

「ビジネスと人権」と日外協

—— 企業グローバル行動指針

日外協は今から 10 年前の 2014 年、『企業グローバル行動指針』を策定。それは当時の国際社会の流れをいち早く反映させたものだった。

投資先社会との融和へ向け

日本企業の海外展開が本格的に始まったのは 1970 年代。欧米との貿易摩擦が激化したことに加え、急激な円高に見舞われた日本企業は、海外での現地生産・販売に活路を見いだそうとした。ところが、あまりの進出ラッシュに、特に東南アジア諸国では現地の人々の反発が強まっていく。タイやインドネシアでは日本製品のボイコットや抗議デモにまで発展した。

危機感を深めた当時の経済界は 1973 年、『発展途上国に対する投資行動の指針』(指針)を策定。指針には、投資先国産業・社会との協調・融和、現地会社の主体性尊重、良好で適正な労使関係の確立、技術移転・再投資の促進などがうたわれた。指針を日本企業の間にも普及させるための団体として 74 年に設立されたのが日外協だった。

指針は 1987 年に『海外投資行動指針』へと改訂された。そこには途上国・先進国を問わず、進出先国・地域から歓迎される存在でなければならないことが強調されている。

国際社会の新たな課題に企業は

2014 年、日外協は新たに『企業グローバル行動指針』を策定した。

21 世紀を目前にした頃から、国際社会では環境、腐敗、人権といった問題について企業の社会的責任を問う声が強くなっていった。1999 年には『国連グローバル・コンパクト』が提

唱された。グローバル・コンパクトは企業に対し「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の 4 つの分野で 10 の原則を実践するよう要請している。

こうした国際的な流れを受け、2000 年代に入り日本企業は CSR 部門を設置するようになる。環境保護や法令順守のほか、社会貢献活動に重点が置かれた。

この間、国際社会では企業と人権問題を巡る議論が進展していた。2011 年、国連人権理事会は『ビジネスと人権に関する指導原則』を全会一致で支持。指導原則は、企業の責任として自社内だけでなく、サプライチェーン上でも差別や児童労働・強制労働といった人権問題がないか人権デューデリジェンスを実施すること、などを定めている。

また、時を同じくして OECD (経済協力開発機構) では、参加国の多国籍企業に対して責任ある行動—— 環境保全、賄賂防止、公正な競争、租税回避の防止などを自主的にとるよう促す『OECD 多国籍企業行動指針』(策定 1976 年) を改訂、企業には人権を尊重する責任があるという内容を新たに盛り込み、人権デューデリジェンスの強化、サプライチェーンにおける人権尊重を促している。

日外協の『企業グローバル行動指針』は、設立 40 周年の節目を機に策定された。

作業は、日本の国内法だけを意識して経営する時代は終わった、グローバルにビジネスを展開する企業は国際的な変化を肌で感じ、時代に

対応していない部分があれば、態勢の立て直しを急ぐべきだとの問題意識から始まった。外部有識者にも入ってもらい議論を重ねた結果、「社会の公器」である企業は、海外の事業活動や投資活動においても持続的成長を可能とする経営に努めなければならないことを基本姿勢として打ち出した。

『企業グローバル行動指針』は、国連グローバル・コンパクトの4つの分野に「反競争的行為」を加えた5つの章で構成されている。いずれも従来の『海外投資行動指針』では触れられなかったものだ。

『企業グローバル行動指針』 骨子

I. 人権

企業は、国際的に宣言された人権を尊重した事業活動を行わなければならない。

企業は、自らの事業活動が、人権侵害への加担・助長につながることをないよう努めなければならない。

II. 労働

企業は、労働者保護に努めなければならない。

III. 環境

企業は、環境を破壊しないように予防的措置を講じなければならない。

企業は、環境に優しい技術の開発と普及に努める。

IV. 腐敗防止

企業は、その従業員やエージェントによるいかなる贈収賄などの腐敗行為も許してはならない。

V. 反競争的行為

企業は、公正な競争を妨げる行為、特に市場価格に影響を及ぼすような調整行為に加担してはならない。

このうち人権については、国際的に宣言された人権を尊重した事業活動を行うことと併せて、「企業はあらゆる形態での児童労働、強制労働を行ってはならず、仮にサプライチェーンのどこかにその疑いがあれば、企業は自らの影響力を活かし、その撲滅に貢献しなければならない」として、自らの事業活動が人権侵害への加担・助長につながることをないよう訴えている。

実行する時が来た

SDGsが国連で採択されたのは2015年。2030年までに持続可能でより良い世界を目指し、平和、環境保全、貧困解消、格差是正など17のゴールが掲げられた。

時を同じくして、日本でも環境(E)や社会(S)への配慮、企業統治(G)の向上に力を入れる企業を投資先として重視するESG投資が急拡大した。貧困、格差、差別、紛争などの人権問題は「社会」(S)の重要な要素になっている。

2020年、日本政府は『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)』を策定。近年、ビジネスと人権に関する社会的要請が高まっているとして、企業の人権尊重責任を明確にするとともに、国を挙げて人権尊重の取り組みを促進する姿勢を明確にした。

『企業グローバル行動指針』が策定されたのは2014年。人権尊重を含め国際的な流れがいち早く取り入れられた。ただ、早すぎたのか、世の中に十分伝わったとは言い難い。

あれから10年、企業に社会的責任を果たすよう求める声はますます大きくなった。機は熟している。

(日外協 広報部) ■

『企業グローバル行動指針』
全文はこちら

