

2013年4月22日
 経済人コー円卓会議日本委員会

「業界毎に重要な人権課題（案）」に対する意見募集の結果公表

「業界毎に重要な人権課題（案）」に対して、皆さまからご意見を募集しました結果について、ご意見の概要と、これまでのワークショップの内容に基づいた経済人コー円卓会議日本委員会の考え方は以下の通りです。ご意見をお寄せいただき、ありがとうございました。

寄せられたご意見等について検討した結果、最終版として「業界毎に重要な人権課題（2013年）」を策定することといたしました。

I. 意見募集結果

I-1. 概要

案件名	業界毎に重要な人権課題（案）		
募集期間	2013年1月10日（水）～30日（月）		
意見の件数	4件		
意見の取り扱い	修正	案を修正するもの	1件
	参考	今後の参考とするもの	2件
	その他	意見として伺ったもの	1件

I-2. ご意見詳細について

今回のご意見募集に関しては、フォーマットを指定せず自由に回答していただいた結果、次表のとおりのご意見が寄せられました。

本案記載内容について	① 不足点の指摘	1件
	② 記載内容についての見直し要請	1件
	③ その他	1件
人権デュエディリジェンスワークショップについて	④ 取組みに対する評価	2件

ご意見の要約は以下のとおりです。

① 「業界毎に重要な人権課題（案）」不足点の指摘：

さらなる解明やディスカッションが期待される曖昧な部分もあり。特に、金融、および繊維・アパレル関連において。

② 「業界毎に重要な人権課題（案）」記載内容についての見直し要請：

印刷業界における囚人労働についての記載があったが、現行案のままだと、あたかも印刷業界だけが囚人を利用しているかのように受けとられかねず、事実とそぐわない。

日本における囚人労働は、国の施策のもと行われているものであり、全業界に関係する問題であると考えます。

- ③ 「業界毎に重要な人権課題（案）」その他：
中国における人権状況についての紹介
- ④ 人権デューデリジェンスワークショップ全体の取組みへの評価：
- 「国連 企業と人権に関する指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）」がどのように活用されているかの参考になる取組み
 - オープンかつ透明性があり、よい取組みである。

I-3. ご意見に対する経済人コー円卓会議日本委員会の考え方

上記ご意見に関し、経済人コー円卓会議日本委員会では以下のように考え、「業界毎に重要な人権課題」に反映します。

- ① 「業界毎に重要な人権課題（案）」不足点の指摘に関して：
今後の参考とし、グレーゾーンについては、今後の取組みの中でより深く掘り下げてみていきたい。
- ② 「業界毎に重要な人権課題（案）」記載内容についての見直し要請に関して：
現行表現では、「囚人労働」が印刷業のみに関係する人権課題であるという誤った解釈を与える可能性がある。これを考慮し、文言を訂正する。
- ③ 「業界毎に重要な人権課題（案）」その他：
中国には日系企業も多く進出しており、そこにおける人権課題は、日本企業にとっても無関係なものではないという認識のもと、今後の議論の参考にさせていただく。
- ④ 人権デューデリジェンスワークショップ全体の取組みへの評価に関して：
ご意見として伺った。

I-4. 各団体（個人）からのご意見と経済人コー円卓会議の見解のまとめ

経済人コー円卓会議日本委員会では、ひろく一般社会からのご意見を募集した結果、「業界毎に重要な人権課題（案）」における印刷業界欄の文言の一部を修正し、最終案を策定することといたしました。その他のご指摘については、次回の人権デューディリジェンスワークショップにおける議論の参考にします。

ご意見、およびご意見に対する経済人コー円卓会議日本委員会の考え方の詳細については、表1をご確認ください。

II. ご意見募集から派生した協業可能性

今回の「業界毎に重要な人権課題（案）」のご意見募集は、ニッポン CSR コンソーシアムにおける議論をもとに作成された本案に対し、様々なステークホルダーのご意見をうかがうことを目的として実施されたものです。一か月あまりにわたり、日本国内に限らず広く世界に取組みを問うた結果、一過性のコメントとしてではなく、より長期的な視点で、緊密な連携や協働の可能性を探るご提案を様々な団体からいただいています。これらは、「ご意見募集」に対する直接的な回答ではありませんが、グローバルなイニシアティブ団体がニッポン CSR コンソーシアムにおける人権デューディリジェンスの動きをどう見ているかを示す、一種の意見表明ともいえると考えます。ここに、今現在寄せられているご提案を、経済人コー円卓会議日本委員会の対応と併せご報告します。

ご意見募集から派生した協働可能性の詳細については、表2をご確認ください。

以上

表1 ご意見に対する経済人コー円卓会議日本委員会の考え方

組織名称	本部所在地	担当者名	コメント形式	意見の概要	意見に対する、取り纏めまでのディスカッションの内容に基づいた経済人コー円卓会議の考え方
<p>国連 人権と多国籍企業、およびその他の企業に関するワーキンググループ (UN Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises)</p>	<p>ジュネーブ</p>	<p>Dr. Puvan Selvanathan</p>	<p>メール</p>	<p>・国連「企業と人権に関する指導原則」がどのように応用されているかの参考になる取組み ・さらなる解明やディスカッションが期待される曖昧な部分もあり。特に、金融、および繊維・アパレル業界において。</p>	<p>→参考 今回指摘されたグレーゾーンについては、今後の取組みの中でより深く掘り下げてみていきたい。</p>
<p>コーポレート・アカウンタビリティ・ラウンドテーブル (Corporate Accountability Round Table)</p>	<p>D.C.</p>	<p>Amol Mehra esq.</p>	<p>メール Skype</p>	<p>オープンかつ透明性がありよい取組みである。</p>	<p>→その他 ご意見として伺った。</p>
<p>チャイナ・レーバー・ウォッチ (China Labour Watch)</p>	<p>N.Y.</p>	<p>Mr. Leo Liu</p>	<p>メール</p>	<p>中国における電子機器、小売り、玩具、アパレル・繊維業の監査実施経験に基づき、同国における状況を紹介。 1. 労働時間：工場におけるもっとも深刻な人権侵害の一つ。中国においては、低賃金ゆえに労働者が残業しており、それでも十分に賃金を得られない現状がある。また、残業を前提とした作業量が要求されている工場もある。 2. 差別：差別は就業中以外にもみられる。経営陣は、女性より男性を、そして、より過酷な作業に耐えうるだろう若者を好んで雇用する。 3. 強制労働：中国においては、強制労働は労働者が残業を迫られる場合に限られたものではない。退職に関しても受理されない場合があり、無理やり退職した場合には給与が支払われない等の問題がある。 4. 贈収賄：賄賂も深刻な問題。工場監査は労働環境の向上にとって要ともいえるものであるが、そこにおける賄賂も問題となっている。 5. 上記の製造業における問題に加え、労働者と工場所有者とのコミュニケーション不足も対応すべき課題としてある。</p>	<p>→参考 中国には日系企業も多く進出しており、そこにおける人権課題は、日本企業にとっても無関係のものではないという認識の下、今後の議論の参考にさせていただく。</p>
<p>社団法人 日本印刷産業連合会</p>	<p>東京</p>	<p>-</p>	<p>メール 対面</p>	<p>印刷業界における囚人労働についての記載があったが、現行案のままだと、あたかも印刷業界だけが囚人を利用しているかのように受けとられかねず、事実とそぐわない。日本における囚人労働は、国の施策のもと行われているものであり、全業界に関係しうる問題であると考え。</p>	<p>→修正 現行表現では、「囚人労働」が印刷業のみに関係する人権課題であるという誤った解釈を与える可能性がある。これを考慮し、文言を訂正する。</p>

表2 ご意見募集から派生した協業可能性

組織名称	本部所在地	担当者名	提案の概要	提案に対する経済人コー円卓会議の考え方・対応
<p>国連 人権と多国籍企業、およびその他の企業に関するワーキンググループ (UN Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises)</p>	ジュネーブ	Dr. Margret Jungk	<ul style="list-style-type: none"> ・調査員1名を経済人コー円卓会議日本委員会に派遣し、人権デューデリジェンスに関する活動をサポート。 ・女史がリサーチを行っている企業と、ニッポンCSRコンソーシアムのメンバー企業とでワークショップを実施できないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・既にアシュリー・オーウェンズ氏 (Ms. Ashley Owen) を調査員として当会に受け入れ (2013年3月初頭より)。 ・国境を越え、人権デューデリジェンスの実践方法、また、実践からみえてきた課題等を共有し、意見交換をすることは非常に重要であり、前向きに検討。当会のネットワークを通じ、参加企業を探してみたい。
<p>国連大学 (UN University)</p>	東京	Professor. Vesselin Popovski	<ul style="list-style-type: none"> ・経済人コー円卓会議日本委員会の人権デューデリジェンスに関する活動や、ニッポンCSRコンソーシアムを通じた取組みに関して、共同で書籍を出版できないか。 ・国連大学の会場を無償で提供するので、本人権デューデリジェンスに関する取組みについての国際会議が開催できないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・書籍出版、国際会議開催とも前向きに検討
<p>国連グローバルコンパクト (UN Global Compact)</p>	N.Y.	Dr. Puvan Selvanathan	<ul style="list-style-type: none"> ・ニッポンCSRコンソーシアムの活動は大変興味深く、今後、日本からの情報発信をサポートすべく協力したい。 ・2013年9月上旬に、東京において、経済人コー円卓会議日本委員会及び国連主催で、日韓中の企業関係者やNGO等を集めた“Regional Conference & Workshop for East Asia”を開催してほしい。 ・12月にジュネーブで開催予定の“Human Rights and Business Forum”に、ニッポンCSRコンソーシアムから幾社か参加し、本取組みを紹介してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・9月の東アジア地域会議開催、および12月のフォーラム参加とも前向きに検討。
<p>CSRヨーロッパ (CSR Europe)</p>	ブリュッセル	Ms. Lia Talarico	<ul style="list-style-type: none"> ・ニッポンCSRコンソーシアムの動きは大変興味深い。互いの連携の可能性を考えていきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・前向きに検討中。
<p>コーポレート・アカウンタビリティ・ラウンドテーブル (Corporate Accountability Round Table)</p>	D.C.	Amol Mehra Esq.	<ul style="list-style-type: none"> ・ニッポンCSRコンソーシアムにおける作業プロセスは、非常にオープンで透明性が高く、ぜひこのやり方を学びたい。当団体が開催する国際会議に参加し、コンソーシアムでの取組みを紹介してほしい。 ・当団体は、日本弁護士連合会の人権委員会とも連携を図っているので、今後とも協力してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・協力に関しては、できる範囲で積極的に検討したい。 ・日本弁護士連合会 人権委員会との連携については、既に担当者として「救済措置」のあり方について討議し、方向性の確認を行った。人権侵害に対する救済措置については、行政制度の改革なくしては企業だけではどうしようもない部分もあり、今後は国を動かすべく連携の在り方についても模索したい。