

## 正しいビジネスの実現のために —国別行動計画の策定に寄せて—

渡 辺 俊 三  
(名 城 大 学)  
(名 誉 教 授)



2015年、国連で「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、これを受けて2016年、日本政府は「持続可能な開発目標」(以下、SDGsという)を発表した。SDGsは政府・自治体、企業、市民社会において取り組みが進んでいる。この企業には大企業だけでなく中小企業も含まれる。ところでSDGsに先行して、2011年、国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、指導原則という)が採択されたことは意外と知られていない。指導原則は企業活動がグローバル化するとともに、企業活動における人権が重視されるようになった結果採択されたものであり、人権を尊重する経営を企業は行わなければならないことを国際的に宣言したものである。

指導原則は(1)人権を保護する国家の義務、(2)人権を尊重する企業の責任、(3)被害者の効果的な救済の3つの柱からなり、企業規模の大小を問わずすべての企業に適用される。しかも指導原則は海外で事業を行う企業だけでなく、いまや国内の事業にも適用されると考えられている。そしてこの考え方が先のSDGsのなかにも引き継がれているのである。

さらに2013年、国連人権理事会は指導原則を具体化するため、各国に「国別行動計画」(以下、行動計画という)を策定するように呼びかけた。英国にあるBusiness & Human Rights Resource Centreのホームページによると、行動計画を策定した国は、2019年1月時点で22か国となっている。我が国は2016年に行動計画の策定を発表し、現在、外務省総合外交政策局人権人道課において策定作業が進められ、2020年6月に行動計画が公表される予定である。

外務省は行動計画策定に向けて、2018年3月以来、ステークホルダー、関係府省庁、有識者、オブザーバーの4者からなる意見交換会を開催し、同年12月「ビジネスと人権に関するベースラインスタディ報告書 —ビジネスと人権に関する国別行動計画策定に向けて—」を発表した。

ベースラインスタディ報告書(現状把握調査)を読むと、指導原則の第1の柱である「国家の義務」と第3の柱である「被害者の効果的な救済」のうち政府の取り組みについては、ほぼ網羅的に整理されていることがわかる。行動計画の中ではここで整理されている現状を示すと同時に、未だ取り組まれていない施策及び今後補強されるべき施策について、所掌する府省庁と調整をはかったうえで、展開されることになるだろう。

他方、第2の柱である「企業の責任」については非常に扱いが軽い。ベースラインスタディ

報告書で紹介されているのは経団連の調査である。しかしこの調査だけで「企業の責任」の現状が語られたとはとうてい考えられない。なぜならば経団連の会員は東証1部上場企業であるので、大企業の現状しか示されていないからである。しかし日本の企業の99.7%は中小企業である。「企業の責任」については、中小企業の認識と適応の現状を掘り下げて調査し、その結果を行動計画に反映させることが求められる。

ではいかなる観点から「企業の責任」に関して中小企業の課題を示すのが望ましいのか。指導原則を策定したJ・G・ラギーは『正しいビジネス』（岩波書店2014年）を提唱しているが、正しいビジネス確立のために何が必要かとの観点から「企業の責任」を示す行動計画が策定される必要がある。そのためには中小企業にとって企業の「外」と「内」から論点を整理する必要がある。なお、「企業の責任」は企業自身が考えることであって国が介入すべきではないとの意見があるかも知れない。行動計画を公表した諸国のそれを見てみると、「企業の責任」という表題で述べている国もあるが、英国の第2次行動計画では「企業への政府の期待」、フィンランドでは「企業への期待と支援策」、ドイツでは「企業の挑戦」という表題で述べている。こうした表題のつけかたは参考になる。何が正しいビジネスなのか、正しいビジネスのために国は企業に対して何をなすべきかを示すことが必要なのである。

「外」というのは、中小企業を取り巻く経営環境の改善のための行動計画といいかえてもよい。中小企業が人権を尊重する経営を行おうと思ったとしても、企業間の取引において不利益を受け、その結果、人権を侵害する場合も考えられる。例えば、コストダウン要請のために低賃金労働力に依存せざるを得ず、その結果、外国人労働者や日本人の非正規雇用依存し、人権を侵害するような場合、あるいは自社の取引先企業にコストダウン要請を転嫁し、その結果、この取引先が人権を侵害するような場合である。指導原則ではこれを「責任あるサプライチェーン」の役割といているが、これを以前から使われている表現で示せば、「公正な市場環境の形成」であり、不利の是正である。中小企業と大企業との取引のみならず中小企業間の取引においても、公正な取引が行われる環境を創出することが企業の責任でもあり、国家の義務でもある。

他方、「内」というのは、経営者の労働者に対する認識に他ならない。中小企業家同友会が人間尊重の経営、人を生かす経営という考え方を提唱して以来、長年が経過したが、この理念が今や国際的な標準になろうとしていることを確認する必要がある。経営者は労働者を尊重すること、人間一人一人を大切にすることを重要である。この理念は、大企業であろうが、中小企業であろうが異なるものではない。また海外で事業を行う企業であろうが、日本国内で事業を行う企業であろうが異なるものではない。さらに自社で働く労働者の性、年齢、学歴、経歴、出自、人種、民族、国籍、正規雇用・非正規雇用等々の如何を問うものでもない。経営者たるもの労働者の幸福を考えながら事業経営を行わなければならないし、国もそうした環境を創出しなければならないということである。こうした理念を宣言するような行動計画の策定が望まれる。