

【研究ノート】

国連「ビジネスと人権指導原則」のインパクト

～ジャニーズ事務所性加害問題を踏まえて～

The Impact of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights
～Based on the Johnny & Associates, Inc. Sexual Assault Problem～

上林 陽治

KAMBAYASHI Yoji

要約

いまや世界的潮流となっている国連ビジネスと人権指導原則は、2011年に国連人権理事会が全会一致で定めたものである。各国で人権デュー・ディリジェンスを義務付ける法制度が制定されるなか、日本では指導原則に関する認識は広まらず、政府の施策もガイドラインに止まるものであった。

ところが2023年にジャニーズ事務所性加害問題が明らかになり、国連ビジネスと人権作業部会訪日調査（2023年7月24日～8月4日）ミッション終了ステートメントが発表されると事態は一変する。

本稿では、日本において、指導原則・人権デュー・ディリジェンスを認識する切っ掛けとなったジャニーズ事務所性加害問題に対する企業・メディアの対応の経過を追い、その後、指導原則・人権デュー・ディリジェンスとは何かを解説する。そして指導原則・人権デュー・ディリジェンスを基準に、日本政府・日本企業にいま何が求められているかを明らかにする。

キーワード：国連人権理事会、人権デュー・ディリジェンス、公共調達

Abstract

The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) were unanimously established by the UN Human Rights Council in 2011 and are now recognized worldwide. While legal systems requiring human rights due diligence (HRDD) have been enacted in various countries, public awareness of the UNGPs has not yet spread in Japan, and the Japanese government has not legalized HRDD but just accepted them as guidelines.

However, in 2023, the situation changed dramatically. The problem of the sexual assault at Johnny & Associates, Inc. was revealed, and the Working Group on Business and Human Rights inquired into this issue from July 24 to August 4, 2023.

This article traces the progress of corporate and media responses to the Johnny & Associates, Inc. sexual abuse issue, which became the key to recognizing the UNGPs and HRDD in Japan. After explaining what the UNGPs and HRDD are, the article will clarify what Japanese governments and companies must do concerning the UNGP and HRDD.

Key words : United Nations Human Rights Council (UNHRC), Human Rights Due Diligence (HRDD), public procurement

はじめに

いまや世界的潮流となっている国連「ビジネスと人権指導原則」(以下、「指導原則」という)は、2011年に国連人権理事会が全会一致で定めたものである。

指導原則では、①企業活動による人権リスクを最小化することは、人権を保護する国家の義務であり、②人権を尊重する企業の責任であるとし、③人権侵害の犠牲者が、司法的、非司法的を問わず、実効的な救済の手段に容易にアクセスできるようにする必要があることを謳う。

指導原則では、②に関連し、企業が他者の権利を侵害することを回避するために、また企業が絡んだ人権侵害状況に対処するために、自社だけでなく、原料や部品を調達する2次以降の取引先や下請けを含めたサプライチェーン全般において、人権侵害のリスクがないかを調べ、防止や対策の実施を促すという人権デュー・ディリジェンス(以下、人権DDという)の実施を求めている。

指導原則を受け、2018年にはOECDが「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイドランス」(OECD 2018)を策定し、ILO(国際労働機関)においても、「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」の2017年の改訂に際して、国家の人権保護義務や企業の人権尊重責任が盛り込まれた(ILO駐日事務所 2017)。さらにILOは、2023年3月に、「サプライチェーン上のディーセントワークに関する戦略」を採択し、はじめてサプライチェーン上の労働者保護についての総合戦略を策定した(労働政策研究・研修機構 2023)。

また、後に述べるように、欧米諸国を中心に人権DDを法制化する動きも活発化している。

一方、日本国内では指導原則に関する認識は広まらず、このため世論の後押しもなく、指導原則や人権DDの実施義務に関する政府の施策は企業に対するガイドラインに止まるものであった。また日本企業の動きも、2022年12月に経団連が「企業行動憲章 実行の手引き」を改訂し、「序文—サステイナブルな資本主義の確立を目指して—」において、「企業は、人権を尊重し、働き方の変革と人への投資」を強調(日本経団連 2022)したものの、個々の企業の動きは鈍かった。

ところが、このような生温い状況を一変する事態が生ずる。

ジャニーズ事務所性加害問題の「発覚」⁽¹⁾である。

2023年8月4日、「国連ビジネスと人権の作業部会」(以下、「作業部会」という)は、訪日調査(2023年7月24日～8月4日)ミッション終了ステートメントの中で、ジャニーズ事務所性加害問題について、次のように糾弾していた。

「ジャニーズ事務所のタレントが絡むセクシュアル・ハラスメント被害者との面談では、同社のタレント数百人が性的搾取と虐待に巻き込まれるという、深く憂慮すべき疑惑が明らかになったほか、日本のメディア企業は数十年にもわたり、この不祥事のみ消しに加担したと伝えられています。私たちは、政府がこれまで20年にわたり、子どもの性的虐待防止につき、いくつかの措置を講じてきたことに留意します。しかし、政府や、この件について私たちがお会いした被害者たちと関係した企業が、これについて対策を講じる気配がなかったことは、政

府が主な義務を担う主体として、実行犯に対する透明な捜査を確保し、謝罪であれ金銭的な補償であれ、被害者の実効的救済を確保する必要性を物語っています」(作業部会 2023 : 8-9)。

このステートメントにおける指摘以降、日本企業とりわけグローバル企業において、指導原則・人権DDに基づく措置が次々に発表され、各種メディアにおいても、ジャニーズ事務所性加害問題を長きにわたり隠ぺいしてきた事実をめぐり、社内に外部有識者により構成される調査委員会を設置し、エンターテインメントや報道に携わるメディアとしての姿勢を正すべき方向を示す調査報告が公表されていった。

指導原則は、上記の過程を経て、日本において遵守すべき社会通念として認識されることになっていったのだが、残念ながら、海外組織や海外メディアの指摘を通じてこの現象が生じたのであり、したがって、人権DDを自らの行動規範として根付かせるという段階には至っていない。

以下、本稿では、日本において指導原則を認識する切っ掛けとなったジャニーズ事務所性加害問題に対する企業・メディアの対応の経過を追い、その後、指導原則ならびに人権DDとは何かを解説する。そして指導原則と人権DDに照らし、日本政府・日本企業にいま何が求められているかを明らかにする。

1. ジャニーズ事務所性加害問題——日本における指導原則・人権DD認識過程

1. BBC報道番組「J-POPの捕食者 秘められたスキャンダル」(2023年3月18日)

日本社会が、ジャニーズ事務所性加害問題への対応を迫られることになった切っ掛けは、2023年3月18日に英国公共放送(BBC)が全世界に向けて放送した調査報道番組である。

同番組のタイトルは、「J-POPの捕食者 秘められたスキャンダル」(原題はPredator: The Secret Scandal of J-Pop)⁽²⁾。

BBCは番組の内容を次のように紹介している。

「ジャニー喜多川氏が創設した男性のみのタレント事務所『ジャニーズ事務所』は、日本の芸能界を圧倒的な影響力で支配してきた。事務所は日本でスーパースターになるための登竜門であり、若い少年たちを訓練する『工場』として、日本のポップ・アイドル文化の中心に君臨している。一方で、喜多川氏には、所属する少年たちに対する性的搾取の疑惑がつきまどってきた。しかも、密室でささやかれていただけではない。全国的な報道機関が取り上げ、その一部は民事裁判で認定された。それでも、喜多川氏は晩年まで国の宝とされ、2019年に87歳で亡くなった後も、今なお崇拜されている。

この番組では、ジャーナリストのモビーン・アザーが日本を訪れ、喜多川氏から性的虐待を受けたという人たちに話を聞く。そして、疑惑は長きに亘り噂されてきたにもかかわらず、ファン、メディア業界、そして日本社会が彼を英雄視し続け、その遺産が今も繁栄している驚愕の現実を知る。番組は、日本のポップカルチャーの大物、ジャニー喜多川氏の性的虐待の事

実と、メディアに与えた強い影響力を調査し、社会が見て見ぬふりをする事の残酷な結果を明らかにする」。

同番組は、「沈黙が何年も続かなか、人目のあるところでこれほどの虐待が続きました。(中略) これまでのところ長年の搾取について意味のある形での対応を全くしていません。なぜそれが可能かという日本社会の実に大多数がいまだに見て見ぬふりをしているからです」と結んでいる。

つまり日本社会全体が、少年に対する性的虐待を黙認するという人権無視状況であることを告発したのである。

BBCの報道後、性被害にあった複数のジャニーズ事務所出身者が、かつて受けた性的虐待について告発を始める。表に出てきた被害者たちの声をメディアも取り上げはじめ、同年5月14日、ジャニーズ事務所が藤島ジェリー圭子社長(当時)の動画と書面を公開し、被害を訴える事務所出身者に謝罪した。6月26日には、ジャニーズ性加害問題当事者の会が発足し、ジャニーズ事務所に対する事実認定と謝罪、そして被害者の救済と補償を求める活動を開始した。

2. 国連人権理事会「ビジネスと人権」作業部会訪日調査(2023年7月24日~8月4日)

ミッション終了ステートメント(2023年8月4日)

国連人権理事会は47の理事国で構成され、「特別報告者」(個人)や「作業部会」(5人構成)のメンバーを指名し、独立した立場でテーマごとの人権問題について調査・報告させている。このうち「ビジネスと人権」作業部会は2011年に創設された。

作業部会は、定期的に国連人権理事会が定めた締約国についてその履行状況を調査するために各国に派遣され、調査・報告することを任務とする。2023年7月24日~8月4日に日本を訪れた「ビジネスと人権」作業部会も、日本政府や企業における同指導原則ならびに人権DDの履行状況を調査した。

8月4日に公表されたミッション終了ステートメント(以下、「ステートメント」という)は、日本の人権状況について広範な指摘をしていた(作業部会2023)。ところが、日本のメディアの報道は、ジャニーズ事務所性加害問題に偏ったものでしかなかった。

ステートメントでは、リスクにさらされているステークホルダー集団として、女性、LGBTQI+、障害者、先住民族、部落、労働組合を挙げ、いかなる困難に直面しているかを具体的に指摘した(作業部会2023:5-7)。

またテーマ別分野として、「健康、気候変動、自然環境」のなかで、福島第1原発事故汚染除去作業において、東京電力の下請業者の中に、債務返済のために原子力発電所の汚染除去、廃炉作業を強制された者がいる(作業部会2023:7)という証言を紹介し、また東京電力の下請構造は5層にも及んでおり、下層の下請業者は同じ業務をこなしながら、極めて低い賃金しか支払われていないことを指摘し、これらは指導原則が禁じる強制労働であると断じている。

このほかテーマ別分野として、技能実習制度と移民労働者の問題を取り上げ、「日本の外国人労働者は、リスクの高い状況に置かれ、情報が共有される言語や媒体によって、情報へのアクセスに困難を覚えているだけでなく、煩雑な申請プロセスにも苦勞し」「職場で事故に遭った外国人労働者が解雇された（よって、治療を受けられなくなった）ケースや、その劣悪な生活状況、出身国の仲介業者への法外な手数料の支払い、また、同じ仕事をしながら日本人労働者よりも賃金が低いケース」などを紹介している（作業部会 2023：8）。

さらにメディアとエンターテインメント業界における人権問題として、女性ジャーナリストが性的なハラスメントや虐待を受けても放送局が一切の救済措置を講じない、またアニメ業界での極度の長時間労働や、不正な下請関係に関連する問題ゆえに、クリエイターがその知的財産権を十分に守られない契約を結ばされる例を紹介したうえで、ジャニーズ事務所性加害問題を指摘した（作業部会 2023：8-9）。

ステートメントはこれらの具体的な人権上の憂慮すべき事項に触れつつ、日本の指導原則や人権DDに係る問題点や課題について、次のように指摘した（作業部会 2023：1-4）。

○人権を保護する国家の義務 東京以外の地方では、指導原則と日本政府が策定したアクションプラン（NAP）に対する認識が全体として欠けている現状。政府は研修と啓発の実施で、主導的な役割を担うべき。47の全都道府県で、企業や企業団体のほか、労働組合、市民社会、地域社会の代表、人権活動家など、あらゆる関係者に、指導原則とNAPに基づく人権上の義務と権利を十分に理解させる必要。これまでのところ、こうした関係者がNAPの策定に十分に関与した形跡はなく、地方では、NAPの存在それ自体を知らないとするステークホルダーも多くいた。また、NAPのステータスについての透明性が欠けていることもあり、指導原則の実践はおろか、日本における人権保護にギャップが生じているとの意見も、さまざまなステークホルダーから聞かれた。

○人権を尊重する企業の責任 移民労働者や技能実習生の取り扱い、過労死を生む残業文化、そしてバリューチェーンの上流と下流で人権リスクを監視、削減する能力を含め、さまざまな問題で大きなギャップが残っていることを認められた。

この関連で、作業部会は3つの根本的問題を確認した。第1に数にして日本の企業の99.7%を数える中小企業で認識の隔たりがあり、多くのステークホルダーは、政府が中小企業に合ったガイダンスと能力構築支援を提供する必要性を重視している。第2に作業部会が会談したほとんどの企業の方々からは、人権DDを義務づけることが望ましく、これにより企業間に「公正な競争条件」が生まれることを示唆し、政府はその方向で対策を取るべきだという意見が聞かれた。第3に人権関連の監査を行う人材の育成のほか、中小企業によるステークホルダー・エンゲージメントを改善するための方法に関するガイダンスに対する需要も高まっている。

○救済へのアクセス 日本での裁判所へのアクセスに対する障壁を含め、司法と実効的救済へ

のアクセスに関し、特に懸念される分野を特定した。作業部会が確認した重大問題の一つは、指導原則や、LGBTQ+の人々に関するものなど、事業活動の関連で生じるさらに幅広い人権問題に対する裁判官の認識が低いことである。また日本に専門の国家人権機関（NHRI）がないことを深く憂慮する。これによって、企業の人権尊重と説明責任を促進しようとする政府の取り組みに、大きな穴が開いている。作業部会は政府に対し、「国家人権機関の地位に関する原則（パリ原則）」に沿い、本格的な独立した NHRI を設置するよう強く促す。

残念ながら、作業部会の上記のような日本の人権リスクに係る広範な指摘については、メディアは報じなかった。

だが、作業部会の訪日調査は、そのヒアリングに応じたステークホルダーを中心に、日本の人権状況について海外からの批判を気にしなくてはビジネスは成立しないことを意識づけることになった。このような姿勢の変化が、この後のジャニーズ事務所性加害問題に対する日本企業やメディアの対応方針となって現れた。

3. ジャニーズ事務所のタレントを起用していた主要な日本企業の対応（2023年9月～）

2023年8月29日、ジャニーズ事務所が設置し、弁護士で構成された外部専門家による「再発防止特別チーム」が、調査報告書を公表した（外部専門家による再発防止特別チーム 2023）⁽³⁾。

同報告書では、調査の結果、「ジャニー喜多川氏は、古くは1950年代に性加害を行って以降、ジャニーズ事務所においては1970年代前半から2010年代半ばまでの間、多数のジャニーズ Jr. に対し、長期間にわたって広範に性加害を繰り返していた事実が認められた。ジャニーズ事務所は、これまで、ジャニー氏の性加害に関する週刊文春の特集とそれに関する裁判、暴露本の出版、BBCからの取材要請等があったが、ジャニー氏の性加害の事実を調査するなどの適切な対応をしなかったことが認められた」と事実関係を述べたうえで、事件の背景として、①同族経営の弊害、②ジャニーズ Jr. に対するずさんな管理体制、③ガバナンスの脆弱性、④マスメディアの沈黙、⑤業界の問題という要因を指摘した。

そして、再発防止策として、ジャニーズ事務所が解体的出直しをするために、経営トップたる代表取締役社長の交代などによりガバナンスを強化するとともに、外部から人権に関する専門家を採用してCCO（Chief Control Officer - 最高監査責任者・最高管理責任者）を設置して「人権方針の策定と実施」や「研修の充実」の責任者とし、「内部監査室」や「内部通報制度」を統括させ、取締役会に意見を述べる権限を付与するべきである、とした。またメディアとの関係について、「今後はメディアとの相互監視、相互牽制により人権侵害の再発を防止していく姿勢を示すことが求められる」ことを示した。

この調査報告を受けて、ジャニーズ事務所所属タレントを起用してきた企業・団体での、人権DDを踏まえた動きが活発化する。

人権DDは、すべての企業を対象とするもので、自社の従業員だけでなく、原料や部品を調達

する2次以降の取引先や下請けを含めたサプライチェーン全般において、人権侵害のリスクがないかを調べ、防止や対策を実施することを促すものである。

ジャニーズ事務所性加害問題に当てはめると、事務所所属タレントを起用してきたすべての企業・団体は、取引先としてのジャニーズ事務所と契約を締結し所属タレントを起用してきたのであり、したがって取引先で深刻な人権侵害事例が発生した場合は、タレントという資源を使用してきた契約のもう一方の相手方である企業・団体も対応を迫られる。

問題は、対応手段である。

性加害問題を受けて、ジャニーズ事務所との契約を見直す企業が相次いだ。その中でもアサヒグループHDは、所属タレントの広告起用を今後とも行わないことをいち早く発表した⁽⁴⁾。朝日新聞の取材に答えたアサヒグループHDの香月敦志社長は、経営リスクを回避したということかとの質問に、「ダメージになりうるので取引を中止したというだけではなく、人権問題の解決について真摯に考えた。契約更新を行わないと表明したことで、ジャニーズ事務所がこれから被害者の救済と是正に本気になって取り組んでいただけるという効果があるだろう」と答えている。

だが、契約不更新という対応は、人権DDの観点からは違和感がある。取引停止は人権DDでは最後の手段だと評されており、むしろ契約相手方の双方が協力して人権侵害状況を放置しない体制づくりをすることが求められ、企業はその影響力を行使して、被害者の救済や再発防止を促す必要があるからだ。とりわけ、日本社会ならびに日本企業・団体は、性加害が周知の事実でありながら沈黙を保ってきたのであり、まずは自社の当該姿勢を正すものでなければならない。

一方で、9月21日には、日本取締役協会が富山和彦会長名で、「未成年者に対する性加害問題と企業のコンプライアンス姿勢に関する緊急声明」を公表した（日本取締役協会 2023）。同緊急声明では、「これまで広告主として同事務所と取引をしてきた各企業、そして、テレビ番組その他媒体で同事務所のタレントを取り扱ってきた各メディア、その多くが本件問題を多かれ少なかれ認識していたはずである。これまでも関連する複数の書籍が出版され、週刊誌報道も行われており、2002年の時点で既に東京高裁判決で同事務所元代表者による未成年に対する性加害行為が認定され、2004年に最高裁で確定している。本件問題の重大犯罪性に鑑みると、これら性加害に関する合理的な疑いを示す証拠を見逃したこと自体、対未成年者性加害に関するガバナンスの脆弱性を指摘されてもやむを得ない」とし、「各企業及び各メディア（そして私自身も）は、スポンサーシップの打切りや所属タレントの起用見送りとといった受け身の対応、しかもタレントの一部に被害者も含まれている可能性があるなどの点で相克性を内包する対応に留まることなく、我が身を省みる姿勢、そして未来に向けて日本企業は未成年に対する性加害について世界に誇れる倫理観をもってけっして加担しない姿勢を示すべきである」とした⁽⁵⁾。

4. ジャニーズ事務所性加害問題とメディアの対応

8月4日に公表された作業部会ステートメントは、ジャニーズ事務所性加害問題に対するこれまでのメディアの対応について、「日本のメディア企業は数十年にもわたり、この不祥事のみ

消しに加担した」(作業部会 2023:9)と強い言葉で糾弾していた。このため、メディア側の対応に関心が集まっていた。

9月27日、NHKは、稲葉会長が記者会見で、ジャニーズ事務所に所属するタレントの新規の出演依頼は、被害者への補償や再発防止の取り組みが着実に実施されることが確認されるまで、当面行わないと明らかにした。

また加害者の名前を社名に冠しているままの事務所側の対応に関し、9月25日に日本テレビ、26日にテレビ朝日が社名変更の検討を要請した。

だがこれらの対応では、性加害問題の隠ぺいにメディアが加担していたという作業部会の問い、すなわちメディア自身の体質についての自己批判とはなりえていなかった。

これに対し、真摯に対応したのが、TBSであった。

同社は、「人権デュー・ディリジェンスを長期にわたり怠ってきたことを反省し、責任ある企業として調査・検証を行い、再発防止策を策定して公表することが重要であると考えた」(TBSHD「旧ジャニーズ事務所問題に関する特別調査委員会」2023:6)とし、社内に特別調査委員会を設置した。

11月26日に公表された同調査委員会報告書は、再発防止のための提言として、国連ビジネスと人権指導原則に「(企業は)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、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する」との文言を引用したうえで、ビジネスパートナーによる人権侵害についても、これを回避するために積極的な行動が求められているとした。

そして再発防止策として、トップメッセージの発信、人権尊重の意識向上に向けた全社の方策の策定、調査報道力の強化のための方策等を提言した(TBSHD「旧ジャニーズ事務所問題に関する特別調査委員会」2023:35-43)。

これに続き、一般社団法人日本民間放送連盟も、12月21日開催の理事会で「人権に関する基本姿勢」を決定した。新たに策定した決定方針は、「人権の尊重」「人権侵害の防止」「メディアとしての社会的責任」の3つの項目で構成され、会員社の事業全般における人権尊重の重要性をうたうとともに、「すべての取引先において、民間放送の事業活動が人権侵害を助長しないように努める」とした。

5. 国・地方自治体の対応

国・地方自治体も、広報・宣伝にジャニーズ事務所関連のタレントを起用してきた。

国連「ビジネスと人権指導原則」は、中央・地方の政府の役割に関し、その原則6で、「国家は、国家が商取引をする相手企業による人権の尊重を促進すべきである」と規定し、企業活動の監視にとどまらず、公共調達を通じて、企業が人権重視の姿勢に転換することを奨励することを求めている。したがって企業と同様の対応が求められていた。

ところが、企業やメディアのような踏み込んだ対応は、見られない。

朝日新聞が報じたところによると、愛知県は、「被害者救済なども含めて区切りがつくまで関わりを持たない」(9月15日)との方針を発表し、公益財団法人・大阪観光局は「再発防止策などが問題なければ改めて契約を結ぶ」とし、大阪府も「事務所の対応を注視した上で個別に検討していく」とした。これに対し、東京都は所属タレントの継続起用を決めたが、継続にあたって同事務所を介さずに本人の意向を確認し、謝金も本人に直接支払うことにし、別の所属タレントの新規起用は「問題解決までない」とした⁽⁶⁾。

だが、これらは対症療法止まりといわざるをえない。

指導原則は、「企業活動の監視にとどまらず、公共調達を通じて、企業が人権重視の姿勢に転換することを奨励することを求めている」のであり、少なくとも、人権侵害事例のあった企業等に対し人権DDを実施し、場合によっては公共調達に参加できない旨を規定することが必要なのである。

II. 企業活動評価軸としての国連「ビジネスと人権」指導原則・人権DD

上記の通り、ジャーニーズ事務所性加害問題と作業部会の調査報告ステートメントを通じて、そして何よりも同事務所に所属していた性被害者たちの告発を通じて、指導原則や人権DDは、日本社会において認識されていった。

今私たちに求められているのは、人権をビジネスの中心に据えた経営や社会に転換しなければならないということであり、そうでなければビジネスひいては社会全体の持続可能性がなくなるということである。

では、人権をビジネスの中心に据えた経営や社会を実現するための評価軸となる指導原則や人権DDとは、いかなるものなのか。

1. 国連ビジネスと人権指導原則と各国の対応

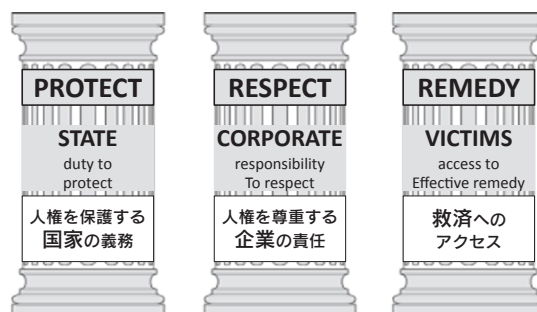
人権DDの淵源は、2011年に国連人権理事会が全会一致で定めた「ビジネスと人権指導原則」にある。同指導原則では、企業活動による人権リスクを最小化することは、人権を保護する国家の義務であり、人権を尊重する企業の責任であるとした。

指導原則の策定についての議論は、2008年6月、当時のアナン国連事務総長から、国家、多国籍企業と人権の関係を整理するよう諮問を受けたジョン・ラギー⁽⁷⁾国連事務総長特別代表が、国連人権理事会に報告書「保護、尊重、救済：企業活動と人権に関する枠組み」を提出したことから始まる。同枠組みを具体的に実施するための原則として定められたのが、指導原則である。

指導原則は、3つの柱から成る(図表1)。

第1の柱では、国家に対し人権を保護する義務を示し、第2の柱では、企業に対し人権を尊重する責任として、自らの事業活動に関連して人権を侵害しない(負の影響を与えない)ために、人権方針の策定と人権DDの実施を求め、そして第3の柱で国家と企業に対し、被害者が救済にアクセスできるメカニズムの構築を求めている。

図表1 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の3本の柱



出所) 日本経団連「人権を尊重する経営のためのハンドブック」掲載図

これらを踏まえ、EUでは、それまで企業の自発性に委ねていた人権DDを義務化する作業を進め、2024年には一定規模以上の人権・環境リスクを洗い出すデュー・デシリジェンスを求め「コーポレート・サステナビリティ・デューデシリジェンス指令案」が発効する見込みである。発効すれば2年以内に各国は指令案に沿って国内法規を整える必要が生じる。

主要国では法制化も進む。2015年のイギリス現代奴隷法は、一定規模の企業に対して奴隷労働や人身取引等根絶のための対処策を公表するよう義務付ける。フランスでも「親会社および発注会社の注意義務に関する法律」(2017年)が成立し、オーストラリアでは2018年に「2018現代奴隷法」を制定している。オランダは2019年5月に「児童労働サプライチェーン法」、ノルウェーは2021年6月に「透明性・基本的人権およびディーセントワークに関する法律」、ドイツでも、2021年7月に「サプライチェーンにおける企業のデュー・デシリジェンスに関する法律」が成立した。アメリカは2022年6月に「ウイグル製品輸入禁止法」を施行し、企業は強制労働とは関連ないと証明できなければ商品を持ち込めない。

2. 人権デュー・デシリジェンス

日本では、2022年9月13日、経済産業省が、企業がサプライチェーン(供給網)上で発生する人権侵害を把握し、改善に取り組む「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」(以下、「ガイドライン」という)をとりまとめた。

同ガイドラインは、原料や部品を調達する2次以降の取引先や下請けを含めたサプライチェーン全般において、人権侵害のリスクがないかを調べ、防止や対策の実施を促すという、人権DDの実施を求めている(ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議2022)。

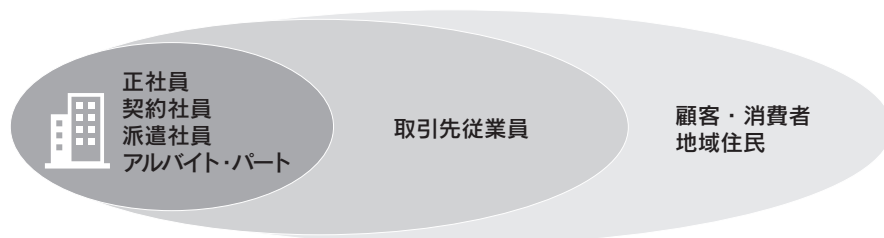
ガイドラインでは、人権DDについて、以下のように説明している。

- ①企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示をしていくために実施する一連の行為。ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権への負の影

響を防止・軽減するための継続的なプロセス。

- ②「人権」の範囲は、国際的に認められた人権で、国際人権章典で表明されたもの、及び、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則。具体的には、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別からの自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、性別・ジェンダーによる差別からの自由等への影響。
- ③把握すべき人権侵害リスクは、自社・グループ会社及びサプライヤー、工事請負先・委託先・調達先企業やそのサプライチェーンで発生する賃金の不足・未払、労働安全衛生の不備、過剰・不当な労働時間、社会保障へのアクセス拒否、労働組合活動の妨害等の結社の自由違反、表現の自由違反、居住移転の自由の束縛、さまざまなハラスメント、プライバシーの権利侵害、救済機関にアクセスする権利の侵害など幅広い（図表2参照）。

図表2 企業が人権への影響を考慮すべき対象 イメージ



出所) 法務省人権擁護局「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」2021年3月、7頁

ガイドラインでは、米国国務省が人身売買だと酷評した技能実習制度が人権リスクとして例示されている。

なお国連「ビジネスと人権」指導原則やガイドラインにおける対応の優先順位は、事業上の重要性ではなく人権侵害の「深刻度」による（ガイドライン 2023：4.1.3.2）。つまり、人権DDの目的は経営リスクの低減ではなく、人権への負の影響を軽減することなのである。

図表3 負の影響の類型

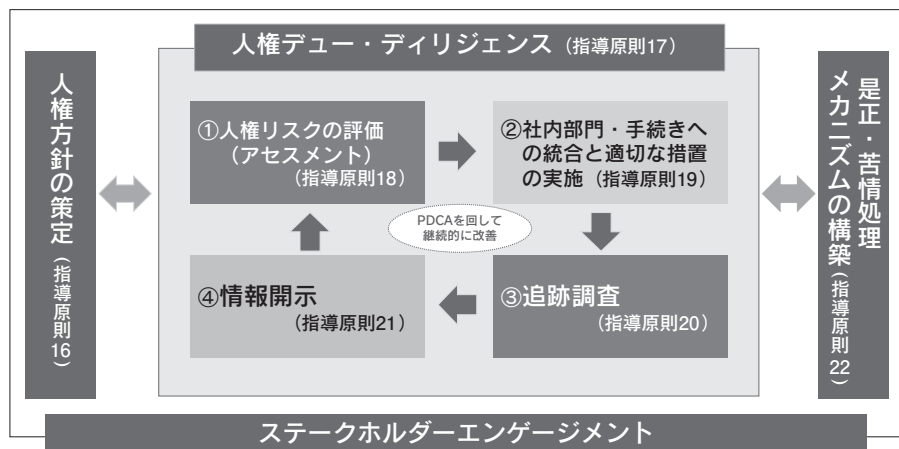
負の影響の類型	例
企業がその活動を通じて負の影響を引き起こす (cause) 場合	自社工場の作業員を適切な安全装備なしで危険な労働環境において労働させる場合 自社工場からの化学物質の流出が地域の飲料水を汚染する場合
企業がその活動を通じて - 直接に、又は外部機関 (政府、企業その他) を通じて - 負の影響を助長する (contribute) 場合	過去の取引実績から考えると実現不可能なリードタイム (発注から納品までに必要な時間) であることを知りながら、そのリードタイムを設定してサプライヤーに対して納品を依頼した結果、そのサプライヤーの従業員が極度の長時間労働を強いられる場合 企業が、投資先企業が保有する工場における廃水処理のための高額な設備の導入が地域の飲料水の汚染を防止するために必要であると認識しているにもかかわらず、その企業が導入案に反対することで、投資先企業の工場による排水がその地域の飲料水を汚染する場合
企業は、負の影響を引き起こさず、助長もしていないものの、取引関係によって事業・製品・サービスが人権への負の影響に直接関連する (directly linked) 場合	小売業者が衣料品の刺繍を委託したところ、受託者であるサプライヤーが、小売業者との契約上の義務に違反して、児童に刺繍を作成させている業者に再委託する場合 事業活動のためにある企業への貸付を行ったが、その企業が自社との合意に違反し、地域住民を強制的に立ち退かせる場合

出所) 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掲載図

3. 取引先企業との関連

上記の通り、人権DDでは、企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくことが求められる。いわば、人権侵害が発生することを前提にした組み立てである。

図表4 人権デュー・ディリジェンスの全体像



出所) 日本経団連「人権を尊重する経営のためのハンドブック」掲載図

そこでまずサプライチェーンのリーダーに求められる対応は、CSR (企業の社会的責任) の観点からも、自身と直接の契約関係がなくても、チェーン全体に対して人権DDを実施することで

ある。なぜなら、人権侵害状況で生産された製品について契約不適合責任を追及し得るとする見解もあるためである。これは、生産プロセスにおける人権侵害ゆえに、予定していた市場への製品の流通が阻害されることから、プロセスの違反は、製品の経済的価値を損なう可能性があるため、契約不適合責任が適用される、というものである（木戸 2023：26-27）。

たとえば、人権の軽視が企業の業績悪化に直結した例としてよく知られているのが、1990年代に問題となったNIKE社の児童労働である。

スポーツ用品メーカーであるNIKEは、途上国の下請け企業に製造を外注し、低コストを徹底していたのだが、1997年に、委託先であるインドネシアやベトナム工場での児童労働や長時間労働、厳しいノルマの下での暴力や体罰などが発覚すると、国際NGO主導でボイコット運動が激化。マスコミやネットを利用して不買運動が繰り広げられた。

不買運動による売上高の損失は、5年間累計で約1億2180万ドル、日本円で約1兆3764億円といわれる（田中友梨 2021、羽生田 2022：63-66）。

このため多くのチェーンリーダーが、生産過程における社会的責任を果たすべく取引行動規範＝コード・オブ・コンタクト（CoC）を策定し、サプライヤーにその遵守を求めている（木戸 2023：29）。

商品等の調達主が、児童労働や強制労働といった人権侵害を排除する旨をCoCに書き込み、契約書に当該CoCを添付していた場合、売主がこれに変更を加えることなく申込みを承諾すれば、商品を提供するにあたって人権侵害状況をつくりださないことは当然に契約内容に含まれることになる（木戸 2023：29）。

4. 最終手段としての取引停止

ガイドラインでは、「自社の製品の生産過程において人権侵害が疑われる場合の対応として、人権への負の影響を防止・軽減できないといった場合には、取引停止など、人権尊重の取組に関する契約上の義務違反を理由とする解除条項が想定される」（ガイドライン 2022：23）としている。

取引停止は、取引先に対して自社の調達指針を遵守する義務を課したうえで、義務の不履行が確認された場合には改善措置の実施を要求し、最終的な手段として取引の停止を設定するという趣旨として理解する必要がある。

ガイドラインでは、「取引停止は、自社と人権への負の影響との関連性を解消するものの、負の影響それ自体を解消するものではなく、むしろ、負の影響への注視の目が行き届きにくくなったりと、取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性があったりするなど、人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もある」ので、まずは、サプライヤー等との関係を維持しながら負の影響を防止・軽減するように努め、「取引停止は、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合に限って実施されるべき」としている（ガイドライン 2022：22）。

5. ビジネスと人権と公共調達

人権DDは、中央・地方政府も無縁ではない。むしろ積極的な役割が求められている。

先にも記したように、国連「ビジネスと人権指導原則」は、中央・地方の政府の役割に関し、その原則6で、「国家は、国家が商取引をする相手企業による人権の尊重を促進すべきである」と規定し、企業活動の監視にとどまらず、公共調達を通じて、企業の姿勢を人権重視に転換することの促進を求めている。

これを受け、2014年2月に大幅改正されたEU公共調達指令は、価格のみを重視した調達では欧州経済全体にマイナス影響が及ぶとの問題意識を明確に打ち出した。具体的には、EU域内の各国・地域の公共調達・契約ルールにおいて環境、社会、イノベーションといった価値を政策目標とすると提起し、公共調達に反映させることを推奨することとなったのである。このため国・自治体の発注者側は、発注基準や履行条件に社会的・環境的要因を盛り込み、あるいは社会的、環境的特性を示す認証やラベルの確認を求めることができるようになった。こうした動きは先進国に広がり、2021年秋にイギリスで開催された主要7カ国貿易相会合の強制労働に関する声明でも、政府自身が、公共調達や公的資金プロジェクトの評価に国際労働基準の順守を採用することとした。

だが日本政府から出てくる「ビジネスと人権」と公共調達に係る方針は、あまりにも拙い。たとえば2020年10月に取りまとめられた「「ビジネスと人権」に関する行動計画」の「人権を保護する国家の義務に関する取組」の「公共調達」では、障害者優先調達推進法に基づく取組、女性活躍推進法第24条に基づく公共調達に関する取組、暴力団排除に関する取組、公共工事の品質確保の促進に関する法律に定められた既存政策を羅列するにとどまり、人権重視の公共調達ルールへの見直しには至っていない。さらに2023年4月3日に開催された「ビジネスと人権に関する関係府省庁連絡会議」で、公共事業や政府調達について、入札説明書や契約書に人権尊重の取り組みを担保する条項を設けることを決定したが、議論のポイントは人権DDに積極的な企業を総合評価入札制度で優遇するとの措置にとどまるものなのである。一方、先に紹介したドイツ法には罰金や公共調達への入札禁止といった規定がある。これに比べると日本政府の公共調達と人権DDに関する方針は、世界の潮流からかけ離れ、嘲笑さえ買いかねない。

6. 地方自治体の業務委託先での人権侵害への対処事例

地方自治体は、数多くの業務を、委託や指定管理者という手法でアウトソーシングし、あるいは、様々な商品を調達している。

これらの業務委託先や調達先において、人権侵害は発生していないのか、委託先・調達先企業は人権DDに配慮しているのか、外国籍を含めた地域住民に人権侵害事例を発生させていないのか、地方自治体は、企業活動の監視にとどまらず、公共調達を通じて企業が人権重視の姿勢に転換することを奨励する立場にある。これが「ビジネスと人権」時代に地方自治体に課された義務なのである。

上記の通り、「人権侵害」として把握すべき事象は広範囲に及ぶ。したがって、地方自治体の業務の委託先・調達先の人権侵害事例は枚挙に暇がなくなる。

たとえば、東大阪市立小学校の警備業務を市から受注した2社が2013~16年、警備員約30人に最低賃金を下回る給与しか支払っていなかったことが発覚した⁽⁸⁾。この2社とは2013年6月から2年間、26校の警備を請け負った市内の建設会社と、15年6月から1年間受注した市内の警備会社であった。いずれも毎年秋に改定される最低賃金引上げ後の賃金引上げを行わず、給与が地域別法定最低賃金を割り込んでいた。建設会社の違反に対しては、担当部局の市教育委員会に情報が寄せられたにもかかわらず、市は何らの対応も、指導も行っていなかった。マスコミの取材に対し、市は「今後、同じことが起きないように委託先に強く求めていく」と話したが、「ビジネスと人権」の時代に、このような生ぬるい対応は許されない。

21自治体が災害時のサブリ提供協定を締結していた化粧品会社ディーエイチシー（DHC）が、ホームページに吉田嘉明会長名で在日コリアンを差別する文章を掲載していた問題では、神奈川県平塚市と松田町が、同社との連携協定を解除した。平塚市によると、同社に対し、文章掲載から削除に至った経緯の説明、再発防止策をホームページで示さない場合、連携協定を破棄する旨を文書で通知していた。ところが同社からは「見解をホームページに出せない」と回答があり、協定を解除したのである。松田町は、2016年12月に県内の自治体で初めて、災害時の物資支援を含む包括連携協定を締結し、毎年数十人の妊婦にDHCの葉酸サブリを配るなどしてきたが、2016年6月議会で協定破棄を求める決議書が可決され、協定を解消した⁽⁹⁾。

おわりに——何をなすべきか

ジャーナリズム事務所性加害問題を経て、日本社会は、人権をビジネスの中心に据えた経営に転換しなければならないことに気づいた。だが、サプライチェーン全体で、指導原則が求める仕組みを実装しているわけではなく、その途上だといわざるを得ない。

だが、1980年代に日本の人権NGOで活動していた筆者からすると、日本政府・企業が指導原則に沿って人権を中心に据えた政策立案やビジネスモデルに対応せざるを得ない時代が訪れたことに関しては、隔世の感がある⁽¹⁰⁾。

では私たちは、いま、何をなさねばならないのか。

第1に、人権DDの仕組みを法制化する必要がある。すでにイギリスとドイツが、一定規模以上の企業に対して人権DDの実施を法的に義務づけている。ガイドライン＝行政指導止まりの日本政府の対応は、世界の趨勢に後れを取っている。

第2に、専門の国家人権機関（NHRI）を創設することである。作業部会はステートメントで、日本政府に対し、「国家人権機関の地位に関する原則（パリ原則）」に沿い、本格的な独立したNHRIを設置するよう強く促している。

第3に、各企業は、人権DDに沿った行動規範を整備しなくてはならない。具体的には、①人権方針を策定し、②人権侵害に関する是正・苦情処理メカニズムを構築し、③人権状況に対する

アセスメントを実施し、④問題がある場合は、チェーンリーダーである企業と問題が生じた企業と一緒に適切な措置を実施し、⑤追跡調査を実施して、⑥結果を公表するプロセスを確立することである。

ジャニーズ事務所性加害問題により、ようやく①の段階に辿り着いたばかりだ。

第4に、各企業とも、取引行動規範 = CoCに人権侵害を排除する旨を書き込み、契約書に当該CoCを添付することで、取引先企業に人権保護を遵守することを契約上の義務として求めることである。

第5に、国・自治体も、人権侵害を排除する旨のCoCを定め⁽¹¹⁾、公契約に添付することで、公共工事や業務委託請負企業ならびに物品調達企業に、人権侵害しないことを遵守させることである。

これを実効たらしめるために国・地方自治体は、入札制度を活用することができる。

たとえば地方自治法施行令167条の4第1項は、当該入札に係る契約を締結する能力を有しない者及び破産者で復権を得ない者は入札に参加させることができないとし、同条第2項は、競争入札に参加しようとする者が、契約履行に当たり故意に工事もしくは製造を粗雑にしたり、監督又は検査の実施に当たり職員の職務の執行を妨げたなどに該当するなど、契約関係の不適正行為の内容を1号から6号で列挙し、これら不適正行為者等を「3年以内の期間を定めて一般競争入札に参加させないことができる」としている。こうした制限は、不適格者を契約相手方からあらかじめ排除しようとするもので、入札参加資格の消極要件を規定しているといわれる⁽¹²⁾。実際、過労自殺事件を起こし、厚労省労働局から送検された電通は、しばらくの間、多くの地方自治体から業務委託に係る入札に参加することができない措置を講じられていた。

まずはこの入札参加資格の消極要件に、人権侵害を発生させた企業等は契約の相手方として相応しくないものとして定めることが第1歩ではないだろうか。

注

- (1) 「発覚」とカギ括弧をつけたのは、ジャニーズ事務所性加害問題は、日本社会においては周知の事実でありながら、これを性虐待問題と認識せず、見て見ぬふりをされてきたからである。
- (2) 同番組は、BBCニュース日本語版YouTubeで番組全編が公開されている。
<https://www.youtube.com/watch?v=zaTV5D3kvqE> (2024年1月4日最終視聴)
- (3) 日本経済新聞2023年12月25日付朝刊では、同報告書が「2023年に弁護士が「革新的」とみた法務案件として選出されたことを報じている。その理由は、「ビジネスと人権の観点における日本初の本格的な調査報告書だ」(人権問題に詳しい弁護士談)ということだった。
- (4) 朝日新聞「『人権問題、真摯に考えた』 ジャニーズ所属、起用取りやめのアサヒグループ」2023年9月12日付朝刊。
- (5) 毎日新聞は2023年9月11～13日、ジャニーズ事務所の公式サイト「Johnny's net」の「CM」欄に記載のあった114組織にアンケートへの協力を依頼。「既に契約関係がない」などとした企業を除き、103組織を取材対象とし、59社

(2団体含む)がアンケートフォームに沿って回答し、22社(1自治体含む)はフォームを使わずに独自の見解を文書で寄せた。これら計81社(2団体・1自治体含む)のうち、25社がCMなどで今後の起用を見送る方針、27社が「対応を検討中」としたと報道している。毎日新聞「ジャニーズの社名存続「違和感なし」はゼロ 起用企業などにアンケート」2023年9月21日付朝刊。

- (6) 朝日新聞「旧ジャニーズ起用、割れる行政の対応 見送り…区切りつくまでは 継続…特別な知識と経験」2023年11月2日付朝刊。
- (7) ジョン・ジェラルド・ラギー (John Gerard Ruggie)、1944-2021。関連書として、ジョン・ラギー (2014)。
- (8) 毎日新聞 (大阪本社版)「市委託で最低賃金違反 東大阪 指摘にも調査不十分」2016年12月24日付夕刊。
- (9) 東京新聞「平塚市と松田町 DHCと協定解除」2021年7月28日付朝刊。
- (10) 1980年代の日本政府・企業の人権に対する対応状況については、上林陽治 (2022)を参照。
- (11) 公共調達の場合、このようなCoCは、慣例上、特約条項と呼ばれる。
- (12)「参加させることができない」(自治令167条の4第1項)ないしは「参加させないことができる」要件(同条第2項)について、碓井光明氏はこれを競争参加の「消極要件」と表現している(碓井光明 2005:73)。

引用参考文献

碓井光明 (2005)『公共契約法精義』信山社。

(ジャニーズ事務所) 外部専門家による再発防止特別チーム (2023)「調査報告書(公表版)」。

上林陽治 (2022)「日本政府・企業は人権重視のビジネスに転換できるのか—植民地下ナミビア産ウラン「密輸」告発運動と人権市民活動家「カ」の軌跡—」『まなびあい』(15): pp.139-146。

木戸茜(2023)「『ビジネスと人権』の視点をもたらす契約法学へのインパクト」『ジュリスト』(1580): pp.27-33。

国連ビジネスと人権の作業部会(2023)「訪日調査ミッション(2023年7月24日~8月4日)終了ステートメント」。

田中友梨 (2021)「ナイキの児童労働問題で表面化「サプライヤー配慮」の歴史と現在地」『Forbes』2021.9.29。

日本経団連 (2022)「企業行動憲章 実行の手引き (第9版)」。

日本取締役協会 (2023)「未成年者に対する性加害問題と企業のコンプライアンス姿勢に関する緊急声明」。

羽生田慶介 (2022)『ビジネスと人権入門』日経BP。

ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議 (2022)「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」。

ラギー、ジョン (2014)『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。

労働政策研究・研修機構 (2023)「【ILO】 サプライチェーン上のディーセント・ワークに関する戦略(5ヵ年計画)を設定」『フォーカス』2023年9月。

ILO駐日事務所 (2017)「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(多国籍企業宣言)第5版」。

OECD (2018)“OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct”。

TBSHD「旧ジャニーズ事務所問題に関する特別調査委員会」(2023)「旧ジャニーズ事務所問題に関する特別調査委員会調査報告書」。