

CSRでひろげる人権文化

元労働省大臣官房参事官 竹村毅

(1) 人権、CSR、人権文化の定義

企業の社会的責任に関するILO関連、労働の関係ということに焦点を絞ってお話します。まず、企業の社会的責任(CSR)の定義を共通理解のために押えておきたいと思います。CSRにつきましても、二年先にISOの基準も規格も決まると思いますが、人権とCSRと人権文化、この三つを簡単に定義したいと思います。

人権ですが、定義があるような感じがいたしません。国際機関では色々定義がありますが、日本の法体系上はどこにも人権についての定義がありません。人権とは何かについて、一九四八年の世界人権宣言の第一条が、人権についての定義だと押えて間違いありません。第一条では、「すべての人は生まれながらにして自由であり、尊厳と権利において平等である」、「人間は理性と良心とを授けられており互いに同胞の精神を以て行動しなければならぬ」。これが世界人権宣言の第一条の全文です。この「自由と平等」が人権のキーワード、キーワードだと思えます。しかしながら、ここには当然のことながら一定の条件が付きます。やさしい言葉で人権を定義すると、「人間らしく生きていくために社会によって認められた権利。」と言えます。または、「人が幸せに生活できるために必要な社会によって認められた自由や行動、諸々の地位」というものです。「社会によって認められた」という条件付きなのです。昨今の新聞で自民党が日本国憲

法の改訂案を提出し、新たにプライバシーや知る権利を入れたらどうかということがニュースで書かれていました。憲法、法律に書き込むということは、いま言った「社会によって認められる」、「社会が認める」というのが前提です。人権のキーワードは、「自由と平等」だと言いましたが、まさにそのものを押えておきませんと、とんでもないことになります。そして、平等とは何について平等かといいますが、尊厳と権利において平等ということです。世界人権宣言の第一条、「すべての人は生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利において平等である」。これが国際文書、その他においても、人権の定義と見ていると思います。

そして、CSRを一言でいうと「企業と社会の相互利益を目指すビジネスモデル」と言えるのではないのでしょうか。いわばコストではなく、投資です。そして、それが競争力を強化し、あるいは利益創出につながるのです。これは、二十一世紀の経済社会モデルのひとつのパターンだと言っているかと思えます。

「人権文化」もよく使われる言葉です。特に、国連人権教育十年という国連文書が発表されて以来、人権文化、あるいは普遍的な人権文化という言葉が使われますが、これもどこにも定義がありません。しかし、私は人権文化という言葉は、「判断や行動の基本ルールの中で、最優先のものとして人権の考え方を取り入れること」です。これが人権文化だというふうに思えます。では、企業と人権の関係はどうなのか。人権文化を基盤にした企業経営ということになります。企業活動するときの判断、あるいは行動の基本ルールの中で人権を最優先に考

えるということになります。その理由は四つあります。第一は、企業活動というのは、例えば所有権だとか、契約の自由、職業選択の自由、移動の自由、そして通信の自由など近代市民社会が発展したことに伴って成立した人権の諸原則を前提にしたものだと思います。こういうものがなければ企業活動はできないわけです。第一番に人権の諸原則を前提にした上で企業というものは成り立っているということがひとつの大きな理由です。二番目は、企業はあくまで社会の一員であって、社会から有形無形の影響を与えられているということです。市民社会として、社会的価値の促進に協力する義務があります。三番目、いかなる差別も、適材適所という経営の原則や合理的経営の原則からみますと、差別はそういうものに反しています。女性だから採用しない、女性だから訓練の対象にしないなど、どんな差別であっても適材適所、そして企業があらゆるものを有効に利用する、あるいは活用するという経済原則に反しており4番目は企業イメージです。人権問題やセクハラで訴えられ、色々な訴訟に持ち込まれたり、企業名が出る、そういう訴訟費用や賠償金、そして、イメージダウンは企業に非常にダメージを与えます。これは防衛的なものですが、企業におきましても、人権文化を確立する必要があるのではないかと思います。

(2) 労働分野におけるCSRと人権問題

労働分野におけるCSRと人権問題について述べます。ISOがCSRの規格を作るときに、ILOと連携しています。そして、この六月の時点で、ISOの高等諮問会議でもILOと連携する、あるいは企画作成のプロセスにILO等の専門家を入れるなどの提案があったと聞いております。なぜここで、国連ではなく、ILOなのでしょう。

ILOの重要課題

・ 差別撤廃と平等の促進

ILOというのは、私も労働省の出身ですから、この条約等含めてよく仕事の関係で条約、その他を参考にして仕事をしていました。しかし、労働省の職員全体から言いますと、ILOについて、あまり意識をして仕事をするということは、私の時代は少なくともありませんでした。一部の国際関係を担当するセクションの者くらいのものでした。しかし、いまの日本の労働法すべて、あるいは世界の法のすべてが、このILOの条約に基づいた法律体系になっています。しかも、なぜ国連でなくてILOなのか、そこにポイントがあります。

ILOとはそもそもどういう機関かということです。

ILOは、世界最古の国際機関です。できましたのは一九一九年です。いわゆる第一次世界大戦の平和条約であるヴェルサイユ条約のなかの、第十三編というところに労働という項目がありまして、その指定によって作られたのがILOという国際機関です。では、なぜ第一次世界大戦の平和条約の中で、そういうものが取り上げられたかですね。そのときに条約を基礎にしてできた国際機関が三つありました。ひとつはILOです。もうひとつは現在でも残っている国際司法裁判所です。そしてもうひとつは国際連盟です。その内、国際連盟は日本が脱退し、みんないなくなつて、そして国際連合ということに戦後なりました。その当時から引き続いて存続しているのがILOです。そして、できた経緯は、最初は社会正義を実現しよう、なぜこんな大戦になってしまったのだろうという問題意識が根底にありました。同時に第一次世界大戦末期の世界の状況、各国の事情というのをまずと、例えば、ロシアでプロレタリア革命が起こる。そしてドイツも結局負けた原因は戦争ではなくて、内部の、例えばキール軍港の水兵が反乱

を起こしてストライキをしたとか、そういう要素が非常に多かつたわけです。なぜそうなったのか、それは貧困あるいは不正義、賄賂、国連のグローバルコンパクトの第十番目として付け加えられた賄賂、贈収賄等がはびこっているから、だから、そういうものを撤廃して社会正義を実現する。その中の一番のポイントは、貧困にあえいでいる労働者階級をより豊かにすることだということがそもそも発想なのです。つまり、条約に基づいて社会正義の実現を旗印にILOが創立されたのです。しかし、これは途中でポシヤリます。社会正義の実現と言っても、大日本帝国の社会正義とアメリカ合衆国の社会正義、あるいはナチス・ドイツの社会正義と色々異なっております。結局そういう国々が脱退して、ほとんど機能しなくなります。そこで、フィラデルフィア宣言、アメリカのフィラデルフィアで開催されたILOの大会で決められました。新たに付け加えられてILOが建て直されたということがあります。それが、いわば人権宣言といってもいいフィラデルフィア宣言というものです。それが現在の国連、あるいは後ほど説明いたします国連の人権に関する企業の責任についての規範にも取り入れられています。

このフィラデルフィア宣言では、「すべての人間は、人種、信条、または性に関わりなく、自由および尊厳並びに経済的保障および機会均等において物質的福祉および精神的発展を追求する権利を持つ」と、いわば差別の撤廃と平等の促進を宣言しています。フィラデルフィア宣言で付け加えた、この差別撤廃と平等促進を旗印に活動が、戦後のILOの歴史なのです。

ILOと国連は、決定的に違うことがあります。国連の条約を見ますと、例えば、一九六六年に採択された世界人権規約というものがあります。これにA規約、B規約というのがあります。ご存じのようにA規約というのは社会権であり、B規約というのは自由権と言われています。そして、面白いことに、これをめぐってアメリカと中国は常

にお互いを非難しています。なぜならばアメリカはB規約は批准していませんが、A規約は一顧だにしません。中国は逆にA規約、社会権規約を批准していますが、B規約、いわゆる自由権については、アメリカとは逆に検討しようとしません。アメリカの人権と中国の人権は、常にA規約とB規約の内容のすれ違い状態にあります。しかしながら、日本は、この両方とも批准しています。しかし、国連文書は、できるだけ多くの国に批准して欲しいという意図があつて、「留保」が可能です。例えば日本は、A規約、社会権規約を批准する際に、ひとつの解釈宣言と三つの留保宣言をしています。解釈宣言というのは、具体的には、団結権、スト権、そういうものがA規約にあります。この中の適用除外として警察と軍隊があります。警察が犯人を追い掛けるときにストライキをしたら、あるいは戦争中に兵隊がストしたりというのは考えられません。それは適用除外になっていますが、日本の場合は、この警察とともに、日本では、それらに消防も入ると宣言しています。従って日本は消防についてはスト権、団結権は与えられておりません。これがいわゆる解釈宣言ということ。警察のなかに消防に携わるものも入ると、日本国は宣言すると宣言すればいいのです。また、三つの留保宣言というのは、例えば、公の休日についても有給にしなればいかなという規定があります。これは、日々雇っているような方には土曜、日曜は出勤しなくても企業は賃金を払うということになりますので、公の休日に対する法律は留保します。条約は批准しますが、この面については留保しると言うことを宣言します。それからもうひとつは、教育関係です。これも社会権、A規約のなかに中等教育、高等教育については漸進的に無償にするように努力しなければならぬという規定があります。中等教育、高等教育と言つと、大学まで無料ということですから、これも日本の実情からとても無理だということ。留保するということ宣言ができるのです。

これに対してILOの条約は、留保ができません。条約の無条件批

准の原則というものがございませぬ。同時に適用条件を解釈します。一旦、ILOの条約を批准しますと、ILO憲章の二十二条では、政府がその条約の内容について、過去一年間に行なった色々なことの年次報告を出さなければなりません。それに労使のコメントを付けます。ILOは三者構成です。政府と労働と企業との三者構成で、労使のコメントを付けて専門委員会で議論します。毎年そういうことをやっていきます。それでは、面倒臭いから批准しないとどうなるかということ、未批准の条約については、これも憲章十九条に規定されておりました。報告の義務が課せられております。その内容は、現在批准を妨げていること、遅延の理由を報告する義務があります。非常に厳しいものになっていきます。無条件で、批准をしたら、絶対に守らなければならぬいし、報告しなければなりません。そして、批准しないものについては、批准しない理由と遅延理由を必ず報告するという義務が課せられています。

ILOの人権分野

・自由・平等・尊厳・保障

従って、ILOの手法を用いるということは、かなり厳しい、有無を言わずとしようような感じになってしましますが、非常に細かいところまで、法体系、法整備はもちろんですが、色々目配りが行き届いているということですね。ILOの関連では、人権というものを四つの分野から詰めていくということになっています。それは、自由、平等、尊厳、保障です。先ほど言いました「生まれながらにして自由であり、尊厳と権利において平等である」ということに基づきまして、この四つの分野から色々な権を支え、構成するということです。

先ず自由ですが、労働の自由、結社の自由です。八十七と書いてお

りますが、これは条約八十七号、結社の自由です。これは批准しておりますが、これは条約八十七号、結社の自由です。これは批准してあります。一〇五号、強制労働禁止の条約です。これは、日本はまだ批准していません。批准ができません。日本で強制労働の条約を批准できないのはおかしいじゃないか、と思われるかと思えます。常識的にはそうなんですが、できない理由が二つあるのです。ひとつは懲役制度です。刑務所で色々作業をさせる、これはだめなんです。どんな理由があるかと強制のもののはだめです。それからもうひとつ、いま郵便局の民営化が問題になっていますが、郵便物不取扱罪という法律がありまして、これは郵便物をストライキで手紙を配達しないということになったら、これはその法律に照らして犯罪になるのです。日本としては当然ですが、条約の趣旨から見れば「あらゆる面からの強制労働を排除する」というものに該当するために批准できておりません。それが国内だけにとどまればいいんですが、SA8000や他の条約が、ILOの手法に従って取り入れますと、例えばこういうことになるんです。SA8000というのはアメリカのNGOが中核になった、特に労働問題を中心にした国際規格ですが、児童労働の禁止というものがあります。これは、例えばアメリカでは、児童労働の禁止対象は十五歳以下です。アメリカの会社が別の国で問題になりました。スポーツ用品で有名なナイキです。これがベトナムで製造会社を作って製品を作りました。そこで、児童労働があつたのです。それをNGOが発見し、ナイキは、ベトナムのことだからと問題にしなかつたんです。そこで不買運動が起こつて、ナイキはついに改めたという事件がありました。そのようにサプライチェーンまで全部絡むということになっています。ILO条約は非常に厳しい条約なのです。

保障の権利のなかには、労災がそうですが、一五八号は雇用信用条約です。日本はこれを批准していません。例えば日本では、整理解雇、リストラなどで整理する場合は四条件というのがよく言われます。これは日本が非常に厳しいと、日本の企業は非常に負担になっている

だということをよく聞きますが、これは逆なんです。日本の四要素とは、私の記憶では、「人員整理の必要性というのが事実かどうか」、「そして「人選に合理性があるか」、そして「回避努力をしたか」、そして「組合その他と協議したか」という四要素です。ところが、ILO条約では何かあるかというと、7項目もあるんです。「正当な理由」、「事前の弁明」、そして「救済手続き」、「予告期間」、「特別手当の支給」、「協議」、そして関係各所に対する報告というのが課せられています。従って、一五八号を日本政府としては、まだ批准できません。とてもじゃないが敷居が高いというのが実情です。

CSRにとりくむ意義

ILOでは、自由、平等、尊厳、保障の四つものから人権問題を色々とり組んでいます。それでは、人権というものとCSRはどういう関係にあるのかということが次の課題です。厚生労働省が六月に報告書を発表いたしましたので、それを基に日本でということが考えられているかを述べます。

CSRに取り組む意義というのを、この報告書ではふたつ上げておられます。ひとつは、従業員というのは一人ひとりが多様な個性と能力を持つているから、そういうものを直ちに置き換える事はできないし、色々な経歴、キャリアを積んで初めてそういう能力が形成され、発揮できるということです。そして、労働市場というものが非常に流動化しています。いままでの日本の企業はどちらかというと内部労働市場です。しかし、今後は外部労働市場であるということになっていきます。いわば必要なときに、必要なところに、必要な期間、必要な量だけ配置するという時代になってきます。会社は、外部の色々な労働市場を使いながら必要を満たしていくことになるでしょう。そういう時

代になっているということ、より一層CSR、企業の社会的責任というものを自覚しておかないと、企業の論理だけが先走りするのではないか、こういうことからCSRが必要なんだというのが、この研究会の報告のCSRに取り組む意義でとされています。

それでは、何をするかです。そうした社会情勢の変化に応じた、従業員への考慮が必要です。能力発揮に対する取り組みというのが、それに該当します。それはどういうことが柱かということ、「継続的な能力開発」、「人材の育成」、「キャリアの形成」ということです。能力発揮のための取り組みは、職業生活の全期間を通じて能力開発が行われる体制を企業の中で作り、あるいは企業の団体がそういうものを中心になって作ってほしいということです。私はもう六年くらいになりますが、外資系の会社の顧問をやっています。これは非常に詳しくしています。我が社に長くないで、我が社でできるだけ知識、能力を高め他に転職してほしい、どんどん社外へ排出するというのがひとつの方針となっています。終身雇用にこだわらないのです。そのようにどんどん他の業種、他の企業に人材を排出しています。そのために、その産業全体が底上げされているというのは確かにあるなど感じます。日本の企業は今まで、典型的なのは第一産業型の重厚大型の企業でしたが。私が若い頃は養成工の斡旋というのをよくやりました。中学、高校生くらいの人を採用して、企業内の学校に入れて、そしてこれを何十年とかけて作り上げて、中堅の社員に、あるいは製造の根幹労働力として育てるというシステムです。それはそれとして現在でも大切だし必要だと思えます。しかしながら、それだけでは対応できなくなっているのです。逆に私が体験したなかでは、例えば山一証券です。かつては日本の四大証券のひとつでした。あそこがご存じのような状態になったときに、できるだけ色んなところで採用してほしいということ、私も労働省の依頼である財団で採用したんです。これははっきり言って期待はずれでした。山一証券のベテラン社員であつ

ても、プロでなかったということです。経理の担当ということで採用した人もおりましたが、証券会社の経理については非常によく知っていました。経理全般あるいは予算、決算そういうものには、財団法人としての経理が全部できるかというところ、他の人たちを見ても、どうも、特に大企業のOBの方は他のところでは通用しないというのが実状でした。その社のベテランに過ぎないなどという実感がありました。そういう事態では、これからは本人も困りますし、会社も今後はそういう対応ができないのではないか。そのために、いま言いました「人材の育成」、「キャリアの形成」というのは、重要な課題になっているのだと思います。

ISOの成り立ちと国際規格化の意義

それから、生き方や働き方に応じられる環境整備です。職業生活と家庭生活、あるいは地域生活の両立ということです。そういうものに対応した色々な環境整備を企業としても考えるべきだと思います。

それから、特に能力発揮については女性です。十年前、二十年前の現実がいま特にトップ層の管理職への女性登用の率が低いという実状がありますが、これは発展途上国を含めて日本は世界最低の比率です。一ケタの下の方だと思います。アメリカですと、管理職の四割から四十五パーセントくらい、ヨーロッパも同じくらいです。女性の管理職は、日本では一ケタにすぎません。それだけ差があります。

それから安心して働ける環境の整備。これは「健康保持」と「労災の防止」です。

日本のいま考えられております厚労省が、少なくとも研究会報告を受けて、今後やろうというものは、いま言いましたものに限定されません。ここで同じくCSRのメリットとして上げているのは、エンプロ

イ・アビリティの向上ということです。エンプロイ・アビリティというのは経団連が音頭を取って以来、みなさんも聞き慣れた言葉になっていますが、同時にエンプロイメント・アビリティ、いわゆる企業の採用能力です。これの「人材吸収力」といいますか、その向上に繋がるといことが、CSRのメリットとして第一にあげられていると思います。エンプロイ・アビリティというのは求職者側の採用される能力、ポータブル・スキルですが、そういうものを中心にしたものが盛んに言われています。今後は少子高齢化ということで、しばらくしますと圧倒的に労働力が売手市場になります。企業はいかにして優秀な人材を引き付けるかにしのぎを削る時代がすぐそこまでやってきているんです。そういう意味で、CSRはエンプロイメント・アビリティの向上に繋がるといことです。

そして、両立し得るとか、そういう制度を持つことによって女性の活用、その他諸々の労働力を入れて適材適所で使うことによってバリエーション・スキルが拡大するのです。いわゆる多様性です。そして創造性とか高付加価値の仕事ができる、これが第二の意義です。

三番目にはSRIによる投資の拡大です。そして、それがサービスの消費拡大になって企業が発展すると、メダタシ、メダタシという報告になっています。これが中間報告ということなんです。

じゃあ、行政は何をするかということなんです。私は、行政は何もすべきではないと思います。物欲しげにそういうものに手を出すのは反対です。「啓発」は、行政がやるべきものではなく、企業、あるいは企業の団体、せいぜい企業の団体が中心になっておやりになるのが適切かなと思います。ただ、CSRも、先ほどの話にありましたように、アメリカ、ヨーロッパ、日本では、それぞれにリードしている主体が違います。アメリカはNGOです。ヨーロッパはある意味では行政機関です。ヨーロッパ・コミュニティズ、EUの執行機関がリードし企画も作っています。日本はどうかというと、日本では、どうも経済団

体のようです。経団連や同友会などが中心になってリードされているように私には思えます。ただ、ここで注意しなければいけないのは、特にISOというものについての正しい理解について、今回講師でこられた経済産業省の矢野さんのような立場の方が、アドバイスや指導して頂いて、もつときちつと知っていたかどうかが必要があるなど、外野から見て痛感いたします。ISOというのは、戦後一九四七年だったと思います、民による民のための民の企画ということで官を抜きにして創立されたのがISOです。そのための規格作りを、官が作るから反対だとした経済団体などは、ISO自体の成り立ちをよくご存じないからではないかと思えます。

それからISOの規格をめぐって、過去二回日本はミスリードされて非常に大きな火傷をしています。ISOの規格は工業規格ですから、インターナショナル・スタンダード・オーガニゼーション、本来工業製品です。最初に中心になったのは、製品規格でした。製品規格とはなにか、例えばネジの径の大きさや溝の切り方、そういうものでした。それについて日本は、戦後の高度成長経済がうまく順調に乗ったということがありまして、最初は重視していなかったんです。そんなこと決めなかったって日本のもの作りは、そんなもの参考にしなかったのです。そのためにどういう被害を被ったか、例えばサンヨーの電気洗濯機が海外で売れなくなりました。返品が相次いで起きました。これは製品規格に合致していなかったからなのです。ISOの基準外だったということで、慌ててISOの基準を取り入れたんです。

その次に開発されたのが第二世代のISO規格であるマネジメント規格です。これはISO9000シリーズ、品質管理がそうですし、14000シリーズ環境管理がそうです。そんなものに頼らなくたって、日本は省エネ、環境についても世界でトップなんだということ、またそっぽを向いてしまいました。その結果どうなったか。世

界のあらゆるところで国際入札から締め出されてしまったのです。これは大変だというので七、八年前ですが企業は必死になって、血眼になって認証をとるために走り回ったということがありました。今度のCSRも、その延長線だと私は思います。今度は第三世代のISO規格とも言っているようなものだと思います。どういふことかというところ、企業経営そのものを包括的に対象にしたISOが基本を作るのだという事です。例えば、ヨーロッパ規格です。日本の企業は個別に現在でも加盟されている会社があります。例えば、ヨーロッパの規格には、トヨタ自動車やソニーが加入されています。こうした規格が、200も300も出来たら、そういうものに全部加入するのか、それはすぐわないわけです。そういう意味で、国際的なものとして標準的なものがひとつでもあれば、個々の企業にとっては非常に助かるのではないかと思います。

(3) 国連の企業の責任に関する規範などの取り組み

グローバルコンパクトでは、ご承知のように十項目中六項目が人権と労働問題に関するものです。ここで注意しなければいけないのは、先ほどもナイキの例で申し上げましたが、児童労働や強制労働がないというのは当然ですが、サプライチェーンまで全部チェックし、外国から部品を輸入したりしたときに、フィリピンやベトナム、中国の工場実態というものをよく調査して、そういうことが行なわれていないかどうか確認する必要があるというのが、このすべてに共通して言えると思います。単に国内の自分の足元だけでなく、すべての関係者、サプライチェーンやステイクホルダー、お得意先、そういうものの全部が企業の社会的責任の範囲になるのです。

そして、国連が「人権に関する多国籍企業及び他の企業の責任に関

する規範(案)」というものを現在策定しております。これをちよつと説明しておきたいと思えます。表題が英語で書いてあります。Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations・・・とありますが、規範です。ところが最初、確か2010年5月に国連の人権委員会のなかの小委員会、人権促進保護小委員会に提出されたときは、ガイドラインだったんです。ガイドラインですと、まあ、ひとつの参考という感じですが、ノルムという規範になります。条約その他ではありませんから、違反ということにはなりません。道徳的な責任くらいは追及されることになろうかと思えます。それが現在、来月の国連総会で採択されるんじゃないかということですが、現在はノルム、規範のままということです。

簡単に内容をご説明いたしますと、全部で九項目に二十三条あるんですね。前文は略します。これは英語の文書を見ますとえらいややこしいんです。「国連憲章」の第何条にということが書かれていることを留意してか、あるいは「世界人権宣言」を想起し、そして先ほど言いましたような色んなことを認識し、意識し、そして何とかに務め等とずっと続く前文があります。

そして、本文になるわけですが、Aとして一般的な義務ですね。第一条です。人権を尊重し、それを保護する義務を負っている、これ企業ですね。そのための国の責務を明確にしています。そしてB、第二条、機会均等と非差別的取扱の権利。これは人種、皮膚の色、性、宗教、言語、政治的権利、国民的出身あるいは社会的出身者、社会的地位。そして、先住民族が付け加えられました。障害や年令も付け加えられました。障害や年令は、現在のILO条約ではありません。国連の条約でも入っていないと思えます。両方の国際期間で入れるべきだと議論されていたのが障害であり年令です。年令が入ると、実は日本は大変です。アメリカでは連邦法のひとつとして、年令差別禁止法と

いうのがあります。年令により解雇するというのが法律によって禁じられています。日本社会では定年制は社会的な慣行、定着した慣行としてありますから、ILO条約で障害と年令が採択されても日本は批准できないと思えます。しかし、今回、「規範」のなかに障害と年令が入るということは特筆すべきことなのです。私が現役最後のときで、所管外でしたが、政府の代表代理として二年間、このILO条約の改訂に取り組みましたが、その事が現在に至ってはこのようなになっているという感慨深い思いがあります。

そして次の、「職務を遂行する個人の能力に関係のない、その他の個人的地位に基づく差別を撤廃し、機会および処遇の平等を確保する。」これは非常に強い表現だと思えます。

そしてC項、「身体の安全についての権利」。これは「国際的人権規約四条」ですね。「国際的人権規約およびそれぞれの国の法律および専門的基準に従う。」これは緩やかですから、「日本の労働安全衛生法」などに従っていればいいのかと思います。これも、前に述べましたように自分のところはやっていなくても、例えばベトナムの仕入先の工場が違反をしていけば、その製品を無条件で輸入または使用していれば、それは道義的責任は追及されるということです。

それから「労働者の権利」です。これは日本の法律で書かれているようなものほとんど重なります。ですから、日本の労働基準法などを守っていれば、問題はないという感じがします。ただ、六条の「子どもが経済的搾取から保護される権利を尊重する」。これはナイキと同じです。そういうものを無視して、取引先、輸入先の外国の、アジアの国のどこかで行なわれていけば、これは責任を追及されるということなのです。

それから、一般規定が実は厳しくなっています。十五条以下です。先ず「企業は、本規範に準拠した社内規則を採択し、周知徹底させ、実施する」とあります。そして、それを「請負業者、下請業者、その

他の法人との契約等について、本規範を適用し、組み入れるものとする」。まあ、「ステイクホルダーすべてに社として周知徹底して、かつ遵守を要請しなさい」ということになっています。

十六条では、「定期的監視と検証に服するものとする。」これはどういう機関が何をどのようにするのか分かりませんが、これも他の国はどうかかなあ、日本はこんなものは認められないというふうに思いますが、とにかく信用して委してほしいと言いたくなるような内容です。

そして、十八条では「損害賠償、現状復帰、保障等を迅速かつ実効的に行う」ということも付け加えられています。一口に言いますと、これはかなり修正されるのではないか、採択される場合は緩やかになるのではないか。採択されない場合も出てくるかも知れませんが、現在はこの案が国連の場で議論されているということをご理解いただけたらというふうに思います。

その他、「SA8000」という国際規格があります。これは代表的に、アメリカはNGOが中心だというお話もありましたが、その一例として上げたものです。これは人権や倫理では初めての国際規格と言われています。この内容は労働問題に偏っています。目的が発展途上国に対する不公正かつ非人道的な労働慣行を是正すること、あるいは撤廃することを目的にしたものだから、そのような内容になっているのです。これはどちらかというとISO9000あるいは14000、こういうものから派生したものだというふうに言われています。従って児童労働、強制労働、健康、安全すべてILOの基準に基づいて作成されているというのが特徴です。

そして「グリーンペーパー」があります。これはEUの政策提案文書です。EUは行政、政府が主体になっている典型例です。これもEUの特徴であり、ヨーロッパの特徴です。非常に労働問題には重点がかかっています。策定の目的は、EUとして2010年までにより多

くのよりよい雇用を創出することが課題にある中で、より大きな社会的一体性を持ちながら持続的経済成長を可能にし、世界で最も競争力のある経済圏にしたいという目標を掲げて作られました。このようにヨーロッパの特性は、労働問題が非常に大きな課題となっていることから、人的資源というものに非常にウエイトがかかっているCSRになっっています。

CSRと言っても、企業との関わりというのは、労働問題、人権問題に非常にウエイトがかかっているということがひとつの特徴ではないかと思えます。

同時にISOの社会的責任の国際規格や国連の企業の社会的責任についての規範というものも同時並行的に議論が進んでおりますので、これからは人権というものが、企業のあらゆるものの規範とせざるを得ないということになってまいります。そうしないと企業の存立が危うくなるという時代に入ったのではないのでしょうか。

(部落解放・人権文化フォーラム2004 「企業と人権」分科会での講演)