

「業界毎に重要な人権課題（案）」に対する意見の募集について

2013年1月10日

ニッポン CSR コンソーシアム

近年 CSR においては、「企業と人権」に関する取り組みが活発に行われております。ニッポン CSR コンソーシアムでは2012年9月より、様々な業種に属する企業やNPO・NGOの方々、学識有識者の参加を得て、企業が関与する人権への負の影響の特定に向けた議論を行ってまいりました。

今回、その議論の結果を「業界毎に重要な人権課題（案）」としてここに開示し、下記の通り、皆さまよりご意見を募集いたします。

1. 意見募集の対象

業界毎に重要な人権課題（案）について

2. 資料の入手方法

CRT 日本委員会 HP 上 <http://crt-japan.jp/>

3. 募集要領

(1) 意見募集期間

平成25年1月10日（木）から1月30日（水）日本時間

(2) 意見提出先・提出方法

以下の記入要領に従い、電子メールにて、ニッポン CSR コンソーシアム事務局（info@crt-japan.jp）までご送付ください。

※ 電話、Fax、郵送、匿名での意見提出はお受けしかねますので、あらかじめご了承ください。

※ 電子メールによる提出時のファイル形式は、Word ファイルとしてください。

➤ 記入要領

宛先：ニッポン CSR コンソーシアム 事務局

件名：「業界毎に重要な人権課題（案）」に対する意見

組織名および氏名：（部署名及び担当者名）

住所・電話番号・FAX 番号：

意見：

※ 特に以下に関するご意見を歓迎いたします。ご意見は、該当箇所（どの部分につ

いての意見か該当箇所が分かるように、対象業界、ページ、項目名等)を明記の上、意見内容およびそのように考える理由について、できる限り具体的に記載ください。

- ✓ 本ペーパーは、それぞれの業界の企業が最も関与しうる、最も重要な人権課題を特定していますか。
- ✓ 本ペーパーにおいて取り上げた人権課題に適切に対処するために、企業にはどのような取り組みが求められますか。また、その際に考慮すべき取り組み事例はありますか。
- ✓ 最終報告書は2013年3月に発行の予定です。最終報告書を取り纏める際の形式や手続き等について、ご意見がありましたら記載ください。

➤ 提出先及びお問い合わせ先

経済人コー円卓会議日本委員会内 ニッポン CSR コンソーシアム事務局

Tel: +81-3-5728-6365 Fax: +81-3-5728-6366 E-mail: info@crt-japan.jp

4. ご意見の取り扱い

皆様からいただいた御意見につきましては、今後の企業の取り組みにおいて参考とさせていただきます。なお、いただいた御意見についての個別の回答はいたしかねますので、あらかじめ、その旨を御了承ください。御提出いただきました御意見につきましては、氏名、住所、電話番号、FAX番号及びメールアドレスを除き、すべて経済人コー円卓会議日本委員会のWEBページ上 (<http://crt-japan.jp/>) にて後日公開の予定です。ただし、御意見中に、個人に関する情報であって特定の個人を識別しうる記述がある場合及び個人・法人等の財産権等を害するおそれがあると判断される場合には、公表の際に当該箇所を伏せさせていただきます。ご意見に附記された氏名、連絡先等の個人情報につきましては、適正に管理し、ご意見の内容に不明な点があった場合等の連絡・確認といった、本意見公募に関する業務にのみ利用させていただきます。

経済人コー円卓会議日本委員会
専務理事 事務局長 石田 寛



目次

1. はじめに	4
1-1. 本取り組み実施の目的	4
1-2. 人権課題の特定に向けたプロセス	4
2. ディスカッション内容、および業界毎に重要な人権課題（案）	6
2-1. 製造業	6
2-2. 化学・製薬業	8
2-3. 情報・通信業	10
2-4. 物流業	13
2-5. アパレル・繊維製品業	16
2-6. 食品・小売業	18
2-7. 紙・印刷業	21
2-8. 金融業	24

Caux
Round
Table

1. はじめに

1-1. 本取り組み実施の目的

ニッポン CSR コンソーシアムは、人権と企業活動との関連性に関する気付きを高め、人権に配慮した企業活動を促進すべく、企業からの参加者を中心に、関係する NGO/NPO、学識経験者や有識者 40 名とともに、2012 年 9 月に設立された。本コンソーシアムにおいては、日本の国内外で活動する企業として懸念する人権課題について発信するとともに、様々な国に拠点を持つ関係する CSR イニシアティブ団体、業界団体、NGO/NPO、地域社会等のステークホルダーの声に耳を傾け、互いのコミュニケーションを通じて、国際的文脈に則ったより効果的で実効性のある活動の展開を推進することをめざしている。(ニッポン CSR コンソーシアムに関する詳細は、経済人コー円卓会議日本委員会の WEB ページ上 <http://crt-japan.jp/> に掲載の資料をご参照ください。)

このような目的のもと、ニッポン CSR コンソーシアムでは、実際の活動として、「人権デューデリジェンス」に関するワークショップなど、「企業と人権」に関する取り組みを進めている。具体的には、①企業が関与する、人権への負の影響の特定、分析、評価、②適切な対処のための行動、③情報提供、④継続的追跡調査¹について取り組んでいく予定である。

ここに、2012 年 9 月から行ってきた、①の段階（特定まで）の成果として「業界毎に重要な人権課題（案）」を公開する。本案に対し、関係するステークホルダーからの忌憚なきご意見を期待している。最終版「業界毎に重要な人権課題」については、様々な意見を勘案し可能な限り反映した形で、2013 年 3 月を目処に取り纏める予定である。

1-2. 人権課題の特定に向けたプロセス

ニッポン CSR コンソーシアムでは、2011 年に UNEP FI が策定した、Human Rights Guidance Tool を参考に、業界別に重要な人権課題の特定の取り組みを進めている。特定に向けたプロセスとディスカッション内容は以下の通り。なお、ディスカッションにおける発言は、参加者個人としての見解であり、所属する企業の公式見解ではありません。

- ・ UNEP FI（国連環境計画・金融イニシアティブ）が 2011 年 11 月に策定した Human Rights Guidance Tool における、Identifying the human rights issues and expectations relevant to business (based on internationally recognised standards and voluntary initiatives) に基づき、企業に関連すると思われる人権課題の一覧を記載したワークシート A（添付 1）を用意し、参加者に配布した。
- ・ 参加者は、ワークシート A に記載の人権課題のうち、参加者が所属する企業にとって重要

¹参考：ヒューライツ大阪「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」フレームワークの実施のために」、http://www.hurights.or.jp/japan/img/guiding_principles_digest.pdf、(アクセス日時 2013.01.10)

と考える人権課題と、これに対応するバリューチェーンを検討した。また、自社や日本企業には関連がない／低い／馴染まないと考える人権課題を検討した。結果を、ワークシート A に入力した。

- ・ CRT は、記入済みのワークシート A を回収し、記入内容を業界別に整理した。UNEP FI の Human Rights Issues by Sector の内容に、記入済みのワークシート A の内容を付け加え、ワークシート B を作成した。
- ・ ワークシート B を用いて、業界別に、①重要と考える人権課題、②ワークシート B に記載のもの以外で、重要と考える人権課題、③重要と考える人権課題が関係するバリューチェーン、についてディスカッションを行った。
- ・ 業界グループ毎（全 10 業界）に 1 名が代表者としてディスカッションの内容について報告した。学識関係者・有識者が、これに対して総評を行った。学識関係者・有識者の総評を織り込み、結果を「業界毎に重要な人権課題（案）」として取り纏める。取り纏めた内容は英語・中国語・スペイン語に翻訳し、パブリックコメントを求める。なお、パブリックコメント期間は、2013 年 1 月 10 日（木）～1 月 30 日（水）とする。

2. ディスカッション内容、および業界毎に重要な人権課題（案）

2-1. 製造業

ワークシートに記載の内容について、基本的に合意した。ただし、以下の観点を追加する必要があるとの指摘を得た。

- ・ 性別による差別、女性の登用の促進
- ・ サプライチェーンがアジアに広がる中で、児童労働が発生するリスク
- ・ 結社の自由と団体交渉権について、正規社員と非正規雇用や、組合員と非組合員との待遇差の是正
- ・ 紛争鉱物が及ぼす人権侵害への配慮
- ・ 消費者課題について、「責任あるマーケティング」への積極的な取り組み

製造業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項
事業/サプライチェーン	職場における待遇	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国内の製造現場の外国人や、開発に多いアジア労働者の労働時間管理 ・ サービス残業
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に、研究や製造・工場現場における死亡や重傷を伴う労働災害 ・ 上記の長時間労働により、従業員のヘルスケア、特にメンタルヘルスに不調をきたすおそれ ・ サプライチェーンでの対応（例：紛争鉱物）
	差別	従業時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 性別の違い（女性）による、研修・トレーニング、昇進面での不平等な扱い
		整理解雇、解職	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人労働者が不当に解雇されるおそれ
	児童労働	最悪の形態の児童労働	<ul style="list-style-type: none"> ・ アジアのサプライチェーンにおいて発生するおそれ
	強制労働	強制的な残業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本における技能実習生が強制的な残業に従事させられているおそれ
	結社の自由と団体交渉権	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正規と非正規雇用、組合員と非組合員の格差 ・ 団体交渉権はあるものの、組合のない可能性 ・ ユニオン・ショップ制において、労働者の権利が十分に確保されていないおそれ
コミュニティ	資源	天然資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 工場や現地工事サイトにおける水や土地の乱用や汚染
	治安	非政府勢力への支払い	<ul style="list-style-type: none"> ・ 原材料の調達において、資金が非政府勢力へ流れる恐れ（例：紛争鉱物）
社会と政府	政府との関係	人権に対	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同上

		する認識 が低い国 との関係	
		賄賂と腐 敗	・ 契約時の贈収賄、政府系事業受注時の不正行為 への加担リスク
消費者課題	消費者との 関係	健康およ び安全	・ 責任あるマーケティングの実施といった、ポジ ティブな働きかけ

発言内容

I-1. (職場における待遇) は、いろいろありますけれども、だいたいそうかなということで、合意できたと思います。I-2. (差別) のところで、性別の差別というものが少し話題になりまして、これは●がついていないのですが、日本企業としては考えないといけないところかなということで、●がついたほうがいいのではとなりました。ポイントは、女性の登用の部分について、制度はあるけれど運用ができていない、実績がでていない、という部分があるので、これを人権問題とするのか、運用面の問題かわかりませんが、ただ、ここは欧米に比べて遅れている部分なので、やはりきちんとしていきたいと思いますという話になりました。I-3.の Child labor の k (最悪の形態の児童労働) の部分ですが、サプライチェーンを考えると、アジア中心では懸念があるので、▲ではなくて、やはり●ではないかという話になりました。I-4. (強制労働) はよくて、I-5.の q の結社の自由と団体交渉権については、日本の本社はいいのですが、あるいは、本社の中においても非正規雇用の問題と、組合員に組み込まれている人とそれ以外の人との間でかなり差ができておまして、そこは日本の弱みではないかということで、●をつけましょうという話になりました。II-1.の Resources (資源) については合意しまして、II-2.の Security (治安) のところは例に紛争鉱物があがっているので、わかります、と。基本的にその先も agree なのですが、最後の消費者課題については、実は日本としては積極的に取り組んでいないところで、是非●をつけたい。特に研究、開発、販売というところで、やはり、消費者ニーズの開発とか、具体的な提供という部分で、日本はまだ、特にここにいる製造業では、なかなか提供できていないなという部分がありまして、ここは問題点として意識したほうがいいという話になりました。

2-2. 化学・製薬業

ワークシートに記載の重要課題について、基本的に合意した。ただし、以下の観点を追加する必要があるとの指摘を得た。

- ・ 製薬業において、臨床試験を行う際の被験者の人権の保護
- ・ 化学業において、プラントにおける事故や有害物質の不適切な扱いにより人々の生活が脅かされるおそれ

化学業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項
事業/サプライチェーン	職場における待遇	健康および安全	・ 化学物質を扱うことによる皮膚被害や発がんリスク
コミュニティ	資源	天然資源の利用	・ 有害物質の漸進的排出・漏洩、企業敷地内や危険物質の運搬・貯蔵時の事故による土地や水や大気の汚染
	土地へのアクセス	自主的な土地移転を促す協議と補償	・ 拠点開発のための移住に対する補償が十分でないことにより、現地と緊張状態を引き起こすおそれ

製薬業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項
事業/サプライチェーン	労働条件 他	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・ 化合物もしくは医薬品の扱いにおいて、従業員の健康や安全を損なうおそれ ・ 医薬品の臨床開発段階で、受託臨床試験機関 (Contract Research Organization) において、被験者の健康と安全が十分に管理されていないおそれ
コミュニティ	資源	天然資源の利用	・ 医薬品開発に欠かせない天然化合物 (薬草など) を求めることにより、コミュニティとの間に緊張状態を生じさせるおそれ。特に地域伝承している薬草等から得られる化合物を特許独占し、地域の利益を収奪する生物学的海賊行為 (Bio-Piracy) のおそれ
	コミュニティへの投資	—	・ 人権への貢献として疾病啓発活動の実施や、Access to Medicine の確保といった公衆衛生に対するポジティブな働きかけ
社会と政府	政府との関係	人権に対する認識が低い国との関係	・ 国または地域の公衆衛生施策への協力が、人権を軽視する当局のプロパガンダに利用されるおそれ
消費者課題	患者様との関係	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・ 偽造医薬品撲滅への積極的な取り組み ・ 副作用報告の遅延、製品不良による回収

発言内容

それぞれの方に書いていただいた重要 이슈につきましては、基本的に、書いてあることに対しては異論ない、Agree です。話にあがったのは、それ以外に何か別の人権 이슈がないのか、それから、この 이슈の解釈をどのように捉えたらよいのかということです。

製薬業で議題に上がったのは、製薬業において臨床試験をする際の被験者の人権が非常に重視されるということです。被験者の人権を守る観点はいろいろとあるのですが、製薬会社より臨床試験を委託された企業がどのような行動をしているか、そこをちゃんと見ないといけないという話になりました。ただ、日本国内では薬事法、海外でも業界独自のグローバルガイドラインが出来上がっているということがありました。確定されたルールや、リスクを特定していくプロセスや枠組みができていたということがありましたので、イシューはありながらも、大きな人権 이슈としては捉えていない、ということがありました。

また、化学につきまして、ワークシートに書いてあることから付随した話題になりました。配布されている紙の「II-3. 土地へのアクセス」というところに、今日このグループにいらっしゃる方が書いたわけではないコメントがある。これを、どのように理解したらいいのか？ということがありました。g (自主的な土地移転を促す協議と補償) を少し読み上げますと、「製品開発あるいは拠点開発のための移住。これにより、地域住民が生活手段や、資源、資産を消失するリスク。これに対する補償 (補償額、配分メカニズム) が十分でなければ、現地と緊張状態を生み出すおそれがある【化学業】」。解釈についていろいろと意見が出たのですが、例えば、率直に言うと、原発の近隣エリアや地元の方々の人権侵害につながっているのではないかと、とか。化学業では大きなプラントをお持ちですし、事故のリスクですとか、有害リスクで人々の生活を脅かされるとか (土地を追われるとか、その際の地域住民との協議や補償) そういうことを言っているのではないかと、という議論になりました。

2-3. 情報・通信業

業界の特徴として、業界が若いこと、商品・サービスが仕組み・ネットワーク・システムであるため目に見えにくく、人に集約されるサービスであることがあげられた。このため、以下の課題が重要であるとの指摘を得た。

- ・ 長時間労働、あるいは、これに伴うメンタルヘルスケア。ただし、お客様に対する使命感、や、納期を守ることへの高い意識から、長時間労働が自発的に起こる場合が多く、問題は根深い
- ・ 業界が若く、また、パートナーとの協力関係のうちに行う業務が多く、オフショア開発なども増えており、サプライチェーンにおける（特に、他国における）結社の自由と団体交渉権が確保されていないおそれ（実状を十分把握できていないことへの懸念）
- ・ オフショア先における、賄賂や腐敗への関与の可能性
- ・ 特に通信の部分において、プライバシー権を侵害し、表現の自由を阻害するおそれ

情報・通信業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項
事業/サプライチェーン	職場における待遇	労働時間	・ システム開発におけるリリース前などのピーク時や、設計変更が何度も発生した場合の、長時間労働（休日出勤を含む）や不払い残業
		健康および安全	・ 上記の長時間労働により、従業員のヘルスケア、特にメンタルヘルスに不調をきたすおそれ
	差別	従業員	・ 性別の違い（女性）により、研修・トレーニング、昇進面において不平等な扱いを受ける可能性
	結社の自由と団体交渉権	国内法で認められていない場合の措置	・ サプライチェーンにおける結社の自由と団体交渉権が確保されていないおそれ
	個人情報の保護・管理	—	・ 自社または委託先において預かりの個人情報漏えいするリスク
コミュニティ	資源	インフラの利用	・ 情報システムの構築を通じて、地域のインフラ整備に貢献するといった、ポジティブな働きかけ
	コミュニティへの投資	—	・ IT サービスや情報提供を通じた、情報格差の是正、これによる人々の生活向上といった、ポジティブな働きかけ
社会と政府	政府との関係	賄賂と腐敗	・ 特にオフショア先でのマーケットリサーチや、営業活動（特に、公官庁向けの IT サービス提供など）において、賄賂や腐敗にさらされる可能性

消費者課題	消費者との関係	－	・ 特に通信の部分において、プライバシー権を侵害し、表現の自由を阻害するおそれ
-------	---------	---	---

発言内容

一個一個について全部確認をしたわけではないのですが、最初に、業界の特殊性について話をしました。やはり、情報・通信業そのもの、出来上がってからの日が浅いという特質。また、扱っているものとして、仕組みや、システム・ネットワークのようなものが中心になってきますので、見えにくい、関係性を特定するのが難しい（という特質）。あるいは逆に、非常に人に集約されているという特質があります。全体的な話です。

その中で、長時間労働、あるいは、これに伴うメンタルヘルスケア。この辺りが、一番大きな問題として特定されていました。ただし、その背景として、いわゆる「やらされる」というよりは、どちらかというところ、お客様に対する使命感、納期を守るというところをしっかりとやっていかないといけないという中で、皆さん長時間労働、身体を壊す前くらいまで頑張っているというところがある。なおかつ、働かれる方々が高学歴であるという特質があると思いますので、ここの部分は人権的に配慮しないといけないけれども、もう少し根深い話であるのではないかという話になりました。

また、労働組合の件、業界が新しいので、これから考えないといけない部分になってきます。また、プロジェクトによって外部の方々、パートナー会社との協力関係のうちに行っている部分があるので、一社だけで完結しているわけではないという点に、配慮しないといけないというところがあります。

このパートだけではないのですが、今回は、割と SE という業種、技術的なものを背景を持った方々の業務を中心にここで特定をしていただいているのですが、ただ、やっていることはプロジェクトマネジメントから、基盤、営業、そもそもやっているものにかかなり違いがある中で、同じものを、同じこの具体的事項というように特定していくことに本来的に無理がありそうだな、かなり違いがでてくるもの（業務）を情報・通信業の方々はどのように考えて（判断して）いますか？という質問が、金融関係の方々からありました。ただ、難しいのですが、今回の特定の中では、SE を中心に行っています（考えています）という話がありました。

最後にコミュニティのところ、データセンターにおける電力の使用は大きいのですが、これに関してはこのような事実があるという程度でとどめ、むしろ社会と政府の部分で、賄賂や腐敗等、オフショアの部分で、実際に確認しようがない or しきれていないところでは起こっているリスクがあるのではないかと、一部まだ心配という意見がありました。

もう一つは、エジプト等で起こったこと、あるいは中国での検閲の話等、システムを構築していく上で、国の方からいろいろな規制や制約を与えられ、条約や契約をする上でそれらを承認させられる局面がでてくる。これに伴う賄賂や別の裏取引が出てくる可能性がある。これに、どのように対処していくのかに関して、大きな課題として認識する必要があるということができていました。

CAUX
Round
Table

2-4. 物流業

特に以下の課題が重要であるとの指摘を得た。

- ・ サプライチェーンや物流の現場における、長時間労働や、健康および安全の確保
特に、現場にいるほどコントロールできない事態が発生し、長時間労働にさらされるおそれ。また、コンテナのターミナル等での重機械や重量のある貨物の扱いに伴う労働災害が発生するおそれ。また、長時間労働により、メンタルヘルスに不調をきたすおそれ
- ・ 性別や学歴による差別。また、整理解雇および解職において、契約社員の契約終了にあたり、(彼らの無期限雇用の希望が)十分に考慮されないおそれ
- ・ 強大な産業別労働組合による経済的な影響を受けるおそれ
- ・ 燃料調達先のサプライチェーン上流における環境影響リスク
- ・ 船会社の懸念点として、海賊問題に対する国家の警備の提供と、そこにおいて発生する人権リスク
- ・ 効率的かつスムーズな物流を実現するために、Facilitation Payment などの賄賂や腐敗にさらされるおそれ

物流業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項
事業/サプライチェーン	職場における待遇	労働時間	・ 特に現場や協力会社において長時間労働が発生するおそれ
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運航船舶やターミナルなど、重機械や重量のある貨物を扱う現場において、労働災害が発生するおそれ ・ 海賊発生地域における、労働者の安全確保※ともに【海運業】について ・ 長時間労働によりメンタルヘルスに不調をきたすおそれ
	差別	従業時	・ 性別や、最終学歴の違いにより、研修・トレーニング、昇進面において不平等な扱いを受けるおそれ
		整理解雇、解職	・ パートや契約社員の、無期限の雇用の希望が十分に考慮されない可能性
コミュニティ	資源	天然資源の利用	・ 燃料油の調達先のサプライチェーンにおいて、環境汚染や大気汚染、水質劣化や生育地の破壊を引き起こすおそれ
	治安	国家による警備の提供	・ 海賊発生地域に派遣される各国海軍が、過剰な力を行使するおそれ。乗船する武装警備員が、船員・乗船員、そして海賊に対して、過剰な力を行使するおそれ
社会と政府	政府との関係	賄賂と腐敗	・ Facilitation Payment などの、賄賂や腐敗にさらされるおそれ

発言内容

シートの 1 枚目、サプライチェーン、物流の現場においては、a の労働時間と、c の健康および安全が非常に大きな問題になってきます。現場にいればいるほど、コントロールできないような事態が起きてくる、だけれども、お客様にもものを届けなければならないという事態になったときに、どうしても現場では長時間労働のようなことが起こり得るし、もしくは、少しやばいような例があると、自分たちではやらずに、協力会社をお願いするようなケースもあるということがありました。あとは c ですが、船にしてもトレーラーにしても、皆さん、大井や品川でご覧になるようなコンテナのターミナルとかでは、非常に重たいものを動かしておりますので、非常に危険である。そこで働く人々の健康と安全は非常に大きな課題になっています。ここに、最近では事務職といえども、メンタルヘルスの問題があるね、というお話がありましたので、ご紹介いたします。

2 番目の discrimination ですが、A グループの方でもでしたが、いただいた資料には、かなり、あまり洗練されていない例があったのですが、日本企業ではやはり、性別や学歴による差別があるのではないかとということと、あとは g の整理、解雇については、明確な例はないけれども、契約社員の契約を終了するにあたっては、雇用期間を少し考えると、そういうこともあるのではないかと、という話になりました。

I-5. 結社の自由と団体交渉権の r (国内法で認められていない場合の措置) ですが、日本では特に例はないのですが、海外におきましては、特に、産業別の非常に大きな組合がある国ですと、なかなか、その組合が企業の中にでてくると困るなというような問題意識が会社の中にはあるな、ということです。

II-1-a (天然資源の利用) ですが、私どもは燃料がないと走ることができないのですが、一次的にはオイルメジャーや商社さんから買わせていただいておりますのであまり大きな問題は現出してこないのですが、ひょっとすると、そこから川上をさかのぼると、いろいろな問題ができるかもしれない、ということです。

これは船会社独特かもしれませんが、II-2-c.の国家による警備の提供では、海賊問題が非常に大きな問題ですので、海賊というとソマリアですとか、国の形をなしていない国の沖合では非常に危険であるということで、これも非常に大きな人権の問題になってくることかと思いました。

III-e.の賄賂と腐敗ですが、世界中の物流ネットワークを効率的に運営していくのが物流企業にとっての大命題であるなかで、現場において発生した障害を回避するために何らかの対応をしている可能性があるのではないかと、という意見がありました。

大きい III-a. (紛争国における事業) b. (紛争前および紛争後の国への進出) c. (人権に対する認識が低い国との関係) ですね。東京までは聞こえてきませんが、事業を展開しており

ますと、現場ではなにがしかの問題が起きているのではないかと思います。それから、イランやシリアに対する経済制裁の影響で、当該国での事業の実態について金融機関などから回答を求められることが多く、ここも人権問題との関わりがあるな、というところでした。

Caux Round Table

2-5. アパレル・繊維製品業

アパレル・繊維製品業において重要な人権課題は、賃金・労働時間・防災を含めた職場の待遇、児童労働、強制労働の、大きく3つのテーマに集約できるとの指摘を得た。合わせて、繊維・アパレル系の業界の中では、将来的には消費者側の意識の変化と、エシカルマーケットの育成が必要であるとの指摘を得た。

アパレル・繊維製品業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項
事業/サプライチェーン	職場における待遇	労働時間	・ 残業を織り込んだ生産計画や、縫製の現場で上流の計画の遅れを吸収するという事態により、長時間労働が発生するおそれ
		賃金	・ バイヤーからのコスト圧縮の圧力により、最低賃金が遵守されないおそれ
		健康および安全	・ 防災訓練を含め、安全衛生教育が徹底されないおそれ
	児童労働	最低年齢	・ 身分証明等が確認されないまま、または、偽造の身分証明に基づいて、最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ
	強制労働	強制的な残業	・ 中国国内の移民労働や、日本における技能実習生が強制的な残業に従事させられているおそれ
コミュニティ	資源	天然資源の利用	・ 皮なめし工場や染色工場から排出される有害化学物質により、河川が汚染され、周辺住民に健康被害を与えるおそれ
消費者課題	消費者との関係	健康および安全	・ 消費者意識の変化と Ethical Market の育成、フェアトレードの推進に向けたポジティブな働きかけ

発言内容

大きく3つのテーマに集約されました。(i) 職場の待遇。この中には、賃金、労働時間、先ほどの青沼さんの話にもありました防災的なものも含まれます。(ii) 児童労働、(iii) 強制労働です。おそらく、業界が違えども、繊維・アパレル系は、今申し上げたこの3つが人権課題として認知されているのではないかな、と思います。今日の議論の中で面白いのは、なぜそんな事態が起こるのか?になると、いろいろな事情がある。例えば、縫製の段階は一番納期を守るための最後の砦なので、時間を短くしていかないといけない段階であり、なかなかそこを守らないわけにはいかない。そうなるとう納期が守れないということもありますし、ビジネスが成り立たないということもある。あるいは委託先の中には、とてもできないような仕事でも無理し

で受けてしまうというふうなところを、それを、仕事を受けるなというわけにもかないというジレンマがあって、なかなか解決が難しい、そういう問題点があり、それぞれの方々が現場で頑張っているのだとわかりました。

3つに集約されたとお話しましたが、どなたかが付け加えてくださったテーマがありまして、それが消費者課題というテーマです。エシカルマーケットの育成というの、今日のメンバーの方からも意見がでました。要するに、消費者側の意識も変えていくようにしていかないとなかなか難しいだろうと。これは、どの業界にも言えることかと思うのですが、とりわけ、繊維・アパレル系の業界の中では、将来的には気にしていかないといけない大きなテーマではなからうか、という話になりました。

2-6. 食品・小売業

以下について指摘を得た。

- ・ 季節もの等で時期に応じて生産が集中することがよくあり、これに対応するために、強制的な時間外労働が発生する可能性がある
- ・ 組合が許されていない国において、ビジネスをする際に、労働者の結社の自由と団体交渉権が確保されないおそれがある
- ・ 小売業は消費者・お客様に近い部分と従業員に対する取組みの優先順位が高くなる傾向にあるのに対し、食品業では原料段階における人権課題への配慮も強く要求される傾向にある

その他に、国全体で治安の問題が発生した際の企業としての対応や、取引工場へのシェアが限定的である場合にどのようなアクションをとることができるのかについての悩みや課題意識が共有された。

食品・小売業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項
事業/サプライチェーン	職場における待遇	労働時間	・ PB 商品の製造工場（取引先）、物流のドライバー業務において長時間労働が発生するおそれ
		健康および安全	・ サプライチェーンにおける製品製造過程（原料含む）の危険作業、化学物質取扱い、防災対応は被害の大小を含め多数発生
	差別	従業員	・ 外国人労働者が、言語の違いにより、安全教育へのアクセスにおいて不平等な扱いを受ける可能性
	児童労働	—	・ 原料調達先において、例えば農産物や漁業において、最低年齢未満の児童労働や強制労働が行われるおそれ
	強制労働	—	・ 季節もの等の、生産が集中する時期に、納期を守るために強制的な残業が発生するおそれ
	結社の自由と団体交渉権	国内法で認められていない場合の措置	・ 組合が許されていない国において、（国際法に則って）結社の自由と団体交渉権が確保されないおそれ
コミュニティ	資源	天然資源の利用	・ 原料調達の際、大規模農業や漁業を行うことにより、小規模経営を行うコミュニティに対し漁獲高や生産高の減少を招くおそれ、現地生態系へ影響を与えるおそれ。また、現地住民/原住民グループにとって文化的/歴史的/宗教的に重要な場所に損傷を与えるおそれ

	治安	国家による警備の提供	・ 治安維持に必要な警備のバランスが欠かれるおそれ
	土地へのアクセス	土地の所有権	・ 特に大型店舗を建設する際に、地域住民や先住民のグループの土地に関する権利が無視される可能性
社会と政府	政府との関係	賄賂と腐敗	・ 店舗や工場設立にあたり、許認可取得の際に賄賂にさらされるリスク
消費者課題	消費者との関係	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ・ 責任あるマーケティングの実施。特に、酒やたばこの販売における消費者の健康への配慮や、電化製品や玩具などにおける使用上の安全性への配慮 ・ 使用添加物のクオリティが低い、または食品表示が正しくないことにより、消費者の健康被害を引き起こすおそれ

発言内容

全般にわたって、●がつけてあるようなところは、それぞれ、具体的にこんなシチュエーションでは起こり得るのではないかとという意見がでてまいりました。

事前にマークがついていないところで、今回、もしかしたらあるのではないかとというのは、強制労働、納期のところ。季節物や、時期に応じて生産が集中することがよくありますので、こうした時にどうしても無理を言うてしまう。無理を言わないと仕事が回っていかないとというのが現実問題としてあるので、それが、もしかしたら、場合によって強制労働になる危険性になるのでは、リスクではないかということが議論されました。

それから、●がつけていなかったところだと 5 番目の結社の自由と団体交渉権ですが、これも、組合が許されていない国、こんなところで（と）ビジネスをした場合には、企業としては、こういったところにリスクがあるかもしれない。

あと 2 つ●がついていないところで議論されたものは、コミュニティの資源のところ。会社のブランドがついている以上、どこまで責任があるのか？という話がありますが、自社で販売した弁当が期限切れでも再販されたり、処分場から持ち出されて使われてしまったりといったことも起こり得るのではないかと。

あともう一つは、治安ですね。突然、国をあげての治安の問題等に発展する場合がありますので、自社が置かれている拠点において、こういうことが起こった場合に、企業としてどう対応したらいいのか、ということがあります。

欧米の企業と日本の企業を比べたときに、欧米の巨大企業が進出して直接バイヤーが入って購入している場合と、日本のように小規模もしくは商社を通して購入している場合にまったく同じような取り組みをすることは非常に難しいので、そうしたときに、どこまで自分たちの作った基準なり、あるいは、国際的な基準を満たしていくことができるのか、ということで、この辺は課題ですねと、そんなような議論をしました。

CAUX
Round
Table

2-7. 紙・印刷業

紙業と印刷業のそれぞれについて、重要と考える人権課題として、以下の指摘を得た。

- ・ 紙業は、バリューチェーンの上流および下流との結びつきが深く、原材料調達から製品の回収まで、多様な局面でさまざまな人権課題と向き合う可能性のある業界と理解している
- ・ 印刷業において、長時間労働および、外国人労働者が言語の問題により十分な安全教育を受けていないおそれがある
- ・ 印刷業において、ギフトプレミアム等の生産において、アジアの工場等で、長時間労働や児童労働が起きているおそれがある
- ・ 印刷業において、化学物質の扱いによる発がんリスク、騒音による健康被害リスク
- ・ 印刷業では、膨大な個人情報情報を管理している。厳重に管理を行っているが、これが漏えいするリスク
- ・ 刑務所内での労働として印刷が行われているが、囚人への賃金が適切に支払われていないおそれがある

紙業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項
事業/サプライチェーン	職場における待遇	健康および安全	・ 伐採の現場や大型機械を使用する工場において、労働災害が発生するおそれ
	差別	従業時	・ 性別、国籍などにより、研修・トレーニング、昇進面において不平等な扱いを受ける可能性
コミュニティ	資源	天然資源の利用	・ 森林資源に関わる部分で、先住民や地域住民の権利（水資源の利用を含む）が十分に考慮されないおそれ。特に自社森林ではなく、チップを原料として用いる場合、木材伐採時に人権侵害を引き起こす可能性
	土地へのアクセス	土地の所有権	・ 歴史的背景から認められる土地の保有権等、伝統的な権利が見落とされるおそれ

印刷業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項
事業/サプライチェーン	職場における待遇	労働時間	・ 営業部門以外に、現場や外注先、下請けにおける長時間労働
		健康および安全	・ 密閉された空間や印刷現場で化学物質（有機溶剤）を扱うことによる発がんリスク
	差別	従業員	・ 外国人労働者が、言語の違いにより、大型機械の使用に際しての安全教育が十分になされないおそれ
	児童労働	—	・ サプライチェーン（下請け企業、ギフトプレミアムを生産するアジアの工場）において発生するおそれ
	強制労働	囚人の作業もしくは役務	・ 刑務所内では暦や入試問題の印刷、缶バッジ作成において、囚人労働が用いられ、その囚人に対して適正な賃金が支払われないおそれ
消費者課題	消費者との関係	個人情報の保護・管理	・ クレジットカード等の製造に際して入手する個人情報の漏えいに関するリスク

発言内容

製紙業と印刷業では内容が少し異なるので、分けてお話しします。

製紙業については、最初に（学識経験者の方）がリストをご覧になり、全部当てはまるのでは？と言われたのですが、参加メンバーの意見を集約したときには、コミュニティでも天然資源の問題や先住民の問題、あとは、そこでの労働の問題などが話題になりました。印刷会社をはじめ、どこの企業さんも紙は必ず使っていると思いますが、実際に、製紙メーカーに対して、本当に大丈夫なの（人権侵害していないの）？と確かめに行ったことは少ないと思います。

原料の調達には大きく分けて自社森林とチップがあります。自社森林では特に問題はない（コントロールが可能な）のですが、チップの原料で入ってきた場合には、木材伐採時に人権侵害を引き起こしているおそれもあります。このような業界特性であることから、一方で FSC 認証のような制度化とその推進も進んでいる業界ともいえます。

印刷業は、やはり、労働時間が問題になります。発注元の会社において残業が多いという状態なので、下請けや孫請けの会社においても労働時間が長いという状態です。また、孫請け会社などでは、外国人の労働者も働いていたりしますが、それらの外国人がわかる言語での注意喚起表示がなされていないといった言葉の上での差別であるといったことが懸念されます。

印刷会社では、キャンペーングッズ等を受注し、それを安価に生産するためアジア地域の企業に発注しますが、サプライチェーンが長く、上記のような問題がどこで発生しているのか実態を把握できていないというのが実情です。

労働安全の面で2つ話題にあがりました。ひとつは、健康と安全の問題です。少し前に、胆管がんの事件がありました。製版・印刷現場では有機溶剤などの化学物質もすごく使うということで、そういったリスクがあることや、もうひとつは、騒音の問題があります。労働時間が長いことと合わせて、そういった、安全衛生のリスクを持っているということです。

そのほかに、皆さんはあまりご存知ないかもしれませんが、印刷会社は、皆さんの個人情報をものすごく持っています。何百万人とか、おそらく、大手印刷会社を合わせたら、1千万人規模で個人情報を持っています。個人情報の漏洩といった間違いがないように相当厳しい管理をしていますが、常にそういったリスクは抱えています。

刑務所内での囚人労働でその最も多くが従事しているのが印刷であるとの指摘がありました。

CAUX Round Table

2-8. 金融業

以下について指摘を得た。

- ・ 労働時間の問題や、職場の環境は当然重要な課題ではあるが、自社内の問題としてきりわけける
- ・ 最も重要な課題は、投資先・融資先の決定判断における人権課題の考慮。特に審査、モニタリングにおける ESG（環境・社会・ガバナンス）面の考慮が重要であるが、どこを、どこまで審査やモニタリングしていくかについては、明確になっていない部分があり、金融業界での今後の課題となっている

金融業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項
事業/サプライチェーン	職場における待遇	労働時間	・ 顧客ニーズの多様化、業務課題、非定型業務比率の増大に伴う長時間労働
		健康および安全	・ 長時間労働により、健康状態やメンタルヘルスに不調をきたすおそれ
	差別	従業員	・ 性別の違いにより、研修・トレーニング、昇進面において不平等な扱いを受けるおそれ
コミュニティ	土地へのアクセス	土地の所有権	<ul style="list-style-type: none"> ・ 抵当権設定等、適切な権利保全を図る上で前提となる土地の所有権等の整備がなされないために、人権侵害に関わるおそれ ・ 与信の担保としての土地の問題において、貸し手責任として、人権侵害に問われるおそれ
	コミュニティへの投資	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ マイクロファイナンスを通じた就業機会や教育へのアクセスの拡大等、ポジティブな働きかけ ・ 新興国のインフラ整備を支援する商品の提供を通じた、ポジティブな働きかけ
顧客	融資先・投資先・個人との関係	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ 融資先、投資案件の、審査やモニタリング段階において、人権侵害状況が十分に考慮されないリスクおそれ、赤道原則の遵守

発言内容

大きい部分を（発表したいと思います）。出していただいた部分で、もうこれは当たり前なんですよと言われた、例えば、マネーロンダリングというの、人権的な部分、業務上の中で重要な問題ですけども、これはもう本当にコンプライアンスとして規定もされている事柄で、守らないと事業そのものをやっていけない、という意味では、別枠になるのかなと思います。

労働時間の問題や、職場の環境というものは当然考えないといけない問題ではあるのですが、これは、主に自社内の話、ダイバーシティや差別というのも自社内の話として切り分けることができるのかなど。

一番議題として大きくなって、大変というか、進んでいた部分というのは、投資先・融資先というのをどう判断していくのか。

金融業の場合は、直接的より間接的にいろんな影響を及ぼしている。それがもしかしたら、他の業界とは違うのかもしれないし、とはいえ、実はそこでちゃんと図っていけることというのがあるのではないかと。ということで、大きく議論になりました。

投資や融資等にあたっての審査においては、財務面、コンプライアンス面での審査は当然行われます。財務面だけではない部分に対しては、今、労働関係の一部だったり、環境面だったりの観点から各社で行われてはいるものの、ESGの基準がしっかりあって、そのもとの（審査が）やられているかという、実はそこまでは至っていない。まず、審査の段階でそこまで行ききれていない、でも、審査自体は非常に明確にやられている。

次にモニタリングになってくると、今度は、審査だけではなくて、毎年行いながら改善をしていくなり、次にどうする？ということを行っていけなければいけないのですが、このモニタリングについては非常にグレーな形となっている。実は、当然、環境、労働、人権という要素があるのですが、一番グレーになっている理由として、どこまで本当にモニタリングをしていくのかということが、非常に難しくなっている。一方で、赤道原則や、UNEP FI、PRI、金融行動原則などの取り組みを通じて、金融業界として、人権問題を含む ESG 課題をある程度規定していこうという動きがありますが、完全なメインストリーム化にはいたっていないという状況がある。よって、どこをモニタリング、審査していくかというところで企業ごとの違いがでてきているのが現状であり、また、そこで違いを出せるのではないかと。これが現状でもあるので、ここをどういうふうにやっていくかということが金融業界での今後の課題になっています。

有識者：私は、金融機関の CSR は一体どういうことだろう？と前々から関心を持っていました。今日、議論に参加させていただいて、非常によくわかりました。お話をうかがって、目から鱗が落ちたような気がします。私なりの理解は、金融業の CSR が難しいのは、「商品特性がない」ということだと思うんですね。というのはどういうことかということ、自分の商品から課題が連想されにくい。ものだったら、例えば繊維であれば、染色工程が思い浮かぶし、そこでの化学物質が連想可能ですが、でも、お金はどんなに眺めていても、そこから課題が連想されない、でてこないという、本質的な難しさがあります。その一般性を裏返すと、結局は社会がどこに関心を持つのかという、社会一般の関心に対する感受性の強さというのが、そうである

がゆえに、逆説的な意味で求められる。それがまさに赤道原則なわけです。それを超えてどこに新しいリスク、リスクという言い方があるのか、もしくは国際社会が何をもって是とするかということかもしれませんが、そこが分かっていると、何をやっていいのかが分からなくなる。何をやるかは相手側から逆算していくしかないというのが、金融業界で CSR をやっている方の非常に難しい側面かなという気がいたしました。

以上

Caux Round Table

人権課題の把握と、業界毎の重要性の特定に向けたワークシートA

【ご協力をお願い】

① 自社にとって重要と考える人権課題に●を、自社や日本企業には関連性がない/低い/馴染まないと考える人権課題に▲を入力してください。「事業/サプライチェーン」「コミュニティ、社会と政府」に係るものから、3つずつ選択してください。② 重要と考える人権課題について、対応するバリューチェーンに●を入力してください(複数可)。対応するバリューチェーンの記載がない場合には、「その他」欄に記入の上で●を入力してください。③ 重要と考える人権課題(●)と、自社や日本企業には関連性がない/低い/馴染まないと考える人権課題(▲)の双方について、課題番号と項目(例: I-1-a 労働時間)を記載してください。合わせて、●については具体的事項、▲についてはそのように考える理由を記載してください。※なお、以下の人権イシューはUNEP FI(国連環境計画・金融イニシアティブ)が2011年に策定した Human Rights Guidance Tool を参考にしています。

I. CORE OPERATION / SUPPLY CHAIN 事業 / サプライチェーン		①イシューの選択 ● or ▲	②バリューチェーン											その他		
			資金調達	設備建設	研究	開発	調達	生産	保管	物流	販売	利用	廃棄			
1. Workplace conditions 職場における待遇	a	Working hours 労働時間														
	b	Wages 賃金														
	c	Health and safety 健康および安全														
	d	Disciplinary practices 懲戒処分														
2. Discrimination 差別	e	Recruitment 採用														
	f	During work 従業時														
	g	Redundancy and dismissal 整理解雇、解職														
3. Child labour 児童労働	h	Risks to children 危険な作業や雇用														
	i	Minimum age 最低年齢														
	j	Working hours and conditions of employment 労働時間と労働条件														
	k	Worst forms of child labour 最悪の形態の児童労働														
4. Forced or compulsory labour 強制労働	l	Employment of young workers 18歳未満の若年労働者の雇用														
	m	Prison labour 囚人の作業もしくはは役務														
	n	Deposits and papers 雇用にあたり保証金や文書の提出を求める搾取														
	o	Forced overtime 強制的な残業														
5. Freedom of association and collective bargaining 結社の自由と団体交渉権	p	Trafficking of workers 人身売買														
	q	Freedom to associate and to bargain collectively 結社の自由と団体交渉権														
	r	Conflict with local law 国内法で認められていない場合の措置														

③ ● 自社にとって重要と考える人権課題と具体的事項

課題番号と項目	具体的事項

③ ▲ 自社や日本企業には関連性がない/低い/馴染まないと考える人権課題とそのように考える理由

課題番号と項目	そのように考える理由

