

企業の社会的責任

－地域社会と人権の保障－

熊本学園大学社会福祉学部教授

花田 昌宣

目次

はじめに

1. 事業活動と人権の保障
2. 企業を取りまく人の人権：企業の利害関係者
3. 社会的企業をめざして

おわりに

はじめに

「企業の社会的責任」については、さまざまに論じられていますが、ここでは人権保障について取り上げていきます。さしあたり、企業・事業者にとっての人権保障ということでは、「同和問題」、「部落差別解消への取組み」が念頭に浮かぶところですが、ここではもう少し幅広く考えてみたいと思います。

1. 事業活動と人権の保障

(1) 地域住民の生活環境の保全や人権保障

まずは、地域住民の生活環境の保全と人権保障という枠組みで議論をしてみたいと思います。もちろん企業が存立するための環境には地域住民が暮らしているわけですから、一方における従業員と工場・会社・事業所を取りまく住民、その総体としての生活環境を大事にしていき、ただ環境だけではなく人々の基本的な人権を保障する役割があるのではないかという問題提議であります。重ねて言いますと工場・会社・事業体の従業員、それが立地する地域の住民とその工場の事業体を取りまくステークホルダー、顧客等のさまざまな人の生活環境、人権の保障について考えていく必

要があるだろうと思います。この生活環境といった場合には、かつて1960～70年代に公害事件として取り上げられた大気汚染・悪臭・騒音・工場排水などの環境への影響ということからさまざまに議論をされておりましたが、もう少し広くとらえて健康面だけではなくて基本的な差別・偏見といったわれわれの課題も含めた人権の保障を、地域社会において存立する企業の役割があるのではないかということを意識的に組み込んでいく必要があると私は思っています。そういった観点から地域社会における人権の保障を企業の社会的な責任としてとらえていきたいということです。

(2) 失敗としての公害、水俣病

ただ抽象的に言うと、いわゆる研究機関の研究者にして見ればそれだけで企業の社会的責任という枠組みの中で理論的に議論することは可能ですが、もう少し人権的な課題に取り組む者にとっては、具体的な例をいくつかあげていきたいと思います。そのうちの一つが失敗としての公害、水俣病です。水俣病事件の詳細については改めて言うまでもないことですが、熊本県の最南端で、鹿児島県との県境にあったチッソ株式会社の工場排水です。これが自然環境を汚染し、魚を汚染し、さらにはその魚を摂取した地域住民の健康を害した事件です。

この水俣病事件をあえて失敗としての公害といいますのは、不可抗力として起きたわけではありません。出発点においてはこの工場の排水を垂れ流した時に、広大な海を汚染してそこにいる魚を汚染し、その魚を食べる住民の健康まで奪うということに、思いが至っていなかったのではないかと思います。少なくともその当時の工場の人々はそのままで考えていなかった。もちろんこの事件は当時の社長、工場長が業務上過失致死傷ということで刑事裁判にかけていますので、そういった意味では予防する義務が当然あったけれども無視したということはありません。ただしここで検討したいのはそういった刑事上の責任以上に、その事業体・企業が立地したところで環境を汚染し住民の健康を奪うということに関する責任が企業にあったということです。逆に言うとそうした公害被害を出さないまでも悪影響を及ぼすような事業活動は当然指弾されるべきという歴史の教訓があります。加えて実はこの工場は刑事裁判でも訴えられ、工場長、社長は有罪になっています。こうした論点につきましては、実は工場の内と外における人権保障という観点がないと具体的にはなかなか問題の所在も見えないし解決も進まないと思います。

もう少し平たく言いますと、東大で公害問題の研究・啓発に尽力していた公害問題の第一人者、宇井純さんが言ったことですが、「水俣病やさまざまな大気汚染など公害事件が起きているとしたら実はその壁の内側、工場の中でもまた労働災害が起きているだろう。工場の内と外はあたかもメダルの裏表であるかのように、環境を汚染し健康を奪うということの理解が大事である」という指摘があります。水俣病を引き起こしたチッソ会社においても、海洋を汚染して水俣病を引き起こすと同時に、実は地元では労働災害や事故が頻発していた工場として地域では知られていたわけです。そういった両方を見ていくとさまざまな事件においても同様なことが言えるのではないかと思います。

(3) 企業中での人権

労働基本権といった従業員たちの最低限の権利保障もちろんあるわけですが、同時に部落問題をはじめとするさまざまな課題に企業は取り組まないといけないうし、多く取り組んでいるかと思えます。そういったことをレジメには書いておきましたが、大きく言って一つは従業員の雇用環境です。採用から退職に至るまでの公正採用、そして人権に配慮した労働環境、さまざまな労使関

係上の課題があります。それは人権の観点から従業員の保護ということで考えている。さらに業種によってさまざまではありますが、事業活動中での人権保障ということがあるかと思います。

ここ 20~30 年大きく取り上げられるようになってきているのは CSR（企業の社会的責任）で表現されることがありますが、この中に人権を組み込んでいく。そうしてそれに基づいた行動規範を事業体が作り上げていく。これを企業の中の人権と考えていきたいと思っています。さまざまなことが時代の変化とともに人権意識も高まりテーマも変わっていきます。最近でいうと事業所内におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、その具体的なことがら問われるようになっていきます。これもまた企業の社会的責任として論議されるようになってきているかと思っています。事業体中での人権はこれぐらいにしておきます。

2. 企業を取りまく人の人権：利害関係者

次に企業を取りまく人々の人権について考えてみたいと思います。企業の中の従業員たちの人権保障ということと同時に企業の外、企業を取りまく人々の人権に関してもまた企業の社会的責任だと理解すべきであります。ご存じの方もおられるかと思いますが、今から 10 年余り前 2011 年に国連で国際的な枠組みの一つである「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択されています。インターネットで検索しますと、そこで議論されていた原則が明記されていますし、何が議論され何が定められたかということがていねいに書かれています。

ただ全体を見ていくにはかなりの労力がいるので、レジメに書いてあります法務省人権擁護局が出している「今企業に求められるビジネスと人権」（2021 年）を見ていきます。本文全体は 70~80 ページあるので時間があるときに見ていただいて、概要だけ見ていただければと思います。さて私がここで考えていく企業を取りまく人々と言った場合には、第一にその企業あるいは所有者である株主、そしてクライアント、顧客、さらに取引先といったその事業体と直接の利害関係を持つ人々、事業体です。これらの企業を取りまく人々や事業体は、この事業活動における人権保障に深く関与する当該企業の中にいなかったとしても、その当該企業の事業活動における人権保障に関して、人権保障を推進しさらには責任を持つべき位置にあると思います。

この顧客や消費者に関していうと、事業の活動のユーザーでしかありませんが、この企業は自らの顧客、自らの消費者に対して社会的責任を有していると思います。そのことを明確しておく具体的な例としていくつもあるのですが、10 年ほど前に話題になって今日もなお重視されているのが人権保障としての食の安全と食品のトレーサビリティです。食品メーカーあるいは食品の原材料を提供するメーカー、それから流通業者などですが、こういった事業所の人々は取り扱う商品の安全性に関して責任を持っていると同時に、その商品の消費者の最終地点に至るまでのトレーサビリティなどを責任持って行う。それを単に健康上の課題ではなくて人権保障といった課題から取り上げられないかということでもあります。

例えば分かりやすい形で取り上げておきますと、国際的にも問題になったスポーツ用品のナイキの問題です。さまざまなスポーツ場でシューズや道具等が出てきますが、そのサッカーボールが東南アジアにおいて製造されていて、そのナイキの下請け工場で児童労働、児童を酷使するような労働環境であったということです。さまざまな国際試合でも使われるサッカーボールが、実は東南アジアの子ども達の児童労働の上に成り立っていたということが取り上げられた。これは今から 20 年以上

前ですが、写真雑誌のライフに児童労働の様子が取り上げられ、そして翌 97 年にはテレビのドキュメンタリー番組でも取り上げられました。日本でも紹介された有名なドキュメンタリーです。内容としては探そうと思えばインターネット上で見ることもできるかもしれません。

つまりあの国際試合やテレビ等で見られるサッカーボール、スポーツ用品は実は東南アジアの貧困な人々の過酷な児童労働に基づいていた。それでいいのかということが問われたわけであります。開発途上国における下請け工場での強制労働や児童労働を展開して、それに基づいてナイキのスポーツ用品が作られているとしたら、それは人権侵害であるということが暴露され、国際的な不買運動に展開していきました。そのことによって、実はナイキのサッカーボール事件はさらにナイキ本社でも取り上げられて事業活動全体をとらえなおすナイキ本社の取組みとなりました。こうした開発途上国における劣悪な環境に基づく製造という点に関しては大きく改善されて、単にナイキだけではなく他のメーカー方面にも波及していったと言われています。もう 20 年前に事件でありますので、改めてその追跡をしていく必要があるだろうと思っています。

3. 社会的企業をめざして

こうした企業活動における社会的責任の具体的な受け皿、企業の在り方を考えていくということも可能だろうと思っています。これは実はわたくし自身の 20 年以上にわたる研究テーマでありまして、社会的企業ということであります。社会的企業とは、ヨーロッパのイギリスが最初でフランスやイタリアなど、各国で名称はさまざまです。イギリスではソーシャルエンタープライズなどと言われていたし、イタリアでは社会的協同組合、事業形態のことを指します。

いずれにしても社会的な目的、つまり障がい者雇用であるとか、社会的に困難を抱える人々に役立つような事業活動あるいは政策を進めていくということで、1980 年代から欧州各国で進んできました。イタリアの場合ではコーポラティブという社会的協同組合という名称で、障がい者従業員を 3 分の 1 以上採用する働き方が制度化されています。フランスではレジメに書いておりましたが、社会的公共利益のための事業 SIC、その法制化は実は 10 年以上前の 2014 年に社会連帯経済法と定められています。同様なことがイギリス、フランスに続いてドイツやスペインでも法制化されています。

アジアにおきましては 2006 年に台湾、2007 年に韓国で社会的企業育成法が定められています。日本ではそういった明確な法制化はなされていないのですが、韓国の例を少し見てみます。これは 10 年以上前に事業所をめぐって調査してきたものですが、社会的困難を抱えている人々ということで障がいのある人、あるいは母子家庭、シングルペアレントファミリーである、あるいは韓国の場合のいわゆるマイノリティ、明示的な定義はないんですが、社会から排除されるような人々を念頭において、そうした人々を従業員として採用する。さらにはその事業体で使っている製品を社会的に共有なものとしていく。こういった側面から定義されて、社会的企業というように認証をする。そのことによってさまざまな優遇策を設けていくというのが社会的企業育成法なのですが、そういった形で企業は、事業活動が困難を抱える人々を中心として社会に貢献するような事業所と位置付けられます。

先ほども申し上げましたように、日本においてはそういった法制化というのはできていなくて、今年、労働者協同組合法という法律によって事業の出資形式から見た社会的事業体を可能にするような法制化が進んではいます。その点をのぞいたら社会的困難を支える人々、人権保障をする企業とい

った意味での取り組みの法制化はまだまだこれからであると思います。法制化しなくても実質進んでいますよというのが当該の役所の言い分ではありますが、明示的に法制化するのが大事だと思います。

さて社会的企業という、「社会的」というふうにつけた意味の中に私はここで社会的困難を抱えた人々を支える、あるいは被差別の人を支えていくといった、つまり人権保障と差別をなくしていくという取り組みを事業体が実行していくことなしには、地域社会における人権保障に事業活動するものが位置づいていくと考えていくことはできないかと思います。部落問題をはじめとする地域社会における事業活動が人権を保障していくという発想からすると、そういった事業所が積極的に地域社会における役割を果たしていくことが必要になってきます。そういったそれぞれの事業所・事業体が競争社会の中であって、景気不況の時の課題に改めて取り組むことは難しいかもしれない。もちろんそういう時代だからこそさまざまな事業体が、企業が積極的に社会的な役割として人権を保障していくということが問われているのではないかなと思います。

おわりに

最後にレジメには用意していませんが、コロナ感染症が拡大していく中で事業所が単に従業員の健康保障という観点だけではなくて、感染予防から地域における健康づくりにまで事業体が積極的に関与できるというのではないかと思っています。人権保障の課題、人権課題は時代によって時期によって変わってきます。一般的に人権は大事にすることは当然のことでありながら、さらにその具体的な課題に積極的に取り組んでいく、課題を具体化していくということもまた事業体の責任であろうと思います。本日はとても駆け足になりましたし、聞き苦しい声で申し訳ありませんでした。企業の社会的責任というテーマでお話させていただきました。