後 編 全2回

外国人事件に関する研修 ～ビジネスと人権～

2022年7月21日

Akiko Sato
佐藤 暁子（64期）
東京弁護士会

【略歴】
2006年　上智大学法学部国際関係法学科卒業
2009年　一橋大学法科大学院卒業
2010年　名古屋大学日本法教育研究センター（在カンボジア）
2012～2015年　坂口法律事務所（札幌）
2016年　International Institute of Social Studies（オランダ・ハーグ）開発学修士
2018年～　ことのは総合法律事務所（東京）
2022年4月～　国連開発計画（UNDP）ビジネスと人権 リエゾンオフィサー（在バンコク）

CONTENTS

4 日本のビジネスと人権に関する課題
5 企業の対応例
6 企業の実践具体例
7 企業に対するベンチマーク
8 人権取組のポイント
9 最後に

〈前号掲載〉
1 「ビジネス」と「人権」とは
2 指導原則とは
3 国別行動計画と加速する法制化

4 日本のビジネスと人権に関する課題

国際社会においてビジネスと人権に関する法制化という流れがある中で、日本企業がグローバルな基準においてどのような評価がされているのかについて検討してみたいと思います。

図1 は法務省人権擁護局がまとめた「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」という報告書ですが、賃金の未払い、過剰・不当な労働時間、労働安全衛生、社会保障、各種のハラスメント、結社の自由、外国人労働者の権利、テクノロジー・AIに関する人権問題、プライバシーの権利、消費者の安全と知る権利など、企業活動に伴い発生し得る人権に関する25種類のリスクについて解説されています。

もちろん、この25種類に限られるものではありませんが、企業が人権リスクを検討する入り口にはなるかと思います。

事例① 技能実習生

2017年に「ガイアの夜明け」というテレビ番組において技能実習生の問題が取り上げられ、大きな反響を呼びました。問題となった企業は、取引先の工場において技能実習生が劣悪な労働環境で働かされていることを指摘されたにもかかわらず、取引先の問題であり自社とは関係ないという対応を取ったため、消費者から批判が寄せられたというものです。この件は、社会が求める企業の責任の範囲が拡大していることを認識させた例だと思います。

図1

日本でのビジネスと人権に関する課題 人権のレンズで事業活動を見る

© 2022 Akiko Sato

事例② 海外サプライチェーン
～タイ鶏肉産業における強制労働～

これは私がNGOとして関わったケースですが、ミャンマー人労働者が強制労働させられていたタイの工場から出荷された鶏肉が、日本の大手企業にも供給されていたという事例です。このケースは、国内のサプライチェーンの問題だけでなく、海外の拠点での外国人労働者の問題にも大きな人権リスクがあることを示すものです。

事例③ コロナ禍の事例
～マレーシアのゴム手袋～

海外の事例になりますが、マレーシアのゴム手袋メーカーにおいて、2020年11月以降新型コロナウイルスのクラスターが発生し、5000人以上の従業員が感染しました。コロナ禍で工場の稼働が制限される一方で、医療用などで急増したゴム手袋の需要をまかなうために操業を続けることにより、従業員が人権リスクにさらされました。本件については、アメリカでは強制労働という認定がされて、輸入禁止措置が採られました。

コロナ禍における劣悪な労働環境の影響を受けた労働者には、非常に多くの外国人や移民が含まれていました。外国人労働者や移民労働者は平時から社会的に脆弱な立場に置かれており、ビジネスと人権において人権リスクが高く、コロナ禍のような突発的で予期せぬ出来事が起きたときに、通常の労働者よりも大きく影響を受けてしまうという実態があります。

5 企業の対応例

① 技能実習生に対する強制帰国の疑い

トオカツフーズという企業で働いていた技能実習生が強制帰国をさせられた疑いがあるという主張がされた事案について、直接の雇用主であるトオカツフーズに加えて、同社から調達をしていたファミリーマートとスターバックスコーヒージャパンに対して、私が関わっていた、ビジネスと人権リソースセンターという国際人権NGOが、企業としての対応について回答を求めました。

ファミリーマートの回答は、同社が人権方針を出しており、取引先とともに実態把握に努めて人権侵害がなかったか確認し、今後も人権尊重に取り組んでいくというものでした。スターバックスコーヒージャパンの回答も、グローバル人権宣言を定めており、サプライヤーに対してはサプライヤー行動規範の順守を求めた上で、日頃から遵守してもらうための取り組みをしているというものでした。

これらのやりとりはウェブ上で全て公開されているので、企業側で取引先に関する人権侵害について

質問を受けた場合や、労働者側として企業に対応を求めていく場合に参考にしていただければと思います。

② 技能実習生の過酷な労働環境

2019年6月にNHKのドキュメンタリー番組において、今治タオルの工場での技能実習生の過酷な労働環境について報道されました。今治タオル工業組合は、その報道を受けて、当該工場は同組合の組合員ではないが組合員等の縫製の下請け企業であると説明しました。その上で、同組合は、それまでは組合としては特に定めていなかったサスティナビリティ調達方針等を策定し、ブランドとしてしっかりと技能実習生の問題にも取り組んでいくことを表明しました。今治タオルというブランドとして問題にきちんと取り組む姿勢を示すことが重要であり、それが社会的な責任であるという判断をしたのだと思います。今治タオルの事案は、先に紹介した2017年の『ガイアの夜明け』において問題とされた件と異なり、すぐに対応したという点はビジネスと人権に関する状況の変化を表すものだと思います。

6 企業の実践具体例

① ANA

ANAは、2018年に日本企業として初めて独立した人権報告書を出しました。2020年の人権報告書の中でも、人権デューディリジェンスの結果、重要な人権のテーマとして日本における外国人労働者の労働環境の把握ということを挙げています。

② 帝人

帝人ではサプライチェーン全体で人権尊重を実践するために、取引先に人権尊重への取り組みを求めており、人権・労働項目の1つとして外国人労働者を挙げています。

帝人がユニークなのは、外国人技能実習生制度を活用して実習生を採用してきたところ、社内調査により実習生が自国で多額の手数料を負担して来日していることが判明すると、受け入れる工場側で手数料を払うことで実習生の手数料負担をなくす「ゼロフィー・プロジェクト」というものを2016年に開始したことです。

技能実習制度における人権問題上の大きな課題が出身国における手数料の問題であり、これは国際労働機関（ILO）などでも基本的には企業が負担すべきだと言われています。ただ、実際に企業が代わりに支払うケースは、海外の企業ではありますが、日本の企業としてここまで取り組みを進めているのは、現時点で私が知る限りでは帝人だけではないかと思います。

③ マルチステークホルダーによる取り組み

サプライチェーンにおける人権問題は企業が個別に取り組むことが難しい場合もあるので、複数のステークホルダーによって共同で取り組むことも重要です。

その取り組みの1つとして「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」という活動があります。JP-MIRAIは東京弁護士会と連携し、外国人労働者専門のADRセンターを設置準備中であるという点でユニークな取り組みかと思います。

各単位会の中でこのような取り組みに関心を持つ弁護士が増えていくことは、各地域で就労・生活している技能実習生をはじめ、個々の外国人労働者の権利擁護という観点からも重要であると思います。

そのほか、2018年から活動しているビジネスと人権ロイヤーズネットワークという私が関わっている有志の弁護士等の団体では、外国人労働者弁護団、外国人技能実習生問題弁護士連絡会と共同で2018年8月に「サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン」を発表しました。

これは、外国人労働者が直面しやすい人権リスクに対する企業の取り組みを促進するために、様々なバックグラウンドを持つ弁護士が中心となり、企業、労働組合、移民労働者や外国人労働者を支援するNGOなどへのヒアリングなどを踏まえ策定したものです。このガイドラインは公開されており、行動原則、モデル調達基準、対話・協働のための実務指針から構成されています。

図2

企業に対するベンチマーク①
Corporate Human Rights Benchmark

日本企業に人権格付けの洗礼

スコア	企業
80~90	アディダス
70~80	ユニリーバ、マークス・アンド・スペンサー、リオ・ティント、BHPビリトン
60~70	ケロッグ
50~60	コカ・コーラ、ネスレ、ロイヤル・ダッチ・シェル、BP
40~50	ファーストリテイリング、ナイキ、プーマ、マイクロソフト、HP
30~40	ケリング、サムソン、インテル、アップル、エリクソン
20~30	イオン、キリンホールディングス、アサヒグループホールディングス、マクドナルド、ウォルマート、エクソンモービル、ノキア
10~20	セブン＆アイ・ホールディングス、JXTGホールディングス、国際石油開発帝石、日本製鉄、東京エレクトロン、キヤノン、村田製作所、日立製作所、任天堂、プラダ、POSCO、アマゾン
0~10	サントリー食品インターナショナル、ファミリーマート、京セラ、HOYA、キーエンス、スターバックス、コストコ

出典：日経ESG(2020.3.16)　https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/news/00069/

スコア（26点満点）	企業
15-20	ファーストリテイリング（19.5）
10-15	イオン（13.5）、キリンホールディングス（12.0）、アサヒグループ（10.5）
5-10	ソニー（9.5）、日立（8.5）、東京エレクトロン（8.5）、キヤノン（8.0）、ENEOSホールディングス（7.0）、パナソニック（6.5）、村田製作所（5.5）、任天堂（5.5）、サントリー（5.5）、セブン＆アイ（5.0）
0-5	ファミリーマート（4.5）、HOYA（2.5）、京セラ（2.5）、日本製鉄（2.5）、キーエンス（1.0）

© 2022 Akiko Sato

7 企業に対するベンチマーク

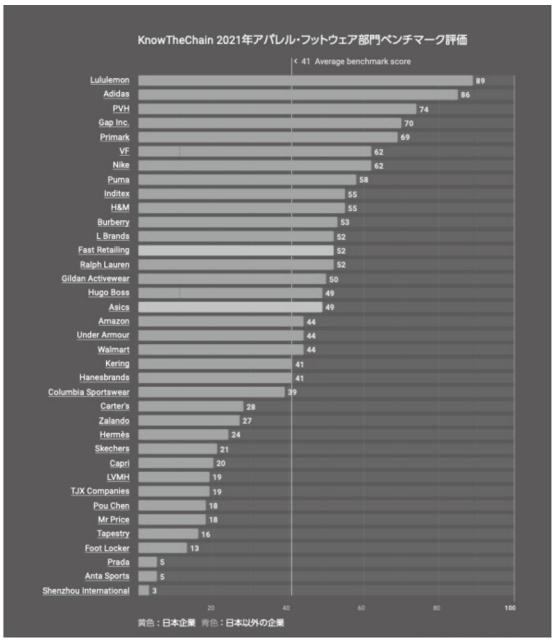
ビジネスと人権について企業の取り組みを評価する2つのよく参照されるベンチマークを紹介したいと思います。

① コーポレートヒューマンライツベンチマーク

これは、ビジネスと人権に関する国際的なイニシアチブであるコーポレートヒューマンライツベンチマーク（Corporate Human Rights Benchmark）です。図2の左側の表は2019年のスコアです。日本企業が下線（初の評価）と波線（スコア上昇）で表示されていますが、スコアとしてはかなり低いものでした。右側の表は2021年のものになりますが、26点満点中、半分にまで達していない企業の方が多いことが分かります。

日本企業においては、数年前と比べれば人権に対する取り組みの認識は上がっており、少しずつよい実践例も出てきていると思いますが、やはりグローバル基準と比較するとまだまだ改善の余地が大きいと言えます。

図3



© 2022 Akiko Sato

② KnowTheChain

こちらは強制労働のリスクが特に高いICT、食品、飲料、アパレル・フットウェア部門の企業の取り組みを評価するベンチマークです。

図3はアパレル・フットウェア部門の評価であり、日本企業としてはファーストリテイリングとアシックスが対象となっています。この部門に関しては、前編で紹介したラナプラザビル倒壊事故のように、以前か

ら非常に批判を受けていたということもあり、日本企業の取り組みも比較的進んでいると言えます。

図4 は食品、飲料部門ですが、日本企業はまだスコアリングとしては下位の方に固まっている状態です。

図5 は2020年のICT部門におけるアジア企業を抜き出したものです。サムソンが69点と突出した高評価を得ている一方で、日本企業の人権への取り組みはまだまだ低評価であることが分かります。

日本企業と海外企業の評価に差がつく原因については、人権方針を作成している日本企業は多いものの、人権デューディリジェンスを効果的に行っているのか、労働者に対する窓口が開かれているのかといった具体的な行動との間にギャップがあるということが指摘されています。

NAP（国別行動計画、ナショナル・アクション・プラン）のフォローアップとして、2021年に経済産業省と外務省が共同で「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」を実施しました。2021年8月末時点での東証一部・二部上場企業等2786社を調査対象としましたが、回答があったのは760社だけでした。更に、その中で人権デューディリジェンスを実施していたのは、半数を僅かに超えた52%にあたる392社でした。人権デューディリジェンスを実施していない理由は、実施方法が分からないといったものであり、企業として最初の一歩がなかなか踏み出せていない状況が浮き彫りになりました。また、人権デューディリジェンスを実施している場合でも、対象は自社や国内がほとんどで、海外の取引先までとなると途端に少なくなっています。日本企業の多くは、サプライチェーンの人権問題やそこで働く移民労働者の人権リスクにきちんと取り組めていない可能性が高いと言えます。

このアンケートに回答した企業からは、政府・公的機関に対して、ガイドラインの整備や好事例の共有

図4

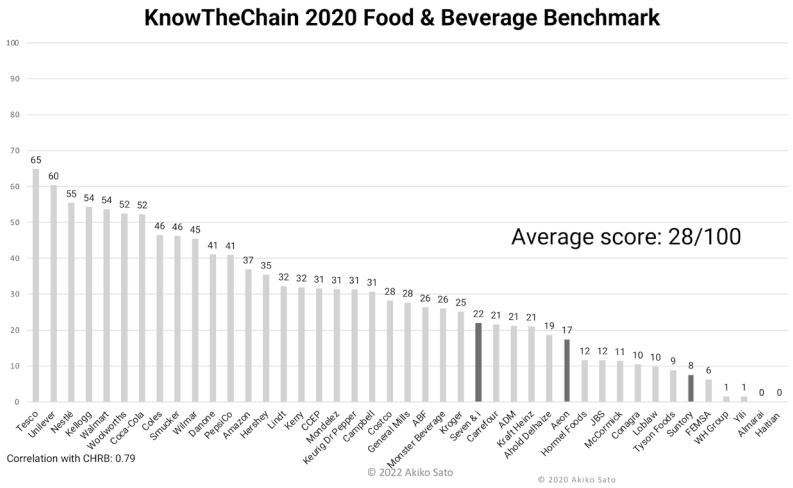
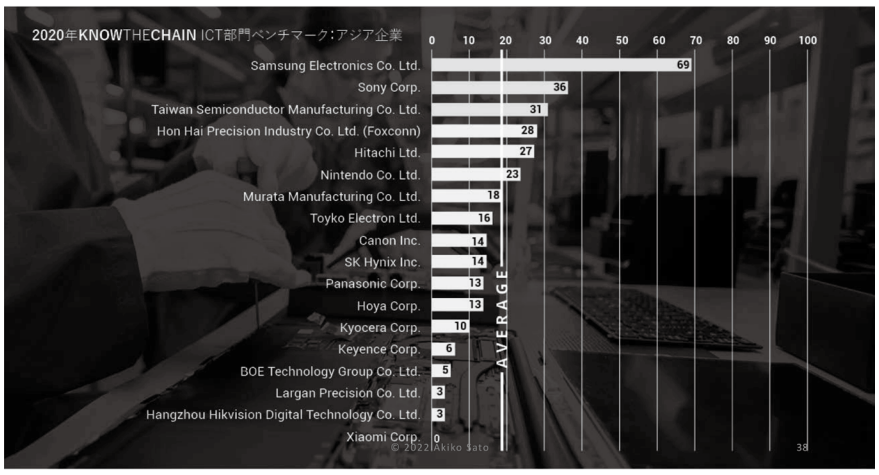


図5



をしてほしいという要望が多く寄せられました。それを受けて、2022年3月に経産省が「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」というものを設置して検討を進めています。このガイドラインについては企業の関心も非常に高いものなので、策定されたらぜひご覧いただければと思います。

そのほか、2021年にコーポレートガバナンス・コードが改訂され、「人権の尊重」というワードが入ったことも、企業の中で人権の重要性についての認知度が上がったと評価されています。

更に、現政権において岸田首相が推し進めている「新しい資本主義」という概念の中でも人権が重要な要素として挙げられています。政府の政策においても、企業の持続可能性という観点からの人権の重要性が徐々に注目されていると言えます。

8 人権取組のポイント

（1）対話・救済、苦情処理制度

1つ目は救済が非常に重要だということです。人権デューディリジェンスを行う目的は、人権侵害を適切に救済し、ゼロにはできないとしても、できるだけなくしていくことにあります。そのため、人権を侵害された被害者が確実にアクセスできる窓口や仕組みづくりをすることが非常に重要です。

（2）情報開示

2つ目は、企業が人権尊重に対する責任を果たすための情報開示の重要性です。今回は企業の事例をいくつかご紹介しましたが、全体として日本企業の人権に関する取り組みの情報開示はまだまだ不十分です。しかし、例えば、今後、有価証券報告書において男女別の賃金水準の開示が義務化されるということで、リスクを把握し、それを開示することによって企業として透明性と説明責任を確保できることになります。

（3）ステークホルダーエンゲージメント

人権リスクを特定、評価する上で、事業活動によって潜在的、あるいは現在影響を受ける当事者の声を聞くのはもちろん、人権リスクへの取り組みを検討する際も、当事者の声が十分に反映されるように、全てのプロセスにステークホルダーを巻き込むことが重要となります。企業が、労働組合や労働者の権利擁護に取り組んでいるNGOなどから話を聞いて、問題や実態を把握し、企業の取り組みとして何が必要なのか検討する必要があります。その場合に、弁護士が、企業とステークホルダーの対話にモデレーターとして参加することは、弁護士活動との親和性があると感じています。

ビジネスと人権とSDGsとの関係についてですが、図6のとおり、17あるSDGsのゴールの中身は人権そのものであり、ビジネスと人権はSDGsへの取り組みの大前提です。したがって、企業がSDGsについて

図6

SDGsとの関係
SDGsウォッシュを避けるために

出典：国連広報局

- 2015年9月に国連で採択
- 2030年までの17のゴールと169 のターゲット
- 各ゴールの中身は「人権」そのもの
- 民間企業に期待する役割について、指導原則に言及（パラ67）
- 改めて「SDGs」について新たなプロジェクトを打ち立てる前に、まずは、社内の就業環境、取引先との関係、調達先の人権問題など、ビジネスと人権の観点から事業全体を見直すことで、十分、SDGsへの貢献となる。
- 逆にその点を見直さずに、いくらSDGsに貢献している、といってもそれは「ウォッシュ」の危険大。

ビジネスと人権はSDGsへの取組みの大前提

© 2022 Akiko Sato

新たなプロジェクトを打ち立てる前に、まずは、社内の就業環境、取引先との関係、調達先の人権問題など、ビジネスと人権の観点から事業全体を見直すことで十分SDGsのゴールへの貢献になります。逆に、その点を見直さないまま「SDGsに貢献している」と言っても、それは「SDGsウォッシュ（実態が伴っていない、うわべだけのSDGs活動）」という批判を浴びかねません。

9 最後に

（1）今後重要性が高まる２つのテーマ

1つ目は「気候変動と人権」です。気候変動はとりわけ脆弱な人々の人権（食糧、資源へのアクセス、住居、教育など）を侵害するため、企業は温室効果ガスの削減について取り組む必要があります。気候変動と人権に関する訴訟というのは世界各地で起きており、気候変動について企業や国家がどのような責任や義務を負うのかということも、法的な観点から見ても興味深いと思います。

2つ目は「テクノロジーと人権」です。AIの機械学習のもととなる親データの基礎とするデータに現存する人種やジェンダーに関するバイアスがあることなどによって、差別を助長する恐れがあります。そのため、外国人をはじめとするマイノリティーの権利との関係は、ビジネスと人権の中でも重要なテーマかと思います。

（2）国連開発計画（UNDP）のビジネスと人権のプロジェクト（概要は 図7 のとおり）

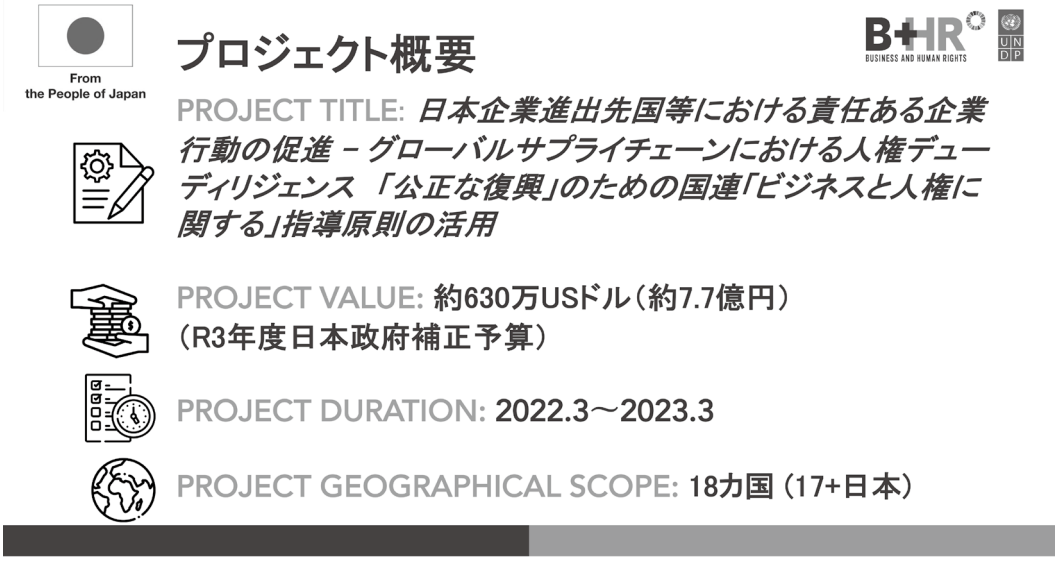
このプロジェクトでは、日本企業の進出先である17カ国を対象として、それぞれの国において日本企業が事業活動をする上で、企業とそのサプライヤーが直面する人権リスクを検討し、その人権リスクに取り組むための人権デューディリジェンスの研修を支援します。このプロジェクトが、日本企業が国内外のサプライチェーンにおいて、外国人労働者や移民労働者の人権問題といった人権リスクの取り組みを進める1つのきっかけになってほしいと思います。

質疑応答

質問 クーデター等の場面に起こり得る「責任ある撤退」に関して、具体的にそのような状況に置かれる企業にどのような助言をするのがよいのでしょうか。人権デューディリジェンスの強化について、通常の人権デューディリジェンスと比して特に注意が必要な点はありますか。

回答 今回お話ししたのは、いわゆる平時にお

図7



ける通常の事業活動の中での人権デューディリジェンスに関するものです。他方、最近、重要性の認識が高まっているのが、紛争影響地域における人権デューディリジェンスの強化（Heightened Human Rights Due Dilligence）というテーマです。

例えばミャンマーやロシアといった、紛争影響地域における事業活動は、何らかの形で紛争に影響を及ぼしうると言えます。そのため、企業は事業活動にどのように取り組むのか、また、その事業活動がどのように人権リスクに関係しているかを考えることが、人権デューディリジェンスの強化に重要であると言われています。

私が関わっているUNDPのビジネスと人権のプロジェクトにおいて、企業向けのガイドを出しました。企業のサプライチェーンにおいて人権問題がある場合、取引を停止しても人権侵害や人権リスクがなくなるわけではないため、まずは企業が自社の影響力を行使することで、できるだけ取引先における人権侵害にも取り組むことが最初のステップです。

ただ、どれだけ取り組んだとしても人権侵害がなくならない、あるいは自社の影響力が限定的である場合には、取引を停止するということも、最後の手段として検討しなければならないと言われており、紛争影響地域においては「責任ある撤退」と呼ばれています。ここでの「責任ある」の意味は、企業が撤退することによって、雇用が失われたり、ほかの事業者に変わることでむしろ人権侵害を悪化させる恐れがあったりと、様々なリスクが考えられることから、企業は継続によるリスクと撤退によるリスクをきちんと評価しなければならないということです。

これは非常に難しい問題ですが、ミャンマーについては、企業の判断に関する具体的な事例がいくつかありますので、各自でご覧いただければと思います。

質問 日本企業の経営者に人権問題を理解していただくには、どのような働きが必要でしょうか。

回答 何か正解があるわけではなく、私も試行錯誤しています。例えば調達やコンプライアンスといったいろいろな部署のうち、人権問題に取り組む必要のある部署のメンバーと経営者がコミュニケーションを取る中で、経営者に対して人権問題への取り組みが必須であるという認識をもっていただくアプローチがあると思います。その場合に、ESG（環境・社会・ガバナンス）、経産省のガイドライン、いわゆる新しい資本主義というような、経営者が注目する話題と人権がどのように関連するのか、あるいは人権問題に取り組むことが企業価値にも反映されるといった実例などを挙げて繰り返し説明することで、だんだんと経営者の理解も深まっていくのではないかと思います。

また、ダイバーシティー・エクイティー＆インクルージョンの観点から、女性や環境・気候変動の専門家が社外取締役として登用されるケースが増えてきたと思います。そのような社外取締役とコミュニケーションをしつつ、取締役会の議題として人権問題についてディスカッションしてもらうというアプローチもあるかと思います。

質問 人権リスクのデューディリジェンスと経営リスクのデューディリジェンスは別物であり、人権リスクを評価する際に経営リスクを考慮すべきではないという考え方は、まったくその通りだと思います。一方で、書店に行くとESGやSDGsを経営に生かすというようなタイトルの書籍が多数並んでおり、人権活動が経営改善につながるのかという視点で考える傾向にあるように思えるので、そうではないということを理解させるためにどのような説明をすればよいでしょうか。

回答 例えば、現状、サプライチェーンの問題を日本の裁判所で提訴したとしても、残念ながらほぼ認められないと思います。その場合、弁護士が「敗訴するリスクはあまりない。」と法的なアドバイスをしてしまうと、経営上のリスクが低いとみなされる可能性があります。

ただ仮に日本の裁判所では認められないケースであっても、それが強制労働や生命侵害のような、回復困難な人権侵害であれば企業として取り組む必要があるという意味で、ビジネスと人権について、経営リスクの視点ではなく人権リスクの視点で見なければならないわけです。

経営リスクと人権リスクがある種対立するというか、必ずしも同じベクトルではないときに、人権リスクを優先して人権の負の影響に取り組むということは経営の改善につながると思います。事業に関わる人々の生活や、労働環境が改善されるのであれば、中長期的に見れば、それが企業の将来的な投資となり、経営の改善や持続可能性につながるというところを強調した上で、経営の観点からの人権への取り組みの重要性をとらえれば、指導原則の議論ともマッチするのではないかと思います。

質問 企業法務における法務デューディリジェンスについては、弁護士が行う調査項目や検討要素などについて、欧米の調査項目やリポートの内容を輸入して、日本でも定着していったという経緯があると理解しています。人権デューディリジェンスについても、輸入に値するような先行している諸外国におけるモデル的なリポートや、実施方法についてのマニュアルなどは存在するのでしょうか。

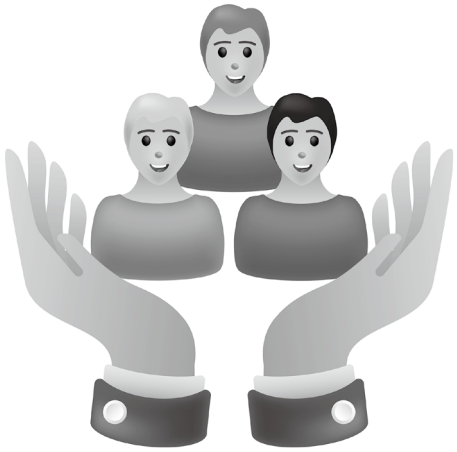
回答 OECDのデューディリジェンスガイダンス、EUなどが出している強制労働に関するガイドライン、各国の政府がデューディリジェンス法制化に際して出しているQ&A集などを活用できると思います。

また、NGOによる企業の人権リスクアセスメントを行ったリポートや、イギリスやオーストラリアが現代奴隷法によって一定の規模の企業に対して強制労働に関する取り組みの報告書を毎年出すように義務づけているものもあります。そのようなリポートなどを読むと、具体的なデューディリジェンスのプロセスや、どのようことをリスクとみなして取り組んでいるのかなどについて、かなり具体的なイメージがわくのではないかなと思います。

契約との関係では、米国法曹協会（ABA）がビジネスと人権に関するモデル条項を出しています。また、日弁連が出している人権デューディリジェンスの手引きも非常に具体的で参考になると思います。

質問 グローバル企業や日本のトップ企業などがビジネスと人権に向き合って対応を迫られている状況はよく理解できるのですが、対応能力が十分ではない中小企業にも同様の課題があると見るべきなのでしょうか。

回答 大企業の取り組みは、結果的に大企業が取引先に対して人権の取り組みを求め、その取引先が更にその取引先に対して求めていくというように、遡っていく構造になっています。そのため、中小企業がビジネスと人権の問題に取り組むということは、取引先において評価をされることにつながります。

逆に言えば、人権の問題に取り組まなければ、今後、取引先と取引継続できなくなる恐れもでてくると思います。また、地方の金融機関などは、SDGsやESGに関する取り組みをかなり積極的に押し進めています。中小企業がそのような金融機関をメインバンクとしている場合に、融資の1つの要素として、人権の取り組みを求め始めている状況があるので、中小企業にとっても影響が大きいと思います。更に、外国人も含めて、今後の人材の確保という意味でも、中小企業にとっても非常に関連性が高いテーマだと思います。

また、大企業ですと非常に細分化されてしまい、どこで何がどれだけ進んでいるのか見えづらいというところがあります。他方、中小企業では、迅速に対応したり、意見を吸い上げやすいというようなアドバンテージもあることから、むしろ中小企業の方からグッドプラクティスがたくさん出てくるのではないかと思っています。