

企業の社会的責任の新段階と中小企業の対応

—国連のビジネスと人権に関連させて—

名城大学名誉教授

渡 辺 俊 三

はじめに

企業の事業活動がグローバルになるとともに、企業の社会的責任（以下CSRという）もグローバルになる。日本では2003年がCSR元年と言われるが、そのきっかけになったのは、2002年に経団連がそれまでの「経団連企業行動憲章」を「企業行動憲章」に改定し、経済同友会が第15回企業白書「市場の進化と社会的責任経営」（2003年3月）を公表し、さらに多くの大企業が経営方針にCSRを導入したためである。この当時の主たるCSRといえば、企業のガバナビリティであり、地球環境への配慮であった。しかしいまやCSRは国際的な広がりを持って議論されるようになり、しかもその内容も変化している。そのなかで特に注目されるのは、人権への配慮である。

他方、世界に目を向けると、1976年に「OECD多国籍企業ガイドライン」を作成したOECD（経済開発協力機構）は、2000年の改訂版において、雇用、労使関係、人権、環境、情報開示、贈賄防止、消費者利益などについて指針を示し、多国籍企業の自主的な取り組みを要求していたが、人権への配慮はまだ本格的な取り組みになっていなかった。

人権への配慮のきっかけとなったのは、国連人権理事会が2005年から議論を始め、2011年に承認した「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」¹⁾（以後、指導原則と略す）である。国連人権理事会は、2011年6月、指導原則を全会一致で承認した。承認国の中には勿論日本も含まれる。爾来6年が経過するが、日本では指導原則の存在の認識とその浸

¹⁾ 国際連合人権理事会『ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために』国際連合広報センター2011年。http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/から閲覧可能。2017年7月21日閲覧。指導原則をまとめたのは、ジョン・ジェラルド・ラギーである。彼の著書は邦訳されている。『正しいビジネス—世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題—』（東澤靖訳）岩波書店2014年。

透はまだまだである。しかし海外に目を向けると、指導原則はビジネスの現場では主要な課題になっている。例えば日本ではほとんど報道されることがなかったが、ASEANでは2017年6月1・2日の2日間、ビジネスと人権に関するASEAN地域ワークショップが開催された²⁾。日本との経済関係の密接なASEAN地域においても、指導原則の導入がはかられているのである。

そこで本稿では、企業の社会的責任の一環としての国連の指導原則と中小企業の対応の現状について述べることにする。

1 ビジネスと人権に関する指導原則

(1) 指導原則の概要

指導原則は、人権の保護、尊重、救済の枠組みといわれ、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つの柱からなる。簡単にいえば、①国家は人権を保護しなければならない、②企業は人権を尊重しなければならない、③人権被害を受けた人は救済されなければならないということである。

指導原則は31の原則から構成されている。その12番目の原則で、人権とは、「世界人権宣言」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「ILO中核8条約上の基本権に関する原則」に定めている項目であるとしている。追加的なものとして、先住民族、女性、民族的または種族的・宗教的・言語的少数者、子ども、障がい者、移住労働者とその家族が含まれる。やや抽象的だが、基本的人権に関わるものすべてが人権に包摂されるのである。

指導原則は、第1から10項で国家の義務を述べ、第11から24項で企業の責任を述べ、第25から31項で救済について述べている。そして企業が尊重すべき原則としては、①人権を侵害しない、②国際的に認められた人権基準が最低限の基準となる、③仕入先、販売先の両者を含むサプライチェーンの中で引き起こされた人権侵害も対象になる、④人権が侵害されるリスクを削減する、といったことなど

²⁾ 井上直美「ビジネスと人権に関するASEAN地域ワークショップ：ASEAN各国における国別行動計画の推進」、ジェトロ・アジア経済研究所『ビジネスと人権・NEWS LETTER』第8号2017年7月4日所収。

がある。

しかも指導原則は、企業規模の大小を問わず、2つ以上の国々でビジネスを行なう企業に適用される。原則14では、「人権を尊重する企業の責任は、その規模、業種、事業状況、所有形態及び組織構造に関わらず、すべての企業に適用される」といい、さらに原則14の解説では、中小企業に言及している。指導原則をとりまとめたJ・G・ラギーはその著書の中で、「私が多国籍企業と言うとき、それは、二つ以上の国々でビジネスを行なう企業を意味し、垂直的に統合された企業、ジョイントベンチャー、企業グループ、国境を越えた製造ネットワーク、企業提携、商社、商品やサービスの海外供給者との契約関係を通じたものなど、その形態は問わない。また、上場企業、非上場企業、また国有企業であることも問わない」³⁾ といっている。指導原則は大企業だけでなく、すべての企業に適用されるのである。

指導原則は先に述べたように、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つの柱からなるが、本稿では、①国家の義務と②企業の責任の2つの側面から、中小企業にとってなにが問題となるかを述べることにする。

(2) 国の義務

国連人権理事会は指導原則を具体化するために、2013年以来、各国に国別行動計画を策定するように呼びかけている。2017年現在で、国家行動計画が策定されたのは、英国⁴⁾ を第1号として、ベルギー、オランダ、デンマーク、フィンラ

³⁾ J・G・ラギー 『正しいビジネス』 19頁。

⁴⁾ 英国では、2013年6月に国家行動計画が発表され、2016年5月に改正された。

HM Government (September 2013), Good Business; Implementing the UK Guiding Principles on Business and Human Rights, Cm8695.

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_final_online_version_1_.pdf#search=%27Good+Business%3B+Implementing+the+UK+Guiding+Principles+on+Business+and+Human+Rights%27から閲覧可能。2017年7月21日閲覧。

HM Government (Updated May 2016), Good Business; Implementing the UK Guiding Principles on Business and Human Rights, Cm9255.

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/522805/Good_Business_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_updated_May_2016.pdfから閲覧可能。2017年7月21日閲覧。

ンド、リトアニア、スウェーデン、ノルウェー、スペイン、コロンビア、スイス、インドネシア、イタリア、米国、ドイツ、フランスの16カ国である⁵⁾。

日本では国家行動計画はまだ策定されていない。そのため日本弁護士連合会は、2016年9月、日本政府に対して意見書⁶⁾を発表した。ただし2016年11月14日から16日にかけてスイスのジュネーブで開催されたビジネスと人権に関するフォーラムで日本政府は、国家行動計画を策定することを表明している⁷⁾。日本政府の国家行動計画が近々発表されるかどうかかわからないが、いずれは課題になるであろう。ラギーはその著書の中で、指導原則には、第1段階は規範の誕生、第2段階は規範の伝播、第3段階は規範の内面化の3つのライフサイクルがあるといっているが⁸⁾、日本ではまだ規範の伝播の段階にある。

国家行動計画を早急に作成し、規範を内面化することが求められている。その際、留意すべきは、①英国さらにはEUの考えであるThink Small Firstの精神を生かすこと、②EU『小企業憲章』でいう「小企業経営の声に耳を傾ける」こと、あるいは日本政府『中小企業憲章』にいう「中小企業の声（広く）聴く」ことである。国が策定する国家行動計画に対して個々の中小企業が何かを発言するのは難しいが、中小企業団体であればそれは可能である。中小企業者の立場にたった国家行動計画の策定が必要である。

(3) 企業の責任

先に述べたように、人権を尊重することは中小企業であっても免れるものではない。ただ指導原則をビジネスに取り入れるといっても、どのようにしたら良いのかわからないだろう。ビジネスと人権に関する指導原則の議論の進展と並行し

⁵⁾ 各国の行動計画はBusiness & Human Rights Resource Centreのホームページから閲覧可能である。うち10か国についてはフルペーパーを英文で閲覧可能である。

<https://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-governments/by-type-of-initiative/national-action-plans> 2017年8月4日閲覧。

⁶⁾ 日本弁護士連合会「日本政府に対してビジネスと人権に関する国別行動計画の策定を求める意見書」2016年9月15日 https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2016/opinion_160915.pdfから閲覧可能。2017年7月21日閲覧。

⁷⁾ Business & Human Rights Resource Centreのホームページによる。

<https://business-humanrights.org/en/japan-japan-announces-it-will-formulate-national-action-plan-commits-to-involving-ngos-0>から閲覧可能。2017年7月21日閲覧。

⁸⁾ J・G・ラギー『正しいビジネス』223-334頁。

て、OECD⁹⁾、EU¹⁰⁾、ISO¹¹⁾においても各種の方針が採択されたので、これらが参考になる。いずれの方針も指導原則をビジネスに取り入れるためには、どのように考えるべきかを示した指針である。なかでも日本企業にとってはISO（国際標準化機構）26000の考え方が参考になる。

ISO26000は、「ビジネスと人権に関する指導原則」が議論されていた2010年に発表され、日本では、2012年に日本工業規格JIS Z 26000¹²⁾として制定された。

ISO26000は、先進国から発展途上国まで含めた国際的な場で複数のステークホルダー（消費者、政府、産業界、労働界、NGO、学術研究機関他）によって議論され、開発された国際規格である。

ISO26000は、認証を目的としたマネジメントシステム規格ではなく、ステークホルダーを重視し、組織が効果的に社会的責任を組織全体に統合するための手引き（ガイダンス）である。指導原則が多国籍企業の行動に関して国家、企業、被害者に関わるものであるのに対して、ISO26000は個別企業が独自に採用するものである。

ISO26000は7つの原則と7つの中核主題と言われるものがある。7つの原則とは、①説明責任、②透明性、③倫理的な行動、④ステークホルダーの利害の尊重、⑤法の支配の尊重、⑥国際行動規範の尊重、⑦人権の尊重である。また7つの中核主題とは、①組織統治、②人権、③労働慣行、④環境、⑤公正な事業慣行、⑥消費者課題、⑦コミュニティへの参画である。要するにISO26000は、企業の社会的責任を示しているのであって、人権尊重のビジネスは企業の社会的責任の

⁹⁾ OECD閣僚理事会『多国籍企業行動指針 世界における責任ある企業行動のための勧告』（日本語仮訳版）2011年5月。

http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdfから閲覧可能。2017年7月21日閲覧。

¹⁰⁾ EUでは中小企業向けのガイドブックが作成されている。European Commission, My business and human rights; A guide to human rights for small and medium-sized enterprises.

<http://accessfacility.org/sites/default/files/European%20Commission%20-%20My%20business%20and%20human%20rights%3B%20A%20guide%20to%20human%20rights%20for%20small%20and%20medium-sized%20enterprises.pdf>から閲覧可能。2017年7月21日閲覧。

¹¹⁾ ISO 26000 - Social Responsibility Discovering ISO 26000. (財団法人 日本規格協会訳)。

http://iso26000.jsa.or.jp/_files/info/pm/project_overview.pdf#search=%27ISO26000%27から閲覧可能。2017年8月9日閲覧。

¹²⁾ ISO/SR国内委員会『やさしい社会的責任 - ISO26000と中小企業の事例 - 〈解説編〉〈事例編〉』（財団法人 日本規格協会2010年）。

http://iso26000.jsa.or.jp/_inc/top/iso26000_tool/2.kaisetsur.pdf

http://iso26000.jsa.or.jp/_inc/top/iso26000_tool/3.jireir.pdfから閲覧可能。2017年8月9日閲覧。

中に包摂されているのである。こういうとらえ方で個々の企業にとって指導原則の意味を見直せば、指導原則は決して企業に難しい課題を要求しているものではないことがわかる。

2 指導原則の必要性

指導原則は、海外直接投資と輸出入業務がもたらす人権侵害への対応から生まれてきた。発展途上国あるいは新興国における人権侵害を防止することがその目的であることはいうまでもない。なおここで発展途上国とならんで新興国といっているが、新興国とは途上国の中でも急速に経済発展を遂げている国という意味合いである。

ただし人権を保護することに重点を置いて議論するのであれば、それは国際政治学あるいは社会学の分野の議論となる。経済学としてビジネスと人権を考えた場合どのような議論になるのか考察することが必要である。その場合、重点を置くのは、ビジネスの側面である。つまりビジネスはなぜ人権を尊重しなければならないのかということである。指導原則を成立させたJ・G・ラギーの著書が、『正しいビジネス』といい、ビジネスを強調していることの意味はこうしたところにある。

指導原則は多国籍的に事業活動を行なうあらゆる企業に適用されるのは先に述べたとおりである。指導原則にいう多国籍企業とは、海外直接投資を行なう企業と言い換えても良い。しかし海外直接投資を行なう側の国あるいは企業と、海外直接投資を受け入れる側の国あるいは企業との利害は必ずしも一致するわけではない。それは海外直接投資の目的を考えてみれば容易にわかる。

個々の企業が海外直接投資を行なう理由は、資源確保、市場確保、低賃金労働力活用のいずれかである。国が海外直接投資を支援する理由は、国内市場の狭隘化である。他方、途上国あるいは新興国が直接投資を受け入れる理由は、経済発展、雇用機会の増大であり、途上国あるいは新興国の企業が直接投資を受け入れる理由は、主として技術移転である。これらの関係を次のように、マトリックスにするとわかりやすい。

	国	企業
投資国	国内市場の狭隘化	資源確保、市場確保、低賃金労働力活用
受け入れ国	経済発展、雇用機会の増大	技術移転

投資国企業・受け入れ国企業ともに、市場の拡大すなわち事業内容の拡大が根底にあるが、投資国側と受け入れ国側の期待が必ずしも同一であるわけではない。

そこで両者の目的のミスマッチを埋める必要がある。ミスマッチを埋めるものは公正な競争条件の形成である。公正な競争とは、教科書風に言えば、①自由な競争が確保されていること、②競争手段の公正さが確保されていること、③自由競争基盤が確保されていることの3つである¹³⁾。要するに自由な競争、公正な競争が確保されていることである。J・G・ラギーの著書『正しいビジネス』の原題は、“Just Business”である。Justすなわち「公正」であることに注目しよう。さらに公正な競争の確保は、黒瀬直宏がいう経済民主主義の確立の条件でもある¹⁴⁾。しかも経済民主主義は今や国際的にも追求されなければならない課題となっているのである。

公正な競争は国内の取引でいわれてきたが、国際的な取引の中でも適用される原則である。独禁法の考え方は、優越的地位にある事業者の禁止事項を示したものであるが、独禁法の考えは国際的な取引の中でも追求されなければならない。重要な視点は、経済協力、経済支援という上から目線の考え方ではなくて、しばしばWin-Winの関係と言われているように、まさしく共生、すなわち共に生きることである。それを定めたものが指導原則の考え方である。

3 中小企業における人権の尊重の取組み

それではどれくらいの中小企業が人権尊重に取り組んでいるのか。

財団法人企業活力研究所は2013年に『新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究報告書』を発表し、それ以来、毎年企業の社会

¹³⁾ 独占禁止法研究会報告書（1982年7月）。

http://www.8.cao.go.jp/chosei/dokkin/archive/kaisaijokyo/mtng_11th/mtng_114.pdf#search=%27%E5%85%AC%E6%AD%A3%E3%81%AA%E7%AB%B6%E4%BA%89%E3%81%A8%E3%81%AF%27から閲覧可能。2017年7月26日閲覧。

¹⁴⁾ 黒瀬直宏『複眼的中小企業論－中小企業は発展性と問題性の統一物－』同友館2012年。

的責任に関する研究報告書を公表している。しかしそこで扱われている日本企業はいずれも大企業である¹⁵⁾。また2011年以来、東洋経済新報社がCSR調査を実施している。調査結果を集計して『CSR企業総覧』が発表されているが、この調査の対象は上場企業である。

そうした中で、2015年にジェトロが、指導原則ではないが、CSRについて大企業と中小企業の両者について調査している。これが、私が知る限りでは、大企業と比較した中小企業に関する最新のCSR調査であるので、それを参考にする。

(1) ジェトロの調査から

ジェトロは2002年以降毎年日本企業の海外事業展開に関する調査を実施している。2015年度の調査¹⁶⁾では、「CSR、サプライチェーンにおける労働・安全衛生・環境に関する方針」が調査項目の一つになった。主たる集計結果は図1から図4のとおりである。

図1によると、大企業では73.4%の企業がCSR方針を策定しているものの、中小企業では24.3%である。方針の策定を検討している企業を加えると、大企業の場合84.1%、中小企業の場合57.4%になる。また中小企業では、策定する予定がないという企業34.2%、ほぼ3分の1である。

図1はCSR方針の有無だが、CSR方針の内容を見たのが図2である。人権の尊重について方針を策定している企業あるいは策定を検討している企業は、大企業の場合62.1%、中小企業の場合44.7%である。この数字を見ると人権の尊重を明

¹⁵⁾ 報告書は財団法人企業活力研究所のホームページを参照。

http://www.bpfj.jp/act/contents_display/3/29/から閲覧可能。2017年8月9日閲覧。

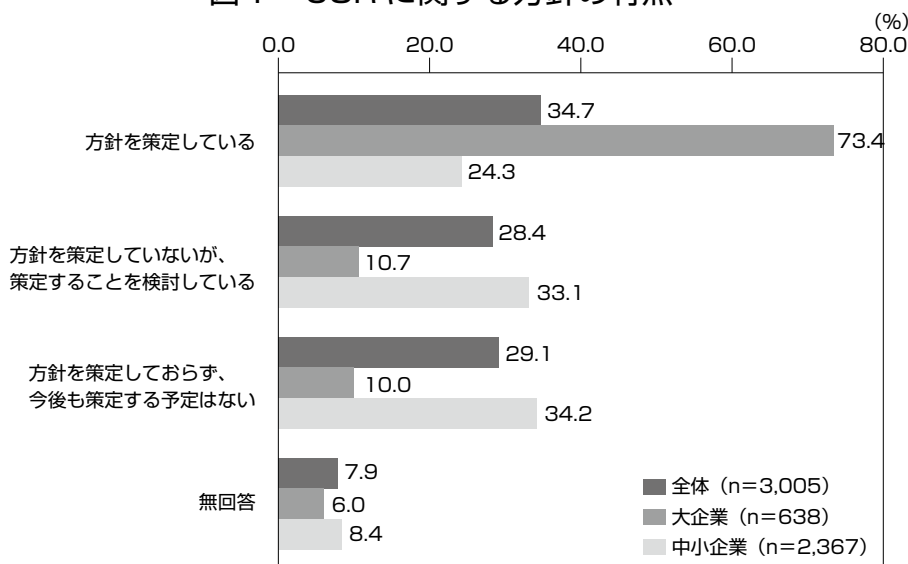
¹⁶⁾ JETRO 『2015年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査—ジェトロ海外ビジネス調査』2016年3月。

https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/02a8f069fc27694f/20150165.pdf から閲覧可能。2017年8月9日閲覧。

なおこの調査はジェトロ・メンバーズ（ジェトロの会員制度への加入企業）と、ジェトロのサービスをこれまで利用したことがある会員以外の企業を対象に実施した。2015年11月に、日本企業9,893社（うち、ジェトロ・メンバーズ3,587社、メンバーズ以外でジェトロのサービスを利用したことのある企業6,306社）に調査票を送付し、計3,005社（有効回答率30.4%）から回答を得ている。ジェトロ・メンバーズおよびジェトロのサービスを利用したことがある日本の企業を対象にしていることから、輸出入業務および海外直接投資を行なっている企業が対象になり、どちらかというとなら中小企業のなかでも企業規模の大きな企業が多い。例えば回答企業を資本金、従業員規模別にみると、資本金では「1,000万円超～5,000万円以下」の企業が31.8%（956社）、従業員数では「101～300人」の企業が19.5%（586社）で最も多いという。

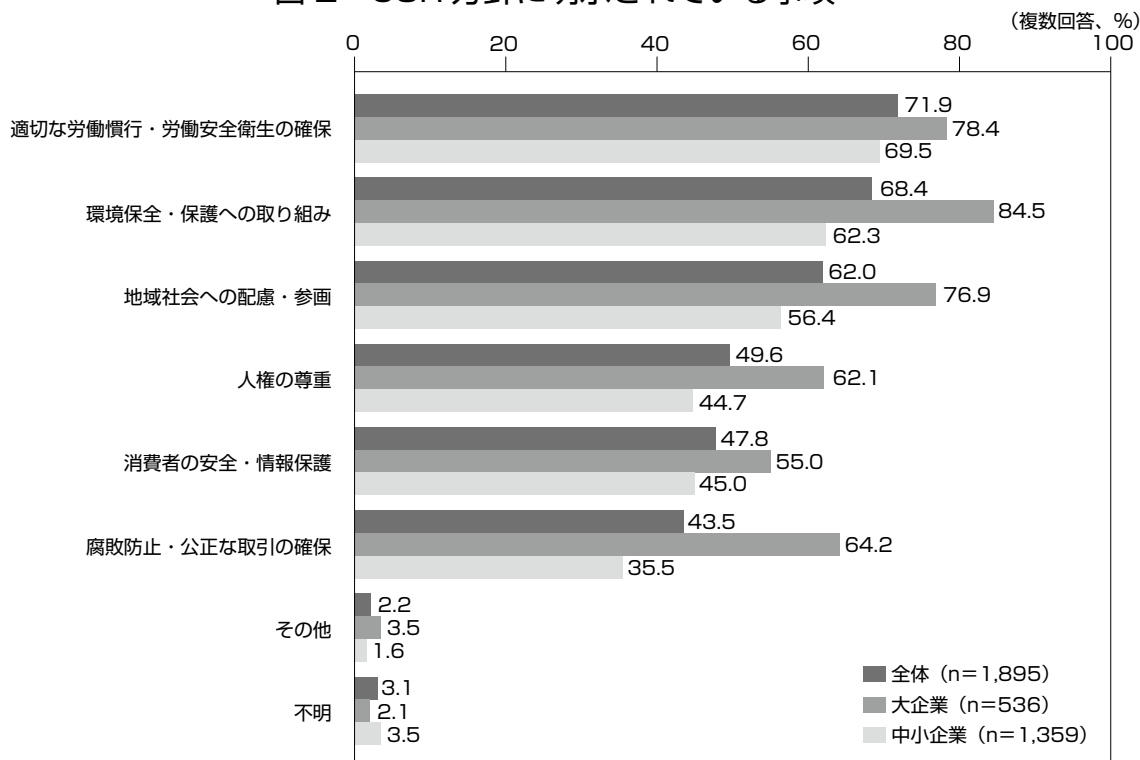
示している企業の割合が多いように思えるが、次のように理解すべきである。大企業の場合、CSR方針を策定している企業が73.4%、策定を検討している企業が10.7%、合せて84.1%である。うち人権の尊重を明示している企業が62.1%であるから、 $(73.4\% + 10.7\%) \times 62.1\% = 52.2\%$ の企業が、CSR方針のなかに人権の

図1 CSRに関する方針の有無



出典：図1から図4は、JETRO『2015年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査—ジェトロ海外ビジネス調査—』2016年3月85、87、90、92頁による。

図2 CSR方針に明示されている事項



尊重を明示している、あるいは明示しようとしていることになる。同様に中小企業を見ると、 $(24.3\% + 33.1\%) \times 44.7\% = 25.7\%$ の企業が人権の尊重を明示している、あるいは明示する予定である。大企業では約85%の企業が人権の尊重に取り組む、あるいは取り組もうとしているが、中小企業は4分の1程度である。1980年代、90年代に情報化への取り組みを調査したものをみると、大企業と中小企業との間に必ず情報化格差が生じていたが、人権の尊重も同様の結果を示している。中小企業は大企業の後を追うという姿を示している。

ところでCSR方針は自社の取り組みだが、他社との取引においてもCSR方針は重要な意味を持つ。責任あるサプライチェーンということが言われているように、取引先からも人権尊重を求められ、取引先にもそれを求めることは当然考えられる。図3は自社が取引先にCSR方針の準拠を求めたかどうか、図4は自社が求められたかどうかを聞いた結果である。ただしこれは人権尊重だけでなく、CSR方針と幅広く聞いていることに注意して見る必要がある。

図3によると、①取引先にCSR方針を求めている企業は全体で631社、集計対象企業3,005社の21.0%である。まだCSR方針は取引関係の中で普及しているとはいえない状況である。これを企業規模別にみると、大企業の場合39.4%、中小企業の場合16.0%となる。②国内の調達先企業にCSR方針の準拠を求めている企業は、大企業でも中小企業でもそれほどの違いはない（各88.1%、85.2%）。③海外の調達先に方針の準拠を求めている企業は、大企業の場合42.1%、中小企業の場合27.4%と差異が現れる。④調達先企業のさらに調達先企業、つまり二次の調達先企業にも方針の準拠を求めている企業は、大企業では24.6%、中小企業では13.2%となる。

図4は納入先からCSR方針の準拠を求められた企業の割合である。①CSR方針の準拠を顧客から求められた企業は、全体でみると1,265社、集計対象企業3,005社の42.1%である。取引先にCSR方針の準拠を求めた企業は21.0%であったから、日本企業は取引先に求めるよりも求められる方が、2倍強多いことになる。これを企業規模別にみると、大企業の場合54.9%、中小企業の場合38.7%となる。②大企業の場合、自社が海外企業にCSR方針の準拠を求める場合（42.1%）よりも、自社が海外企業から求められる場（50.0%）のほうが若干多くなっている。逆に、

図3 方針準拠を求めている取引先

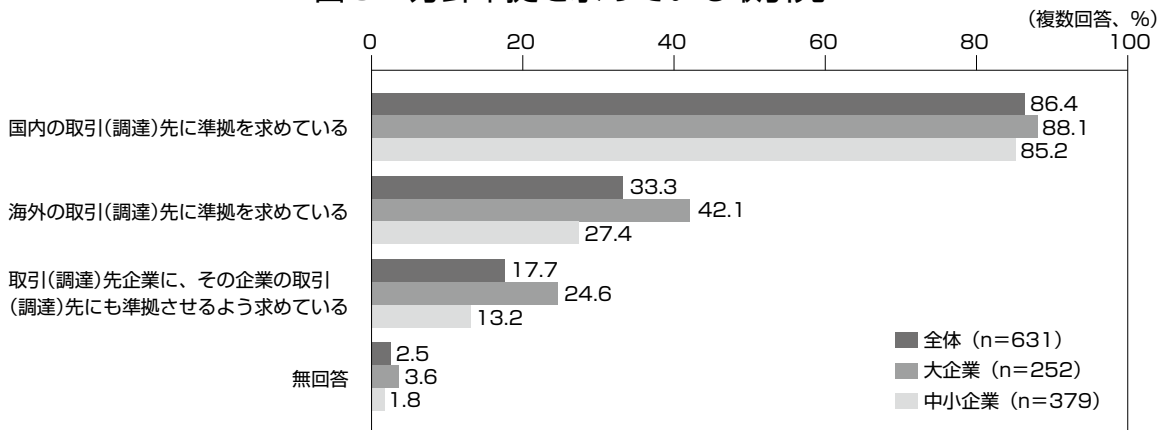
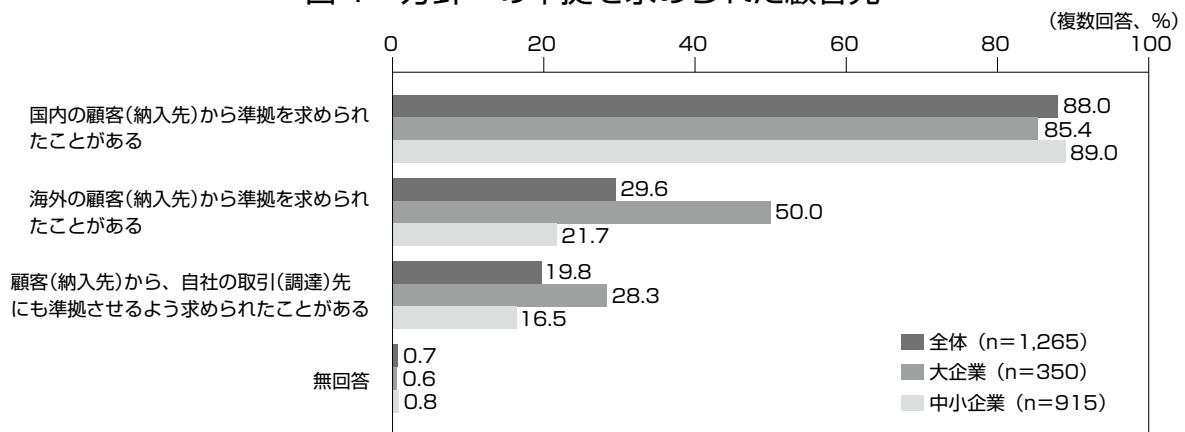


図4 方針への準拠を求められた顧客先



中小企業の場合、自社が海外企業から求められる場合（21.7%）よりも、自社が海外企業にCSR方針の準拠を求める場合（27.4%）のほうが若干多くなっている。

以上がジェットロの調査のエッセンスである。何度もいうが、この調査はCSR方針に関する調査であって、人権の尊重だけに限ったものではない。とはいえ大企業に比べれば、人権の尊重のみならず、CSR方針そのものの中小企業の取り組みはこれからであることは事実である。

(2) 個別企業の事例

それでは中小企業がどのようなCSR方針を策定しているのかを見てみよう。ここでは人権に関する行動憲章と行動指針を策定している愛知県内に本社がある中小企業を2社紹介する¹⁷⁾。1番目の企業は商社、2番目の企業はメーカーである。

i) 商社の例

この企業は、設立1951年、資本金9,700万円、年商87億円（2016年度）の生産財を扱う商社である。事業内容は、国内はもとより世界各国の特徴ある生産財メーカーと代理店契約を締結し、中部・関東・東北の自動車メーカーや一次部品メーカーに製品を提供するというものである。具体的には、切削工具、締付工具、電気炉、生産設備、精密減速機などを扱っている。なお同社は、『2015がんばる中小企業・小規模企業300社』に選定されている。

また営業拠点は日本国内以外にも、タイ、インドネシアにある。同社では、両国の営業拠点の役割を、ホームページのなかで次のように述べている（引用の都合上、文章を一部変更している）。①タイとインドネシアの各拠点にエンジニアを常駐させ、商社機能に機械・電気設計の機能をミックスさせている。②現地にエンジニアを持つ同社では、導入後の生産財に不具合などが発生した場合、ローカルエンジニアを現地に派遣することで、トラブルへの迅速な対応が可能となる。③日本、タイ、インドネシアの三極体制でお客様に対応する同社では、日本との連携を図ることで、入手困難な生産財を国内で選定・調達し、現地向けに輸出することも可能である。さらに、工場ラインの効率化に向けたトータル提案なども行なう。

こうした事業を行なう同社は、国内企業だけでなく海外企業が仕入れ先になったり、販売先になったりする。

同社は、2014年1月21日に、独自の行動憲章と行動指針を策定した。同社の社長の話では、憲章及び指針を策定した理由は、仕入先と販売先の両方から、同社のCSR方針の問い合わせが頻繁にあり、それに応えるためである、また行動憲章と行動指針作成に当たっては、先行する企業の例を参考にしたという。

同社の行動憲章は、次の通りである。なお企業名が入っているところは、A社

¹⁷⁾ 企業を選択するに当たっては、愛知中小企業家同友会の会員企業を対象にした。愛知中小企業家同友会は、2017年7月1日現在で4,075名の会員がいる。なお中小企業家同友会は個人加盟のため、会員数が会員企業数と一致するわけではない。一社に複数名の会員が加盟している場合もあるので、企業数は会員数よりも少なくなる。愛知中小企業家同友会の会員企業のなかで、海外事業展開（海外直接投資）を行っている企業は31社ある。31社のうちCSR方針を策定している企業は11社あるが、その多くは環境に関する方針である。人権に関連する指針を策定している企業は3社あった。うち1社の方針はコンプライアンス基本指針であるので、ここでははずすことにした。よって個別企業の例として紹介するのは2社である。

と変更している。

私たちA社ならびにA社グループは、経営理念に基づき、グローバル企業の一員として日本国内外・国際的な法令ならびにその精神を遵守し、論理的行動〔原文ママ…筆者〕に努め誠実な企業活動を行います。

- ・国際的に宣言されている人権の保護を尊重します。
- ・強制労働や児童労働は行わず、公正で平等な雇用を目指します。
- ・企業活動による環境への影響を認識し、環境の改善に取り組みます。
- ・環境に優しい製品や技術の開発を推進します。
- ・強要や贈収賄など腐敗の防止に取り組みます。

また行動指針は、コンプライアンス、人権・労働、地域・グローバル社会の3つに分かれて、それぞれがさらに細分化されている。行動指針の各項目の内容をすべて書き出すと長くなるので、項目を列記するだけにとどめる。

コンプライアンスとしては、法令およびその精神の遵守、機密情報の管理・保護、知的財産の保護、競争法の遵守、輸出取引管理、腐敗防止が、人権・労働としては、差別撤廃、人権尊重、児童労働、強制労働、賃金、労働時間、安全・健康な労働環境が、地域・グローバル社会としては、環境がそれぞれ詳細に規定されている。

ii) メーカーの例

この企業は、設立1984年、資本金48,000万円、従業員180名の、プリント配線板とフッ素化成品を加工するメーカーである。生産拠点は日本以外にも中国に2カ所（広州と昆山、いずれもプリント配線板の加工）と台湾（販売拠点）にある。

同社は、2004年に中国（広州）に現地法人を設立し、2006年に東京証券取引市場第2部に上場したこともあって、2006年に企業行動憲章を策定した。ただし2013年、上場を廃止している。その理由は、同社の創業者が代表を務める企業が、中長期的な視点で企業価値を高め、持続的に成長していくために、同社に対してMBO（マネジメント・バイアウト）を実施したからであるという。それにとともに2013年に企業行動憲章を改正した。以下は改正された憲章である。

同社の企業行動憲章は10項目から構成されている。なお各項目はさらに細分化

されて憲章が書かれているが、すべて書き出すと煩雑になるので、項目だけにとどめる。

- 1 社会的に有用な製品・サービスを、安全性に十分配慮して開発、提供し、顧客の満足と信頼を獲得します。
- 2 公正、透明、自由な競争、適正な取引を行います。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保ちます。
- 3 広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示します。
- 4 従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の人格、個性を尊重します。
- 5 環境への取り組みは、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動します。
- 6 「良き企業市民」として、積極的に地域社会貢献活動を支援します。
- 7 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決します。
- 8 国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行います。
- 9 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、関係者に周知徹底します。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図ります。
- 10 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努めます。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行います。

以上、2つの企業の例に見られるように、CSR、企業行動憲章、行動指針といっても、定型的な項目や文言があるわけではない。その企業にとって必要と思われる事項を成文化しているのである。いわば企業の経営指針の作成と同様のものである。しかもその内容は特殊なことをいっているわけではなく、世界市民とし

て事業活動を行うために必要な、きわめて常識的なことを述べているのである。国連のビジネスと人権に関する指導原則と照らし合わせると、指導指針に対応する項目は、前者の商社の場合、人権と労働に関する規定、すなわち差別撤廃、人権尊重、児童労働、強制労働、賃金、労働時間、安全・健康な労働環境といった項目である。また後者のメーカーの場合、ビジネスと人権について明示しているわけではないが、強いて挙げれば8番目の「国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行います」という項目が対応しているといえよう。両社とも、国連の指導原則に準拠して企業行動憲章を策定したわけではないものの、発想の根底には指導原則の精神と共通するものがあるといえよう。

むすび

国連ではビジネスと人権に関する指導原則が議論されてきた。指導原則とは、企業の社会的責任あるいは経営倫理の一種である。繰り返しになるが、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つの柱からなる

国家の義務としては、国家行動計画を早急に策定することである。CSRは個々の企業の責任であって国が介入するものではないと、しばしばいわれてきたが、人権の尊重に関しては個別企業だけにその責任を負わせるわけにはいかないのである。これは一種の規制、しかも社会的規制に近いものである。

近年、中小企業庁は、日本企業の海外直接投資のみならず輸出拡大も含めて海外事業展開の支援策を強化している。例えば、中小企業庁はガイドブック¹⁸⁾を発行し、支援策を網羅的に整理している。これは海外事業展開を行う企業にとって非常に便利なガイドブックである。しかし日本企業への支援策を述べているものの、指導原則にもとづいたビジネスと人権に関わる政策は一切語られていないのが現状である。

¹⁸⁾ 中小企業庁『明日から、世界が相手だ。中小企業海外展開支援施策集2017』2017年4月。
<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kokusai/2017/170407kokusai.pdf#search=%27%E6%98%8E%E6%97%A5%E3%81%8B%E3%82%89%E3%80%81%E4%B8%96%E7%95%8C%E3%81%8C%E7%9B%B8%E6%89%8B%E3%81%A0%27>から閲覧可能。2017年8月9日閲覧。

また企業の責任としては、指導原則を遵守する経営を行なうこと、あるいはISO26000を導入することである。「はじめに」の箇所で、2003年がCSR元年と言われると述べたが、実は企業の社会的責任が語られたのは、1970年代にさかのぼる。当時は環境破壊という名の公害問題、1973年の石油危機をきっかけにしていた省資源・省エネルギー化が日本企業の課題になっており、それに応えることが企業の社会的責任と言われていた。こうした社会的責任に対応するために行われた環境対策・省資源省エネルギー化のための技術革新が、その後の日本産業の国際競争力の強化に貢献したことはまぎれもない事実である。こうした過去の経緯に照らして見ると、指導原則への対応は、ソフトウェアな部分かもしれないが、日本企業の国際競争力強化の要因になり得る。人権を尊重する企業であることが企業の取引先拡大に貢献することは十分考えられるのである。人間尊重の経営という考え方が日本の中小企業の一部にあるが、こうした考え方が普遍的な意義を持つことに、今一度目を向ける必要があるだろう。