

ビジネスと人権：国際社会は 何を求めているのか

ビジネス・人権資料センター日本代表

高橋 宗瑠

目次

1. はじめにービジネス・人権資料センターとはー
2. 人権とCSR
3. CSRとは
4. 人権とは
5. 国際的な人権問題
 - ①強制労働と児童労働
 - ②ラナ・プラザビル崩落事故
 - ③パーム油
 - ④紛争鉱物
6. ラギー原則
7. ラギー枠組みの3つの柱
 - ①組織としてコミット
 - ②デューディリジェンス
 - ③効果的な救済
8. 人権方針に求められるものは
9. デューディリジェンスとは
10. 日本企業が特に注視すること
 - ①労働権
 - ②女性の権利
 - ③外国人労働者
 - ④武器輸出（例えば部品の供給）
11. おわりに

1. はじめに—ビジネス・人権資料センターとは—

ご紹介いただいた高橋宗瑠です。よろしくお願いいたします。

今日は、まず国際社会は何を求めているのかを大きなテーマとしてお話しさせていただきたいと思います。国際社会、国際的な出来事、国際的な潮流などに関して、色々お話ししますが、それがいかに皆さんと直接関係するのか、そういうことに出来るだけ着眼してお話しさせていただければと思います。

まず、私が勤務するビジネス・人権資料センターという団体ですが、これは実は僕の勝手な訳語でして、団体の本当の名前はビジネス・アンド・ヒューマンライツ・リソース・センター(Business and Human Rights Resource Centre)です。日本で初めてその代表を置くことになり、僕が2014年6月に着任するにあたって横文字ばかり、カタカナばかりだと都合があまり良くないかなと思い、勝手に日本語の呼名を作った次第です。ですから、「ビジネス・人権資料センター」とかで検索しても、残念ながら何も出て来ません。「Business and Human Rights Resource Centre」と英語で検索いただくか、もしくは、英語になりますが「Business Human Rights」といった形で検索していただくと、まず間違いなく、当団体がトップに出て来ることになります。それは、決してグーグルにお金を払っているとかそういうことでは全然なく、ずっと前から当団体がこの問題の筆頭格のNGOとして働かしていただいている、務めさせているという次第です。

当団体は2002年にイギリスで設立した国際人権NGOで、僕は90年代後半に、アムネスティ・インターナショナル(Amnesty International)、皆さんもご存知だと思いますが、国際人権団体の国際事務局でずっと働いていた時に、一緒にアムネスティで働いていた何人かの同僚が、「ビジネスと人権はこれからすごい重要問題になるから、これからそういう団体、専門の団体を作らないといけない」というような話しをしていたことを記憶しております。その彼らがアムネスティを90年代後半に辞めまして、この団体を立ち上げたのですが、正式な設立、いわゆるチャリティとして、日本で言うとNPOの登録は2002年になりますが、90年代の後半から任意団体的な感じでした。

その時に、少し経緯を話しますと、設立したみんなのおそらく頭の中にあっただのは、アムネスティ・インターナショナルとかヒューマン・ライツ・ウォッチ(Human Rights Watch)とか、いわゆる国際人権団体というようなモデルが頭の中にもありました。すなわち、ロンドンに本部を置いて色んなところに調査しに行き、色んなところでビジネスが人権の課題に直面している、被害にあったという人たちに話しを聞きます。色んな国のNGOなどとパートナーシップを組みます。2週間から3週間ぐらい滞在し、それらを全部調査して、ロンドンに帰ってきてその新団体のレポートとして発表する。アドボカシー(advocacy、「改善を求める活動」)をするというようなモデルが頭の中にもありました。ところが、ふたを開けて色々調べてみますともう既にそれを行っている団体が、実は星の数ほどいるということが直ぐに分ってしまいます。人権団体で、もちろん、国家、政府だけではなくて、多国籍企業が直面している問題などに関して色々指摘している団体がいっぱいあります。環境団体も、環境破壊といった視点からも色々指摘をしている。労働団体が加入している、労働組合が加入している国際的な労働団体なども沢山あります。そういうところも、どんどん報告書を出している。ジャーナリストもこういう問題に関してすごく色々書いている。

既にやっている人達が沢山いるということが直ぐ分るわけです。では何が抜けているかと言

ますと、それぞれの団体が出す報告書や声明文などがそれぞれのサイド、それぞれの場所に眠っているという実態、そういう状況なのです。一カ所に、ここにさえ行けばビジネスと人権の全貌が見える、この分野で何が起きているのか全体像がつかめる、これがなかったわけです。では、そういうのを作ろうということで作ったのが、まさしくリソースセンター、資料センターです。資料室、図書館のようなものだと思っていただいて結構です。要するに、ビジネスと人権に関するあらゆる情報を蓄積する、否定的もしくは肯定的な情報をとにかく、あちこちから集めて、一カ所に集める。ワンストップショップ (one stop shop) と言いますと、売り物にしているようであまりそんな言葉を使うなど言われたのですが、ワンストップ情報センターのようなところだと思っていただけであればいいです。

NGOなので、もちろん、売り物しているわけではありません。全部、無料で提供しています。

したがって、僕の方が、例えば日本で色んなところを回り、聞き取り調査をして、ビジネス・人権資料センターの名前で、何かでかいレポートを書いてアドボカシーをする、こういうことは基本的にしません。それを既にやっておられる他の日本の団体など幾らでもいるのです。そういった他のNGOさんと連携をして、彼らが例えば何か情報、声明文やレポートなどを出す時に、それを僕がもらってうちのサイトに載せる。また、週に1回、週間アップデートという形で、これももちろん無料でやっていますが、大体15,000人程の方に全世界で提供している。今週はこれだけイベントがあります、これだけのことがありました、そういうものにも載せたりします。日本のNGOなのでやはり出すものは日本語で、例えば英語ではないというものも結構ありますから、僕の方で英語のサマリー (summary、「要約」) を少し付けて、週間アップデートに載せるといったこともやらせていただいているということです。それがリソースセンターのギャップを埋めるために、当団体が作ったモデル、活動モデルです。

もう一つが、色々調べてみて抜けているなど感じたものがあります。設立の当初、皆が考えたのは色んなNGOが、色んな企業に対して指摘をする。企業がこういう問題を引き起こしているというようなことを報告書に載せる。それには必ずしも、それに対して企業側がどう言っているのか、企業側の見解のようなものが反映されていない。反映されるというのは、何もそれを全部受け入れるということではないですが、要するに、出す前に、例えば、企業さんの方にコンタクトをとって、ちょっと対話をして企業側はこう言っている、しかし依然として我々は懸念をする。これが普通のパターンなのですが、それが必ずしもなされていないということに直ぐに気づきました。それには色んなファクター、要因があってNGOの方でキャパシティーがない、もしくはNGOの方でも対話が破綻しているなど色々原因はありますが、要するに企業側の見解がまったくこれでは見えてこない。これではあまり良くないだろうと、僕達の方で、例えば、具体的な企業が名差しにされている、企業名を挙げて指摘されているといった場合に、情報を載せる際に僕の方がその企業の方にアプローチをします。「このNGOのAさんがこのように言ってますよ、これは我々のサイトに我々の仕事なので載せます。だけど、載せる前にまず御社の見解をいただきたい」というアプローチをします。見解をいただいた場合は、それを僕の方で編集するとか都合の悪い部分だけ抜き取るとかそういうことは決してせずに、そのままPDFで公開します。そのままPDFにして、NGOの最初のレポートと同列にして、併記して載せます。したがって、全世界の人がこれを見て、なるほど日本のNGOはこう言っている、それに対して企業の反論はこういうものだと思えるようになっていく。そのようなところで、この2つのギャップを埋める

ための活動をしようとして作り上げたのが当団体、リソースセンターです。

ロンドンに本部がありニューヨークに支部があって、それ以外は僕のような現地代表を14カ国に置いています。僕は、初日本代表として就任したのですが、他に例えば東南アジアをカバーしている者、中国をカバーしている者など各地に居ります。各地で、そのように国際的に連携して、国際的な情報発信に努めているというところです。ただ、あくまで最初に指摘をするのはNGOや、ジャーナリストなどです。それで、我々が企業にアプローチをかけて見解を求める際は、あくまでも中立的であるということは、ここであえて強調して申し上げておきます。僕もNGOにずっといたのでよく分かるわけですが、NGOもピン・キリなので、もちろん、人間がやることですから全てが完璧というわけではない。僕が読んでも時には、これはどうかなというものも結構あります。それは公開されたレポート、公開された報告書や声明文ですので、我々としては、公表されたものは基本的に、完全な誹謗中傷であったらそれはそれで終わりですが、基本的には何か調べているというところであれば載せる。そして載せる際に、必ず企業の皆さんに見解を求めるというようなところで活動をさせていただいています。

これが当団体のウェブサイトですが、どうしても英語が多いのですが、コンテンツは僕の方で日本語のまま掲載させていただくということでやっています。大体、国際的な情報発信というのが役目なので、もちろん、日本語で載せる際は出来るだけ僕の方で英語でサマリーを付けるといったことは基本的にさせていただいています。このようなサイトで、大体、英語、フランス語、いわゆる国際的な言葉と言われる言語が主です。時間がある時に、見ていただければと思います。

今日はスライドを持ってきていないので、先ほど申し上げた企業のレスポンス、いわゆる回答ですが、それも全部このサイトで、下にスクロールして、ケースズ&レスポンスズ (Cases & responses) というようなところでクリックしていただくと、全部リアルタイムでアップデートされる形になっていて、即座に、EXCELのシートをダウンロードすることが出来ます。そうすると、その列ごとにフィルターをかけることが出来て、例えば日本の商社で回答をくれた事例など、全部ずらっと出すことが出来ます。色んなセクターで、色んな国のどういう問題に直面してきたのか、どのようにしてNGOから指摘を受けたのか、そういったことなどに関しても色々書いてあります。研究したりする、もしくはこの分野で何が起きているのかを見るためには重要で、いいツールだと思います。

ちなみに、今日は数字を計算したものを出していないのですが、回答率についてです。企業さんにアプローチをかけた際に、いただく場合といただかない場合があります。いただかない場合は、もちろんそれを明記します、ウェブサイトに。先ほど申し上げたスプレッドシートに回答をくれなかった、ノーレスポンスと出て来ます。回答率ですが、気になる方が結構いらっしゃいます。当団体では、グローバルには75パーセント位の割合で回答をいただいています。先ほど申し上げたように、中立的に取り組んでいる、いただいたものをそのまま掲載するようにしているというようなところで、おそらくそれが評価されているのではないかと勝手ながらも少し考えたりしています。日本の企業だけに絞りますと、残念ながら、回答率は少し低く6割をちょっと切るところまでいっている。今、作業中の最中の案件が幾つかあるので、直には出て来ませんが大体6割を切るか切らないか位のところです。もうちょっと頑張っって欲しいと、いつも考えています。当団体の紹介はそれくらいとして、本題に入りたいと思います。

2. 人権とCSR

まず、よく人権という言葉を知ると大体CSR、企業の社会的責任、これは皆さんよくご存知だと思います。では、人権ってそもそも何だろう、CSR、企業の社会的責任と具体的にどう違うのだろうという質問や疑問が大体出て来ます。人権という言葉はやはり日本語でどうしても歴史もあるし、人権と聞くとこういうものだ、肯定的にも否定的にも色んなものが、色んなお荷物があるのだと思います。最近いわれるヒューマンライツというのが、CSRとどう違うのか。「うちの企業はCSRはとても頑張っている、それで十分じゃないのか。ヒューマンライツ、CSRで頑張っているというのは、イクオール、ヒューマンライツで頑張っているということになるんじゃないのか」。こういった感じの色んな疑問が出て来ると思います。人権とCSRとはどういう違いがありますか、貴社はCSRの分野でどんなことをやっていますか、人権の分野でどのようなことをやっていますか。今日は参加者が少し多いので、全員は無理ですけど、そうですね3、4人位、一言、言いたいというような方いらっしゃいますか。あれだったら、直撃しますが、じゃあ、ちょっと直撃しましょう、如何ですか。

【参加者A】

人権？

【高橋宗瑠】

そうですね、この3つのことに対してどう思われるか。

【参加者A】

人権は、まあ、個人個人が持っている権利、企業はそこをどうカバーしていくかというところになって来るんじゃないか。会社としては基本的に、近い部分で言えば、個人個人の超勤とか、そのプライベートな部分をもっと有効に時間を活用出来るように、といったような取り組み、努力というところは今考えているところです。

【高橋宗瑠】

はい、次の方。

【参加者B】

CSRとしては、そうですね、今、丁度、色々問題とかも世間的に出て来ているので、まあ、そういうところも、コンプライアンス的な観点で、色々チェックはしているところです。

【高橋宗瑠】

はい、ありがとうございます。コンプライアンスチェックが出てきましたね。これからも、ちょっと触れます。後はなんか、こういう時は、もうみんな下を向いたり、窓の外を向いたり、窓は閉まっていたりして。じゃあよろしいでしょうか、決して、企業を代表してということではなく、素直に、個人としてどう思われるか。

【参加者C】

人権は個人に与えられた人としての一人ひとりの権利なので、色々こう周りから言われることもなく、守られるところがあっていいのかなという思いがあります。

【参加者D】

会社の中での社会的責任という分野で言えば、うちの企業で言えば、医療介護というところで地域の中でこういったことに役立っているよということで、今、取り組みを、会社の中でも取

り組んでいる途中の段階です。

【参加者E】

会社の人権分野という、個人個人の尊厳を守って行こうというところが、今のところあっていると思います。

【高橋宗瑠】

はい、分かりました。ありがとうございました。すごく色々な良い線というか、良いところを言及されていると思います。

3. CSRとは

CSRというのが企業の社会的責任ですね。大体2000年代の初頭当たりから日本で少しずつ言われるようになって、こうピークになって来るというような経緯があります。CSR、企業の社会的責任、CSRとは一体何かということが、僕の周りのこれを専門的にやっていらっしゃる方も、企業でもコンサル会社の中でも、もしくは、色んなところの専門家でも、未だに議論が残っているところがあります。CSRとは一体何なのか。明確な定義がないというのが、CSRの落ち度だなと思っています。

CSRとは具体的に何か。企業に社会的責任がないと言う人は、さすがに今はもう余りいらっしやらないと思います。では、具体的にそれは何か。企業が果たさなければいけない社会的責任とは一体何があるかとなると、10人いれば10人くらいの色々な議論が出て来るというのが現状ではないかと思います。レジメにも記載してありますが、最初は「うちはもう富を創出しているし、雇用も与えているし、だからそれで、うちは立派に社会的責任を果たしているんだ」という経営者も実は結構いたりしました。さすがにこういう方はもういらっしやらないとは思いますが、ただそれ位、定義がやはり明確ではない。企業の社会的責任というのは、そもそも資本主義経済の中であってこういうことやるのが社会的責任だろうという形で言われても、なかなか、いやこうだからこうだという反論が出来ない。CSRというのは見る人によって、もう中身が違ってしまふ可能性が幾らでもある。これがCSRなのだという明確な基準が、実はないのです。おそらく、今日いらっしゃる皆さんの企業もそうだと思うのですが、色々な企業のウェブサイトとかにいたりしますと、CSRレポートとかあつたりします。大きい企業さんなどになりますと、CSR部署の大きな仕事というのがまさにCSRレポートを作ること。CSRレポート、サステナビリティレポート（Sustainability Report、「持続可能性報告書」）も最近多くなりました。

それを見ますと、「良いことをすること」と大体書いてあります。社会貢献活動です。色んなところに寄付をする、地元のために色々なことをする。もしくは海外で事業をされている場合は、その現地のコミュニティのために何か寄付をしたり、社員がボランティアとして出て行って、色々なことをする。このようなことがものすごく長く書いてあります。寄付活動とか企業のボランティア、こういうことが主に社会的責任、CSRとして理解されているのかなと思います。先ほどのような方もおっしゃったように、不祥事を起こさないといったことなども、もちろんこれに入りますが、不祥事を起こさない、それだけではCSRレポートは書けないので、良いことをする、積極的に企業として良いことをするというのがすごくあります。

4. 人権とは

これに対して人権というのはちょっと違って、ヒューマンライツです。明確な、要するに法的な枠組みがあるという違いが一つあります。それは何かというと、まさに国際人権法です。ちょっと難しそうな言葉ですが、国際的な条約、宣言などが幾つもある、世界人権宣言が一番のようになります。世界人権宣言に書かれてある、人間として生まれた以上は誰もが持っている権利がいくつも書いてありますがまさに、それがイクオール人権なわけです、国際的にいうところの。明確な法律があって法的枠組みがあって、やって良いこととやって悪いこととは、はっきり決まっている。法的義務なのです。そこがCSRとは、一般的に理解されているCSRと根本的に違うところとして、明確な法的義務があって、これをしなければ駄目、これをやってはいけないというのが根本にあるわけです。

一つには、簡単に言うともまずCSRレポートなどによく書かれてある寄付活動や慈善活動、昔の言葉でいうところの慈善活動といったものは、ある意味で余裕がある時にするというのも一つあるわけです。それが一つ問題というか人権と違うところなのですが、良いことをするというのではなく、人権というのはいつも悪いことをしない。ある意味では非常にマイナス思考です。マイナス思考というと非常にネガティブで、みんな聞いてそれは嫌だなと思ったりするわけですが、人権というのはそういうものなので、どうしようもないのです。CSRはそういう慈善活動、社会貢献活動として理解するのであれば、是非ともそれは続けていただきたい。すごくそれは良いことなので、良いことはドンドン続けてやっていただきたいということなのです。だけど、それは人権ではない。人権が、理解されているCSRと根本的に違うのは、良いことをするというよりは、悪いことをしないというのが人権なのです。CSRでいくら良いことをしていても、これは非常に厳しいですが、人権で別のところで悪いことをしている、その相殺にはならないわけです。色んな企業さん、これは何も日本の企業に限りませんが、お会いする時に、「こういう指摘がありますよ、サプライチェーン（supply chain、「調達から製造、販売までの全体の流れ」）とかでこういうひどい問題が起きているようじゃないですか」と言うと、「いやー、でもここですごく、他の国でNGOに沢山お金をあげているからいいじゃないか」。そうはならないです、相殺はされない。人権とは、そういう意味では非常に厳しいわけです。他で良いことをしていれば、それはそれで別の意味では、もちろん評価は出来る。だけど、人権侵害はあってはならない、いつでもどこでもやってはいけないのです。だから、ある意味では非常にマイナス思考であるということが、巷で理解されているCSRと違うところなのです。そういう国際法とは何かとか、世界人権宣言とはという話に入ると自分の普段の生活と余りにもかけ離れていると思うので、具体的にそれが、我々が普段使っているものです、普段の生活と実はどれだけ近いものなのかということについて話を進めていきたいと思います。

5. 国際的な人権問題

①強制労働と児童労働

これが、国際的によく問題として挙げられる人権問題です。まず、サプライチェーンです。皆さんは企業の方なので、サプライチェーンというのは直ぐにお分かりいただけると思います。洋服ですとか、サプライチェーンというと大体工場と考えますが、農場とかもちろんサプライチェーンです。食品会社さんなどは、農業でその原材料が作られる、いかなる企業さんとかでもそ

れがサプライチェーンであるわけです。かなり大きな企業となればなるほど、幾つもの国で、様々な国でサプライチェーンを抱えていらっしゃる。日本でもそうです、日本でサプライチェーンがあって、日本で色々なところに委託したり、製造を頼んだり、そんなサプライチェーンがあったりする企業も沢山あるわけです。皆さんもご存知だと思いますが、こういうサプライチェーンで強制労働が起きている、現代の奴隷制とよく言われることが起きる。もしくは、児童労働が起きている。こういう問題が、多々指摘されているわけです。各国のNGOやジャーナリストなどに問題にされて、暴かれて問題となったりするわけです。これは国連の統計ですが、いわゆる強制労働で被害にあっているというのは、2,100 万程の人、すごい数です。それよりも多いのが児童労働、児童労働イクオールこれは強制労働なので、これは分け方もいってしまえば少し恣意的になるのもありますが、要するにこれだけの数の人が強制的に働かされている。児童労働の場合は、学校に行く機会もなく、こうやって強制的に働かざるを得ないというような状況があります。

これは、ILOの地図ですが、大陸別、地域別にどれだけ多いのかというと、アジアがダントツです。こういったところで、こういう問題がものすごく出て来たりします。これは、もちろん我々と決して無関係ではなくて、これなんかはユニクロです。ユニクロさんもよく指摘されます。中国やバングラなどで、委託しているサプライヤー (supplier、「商品製造業者」)、色んな工場、ものすごくひどい奴隷労働のような状況が暴かれる、あるいは有害な化学物質を垂れ流しにしていて、労働者の健康被害がすごく多い、そういうことなども指摘されたりするわけです。ユニクロさんをこっぴどく言ったような感じになりましたが、要するに着ている物からしても、この時計だってそうです。この時計だって、色んな部品を色んなところで作っています。ほとんど我々が使っているもの、このコーヒーなんかどうでしょう、これはよく見ないといけませんが、コーヒーというのは、色んな国からコーヒーの豆を、コーヒー栽培・生産がされていますが、色んな国でなされています。そこで、まさしくこのように子どもが無理やり働かされたり、人々が強制的に奴隷のような状況で働かされたり。奴隷のような状況とは、まさしく1日1ドルも貰わないようなもしくは全く賃金を貰わないとか、それで14時間も16時間も働かされる。まさにディケンズの小説のような状況で働かされる、そういう状況のことを言います。そうやって作り上げているもので、いかに我々の周りが氾濫しているのかということところです、安いものが。ユニクロさんが安くこうやってワイシャツを売ってくれるのは、すごくありがたいわけですが、その背景には、こういうものが時にはあったりする。時にはあったりするどころか、かなりあるということが多方面によって指摘されるということなのです。

②ラナ・プラザビル崩落事故

これは覚えていらっしゃる方はいますか。バングラのラナ・プラザ。2013年だったと思いますが、ラナ・プラザ (Rana Plaza) というバングラディッシュのダッカ、バングラの首都です。首都にあるビルの名前ですが、ビルの中にアパレル、洋服の工場をドンドン詰め込んでいて、その工場主からお金を巻き上げたビルの持ち主がドンドン儲かる、そういった仕組みです。そういうふうにしていただけです。そのビルというのが3階建てまでしか作ってはいけない構造になっていた。ところが、とにかく、もっともっと詰め込みたくて、もっともっと儲かりたくて、そのビルの持ち主はどうしたのかというと、さらに2階建て増しをするのです。だから、本来は3階建てなのに5階までつくった。当然、構造的にこれは無理です。だから、少しずつ亀裂が入って来

たりして、少しずつまずい状況になるわけです。この中の工場で働いていた労働者たちは、まさに強制労働同様の状況で、搾取されて、ほとんど賃金も貰えず、毎日働かされるわけです、毎日です。皆がシフトに入りますね、シフトに入って皆がちゃんと働くようにと、工場長が出て行って外から鍵をかける。だからトイレにも行けない、鍵をかけたから。閉じ込められた状態で、少しずつ天井に亀裂が入って来るのが見えるわけです。だけど逃げられない。逃げられないような状況になって、ついにこんな悲惨な状況になるわけです。結局、1200人が犠牲になって、それ以外にももちろん、何百人も足が切断されたとか、潰れたり、そういうのが沢山あります。依然として、きちんとした補償がなされていない。このような状況が、起きたりするわけです。

これ自体が人権問題と言えるわけですが、これ以外に密接に関連しているのが、組合です。労働組合の結成の権利がバングラディッシュでは事実上存在しないというか、阻害されているわけです。自由に労働組合が組めない。ラナ・プラザに入っていた色んな工場もそうだったので、労働組合を結成して経営側にこんなに酷い状況になっている、閉じ込めるなんて酷いじゃないかと要望を伝えるその仕組みがなかった、出来なかった。なので、このことを外国のマスコミなどにも取り上げられて、国際的なプレッシャーがバングラ政府にかかります。結局、バングラ政府が法律を変えることになります。組合の結成が取りあえず自由に出来るように変えるわけですが、残念ながら、その後も似たような、ここまででかくはないものの似たような状況、似たような悲劇が何度も何度も起きている。火事が起きるとか、何かそのようなことがドンドン起きている。結局、法律だけ変わっても、現実には現場には全くその実施がされていない。それは、バングラに限らず色んな国でも言えることなのですが、こういう状況があって、非常に問題が続いているところなんです。

このラナ・プラザを受けて、日本のアパレルからはここには注文は入ってなかったのですが、欧米系のザラ（Zara）などから色んな注文が入っていた。その反省から、企業の方が集まってアコード（Accord）と言うのですが、二度とこういうことが起きないように、インスペクション（inspection）、監査の制度を作ろう。その監査の制度を通った工場だけとサプライヤーの契約をしようという話しになるわけです。ところが、それもちよっと不足なのです。その監査も結局、安全面だけになっている。火災防止のきちんと消火器が置いてあるのかとか、もちろん、閉じ込められないようにはしているのですが、そういうものをやったりするだけなので、例えば、組合結成の権利など、より根本的な意味できちんと生活出来るくらいの賃金を出しているのかなど、そういったことは一切見ていない。したがって、こういうところでも人権面の極めて大きな不足が残っているという残念な事態があって、結局、バングラでは依然としてそういう問題がずっと続いているところなんです。

③パーム油

もう一つの例に入りますが、パーム油、椰子の木の油です。色々と聞いてみると料理などでも使うのかなと思ったりするのですが、これは様々な物に入っています。食品にも入っています、化粧品にも入っています。皆さん、今朝、髪の毛を洗って、昔流に言うと朝シャンをされて来られている方もいらっしゃると思いますが、シャンプーにも入っています。大体、まず間違いなくパーム油が入っていて、スーパーで扱われています。スーパーで買い求める商品の大体50パーセント余りに入っている。国によって違いますが、それだけ普通の我々が何気なく使っている色ん

な商品の中に、材料としてこのパーム油というのが入っている。これは、カップ麺です、下がチョコレート、チョコレートケーキですが左側がこれもクリーミー食品、クリームです、生クリームのような物です。化粧品には、まず間違いなく入っている。何気なく使っているそのパーム油ですが、実はものすごく背景に問題があるのです。大体パーム油というのはインドネシア、日本に来るパーム油は大体インドネシアかマレーシアですが、世界的にはアフリカの方もドンドン生産が広がっています。

そのパーム油を作るのに農園がもちろんありますが、我々先進国の需要がドンドン高まるわけです。色んな商品が欲しい、もっとシャンプーが欲しい、もっとカップ麺が便利だからもっと欲しい。需要がドンドンあって要求がドンドン高まって、パーム油のでかい農園を建てなければいけない。その中で、出来るだけ値段を、価格を抑えなければいけないという要求が来るので、やはり強制労働につながり、児童労働もすごく横行している。そのパーム油の栽培にあたって今度は色んな科学物質、農薬などです。作る時にもすごく有害なものを撒き散らして環境被害が起き、健康被害も起きます。また、その企業が農園を作る際に、インドネシア、マレーシア、アフリカでもそうですが、大体、地方に入って密林に入っていったりすると、そこに近代国家が出来る前から住んでいる先住民。アメリカでいうとアメリカ先住民、インディアンと昔言われていた人たち、日本ではアイヌ民族など昔からそこに住んでいる人たちがいたりします。国によって違いますが首都を出てしまうと言語も通じない、法律もちゃんと適用されていない、土地もきちんと登記されていない、こういった問題が次から次へと出て来るわけです。だから、彼らが何百年も何千年も前からそこに住んでいるにも関わらず、法的には誰の土地でもない、もしくは中央国家・政府がこれうちの土地だからと勝手に分捕って、法的に分捕っている。そういう場合もすごくあるのです。政府がその土地を分捕り、多国籍企業がやって来た時に、それを莫大なお金を貰って譲り受けるというようなことがあったり、先住民の権利が侵害される、先住民の土地が分捕られ、収奪されるということがものすごく多々あるのです。

最近もいつだったか、今月最初だったと思いますが、アムネスティ・インターナショナルがインドネシアのパーム油の農園で、いかにひどい状況なのか、奴隷労働がいかに横行して、先住民の土地がいかに収奪されるようなことになっているとかいう報告書を出しました。これも国際的にすごい問題になって、特にマレーシア、インドネシア、アフリカなどで起こっているのです。こういうことが、我々が何気なく使っている物に、実は密接につながっている。我々も言ってしまうと、消費者として、もっと気を付けなければいけないのかも知れないというところです。気を付けなければいけないかも知れないと言っても、シャンプー全部に入っているわけですから、気を付けるも何もない、出来ないですね。しかし、少なくともこういう情報をもっと知って、少なくともそれを選定の基準に出来ればまだ良いと思います。

④紛争鉱物

最後です。これはスマホです。スマホを大勢の方が持ってらっしゃると思いますが、スマホだけでなく、あらゆる電子機器の中に様々な鉱物が使われています。主に問題になっているのがスズ、タンタル、タングステン、金、他にも沢山ありますがあらゆる電子機器にこういう鉱物が入っている。特にスマホには、今申し上げたスズ、タンタル、タングステン、金、これ3 TとGで総称して3 T Gと言うのですが、一番問題視されている。その多くがコンゴ民主共和国、昔でい

うザイルから来ている。そのザイルでは98年に、ある意味で正式な戦争が起きており、中央アフリカではルワンダやブルンジなどに隣接していて、90年代初頭からずっと戦争状態が続いているとっていいような状況です。それがドンドン飛び火して、今は、コンゴで戦争が起きているというようなところなんです。ここでは政府があつて隣の国の政府と戦争している、あるいは政府があつて一つの反武装勢力がある、そういった形でさえなく、多数の武装勢力が混在していて、そこら中にお互いに闘いあったり、連合して他をたたいたりというのが無数にあつて、すごく複雑な様相を展開しているわけです。まだ続いており、最近の数はないというだけで、2009年までに540万人位の死者が出ている。それこそ第2次世界大戦以降の戦争なのです。第2次世界大戦以降、一番、死者が多い。ものすごくひどい戦争というのが、まさにこのコンゴのザイルの戦争なのです。

この反武装勢力、政府もそうですが、あちこちに存在する反武装勢力の中に、特にひどいのが沢山あります。もはや何というか、国を取って政治的に国を動かすとか、領土を何か政治的な共産主義や資本主義などにしようといった、政治的な目的がある世界ではないのです。ほとんど、要するにギャング同士の抗争のようなものになっているというのが実態なのです。場所にもよりますが、ほとんどそうなのです。だから、結局、ある土地を取って搾り取れるだけ絞って、金を取れるだけ取ってということが目的になっている。その中にすごくあるのが、先ほどの3TとGの鉱山があるわけです。その山を分捕ればこれはすごく儲け物で、多国籍企業に、直接もしくは間接的に売って、莫大なお金が儲かるという仕組みが出来ているわけです。大半の皆さんが、僕もiPhoneを持っていますが、その中に入っている様々な鉱物を、我々がスマホを使っているために、反武装勢力に資金が入っている。資金がいく、イクオール戦争を続ける。インセンティブになるので、ドンドン、コンゴ戦争が続くための資金源になっているという面があるわけです。これが年間、2010年くらいの数字だったと思いますが、日本円で年間120億円ほどが反武装勢力に入っているだろうと。これを紛争鉱物と言います。まさに、我々のスマホなどに入っている色々な鉱物でこれだけのお金が流れているという状況があります。そのようなことで、いかに我々と身近なものかということ強調するために、幾つか事例をあげさせていただいたところです。

もちろん、あの紛争鉱物に限らずですが、それなりに取り組んでいる企業、それなりという失礼ですが、先進的に取り組んでいる企業さんなどもあります。すごく分りやすいのがアップルです。僕はiPhoneでマック派だから、こうやって宣伝しているわけでは全然なくて、これマックのです、アップルのウェブサイトに入ってくださいと出てきます。ちょっと字が小さいので、大きくしていますが、下の方のアップルの取り組みのところにサプライヤー責任というのがあります。それをこうクリックしていただくと、人権尊重のためにアップルが何をしているのかというようなことが、色々ズラズラ書いてあります。これは、人権のことをすごく重要視していて、児童労働の撲滅のためにこういうことをやっている、サプライヤーにこれだけの水準を要求している、長時間労働、強制労働のようなことも撲滅しようと努めているというところです。

具体的な事例まであつて、これはフィリピンですが、フィリピンでこの人が強制労働のような、地方から首都のマニラの工場に、ブローカーに頼んで彼女が工場で働いていたと。そのブローカーに法外な多額の借金を負わされるのです。負わされたままこうやって働いて、もう働けど働けど借金の返済だけのために働いて、一種の奴隷状態みたいになっていた。それを聞いたアッ

プルがサプライヤーと話をし、借金も返して、そのブローカーと手を切ったという事例が、アップルのサイトにあります。そこに、今申し上げた紛争鉱物、それだけではありませんが、紛争鉱物の問題などでどういうことをしているのかということが少し書いてあります。一番は、精錬所です。どこの山から採ったものかということが、わかりし把握できるようになったらいい。山から今度はスマルター (smelter)、要するに精錬所に、精錬所の数は限られているのですが、そこに金や色んな鉱物が入ってきて、溶かすわけです。溶かしてしまうとどこから来ているのか、全く分からなくなってしまう。だから、これはちょっと問題ではないかということで、アップルだけではないが、国際的にこのスマルターの規制によって何か出来るのではないかと。要するに、反武装勢力の資金源になるような形で鉱物を買わずに済むことが出来るのではないかとこのことをやっています。先ほどのスマルターリスト、これがサプライヤーもそうですが、スマホを作るための工場のサプライヤーも同じなのですが、どこのスマルターから買っているかということ公表するわけです。先ほどユニクロさんの問題を指摘しましたが、ユニクロさんがサプライヤーの工場を公表するというのを、丁度昨年末の27日、これからもう正月だという時に発表しました、まだ実際、発表を僕は見ていませんが。それがされれば、どういうところから買っているのか、そういう所に問題はないのか、我々もきちんと見ることが出来るので、非常に大きなステップだと思います。やはり、かなり考えている企業さんというのはそういうこともされている。

具体的にどういうところで我々と関係があるのかということに関して、イメージを持っていただきたくて、お話しした次第です。国際的な流れで戻ると、まず先ほどコンプライアンスという言葉が出てきました。要するに、先ほどのサプライチェーンや紛争鉱物など、色んな人権問題をみて世界各国のマスコミやNGOなどが活動して、問題を指摘してきました。90年代の前半あたりからだんだんそれが大きな問題になってきて、企業も対応しなければいけないということになります。それで最初に出て来るのが、まさしくこのコンプライアンスということなのです。コンプライアンスが重要だ、コンプライアンスをきちんとやりましょうという話しになるわけです。ただ、コンプライアンスというのは、これは法令順守とかよく言われたりしますが、法律を守る、どこの国に行ってもその国の法律をきちんと守る、それで大丈夫かというようなところですが、それでは大丈夫ではないのです。例えばバングラディッシュの話をしてしましました。バングラディッシュというのは、そもそも国内法が人権を侵害している。国内法によって、組合の結成が出来ない。だから、国内法さえ守っていれば万全だというのは、直ぐに頓挫してしまいます。日本でも一緒です、日本でも国内の法律が人権の基準を満たしていない。アメリカでもヨーロッパでも、幾らでもそういうのはある。完璧な国というのはない。国内法だけ守ればいいというコンプライアンスだけでは、これでは足りないです。

6. ラギー原則

この次に出て来るのが、少し見づらいかも知れませんが、CSRとは具体的に何かということですが。そもそも余裕がある時にするものなのかも知れないが、余裕がある時にさえすればいいのであれば足りないだろうといった様々な話しが出てきて、やはりこれでは駄目だということになる。最終的に今の段階では出て来るのが、2011年につくられたいわゆるラギー原則、ビジネスと人権に関する国連の指導原則というのがあります。2011年に国連の人権理事会で採択されました。これによって、企業に国際社会は何を期待しているのかという大きな枠組みが出来ます。これに

は色々な経緯があるのですが、この写真がラギーさんです。アメリカの大学教授ですが、国連に任命されて6年間という実に長い年月をかけて、色々な企業やNGOのところにも話しをしに行きます。また、実際に被害にあっている先住民のところにとんで行って話しを聞いたりします。6年間もそうやって調整して出来た結果が、ラギー原則なのです。一方的に天から降って出て来たものというよりは、きちんと色んなところから話を聞いて、これくらいであればみんなが納得出来るということで合意の下で作られたのがこのラギー原則です。

国際人権というその明確な基準があるというのが一つと、企業はその基準を直接侵害してはいけない、これは、当然ですね。皆さんもおそらくそういうことで、日常的に仕事でされているのだと思います。

この中に、新しい要素として導入されたのが加担もいけないということなのです。先ほどから、サプライチェーンとか紛争鉱物などの話をしてきました。皆さんもご存じだと思いますが、そういったサプライチェーンの工場は、もちろん、日本とか多国籍企業が経営しているわけではありません。別の会社なわけです。別の会社がこの工場と契約を結んで委託している。簡単にいうとこの納期までにこれだけの商品を、このプライスで送ってくれということです。だから、別の会社なのだからそんなのはうちの責任ではないだろう。そこで強制労働とか奴隷労働、児童労働などが起きているといっても、うちは関係ない、責任は持てないというのが、90年代頃までは企業さんなどの反応として出て来るが多かった。ラギー原則ではっきりとなったのは、それも、やっぱ良くないだろうということなのです。もちろん、直接的に責任があるというわけではないが、出来るだけ人権侵害に加担しないようにしなければいけない、全く我々は責任ない、我々は関係ないというのは、さすがにもう時代的に通用しないだろうということが明確になったのが、このラギー原則です。このラギー枠組みの3つの柱というのを、資料に入れております。

7. ラギー枠組みの3つの柱

①組織としてコミット

まず第一の柱が、組織として人権にコミットしなければ駄目だ、人権にコミットして下さいよということです。具体的にどういうことかと言いつつ、まず人権方針を作ってうちの会社は世界人権宣言や国際労働基準を守ります、きちんとコミットしますということを公に宣言して、企業の方針として公表してくださいということです。最近、これは日本企業さんなどでも増えてきました。当団体のウェブサイトに来れば、完璧ではありませんが、出来るだけ人権方針をきちんと蓄積するようにしています。人権方針でこれだけのものはやはり備えていた方がいい、これだけのものがないと足りないのではないかというのも、一応ラギー原則には少し書いてあります。たまにですが、日本企業などの中には人権方針は一応あるのだが、ちょっと公表は出来ない、それでも良いかと聞いて来るところがありますが、もちろんそれは駄目です。国際社会の見目では、公表出来なければそれは存在しないのと同然なので、残念ながらそれでは駄目ですと何時も言っています。

人権方針を作った、これで実施のガバナンスを作ってください。ガバナンスとは具体的に何かということその人権方針をきちんと、例えば役員会もしくは代表取締役、それ位の立場にある方のきちんとしたサイン入りで公表してくださいということです。方針を出した、それでもう十分かというのではもちろんなくて、出されたこの方針がきちんと社内で共有されて、社内に浸透して

守られている。我が社はこれに向けて、守って頑張っているのだということを、きちんと誰かがモニターして定期的に報告する。それくらい細かいところまで、明記して下さいということなのです。それでは誰がモニターするのか、もちろん、それはCSR部門ではない。CSR部門だと一つの部所に過ぎない、あるいは、例えば新入社員の高橋君でもありません。これは駄目です。皆さんも組織人だから良く分ると思いますが、これはそれ相応のランクの人でなければ生きたものにならない。生きたものにするには、やはり役員レベルの人がきちんと担当になってモニターする。責任を持ってモニターするくらいのことをして下さいということなのです。組織として口だけではなくて、きちんとそれが実施されるようにコミットして下さいということです。

②デューディリジェンス

二つ目、これが結構大きいのです。デューディリジェンス (Due diligence) です。人権デューディリジェンス、デューディリとも言ったりしますが、これは英語の法律の言葉で簡単にいうと、事前及び最中にきちんと調査しなさいということです。先ほどサプライヤーの話をしました、人権侵害に加担しないようにサプライヤーをきちんと選びなさい、もしくはサプライヤーで人権侵害が発覚した場合はきちんと対応して、例えば、そのサプライヤーが人権守れるように助けてあげなさいということです。それをやるにはそもそも、自社にどういふサプライヤーがいるのかということをしつかりと把握しなければならない。自社のサプライヤーは具体的に本当に大丈夫なのか、バングラデッシュにはすごく強制労働が多いが、このバングラデッシュのここら辺のサプライヤーは大丈夫なのか。まあいいんじゃないかといった甘い考えで済ますのではなくて、きちんと見て下さいということなのです。

デューディリジェンスというのは出来るだけのことをやる、可能な限り調査してみるということです。人権デューディリジェンスとは、例えばサプライヤーであれば、サプライヤーをきちんと見る、もしくは、海外で事業を起こす際にどういふインパクトがあるのか、人権に負の影響があり得るのかといったことを、事前にちゃんと見て下さいということです。リスクアセスメントという言い方が結構されたりすることがありますが、考え方はすごく似ています。リスク管理という考え方に似ているところは似ていて、企業さんの方とかには受け入れやすいところがあるのですが、重要なのは、組織にとってのリスクではない。人権にとってのリスクがあるかどうかということなのです。だからそのところの視点を、きちんと持ってくださいということです。

③効果的な救済

三つ目が救済です、効果的な救済。国家に完璧な国家はないという話をしましたが、企業でも一緒です。問題は必ず起こるのです。先ほどの良い例としてアップルを紹介しました。サプライチェーンに対して、少しはユニクロさんも頑張っているということも紹介しました。問題が指摘されて、発覚したりします。100 パーセントというのは、絶対のないわけです。そのところの発想というか、発想の転換がとても必要なのです。日本の企業の色んな方に話をしてみると、100 パーセントでないと何も出来ない。100 パーセントでないと公表出来ない、何も言えない。そういった考えだけが浸透している場合が、結構あったりします。人権はそうではなくて、100 パーセントなわけではないのです。国家の人権もそうで、だから裁判とか、色んな救済するための手続きなどがある。それを企業においても、そのような手続きを作ってくださいということです。最

初はホットラインを土台にしたものでもいいのです。それだけであれば、少し足りないと思いますが。だけど、自分が侵害にあつて被害を訴えることの出来る、そういった窓口がきちんとあつて皆がアクセス出来る、そういう手続になることが非常に必要です。これを聞くとすごく、皆さんがビビってしまうのですが、これをきちんと手がけている企業さんは、外国の先進的な企業でもかなりの少数です、片手で数えられるほどです。それだけ 2011 年に出来たばかりのラギー原則というのは、まだまだ、皆さんも暗中模索だということなのです。

デューディリはかなり色んな企業さんがやっている。色んな海外のサプライヤーなどと提携されている日本の大きな企業さんでも、やり始めているところが多い。では、この救済、救済手続きというのは具体的にどうやってやるのか。これは非常に難しい問題でこれからです。まだまだこれからというところ。これからというのは当たり前で、皆さんもご存知のように、少し大きい組織が急に何か新しいことをやる、急に変わるといふのは、時間がかかるものなのです。それは、仕方がない。だからすごく重要なのがアクセスの保障、これが一つの鍵になります。色んな企業さんと話しているとうちはホットラインがある、ホットラインがあつて労働者が直ぐに何でも通報出来ますというのがあつたりする。では、例えばそれはサプライヤーに使えるのか、サプライヤーも使えるのか。駄目ですね。例えば、海外の子会社さんはどうか、いや、これは日本語しか対応していないので、英語を使えるようにしましょう。例えば、タイの地方の工場で、一体、労働者の誰が英語出来るのか、いません。そういった意味では、それほど難しいことではない。要するにあまり考えたことがなかつただけのことなのです。難しいことではなくて、少しずつ積み重ねて、作って行けばいいのではないかと思います。

このあらゆる段階ですごく重要なことは、ステークホルダー・エンゲージメント (Stakeholder engagement)。要するに労働者とか、NGO でなどと話をして下さいということです。協議に協議を重ねて、皆が納得するような形でやって下さいというのが、これもラギー原則を通しての一貫した一番の要望です。これが一番重要だといつても差しつかえないくらい、重要なことなのです。今、東京でも大企業さんなどで本社に呼んでいただいて、色んな所で色んなNGO が集まって、ステークホルダー・エンゲージメントをやるということも、最近は多くなりました。それはそれですごく重要なことだと思つたのですが、他の国の現地でサプライヤーとかを持っている色んな企業さんなどであれば、それは現地の方と話さなければいけない。現地のNGO や現地の労働団体、それも例えばタイ、どうしてもタイの話になってしまいますが、タイでいえば、バンコクにオフィスのある大きなNGO など、それも当然ですがそれだけではない。工場がある村のその近隣住民のそういう組織と話をしてください、ということです。決して難しい話ではないのですが、なかなか今までやらなかつた、もしくはやったことはあつても問題がある時にしかやらなかつた、そういうことだと思つたのです。だから、問題が起きないように、早め早めに問題が起きるのを防止するためにやってくださいということです。

8. 人権方針に求められるものは

「人権方針に求められるもの」として、資料に 5 点の項目を記載しています。今話したことをもう少し分りやすくまとめたものですが、人権方針とはこういうものが必要なのだといふところのものを書いてあります。色々あるのですが、世界人権宣言など国際人権基準や労働基準を明記してください。あらゆる従業員にも適用してください。従業員という言葉が適切かどうかとも思

いますが、要するに、この読み方では非正規の人は入らないのではないかといった指摘もたまにあったりするので、それではよくないだろうということです。会社で働く皆さんということなのです。単なるコンプライアンス(事業国法)を超える。先ほど申しあげました例えば他の国で事業をする時に、その国の国内法が国際人権法の基準を満たしていない場合は、どうするのかということが明記されていれば、理想なのです。要するに、出来るだけその国でも人権基準にのっとった形で可能な限り事業を行い、推進する。高い水準に持っていくように推進するというのが一番の理想です。他にも二点書いていますのでご確認ください。

9. デューディリジェンスとは

デューディリジェンスについては、先ほど少しお話をしました。最近、日本の企業さんでデューディリジェンスを始めましたというのが増えて来て、サプライヤーのアンケートを始めるところが結構多くなりました。それはそれで、悪いことではありません。ただ、「お宅では児童労働はありますか、はいあります」、そんな人はいるわけないので、どこまで役に立つのかといった疑問はあったりします。監査、ここは少し危ないのではないかと思ったところに監査に行くことですが、監査に行くことを前もって言ったら意味がない。前もって言っても意味がないわけだし、言わないでも、それはばれるのです。何かしらの方法で、ばれるに決まっている。だから、なかなかこれが難しい話で、やはりステークホルダー・エンゲージメントの重要性ということに、結局、戻るのです。自分たちがいない時、普段はこの工場はどうなのということを地元の人と話しをする、そういうことです。このステークホルダー・エンゲージメントということは何度も何度も繰り返していますが、要するに全段階でやってくださいということです。後は、問題があった時にまず迅速に対処して、認めるといったところです。

三つ目のNGOなどとの協力、これが、日本企業さんは苦手だということが多い。NGOなどが色々と問題を指摘するので、会わなければいけないということで会うわけです。NGOや市民団体、その労働者の代表などが、こうだこうだと言う。そうか分かりました、ではこれを持って帰って本社で話し合いますと、日本企業さんが答える。分かったと行って持って帰ります。その後3ヶ月、半年経っても何も連絡がない。やっとなんか連絡が来たかと思うと、これが我が社の回答です、よろしくと来るわけです。もちろん、本社の中でどれだけ熾烈な議論があったかというのは、僕自身は分ります、彼らも馬鹿ではないから分るでしょう。しかし、被害にあった人たちにとっては、これではやはり駄目なのです。一緒に考えて行く、当然問題が大きければ大きいほど、分かった、それだったらお宅はこれだったらどうだろうと、交渉ということはあまり良くないですが、とにかくオープンに一緒に考えて行くという姿勢がものすごく求められるということです。

10. 日本企業が特に注視すること

資料の「大きなサプライチェーンや海外事業などがない日本企業が特に注視すること」と5点ほど書いています。日本の企業さんもちろん沢山あって、大きなサプライチェーンや海外事業などを展開しているところも、この中には、結構いらっしゃると思います。それ以外にも、うちは海外のサプライチェーンなんて全然ない、サプライヤーは全部日本だ、もしくは、日本でしか事業をしていない、そういう方もいらっしゃるかも知れません。ビジネスと人権の分野において、一つ大きな誤解がまかり通っているのが、人権問題イコールこれ海外で起こることだろう、全

然、日本は関係ないだろうとたまにそういう誤解をもたれる方がいらっしゃいます。ですから、5点についても当然、見慣れた、そうだと納得される方も多いと思いますが、海外とかあまり関係ないそういう企業さんでも、こういうところはやはり気を付けなければいけないのではないかとといった点を並べました。労働権、女性の権利、あらゆる差別、外国人労働者、技能実習生など。武器輸出の話も少しお話をさせていただければと思います。

①労働権

労働権に関しては、あえて僕が紹介するまでもないと思います。長時間労働、パワハラ、過労死、これは皆さん、日本の企業で勤められているわけなので、どういうものかももちろん、よくご存知だと思います。自分の身にあったとかどうかはともかくとして、これらが社会問題になっているということは皆さんご存知で、国際的にも問題になっている。過労死というのはこれは国際的に認知された言葉なのです。日本の職場を代表する、象徴するものとして「KAROSHI」。英語で過労死というと日本のあれでしょうと言われるほど、わかりきった、認知されているものです。今朝のニュースで政府がいよいよ法的な上限をつけて、罰則規定を設けるかどうかまでは見ていませんが、上限を設けて法律を作ろうという動きがあるのを見ました。ただ、その上限というのが、では具体的にどれ位かということですが、月残業80時間を上限にしようと言っているのです。月80時間というのは過労死ラインです。過労死ライン寸前までだったら搾り取って良いということだったら、これは上限ではないじゃないかと思います。もちろん、平均的な時間とか色々あって、まだそれは法案にも成っておらず、どこかの委員会とか何かの案でこれから揉まれていくわけで、さらにこれから色々出て来るでしょう。その労働組合のあり方、非常に日本的な特に企業別組合、企業内組合。このあり方というのも問われていて、もちろん利点は有るわけですが、例えば、三六協定だとか国際的にも、本当にこれで労働組合として労働者を代表して代弁が出来るのかといった疑問も呈されたりもしているわけです。

②女性の権利

女性の権利、これももちろん社会問題になっているのは皆さんご存知です。あえて、そんな紹介をするまでもないと思います。女性の管理職なども世界最低レベル、日本でこういう画像とか見ますね。ニュースで紹介されます、新聞でも紹介されます。女性の管理職のレベルでは、必ず韓国も出てきます。「うちより下のところがどっかねーかな、あっ韓国があった、いやラッキー」というような感じでやっているとしか思えません。しかも、これはほとんど同じ、8.8%と同じです。韓国はもう少し低いと思っていましたが、同じようなものです。韓国を紹介しても、別に悪いわけではないが、要するに、世界最低レベル。簡単に言ってそういうことなのです。早い話しが、韓国が1個か下にあるからといって、それで何か自分たちが救われた気になるのは、何の意味もない。

マタハラやセクハラ、これも全体的なものです。妊娠した経験があってマタハラにあったことのある人が、4割とか2割、とにかく、非常に大きい割合です。2015年でしたか最高裁で判決があって、確か広島県の病院でしたか、病院で勤務していた人が育児休暇か産休を取って戻ってきた時に、降格になりました。その人が裁判を起こして、結局最高裁まで行ってようやく勝訴した。最高裁が産休から戻ってきて事実上の降格になったのは、これはけしからん、良くないと初めて

判決を出した。これが画期的だと新聞などでも報じられました。申し訳ないが、それが画期的と言われること自体がまずいことです。産休を取ってもいいという権利があっても復職したらもちろん降格であれば、これは権利がないということなのです。それでは、全然駄目です。

セクハラとかに関しては、近年特に意識は高くなった感はありますが、僕は大学など色んなところで実は教えさせていただいて、今週の性差別というのをやったことがあります。僕が、毎週、どこかの電車の吊り広告や、テレビ見ないのですが、新聞の広告でも少し差別的なメッセージとかいうのを、大体週に一つは少なくとも見つけます。それを、毎週、学生に紹介するというようなことをやっている。これは分りにくいですが、賃貸などを紹介するスーモ (SUUMO) です。東京では電車の駅とかにタダで山積みされていて貰っていい、要するにマンションとかの広告が載っている無料の雑誌です。そのマンションを買という特集があって、どのようにしてローンを組めばいいのかというのがその週の特集だった。その時にこれを見ていただきますと男の人が働いています、男の人がスーツを着ている。でも女性は違うのです、女性は明らかに、これは主婦です。字が細かくて読めませんが、男性の方が非常に理性的なのです。要するに、ローンを組むに当たって資本価値が、資産価値がどれくらいになるのか、どれくらいが組めるのかといった話ばかりするわけです。女性の奥さんの方はそうではなくて、生活とかを大事にしたりと感情的なわけです。もっと快適な所に住みたい、いやもっとこういう周りが緑ばかりの所に住みたい、こういった話ばかり。男性は理性、女性は逆なのです、女性は感情なのです。勘ぐり過ぎと思われる方もいらっしゃるかも知れないが、こういう固定的な役割が当たり前となっているというのが、余りにも多いわけです。

次は、僕はテレビを持っていないので、これは全然見ていませんが。これもそうです、男性はサラリーマンで外で活躍している、外でカッコいいスーパーマンみたいなことをやっている様子なのか、ちょっと分かりませんが、そういうことをやっている。でも、その強いスーパーマンみたいな人でも奥さんには頭があがらない。奥さんは、もちろん主婦です。こういう話で、これも役割が前提となっている。僕は見てないので、もしかすると全然、話を取り違えているかも知れませんがそういうことです。その気になってそういう目を持てば、周りにいかにこんなメッセージが氾濫しているのかが、かなり気付かれると思います。こういったものが当たり前である以上、職場においても女性の権利というのは、なかなか保障されないのではと残念ながら思います。

③外国人労働者

外国人労働者問題、これは技能実習生が主です。先ほど、過労死の問題が国際的にすごく認知されているという話もしましたが、それと同じ程度に日本の評判を落としているのが、まさにこの技能実習生の問題です。国連とか人権団体はいざ知らず、アメリカ政府もこれは人身取引の土壌になっていると書いています。毎年、国務省が出している人身取引、人身売買のレポートがあって、そこに日本も載っている。「まだまだ取り組みが足りない、何とんでも技能実習生が・・・」ということが出るわけです。それだけ認識されていて、問題として広がっているということです。

制度が最近拡大して、カテゴリーが増えました。介護とかに技能実習生を迎え入れることが出来るようになります。少し、監査など制度が強化された面があるので、もしもそれでうまくいけばいいのですが、どうでしょうか。これをご存知の方はいらっしゃいますか。最近の法律、制度

の改正で介護にも技能実習生を受け入れることができるようになった。これは一つの受け入れ団体ですが、介護士として技能実習生を受け入れる国別のポテンシャルという形で載せて、これだけでも問題だと思いますが、これがビルマとかインドネシアとかカンボジアとか国別にあるわけです。介護への適性、心から弱者をいたわる奉仕の気持ちがあるかどうかなどによって成績を付けているのです。これは、僕が作っているのではない、本当に、あるのです。ひなが集中して直ぐに取り消されましたが。ビルマ 18 点で二重丸、カンボジアはたったの 10 点、カンボジア人は心から弱者をいたわる気持ちがないみたいですよ、このようなものです。学習能力が高いかというのもある、これ日本語だけです。あと宗教、宗教が日本の介護施設一般に受け入れられるかどうか、インドネシアはもちろんもう最低です。訳が分からないムスリムの人たちが、老人ホームに来たらこれは困ると。こんなものが出るようでは駄目です、これはまずいです。こういったものが出て来て、海外でもマスコミに取り上げられたので 2、3 日で取っ払われましたが。これはやはり、その使い捨て出来る外国人という意識が、申し訳ないが見られますと指摘されてもおかしくないというところです。

④武器輸出（例えば部品の供給）

最後になりますが、武器輸出です。皆さんもご存知のように、近年その政策が変わり、ドンドン武器輸出をしましょうという人たちもいます。武器輸出、防衛装備品とも言われています、いわゆる武器です。武器輸出は全面的に何があっても人権侵害というわけではなくて、戦争犯罪とか人権侵害に使われることが予想された場合は止めましょうといったところなのです。もちろん武器そのものは言わずもがなですが、武器の中に様々なハイテクが、電子機器部品などが入っています。それも同じです。すでにイスラエルの不発弾から日本の電子メーカーのカメラが出て来たとか、そういうことなどもあったりします。それは政策が変わる前で、特に、僕がパレスチナにいたからというわけではないですが、例えばイスラエル紛争への加担、イスラエルとの武器の共同開発とか、これは人権侵害、戦争犯罪に使われる可能性は 100 パーセントです、断言します。使われないはずはない。だから、かなり厳しい批判をされる可能性もあるというところは念頭に置かれた方がいいと思います。それだけでなく、例えばイスラエルの入植政策、植民地政策です。パレスチナにおいてイスラエルが植民地をどんどんつくり、イスラエル人を住まわせている。そのような中で、日本企業さんがそういった戦争犯罪に加担しないようにしなければいけないというところがある。

11. おわりに

これから東京もオリンピックに向けて色んな取り組みがなされるわけですが、とにかく、オリンピックとかワールドカップとかが開かれる場合は、人権問題が必ずクローズアップされるのです。外国のマスコミやNGOなどにもかなり注目度が高まり、もうすでに日本の場合は高まっている。それでは歯をくいしばって、今我慢しようということではなく、これを契機にして良い方向に、人権がより尊重されるような方向に持って行ければいいと思います。オールジャパンで取り組む必要があるような問題だと思えます。丁度、時間ですのでここまでにします。ありがとうございました。