

特集 **2**

# ビジネスと人権： アジアにおける日本の役割と労働組合への期待

— ミャンマーの人権状況に関する特別報告者の来日から考える —

やまだ  
山田

みわ  
美和

●日本貿易振興機構アジア経済研究所・新領域研究センター長

## 1. はじめに

先月下旬ミャンマーの人権状況に関する特別報告者が日本を訪問した。同報告者の日本訪問は10年ぶりである。特別報告者は、国連人権理事会の特別手続という制度で、人権状況が著しく憂慮される特定の国を対象として調査や監視を行い、勧告や報告書の公表を行う任務を担う。ミャンマーについては1992年に設置され、初代報告者（在任1992年—1996年）は横田洋三先生であった。代々の特別報告者により、軍政下のミャンマーにおける令状なしの拘束、裁判なしの刑の執行、言論の自由の制限、強制労働、児童労働、少数民族への迫害など数々の人権侵害が報告されてきた。

ミャンマーの人権状況に関する特別報告者が前回日本を訪れたのは3代目トーマス・キンタナ氏の在任中2013年2月であった。2011年に軍政から民政移管が行われた当時のミャンマーでは、経済改革、市場開放が進められ、海外からの投資ラッシュが始まろうとしていた。ミャンマーに大規模

な支援と投資を行おうとしていた日本の政府関係者に、来日したキンタナ氏が示したのは、『ビジネスと人権に関する国連指導原則』であった。翌月に同氏が人権理事会に提出した報告書には、ミャンマーの開発や経済成長がミャンマーの人々の人権を侵害するものであってはならず、投資、経済活動や市場の開放がミャンマーの人々の人権の実現を確かなものにしなければならないと明記されている。それまでは軍政による自国民への人権侵害が報告されてきたが、2011年の民政移管以後に懸念されたのは、ミャンマーへの投資や開発援助の急増による人権への負の影響であった。

そして今年10年ぶりにミャンマーの人権状況に関する特別報告者5代目のトーマス・アンドリュース氏が日本を訪れた。2021年2月ミャンマー軍がクーデターを起こし、再び軍による暴力と抑圧によってミャンマーの人々の人権の状況は歯止めなく悪化している。「アジアの強固な民主主義国として、日本はミャンマー危機への対応で地域的リーダーシップを握ることのできる絶好の立場にあります」と特別報告者は言う<sup>1</sup>。日本はミャンマーの人権状況に関してどのような立場にあるのか。

1. 国連人権高等弁務官事務所Media Advisory国連ミャンマー専門家の訪日について（ジュネーブ2023年4月17日）

ミャンマーのみならず、日本企業が投資しサプライチェーンを通じて経済活動をするアジアにおいて、日本はどのような役割を担うのか。そして日本の労働組合に何が期待されているのか。

## 2. 企業の人権尊重責任と労働組合の役割

『ビジネスと人権に関する国連指導原則』は、人々の権利を保護する国家の義務を再確認するとともに、人々の権利を尊重する責任が企業にあると規定し、人権侵害に対する救済手段の設置を国及び企業に求めている。2013年に同原則をミャンマーの人権状況に関する特別報告者から示されたはずの日本政府が、実際に同原則へのコミットメントを具体的に記した行動計画を策定したのは2020年10月であった。同計画で政府は、日本企業が国際的人権を尊重し、指導原則の国際的なスタンダードをふまえ、人権デューディリジェンス（DD）のプロセスを導入すること、ステークホルダーとの対話を行うこと、効果的な苦情処理の仕組みを通じて、問題解決を図ることを期待した。

指導原則は企業に次の行為を求める。第一に、自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、負の影響が生じた場合にはこれに対処する。第二に、その影響を助長していない場合でも、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと繋がっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。その具体的方法として、企業は、①責任を果たすというコミットメントを盛り込んだ方針の策定、②自社が人権に与える実際のまたは潜在的な負の影響を特定、防止、軽減、対処するという一連の人権DDの実施、③自社が原因となる、または助長する人権への負の影響を是正する仕組みを備えることが求められている。指導原則の意義は、人

権を尊重する企業の責任は、自社の事業に限定されるのではなく、子会社、サプライヤーや他の取引関係全体にわたって、自社の製品やサービスに結びついた人権に対する影響にまで及ぶことを定めたことにある。

企業が実施すべき人権DDの本質的要素はステークホルダーとのエンゲージメントにある。ステークホルダーとは、企業の活動によって影響を受ける可能性のある利害をもつ個人または集団である。なかでも、労働者は数あるステークホルダーのうちのひとつではなく、*primus inter pares* (first among equals) である。ステークホルダーとの関与や協議はそれ自体が権利であり、労働者による労働組合結成、加入の権利及び団体交渉権はまさにその例である。企業は労働者とのエンゲージメントによって、自社の活動が自社及びサプライチェーンにおいて与える影響を正確に知ることができる。労働者との双方向の誠実なコミュニケーションなくして人権DDを実施したとはいえない。「責任ある企業行動のためのOECDデューディリジェンス・ガイダンス」は、人権DDのすべてのプロセスにわたる労働者、労働者代表、労働組合の関与を解説する。（拙稿「SDGs達成に向けた人権デューディリジェンスと労働組合への期待」JCM No.321 2021年春号を参照頂きたい。）

## 3. アジアで人権デューディリジェンスはできるのか

行動計画策定から2年、日本政府は、国際スタンダードを踏まえた企業による人権尊重の取組をさらに促進すべく、2022年9月「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定した。同ガイドラインにおいて、アジアに言及した次のような記述がある。「既に、多くの日本企業は、（中略）自社・グループ会社

だけでなく、特にアジア諸国のサプライヤーを含む関係企業と協力して、労働者の技能開発や、労働安全衛生の向上、建設的な労使関係の構築に取り組み、信頼関係を築いてきている。このようなディーセント・ワークや建設的労使関係等の取組は、国際スタンダードの求める負の影響の防止・軽減・救済に資するものであり、日本企業がサプライチェーンを通じて深く結びつくアジア地域等にも展開され、これら地域の社会的・経済的な進歩に貢献しており、日本企業を持つ強みといえる。日本企業が構築してきた信頼関係を土台に、サプライヤーを含む関係企業と共に人権尊重の取組を実施・強化していくことは、強靱で包摂的な国際競争力のあるサプライチェーン構築にも繋がる。」

確かに日本企業が現地子会社と協働し、そのサプライヤーを通じて、労働者の技能開発、労働安全衛生の向上、建設的労使関係の構築に取り組み、信頼関係を築いてきた実績はある<sup>2</sup>。しかし、それが指導原則で求められる、企業が人権尊重責任を果たすための人権DDの実施を十全に担保しているとは言いがたい。日本政府のガイドラインの上掲の記述に対して、全日本金属産業労働組合協議会（金属労協）は、「アジアの日系企業において、中核的労働基準の侵害に関わる労使紛争が、今なお頻発している状況とはそぐわない記載である。アジアにおける建設的な労使関係の構築は、日本企業にとって、むしろ取り組むべき課題である」と表明している<sup>3</sup>。

現にアジアにおける日本企業の取組は他の地域における取組よりも遅れている。日本貿易振興機構（ジェトロ）による2021年度海外進出日系企業

実態調査によれば、在欧日系企業の7割超が人権問題を経営課題と認識し、6割がサプライチェーンに関する人権方針を有しているのに対し、在東南アジア日系企業では認識しているのは約5割、方針を有するのは5割を下回った。2022年度では、在オセアニア、在欧州、在アフリカ日系企業のそれぞれ約7割が経営課題と認識するのに対し、在東南アジアでは昨年度よりは増加とはいえ6割である。人権DDを実施している比率が高いのは在オセアニアで5割（160社中）、次がアフリカで41.5%（225社中）、欧州35.4%（771社中）と続き、もっとも低いのが東南アジア地域で22.2%（2,127社中）であった。人権DDを実施または実施予定の企業が、人権DDの課題として挙げたのが、「人権に関する内容の理解」（60.7%）が最も多く、中小企業では約7割に上った。これらの回答企業が、人権、労働者の権利を十分に理解し、そして人権DDに不可欠であるステークホルダー、なかでももっとも重要なステークホルダーである労働者とのエンゲージメントをどれだけできているのであろうか。

I T U CによるGlobal Rights Index 2022によれば、労働者の権利が抑圧されているワースト10か国の3か国をアジアが占める。バングラデシュ、フィリピンそしてミャンマーだ。地域として最悪の中東・北アフリカ地域（スコア4.53）に次ぐのがアジア太平洋地域（スコア4.22）である。労働者の権利に対する組織的な侵害があり、前年より事態はさらに悪化している。アジア太平洋地域において91%の国々が労働組合の登録を妨害し、87%の国々がストライキの権利を侵害し、87%の

2. たとえば日本の自動車部品産業がタイにおいて子会社、サプライヤーを通じて、企業の労働面における社会的責任を果たしてきた事例研究として、山田美和・井上直美「自動車部品産業 責任あるサプライチェーン その取り組みの現状と課題」調査報告書（アジア経済研究所／ILO 2022年6月）

3. 金属労協国際局「日本政府『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』の問題点」（2022年9月14日）

国々が労働者の組合設立および加入の権利を排除し、83%の国々が団体交渉権を侵害し、83%の国々が労働者を逮捕・拘留し、70%の国々が労働者の正義へのアクセスを拒否し、61%の国々で言論や集会の自由が制限されている。43%の国々で労働者が暴力に遭っている。そしてバングラデシュ、インド、フィリピン、ミャンマーでは労働者が殺害されている。アジアの国々で人々が自由に声をあげられない状況にいる現実を日本政府、日本企業、日本人は理解する必要がある。

#### 4. おわりに—日本はいかなる役割を担うか

今回来日したミャンマーの人権状況に関する特別報告者トーマス・アンドリュース氏は、武力・暴力で国民を抑圧し人権侵害を続けるミャンマー軍を利することになる当地での経済活動に懸念を示している。クーデター前にミャンマーに投資していた日本企業7社を訪れ、「全社に共通していたのは、ミャンマー市場に参入する前に、人権面のリスクと影響をきちんと評価していなかったということ」と断じている<sup>4</sup>。2013年に指導原則を示されたにも関わらず、日本政府、日本企業はそれを顧みることにはなかった。それでは今、ミャンマーでの経済活動を継続するのであれば、強化した人権DDを実施することが不可欠である。人権DDの本質である労働者とのエンゲージメントが可能となるよう、日本の労働組合の役割は大きい。

アジアにおける日本の役割は、日本を含むアジアであり、日本国内における労働者の権利、なにかんずく外国人労働者の権利に関する取組が求めら

れる。厚生労働省によれば、2022年10月末現在日本で雇用されている外国人は1,822,725人で、届出が義務化された2007年以降過去最高を更新した<sup>5</sup>。国籍別では、ベトナム、中国、フィリピン、ネパール、インドネシア、ミャンマーのアジア各国が上位を占める。日本企業の進出先と重なる国々からの労働者との建設的労使関係を実践してこそ、アジアにおける日本企業の役割を果たすことができるといえよう。

そして日本における男女の賃金格差は22.5%、G7において最悪である。男女の賃金格差を日本企業はアジアに輸出するわけにはいかない。アジアにおける人権DDは日本における人権DDと鏡である。ジェンダーの視点の重要性を体現していかなければならず、労働組合の役割は極めて大きい。労働組合が正しい関与をしなければ、人権DDは適切に実施されず、発見すべき、防止すべき人権侵害が放置されうる。金属労協はいち早く「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応ポイント」を出し、人権DDにおける労働組合の役割を指南している。「対応」を超えた、より能動的な取組を期待したい。

ミャンマーの人権に関する特別報告者はミッション終了をこう締めくくっている。「今回の訪日調査で、日本がミャンマー危機に欠かせないリーダーシップを発揮し、その大きな影響力を使ってミャンマーの悪夢の終焉に貢献できる絶好の立場にいるという私の確信は、さらに強まりました」——ミャンマーのみならず、アジアにおいて日本の役割は大きい。日本の労働組合は、あるべき社会対話のあり方をアジアの人々に伝えていく役割がある。

4. トーマス・アンドリュース ミャンマー人権状況に関する国連特別報告者「ミッション終了ステートメント」(東京 2023年4月28日)

5. 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和4年10月末現在)