

グローバル・ステークホルダーエンゲージメントプログラム

実施日：2017年9月14日（木） AP 東京丸の内 日本生命丸の内ガーデンタワー

主催者：経済人コー円卓会議日本委員会（CRT 日本委員会）

有識者：

- プヴァン・セルヴァナサン (Dr. Puvan J Selvanathan) ブルーナンバー財団 CEO  
（前：国連「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」に関するワーキンググループメンバー）
- ウィリアム・ルーク (William Rook) 人権ビジネス研究所 中東地域担当マネージャー
- キャサリン・ブロシュ・ポールセン・ハンセン (Cathrine Bloch Poulsen-Hansen)  
デンマーク人権研究所 コーポレートエンゲージメントプログラム マネージャー
- 若林 秀樹 認定NPO法人 国際協力NGOセンター (JANIC) 事務局長  
（前：アムネスティ・インターナショナル日本事務局長）
- 黒田 かをり 一般財団法人CSO ネットワーク 代表理事
- 高橋 宗瑠 ビジネス・人権資料センター 日本代表

参加者：

- 星野 俊彦 富士フイルムホールディングス株式会社 経営企画部 CSR グループ  
シニアエキスパート
- 小島 麻理 富士フイルムホールディングス株式会社 経営企画部 CSR グループ  
マネージャー
- 杉本 茂 ANA ホールディングス株式会社 コーポレートコミュニケーション室  
コーポレートブランド・CSR 推進部 マネージャー
- 畑中 晴雄 花王株式会社 経営サポート部門 サステナビリティ推進部  
サステナビリティ推進グループ 部長
- 吉岡 隆士 花王株式会社 経営サポート部門 サステナビリティ推進部  
サステナビリティ推進グループ マネージャー
- 島本 珠生 株式会社 資生堂 サステナビリティ戦略部長
- 小久保 淳治 株式会社 資生堂 サステナビリティ戦略部 環境推進グループ  
グループマネージャー
- 東 和美 株式会社 資生堂 サステナビリティ戦略部 環境推進グループ マネージャー

モデレーター：

- 石田 寛 経済人コー円卓会議日本委員会 事務局長

事務局：

- 松崎 稔 経済人コー円卓会議日本委員会 ニッポン CSR コンソーシアム事務局
- 和田 浩揮 経済人コー円卓会議日本委員会 ニッポン CSR コンソーシアム事務局

## 背景及び趣旨説明

CRT 日本委員会の事務局長の石田がまず CRT の活動を紹介したことに加え、2012 年より毎年日本で企業、NGO/NPO、学識有識者等が参加してステークホルダー・エンゲージメントプログラムを実施していることを述べた。また、日本企業のサプライチェーンの取り組みについて社会からの関心が高まってきたことを受けて、2016 年からはタイ、2017 年にはタイ、マレーシア、ミャンマーの 3 か国においてステークホルダー・エンゲージメントプログラムを開催し、またマレーシアにおいてはパーム油小規模農家とのダイアログを実施したことを紹介した。



会場の写真

続いて、CRT 日本委員会の松崎より、本年度実施した日本でのステークホルダーエンゲージメントプログラムについて報告した。本年度のワークショップの特徴として、NGO/NPO より企業が認識すべきアジアのサプライチェーン上の人権問題、日本特有の人権問題、また日本の機関投資家の動向について提起され、それらに基づいて業界毎に重要な人権課題を特定したことを報告した。従来に比べて消費財業と食品業からの企業の参加が増え、人事部や調達部からの参加が多く見られた。また、参加者として富士フイルムホールディングス株式会社の星野氏と花王株式会社の吉岡氏より、業界毎の事例を発表した。星野氏は昨年特定した化学・建築材料業界が特定した SDGs に対してバリューチェーンにおけるプラスとマイナスの影響について発表した。また、本年度のプログラムを通して、近年の労働者不足からサプライチェーン上において派遣労働者や調達先の労働者の人権が侵害されている可能性があるため、取り組みを強化していく必要があることを述べた。自社への展開として、CSR 調達の強化、人事部との取り組み等を実施している事例を示した。吉岡氏は、消費財業界は過労死にまで至る長時間労働の様々な原因、差別の種類を明確にして意識していくことの重要性、またサプライチェーン上流のプランテーション等における強制労働、児童労働など、自社から離れているがリスクとなり得る人権侵害の実態を認識したことを報告した。

タイ・マレーシアで実施したステークホルダーエンゲージメントプログラムに参加した ANA ホールディングス株式会社の杉本氏は、気づきとして現地での民族差別、タイにおいてクーデターの度に生まれる民族間差別、糖分の過剰摂取による健康問題、移民労働者が組合に入れない等の課題を認識したことを共有した。マレーシアで実施したパーム油小規模農家とのダイアログに参加した株式会社 資生堂の小久保氏は安心・安全に加えて環境と人権に配慮した製品を消費者に提供していくためには現地のサプライヤーと協働する必要性を述べた。

最後に CRT 日本委員会の石田より継続的に来年もマレーシアで実施した小規模農家とのダイアログのようなセッションを実施していきたいことを述べた。その後、国内外の人権に関する有識者とステークホルダーエンゲージメントプログラムの参加者との間で率直な意見交換を行った。下記に議論した内容を纏めている。

## 本プログラムの実施の方法について

- 本プログラムを通して、企業と NGO/NPO はお互いの意見を聞き、学ぶことを 6 年間継続的に続けているという点は評価できる。人権デュー・ディリジェンスの要請に合致するものである。
- しかしながら、さらに前進するためには、実際に人権侵害を受けている人々 (Rights-holders) と特定して直接的なダイアログを実施することが必須である。現状の対話の相手は NGO/NPO である。今後は、本プログラムをベースに、個別企業、もしくは業界間で人権侵害を受けている人々と直接ダイアログを実施してもらいたい。(事務局本年行われた直接対話の事例として LGBT 当事者との対話や、パーム油小規模農家 (マレーシアにて) の対話を実施の実例を示した。)



発言するデンマーク人権研究所のキャサリン氏

## アジアでのビジネスと人権について

- アジア地域で人権課題として顕著なのが移民労働者に関する労働問題と労組結成を認めていないことである。
- ミャンマーに進出する企業 (日本を含めて) の中には、国際人権基準はもとより、ミャンマーの労働法さえも遵守していないことがある。特に労働組合結成の権利に関して、ミャンマーの労働法において明確に規定されているにもかかわらず、労組を結成したことで従業員が解雇された例が少なくない。労働者が継続的に話し合いできる場を確保するべきだ。
- 中国で人権の取り組みを行う場合、「人権」という文脈ではなく「環境保護」や「労働安全」といった文脈で課題に対して取り組むこと。
- 日中韓でのグローバルコンパクトのローカルネットワークの交流が盛んであり、年々中国の企業にも人権を行うべきだという意識が強くなってきている。

## SDGs とビジネスと人権について

- 昨年実施した日本での本プログラムでは、業界毎にバリューチェーンを SDGs の視点から、ステークホルダーの意見を聞いた上で、ポジティブだけでなくネガティブな影響を特定している取り組みは評価できる。
- SDGs で挙げられている貧困、格差、紛争等の社会的課題は独立した課題ではなく相互関係がある。故に SDGs に取り組む上で重要なことは、各課題ではなく全課題の解決にフォーカスを置いたシステムティック・ソリューションを構築することである。
- 政府に例えば移民労働者の問題に関して提起するさいには、自社で人権インパクトアセスメントを実施して得た定量的な結果 (Measurable Results) を持って働きかけることが重要だ。また各アクター (企業や市民社会) や競合他社同士がお互いに協働して、自社およびセクター全体のレベルを上げていながら政府に働きかける。途中で問題が発生した場合に備えて、誰がどの程度の責任を負うべきか、誰が是正を行うべきか議論になるので、予め取り決しておくことも必要であろう。

- SDGsの本質は人権「Leave No One Behind」である。企業は事業の機会（プラスの側面）に目が行き過ぎて、SDGsが生まれた背景や本質を見失いがちである。近年 ESG 投資やマテリアリティ等の様々なトレンドが出てきているが、その本質は指導原則で求められている人権デューディリジェンスを実施することである。また、2016年度にスイスで開催されたUN Forum on Business and Human Rightsでのジョン・ラギーの言葉である「人権は企業にとってのリスクではない、人々のリスクである」を忘れないでほしい。
- SDGの目標16の本質は基本的自由権の保障である。この目標が策定されてことにより、NGOにも国際協力・開発において人々の人権を保障することが重要であるという考え方が普及・浸透しつつある。また、近年NGO/NPOが活動できる市民スペースの減少していることに強い懸念があり、これはSDGsの達成を阻害するものである。



発言する国際協力NGOセンターの若林氏

#### 人権への取り組みおよび開示について

- 人権リスクアセスメントを実施して、実際に人権侵害を受けている人が特定・報告された場合、いつまでも企業は問題に対して取り組んでいるとは言えない。Rights-holders側にとって、人権侵害は喫緊の課題である。
- 人権の取り組みにおいて高い評価を受けている先進企業は、サプライチェーン上で何が課題でどのように取り組んでいるのか、その過程（プロセス）を市民社会等のステークホルダーに積極的に伝えている。課題に完璧に対応するのは難しいが、課題を認識し改善している姿勢を示すことでステークホルダーより信頼を受けている。また人権への負の影響へどのように対応して改善しているのかのケースを他社間で共有し発信していくことも重要である。
- 情報を開示するリスクとしないリスクの場合、開示するリスクが大きいとの話を聞く。日本企業は人権の取り組みについてチェックリストを用いて「やれているか」、「やれていないか」の判断で情報を開示するか、しないか決める傾向がある。しかしながら、人権とはこのような考え方で開示しようかどうかを判断するものではなく、どのように取り組んでいるのかのプロセスや改善の姿勢を伝えるものである。またCSRや人権担当者以外にも、購買部や事業部を巻き込み、社内全体で人権への取り組み体制（internal capacity）も構築していくことも重要である。
- サプライヤーと日々コミュニケーションを取り、彼らが抱えている課題を把握しておくことが、リスク発生の予防・軽減につながる。
- ビジネスと人権を語る上で、日本には「三方よし」という独自の価値観があり実践している



本プログラムの参加者一同

企業も多いので、日本企業の人権への取り組みが遅れているとは一概には言えない。しかしながら、グローバルで提起されている人権課題を学び続けることは重要である。また、日本やアジアの価値観を欧米に伝えることも重要である。

- 多くの企業は内部通報制度を持っているが、社内のみにかかれるケースが多い。指導原則で求めている「救済メカニズム」は、サプライヤーや地域社会が通報できる制度なので、企業に構築していただきたい。

以上