

競争条件の平準化は、国際的に企業の人権尊重責任の水準を引き上げる方向に働きます。例えば、日本も参加しているTTP/CPTPPには、企業の社会的責任に関する条項があります。9・17条では、条約当事国は企業がCSRに関する国際的基準を自発的に取り入れるよう奨励することが定められています。さらに、EUが締結する経済連携協定(EPA)は、CSRの重要性に触れるだけでなく、CSRを含む持続可能な発展にかかる問題について、例えば日EU-EPAであれば、日本とEU双方の市民社会組織との対話のための会合を定期的に開くことも義務付けています。

二国間或いは地域的な条約だけでなく、ビジネスと人権に関する普遍的な条約を作成しようとする試みも、現在、国連人権理事会で進んでいます。現時点での案によれば、自ら人権侵害を行った企業のみならず、自らは人権侵害を行っていないと、自社と関係のある他社が人権侵害を行う場合に、その他社による人権侵害を防止するために適切な対応をしなければ企業についても、民事法上の責任を負わせ、場合によっては刑事罰を科すような国内法制度を整える、という義務を課すこ

人間一人ひとりの生存と生活と尊厳を守ることで。この3つを確保するための「人間の安全保障」という考え方が、全ての前提になっているのではないのでしょうか。

企業市民協議会(CBCC)では、毎年ヨーロッパにミッションを派遣しており、私も2016年から参加しています。欧州各国を訪

ととなっています。

さらに、そのための訴訟を、人権侵害発生地のみならず、被害者居住地など、様々な場所でも提起できるような規定も置かれています。これが本当に条約になるのか、条約になったとして実際にそれに参加する国がどの程度出てくるのかは、現時点では全く分かりませんが、このような議論が進んでいることには注目すべきです。

このように、国際的には様々な形で企業活動を締め付けるような規則が定められつつありますが、企業の方々には前向きに捉えてほしいと思います。国連グローバル・コンパクトや持続的開発目標(SDGs)においてもビジネスと人権の問題が取り上げられています。企業活動において人権を保護し伸長することが、目先の問題としてはコストになるかもしれませんが、それでも中長期的に見れば、社会全体はもとより企業にとっても利益になると考えられています。だからこそ、ビジネスと人権の重要性が世界中で認識されつつあるわけです。既に先進的な試みをしている企業も少なくありませんが、ビジネスと人権についての取り組みが日本企業の間にもさらに広がることを期待しています。

れて対話をする中で、政策担当者も、NGOも、機関投資家も、そして企業自身も、社会に対する責任の中で最も重要なことの1つとして、「ビジネスと人権」を据えています。2015年にはイギリスで現代奴隷法が制定され、その後もフランス、スペイン、オランダで同様の動きがあり、直近ではドイツでサプライチェーン法が採択され、2023年にも施行されます。世界的に法制化の動きが強まっている状況下、私達にも対応が求められています。

そもそも指導原則が目指しているのは、法規制を通じた企業への義務的な措置と企業の自主的な取り組みをバランスよく組み合わせるスマートミックスです。また、人権の概念の範囲は極めて広く、業種や事業環境、事業を行う国や地域によって企業が直面する人権課題は異なり、リスクも多種多様です。そのような中では、各企業が自らの状況に応じて、創意工夫を凝らし、自社を取り巻く人権課題に柔軟に取り組んでいかなければなりません。企業としては画一的な法規制によらず、自主的な取り組みを通じて、企業が果たすべき責任の実効性を高めることが求められます。これを行動と実績によって示すことが重要です。経団連が2020年に実施したアンケートによると、指導原則に即した経営を行っている

人間の安全保障とSDGsを見据えた取り組みの深化

二宮 指導原則が国連の人権理事会で策定される前年の2010年には、生物多様性条約のCOP10で愛知目標が採択されました。さらに、2015年には気候変動枠組条約(COP21)でパリ協定が採択されています。それぞれの3分野でなされたグローバルな合意に基づいて、世界で取り組んでいるわけです。そして、気候変動、生物多様性、人権の3つは、それぞれが独立した問題ではなく、密接に関連しています。2021年10月の国連人権理事会でも、環境破壊や気候変動は、現在および将来の世代の人権に対する最も差し迫った深刻な脅威の1つである、とする決議が採択されました。

SDGsは、全ての人の人権の実現を目指しています。指導原則をまとめられたラギー教授には、4年前に経団連で講演をしてもらいました。その時「SDGsの各目標は直接的または間接的に人権に関係しており、その達成には企業の積極的な参加が必要である」と指摘されました。気候変動、生物多様性、人権の3つを、SDGsの文脈の中で捉えることが重要です。そしてSDGsの根幹には、人間の尊重があるのです。人間の尊重とは、

る企業が、残念ながら5割に満たないのが現実です。経団連では指導原則の理念の理解促進と企業の自主的な取り組みをさらに促すために、2017年に新たに導入した企業行動憲章「実行の手引き」第4章「人権の尊重」を2021年12月に改訂・充実させ、さらに「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を新たに策定いたしました。これらを活用していただいて、規模や業種・業種に関係なく、全ての企業がビジネスと人権を「自分ごと化」して取り組むことが重要です。それによって、顧客からの評価を高めて優秀な人材を獲得したり、国際競争力を向上させたり、という正のインパクトを生み出し、企業価値を高める機会になります。

私どものSOMPOグループでも、全てのステークホルダーの基本的な人権を尊重することを、人権方針で明確にしています。世界人権宣言を含む国際人権章典ほか、国際的な行動規範を尊重しつつ、高い倫理性を持って行動することが企業の責任の根幹であると考えています。人権に対する様々な影響を把握して、人権侵害を防止するための社内体制を確立し、より包括的な社会づくりに貢献するためには、幅広いステークホルダーとの連携も重要です。普遍的な価値観としての人権の尊重に努めてまいります。



人権を尊重する経営を推進するためには、経営トップをはじめ幹部が問題の重要性を正しく理解し、リーダーシップを発揮することが欠かせない。また、本質的に大事なことは、一人ひとりの生存と生活と尊厳を守るといふ、人間の安全保障の視点に立って、バリューチェーンにおける人権課題に対応することである。SDGsへの取り組みも、人権の尊重が前提となる。より包摂的な社会づくりに貢献するためには、幅広いステークホルダーとの連携も重要である。(二宮雅也)

人権DDによりグローバルサプライチェーンの付加価値を創造

安永 商社の事業活動は、世界中の国々、様々な事業分野にまたがっています。その意味で、人権リスクにさらされる可能性が非常に高い業態です。事業の持続的成長を通じていかに各ホスト国・当該国の経済発展に貢献するかが問われています。それだけでなく、高いレベルのHSE(衛生・安全・環境)や、ESG投資という形で、人権も含めた高いモラルレベルで事業を展開していくことが必要となっています。

「To/From Japan」と呼んでいます。もともとは資源エネルギーや原材料を海外から安定的に調達し、外国に製品を売っていました。その時代に既に欧米の取引先から、法令遵守はもちろん、環境や人権に関する高いレベルの要求をされていました。同様に事業展開するときも、人権DDを通じて、我々の取引先が人権について高いレベルで配慮しているかどうかの確認が迫られています。最終的には企業価値を高めることに繋がるのですが、持続的な取引のためには、人権に関わる問題が内在していないかどうか、あらかじめ確認してから契約交渉をすることになります。

万が一、人権侵害のような事象が起きた場

合には、是正改善の努力にもかかわらず、状況が改善しないような場合には、その取引を中断することも必要です。

昨今では、日本企業のみならず、世界中の企業がグローバル化して地球規模で最適なサプライソースを確保した結果、サプライチェーンが急激に伸びています。伸びたサプライチェーンの中で、直接取引をする一次サプライヤーのみならず、その先にまで溯って人権DDをすることが求められます。そのようにして取引の持続性や継続性を担保することが、結果としてコストを削減し、リスクを最小化します。その結果、企業価値も上がっていくわけです。

特にミレニアル世代の方々は、そのような考え方があらかじめ組み込まれています。我々世代は、人権や環境分野に注意を払うことの重要性について、むしろ外部から、欧米が主導するルールづくりを学ぶ過程で順応していく、というプロセスを踏みました。しかし現在の若い方々にすれば、自分達が勤める企業が人権や環境に配慮しているかが、エンゲージメントのレベルにも繋がっています。我々は環境だけではなく、人権にも焦点を当てていくことが必要です。

価値創造を継続することで、人間社会にとって重要な存在となります。最近特に、先ほど申し上げた、企業と人間社会の表裏一体の関係から、価値創造集団である企業群がリーダーシップを取って人権を尊重し、人間社会の長期ビジョンを示して、人間社会の持続性に主体的に貢献していくべきという考え方が主流になってきていると思います。

企業価値や競争力向上に向けた具体的な取り組み

人権というと、奴隷や不法就労の問題が強くイメージされますが、身近で日常的な面でも意識が必要です。例えば現在、我々はコロナ禍もあって、ジョブ型の価値創造を積極的に適用しようとしています。ジョブ型の価値創造を進めるときに重要なのは「個の尊重」であり、その意味でも、まず人権の尊重が企業文化に定着していることが重要なのだと思います。要は企業の価値創造行為の中での「個の尊重」が問われるのだと思います。私どもはICT企業なので、AIを活用した価値創造の割合が今後大きくなります。AIによる価値が、間接的にでも「個の尊重」ひいては「人権」を侵害しないように十分なケアが求められます。「人権」や「個の尊重」という意識を高め、ソリューションを提供することが、企業への信頼を獲得することだと思います。

長谷川 企業が人権を尊重する経営を行うことで、リスク回避のみならず、企業価値の向上や、顧客との信頼関係や採用競争力の強化、投資家による評価等にも影響することが認識

人権の尊重は価値創造集団にとつての最重要課題

遠藤 企業活動は経済的活動の視点で捉えられることが多いのですが、企業の活動の基本は、人間社会への価値創造、価値提供にあります。最も重要なことは、企業が価値を創造し続けること、即ち「継続性」ということにあると思います。企業は、価値を創造し、人間社会に価値を提供して、その価値が人間社会の持続性に不可欠だという評価をいただいたときに、初めて継続できるのです。

一方、人間社会は、企業の価値創造なくして、持続性を保つことはできません。そういう意味で、人間社会と企業は表裏一体の関係にあります。我々企業が価値創造して提供するソリューションが信頼されない限り、評価の対象にもなりません。そもそも価値創造集団としての企業そのものも、人間社会から信頼される存在にならなければなりません。そう考えた時、人権の尊重が基本中の基本となります。我々が人権を尊重して人間社会を深く理解することによって創造された価値には、信頼感が備わります。

SDGsも全く同じことだと思います。企業は、SDGsも含めて、何らかの人間社会の持続性を保つための社会的ルールのもとに

されつつあります。各社における企業価値や競争力の向上にも繋がる具体的な取り組みについて、ご発言いただけますか。

自社の価値観を具体化する人権の実践

二宮 人権の尊重は、既に多数の日本企業において経営理念やパーパスの中に織り込まれています。人権という言葉や特別視せずに、自社企業の価値観を示す1つの手法であると捉えて、具体的に実践することが大事です。人権尊重の方針は、企業の全ての部署・事業活動に反映される必要がありますが、自社や事業にとつての重要性から優先順位をつけることも大切です。そしてリスクを優先付けする際には、人権への負の影響の深刻さ、例えば人命や一度失ったら回復しにくい人権リスクも考慮して取り組むことが必要です。

取引先についても、直接的な契約関係にある一次サプライヤーだけではなく、人権リスクの高い地域や事業内容のサプライヤーに対しても、優先的に人権を尊重する行動を促す必要があるでしょう。企業としてはまず人権方針を策定し、人権DDを実践して、そのプロセスと結果を開示していくことが、企業価値の向上に繋がる第1歩です。機関投資家やNGOは、企業が目指す姿と現実とのギャップ



企業を人間社会の持続性に対して、価値を創造して貢献する集団だと定義すると、そのためには人間社会そのものを深く考察し、理解することが欠かせない。人権は、人間社会が持続するための基本中の基本であり、企業が価値を創造するうえでの大前提である。人権を考えるうえで重要なのは「個の尊重」であり、このような意識が企業の文化となることで、価値創造の重要な基盤になる。近年では、価値創造を担うAIが人権に及ぼす影響も語られ始めており、企業は人権をしっかりと企業文化として根付かせる努力を、継続的に行っていかなければならない。

(遠藤信博)

を把握して、解決すべき課題と達成までのロードマップを明確に示すことを求めています。しかし、企業が人と関わる以上、残念ながら人権侵害が生じてしまうかもしれません。その可能性をゼロにするのは、難しいことです。例えば、人権尊重に先進的に取り組むユニリーバ社では、実効的な苦情処理メカニズムを構築しています。苦情に対する早期対応は当然として、その結果のみならずプロセスについても情報開示することで、一定の評価を得ています。リスクをゼロにしようとするのではなく、もし何かが起こってしまったらどう対処するか、積極的な対応と情報開示が重要なことです。ユニリーバ社では、ポール・ポールマン前会長の時代から、経営トップ、役員層、マネジャー層、社員層と、階層ごとに人権に関する意識を徹底させました。人権を企業文化にしている点は見習う必要があると思っています。

多層的で複雑なサプライチェーンを持つ製造業や商社だけでなく、金融・保険業界もサプライチェーンを通じた取り組みを求められています。SOMPOグループにおける人権DDのプロセスでは、サプライチェーン全体を通じた戦略的リスク経営(ERM)と、CSRマネジメントシステムの枠組みを活用しています。特にNPOやNGO等の市民社会、

クホルダーの企業に対する人権尊重への期待の高まりを受け、2004年に企業行動憲章に人権尊重の項を設けました。最近では、AIが普及しても人権はしっかりと守られるべきだと言われ始めています。実際にAIが利用され始めたのは2017年ですが、当社は、2019年にはAIによる人権リスクに配慮

専門家や有識者との対話が重要だと考え、ステークホルダーからの期待や要請を的確に受け止めて、保険引き受けや投融資を含む各事業の運営に活用しています。中でも児童労働や強制労働については、社会に大きな負のインパクトを与えることがあるので、注意して対応しています。

サプライチェーンの「見える化」による安心の提供

安永 人権擁護も含めた高いレベルのSDGsを追求した場合、そのゴールをどこに設定するかを企業活動に落とし込んでいくことが重要です。社員個人個人の意識を高めるためにも会社として人権に対する方針を明確に打ち出すことが必要です。当社は2020年に人権方針を策定しました。また、取引先が多岐にわたるので、人権リスクが高いと思われる分野をある程度絞り込んで、その中で人権DDを進めています。また、問題が起こったときに早期に検知できる仕組みとして、自社のウェブサイトに目安箱的なものを作って、すぐに相談できる体制を整えています。

近年、アフリカの十数カ国で農業分野を中心にした農家との取引を行っているETGという商社に出資して、アフリカにおける農業を中心とした事業活動を展開しています。農

したポリシーを明示しました。私が社長だった2014年に「Orchestrating a brighter world」というカンパニーメッセージを出しましたが、これには、「人間社会と深いコミュニケーションをすることで、人間社会の課題を理解し、我々の持つICTの力を最大限に課題解決に活用して、明るい人間社会の実現を目指す」という意味を込めました。1年後の2015年にSDGsが発表

されましたが、まさに私どもの目指す人間社会の課題解決による持続性への価値創造と同じ方向でした。そのときも「誰もが人間性を十分に発揮できる社会を目指そう」と説明し、言葉としても人権を明示しました。それ以降、企業の価値観や行動の原点としてNECWAYを明文化する中でも、会社の行動原則や社員の行動規範として「人権の尊重」を明示するようにしました。

トップダウンでメッセージを発信することも大切ですが、それ以上に、人権を企業文化にしていくことが重要で、企業内の一人ひとりが、自分達が仕事をする中でSDGsを当たり前のように価値創造の原点として捉え、人権を当たり前のように考える「文化」を備えることができれば、企業にとってこれほど強いベクトルはありません。我々が目指しているのは、そういう文化を持った企業です。

業は強制労働や児童労働のリスクが高い分野で、農作物のトレーサビリティをいかに高めるかが極めて大事です。アフリカではなかなかそういう意識が根付きませんが、プロックチェーンの技術を使って、自分達の作物の生産から流通までを農家一軒一軒にインプットしてもらおうようにしています。そうして、最終需要者に対しても、サプライチェーンを「見える化」していることをアピールポイントにでき、商品に付加価値が付きやすくなります。また、農家に農薬や肥料も届けており、過剰な農薬散布をしないなど、最適な農業の提案や指導にも繋がっています。

この事業はミレニアル世代が中心に進めています。DXにも強く、サプライチェーンの見える化に対して、人権も含めて関心の高い社員がアフリカのパートナーと一緒に、農家を回って直接交流しています。農家と我々の関係会社との接点になるファーマーズ・ゲートがいくつも設けられており、そこを通じて、アフリカの農家に対する啓発活動と「見える化」による付加価値の高い商品を提供する取り組みを始めたところです。

人権尊重を価値創造の原点とする企業文化

遠藤 NECでは、欧州を中心としたステー

政府の役割として期待するもの

長谷川 ありがとうございます。続いて、政府の役割について伺います。指導原則の第1の柱は「人権を保護する国家の義務」となっており、人権保護における政府の役割を求めています。各国は、指導原則をいかに実施するかに関する国別行動計画(NAP)を策定しており、日本政府も2020年10月にNAPを公表しました。人権への取り組みを推進する際に、企業が直面する課題を解決するうえで、政府に期待する役割について、ご意見を伺いたいと思います。加えて、現在では特定の地域での人権侵害を理由として経済制裁や貿易制限措置なども行われていますが、国際ビジネスの観点から政府に何を期待するかについてもご発言いただければと思います。

人権DDの義務付けも今後の論点

濱本 日本は2020年にNAPを発表しましたが、せっかく作ったのですから、NAPが適切に履行されているのかを確認する必要があります。そのための円卓会議なども始まっています。政府として不都合な情報も積極



「ビジネスと人権」の議論は、21世紀に入って以降なされるようになり、人権の保護伸長のために企業も何らかの役割を担うべきであって、しかも、競争条件の平準化の観点から見ても、国際的にこの問題に取り組む必要があると考えられる。目先の問題としてはコストになるかもしれないとしても、中長期的に見れば社会全体はもちろん企業にとっても利益になると思われる。だからこそ、「ビジネスと人権」の重要性が世界中で認識されつつあり、その取り組みが日本企業の間さらに広がることを期待する。
(濱本正太郎)

的に開示し、改善を図っていく必要があります。3年後の改訂を見込んで、現在のNAPの改善点も明らかにしたいところです。

その際、現在のNAPのような法的拘束力のない形で企業に人権DDを期待するのか、それとも法律を制定して人権DDを義務付けるのか、ということが大きな論点になります。現在の形で日本企業の中に人権への取り組みが広がればよいのですが、もしそうならなければ、法的な義務付けの議論が出てくるかもしれません。この点で少なからぬデメリットも当然考えられます。ヨーロッパでは、イギリス、フランス、ドイツなどで法律が制定され、フランスでは損害賠償を求める訴訟が提起され始めています。法的なアプローチのメリットとデメリットについて、政府レベルではまだ検討されていないと理解していますが、早急に検討を始めるべきです。

最近の動きでは、ウイグルやミャンマーで発生している事態への対応が問題になっています。企業としては可能な範囲で人権DDを行う必要がありますが、例えば新疆ウイグル自治区で人権DDを行うこと自体が、必ずしも容易ではないという現実もあります。

中国政府は新疆ウイグル自治区で強制労働など存在しないという立場です。一企業が人権DDを行うにせよ、中国政府の協力が必要

です。このような問題については、一企業が中国政府と個別に交渉するのは現実的ではありません。ここは政府が努力すべきでしょう。ビジネスと人権が重要なことは、中国も表向きには認めているので、新疆ウイグル自治区を含む中国全土で人権DDをしやすくするように政府が求めることは不可能ではないと思います。

ミャンマーについても同じことが言えます。もちろん、軍事政権を承認していない現状では、公式に申し入れることは難しいでしょうが、現地政権が日本企業の活動継続を期待するのであれば、人権DDが不可欠であることと理解してもらう必要があります。また、現地政権が、人権に口やかましい企業には退出してもらって、人権などを気にしない国の企業を歓迎する態度に出ることは、ビジネスと人権の観点から問題であり、指導原則に反していると説明し、必要であれば国連人権理事会などの場で問題提起をすべきでしょう。これは、政府でなければできないことです。

また、これとは逆向きの論点もあります。例えば、日本企業が何らかの形で強制労働に関与していると想定して、どこかの国がその日本企業に不利な待遇を与える場合、本場に強制労働に関与しているのなら仕方ありません。しかし、そうでない場合、或いは根拠が

て最大のケアをしなければなりません。一方、これと同時に、既存の事業を保護する規制が、新たな価値創造と相反することも多いため、政府には人間社会を進化させる価値創造に対しては、積極的に、新たな人間社会の進化を推し進めるよう、進化を妨げる規制がかからない努力をお願いしたいと思います。

ウイズコロナで、遠隔医療や遠隔学習、リモートワークが有効に活用できることが確認できましたが、そこから新たな進化にはまだ十分に至っていません。進化を妨げる何らかの壁が存在する可能性もあり、それを改める官民一体となった努力が必要です。

また、人権とサプライチェーンについては、もちろん我々企業も努力はするものの、なかなか一企業でカバーできるものではありません、そういう意味で、政府の情報収集力を強化し、他の国から得られる情報等の共有化に、積極的に取り組んでいただきたいと思っています。

濱本先生が触れた競争条件の平準化も難しい問題です。例えば、ある国が人権侵害等により一定の期間にわたって何らかの経済制裁を受けた場合、我々は、その国に提供していたプラットフォームを継続できなくなります。しかし、その期間中に、制裁を受けている指導者を支持する別の国々がプラットフォームを提供し、その国のインフラが席巻されてしまうことがあります。これでは制裁にはなりませんし、結果的に人権侵害の被害者であるその国の人々を守ることもならない可能性が増します。

これは日本政府だけで解決できる問題ではありませんが、制裁を科しているつもりが、

薄弱である場合、さらには、不利益を課されること自体はやむを得ないとしても適正手続きの観点から問題を含んでいる場合には、当該国政府に申し入れる必要があるでしょう。そのような措置が、その国との間で日本が締結している投資・通商関係の条約に反すると考えられる場合は、条約に定められた紛争処理手続きに訴えることも考えるべきでしょう。これは、競争条件の平準化という観点からも重要と言えます。

人間社会を進化させるものには規制緩和を

遠藤 一般的にICTは、リアルタイム性とダイナミック性とリモート性によって、人間社会に高い価値をもたらす機能を有しています。特にリアルタイム性とリモート性を活用することで、住んでいる場所にかかわらず、高度な医療・診療を受けたり、学習を自由に選択できるソリューションを提供できますし、また、エネルギーや環境問題に対しても最適なスマートソリューションを提供することで、人間社会の持続性とインクルージョン(包摂性)に関わる価値提供ができます。

新しい価値創造では、人間社会に与える新たな影響も発生し得るため、企業は、影響の深掘りとともに、「人権」「個の尊重」に関し

望ましくない形でカバーされてしまう可能性があり、もう少し踏み込んで制裁のあり方について考える必要があると思います。

国益を踏まえた地政学リスクへの対処を

安永 国益や国家の安全保障との関係性を考えないで理想主義に走ってしまうと、取り返しのつかないことも起こり得ます。例えば、今生じている地政学リスクへの対処の仕方は、各国の置かれている立場や、当該国との関係性に応じて判断が分かれる部分も生じてきます。それぞれの国にとって優先順位や重要度が違う以上、制裁の身を細部まで揃えることは現実的には難しいことだと思います。

サプライチェーンがグローバル化・高度化・複雑化している中で、人権DDを底上げするには、政府が関与し、一部法制化や強制化が必要なる部分も出てくると思っています。

ドイツでは、企業に人権DDを義務付けるサプライチェーン法が2021年に成立しており、現在は施行に向けての準備段階にあります。この法律の対象は、ドイツ国籍の企業に留まらず、ドイツに支店や子会社を置く外国企業も含まれます。当然我々も対象となり、人権に関わる様々な義務や責任が発生します。法律の域外適用を恐れて法律に合わせて企業



(司会)
長谷川知子
はせがわ ともこ
常務理事

活動のレベルを上げるのではなく、「郷に入っては郷に従え」の諺にあるように、どの国においても同じ考え方で高いレベルでアプローチすることが必要だと考えています。

政府によるガイドラインの策定と情報収集力の強化を

二宮 政府の役割として期待することは、手段を目的化することなく、本質を揺るがせにせず、政策の一貫性を確保することです。さらに、企業自らが自主的に活動できる環境を整備することです。

第1に、NAPの周知はもちろん、国際的に認められた、また国際的に受け入れられる人権と人権課題に関する啓発活動を一層推進していただきたい。国民全体に対して、人権への理解を促進してもらいたいと思います。何のために、なぜ、人権への取り組みが必要なのかをはっきりさせることです。現在の姿とあるべき姿のギャップを分かりやすく、詳しく説明する必要があります。人権問題は、国のトップによるリーダーシップにかかっていると云えます。

第2に、企業が自主的に人権DDに取り組むためのガイドラインを、政府自身の手で作ってもらいたいと思います。ガイドラインを作ることで、日本政府として人権対応に前向

種や事業内容によって直面する人権リスクは異なるので、業種や業界ごとの取り組みが必要で、業界レベル、またセクター横断的な連携イニシアティブによって、知識の共有や蓄積、影響力の強化、効果的措置の拡大、費用の分担と節減などが可能になるはずで、実効的な救済メカニズムや包摂的な取り組みについては、人権侵害が発生しがちな現場をよく知り、企業とともに熱心に取り組んでいるNGOや弁護士との連携や、国際機関とのパートナーシップが重要だと思っています。

人権を巡る環境は、常に変化しています。企業の事業領域の拡大、新規プロジェクトやM&Aなどによって、人権侵害のリスクが拡大する可能性もあるわけです。多様なステークホルダーや専門家に相談すること、対話を定期的に実施すること、継続的な評価を行うていくことが重要です。経団連でも引き続き、手引きやハンドブックへの理解の浸透や取り

きに取り組んでいることを諸外国に示すことができます。また、国内においては、特に中小企業に対して、例えば、ガイドラインの理解を浸透させるための研修の実施やツールの策定といった、きめ細かな対応をお願いしたいです。

中小企業は、企業数では全体の99・7%、従業員数では68・8%を占めており、日本を支える企業群です。SDGsの達成や人権尊重に関して、その役割はとても重要です。ドイツをはじめ各国での課題も中小企業への浸透です。中小企業の中には先進的に取り組んでいる実例もあります。規模感ゆえにスピード感もあり、実現する能力も持っていると思います。中小企業が1歩を踏み出すための支援を実現してほしいと思います。

第3に、国としての情報収集能力の強化、或いは現地国政府との交渉や、人権侵害が発生しやすい国々のキャパシティー・ビルディングです。様々な実例が示しているように、現地国の状況によって、1企業ないしは1企業セクターだけでは解決が困難な案件は多々あります。これは経済安全保障の問題とも密接に関係しているので、問題の根本的解決には、現地国政府への働き掛けや政府間協力が欠かせないでしょう。以上の3点は、国際競争力強化に向けてのグローバルな視点での国

組みの促進に努め、各国の経済団体や国連機関とも連携したいと考えています。

日本におけるNAPの円滑な実施のため「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」も立ち上げられていますので、マルチステークホルダーの皆さんと課題解決型の対話と連携の強化に努めていきたいと思います。

業種横断的ネットワークの構築とサプライヤーとのコミュニケーション

遠藤 広く情報を共有し合うコミュニケーション・ネットワークの構築が重要です。サプライヤーやパートナーの方々のコミュニケーションを密にすることです。JEITA(電子情報技術産業協会)でも、2020年3月に行動規範となる「責任ある企業行動ガイドライン」を作っています。それを基にして、我々も「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」を作成して、パートナーの皆さんにご同意いただくとともに、サプライチェーンを形成する方々へのインタビュウ等を通じて、実際の現場でどのようなことが起きているのか、皆さんの意識がどの程度高いのかを把握し、サプライチェーンを形成する一人ひとりが、どのようなことを意識すべきなのかの対話も進めています。また、

家戦略として位置付け、しっかり対応すべきものではないでしょうか。

マルチステークホルダーとの連携による課題解決

長谷川 ありがとうございます。最後の話題として、マルチステークホルダーとの連携について伺います。2021年末に国連は、ビジネスと人権の次の10年に向けたロードマップを策定しました。指導原則に沿った取り組みの主体となる国や企業が、多国籍や業界、もしくは国際機関や市民社会組織、労働組合、弁護士やアカデミア等の多様なステークホルダーと協働して指導原則を実行に移していくことが期待されています。今後のステークホルダーとの連携による人権課題解決に向けた考え方や各社の取り組みについて伺えますか。

課題解決型の対話と連携の強化

二宮 経団連が発行している手引きやハンドブックは、業界横断的かつ包括的な人権を尊重する経営のためのガイドダンスです。多くの方の熱意によって作り上げたものなので、ぜひ活用してほしいと思います。とはいえ、業

IR活動を通じて、人権に関する取り組みの議論を深めることも重要でしょう。

業種やセクターを横断する認証制度の活用

安永 サプライチェーンがグローバルに広がる中で、個別企業で全てに対応することは、現実的に不可能だと考えています。政府間の連携によるガイドラインやルール作りに加え、業種やセクターを横断する形で、様々な認証制度を取り入れていくことも必要でしょう。

例えば、プランテーションで強制労働や児童労働などが発生せず、環境的にもサステイナブルな形で生産され、供給されているかという課題があります。この件も、企業が個別にDDをするのではなく、「持続可能なパーム油のためのラウンドテーブル(RSPO)」があることで、当社も参加して、その中で認証を受けたパームオイルの取り扱い比率を上げることが宣言しています。

また、森林管理では、「森林管理協議会(FSC)」による国際森林認証があります。環境面、人権面で適切な管理がなされ、森林破壊に繋がっていないと認証することによって、木材或いはウッドチップ、紙製品などを持続性のある形で供給する、セクター横断的な連



撮影：田山達之

携イニシアティブです。

当社は日本国内にも「三井物産の森」を保有しており、日本第4位の山持ちです。自分達の森林もFSC認証を取得しています。安心してお使いいただける体制ではあるのですが、残念ながら国産材の用途拡大はこれからです。特に環境面からのグリーントランスフォーメーションの中で考える森林の維持、特に国産材を利用してネガティブ・エミッション（温室効果ガスの回収・除去）の分野で、脱炭素での貢献にも繋がると思っています。

市民社会との対話の重要性

濱本 マルチステークホルダーの連携については、日本のNAPの実施を検討するための円卓会議とその作業部会で、様々な立場のステークホルダーの参加が確保されていることは重要だと思えます。せっかくそのような場があるのですから、NAPの実施と、将来の改訂プロセスにおいて、ステークホルダー側も積極的に発言していくべきですし、政府もこれまで以上に意見を聞いてほしいと考えています。

国際的な観点からは、政府に期待したいことが1つあります。日EU・EPAでは、市民社会組織との対話会合が定められています。

ビジネスと人権を実践するうえで、市民社会組織の果たす役割が大きいのは言うまでもなく、この仕組みを他の条約にも広げていくのが望ましいと考えています。

日本が締結している他のEPAなどでは、ビジネス環境整備委員会が設置されていて、業界団体の代表も参加できるようになっています。そこに市民社会組織を参加させることは、相手国が同意さえすれば条約改正なしにできることです。すぐにでも相手国政府に打診してほしいと思いますし、今後新規に交渉する条約や、既存の条約の改正交渉をする場合には、条約の中に市民社会組織との対話会合を明文で定めることが考えられるでしょう。相手あつての話なので必ずしも容易ではないでしょうが、例えばEUがベトナムと締結しているFTAでも類似の対話会合が定められているので、不可能ではないと思われれます。

このような対話会合に市民社会組織の参加を求めることは、市民社会組織を鍛えることにもなり、その意味で日本社会にとって、さらには相手国の社会にとってもプラスの影響を与えるものと思われれます。政府には、ぜひ検討してもらいたいと考えています。

長谷川 本日はありがとうございます。

(経団連会館にて)