



ビジネスと人権

国際社会が日本企業に期待すること

高橋宗瑠

Business & Human
Rights Resource
Centre 日本代表

人権侵害をしていない、また人権侵害に加担していないことは今や国際社会に「よき地球市民」と認められる必須条件となっており、日本企業も対応が迫られています。しかし、日本企業の理解する「人権」「人権尊重」は国際社会のそれとズレがある場合が少なくなく、大きな評判リスクを抱えながら事業をしている場合が多いと言えます。そもそも国際社会がいう、ビジネスと尊重すべき「人権」とは何か？国際社会は、日本企業に何を期待しているのか？

*本稿は2015年から2016年にかけて、国際反差別運動が発行する「IMADR通信」に掲載されたものです。*上の写画像はwww.lisakristine.comより。



日本企業がおちいりがちな4つの罠

高橋宗瑠(ビジネス・人権資料センター日本代表)



本誌181号の「活動の現場から」で、ビジネスと人権「ワンストップセンター」として活動紹介したところ、読者の方からのリクエストで、「ビジネスと人権世界の今」を4回にわたり寄稿することとなりました。

ビジネスと人権における国際基準といえば、「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」があげられます。「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する事務総長特別代表」であるジョン・ラギーがまとめたことから「ラギー原則」とよばれています。2011年の国連人権理事会で採択されたラギー原則は企業行動の国際的基準となっており、その遵守の重要性が市民社会や労働組合に叫ばれているだけではなく、機関投資家、そして各国政府の行動計画などでも求められています。人権尊重を優先的課題として考えないビジネスの仕方は、もはや国際的に通用なくなっています。しかし、ラギー原則は必ずしも明確でないところが結構あります。その原則を「生きたもの」にするには、具体的にはどのようにすればいいのか、この連載を通じて、様々な事例を紹介しながらそのことを考えていきたいと思っています。

当団体は2002年に設立された国際人権NGOで、ビジネスと人権の分野で筆頭格の一つであると自負しています。ビジネスと人権に関するあらゆる情報をサイトに蓄積し、中立的な立場を堅持するために様々なNGOやジャーナリストなどの指摘を掲載する際に、指摘を受けている企業にも見解を求め、いただいた見解を指摘と一緒に掲載します。今まで2600以上の具体的案件に関して企業に見解を求め、その73%以上から見解をいただいています。回答率は近年上がっており、2014年に限ってみると80%にも上りました。その中であって日本企業の今までの回答率は68%で、残念ながらグローバルな平均から見ると遅れがあります。また、受けた指摘に関する企業の見解の内容のクオリティーが場合によっては高くないこともあり、「個別案件には答えられないが当社は人権を尊重」とだけ書いて「回答」とする企業もあります。指摘したNGOはおろか、当団体のサイトで企業の

姿勢を見ている世界中の人に

てみると、満足できるものとは言い難いと思います。

私見ですが、日本企業には、人権課題に関するNGOなどの指摘を、顧客からもらうクレームと同じように「簡単に処理すべきもの」として考えている節があるように思います。組織の外に外部者がおり、その外部者の苦情に対する対応を組織内部で検討し、できるだけ簡素にその結論を相手に伝える。この姿勢にあるのは一方的な情報伝達であり、相手をあくまでその伝達の客体としか考えないものです。しかし人権課題の指摘で求められているのは、NGOや現地の住民などと話し合い、真摯に協議し、解決を一緒に模索するものです。閉鎖的と指摘されることの多い日本の組織ですが、そういった文化的な要因も弊害になっているのかと思うことがあります。しかし、相手を単なる客体ではなくパートナーとして扱い、対話を通じてお互いにとって最も良い道を探ることが今は国際的に重要とされています。残念ながら日本の多くの企業はまだこれを苦手としているように見受けられます。

日本企業が特に海外で事業を営むに際して、おちいりがちな4つの「罠」があります。油断して事業を進め、蓋を開けてみると予想していなかった人権問題が発生し、非難に遭い、企業としての評判を落とす、というパターンを幾度となくみてきました。その「罠」は次の通りです。

1 「現地政府が許可を出したから大丈夫だ。」 現地国政府に許可などの免許を貰った上で事業を始めますが、多くの国では中央政府はそもそも民意を反映していません。腐敗していたり、富裕層や権力を握っている特定のグループの意向しか聞かない場合が決して少なくありません。現地国政府はもちろん重要なステークホルダー（利害関係者）なのですが、その許可では十分ではなく、企業が独自に、時間をかけて、現地の住民や労働者などと協議をする必要があります。オペレーティングライセンス（運営免許）だけでなく、現地社会にも受け入れられるいわゆるソーシャルライセンス（社会的免許）を獲得す

る努力を怠ってはなりません。

2「現地の法律に従っているから大丈夫だ。」 上記と関連していますが、多くの国では法律がそもそも国際的人権基準を満たさない場合があります。そんなとき人権団体に問題を指摘されて、「現地の法律が」と反論しても、聞き入れてもらえないというのが実情です。労働条件や職場での安全はもとより、労働組合結成の権利や少数者などの差別禁止に関して、常に国際的基準を意識して事業をすることが求められます。

3「現地のサプライヤーに任せているから大丈夫だ。」 今時このように甘く構えている企業はないと思いたいのですが、残念ながら問題は絶えません。サプライヤーの仲介業者がいたり、サプライヤーが多数のブランドを提携している場合も決して少なくないという現状がありますが、人権問題が発生した場合、国際ブランドに必ず跳ね返ります。

4「日本政府がゴーサインを出したから大丈夫だ。」 特に政府開発援助（ODA）などが絡む案件がそうですが、例えば特定の地域でプロジェクトを開始する際、もしくは相手国が開発特区のような場所を設ける際、日本政府機関（国際協力機構（JICA）など）が現地に入って、住民の意識を調査したり、人権問題の危険性などを見ることがあります。それは無論価値のあることなのですが、同じ人間のすることなので完璧でない場合もあります。また、当然のことながら日本政府は企業ではないので視点が異なり、企業は企業で、念には念を入れる必要があります。

必ずしもフェアでないかもしれませんが、人権問題が発覚した場合、必ず企業が非難され、ブランドに傷がつきます。そうならないためには常に国際的人権基準を意識し、本連載でこれから紹介するような国際的ベストプラクティスに少しでも近づくように努力することが求められています。そして、その取り組みを公開し、指摘から逃げるようにするのではなく、むしろ指摘を歓迎する姿勢が求められています。

日本企業は概して情報公開に消極的であるように見受けられます。例えば欧米企業で人権に力を入れている企業は、「我が社の取り組み」というような報告書を発行し、各地でどのようなことをしているかを詳細に書いています。注目すべきなのはその取り組みはどれも決して完璧でなく、企業もそのことを認めているということです。そもそも人権には

「100%」というのはありません。重要なのはその理想に向けて努力を続けることであり、問題をできるだけ防止し、問題が起きた時は迅速に対応するシステムを備えることです。しかし、「完璧でないものは公開できない」という考えが強いのか、日本企業は仮により取り組みを行なっても、なかなか公開に踏み込まない。これではせっかく努力をしても、国際的に認められません。「日本人はいいことをするのに宣伝が苦手」と（日本人の間で）よく言われますが、海外に向かって「日本人であるがゆえに信用して」という甘えは当然通用しません。

日本企業と一緒に仕事をしていると必ず突き当たるものに「横並び意識」というのがあります。もちろん業種によって違いますが、日本の企業、というより日本人は多かれ少なかれ、それを刷り込まれていると言っても過言ではないかと思えます。幼稚園の頃に人と違ったことをするのは悪いことと皆が教えられ、出る杭は打たれるものと日本社会でされており、幸か不幸かそういう文化が我々の心理の根底にあり、周りがどのようにやっているかを気にし、自分だけ出し抜かないように気を遣う面があります。

その「横並び意識」が例えば世界的水準のものであれば、むしろ望ましいことではないかと思えます。人権に対する取り組みで世界的に先進的な企業はどうやっているのか。例えばユニリーバやアップルはどのようにしてサプライチェーンを管理しているのか、開発プロジェクトでシェルやリオティントはどのようにして地元住民と協議しているのか。思考がこのように動けばより高い水準に向かおうという原動力になり、この分野での日本企業の努力もより高いレベルのものになります。しかし、残念ながらほとんどの場合は、「横並び意識」で比較する範囲は、東京の大手町か大阪の本町で終わっているというのが現状ではないでしょうか。同業他社の日本企業はどのようにこの問題に向き合っているのかだけを見て、こと足れりとする。しかし、事業はグローバルでも意識がドメスティック（国内向き）では、世界的な潮流に取り残されることが必至です。そうならないためにも世界の好適事例を見て、国際的ベストプラクティスに向けての努力をすることが重要かと思えます。本連載がその努力に役に立てば幸いです。

（たかはし しょうる）



人権は「答え」でなく「答えを探すプロセス」 求められるNGOとの緊密な協力

高橋 宗瑠(ビジネス・人権資料センター日本代表)



ビジネスと人権情報

日本の多くの企業人にとって、「人権問題」といえば、まずサプライチェーンにおける諸問題が想起されることと思います。サプライチェーンとは、原料の段階から製品やサービスが消費者の手に届くまでの全プロセスの繋がりを指します。川上に何重ものサプライヤー（供給者）と契約し、製造過程の様々な段階を委託しているビジネスモデルは数多くの企業が展開しているものです。企業にとってはコストが減らせるなど利点はかなりあるのですが、委託先のサプライヤーで人権問題が発覚することが少なくありません。途上国の工場での児童労働、貧困線ギリギリの賃金でほぼ強制的に働かせる搾取労働、移住労働者を奴隷のように扱う人身取引などなど、残念ながら問題が耐えないというのが現状です。そして、それが行われているのがサプライヤーであっても、川下の国際ブランドはその人権侵害に加担したとされ、非難にあってしまうことも少なくありません。

もともとビジネスと人権の重要性が世界的に認識されることになった大きなきっかけは、まさしく90年代に問題となった、ナイキのサプライチェーンでの人権侵害でした。国際的なボイコット運動にまで発展したこの問題でナイキのブランドは大きな痛手を受け、その経験で反省したナイキはサプライチェーンでの人権尊重に積極的な企業の代表格の一つとなっています。当時のナイキほどでなくても、日本のメーカーなどでも同じように指摘を受け、対応に慌てざるを得なかった企業も何社かいるのは周知の通りです。なお、サプライチェーンというと「工場」を想像しがちかと思いますが、川上のサプライヤーは無論多岐に渡り、例えば鉱山や農場などでも人権状況が問題にされることも多くなりました。サプライチェーンでの人権は、もはや製造業だけの問題とは言えなくなっています。

前回は日本企業が陥りがちな罠の一つとして、「現地のサプライヤーにさえ任せていれば大丈夫」というものを挙げましたが、さすがにいまどきサプライチェーンが問題になりうることを認識していない日本企業は少ないと思います。「サプライヤーは当社と違う企業で、先方の日常業

務に立ち入ることはない」「どのような労働慣行があるのか、責任が持てない」などと言い張っても、今や世界はそのような答弁を受け入れません。サプライヤーとの提携関係を維持する際の人権デューデリジェンス（事前に認識・防止・対処するために取引先などを精査するプロセス。いわゆるデューデリリ）を通して、人権侵害に加担しないようにする必要があります。日本企業は概して認識しているように思います。問題は、具体的に一体どこまでデューデリリをやるべきなのか、どこまでデューデリリをやれば十分なのか、ということです。

依然として丸暗記が重要視される日本の教育のせい、私は企業人によく、「人権のチェックリストがほしい」と頼まれます。明確で間違いようのない項目が並べてあり、それらさえ満たしていればシロと判定、といったツールが想定されていると思われます。しかし、人権には残念ながらそのようなものは絶対に存在しません。人権というのは、答えがいかなる場合においても明白なものではなく、「これだけやれば人権問題はゼロ」というのはあり得ません。人権問題が全くない理想郷のような世界などそもそも存在せず、人権尊重はむしろその理想郷を希求し、それに向けて少しでも近づき続ける過程、プロセスのようなものです。答えの正誤がはっきりしている暗記問題ではなく、哲学の記述式問題と考えると、まあいいかもしれません。そのため、「これだけやっていればシロで人権問題は絶対になく、安心できます」と断言できる性質のものではないのです。

それでは一体どうすればいいのか、と企業人が悲鳴をあげる必要はありません。人権が「答え」でなく「答えを探すプロセス」である以上、企業がそのプロセスに入り、それを重視することを求められているのです。ステークホルダーエンゲージメントと言われるものですが、労働者や近隣住民、労働団体や人権NGOなど様々な関係者と対話を重ね、一緒に答えを考えていくのです。重要なのは、「皆をパートナーとして考え、皆が喜ぶ、いわゆるウィンウィンwin-winの答えを一緒に見出す」という姿勢です。「人権問題が絶対になく完璧な世界」が存在しない以

上、最初からパーフェクトである必要はありません。事業を営んでいる以上、問題はほぼ必ず起きますし、NGOなどの指摘を受けます。「完璧でないはずい」という思い込みがあるからこそ、指摘があった場合はまずそれを否定しようとしたり、ひどい時は隠蔽しようという心理が働いたりします。「今はなるほど完璧ではない、だからこそ改善を考えたい、理想の状態に向けて努力をしたい」と考えを転換する必要があります。事業を起す前、問題が起きる前に対話を重ねて信頼関係を築く。問題が指摘された場合は真摯に受け止め、オープンに情報を公開し、最善の解決は何かと一緒に検討する。今は、このような姿勢が問われています。

注目すべきなのはエンゲージメントという言葉です。「対話」「協議」「協働」などという意ですが、英語では、「緊密に協力し合う」というニュアンスがあります。「婚約」という意味もあるように、仏語の「約束」というのが語源です。すなわち、ここでいうエンゲージメントで想定されるのは「互いに主張を言い合って平行線で終わる」というフォーマルなものではなく、「円卓を囲んで一緒に問題解決をする」「約束し合う」という、よりオープンでインフォーマルなものなのです。

日本企業（に限らず日本の組織）は、残念ながらまだまだこれが苦手なようです。問題が発覚しても対話を先延ばしにしたり、情報を小出しにしたり、挙げ句の果てにはNGOなどの指摘を、「本社に持って帰って」密室で議論した上で一方的に「回答」を突きつけたりする。日本企業には、このような対応がしばしば見られます。企業の方に悪意はなく、「組織」というのは概してそういう力学が働くものかもしれませんが、これでは真のエンゲージメントとは言えず、よけいに問題をこじらせてしまいます。今問われているのは、ステークホルダー、特にNGOといかにパートナーとして、オープンに協力し合えるかということです。

パートナーとしてのNGO

NGOを事業のパートナーとして見るという動きは、欧米の先進的な企業の間で進んでいます。よい例の一つとして、ユニリーバとオックスファムの関係が挙げられると思います。オックスファムといえば貧困撲滅に向けて世界で活発に活動する国際NGOで、各国の政府はもとより、企業に対して人権侵害に加担していると指摘することも多いことで知られています。泣く子も黙るオックスファムの名前を聞いて震え上がる企業人もいますが、ユニリーバはあえてその厳しいオックスファムに接触し、

自社直営工場も含むベトナムのサプライヤーの監査を依頼しました。厳しい指摘も含むその監査の結果はオックスファムによって公開され、ユニリーバも指摘されている問題点の改善に努力すると宣言しています。オックスファムはユニリーバとの協力を通して実態の把握が可能になり、ユニリーバも「人権に真剣に取り組む企業」というブランド力をますますつけることができます。まさしく、ウィンウィンの関係といえます。

日本企業でも、そのような先進的な動きがないわけでは決してありません。スポーツウエアメーカーで国際労働団体と労働基準の合意をしたり、食品会社で児童労働の監査をNGOに依頼している企業もあります。しかし、まだまだ少数であるうえ、あまり世に知られているとは言えないのではないのでしょうか。その背景には、人権尊重に宣伝材料としての価値が認められていない、端的に言うと「人権を守る企業」として売り込んでも売上に繋がらない、という意識もあるのではないのでしょうか。しかし、「環境に優しい企業」が強力な宣伝文句になり、企業が競って環境保護に向けての努力をマーケティングの材料として使うようになったのと同じように、「人権を守る企業」が強大なブランド力になりうるものと思います。「日本の消費者の意識はまだそこまで到達していない」と反論する企業人もいますが、環境に関しても全く同じようなことが言われていたのは、つい最近のように思います。ましてや今やグローバル企業の対象は日本だけでなく、世界の消費者であることはいうまでもありません。

なお、上記の例の話をするるとよく驚かれるのは、オックスファムによる監査の公開をユニリーバが許したことです。「NGOに監査を頼むのはいいかも知れないが、その監査の結果は公表してもらったら困る」と多くの日本の企業人は考えがちではないでしょうか。しかし、人権の柱として、ステークホルダーエンゲージメント以外に、透明性や情報公開が重要視されます。人権状況は完璧である必要はなく、完璧であるはずもありません。指摘を受けた場合の対応がむしろ問われているのです。

NGOの話が多くなりましたが、企業が考えなければならぬステークホルダーは無論NGOだけではありません。市民社会の窓口としてのNGOは重要ではありますが、労働者や近隣住民などの声にも耳を傾ける必要があります。それを怠ると大きな失敗をしかねません。今回は主に資源開発などの例を挙げ、その点について見たいと思います。

(たかはし そうる)



ソーシャルライセンスを得るのに大切なこと 住民と誠実に対話し、人権を尊重すること

高橋 宗瑠(ビジネス・人権資料センター日本代表、IMADR特別研究員)



サプライチェーンと並んで多くの人権問題が指摘されてきたのは、自然資源の開発や大きなインフラのプロジェクトにおいてです。ダム建設や鉱山開発、天然ガスのパイプライン設置などで多くの人に恩恵がある反面、必然的に広大な土地に重大な変化がもたらされます。場合によっては環境破壊でその土地に居住していた人びとが移住を余儀なくされたり、コミュニティ全体の生計が成り立たなくなったりします。また、それぞれ近代国家が出来る前からその地に住んでいる先住民の文化に欠かせない自然物が破壊されることもあります。特に先住民の文化や伝統的生活様式が最大限尊重されるべきだと国際人権法で認められており「国家の発展のためだから」と易々と進めることは良しとされません。強引にこり押ししようとする反対運動が起き、労働者のストや現場の封鎖など、大問題に発展することも決して少なくありません。

資源開発やインフラなどのプロジェクトに企業が参加される際、このシリーズ1で述べた「罨」がやはり問題になることが多くあります。「現地国政府がゴーサインを出したから、大丈夫だ」と思い込んで事業に臨む企業は少なくないのですが、多くの国では民主主義は効果的に機能しておらず、中央政府が地方、特に先住民の意向を反映していないことが決して少なくありません。そういう場合、「中央政府が開発の許可を出したから、問題なく事業を進めることができる」と油断するのは、禁物です。また、「日本政府がゴーサインを出したから大丈夫だ」という思い込みもやはり危険です。日本企業が先導する開発プロジェクトの多くには日本政府の機関(通常は国際協力機構JICA)が事前調査してくれ、開発が環境や現地社会に及ぼす影響も調査に含まれています。しかし同じ人間のすることなので完璧はありえません。今国際的に求められている人権デューデリジェンス(人権侵害や人権侵害への加担を防止するための調査や状況評価など)の根本は、「決して他人任せにしない」というものです。企業は企業で、独自に調査をし、足を使う必要があります。

FPIC とは：成功例及び失敗例

それでは、具体的に何をすればいいのか。答えは簡単で、現地住民の意見を聞くことです。人権にはFree, Prior, and Informed Consent(自由で事前の、全ての情報を与えられた上での同意)、略してFPICという概念があります。英語では「エフピック」と多少間抜けな言い方がされますが、要するに計画段階から現地住民の意見を聴取し、全ての情報をオープンに与え、その上で同意がもらえるように対話をする、ということです。今やこのFPICはあらゆる資源開発やインフラの必要要素とされており、国際的ルールとして受け入れられつつあると言っても過言ではありません。決して既成事実を一方向的に「説明して、理解を得る」ものであってはならず、当然のことですが、ガス抜きを狙ったものであってもなりません。誠意を持って対話に臨み、サプライチェーンにおいてNGOと同じように、地域住民を事業のパートナーとして接する姿勢が問われています。そうあって初めて、FPICが得られるというものです。

とてつもなく大変なことかのように思われがちですが、成功例は数多くあります。例えばシェル社がフィリピンでしいた、東南アジア一長い天然ガスのパイプラインの事業では、各地にコミュニティ折衝担当者が置かれ、計画段階から住民との対話に時間と労力が割られました。現地の文化を尊重しつつも対象を地域の指導者だけに限定せず、各コミュニティの弱者などを代表するグループを見つけて根気強く対話をしました。対話の結果、住民の意見を尊重してパイプラインの経路を変更した箇所さえありました。また、住民の要請に応じて、雇用創出の基金も作られました。そのように誠実に対話を続け、住民の意向も最大限聞き入れたため事業は遅滞なく進み、企業にとっても現地住民にとっても、win-winという状況を作ることが出来ました。

対話は事業開始後も数年間継続し、かかった費用は全てで700万ドルほどです。7億円というとびっくりされる方もいますが、巨大なプロジェクトなので、その数年間での企業の収益は7億ドルほど。すなわち対話にかかった費用は、収益の1パーセント程度です。その対話のため

に事業は滞りなく進み、シェルの国際的評判もよくなった面があります。そして何よりも強調されなければならないのは、対話を設ける支出は「余計なもの」でなく、今や事業を営む際の「当然の必要経費」であるということです。「そのようなものにこれだけのお金をかけるのは」という認識では、もはやグローバルな舞台に相応しくありません。

有名な失敗例を上げれば、アルゼンチンでの鉱山開発を試みたメレディアンゴールド社の事例があります。中央政府や地方政府の許可だけで計画を進めて住民との対話は全くなく、住民が朝起きると工事が始まっていた、というような状況でした。また、街の中に鉱山から排出される化学物質を計測するための施設を住民に何の知らせもなく建て、環境破壊が起きているのではないかと住民は更に一層不信感を強めました。当然のことながら猛烈な反対運動が起き、それを受けたメレディアンゴールドの対応も火に油を注ぐものでした。現地で住民と真摯に向き合うことをせず、首都で広告会社に依頼し、現地で一方的な宣伝キャンペーンをしました。住民を対等なパートナーとしてでなく、(選別された) 情報伝達の客体としか見ない、「やってはいけないこと」の典型例でした。

反対運動がますます盛り上がり、車両が現場に通れなくなり、事実上工事がストップしました。その中で状況を憂慮した地方政府は態度を変え、鉱山開発の住民投票を行ないました。当然のことながら開発反対派が圧勝し、免許取り消しとなったメレディアンゴールド社は撤退せざるをえなくなりました。株価も落ち、損失は25億ドルほどと言われています。そして、これは数値化しにくいのですが、企業の評判を落とし相当程度打撃を受けたということも指摘されています。「アルゼンチンでひどいことをした企業」という烙印を押され、特に南米の他国で事業を起こしにくくなったと関係者の嘆きもありました。住民との対話を軽視し、事業をこり押ししようとした結果です。

本稿を読んでいただいている方にそのような人はいないと思いますが、あえて申し上げます、「そのようにすれば住民のワガママは際限なく広がり、收拾がつかなくなる」という考えは決して正しくありません。例えば上記のシェルの成功例でも、シェルが全てを住民の希望通りに叶えたわけではありません。パイプラインでどうしても移住せざるをえなくなった住民への補償の金額では折り合いがつかず、第三者に評価してもらって金額を割り出してもらったという経緯があります。その金額に不満を持つ

住民もかなりいたのですが、中立的な第三者が公平に評価したというプロセスの正統性をシェルが主張して譲らず、丹念な説得に臨みました。結局住民はその金額を受け入れるようになった背景には、誰しもフェアと認めるプロセスが設けられたことと、シェルがそのプロセスの結果を住民にただ突きつけたのではなく、誠意をもって説明したということが挙げられると思います。

ソーシャルライセンス

FPICの根底にあるのは、ソーシャルライセンスという概念です。事業を営むためには通常、政府が発行する事業免許、すなわちオペレーティングライセンスが必要となります。しかし、今はオペレーティングライセンスだけでなく、現地社会に受け入れられること、「社会的免許」とも言えるソーシャルライセンスも必要とされます。カネを落とし、雇用を創出し、国家の開発に貢献するというだけでは足りず、事業全体が現地社会に受け入れられることが必須条件となりつつあるのです。住民と誠実に対話し、人権を尊重することが、このソーシャルライセンスの根本であります。

しかし、企業にとっての難題は、要件が明確に定められている事業免許と違い、具体的にどのレベルに到達すればソーシャルライセンスが得られるのか、またどのようにすればそれが維持できるのか、ということが必ずしもはっきりしていないことかと思えます。「いったいどこまでやれば十分なのか」という問いは、(時には悲鳴となって) 私に寄せられることが決して少なくありません。

このシリーズ1で触れた通り、人権には決して「完璧」ということはありません。だからと言って「それならやるだけ無駄だ」と絶望する必要はありません。重要なのは真剣に取り組み、その取り組みを現地住民や工場の労働者などに告知し、世にも公開することです。日本の教育の影響か、「完璧でないうちに人に知らせると余計に叩かれる」と思い込んでいた企業人は決して少なくないように感じますが、完璧になるまで待っていると、いつまでも「人権に無関心な日本企業」という目で見られます。

外国、主に途上国での事業に関して見てきましたが、人権問題が起きるのは決して途上国だけではありません。今回は東京オリンピックも含め、メガスポートイベントにまつわる人権問題を考えることにします。

(たかはしそうる)



オリンピックを大きな転機にできるか ——注目の的となる国内の人権

高橋 宗瑠(ビジネス・人権資料センター日本代表、IMADR特別研究員)



メガスポーツイベントで注目される人権

巨大な国際スポーツイベントのことを、国際的にはメガスポーツイベントと呼ばれています。サッカーのワールドカップやオリンピックなどがその代表例で、各国は競って誘致をし、開催国になろうとします。周知のように東京も2020年のオリンピック開催地に選ばれ、準備が進んでいるところです。

メガスポーツイベントの開催が決まると、その国に国際的な注目が集まります。それ自体は決して悪いことではないのですが、企業人も含む多くの日本人が気づいていないように思われるのは、いいところだけが注目されるのではない、ということです。日本には「相手の足りないところに目をつむる」「あまり表立って人を悪く言わない」という文化があり、美德とされている風潮があると言えます。多くの日本人が考えているほどそれが果たして美しいものかどうかに関しては疑問がありますが、何れにしても、それが日本人同士にしか通用しないルールであることは、しかと認識すべきかと思います。海外では「なあなあ」は一切通用せず、足りないところはズケズケ指摘されますし、その指摘に対して真摯に対応することが要求されます。そのような態度を「厳しすぎる」と感じ、「お手柔らかに」とごまかそうとするようでは、決して世界に理解されません。

課題が残る日本企業のサプライチェーン

人権もその例外でなく、メガスポーツイベントがあると、開催国にまつわる人権問題がそれよりはるかに国際的にクローズアップされるようになります。今まで拙稿で見てきた、サプライチェーンや資源開発など、日本企業の海外事業に関して、今までよりも更に厳しい目が向けられるのは必至です。それはすでに始まっており、例えば、グローバル・ウィットネス (GW) という大手の国際NGOが、特にマレーシアのサラワク州で違法伐採された材木を日本企業が購入している実態を指摘しています。世界第4位の木材輸入国であるにも関わらず、G7で違法伐採されたものの輸入を明確に禁止していないのは日本だけ

で、企業による自主的な試みも効果的ではないとGWが分析しています。

このように、日本企業のサプライチェーンは依然として大きな人権リスクとなっており、早急な対応が求められています。例えばロンドンは、2012年オリンピックの5年前にすでに「持続可能性に配慮した調達コード」を発表し、オリンピックに関連する調達の際に企業が守るべき人権や環境保護の原則を明記しました。調達コードの違反を提起できる救済申し立て制度も作り、国連のビジネスと人権指導原則に基づいて運用すると明言して臨みました。

東京オリンピックの組織委員会は2016年の2月に「持続可能性に配慮した調達コード」を発表したので、これからお手並み拝見というところです。なお材木に関しては、GWが4月中旬に上記の報告書を発表すると、組織委員会は5月中旬に木材の調達基準の案をパブコメに出しましたが、FoE JapanなどいくつものNGOはそれを甚だ不十分と指摘しています。パブコメに出されたのはたったの1週間で、案は和文しかなかったため、オリンピックの枠内での「パブコメ」と果たして言えるかどうかさえ、疑問が残るところです。

必ず注目的になる、日本の国内の人権

このように、オリンピック関連の調達における人権の取り組みは始動したばかりというところです。しかし、メガスポーツイベントの際に、国外の問題と同じように注目されるのは、国内における人権問題です。

例えばブラジルのリオで2014年のワールドカップに次いで今年の夏にオリンピックが開催されますが、新しいスタジアム建設などの再開発に際して、25万人もの人びとが強制的に立ち退きをされています。俗にいう「スラム」の住民で、町自体が政府に認められていない「無許可建築」であるため補償などは一切なく、ブルドーザーで家を壊され、住民が道路に放り出されてホームレスになる、という状況です。

カタールも、人権がクローズアップされているいい例

です。2022年のワールドカップに向けた建築のために大勢の外国人労働者がもはや奴隷労働に近い状況で働かされています。カタールにおける外国人労働者の扱いが極めて劣悪であることは長年指摘されており、人身売買と言われています。人権団体やジャーナリストに大きく取り上げられ、カタールの一つの大きな汚点と認識されるようになったと言っても過言ではありません。

外国人労働者の扱いや強制立ち退きはメガスポーツイベントに直接関連する人権問題ですが、直接関係のない人権問題も注目を集めます。2014年のソチ冬季オリンピックがそのよい例で、開催が近くなると、ロシアにおけるLGBTに対する差別が大きく問題とされるようになりました。LGBTの表現活動が恣意的に禁止されたり、暴行事件などのヘイトクライムが激増するロシアの現状が指摘され、各地でデモが起きたりボイコットも提唱されました。この問題がロシア社会の大きな恥部として国際的に認識されるに至ったのには、オリンピックの開催は大きく影響したと言えます。

ここまで読んで、日本と関係がないと胸をなでおろしている読者がいれば、「甘い」とはつきり申し上げたい。日本には多数の人権問題があり、どれもオリンピックに際して大きく注目を浴びてもおかしくありません。

まず、外国人労働者の権利です。カタール及びその他の湾岸諸国同様、日本での人権問題と言えはまず真っ先に外国人労働者が浮かんでくるほど、国際的な人権の世界などでは認識がすでに定着しています。外国人技能実習制度は問題が極めて多くあります。ブローカーなどが介在して多額の借金を負わされ、日本で時給300円相当など不当に安い賃金で強制労働される実習生も多く、人権団体はもとより、アメリカの国務省にさえ人身売買の温床となっていると非難されています。人権活動家として言わせてもらおうと、米国務省にさえ非難されたら相当程度低いレベルまで落ちたものと考えなくてはなりません。「外国人に日本の進んだ技術を習得してもらおう」というのが制度の建前ですが、それを本気に受け止めている人は日本政府内外でも最初から少数で、外国人に安く労働させるというのが本当の趣旨と指摘されても反論できません。現在議論されている制度の改正案によって改善が予想される点もありますが、根本的な問題は手つかずです。

再開発による住民の立ち退きも、日本で問題になっています。新国立競技場の建設のため、近くにある「霞ヶ

丘アパート」という都営住宅の取り壊しが決定され、当初370人ほどいた住民は立ち退きを突きつけられました。さすがにブラジルのようにいきなり放り出されるといことはなく、別の都営住宅に代替の住居が用意されたようですが、それがいくつもの違った都営住宅にまたがるためコミュニティがバラバラになることを意味します。何よりも、意味のある対話や話し合いが行なわれず、既成事実を一方向的に突きつけられただけと述べる住民も決して少なくありません。対話どころか、移動を拒む住民には電気や水道を打ち切るという手紙が東京都から届くことさえありました。近くにある明治公園で寝泊りするホームレスも立ち退きを強要され、公園の水道が止められることもあります。生活保護がどんどん削られ、シェルターも不足している東京で、彼(女)らに一体どこに行けというのでしょうか。

また、ソチで見られたように、メガスポーツイベントと直接つながっていない人権問題に注目が集まる可能性もあります。日本の人権問題は多岐に渡るのでここで全てを列記することは出来ませんが、企業が特に関連するものとしては、やはり労働権が挙げられます。例えば非正規労働の拡大が社会問題と指摘されて久しいのですが、それが日本で特に深刻な影響をもたらすのは、同一労働同一賃金の原則を明記した国際条約を日本が批准していないからでもあります。また、管理職などにおける女性の割合の低さは近年指摘されている通りで、女性の社会進出に関するほとんどの指標では、日本は先進国で最下位かもしくはそれに近い位置にいます。外国人に対する差別（例えば賃貸住宅の「外国人お断り」など）という問題も、企業は無関係でいられません。

大きな転機になるオリンピック

このように人権リスクを多く並べましたが、日本企業、及び日本全体が歯を食いしばってしのぐべき時ではありません。むしろオリンピックを大きな好機ととらえ、「人権に真面目に取り組む日本」を世界にアピールする大きなチャンスとなりうると考えています。拙稿で今まで強調してきたように、人権を守ることが企業にとって大きな宣伝価値となるのが、もはや世界のスタンダードになっています。2020年のオリンピックを機に、「人権」という世界の趨勢に乗ることが強く求められています。

(たかはしそうる)