

## CSRと労働・人権問題

～ナイキのスウェットショップ問題のケースを、  
ジョン・ロールズの『正義論』などの観点から読み解く～

A4EB1223 古内 翔

## 第一部

第一節 はじめに

第二節 CSR と人権

第三節 CSR と労働

第四節 CSR とサプライチェーン管理

第五節 ジョン・ロールズ概念（『正義論』など）

## 第二部

第一節 ナイキのスウェットショップ問題

第二節 ジョン・ロールズ概念から当時のナイキを読み解く

第三節 今日のナイキのCSR（人権・労働に関して）

第四節 ジョン・ロールズ概念から今日のナイキのCSRを読み解く

第五節 おわりに

## 第一部

### 第一節 はじめに

本論文では、1990年頃問題となったナイキの苦汗工場問題について、その問題の背景、具体的な内容、その後のナイキのCSR経営にどのように反映されているかを労働、人権の観点から考察していく。特に、人権や労働問題を検証していく際のジョン・ロールズの「正義論」などの概念の重要性を述べたうえで、ナイキの経営に対して彼の考え方を基に提言を与えていく。それと同時に、企業と人権・労働のあるべき姿を探求していく。

この内容をテーマとした理由は、私が現在の国際分業体制に対して問題意識を持つことによる。1970年代頃から先進国企業は安い労働力、原油や鉱物などの資源、あるいは事業を展開していくための広大な土地を求めて途上国に進出してきたが、そのシステムで多くの恩恵を受けているのは先進国企業であり、途上国はただただ搾取されているのではないか、というものである。以下は現在の新国際分業の説明についての引用である。

#### (引用・資料)

従来国際分業は、発展途上国からの先進国への資源（一次産品）、先進国から発展途上国への工業製品という貿易の流れが主だった。リカード (D. Ricardo) の比較生産費説の例示が端的に示すように、そこでは最終財（完成品）が取引された。

1970年代から次第に、最終財だけでなく、中間財（半製品）が取引されるようになった。世界規模での企業内分業が本社を中心に結節的に組織された。管理部門と生産部門の分離だけでなく、生産過程の分割や事業部制による生産部門間での分業も進んだ。また、市場においても、グローバルに中間財の取引がなされている。

これを、新国際分業 (new international division of labour; NIDL) と呼ぶ。ドイツの経済学者、フレーベルらの考えに沿って、新国際分業を可能にした主な要因を、3点挙げてみよう。

第1に、生産過程の垂直分割が技術的に容易となり、中間財を取引しやすくなったことである。これには、大量生産技術が確立し、工程ごとに操作もメンテナンスも容易な自動機械を利用できるようになったこと、また中間財ごとに固有のクラスターが形成され、これが企業のさまざまなサポートを提供できるようになったことが大きい。

第2に、高速・大量の高速・通信手段が導入されグローバルな空間統合が現実となったことである。グローバルな空間統合には、財の輸送を担う海上コンテナ、機械の急な不調に対応する技術者や分工場を管理する社員を輸送する国際航空交通、

分工場と密で迅速な連絡を低費用でとることのできる国際宅郵便やインターネット、などが含まれる。空間統合のネットワークは不均質になる傾向にあるから、既存の新国際分業の結節点やクラスターとの空間ないし空間的近接性が、新国際分業体系に包摂されるために重要な要因となる。

第3に、中国の開放政策や途上国農村への貨幣経済の浸透などにより、低賃金労働力の局地的なプールの利用可能性が増大した。労働力移動の障害をなす国境を、国家は出入国管理を通じて任意に操作できるため、密航しないかぎり海外で未熟練単純労働者が就業することは困難であり、この低賃金労働力プールを支える「容器」はしっかり確保された。とくに中国では、市場経済化が進む中でもなお共産党一等独裁が続き、自主的労働組合運動は認められないため、労働者は、職場で、賃上げや労働条件改善などの闘争に主体的に取り組むことができず、低賃金や抑圧的労働条件をそのまま甘受せざるをえない。

以上に加えて、1970年代後半に新国際分業が起こった歴史的な要因として、その頃、オイル・マネーという過剰資本を海外直接投資のために容易に利用してきたことも見逃せない。

国際経済に関して大きな影響力をもった従属理論 (dependency theory, ドスサントス[1983]) は、世界システム論と似て、グローバル経済の結節点をなす「中核」の先進国が発展途上国を「周辺」として経済的に従属させて搾取し、発展への道筋を奪っている、と考えた。新国際分業は、グローバルな経済の結節点を「中核」に据える点で、従属理論を受け継いでいる。新国際分業の独自性は、発展途上国が低賃金労働力という生産要素の比較優位を生かせば、比較的単純な工程をもつ部門に特化して輸出指向工業化を進め、グローバル経済にキャッチアップできる、としたところにあった。

(水岡不二雄[編]『経済・社会の地理学』、有斐閣アルマ、2002年)

本論文で検証するナイキのスウェットショップ問題は、広義の先進国企業による搾取に含まれるといえる。先進国企業であるナイキはアジア諸国等へ進出したが、受注企業や二次下請となる企業の中には、コスト削減の圧力を受け、劣悪な環境のスウェットショップで生産を行っていたとされるからだ。これが本論文でナイキをケースとした理由である。

## 第二節 CSR と人権

### 1. 人権の意義と歴史

人権という概念は、人間がただ人間であるということに基づいて当然に権利を有するという考え方である。

この考え方は、一人ひとりの人間が尊厳なる存在であるという自覚に立脚するものであり、価値の究極的な担い手は民族とか国家といった集団ないし全体ではなく、個々の人間であり、全体はむしろ基本的に個々の人間のためにのみその存在意義が承認されるとする、いわゆる個人主義の思想を基盤としている。

日本国憲法 97 条が「基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であつて、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されてきたものである」というように、人権の歴史は様々な段階を経てきた。

人権のような権利は、イギリスのマグナ・カルタ（1215 年）、権利請願（1628 年）、権利章典（1689 年）にその原型が見受けられるが、その権利は国民としての国民権と称されるべき権利であり、人間としての普遍的な権利を宣言したものではなかった。

近代的な人権宣言が誕生したのは、18 世紀の近代市民革命を通じてであるとされている。世界最初の人権宣言であるアメリカのヴァージニア憲法（1776 年）は「すべての人は、生来ひとしく自由かつ独立しており、一定の生来の権利を有するものである。」としている。また、近代人権宣言の模範ともいべきフランス人権宣言（1789 年）は、「人は、自由かつ権利において平等なものとして出生し、かつ生存する。」と述べる。これらの人権思想はロック、ルソーらの説いた自然権思想、社会契約論に基礎づけられており、人間は人間であるが故に固有の権利を有し、それらの権利は生来的なものであり、かつ前国家的なものであるという考え方に立っている。

人権思想の発展に伴い、人権の国際保障の試みも活性化した。その代表例が、世界人権宣言（1948 年）、国際人権規約（1976 年）である。

### 2. CSR と人権

#### 2-1. CSR における人権の位置づけ

そもそも、人権の発展の歴史において、企業や市場の行動は基本的に国家の干渉から守られるべきものと位置づけられてきた。しかし、近年になって、企業のもつ影響力の大きさ、人権を侵害する可能性があるというその立場から、企業は人権保障に責任をもつ主体

の一つと位置づけられるようになってきた。世界人権宣言が、その前文において、国家だけでなく「社会の各個人および各機関」を人権の担い手としていることはその象徴である。国連はその後、人権の国際基準を発展させ、1990年代中盤までにほぼ現在の枠組みをつくり上げ、多くの国家が様々な形で参画するようになり、人権の普遍性に関する国際的な合意が確立されるにいたった。

一方で、企業活動発展の歴史は、国家がその権力を濫用することで人権侵害を引き起こしてきたことと同様、企業が利益を追求することによって労働者の搾取や資源の収奪などの人権侵害に関与してきたことを物語っている。しかし、やはり近年になって、各国の政府は社会の安定のために私企業による人権侵害を防止するためのさまざまな規制・ルールを生み出すようになった。そして1990年代以降になって、経済のグローバル化とそれともなう多国籍企業の影響力の増大が、先進国においては雇用の問題と社会的排除の問題、開発途上国においては労働条件や搾取、資源開発地における住民の人権侵害を引き起こしているとの指摘が強まり、企業活動全般における人権への配慮は「社会的責任」として位置づけられるようになった。

そして両者は、CSR というキーワードのもとで出会い、1990年代中盤以降にその結節点を模索するようになったのである。国際グローバル・コンパクトをはじめとするここ数年における国際機関によるさまざまな指針・規範などの採択は、まさに人権の発展と企業活動の発展の歴史的結節点における作業結果のように見える。

(参考：谷本寛治[編著]『CSR 経営』、中央経済社、2006年)

## 2-2. 国際的な人権基準と CSR

これまで人権というテーマは、CSRにおける主要な側面である、経済、環境、社会という3つの側面において、労働や社会貢献、製品責任などのテーマとならんで「社会」配慮におけるテーマの1つとして扱われてきたにすぎない。しかし人権を専門分野とするステイクホルダーがCSRにおける人権の取り組みを強めるに従って、CSRの推進をより積極的に位置づけていく風潮は、とりわけ欧米企業中心にますます確固たるものになっている。

国際 NGO であるアムネスティ・インターナショナルイギリス支部のビジネス・グループが、2000年に発表した報告書：Human rights-is it any of your business?は、そうした変化を促している圧力要因を、(1)株主による圧力、(2)透明性と情報開示、(3)社会報告と監査、(4)規制による圧力、(5)規範による圧力、という5つの側面に整理している。

### (1) 株主による圧力

人権問題に関する株主の懸念が、株主総会での議決権行使や経営者との対話につながり、企業方針の見直しや転換につながっている事例はアメリカだけではなくヨーロッパでもよ

く見られるようになった。イギリスにおいては 1998 年にモービル社がナイジェリアの軍事政権（当時）に不当に拘禁されていた労働組合リーダーの釈放を求めた事例や、ビルマ（ミャンマー）からの事業撤退を余儀なくされたアルコ社の事例などがある。また、SRI についても、さまざまな評価機関が人権に関する指標を積極的に開発したり、人権問題に関する投資家の意識調査を行ったりしている。

## （２）透明性・情報開示

### ①情報技術の発達によって促される企業の情報開示

近年におけるインターネットなどの情報技術の開発により、企業の事業展開と人権の関係について、NGO や消費者が情報収集することは容易になった。またそれは、圧倒的な低コストでのキャンペーン展開（情報発信と動因）も可能にしており、もっぱらウェブサイトによる情報発信を主な活動としている NGO もとくにアメリカを中心に非常に多くなっている。1997 年にベトナムのナイキ社の工場における労働搾取の問題を発表し大々的なキャンペーンを展開したのは、たった数名の専従スタッフしかもたない NGO だった。以来、企業が人権配慮に関する自社情報をより積極的に開示するようになったとも分析されている。

### ②NPO/NGO、消費者によるキャンペーン活動の多様化

さらには、そうした情報収集・発信能力の飛躍的拡大、そしてそれに後押しされた世論形成力に応じて、ボイコットや訴訟など、NGO や消費者が人権改善を企業に要求するための手法も多様化してきていることにも留意したい。ボイコット運動によって多くのアメリカ企業がビルマ（ミャンマー）からの資本引き上げを余儀なくされたとの評価もなされている。

## （３）社会報告・監査

企業活動を経済のみならず環境、社会を含めた視点で評価するという、いわゆる「トリプル・ボトムライン」の考え方が定着し、それぞれの側面における評価指標の開発が進められている。グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI：Global Reporting Initiative）による 2002 年版「持続可能性報告ガイドライン」は、人権に関する指標を、人権に関する方針（サプライチェーンへの適用を含む）、差別の禁止、団結権と団体交渉権の確保、児童労働・強制労働の禁止、内部通報者制度の制定、保安要員（警備員など）による人権侵害の防止、先住民の権利擁護、と実に広範にわたって提示している。

その上で、ステイクホルダーの参加を得た社会監査が、アメリカ、イギリス、フランスなどにおいて根つきつつある。社会監査の基準の発展には、アメリカの経済優先順位協議会が 1997 年に開発した国際労働規格、SA8000 が果たした役割が大きいとされる。しかし SA8000 については高い評価がある一方、対象とする人権課題が限定されていることや、認証取得手続きにおける適用基準の不明確さや透明性の欠如など、人権 NGO による批判も多い。

#### (4) 規制による圧力

##### ①国内レベルにおける規制

国内法による規制については、1995 年以降にアメリカ連邦政府ならびに多くの州法によって導入された選択的調達法によって、人権状況が劣悪であると判断されたビルマ（ミャンマー）やナイジェリアと取引のある企業が調達対象から除外されたことがよく知られている。

裁判を通じた規制については、アメリカやイギリスにおいて、外国で起こった自国企業による人権侵害事件に関して自国の裁判所に提訴された民事訴訟についての議論が注目されている。ビルマ（ミャンマー）難民が石油パイプラインの建設に絡む人権問題についてユノカル社を相手取った訴訟や、シェル石油やシェブロン社によるナイジェリアでの企業活動などが訴訟の対象になっていることはよく知られている。

また、ロンドン証券取引所は 2000 年から、上場企業に対し、環境・社会問題に関する経営リスク管理状況について年次報告に記載することを義務づけており、人権問題についての記載も多くなされるようになっている。

##### ②国際法による規制

人権と CSR との関係でもっとも直接的に参照されるのは、ILO 条約（とりわけ中核的 8 条約）であろう。ILO 条約については次の節で詳細な言及があるので、ここではいわゆる人権条約について簡単な説明を紹介していく。

人権についての国際法体系は、さまざまな人権課題に関する 27 の条約によって成り立っている。条約は、国家が批准・加入すると各国の法的枠組みに組み込まれる。それらのうち主要 7 条約については、それぞれの条約が独立の条約機関を設置しており、各機関は締約国における条約の実施状況について定期的に審査をし、改善すべき課題について当該政府に対して勧告する制度が整っている。主要 7 条約は、（1）経済的、社会的および文化的権利、（2）市民的および政治的権利、（3）あらゆる形態の人種差別、（4）女性に対するあらゆる形態の差別、（5）拷問およびその他の残虐な、非人道的なまたは品位を傷つける取り扱いまたは刑罰、（6）子供の権利、（7）移住労働者の権利、というように、広範な人権課題をカバーしている。

条約機関からの勧告はあくまでも政府に対してなされ、ここで人権に対する企業の責任が直接に問題にされるわけではないが、ある企業活動に人権上重大な問題があった場合に、当該国の政府に改善措置を勧告することは理論上十分可能である。とはいえ、国際人権諸条約は企業の行動を直接に拘束しないため、その内容を企業が認識する機会はまだ少ない。

#### (5) 規範による圧力

##### ①個別企業、特定産業分野によるもの

欧米においては、多くの個別企業が CSR の視点をバランスよく取り入れた行動規範の類

を採択しているが、イギリスなどでは産業分野ごとの行動規範などをつくる動きもあって興味深い。企業による国際的な人権基準を十分に反映した行動綱領の作成を専門的にサポートする NGO や、アメリカの公正労働協会（FLA：Fair Labour Association）のようにアパレル業界における行動規範の遵守を監視している NGO もある。

## ②国際的な規範・指針

国際機関による規範としては、「国連グローバル・コンパクト」（国連、1999 年）や「人権に関する多国籍企業およびその他の企業の責任についての規範」（国連人権小委員会、2003 年）、多国籍企業ガイドライン（OECD、2000 年）などがよく知られている。これらは、これまで国家を主体としてきた国際人権保障メカニズムにおいて、企業を人権保障の担い手・責任主体として位置づけた点において画期的である。労働組合によるものには、国際自由労働組合連盟（ICFTU：International Confederation of Free Trade Unions）による「基本的規範」（1997 年）などがある。労働組合の特色を生かし、企業との交渉を通じて一定の合意を形成し、その上で企業を監視対象としている点が特徴である。

その中でも、人権分野において最近注目を集めているのが、国連人権小委員会が 2003 年 8 月に採択した「人権に関する多国籍企業およびその他の企業の責任についての規範」（以下、「責任規範」）である。責任規範は、国連の人権保障機関が人権と CSR というテーマについて採択した初めての国際文書であり、企業の活動における、（1）機会の均等および差別のない待遇の保障、（2）身体の安全の保証、（3）労働者の権利の保障、（4）国家主権と人権の尊重、（5）消費者の保護、（6）環境の保護、について規範を定めている。加えて、（1）企業を、国家と並列的な人権尊重の義務主体として位置づけている（第 1 条）、（2）国際人権に関する広範な文書を「人権」の定義根拠として明記し、企業の人権責任を一層具体的かつ明確にしている（第 23 条）、（3）国際的・国内的メカニズムによるモニタリング機能の設置を志向しており、また国家に対して責任規範の実施のための法的・行政的枠組みの創設を求めている（第 16 条・17 条）、といった点において、責任規範はこれまでの諸行動規範にない重要な側面を備えている。

責任規範は、2004 年春の国連人権委員会に提出された採択に向けた討議が始まっている。採択されると、国連人権小委員会の作業部会が、各国からの事例報告を受けるなどの作業を継続的に行うことになる。現存する諸規定に対し「議題設定」にとどまっているとの批判が高まっていたことから、実施措置を確保する方向性が打ち出されていることに対して人権 NGO などによる期待が高まっている。

（参考：谷本寛治[編著]『CSR 経営』、中央経済社、2006 年）

## 2-3. 人権と CSR における具体的課題

個別の権利と多様な企業活動との関係を整理し、取り組むべき具体的な課題設定を行う

作業が必要であると前述した。そこで、その作業の出発点として、課題整理・設定のための枠組みを提示したい。具体的には、企業と各ステイクホルダーが共同して、国際的な人権基準に準拠しつつ、企業活動の内容との関係で考慮すべき人権の具体的内容を段階的に分類し、同時に企業種別（業種や規模）に応じてそれぞれの分類ごとに課題整理・設定を行うことが必要であるとする。以下は、考慮すべき人権の具体的内容とその分類である。それぞれの分類ごとに、企業の直接的、間接的影響が具体的に考慮されるべき人権課題の例を列挙する。

- (1) 企業活動が、その本質によって加担してしまう可能性のある人権課題：「貧富の格差の創出」「公共財サービスの民営化促進によって引き起こされるアクセスの不平等化」「労働における搾取」
- (2) 企業活動に一定の規制を課すことで防止できる人権課題（サプライチェーン管理における課題はほとんどここに含まれる）：「児童労働」「強制労働」「先住民族の土地・資源の搾取」「劣悪な労働条件」「公害輸出・健康被害」「住民立ち退き」「政府による人権弾圧への関与」「戦争犯罪、人道に対する罪、ジェノサイド等々への関与」「人権侵害に加担する可能性のある軍事、治安、警察の装備・技術の移転」「保安要員（警備員など）による人権侵害」「政府開発援助がもたらす人権侵害」
- (3) 企業が組織内で遵守すべき人権課題（企業内人権啓発・差別防止策に関する課題はほとんどここに含まれる）：「労働権の保障」「セクシュアル・ハラスメント」「社内バリアフリー・ジェンダーフリーの促進」「雇用・昇進・昇給における差別（被差別部落出身者、在日コリアン、滞日外国人、HIV 等感染者など）」「顧客情報管理」「障害者雇用」「高齢者雇用」「内部通報者の保護」
- (4) 企業が積極的役割を果たしうる人権課題：「地域社会での役割」「事業展開先の国や地域の人権状況改善への貢献」「ユニバーサル・デザインの普及」「市場を規定する制度づくりへの貢献」

このように整理すると、一概に人権と CSR といっても、サプライチェーン管理や企業内の人権啓発といった側面だけでは捉えきれないことがよくわかる。負の側面をなくすだけでなく、人権の促進に企業が積極的役割を果たすことまでを課題に据えることで、CSR の内容も充実したものになる。

次に、上記の 4 分類を縦軸と考え、横軸に産業種別あるいは企業規模（多国籍企業と国内企業、大企業と中小・零細企業など）を設定し、縦軸と横軸が交差するそれぞれの点において、とくに考慮されるべき人権課題や取り組みの実績評価、とくに配慮されるべきステイクホルダーなどの分析を行い、人権と CSR のためのより包括的かつ具体的な課題整理・設定につなげることを提案したい。多国籍企業ばかりに焦点を当てても、国内または中小企業ばかりに焦点を当てても、包括的な課題設定はできない。この作業は、企業による課題整理・設定にとどまらず、社会全体で取り組みを後押ししていくために必要な政策メニューや、評価指標の開発にもつながると考える。

## 2-4. 経営・政策課題

人権と CSR に関する変化を促す5つの要因のそれぞれの側面において、検討されるべきと思われる主な経営ならびに政策課題について列挙する。なお、以下の提案は、前項の課題設定作業の実施を前提にしていることを強調しておく。

### ①株主による圧力

#### 政策課題

SRI の拡大と社会面配慮における人権の明確化：SRI を促進するために、年金基金や保険等の制度改正を実施すること。制度改正を待たずとも、労働組合が直接あるいは間接に関与している共済・年金基金の運用に SRI の視点を位置づけていくなどの有効な方策も考えられる。同時に、評価機関の発展を支援するとともに、人権に関する評価指標の開発に優先順位をもたせることも重要である。

### ②透明性・情報開示

#### 経営課題

社会面についての情報公開の促進：とりわけ CSR 促進の社会面に関する企業の情報公開は質・量ともに立ち遅れている。評価機関の数が少なく、人権に関する指標開発についての優先順位が低い状況があるのかもしれないが、早急な対応が必要である。

#### 政策課題

NPO/NGO、評価機関支援制度の充実化：優れた組織力と情報力をもった NPO/NGO の育成は重要な課題である。人権と CSR というテーマは、常に第3者的な立場から状況を監視。報告・評価し、改善をはたらきかける主体の存在なくしては達成されない。また、そのような NPO/NGO が、人権と CSR に関心をもつ研究者・研究機関や企業関係者による実践的交流の場を形成していくことが望まれる。同様の観点から、人権の視点から企業の CSR の取り組みについて評価する評価機関の能力を強化する必要がある。

### ③社会報告・監査

#### 経営課題

人権と CSR に関する実施体制を見直す：人権分野に限ったことではないが、CSR の推進は企業活動全体の変革を迫るものであるという認識のもと、役員の関与も含めて全社的な取り組みを可能にする体制づくりが重要である。その際、これまでに人権啓発研修の取り組んできた実績がある場合には、その研修内容を CSR の視点から再構築し、人事部・総務部の枠組みを超えた取り組みに昇華させることが望ましい。

サプライチェーンにおける人権配慮を見直す：サプライチェーンにおける調達の手方も

含めた、人権の側面からの事業・オペレーションの総点検を行ない、改善点を見出すこと。  
その上で、自社の調達基準に人権への配慮を盛り込むこと。

人権を専門とするステイクホルダーの参加：人権を専門とする NPO/NGO をステイクホルダーとして位置づけ、指標、報告の作成や事業評価に積極的に参画させること。

#### ④規制による圧力

##### 政策課題

労働における差別を法的に禁止する：既存の労働関係法規に加え、労働における差別禁止を定めた ILO111 号条約（日本は未批准）や人種差別撤廃条約などを基礎とし、罰則規定のある包括的な差別禁止法を制定し、それに労働における差別の禁止も明確に規定するべきである。

政府から独立した人権救済機関の設置を含む救済機能の充実化を図る：裁判は時間と費用がかかるので、安く、早く、簡単に人権侵害を受けた被害者が申し立てをすることができ、独立した調査、仲裁や調停、勧告ができるような機関が設置されれば、労働の場における差別についてもより一貫性があり包括的な対応が可能になる。

雇用の新たなルールをつくる：雇用や昇進に関する詳細な基準を作成・公表することのルール化などを通じて、雇用のあらゆる過程において差別の事実を特定できる環境づくりが必要である。

政府、自治体、政府関係機関による人権・CSR 調達基準の導入・普及：政府、地方自治体を含む公的機関やそれらの外郭団体による調達基準に、人権の視点も含めた CSR の要素を含めていくことは効果的であろう。

#### ⑤規範による圧力

##### 経営課題

各種憲章・規範を人権の視点で見直し、改定する：人権課題をより明確に位置づけるために、ステイクホルダーの参加も得ながらすべての関連する憲章・規範を見直し、必要な改定を行う。とりわけ、経団連の企業行動憲章ならびに「実行の手引き」については、より広範かつ具体的な人権課題を明記すべくさらなる改訂作業が求められる。

##### 政策課題

市場を規制する人権基準の確立：国連人権小委員会による責任規範などを念頭に置きつつ、それらの実施を監視・評価し、改善を勧告するための国内システムを整備すべきである。

（参考：谷本寛治[編著]『CSR 経営』、中央経済社、2006 年）

### 第三節 CSR と労働

#### 1. 市民法原理としての「労働」の尊厳と権利

「世界人権宣言」は、当初は拘束力のない決議であったが、その後、政府や国連、その他の国際機関がこの「宣言」を人権規範として援用、依拠してきたことから、現在では規範的性格をもつ文書として広く知られている。こうした経過から、「宣言」は、今日では、市民社会における普遍的な原理として、あらゆる国家、企業、その他の組織において遵守されるべきものと認識されている。

市場経済のもとでは、賃金などの労働条件についても、他の財やサービスと同様に需要と供給の交換関係で決定するという原則から免れることはできない。しかし、労働者と経営者では交渉力に大きな違いがある。労働はストックがきかないという特徴もある。こうした状況のもとでは、最低生存費ぎりぎりの賃金や、人間の尊厳が失われるような形で契約が成立する可能性がある。そこで、人が人として生きるために生存する権利が保障され、人権が尊重される規範を国際条約や法律によって確認してきた。

労働者が団結して労働組合を結成する権利を認め、労働諸条件について、経営者と労働組合との間での労働協約として締結するというルールも形成されてきた。具体的には、世界人権宣言や、国連社会権規約を援用、依拠した形で ILO 条約が締結され、これらを各国政府が批准することによって、労働関係法としての法規範が形成されている。さらに、労使間で形成されてきた働き方についてのルールや慣行が社会規範として定着しているものもある。

労働に関しては、人権や労働の尊厳について、最低限の保障をするだけでは不十分である。労働力を、単に費用（コスト）として捉えるならば、コストは安ければ安いほど良いわけだから、雇用する企業の側に、法律に違反しない範囲で「できるだけ安く抑えよう」という論理が働く。しかし、労働力を人材（人的資源）という視点で捉えると、教育訓練や能力開発によって労働力の質が高まるという側面がある。今日では多くの企業で、教育訓練や能力開発によって労働の質を高めるという施策がとられている。さらに、職場において人（従業員）が生き生きと働く環境を整備することが、企業の生産性を向上させ、企業の価値を高めることから、労働環境の整備や福利厚生を高めるための施策も実施されている。

労働にかかわる CSR は、社会の一員としての企業が、経営活動のプロセスに社会的公正性や人権・労働への配慮をいかに組み込むかという問題と捉えることができ、その基準について共通の認識がつけられつつある。これまで労働の分野で形成されてきたルールや慣行を踏まえつつ、そこに新たな視点を組み込んでいくことが必要である。

## 2. 国際基準と労働組合

### (1) グローバル化の進行と社会的に受け入れられる競争モデル

労働組合が企業に対して、組合員（従業員）の雇用の安定、労働条件の維持・向上を要求し、労使協議や団体交渉を通じて合意したことを労働協約として締結し、それを労使双方が遵守することは、労働に関する CSR の重要な構成要素である。労働組合はそうした行動を通じて、雇用の安定、労働条件の維持・向上に加えて、公正・平等な処遇、労働環境の改善、適切な教育訓練機会の提供、福利厚生制度等付加給付の改善など、働く者の条件の向上と権利の拡大を獲得してきた。このことの重要性は今日でも変わりはない。ただし、こうした労働協約は、その適用範囲は国内に限定されており、国境を越えて適用されるケースは極めて少なかった。

企業行動が国境を越え、政府や労働組合でもコントロール不能な問題が出てきたことから、多国籍企業の行動について規範を設定し、監視することが必要ではないかという議論が1970年代から起こってきた。その後、グローバル化がさらに進み、東西冷戦構造が崩れた90年代からは、企業はさらにコストの安いところを求め、労働基本権や人権を無視した行動をとるケースも散見されるようになった。こうした問題が開発途上国から提起され、それらの問題を解決するために、国境の枠を越えた労働組合間のネットワークによって問題解決をしようとする動きが出てきた。

これと併せて、国際機関として多国籍企業の行動についてのルールやガイドラインを設定する動きも出てきた。また、国際自由労連（ICFTU）や産業別の国際労働組織（GUF）などの国際的な労働団体が、地域ごとに、経営者団体あるいは個別企業の経営者と企業行動規範について協定を結ぶとか、GUF が個別企業と直接協定を結ぶといった対応も出てきた。

### (2) 労働組合が CSR として企業に働きかけるポイントと実現手段

#### ① 労働組合が企業に対して CSR として働きかけるポイント

労働組合が企業に対して CSR として働きかけるポイントおよび行動を要約すると以下の6点を挙げることができる。

- i 企業が「企業行動規範」を自ら作成することを求め、それに基づいて企業行動、ビジネスプロセスについて企業自らが監理するとともに、労働組合も企業行動のモニタリングに参加できるようにする。
- ii 企業業績、企業行動等についての情報の公開と説明責任を向上させ、透明化を促進する。
- iii 労働や環境についての法令や国際基準の遵守を企業に求める。また取引先の選定にお

いても同様のルールを適用することを求める。

iv 労働者の結社の自由を保障し、適用される法律や、規則の枠組みの中で労使関係や労働慣行を尊重し、雇用や労働条件に関して労働者代表と協議や団体交渉をもつことを求める。

v 労働組合の財産（年金基金や積立金等）を、社会的投資責任（SRI）を通じて CSR を果たしている企業に投資することによって、資本市場を通じた働きかけを行う。

vi 人権、労働基本権を蹂躪する国への投資行動、あるいは法令、国際基準を守らない企業への反企業キャンペーンを実施することによって、企業行動を改めさせる。

## ② 実現手段

労働組合が企業に CSR の実行を求める手段としては以下の4点を挙げるができる。

### i 国際機関への関与

OECD（経済協力開発機構）、ILO（国際労働機関）など国際機関の取り決めに労働組合として関与し、労働組合の意見を採用するよう働きかける。OECDについてはTUAC（労組諮問会議）という会議体があり、そこからOECDに反映させる。具体的にはOECD「多国籍企業ガイドライン」、ILO「多国籍企業に関する三者宣言」に労働側の意見が反映されている。

### ii モデル行動規範

国際自由労連、同アジア太平洋地域組織が、「モデル行動規範」をつくって、各国の労働組合組織が「行動規範」の策定を企業に対して求める。

### iii 国際枠組み協定

国際産業別組合が中心となって経営者団体もしくは、多国籍企業と交渉して、協定化する。欧州を中心にこうした取り組みが進んでいる。

### iv NGOによる規格

NGOが労働に関する規格や基準を作成し、これに労働組合が間接的に関与する。

## （3）ILO、OECDによる国際基準、ガイドライン

### ① ILOの「三者宣言」および中核的8条約

1977年のILO理事会で採択された「多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言」（以下、「三者宣言」）は、政府、使用者団体、労働者団体および多国籍企業がその自発的意思に基づいて遵守することを勧告する内容である。

「三者宣言」は、各国政府に対して人権等にかかわる条約の早期批准を求めるとともに、国内政策として最大限適用することを要請している。また多国籍企業に対しては、雇用、訓練、労働条件・生活条件および労使関係の分野における遵守すべき行動原則が盛り込ま

れている。

「三者宣言」は、ILOの加盟国に法的に義務を負わせるものではなく、関係者が自主的に取り組む文書ではあるが、加盟国はこの勧告に従う政治的、道徳的義務が生じると考えられており、実際に多くの政府が公式にこの受け入れを表明している。また、理事会は、「三者宣言」の適用についての加盟国の報告義務や国内レベルでの宣言の促進的活動の支持など、いくつかのフォローアップ手続きを設定している。しかし、「三者宣言」のフォローアップ手続きは問題解決に結びつかない傾向があることや、問題の検討へ向けての事件の受理要件に制約が多いこともあって、労働組合によって使用される頻度が低いことが指摘されている。

ILOは1998年6月に「労働における基本的原則および権利に関する宣言」(ILO新宣言)を採択し、さらにこれを実効あるものとするため、フォローアップ手続きも定めた付属書も採択した。その中でより普遍的で、中核的な労働基準として、①結社の自由・団結権・団体交渉権の効果的な承認、②あらゆる形態の強制労働の禁止、③児童労働の実効的な廃止、④雇用および職業における差別の禁止の4分野を規定した。この4つの分野に関連して、ILOが労働における中核的条約としているのは、次の8条約である。新宣言は以下の条約を批准していない国に対しても、以下の条約にある基本的権利を尊重する義務があることを示している。

- i 結社の自由及び団結権の保護に関する条約(87号)
- ii 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(98号)
- iii 強制労働に関する条約(29号)
- iv 強制労働の廃止に関する条約(105号)
- v 就業の最低年齢に関する条約(138号)
- vi 最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約(182号)
- vii 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(100号)
- viii 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)

## ② OECD 多国籍企業ガイドライン

「OECD 多国籍企業ガイドライン」(以下、「ガイドライン」)は、1976年に初めて採択され、その後90年代には、大規模な生産拠点の変更やサプライチェーンの開発にともなって児童労働その他の虐待の問題が顕在化するとともに、それらに対する社会の認識が高まり、OECDへの非難の高まりもあって、1998年から見直し作業が行われ、2000年6月、OECD閣僚理事会において現在の「ガイドライン」が採択された。「ガイドライン」は多国籍企業に対して各国政府が共同で行う勧告である。「ガイドライン」の一般原則では、企業は活動する国において確立されている政策を十分に考慮し、ステイクホルダーの意見を配慮すべき

とされ、情報開示、雇用と労使関係、環境、収賄防止、消費者利益、科学と技術、競争、課税等に関する行動ルールを提示している。

OECD は、「ガイドライン」を遵守する国々の義務を定める特別の手続きを取り決めており、企業のガイドライン違反に対し政府がとるべき行動方針も定めている。例えば、労働者の権利が侵害されたり、またはその他のガイドライン違反があったりした場合、労働組合はこれをナショナル・コンタクト・ポイント（NCP）を通じて問題として提起できるようになっている。NCP は、ガイドラインの適用推進活動への取り組み、紹介の処理、問題の解決への貢献を担当する。ある企業が、ガイドラインに違反していると思われる場合、労働組合またはその他の関係当事者は問題を母国の NCP に提起することができるようになっている。

#### i 提訴

多国籍企業の行動で問題があった場合、労働組合（原則としてナショナルセンター）は、OECD 加盟国であれば自国の NCP に提訴することができる。OECD 非加盟国であれば多国籍企業の母国の NCP（日系企業であれば日本の NCP）に訴えることができる。日本の NCP は三省構成（外務省、厚生労働省、経済産業省）であり、提訴を受けた段階で取り上げるかどうかを決定し、取り上げる場合には各省が経営者団体や労働団体と協議や調査を行う。

#### ii 協議と報告

それぞれの団体が同意した場合、もしくは必要に応じて三者（連合、日本経団連、NCP）が直接協議することもある。協議や調査の結果は NCP から外務省を通じて OECD 多国籍委員会（CIME）に報告される。

OECD-CIME からは報告が不十分な内容であった場合、改善勧告を NCP に出すことができる。CIME から OECD 総会で報告される。総会での審議を経て結果が公表される。

### （４） ICFTU、GUF による行動基準、共同宣言

#### ① ICFTU—APRO の「企業行動規範」

ICFTU は、1996 年 6 月にブリュッセルで開催した第 16 回世界大会で多国籍企業問題を優先活動分野の 1 つとして確認した。これを受けて、ICFTU アジア太平洋地域組織（ICFTU-APRO）は、1996 年 12 月の第 16 回地域大会でこの問題を取り上げ、多国籍企業に対する「行動規範」の検討に着手した。その後、専門家会議やワーキンググループ作成の資料をもとに、1997 年 10 月に「労使慣行に関する企業行動規範（Code of conduct on labour practices）」が採択された。

ICFTU-APRO「モデル行動規範」は、3つの原則を打ち出している。第 1 は、企業は、取引先、下請けを含めた雇用労働者に対して責任をもつこと、第 2 に、企業は ILO の中核的労働基準を遵守し、労働者が公正な賃金と適切な労働条件のもとで働けるようにすること、

第 3 に、企業は、納入業者、下請け業者とのあらゆる契約に際して、この「行動基準」の遵守を契約の条件にし、この義務を取引業者の下請けにも拡大して適用することである。労働組合はこうした「行動規範」の採択を企業に求めるものであり、「行動規範」は最終的には採択した企業のものとなる。労働組合には「行動規範」を徹底させるための労使協定を締結するとともに、「行動規範」が企業の風土に浸透させるよう支援することや「行動規範」の実施を監視することが求められる。

「モデル行動規範」では、ILO が中核的労働基準としている項目を中心に、①強制労働の禁止、②雇用における差別的取扱いの禁止、③児童労働の禁止、④結社の自由と団体交渉権の尊重、⑤生存に必要な水準を満たした収入の提供、⑥長時間労働の禁止、⑦適切な労働条件の提供、⑧雇用関係の確立などが明示されている。

### ③ GUF による取り組み

国際産業別労働団体（GUF）でも、企業行動規範や、国際枠組み協定の締結を進めている。例えば、自動車、食品、化学産業等の大規模多国籍企業については、関係する GUF が、多国籍企業子会社の労働組合を統括し、経験の交換や企業の本社経営陣との話し合いの場の設定に備えて、公式または非公式の委員会を設置している。こうした話し合いの結果、GUF と関連する産業団体あるいは個別企業が、①ILO 中核 8 条約などに定められた労働基準の遵守、②結社の自由などの労働基本権の尊重、③労働者の教育・訓練機会の提供などを、国際枠組み協定（International Framework Agreement）として締結するケースがある。

また、政府による人権弾圧が行われているビルマ（軍事政権によりミャンマーと名称変更された）に対して、多国籍企業の投資を見合わせるよう GUF が圧力をかけた例や、アテネオリンピックの公式協賛企業に対し、サプライチェーンでの劣悪な労働条件の改善を求めた例もみられる。これらの行動はコーポレート・キャンペーンと呼ばれるものであるが、この行動は対象企業に対する抗議状、マスコミへのプロパガンダ、インターネットなどの IT 手法を活用する他、問題によっては、不買運動、現地企業での争議行為に発展することもある。

こうした経験から、経営者団体と労働団体の共同宣言や協定による、積極的な問題解決が模索されてきた。解決方法としては、前述した GUF との枠組み協定の他、産業別労使による「社会パートナー」憲章、仕入れ、商品生産に関する「労働慣行指針」の策定などがある。

### （5） SA8000

SA8000（ソーシャル・アカウンタビリティ、社会的説明責任 8000）は、不公正かつ非人道的な労働を廃絶するために構築された労働・倫理分野での初めての国際標準規格で

ある。SA8000 は、1997 年アメリカの非営利シンクタンクである経済優先研究所（CEP）が中心になり、欧米の多国籍企業、労働組合、弁護士団体、人権擁護団体、コンサルタント会社が集まり CEP 認証機関（CEPAA）を結成し、CEP が解散した後は、SAI（Social Accountability International）が運営、認証を行っている。

SA8000 は児童労働、強制労働、健康と安全、結社の自由と団体交渉、差別、懲罰、労働時間、報酬、マネジメントの 9 項目に関する規準、規格を定めている。SA8000 は 2003 年 2 月までに 230 社が取得申請し、30 カ国、190 社がすでに取得している。

SA8000 の規定には労働組合はとくに明記されていないが、取得企業の規格諮問委員会（アドバイザリーボード）のメンバーに労働組合の役員が参加するケースが多い。SAI の規格諮問委員会には企業、労働組合、人権団体の NGO の代表が参加しており、労働組合からは、ITGLWF（国際繊維被服皮革労組同盟）と UNI（ユニオン・ネットワーク・インターナショナル）の代表が参加している。

（参考：谷本寛治[編著]『CSR 経営』、中央経済社、2006 年）

#### 第四節 CSR とサプライチェーン管理

市場のグローバル化が急速に進展したことによって、企業のグローバル・ソーシングのネットワークが拡大し、CSR の対象も広がっている。とくに 1990 年代、途上国における劣悪な労働条件・労働環境にある「スウェット・ショップ」や児童労働の現状が NGO によって暴かれ、批判されている。グローバル化のネガティブな側面として問題視されている海外事業所やサプライヤーにおける労働、人権、環境といった問題に対して、企業は積極的に取り組んでいくことが求められている。国内における自社工場の社会・環境対策が万全でも、海外におけるサプライヤーの工場管理が不十分であれば、そこまで含めて CSR が問われる時代になってきているのである。そこで自社工場にとどまらず、海外（途上国のみならず先進国も含め）のサプライ・チェーンを含めた CSR 対策を考えていく必要が出てくる。近年欧米企業では、調達先に調達条件として環境のみならず、社会性項目も取り入れた CSR に関するサプライ・チェーン・マネジメント（SCM）が広がり始めている。

日本企業の多くは、これまで海外における工場管理は現地に任せており、海外事業所まで含めて CSR を配慮するという発想は非常に弱かった。しかし、取引先の欧米企業が SCM を展開する動きの中で、後段にみるように、日本の企業に対しても CSR を盛り込むよう要請が迫ってきている。また日本企業の中にも、国内外のサプライヤーに対して、グリーン調達のみならず、CSR 調達を行う企業が出始めている（例えば、イトーヨーカ堂、イオン、アサヒビールなど）。

アメリカの BSR では、SCM を推進するために SCM システム構築のツールを開発し、各種の

ワークショップを通じてこの展開に力を入れている。BSR が提案するツールは、体制構築のステップに沿っていくものであり、これも1つのマネジメント・システムである。

SCMのシステムは、当初スウェット・ショップや児童労働が問題視されたアパレル産業・スポーツ用品メーカーなどが中心であったが、最近ではIT産業にも広がっている。例えば、ヒューレット・パッカード (Hewlett-Packard) 社は2003年に取引先調達基準 (Supplier Code of Conduct) を策定し、大口の調達先40社に適用を開始した。この基準はHP社が購入する原料や製品の環境仕様に加え、法令遵守、安全・衛生対策、労働対策も含んでおり、今後順次この基準を中小の調達先にも要請していく方針である。

各サプライヤーは、この調達基準を達成するためのマネジメント・システムを確立することが求められる。具体的には、実施のための方針、計画・測定、責任者の任命、定期的な評価コミュニケーション、研修について、体制を整えていくことになる。

またHP社内でも調達管理体制をつくり、サプライヤーの管理を推進している。ただSCMは取引先の選別を目的とするものではなく、調達関係での協働を重視するもので、グローバルなCSR達成に向けて企業同士が協力して取り組もうという意識改革を求めるものである。相手が多国籍の大企業である場合には、その社自身にSCMを構築することを要請するケースもある。

(参考：谷本寛治[編著]『CSR経営』、中央経済社、2006年)

## 第五節 ジョン・ロールズ (『正義論』などの概念)

この論文では、人権・労働と企業活動の関係を見ていくときに、以下のようなジョン・ロールズ概念を用いる。

### 5-1. 原初状態 the original position

伝統的な社会契約説で「自然状態」と呼び慣わされていた状況を、社会生活というゲームを開始する前にその基本ルールをプレイヤー全員 (=すべての契約当事者たち) で協議・採択する場というふうに読み替えて、それを「原初状態」と命名する。自然状態において全員が生まれながらに保有している「生命、自由、財産(その他)に対する自然権」は、その内容自体が論議・意見対立を生みがちであるから、これを換骨奪胎して、原初状態という討議のテーブルにおける平等な発言権(つまり、拒否権をもつ全メンバーが合意できた条項だけを採用するという意思決定方式)に置き換えるのである。

この原初状態には三つの制約が賦課されている。その第一が、「無知のヴェール」(the veil of ignorance) と名づけられた情報面での制約。これは、自分だけに有利となるようなル

ールを誰も提案できなくするため、契約当事者たちにかぶせられた目隠しのようなものであって、「誰も社会の中での自分の境遇や階級上の地位、社会的身分を知らないだけでなく、親から受け取る資産や生まれつきの諸能力、知性、体力その他の分配が自分の場合どれほど恵まれているのかも知らされていない」という条件をいう。

第二が、契約当事者の動機づけ。彼らがそもそも「お互いによりましな暮らしを求める、共同の冒険的企て」(a cooperative venture for mutual advantage) (『正義論』第一節)である社会に飛び込む気になるのはどうしてかという、自然状態のままでは共倒れしてしまうとの「恐怖」に駆られて社会契約を結ぶ(ホッブズ流の強い利己心)のでも、自然状態でも人びとは「自己愛」に動かされるだけでなく「あわれみの情」をもって交感しあっていた(ルソー流の強い利他心)からなのでもない。

原初状態の契約当事者は、「相互に利害関係をもたない合理性」(the mutually disinterested rationality)のみによって社会形成へと駆動されている。つまり、人びとはお互いの境遇にねたみや優越感を抱くことなく、自分の生活条件の改善だけを冷静かつ合理的に追及するのだが、その合理性ゆえに社会契約=正義の諸原理の締結に導かれるという仕掛けである。

第三が、この議場で決定されるルールがどんな形式をそなえるべきかを契約当事者があらかじめ了解しているという条件。その了解事項とは、社会正義の契約条項は、一般性、普遍性、最終性、順序づけ、公示性という形式的条件を満たさねばならないというものがある。

## 5-2. 正義の二原理

正義の二原理は、(公正としての正義)の実質をなす分配原理である。これは、最大幸福原理しかもたない功利主義と違って、「基本的諸自由」(選挙権・被選挙権などの政治的自由、言論・集会の自由、思想および良心の自由、など)に関しては全員に平等な分配を命じる〈第一原理〉と、社会的・経済的不平等を①公正な機会均等、および②最も不遇な人びとの利益の最大化を図る、という二つの条件にあわせて調整する〈第二原理〉からなっている。

すなわち第一原理で、社会的基本財のうち契約当事者の要求度が最も高い「基本的諸自由」を平等に分けておき、第二原理では所得や地位など他の基本財の分配に踏み込む(これらの財については、単純な平等化を図るのではなく、効率性に配慮しつつ過度の格差を是正する)という二段構えの論法をとるのである。

この二つの原理は、いち早く論文「公正としての正義」(1958年)において提出された。ただしそこでは、次のようなごく抽象的な表現が与えられていたにすぎない。

「第一に、実践 [=社会制度] に参加するかもしくはそれによって影響を受ける人びとは全員、すべての人びとの同等な自由と相容れる限りで、最も広範な自由に対する平等な権

利を有する。第二に、もろもろの不平等は、それらが全員の利益になるであろうと期待することが理にかなうのでない限り、また不平等をとまっていたり不平等の原因となりうる種々の地位や職務が全員に開放されているのでない限り、恣意的で根拠がない。

この初期の定式から四世紀半たって、ロールズが多方面からの批判に応じるかたちで補足・修正を加えた二原理を、『政治的リベラリズム』から引用しておく。但し書きが増えてはいるものの、基本線は一貫している。

#### 【第一原理】

「各人は、平等な基本的諸権利・諸自由を保障する（じゅうぶんに適正な制度枠組み）を要求できる、正当な資格を等しく有している。ただし、じゅうぶんに適正な枠組みというのは、〔無制約なものでなく〕全員が同等の保障を受けている状態と両立できる限りにおいてのものである。そしてこうした枠組みを通じて、平等な政治的諸自由の（そしてそれのみ）〔たんなる均等ではない〕公正な価値が確保されねばならない。

#### 【第二原理】

「社会的・経済的不平等は、以下の二条件を満たすべきである①公正な機会均等という条件下で、全員に開放された職務や地位に結びついた不平等に限られること、②社会で最も不遇な成員の最大の便益に資するような不平等であること」。

原初状態で二原理が採択される理路を復習しておく。まず最初に、どんな社会でどのような地位につくにせよ、各人の人生計画を遂行するにあたって各々の個人が基本的な自由を平等に分ちあうべきである、とする原理が全員一致で選ばれる。どんな人生設計（＝善の構想）をいだいていようと、それを実現するための自由は、できるだけ多いほうがよい。これは全員が合意できるだろう。次に、基本的な自由を全員が平等に分ちもって社会生活を始めても、結果的に社会的・経済的な不平等（所得の格差や社会的地位の違い）が不可避免的に生じるものであることも事前にわかっている（個別の情報は「無知のヴェール」でシャットアウトされているけれども、社会についての一般的情報は契約当事者に与えられている）。この不平等をそのまま放置するのではなく、「共同の冒険的企て」である社会を構成するメンバーの観点から、許容可能な不平等の範囲はどこまでか、その範囲をこえた不平等をどのように是正すればよいか、次の議題として論じあわれることになる。

そこで①公正な機会均等原理と②格差原理からなる第二原理が、やはり全員一致で採択される。なぜなら、「無知のヴェール」をかけられていて、自分の具体的な暮らし向きが分かっていない以上、地位や所得を求めて公正な競争がおこなわれることを当事者は皆等しく望むであろうし、社会生活というゲームの利得が最小にとどまってしまいう危険性があることをプレーヤー全員が自覚しているため、最悪の事態を最大限改善するという「マキシミン・ルール」（不確実な選択状況下において、リスクを回避する保守的戦略）にのっとり、「格差原理」が選択される。以上が第二原理の合意にいたる筋道である。

（川本隆史〔著〕、『ロールズ 正義の原理』、2005年）

(引用・資料)

【正義の2原理】

＜公正としての正義＞の実質をなす分配原理。

これは、最大幸福原理しかもたない功利主義と違って、「基本的諸自由」（選挙権・被選挙権などの政治的自由、言論・集会の自由、思想および良心の自由、など）に関しては全員に平等な分配を命じる＜第一原理＞と、社会的・経済的不平等を①公正な機会均等、および②最も不遇な人々の利益の最大化を図る、という二つの条件にあわせて調整する＜第二原理＞からなっている。

＜第一原理＞

各人は、基本的自由に対する平等の権利をもつべきである。その基本的自由は、他のひとびとの同様な自由と両立しうる限りにおいて、最大限広範囲にわたる自由でなければならない。

＜第二原理＞

社会的・経済的不平等は、次の二条件を満たすものでなければならない。

- (1) それらの不平等がもっとも不遇な立場にある人の期待便益を最大化すること。
- (2) 公正な機会の均等という条件のもとで、すべての人に開かれている職務や地位に付随するものでしかないこと。

【無知のヴェール】

自分にとって有利となるルールを誰も提案できなくするため、契約当事者たちにかぶせられた目隠しのようなものであって、「誰も社会の中での自分の境遇や階級上の地位、社会的身分を知らないだけでなく、親から受け取る資産や生まれつきの諸能力、知性、体力その他の配分が自分の場合どれほど恵まれているのかも知らされていない」という条件。

【正義の2原理】からは、公正な社会では、差別的な報酬や労働条件の職位はすべての人々に開放されるべきであり、ある特定の階層の人々を排除する雇用様式は、それ自体、雇用慣行が公正でないという証拠である。と主張可能。

【無知のヴェール】の概念によれば、雇用システムを作った人はもし自分が正当な労働から除外されるグループの一員だとしたら、あるいは、単に性差や人種が理由で同僚より低い賃金を受けていたとしたら、そのシステムに同意しようとは思わないであろう。と主張可能。

## 第二部

### 第一節 ナイキのスウェットショップ問題

#### 1. ナイキの海外進出の沿革

ナイキは日本で競技用シューズの製造を始めたが、1980年代半ばから1990年代はじめにかけて主として台湾や韓国に海外の生産拠点をシフトさせた。国内生産を東南アジアにシフトさせるこのような傾向は業界全体にも広まった。そして再び生産拠点が中国にシフトすると、台湾や韓国の工場のオーナーらはナイキと構築してきた経営技術とパートナーシップを失うことを避けて、ナイキとともに中国に移り、工場を一から作り始めた。さらに再び生産拠点がインドネシア、ベトナムへシフトすると、同じ戦略にしたがってナイキは今まで関係を構築してきた韓国と台湾の工場のオーナーらと協力していくこととなった。

#### 2. スウェットショップ問題

##### 2-1. 新国際分業体制もとのスウェットショップ問題

ナイキのスウェットショップに関する問題として、『経済・社会の地理学（水岡不二雄[編]）』の中で長尾謙吉氏は以下のようにナイキの国際分業体制を表現する。

「ナイキは、ユニークな国際分業体制で事業を行ってきた。… ナイキは自ら生産設備を持たないファブレス・カンパニーである。本社は、合衆国オレゴン州にある。本社は統括、調整や研究開発を行っているだけで、すべての生産は海外の下請企業に発注する。…国際的下請活動を通じて、新国際分業を活用するとともに、柔軟な生産体制を確立した。…新しく高価な製品は、長期的な取引関係にあるナイキの専属的な下請（戦略的提携相手）に発注する。…一方、生産量が多くて標準化され価格競争が厳しい製品は、専属的でない企業に需要動向に合わせ発注する。

ナイキは、自社のマーケティング、宣伝活動、消費傾向の変化をもとに生産を統括、調整し、国際的な下請が、この経営戦略を変化しやすい競争環境のもとで可能にする。しかし、受注企業や二次下請となる企業の中には、コスト切下げの圧力を受け、劣悪な環境の苦汗工場で行っている場合がある。アジアを中心とする発展途上国に展開した多国籍企業の工場やその下請では、年端もいかない子供たちが過酷な労働条件で働いている場合もある。…」

## 2-2. スウェットショップ問題の概要

1990年代、ナイキの関連工場において、労働者が虐待を受け搾取されていると訴える労働が広まることとなった。

一方、ナイキの広報担当者は、世界中のナイキ従業員の間でそのような虐待のケースが生じるのは非常に稀であり、もしそのようなことが発覚すれば、それを根絶させるため直ちに決定的な対応がとられると繰り返し主張したにもかかわらず、欧米の消費者たちはナイキよりも活動家のことを信用していたため信頼回復は容易ではなかったのである。

活動家グループの書いた記事の主な内容は、以下のようなものである。

- ・ 管理者が労働者の尊厳を傷つけ、脅迫し、身体的に虐待した。
- ・ 工場内での基準値を超える有害ガスの発生
- ・ 時間外労働の強制
- ・ 低賃金の労働

## 2-3. スウェットショップ問題の背景

なぜスウェットショップが形成されたか、その背景に注目していく。

### (1) 「生産パートナー」としての韓国企業

「ナイキ」、「リーボック」などの有名ブランドの多くは、大手メーカーの注文によって韓国で生産されていた。しかし、メーカーからのコスト削減要求によって、拠点をインドネシアや中国に移さざるをえない状況となった。ただ、高性能高価格製品については韓国の契約工場で生産されることとなった。ちなみに、現在の超多品種の製品は主に中国、インドネシア、ベトナムなどで生産されている。THE JAKARTA POST（1996年、8月25日）によると、当時のナイキ製品の国別生産構成比は、中国32%、インドネシア36%、韓国13%、タイ10%、台湾7%、ベトナム2%である。

ナイキ社の生産委託は、72年の日本を皮切りに、70年代半ばに韓国、台湾へと主力の生産拠点を移転し、1996年頃には、インドネシアと中国が生産の中心となり、ベトナムでの生産拡大も試みるようになった。ナイキは、生産委託の契約工場にたいして、「生産パートナー」という呼び方をする。しかし、「生産パートナー」とはいえ、所有や経営・管理は韓国企業によって行われ、ナイキは経営責任には一切かわりを持たないとされていた。ただし、契約工場にはナイキから在外社員が派遣され、製造過程は綿密にチェックされていた。

アジア太平洋資料センター発行の『PARC BOOKLET6、NIKE：Just DON'T Do It』の中に書

かれた朴根好氏の記事『ナイキとアジア ―「搾取の芸術」』によると、韓国企業のアジア進出にともなって進出先の中国やインドネシアで労使紛争が多発したそうである。ホーチミン市労働委員会の調査によると、95年～96年の2年間に、ホーチミン市で起きた労働紛争36件のうち19件が韓国系企業だという。また、中国天津の外資系企業で93年に起きたストライキ10件のうち、日系企業が1件、あとは韓国系企業だった。インドネシアでは、93年に起きた労使紛争300件のうち、そのほとんどが韓国系企業で発生したといわれるほどに、韓国系企業での争議が非常に目立つ。

ナイキの契約工場である韓国系スポーツ靴か企業での争議について、『ジャスト・ドゥー・イット』の著者、ドナルド・カッツは次のように述べている。「当時、タイやインドネシアといった生産に不慣れな国へは、初期段階の操作手順を指導するため、韓国人幹部が釜山の工場から送り込まれていた。(中略)1988年以降、新たにインドネシアに設立された工場を運営する目的で韓国から送り込まれたのは、そうした元軍人将校たちであった。(中略)特殊部隊にいたような連中が工場運営に当たり、大声で脅かしたり怒鳴りつけたりしていたために、インドネシアの労働者たちはストライキをおこした。」(ドナルド・カッツ『ジャスト・ドゥー・イット』早川書房、212ページ)

96年に国政監査に提出された韓国の海外投資企業での労働紛争に関する資料によると、紛争の原因として労働者への体罰及び暴力・暴言が全体の31%を占めてもっとも多く、次は賃金未払い問題で21%を占めている。(その他は賃上げ14%、解雇に対する抗議12%労働組合設立要求12%、労働条件改善10%となっている。)実際、韓国系スポーツ靴企業による労働者への体罰及び暴力は後を絶たず、とりわけナイキ契約工場でのトラブルは枚挙にいとまがないほどとされている。以下、例をあげていく。

- ・ベトナムのナイキ契約工場である韓国系企業(サムヤン通商)で96年上半期だけでも3件の労働争議が発生して、全部で900人の労働者が会社を辞めている。
- ・96年3月には韓国人管理職がミスを犯した女子労働者15人を一列に並ばせ、靴で頭や顔を殴るなど体罰を加えた事件が起こり、そのうち2人は病院で治療を受けた。
- ・ベトナム最大のナイキ契約工場泰光ヴィーナにおいて韓国人監督によるレイプ未遂事件が起きた。
- ・韓国人管理職が、45人のベトナム労働者を正座させ、手を挙げさせるなどの体罰を加えていた。

以上説明してきたように、韓国企業によるトラブルは著しいものがあり、韓国人監督の非人道的な行為は許されない。しかし、かつて日本企業も韓国や台湾でトラブルを起こし批判されたことがあり、韓国企業だけの特徴とは到底言い切れない。よって、スウェットショップ問題の根源をナイキの経営システムに求めることが可能である。

## (2) ナイキの経営方針による要因

### ①ナイキの宣伝戦略

ナイキのスウェットショップの背景には、上記の契約工場である韓国系企業の要因のほかに、「世界で通用する商品を、世界的に知名度の高い契約アスリートを使ってイメージ作りするスポーツマーケティング」というナイキ独自の宣伝戦略による要因も考えられる。その戦略を継続していくためには莫大なコストがかかる。有名スポーツ選手を使った宣伝戦略によって、宣伝広告費が収益を圧迫し、このためコスト削減を求め低賃金・長時間労働に頼ることになるからである。

イメージ戦略を継続していくためにナイキは、製造単価の著しい引き下げを韓国の契約工場に求めた。しかし、韓国の契約工場にとって、製造コストを削減するためには、東南アジアに生産拠点を移すこと以外に道がなかった。これが90年代の生産拠点移動の背景であるといえる。

韓国とインドネシアの一足あたりの製造費用を比較してみると、韓国での製造費用は21ドル10セント、インドネシアでは16ドル80セントとなっている。内訳では、合成皮革などの原材料費がもっとも高く、韓国では11ドル20セントであるのに対して、インドネシアでは11ドル80セントと韓国よりも60セント割高である。製造費用に占める材料費のシェアを見ると、韓国が53%、インドネシアは70%である。インドネシアの場合、人件費のシェアは12%にすぎない。材料費の削減は難しいため、人件費を抑制せざるをえない構造となっている。インドネシアの材料費が韓国での生産より割高になっているのは、材料の大部分が韓国から調達されているからである。ナイキの製造コスト削減の要求は、材料購入費が割高であるため、そのしわ寄せが労働者の人件費に及び、低賃金労働が余儀なくされるのである。

### ②フューチャー・オーダー・システム

計画的な生産のために半年前に注文を取り、追加生産を一切せず、しかも返品を受け付けない仕組みである「フューチャー・オーダー・システム」についてである。世界中のナイキセールスマンは年に4回、6ヶ月後に発売する予定の新製品の情報を本社から受け取り、そして受け待ちの販売店と、どの製品がどのくらい売れるか相談し、納入量を定める。発売6ヶ月前に注文した販売店には5%の割引を提供する。ナイキはこれを集計し、全量をアジアの契約工場に発注する。出荷量があらかじめ決まるため、ナイキは無駄のない生産ができる。しかし、こうした取引改革は、小売側に重い負担を強いるだけでなく、アジアでの残酷な労働をも強いるのである。生産性アップのために労働強化が強要され、ノルマの割当、暴力や非人道的な罰則などが強いられるからである。

ナイキの東南アジアへの生産移転は、韓国から材料を調達することにより材料費を割高にただけでなく、製品の船積みまでの期間を大幅に長引かせる結果をもたらしたのである。たとえば、注文から船積みまでの期間が、韓国の場合は45~60日であるのに対して、インドネシアと中国の場合は90~120日かかる。韓国よりも倍の期間が必要になる。この

ように船積みまでの期間が大幅に延びたため、半年前に注文を取り、そのリスクを小売業者に転嫁せざるをえなくなったのである。当然、納品ケースがぎりぎりになるため、生産工程におけるスピードアップが重要になる。これを実現するために労働者に強いられるのは、他ならぬノルマの割当である。ミスを犯したりノルマが達成できないと、平手打ち、うさぎ跳び、靴底で殴るなどの体罰や暴力が振るわれるのである。

「フューチャー・オーダー・システム」を維持するために、ノルマの達成が至上命令として下される。「フューチャー・オーダー・システム」を維持するためには、労働組合運動を厳しく規制せざるを得なく、労働弾圧はエスカレートするばかりである。

(参考：アジア太平洋資料センター発行『PARC BOOKLET6、NIKE：Just DON'T Do It』)

## 2-4. 賃金・労働条件に関して

### (1) ベトナムのケース

『PARC BOOKLET6、NIKE：Just DON'T Do It』に掲載された北澤謙氏の記事「赤色のスウオッシュはニワトリのときかーベトナムのナイキ工場」によると、ナイキ・ボイコット・キャンペーンの火付け役は、1996年10月に放映された米・CBSによる48時間ドキュメンタリー「ナイキストーリー・イン・ベトナム」であった。以下のような告発である。

ナイキ関連工場で働くベトナム人の時給は平均20セントと極めて低い。15名の女性従業員が、靴の縫い目がきたないという理由で、管理者によって頭を殴打され、そのうち2名はその後病院に運ばれた。また、45名の女性従業員が25分間、中に手を掲げながら地面にひざまずかされるという体罰もあった。ナイキはすぐさまこの管理者を処分することを要求した。その他、韓国人の管理者による女性従業員への性的な嫌がらせが告発されて、この管理者は逃亡した。ナイキはこの韓国人をベトナムの法廷に立たせようとはしていない……

ナイキは「立派な」行動規範をもっている。パートナーという言葉が強調し、自発性と平等という言葉が躍っているこの行動規範は、美しい言葉にあふれている。そして、この行動規範を下請け業者にも徹底させることまでうたっている。だとするとナイキの企業責任は、下請工場での劣悪な労働環境を野放図にしていることにある。下請工場だから「ナイキ工場」という表現は厳密に言うとは適切ではないが、ここでは便宜的にそう呼ぶことにする。ベトナムのナイキ工場を表現するとこういうことになる。

工場で働く従業員の90%が女性であり、そのほとんどが15歳から28歳である。日額で1.6ドルの日給を受け取り、労働時間が1日10～11時間。最低賃金を下回る賃金に法定労働時間をこえる時間外労働。安全衛生を無視した劣悪な環境の中で、従業員は管理者から暴行を受け、性的な嫌がらせが横行しているという。

### ① 最低賃金を下回る賃金

女性従業員たちの賃金は時給 20 セント、日給概算で 1.6 ドル。ホーチミン市での生活には、一日約 2.1 ドルかかるから 1.6 ドルでは足りないと言えかけることとなった。チームリーダーは月に 42 ドルの給料を受けているが、これもホーチミン市の最低賃金である 40 ドル（1996 年 7 月 1 日より）をわずかに上回っているにすぎなかった。リーダーでさえこの値段なのだから、チームリーダー以外の従業員の給料がこれよりも下回ることはいうまでもない。ところがナイキ側の説明では、ベトナムの国営工場の三倍の賃金は支払っているとしていた。

ベトナム・レーバー・ウォッチによる聞き取り調査に回答した 35 名の従業員の全員が、雇われてから 90 日間、37 ドルの給与しか受け取っていなかったと語っている。最低賃金を下回ることに對してナイキは、ベトナムの法律には、「訓練期間賃金」という規定があつて、その期間は最低賃金を下回ってもいいことになっていると説明している。しかしながら、実際のベトナムの労働法規によると、訓練期間賃金を適用してよい試用期間は最長 60 日間であるとされていた。

### ② 強要される残業

最低賃金を下回る賃金にくわえて、毎日毎日、非現実的なノルマをこなすために時間外労働が強制的になされているという。ほとんどのベトナム・ナイキ工場で働く従業員が、年間で 5~600 時間の残業を強要されているそうである。もしも残業を拒否したら、警告を受ける。そして警告が三回重なれば解雇されてしまう。労働法第 69 条によると、「使用者と労働者は残業の同意をすることができる。ただし、1 年間で 200 時間、1 日に 4 時間をこえてはならない」。

こうみえてくと、ナイキ工場で行われている時間外労働には、同意がなく強制的であること、時間制限を超えているということの二重の違法性がある。

時間外労働には割増賃金が支払わなければならない。ベトナムの労働法でもそう規定されていた。しかし、聞き取りによってわかる手取り賃金を見てみると割増賃金が支払われていたとは言いがたかった。

### ③ 休憩時間

非人道的な労働環境が報告されている。割り当てられた 8 時間のシフト中に、一回しかトイレ休憩がとれない。シフト中に水を飲むための休憩をとっていいのは二回だけである。

労働法の第 71 の 1 条によると「8 時間労働の中で 30 分間は休憩を与えなければならない、夜間のろうどうでは 45 分間の休憩をあたえなければならない」とされていた。一回のトイレと二回の水飲み休憩で 30 分以上かかるとは考えられないところである。

### ④ 安全衛生

ホーチミン市にあるサムヤン工場では、6000 人の従業員に対して、たった二名の看護婦しかいなかった。この工場は 1 日 20 時間操業しているのであったが、医師は 1 日に 2 時間だけ診察室にいることになっていた。毎日 2 時間医者がいるのであればいいのではと思

きや、聞き取りをした 35 人中全員が、作業中に意識を失った経験をもっているか、他の従業員が失神してしまうのを見た経験があるという。

これは、劣悪な労働環境が原因、とくに長時間に及ぶ勤務時間や労働日数が関係していると推測できる。また、細かな労働安全衛生基準こそわからないが、トルエン濃度が基準値の 117 倍、発癌性物質が基準の 11 倍という報告もある。窓が少なく、風通しの悪い上に、企業秘密保持のために窓を締め切って作業をさせている。また、ペンキや接着剤などの化学薬品を扱うにあたって十分な防護服を身に着けていなかった。従業員に危険な物質を扱っていることそのものと、扱っている物質が危険であることすら知らされていないという、二重の意味での瑕疵が工場側にはあったといえる。

(参考：アジア太平洋資料センター発行『PARC BOOKLET6、NIKE：Just DON'T Do It』)

## (2) インドネシアのケース

インドネシアのケースについては、『PARC BOOKLET6、NIKE：Just DON'T Do It』に掲載された佐伯奈津子氏の記事「あなたの靴と私たちの涙—インドネシアのナイキ労働者」を参考にしていく。

インドネシアにナイキなどの製靴産業が移入してきたのは、1988 年以降のことである。もともとは韓国や台湾で生産されていたのが、より賃金が安く、労働者の権利が抑えられているインドネシアへと移っていったのだ。インドネシア側にしても、労働集約的な製靴産業に海外投資を導きたいという思惑があった。その工場の多くは、韓国、台湾の資本である。ナイキは、韓国や台湾資本の工場を競合させる形で、生産を請け負わされていたため、それぞれの工場には、より生産高をあげるために、労働者を締め付けることとなる。

ナイキ労働者の 85%は、15 歳から 28 歳までの地方出身の若い未婚の女性である。男性よりも従順で、地方出身なら労働者の権利に関しても無知だと思われるからである。彼らは、毎日のように残業を強いられ、一日に 10 時間くらい単純労働をし続けなければならない。長時間の単純労働ゆえに怪我をした労働者に対して、十分な手当ではなされなかった。診療所がなかったり、あっても十分な薬がなかったりしたそうである。指を切るのは日常茶飯事で、補償金などは出ないこともあったともいう。

賃金は法定最低賃金ぎりぎり、1 日 2.4 ドル程度である。彼らは 1 日に 90 ドルから 100 ドルのスポーツシューズを約 100 足つくっており、生産高の 4000 分の 1 以下の収入しか得ていないことになる。労働者たちは、賃金だけでは生活できずに親から仕送りを受けることもあったようである。また、みな口をそろえて、その日暮らしの生活しかできないと言っていたようだ。ナイキの主張は、労働者たちはナイキの工場で働くようになって、生活のレベルは上がり、親に仕送りをしたり貯金したりできるようになった、というものであったが、それをにわかに肯定はできないであろう。

ナイキ工場が入ってきた当初は、韓国の元軍人将校たちが労働者の監督をしていた。労働者は寮生活させられ、外出する際には許可証をとらなければいけなかった。また、就業時間中にさぼるのを防ぐという名目で、祈祷室やトイレの使用すら制限されていた。トイレの数が少ないため、休憩時間中にトイレを使用できず、遅刻して解雇されたり、ナイキの材料を書いた紙を、ほんの一瞬落としたために解雇された労働者もいたそうである。解雇とまでいかななくても、ミスをして平手打ちされた、トイレ掃除をさせられた、靴底で殴られた、うさぎ跳びをさせられたという話は多くあげられるようである。また、このような労働状況を改善することを求めて、労働者が立ち上がることは決して容易ではなかった。インドネシアでは労働者が政府公認の組合以外の組合を組織することが合法化されていなかったからである。また、ナイキ工場は、インドネシア国軍に賄賂を払い、「いざというとき」に駆けつけてもらう体制をとっていた、と佐伯奈津子氏は述べている。

(参考：アジア太平洋資料センター発行『PARC BOOKLET6、NIKE：Just DON'T Do It!』)

### 3. 当時のナイキ

#### 3-1. 合意書

1992年暮れに、ナイキはコントラクターとサプライヤー向けに Memorandum of Understanding (合意書) を作成した。(以下参照) しかし、ナイキ側は、問題は下請けの責任であって自分たちには関わりがないと主張していた。

(引用・資料)

#### Nike's Memorandum of Understanding

##### 1. Government Regulation of Business

(Subcontractor/supplier) certifies compliance with all applicable local labor government regulations regarding minimum wage, overtime, child labor laws, provisions for pregnancy, menstrual leave, provisions for vacations and holidays, and mandatory retirement benefits.

##### 2. Safety and Health

(Subcontractor/supplier) certifies compliance with all applicable local government regulations regarding occupational health and safety.

##### 3. Worker Insurance

(Subcontractor/supplier) certifies compliance with all applicable laws providing

health insurance, life insurance, and worker' s compensation.

#### 4. Forced Labor

(Subcontractor/supplier) certifies that it and its suppliers and contractors do not use any form of forced labor-prison or otherwise.

#### 5. Environment

(Subcontractor/supplier) certifies compliance with all applicable local environmental regulations and adheres to Nike' s own broader environmental practices, including the use of chloro-fluoro-carbons (CFCs), the release of which could contribute to depletion of the earth' s ozone layer.

#### 6. Equal Opportunity

(Subcontractor/supplier) certifies that it does not discriminate in hiring, salary, benefits, advertisement, termination, or retirement on the basis of gender, race, religion, age, sexual orientation, or ethnic origin.

#### 7. Documentation and Inspection

(Subcontractor/supplier) agrees to maintain on file such documentation as may be needed to demonstrate compliance with the certifications in this Memorandum of Understanding and further agrees to make these documents available for Nike' s inspection upon request.

これによれば、ナイキはそのコントラクターが労働規制、職場の安全と健康、労働者の保険に関わる「適用可能なすべての現地法」を遵守していることを保証することを要求していた。さらにナイキのコントラクターは労働者の暴力を加えること、性、人種、その他の差別を行わないことの保証を求められた。環境汚染に関しては、コントラクターはフロン(CFC)の使用禁止を含めたナイキの社内環境に関する行動、合致することを求められた。ナイキの「合意書」を受け入れることでコントラクターはメモの各項目について遵守している証拠を示す文書をファイルすることに同意した。さらに、ナイキが要求すればその証拠をナイキに示すことにも同意した。この合意書は1992年暮れに、文書化され、1993年1月に正式に採用された。

(参考：慶應義塾大学ビジネススクール『運動靴の国際調達：ナイキとリーボック』)

### 3-2. 企業責任部門の統合

1998年、ナイキは地域問題や、労働慣行、環境活動のグループを企業責任部門に統合した。「倫理担当責任者」を導入し、NGOからの批判に対応していくこととなった。ブランド

を会社の内外において守っていくために、上記の企業基準の確立が非常に重要であった。そのためにも企業基準プログラム MESH (manufacturing-environment-safety-health) 基づく実践プログラムを実施した。

#### MESH に基づく製造リーダーシップ基準

- ・ ナイキは懲罰として罰金をうけとること、また採用の条件として保証金をとることに反対する。
- ・ 妊娠中の労働者に対する差別を禁止し、女性労働者に平等な機会を保障しなければならない。
- ・ 厳しい要件として、すべての下請業者は「単純明快で、文章化され、強制力のある個人用防護用具 (PPE : personal protective equipment) の方針」を持たなくてはならず、そしてしかるべきところで、使用可能な PPE が用意されていなければならない。
- ・ 労働者が希望してとれる年次休暇の提供
- ・ 時計の使用による厳密な時間管理をし、労働者に対し賃金と一緒に分かりやすい支払記録を記した給与明細を渡さなければならない。
- ・ 下請工場はプライス・ウォーターハウス・クーパーズの労働慣行評価監査を受け、また許可の前にはナイキの SHAP (safe- health- attitude of management- environment) 検査を受け入れることに同意しなければならない。

## 第二節 ジョン・ロールズ概念から当時のナイキを読み解く

### 1. 全体的な評価

#### 1-1. 正義の二原理

ここでもう一度、正義の二原理について確認してみる。

(引用・資料)

#### 正義の二原理

##### <第一原理>

各人は、基本的自由に対する平等の権利をもつべきである。その基本的自由は、他のひとびとの同様な自由と両立しうる限りにおいて、最大限広範囲にわたる自由でなければならない。

## <第二原理>

社会的・経済的不平等は、次の二条件を満たすものでなければならない。

- (1) それらの不平等がもっとも不遇な立場にある人の期待便益を最大化すること。
- (2) 公正な機会の均等という条件のもとで、すべての人に開かれている職務や地位に付随するものでしかないこと。

この原理に従うと次のようなことが言えるであろう。ナイキ経営陣は、公正な社会を目指すべく東南アジアの労働者といった特定の階級のみが搾取されるシステムを撤廃すべきである。

そもそも第2原理で認められる経済的・社会的不平等というのは(1)、(2)を満たす場合のみであるが、生まれながらに東南アジアの貧困地域で生まれたスウェットショップの労働者にとって公正な機会が与えられていたとはいえない、すなわち、どの環境に生まれるかは自ら選択できないという条件のもと、教育などの機会が均等に与えられていたとは考えられない、よって(2)を満たさない。また、このケースでは、東南アジアの労働者たちが「もっとも不遇な立場にある人」であるとすると、スウェットショップでの肉体的罰則、低賃金等を含む労働環境は、彼らの望むものでないことは明らかであり(1)も満たさない。

そして、第一原理に求められる基本的諸自由がスウェットショップの労働者たちに認められていたとも言えない。トイレに行く回数を制限していたり、体罰を与えるような環境を作っていたということは、身体的自由を制約するものである。インドネシアのケースの場合、労働組合の反対活動が認められていなかったり、反対活動が起きた場合にはインドネシア国軍に武力による助けを求めるような体制を作っていた点で、労働者たちの言論、表現の自由も侵害していたと考えられる。第一原理から導かれるナイキ経営陣側の経済的自由は、「他のひとびとの同様な自由と両立しうる限り」の範囲でなければならないが、人道から外れる体罰を行わせていた例からも労働者たちの身体的自由をはじめとするさまざまな自由を侵害していたことは明らかであって、ナイキ側の自由は「両立しうる」範囲を超えるものであったと評価せざるをえない。

### 1-2. 無知のヴェール

無知のヴェールの概念からのスウェットショップ問題への批判は次のようになる。ナイキの経営陣や管理職の人々は、もし自分の境遇が管理する立場、搾取する立場にあるかどうか分からない状態、言い換えると、自分が搾取される労働者側になるかもしれないという仮想の状態にあるならば、搾取される人々があらわれるシステムを自らすすんで作ることはしないであろう。それなのに自分たちは搾取されないとわかっている現実において、東南アジアの工場の人々に非人道的な環境、労働条件を強いるようなシステムを作り上げ

たことは批判に値するのである。

## 2. 財務構造に関して

ナイキのスウェットショップ問題の要因のひとつとして、膨大なコストがかかる宣伝戦略があげられる。

膨大な宣伝戦略によって下請工場に露骨な低コスト経営を強いることは、一部の労働者に大きな弊害を与えるので不当である。1990年代初頭のナイキの財務構造に対して、AAFJI代表の Jeffrey Ballinger 氏は「15000人の労働者をこの窮乏ラインから抜け出させるようにするだけでもナイキの1億8千万ドルの年間の広告予算の1%が必要である。」と語っていたが、これは、広告予算の1%だけで15000人も労働者の生活を向上させることができることを意味している。広告予算の1%と東南アジアの労働者15000人の生活の向上を天秤にかけた場合、個人によってどちらが大切であるか意見が分かれるかもしれない。しかし、無知のヴェールの概念を用いると、自分が低賃金で働かなければならない労働者の立場になりうることも想定し、広告予算1%と引き換えに貧しい生活をしている自分も想定しなければならない。すると、広告費の大きさが異常であるとわかるのである。

## 3. 賃金に関して

賃金に関して、ナイキの当時の行動規約には、「製造者はそれぞれの従業員に少なくとも最低賃金で、あるいは業界内の平均賃金のいずれか高いほうを支払うことが謳われていた。しかし、実際に契約工場働く労働者へのインタビューを含むさまざまな報告では、法定賃金ギリギリの給与しか払われていなかったことや生活が苦しい水準の給与であったことが暴露されていた。これらの報告が真実であるとする、規約は何の意味もないことになる。法定賃金を超えることは絶対条件であり、むしろ業界を代表するナイキのような企業は、その社会的責任としてより多くの賃金を支払うのが理想的である。

では、一体どのくらいの賃金設定が適当であったのであろうか。より多ければ多いほどよいわけではない。極端な例で示すと、ナイキの契約工場でその国の高水準の賃金を与えることが決まり、その国の政治家、教師、医者、弁護士などが皆ナイキの契約工場働いてしまうという事例がそれである。彼らが彼らの仕事をしないことによって、それまで以上に多くの「不遇な立場にある人」が生じてしまう恐れもある上、契約工場働くことが可能であった人々は、多くの人がそこで働くことを希望するあまり職を失ってしまう恐れもある。もし、契約工場働いていた人が、その職を失って収入がなくなってしまうならば、「もっとも不遇な立場にある人の期待便益を最大化する」ために行おうとする賃金の引き上げも「期待便益を最大化」のなんの役にも立たず、むしろ職を失うという点でますます「不遇」になってしまう。

ナイキが設定すべきだった賃金レベルは、「業界」のトップレベルの水準であろう。貧困を救うという立場からは高水準が望ましいが、賃金が高すぎると上に挙げた弊害が生じるからである。また、そのように水準を引き上げることで、「周辺フォーディズム」のシステムのように労働者にある程度の高賃金を与え、労働者の生活水準を向上させ新たな市場を形成させることにもつながる可能性もある。ただ、「フォーディズム」のように、自分の製品を消費させるための市場を短期に形成させるのは難しいかもしれない。

#### 4. 行動規約に関して

当時のナイキの行動規約にもロールズ概念のフィルターを通して理想的といえる内容があった。前文に書かれていた内容であるが、労働者の使用言語に規約を翻訳して職場へ掲示する、さらに彼らを教育することに努力を払う、と謳っていた点や、箇条書きで表現されていた内容であるが、強制労働・児童労働の禁止、法定賃金の遵守、安全の管理、労働時間の設定などにより、さまざまな権利、自由を認めていた点である。これは正義の二原理の第一原理で書かれている、基本的自由、平等な権利を認めるという趣旨に合致しており、行動規約は、第一原理のある程度の具現化を果たしていると思われる。

しかし、問題なのはその実効性であり、スウェットショップのケースで述べてきた通り、ナイキの行動規約が示す約束を「生産パートナー」が守っていたとは言えない。スウェットショップ問題が世間で騒がれる前に、「生産パートナー」との間で規約違反時の厳しい罰則を設けるべきであったであろう。

#### 5. 工場から撤退する影響

ナイキは低賃金労働力を求め、東南アジアなどの国々に進出していった。それまで契約を結んでいた工場から撤退する事態も当然生じてくる。撤退も理にかなった経営判断であるとして認められなければならないが、企業の社会的責任として貧しい国の工場の可能性を増やしていくことを考えていくべきである。撤退することは仕方がないとしても、例えば地元の下請け工場の労働者に技術を提供したり、工場経営ノウハウを教え、同じ業界や似たような業界の企業の下請けとして再生できるような支援をしていくことを提案する。「不遇な立場の人」の「便益」を少しでも増やすことになると思うからである。

### 第三節 今日のナイキのCSR（人権・労働に関して）

ここでは主に今日のナイキのCSRにどのようにスウェットショップ問題の教訓が示されているかを見ていく。

ナイキの CR レポートを見てみると以下のようなミッションと目標があげられており、過去の反省がいかされていることがわかる。

(引用・資料)

#### ミッション

外部生産のあり方に責任を持って\*働く人たちの生活を向上させること

#### ナイキの目標

- ・ 一貫性があり、効率的で包括的な監視システムを運営する
- ・ 目標達成、運営規約の遵守、改善のプロセスを向上させ運営できる環境を築く
- ・ 運営規約の遵守だけでなく、職場と従業員の生活そしてコミュニティをよりよくするための体制を築き、それに投資する
- ・ 運営規約の遵守をビジネスモデルにとり入れる
- ・ ナイキとナイキ以外の工場の現状について常にバランスのとれた理解をもつ
- ・ 透明性のある監視体制により、法規制の遵守を促進し信頼性を高める

また、オーバービューにも「責任ある企業市民として行動することがナイキの信念です。働く人すべての生活と労働条件とを改善するために、私たちは常に努力を続けています。ナイキは直接所有していない工場とも、その関係を大切にしています。労働条件と健康、そして環境の基準を厳しく定めたナイキ運営規約が私たちの指針であり、すべての工場で見地の言葉に訳されたナイキ運営規約が貼られています。また、この規約及び現地の労働法で定められた権利と義務があるということが働く人々に理解されるように努めます。ナイキとの取引を始める前に、全ての工場では第三者による監査に合格しなければなりません。」と書かれており、「生産パートナー」へ運営規約の遵守を徹底させる姿勢があらわれている。

そして、1990年代には、その実効性が疑わしかった行動規約は前文とともに内容が変更され、「規約の遵守」という項目に以下のように含まれている。

(引用・資料)

#### 規約の遵守

1992年1月、ナイキは他社に先駆けて製造運営規約（Code of Conduct）を制定しました。この規約は労働者とナイキに対する契約工場の義務を定め、それが遵守されているかどうかを測る基準が設けられています。規約は労働者及び管理者の母国語に訳されており、すべてのナイキの契約工場で見立つ場所に掲示するように求められています。労働者には、それぞれの言語で書かれたポケットサイズの簡約版がラミネート加工され配布されています。

工場がこの規約を確実に理解し実行できるように、ナイキは工場全体での教育トレーニングプログラムを導入しました。世界各地の契約工場では規約が遵守されるという目標に近づくため、これは不可欠なステップなのです。

契約工場において職場管理の基準が守られていないことがわかれば、ナイキは工場オーナーや管理者とともに厳正なステップを踏んで改善を促します。これらの不正を正すために、ナイキと工場とが協力し合って具体的なスケジュールと目標を盛り込んだ計画を実行し、工場が規約を遵守できるようにするのです。トレーニングや教育、協議でも十分な効果を上げることができず工場がマネジメントが違反を続けるようであれば、工場には違約金が課され、そのお金は働く人々のためのプログラム改善に使われます。

極端な場合には工場は正式な監視下に置かれて、その結果次第ではナイキとの取引を停止することもあります。しかしこのようなケースは稀であり、工場は規約を守り改善されるまで十分な期間が与えられます。

## NIKE 運営規約

この行動に示されるのは、信頼、チームワーク、誠実、そして互いに対する尊敬の念に基づいて、パートナーとビジネスを行うという固い決意である。我々のビジネスパートナーにも同じ理念のもと経営運営されることを望む。

NIKEの企業倫理の中核は、この企業は多様な人々で構成され、個人の相違性を尊重し、すべての人々の機会均等実現に献身的に努力するという信念である。

NIKEはスポーツおよびフィットネス用アパレルをデザイン、製造、販売している。このいかなる段階においても、我々は法で定められた義務を果たすだけにとどまらず、リーダーとしての期待に沿うよう行動するものであり、我々のパートナーにも同様に希望する。特にNIKEは以下の項目の項目における高いレベルでの実践と継続的改善努力を共有できるパートナーを求める。

1. 団結の自由と団体交渉の権利を含め、全従業員の権利を尊重する経営慣行
2. 環境保護への配慮
3. 職場の安全と健康
4. 全従業員の健康と福祉の促進

契約工場は、嫌がらせや虐待、体罰のない職場で働く従業員の権利および各従業員の尊厳を認識しなくてはならない。また、雇用、給与、手当、昇進、解雇、退職に関する決定は、仕事に対する個人の能力のみに基づいて行うものとし、人種、信仰、性別、婚姻歴、子供がいるか否か、宗教や政治思想、年齢、性的嗜好などによる差別があってはならない。

NIKE の運営は、世界中どこでもこの運営規約に基づいて行われ、契約工場にもこの規約を義務付けるものとする。契約工場はこの規約を現地労働者の言語に訳し、主だった職場に掲示して、この規約や適用される労働法によって定められた労働者の権利と義務を、労働者に徹底させるよう努めなければならない。

これらの理念が我々のパートナーシップの基本であるが、我々はパートナーに具体的な運営基準に従うことも義務付ける。運営基準は以下の通りである。

- 1) 強制労働：契約工場は、監禁、年季奉公、奴隷労働その他いかなる形態によっても強制労働を使用してはならない。
- 2) 児童労働：契約工場は、靴製造に満 18 歳未満の者を雇用してはならない。アパレル、アクセサリ、イクイップメント製造に関しては、満 16 歳未満の者を雇用してはならない。NIKE が製造を開始した時点で 15 歳以上の労働者が合法的に採用されていた場合は引き続き雇用できるが、それ以降は NIKE の最低年齢基準と現地の最低年齢基準のうち高い方の年齢を基準とし、それに満たない者は雇用してはならない。最低年齢基準の遵守を徹底するため、契約工場は NIKE 製品の在宅製造をしてはならない。
- 3) 賃金：契約工場は全労働者に、法律で定められた最低賃金か、業界の現行賃金のどちらか高いほうの基準以上の賃金を支払い、給与期間毎に明確な給料明細を給付することとし、労働者の給料から罰金を差し引いてはならない。
- 4) 手当：契約工場は全労働者に法律で定められた手当を与えなくてはならない。
- 5) 就労時間・残業：契約工場は法律で定められた就労時間を守り、残業は、現地の法律に基づいて、すべての労働者が完全に報酬を受けることができる場合に限ることとする。残

業が雇用条件の場合は、雇用時に労働者にその旨を伝え、通常のスケジュールで 7 日のうち 1 日休暇を与え、労働時間が 1 週間に 60 時間を超えてはならない。現地の基準がこれよりも少ない場合は、それに従うこととする。

6) 環境、安全、健康管理 (ESH ESH) : 契約工場は、環境、安全、健康管理に関する方針および基準を書面にて作成するとともに、環境に対する悪影響を最低限に抑え、職業上のけがや病気を減らし、労働者の健康を促進するためのシステムを実行することとする。

7) 書類と検査 : 契約工場はこの運営規約および法律の遵守を証明するために必要な書類をすべて管理し、NIKE や指定された検査官に書類を提示し、また、事前通知の有無にかかわらず、検査を受け入れることに同意する。

これを見るとわかる通り、当時に比べ、規約の 1~7 の項目の内容の変化というよりは、「生産パートナー」への規約の遵守の働きかけといった実効性の部分を強化している。契約工場が規約を遵守しているかどうかを判断するために、ナイキは内部と外部の両方のリソースを利用している。そしてナイキは、効果的で包括的なモニタリングのためには規約遵守において以下に挙げる 4 つの対象事項でのスキルが必要だという認識の上、グローバルかつ多層的なモニタリングシステムの構築に取り組んでいる。

- ・ 健康と安全
- ・ 給与と手当
- ・ 労働期間
- ・ マネジメントと従業員の関係

この 4 つの事項は互いに重なりあい、関連しあっている。モニタリングを効果的なものにするには、マネジメントと従業員双方に対して中立を保つために、ナイキや工場との利害関係からある程度はなれた立場で行うことが必要不可欠だとナイキは主張している。ナイキは、モニタリングとアセスメントのシステムを常に見直すというプロセスを続けている。中でも最も厳しいプロトコルを持つ公正労働協会 (Fair Labor Association) 承認のモニターによる工場の外部モニタリングを年に一度行うことが、このプロセスの中心となる。

以下は、モニタリングとアセスメントに関するナイキのホームページからの引用である。

## (引用・資料)

### **公正労働協会 (Fair Labor Association)**

公正労働協会 (FLA) は、アパレル業界パートナーシップ (AIP) のスポンサーのもと、クリントン政権と労働省の積極的な参与と奨励を得て設立されました。ナイキも創立会員である FLA は、モニタリング活動を監督し公正労働における進展やその妨げとなる問題に関する詳細なレポートを出版しています。FLA には活動家、労働者、消費者、大学関係者、そして製造業者のグループが関わっており、新しい動きを起こして世界中の労働者を守るために力を合わせています。FLA は、団結の自由及び賃金・労働時間・手当についての団体交渉を行う自由を含めた権利の擁護という点において、厳しい運営規約を遵守するよう全ての工場に働きかけています。

### **Global Social Compliance (グローバル・ソーシャル・コンプライアンス)**

ナイキは外部モニタリング機関として、以前は PriceWaterhouseCoopers (PwC) のサービスを利用していました。しかし PwC はモニタリング・サービス事業から撤退し、そのモニタリング・スタッフが新会社 Global Social Compliance LLC を設立しました。現在ナイキはこの会社を利用しています。この会社では、働く人たちの環境が少なくともその国の法規とナイキの運営規約とを満たしているかどうかを見極めることに焦点をあてています。

### **研究・国際アプリケーションセンター (CESAIS)**

CESAIS はベトナムのホーチミン大学 (現在はチュオン・ドアン社) にあり、ベトナムにおける Global Alliance for Workers and Communities (労働者とコミュニティのための国際連盟) とナイキのモニタリングを行っています。CESAIS は労働者を対象に定期的に内部フォーカスグループを設けて、その調査結果を工場とナイキに報告します。

### **学生モニターレポート**

2000 年春、ある大学生グループに工場を訪れてもらい、運営規約遵守の状況を調べ、その結果を無修正のままナイキのウェブサイト (Nikebiz.com) に載せる、ということを試みました。セント・ジョン大学によって 14 の大学から選ばれた 16 人の学生による率直な意見は、工場がうまく機能していることや改善が必要な事項を浮き彫りにしました。ナイキはこの複雑なモニタリングのプロセスに現在力を注いでいます。

### **S. H. A. P. E**

これは契約工場での特定の状況をモニターする 30 余名のスタッフからなるナイキ内部のコンプライアンス・チームで、Safety（安全）、Health（健康）、Attitude（姿勢）、People（人間）、Environment（環境）それぞれの頭文字をとって名付けられました。このチームは、工場で特定事項について改善が見られたか、労働者が安全で健全な環境で勤務できているかをチェックします。ナイキの製造部門代表および（あるいは）企業責任コンプライアンスの代表が、継続的に SHAPE 検査を行います。

### **アセスメント**

アセスメントは Global Alliance for Workers and Communities（労働者とコミュニティのためのグローバル協定）を通じて行われます。グローバル協定は二段階の参加型アプローチで、これにより従業員の多くを占める若者たちは将来を築く上での指針が与えられるのです。最初に、主な関係者が参加する総合的な評価のプロセスを通じて、従業員は自分の現在の状況と将来の夢、そしてコミュニティのニーズを聞かれます。その後で、このようにして確認された夢やニーズにあったトレーニング、その他の自己開発のための援助が従業員に提供されます。それと並行して、従業員の技術とその労働力の可能性を開発することの利点をマネジメントが理解できるよう、マネジメントにも専門的なトレーニングが行われます。このような従業員やマネジメント、そしてコミュニティへの投資は、工場経営者や企業に利益をもたらすだけでなく、従業員の職場での経験をより充実させ、さらには彼らの人生におけるチャンスを広げることにもなります。そしてこのアプローチはさまざまな国でその土地の状況に応じて行うことが可能です。こうしたトレーニングや自己開発プログラムの目標は、若者を中心とする従業員が仕事だけでなく人生の上での成功を達成するための能力を身に付けさせることです。それには、健康であること、安全な職場環境を持つこと、従業員を大事にする上司を持つこと、仕事に役立つ技術を身につけること、そして家族や同僚、さらにコミュニティのために貢献できる機会を持つことが含まれます。

### **労働者とコミュニティのためのグローバル連盟（GAWC）**

ナイキは、GAWC の創設当初からのメンバーです。GAWC は、グローバル製造業界で働く若者たちの生活、職場、コミュニティの改善を援助する民間及び公共団体、そして非営利団体からなる連盟です。世界経済に関わる一企業として、市場経済が始まったばかりの国々において、より大きな社会的責任を担うことがナイキをはじめ企業に課せられた任務です。これはグローバル連盟全体の組織理念です。グローバル連盟の第一の目標は、持続可能な内容のアセスメントとモニタリング、開発のプロセスを築き、それを確実に継続させるためのインフラを確立することです。アセス

メントを行うソーシャルワーカーは、工場の協力を得て労働者とマネージャーからなるプロジェクトチームを編成し、このチームを通じて工場のアセスメント・プロセスの準備を整えます。アセスメントには次のことが含まれます。

- ・ 多数の従業員（一般的に総従業員数の6～10%）を対象とする正式な書面による調査
- ・ 人数を絞って行う従業員の個人面接調査
- ・ 診療所のスタッフ、人事部長、労働組合のリーダーなど、キーパーソンとの面接調査
- ・ 面接調査によって提示された問題を詳しく調べるための従業員フォーカスグループ

こういったプロセスを経てレポートが出来上がり、その情報はマネジメントと企業（ここではナイキ）、そして工場プロジェクトチームが共有します。そこで得られた情報を検討して、関係者（グローバル連盟のスタッフ、工場マネジメント、工場プロジェクトチーム及びナイキのスタッフ）全員で、労働者が最も重要と考える問題に対処するためには、どのような投資が適切であるかについて合意内容をまとめます。また、地域の NGO その他の組織がこれらのプログラムの実行に取り組んでいます。グローバル連盟は、現在までにインドネシア、タイ、ベトナムでアセスメントを行っており、中国でも予定しています。詳しい情報はグローバル連盟のサイト：[www.theglobalalliance.com](http://www.theglobalalliance.com)をご覧ください。

（ナイキのホームページ [http://www.nike.jp/nikebiz/global/compliance\\_coc.html](http://www.nike.jp/nikebiz/global/compliance_coc.html)）

#### 第四節 ジョン・ロールズの問題から今日のナイキのCSRを読み解く

「労働搾取は契約工場の問題であって、ナイキ側に責任はない」とするのが1990年代の初頭の頃のナイキの主張であった。その主張と結びつくように、美しい文句が並べられた当時の行動規範も、「ナイキに責任がない」とされる契約工場ですべてに遵守されることはなかった。しかし、今日のナイキのCRレポートの労働のトピックでは、しっかりと契約工場など外部生産の場に「責任」を持つことが述べられ、規範に背いた場合にパートナーとの契約を破棄していくなど厳しい基準を設けていることがわかる。「団結の自由と団体交渉の権利を含め、全従業員の権利を尊重する」と謳われているように、労働者に「自由と権利」が認められている。

当時の規約はその実効性に問題があったが、会社の内部・外部に監査機能をもたせてモニタリングをすることによって、実効性も改善されたと考えられる。規約には労働者に「自由・権利」を認める点、労働者の生活を改善していくことを目標としている点が、それぞれ、ロールズの正義の二原理の第一原理「各人は、基本的自由に対する平等の権利をもつべきである」という点、第二原理「もっとも不遇な立場にある人の期待便益を最大化する」という点と重なる。よって、ロールズの理想を果たす実効性も以前より確保されてきていると評価できる。

今日のナイキには、発展途上国の学校教育に資するようなプロジェクトがある。これはナイキの契約工場と学校教育プログラムを約束したもので、政府が認可する中学と高校での学校教育プログラムと、就職訓練・実務研修の両方が含まれている。教育によって「就職の機会」「昇進の機会」を提供しているという意味で、このプロジェクトは「機会の均等」に役立つものであるといえるであろう。

他にもナイキは契約工場との協力を超えたところでの活躍もしている。ナイキは1997年にスモールビジネス・ローンプログラムを導入し、ベトナム、インドネシア、タイの5300以上の家庭に、100万ドル以上を融資し、彼らの小規模事業を助けてきた。このことも「機会の均等」化、「不遇な立場にある人の期待便益を最大化」することに役立つといえる。

ナイキの場合は、過去のスウェットショップ問題の内容を開示することも重要な社会的責任の一つである。その点、ナイキはホームページに過去の情報を開示されている。人々の「知る権利」を認め、情報の「不平等」をなくしている一つの例である。

## 第五節 おわりに

1990年代、NGO、学生などのさまざまな団体によるナイキ批判は過熱し、センセーショナルな部分も認めざるをえない。よって、批判をするために使われた情報も度を越した情報である可能性も否めない。(現にナイキ側の主張と衝突する批判家の情報は多かった。)

しかし、これはアパレル業界を代表するナイキの社会的責任の大きさを示すものであるともいえよう。本論文ではナイキへの期待もこめて「過去の瑕疵を克服していくナイキ」を調べてみたいと思ったため、そのような批判家たちの情報を真に受けるという立場をとってきた。グローバルな企業の代表ともいえるナイキは、労働搾取の過去を通じて、労働者の権利・自由、取引先との関係、労働者生活の支援などで良い試みを生み出すようになった。それは批判家に対応する術を学んだことであるとも言える。しかし、行動規約などには、製造業などのグローバル企業に真似てもらいたい「労働者の権利の尊重」、「取引先との関係」が謳われていた。

世界の貧困地域を搾取することなく、そこに住む人々の生活を向上させていく精神をこれからも貫き、目に見える結果を残していくことを望む。

## 参考文献等

- ・水岡不二雄[編]『経済・社会の地理学』、有斐閣アルマ、2002年
- ・谷本寛治[編著]『CSR 経営』、中央経済社、2006年
- ・伊吹英子[著]『CSR 経営戦略』、東洋経済新報社、2005年
- ・アジア太平洋資料センター発行『PARC BOOKLET6、NIKE：Just DON'T Do It』
- ・Richard Ivey School of Business『ナイキ：効果的な広報戦略を展開する』著作権アイビー・マネジメントサービス
- ・慶應義塾大学ビジネススクール『運動靴の国際調達：ナイキとリーボック』
- ・ナイキのホームページ <http://www.nike.jp/>
- ・ドナルド・カツ『ジャスト・ドゥー・イット』早川書房
- ・川本隆史[著]『ロールズ 正義の原理』講談社、2005年