

BUSINESS ビジネスシンカー THINKER



3
March
2021

知らずに「奴隷労働の手先」になってはいないか 知っておくべき “サプライチェーンのいま”〈前篇〉

複雑なサプライチェーンの先にいる現代奴隷の人たち

奴隷という何世紀も前の歴史上の話と思うだろうか。実は21世紀の現在でも奴隷として労働を担っている人たちが、この同じ地球に4,000万人以上いるという。これはILO（国際労働機関）と国際人権団体などの協力によって明らかになった数字だ。おそらく実態としてはこの数字以上の人々が意図しない奴隷労働を強いられているに違いない。

ふだん目にし、手にしている商品の裏にはグローバル化によって長くかつ複雑になったサプライチェーンがあり、その先で当たり前のように奴隷労働が起きている。私たちは知らずに「奴隷労働の手先」に加担していることを誰が否定できるだろうか――。



200年前に奴隷解放を 実現した英国が 2015年、新たに 「現代奴隷法」を成立

2015年、英国で一つの画期的な法律が誕生した。「現代奴隷法 (Modern Slavery Act 2015)」。

21世紀に入って10年以上も過ぎ

た現代に、なぜいまさら奴隷法などを制定する意義があるのかと驚かれる人も多いだろう。歴史を知ると人であればおわかりのように、すでに英国では奴隷解放のための法律が2世紀近く前に成立しているからだ。

英国が7つの大洋を制していた時

代。いわゆるボックス・ブリタニカ時代にあつては、植民地を世界中に広げる三角貿易の柱の一つとして、英国が奴隷貿易を行っていたことは知られている通り。

しかし産業革命以降、都市部の労働者の労働環境や生活環境が問題視されるようになると、もっと

も劣悪な環境にいた黒人奴隷が問題化した。熱心なキリスト教徒の福音主義者などから奴隷貿易や奴隷制度に対する批判が高まっていき、1807年に奴隷貿易禁止法が制定されてる。

だが国内では奴隷はいなくなっていっていったが、植民地では消えなかった。たとえば西インド諸島のジャマイカなどでは砂糖プランテーションの農園主などが奴隷を使って富を蓄えており、その農園主自身がその富を背景に国会議員として力をもっていたからだ。これを問題視した国会議員のウィルバーフォースらは反奴隷制度の協会を設立するなどし、奴隷解放運動を活発化させていく。英国内でのこうした運動の広がりは海外の植民地にも波及し、1831年にはジャマイカで6万人の反乱を招く。これを機に選挙制度の改定などが行われ、プランテーション農園主などの議員が落選した。こうして議会の勢力図が変わると、1833年に奴隷制度廃止法が成立、英国外の植民地すべてにおいて奴隷が解放されたのだった。奴隷解放の手続きは、

奴隷所有者に対し英国政府が200万ポンドを払う有償形式で進められた。この手続は1838年まで続いた。

このように奴隷解放は一気に行われたわけではなく、社会の動向を見ながら法律や制度を変えるなど、まさに手を変え品を変えながら、進められた。

英国のこの一連の取り組みは他の欧州各国にも波及し、世界的な奴隷解放の流れにつながっていった。

その速度は地域によって異なり、アメリカ合衆国では1863年のリンカーン大統領の奴隷解放まで待たなければならなかったし、さらにブラジルでは1888年まで合法的奴隷制は続いた。

数十年の時差はあったが、少なくとも世界的な奴隷解放は100年前にはなされていた。

それがいまだに…なぜ？

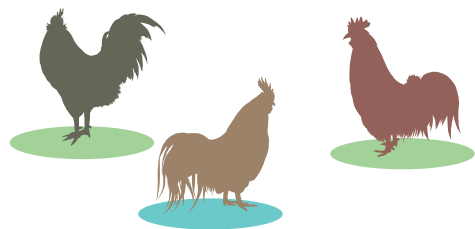
奴隷制度はまだ 終わっていなかった！ 英国内で1万3,000人の 奴隷労働者

端的に言えば、奴隷制は終わっていなかったのである。

2015年に先立つ2013年に英国内務省が見積もった数字では、約1万3,000人が奴隷労働の状態に置かれているという。

英国では東欧諸国から「良い仕事がある」と連れて来られ、騙されて最初の話とはまったく条件の違う劣悪で低賃金な仕事に就かされ、東欧から英国までの交通費や狭く汚いアパート代などや斡旋量などを借金として負わされる人々が多数いたのである。

リトアニア出身のある男性



の例では、英国で週350ポンドの住宅付きの仕事があると紹介されて来たが、放し飼いの鶏を捕まえるというまったく違う話の仕事を強要されたうえ、斡旋業者への仲介料とリトアニアからのバス代、割当てられた狭く汚いアパート代を請求されて、たちまち借金まみれになった。さらに賃金はたびたび未払いとなり、暴力や脅しも受け、食事が取れずに飢えに苦しむこともあったという。彼が捕らえた鶏は、英国の大手企業やスーパーに出荷されていた。

こうした例は現在の先進国の日常のなかに埋もれており、もしかしたら私たちも目をしっかり凝らせば見つけることができるかもしれない。

もっと見えにくく、わかりにくいのは遠い地で行われている奴隷労働だ。たとえば英国を代表する新聞「ガーディアン」は、タイの漁船で行われている奴隷労働の実態を報じている。そのタイの漁船では近隣のマンマーやカンボジアから「いい仕事がある」と人身売買業者に連れて来られ、実際は働いても賃金は払われず、食事すらろくに取れず、暴力や拷問が日常的に行われ、あろうことか処刑されることもあったという。このタイの漁船から揚がったエビの行く先が欧米の大手スーパーの冷凍コーナーだった。

身近な商品のサプライチェーンの先に、こういった行為があるのだ。



ウィリアム・ウィルバーフォース (肖像)

チョコレートの存在を知らずに カカオ農園で奴隷労働を させられていたマリの少年

英国の社会学者のケビン・ベイルズ氏は現代奴隷制度について長く研究している。彼は現代奴隷の事実を知らしめるために『グローバル経済と現代奴隷制』というドキュメンタリー映画を2000年に完成させた。

そのなかでアフリカのコートジボワールのカカオ豆採集の農場で奴隷労働をさせられる10代の少年たちの様子を追っている。ベイルズ氏はあるカカオ農園から19人の少年が解放されたと聞き、撮影チームと現地に向かった。

解放された少年たちは隣国のマリから職を探しにやってきたところを、口入れ屋に騙されてカカオ農園に送られたという。カカオ農園では毎日うだるような暑さのなかで、ハエが頭の周りを飛び交い、蛇に噛まれる恐怖と戦いながら、日の出から夜まで栽培と収穫の仕事をさせられた。就寝する場はトイレ用のブリキ缶しかない小部屋で、食事は煮込みバナナを日に1度与えられるだけだった。



飢えで体は衰弱し、カカオ豆の大袋を背負ってよろよろと歩くと、農園の管理者に「仕事が遅い」と殴られた。あまりの過酷さに逃げ出しても周囲に人里もない場所ではすぐに捕まり、ムチで数日打たれ続けた。過酷な拷問に力尽きて命を落とす少年もいた。残虐行為、飢え、隔離、困憊が続き、精神的にも追い詰められていくと、もう逃げ出す気力も起こらなくなる。

長く複雑なサプライチェーンの先が見えにくいのは、カカオ豆を収穫する少年たちにとっても同じだ。

解放された少年の一人は、農園で奴隷として扱われていた5年半を、ぼつりぼつりと振り返った後、ドキュメンタリーチームの質問に答えた。

「チョコレートなんて知らないし、食べたこともない」

チョコレートがカカオ豆を原料としていること、それが誰もが好きな甘い菓子であることを告げられた少年は、「毎日チョコレートを食べている何百万人の人たちに伝えたいことはないか」と問われ、こう返した。「何かを言わなければならないとしたら、皆さんに心地よい言葉は見つかりませんね。皆さんは、僕が苦しんで作ったものを楽しんでいるんです。僕は皆さんのためにすごく働いたけど、これまで一つもいいことなんてなかった。皆さんは僕の身体を食べているんですよ」

コートジボワールの一人あたりのGDPは全体212の国・地域の158位。マリはさらに下位で188位だ。33位の日本からするといずれも130以上も下位だが、コートジボワールの一人あたりGDPは2276米ドルで、マリの887米ドルと2倍以上の差がある。

先進国からすればわずかにさえ思えるギャップかもしれないが、同じこのギャップを乗り越えようと少年や少女は甘い誘惑に身を委ねる。ただマリという国に生まれただけなのに。

外資も含めた 売上高60億円以上の企業に 奴隷・人身売買報告書を 義務付けた英国

英国が2015年に成立させた現代奴隷法は、7部構成になっている。強制労働や性的搾取の禁止、独立の政府委員会を設け、被害者の保護を定めるなどが盛り込まれているが、なかでも企業関係者にインパクトを与えたのが6部の第54条である。

54条では「サプライチェーン等における透明性」と題した規定が定められている。

ビジネスのグローバル化が進み、長く複雑化したサプライチェーンのマネジメント、いわゆるサプライチェーンマネジメント(SCM)は、AIやIoTの進化とともに発展し、企業の業績、成長を左右する。企業はさまざまな素材をいかに効率よく組み合わせ、生産性を上げ、効率よく顧客に届けるシステムとその管理方法にしをぎを削っている。

そのサプライチェーン上に「透明性を担保せよ」という厄介な負担が強いられることになったのだ。

現代奴隷法の規定では、年間売上高が3,600ポンド(約60億円)以上の企業は毎年「奴隷・人身売買報告書」を作成しなければならないことになっている。

決して数千億、数百億レベルの売り上げの大企業だけを対象としていない。

奴隷・人身売買報告書のレイアウトや構成については規定はないものの、自社の事業活動とサプライチェーンにおいて奴隷労働や人身取引がないことを担保するために実施した全ての取り組みを、印刷物やウェブ上で公表しなければならない。もし、まったく取り組んでないとすればそれもきちんと公表することが求められる。

もしこの義務に違反した場合、英国では内務大臣が規定に基づき裁判所が「強制執行命令」を出すことができる。強制執行命令に従わなかった場合は、上限無制限の罰金が課せられる可能性がある。

「仕入先のその先の責任は取れない」とは言えない時代に

この現代奴隷法は英国内のみならず世界にインパクトを与えた。

英国の現代奴隷法の対象が英国内に現地法人を置く全ての企業が対象となったからだ。

奴隷労働は20年以上も昔から問題視されていた。だが長く複雑な現代のサプライチェーンをたどってメスをいれることは難しかった。サプライチェーンを追えたとして

も国境を超えてたどることに限界があったからだ。企業からも「仕入先を信用して買っているだけで、当社の責任ではない」と反論されて終わりだった。

しかし、いまは辿れる時代だ。NGOやNPO、あるいは投資会社などがこれを追う仕組みづくりに力を注いでいる。誰もがサプライチェーンの透明化には国や地域をまたぎ、企業を超えて取り組まない限り進んでいかないことを自覚し始めている。

欧州各国は、英国の取り組みを受けて国別行動計画の策定に取り組むようになった。地域格差や文化的な違いが横たわる欧州各国だが、こうした取り組みの反応は早い。

2013年にはオランダ、2014年にはフィンランド、デンマーク、スペイン、2015年にはスウェーデン、ノルウェー、リトアニア、コロンビア、2016年にイタリア、スイス、米国、ドイツ、2017年にフランス、ポーランド、ベルギー、チリ、チェコ、アイルランド、2018年にはルクセンブルク、スロベニア、2019年にはケニアが国別行動指針の策定に取り組んでいる。

欧州だけでなく、南米やアフリカにも広がっているのだ。

強制労働や児童労働、ハラスメントなどのリスクを想定し防止する「人権デューデリジェンス」を取り入れる世界各国政府

各国は国別行動指針策定後、たとえばフランスは2017年に企業注意義務法を制定し、5,000人以上の従業員を持つ国内企業、10,000人以上の従業員を持つ外資企業に対して、人権リスクを特定し、その防止のための計画の公表を義務付けた。ドイツは2020年から500人以上の従業員を持つ企業の50%が強制労働や児童労働、ハラスメントなどの人権リスクを特定し、防止策や対応策を取る、「人権デューデリジェンス」と呼ばれる行動をとることを目標に掲げた。オランダは2019年に「児童労働デューデリジェンス法」を制定。1年に2回以上オランダ国内に製品やサービスを提供する全ての企業にサプライチェーン上における児童労働の問題の特定と防止、評価を義務化している。

イタリアは、人権デューデリジェンスの導入を図るため、既存の企業関連法を見直し、2021年からEUが指定しているスズ、タンタル、タングステン、金などの紛争鉱物の輸入業者に対するデューデリジェンスの義務化を行う。

また米国では、2010年に欧州に先立ちカリフォルニア州が同州内で事業を行う1億米ドル以上の小売、製造企業にサプライチェーン上での強制労働、児童労働、奴隷制度、人身売買を排除する取り組みの開示を義務付ける州法が成立。2012年から施行されている。

決して欧州、米国が一枚岩ということではないが、現代奴隷に

国別行動指針の策定年

| | |
|-------|-------------------------------|
| 2013年 | オランダ |
| 2014年 | フィンランド、デンマーク、スペイン |
| 2015年 | スウェーデン、ノルウェー、リトアニア、コロンビア |
| 2016年 | イタリア、スイス、米国、ドイツ |
| 2017年 | フランス、ポーランド、ベルギー、チリ、チェコ、アイルランド |
| 2018年 | ルクセンブルク、スロベニア |
| 2019年 | ケニア |

対して積極的に対応していること確かだ。

有名グローバル企業、続々 民間の格付け機関が 奴隷労働防止対策を評価

現代奴隷については各国政府だけではなく、たとえばネスレ、ユニリーバなど世界に拠点を置く民間企業が独自に行動を起こしている。

日本企業ではANAグループが2018年に日本企業で初めて「人権報告書」を発表している。イオンも2018年、トヨタ自動車も2019年に人権対策に取り組む「ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（ASSC）」に加盟、国内の外国人労働者の問題解決に向けた情報共有を始めている。

企業環境においてはESG（環境・社会・ガバナンス）投資が重視されつつある。ESG投資とは、環境・社会・ガバナンスの分野において、財務データ以外のネガティブな要素やポジティブな要素評価をベースにした投資のこと。人権やダイバーシティ、従業員対応などのスコア、環境破壊などの対応スコアなどからスクリーニングをかけ、投資対象を選んでいく投資法で、投資ファンドなどが採用するようになっていく。

現代企業はこうした有力な投資会社の意見やスコアを無視できなくなりつつあり、たとえば英国の投資会社アピバ・インベスターズと北欧の大手銀行であるノルディア銀行、NGOともに設立した「企業人権ベンチマーク（CHRB）」という評価機関が、企業の人権の取り組みを評価し、格付けしている。

2017年にエントリーした企業は

98社だったが、2019年には200社に増えた。スコアも100点満点中2017年時点では70点を超える企業は1社もなかったが、2019年には70点超の企業が6社に増えている。

日本では麒麟ビールホールディングスやアサヒビール、ファーストリテイリング、イオン、キャノン、京セラ、キーエンス、HOYA、東京エレクトロンなどが、この評価機関にエントリーしている。

2019年トップだったのが83.3ポイントを獲得したアディダスであった。日本で最高ランクはファーストリテイリングの47.1。アマゾンやルイ・ビトン・モエ・ヘネシーなど名だたる企業が10数ポイント台であることからするとかなりの健闘と言えるかもしれないが、残りの日本企業ではほとんどが1桁から10ポイント台である。

2020年は、セクターごとに企業評価の基準点が変わった。「自動車部門」と「それ以外」に分かれ、自動車ではフォードが50点満点中41.0でトップ。それ以外ではイタリアのエネルギー会社ENIが26点満点中25.0でトップとなった。

日本企業では、自動車部門ではホンダが14.2でトップ。それ以外では、ファーストリテイリングが19.5で日本勢トップだった。

社員を大切に 文化を持つ日本企業は なぜ奴隷労働対応で 評価が低いのか

社員を大切に、ドラスティックなコストダウンをせず高度で繊細なサプライチェーンを築いてきた日本企業が、軒並み低いということは受け入れがたい面もあるだろう。そもそも欧州が軸となっ

てつくった人権スコアは、日本企業の評価軸とズレがあって当然と考える向きもあるかもしれない。

だが現実的に日本企業は人権に対する意識が低い、と言わざるを得ない面がある。

日本政府は段階的に外国人労働者の受け入れの緩和を進めてきたが、不法労働や未就学児童などの問題が後を絶たない。外国人労働問題でしばしば取り上げられるのが、外国人技能実習生制度の問題だ。



厚生労働省の調査では2018年に外国人技能実習生を受け入れた7,334事業所のうち、実習生に対する労働法違反問題が発覚したのは5,160事業所にも上った。実に7割以上。しかも問題を起こしたのは人材不足に悩む中小ばかりではなく、日本を代表する大手企業でも実習とは違う単純労働をさせたことなどで、技能実習受け入れの認定取り消しを受けた例が複数ある。ここまで問題があると、そもそもの制度設計に問題があったとも思えてくるが、言えることは制度設計する側も受け入れる側も国際レベルからすれば、人権意識が不十分ということだ。

人権問題への取り組みは、労働

人口が減少している日本の企業にとってはサプライチェーン上の問題ではなく、眼前の課題として突きつけられている。

人口が減少する日本は、移民政策で付加価値を上げていくしかない

ご承知のように日本はすでに2009年から人口減少社会に入った。国の予測では2030年から65年までの間に2400万人の生産年齢人口が減る。これを特殊出生率を上げる政策を講じたり、ロボット化、AI導入を図ったとしても、到底埋めることはできない。経済規模を維持しようとする限り、移民に頼るしかない。では日本に受け入れるだけの体制が整っているかと言えば、疑問だ。

日本政府はインバウンドの観光客は諸手を挙げて受け入れているが、定住する移民にはまだまだ関心は低い。コロナ前はインバウンドで観光産業や小売り産業は潤っ

たが、生産人口増加に繋がる移民政策と制度づくり、文化づくりに本気で取り組まない限り、日本全体の生産性、価値も上がっていかない。

いままさに益々増えていくであろう外国人労働者の人権を、企業と社会がどう守っていくかが問われているのだ。

企業が人権問題に及び腰なのは、「厄介な」問題であるからだ。厄介と思われているのは、余りに利害関係者が多く、その問題を特定するだけでも時間も手間もかかり、目に見えるリターンが少ないからだろう。そもそも人権問題は、企業の問題ではなく政事（まつりごと）という意識もあった。

人権に対する対応は企業のブランド価値を上げ、株価で5%以上も高くなる

しかし、人権に対する意識を高め、事業活動やサプライチェーンのなかで透明性を高めていく取り

組みは確実に事業にプラスをもたらすとしたらどうだろう。

米国の投資銀行のゴールドマン・サックス（GS）は、グループ会社に企業のESGを評価する「GSサステイン」という会社を持っている。同社によれば児童労働、強制労働禁止の方針やサプライチェーンの社会的リスクに関する方針を持つ企業は、ブランド力が高く、方針のない企業に比べて平均で株価が年率5.6%上回っているという。

人権への配慮は、外国人に限ったことだけではない。肉体的ハンディキャップを持った人やLGBT、女性、高齢者などの人権、働く環境を整えることは、当然のことだ。こうしたダイバーシティに考慮した環境を整備している企業の生産性が高いことは、すでに証明されている。すなわち人権へ配慮した環境づくりに取り組むことは、事業の収益性と企業の持続可能性を高めるのである。■

<後編につづく>