

2019年ビジネスとヒューマンライツ（人権）に関する 国際会議 in 東京【第8回】実施概要

主催：経済人コー円卓会議日本委員会（CRT 日本委員会）

協賛：ANA ホールディングス株式会社、帝人株式会社、日本電信電話株式会社
ユニ・チャーム株式会社、積水化学工業株式会社、株式会社 資生堂、
サントリーホールディングス株式会社

協力：富士フイルムホールディングス株式会社、中外製薬株式会社

日時：2019年10月11日（金）

会場：AP 新橋（〒105-0004 東京都港区新橋 1-12-9 A-PLACE 新橋駅前 3階 Room A）

参加者数：97人 54社 8団体（NGO/NPO/大学）

ビジネスと人権に関する最新のグローバル動向

「人権インパクトアセスメントの課題と実現」

① デンマーク人権研究所

人権と開発に関するシニアアドバイザー ダーク・ホフマン氏

グローバル動向として欧米諸国の NAP 策定とサプライチェーン法規制の動きを共有した。また人権デューデリジェンスを実施する上で重要な視点として、人権リスクは企業にとってリスクであること、監査スキームを超えて人権への負の影響の原因の分析をすること、サプライヤーと人権に関してエンゲージメントすること、サプライチェーンの課題に関して協働して取り組んで透明性を高めること等を共有した。

② Verisk Maplecroft

ヴァイスプレジデント ガス・マクファーレン氏

人権課題について、各国での法規制の強化状況について要約すると共に、人権デューデリジェンスにおけるインパクトアセスメントの課題と実現について個別の事例をもとに説明した。当初は工場を中心としたインパクトアセスメントは、現在サプライチェーンからバリューチェーンに焦点を移しつつある。

「アジアにおけるビジネスと人権に関する動向」

③ 国連開発計画（UNDP）Bangkok Regional Hub

ビジネスと人権に関する地域プログラムマネージャー兼チーフアドバイザー
リヴィオ・サランドレア氏

東南アジアから南アジアのエリアに焦点を当て、ビジネスと人権に関する指導原則に基づく各国のビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）や規制の動向を共有した。インド、インドネシア、マレーシア等では NAP 策定に向けて急速な動きがある。また国際社会で法的拘束力のある協定を策定しようとする動きが活発になってきており、企業にも人権の尊重の法的責任を負うことを要求している。今後の動きが注目される場所である。

「海外出稼ぎ労働者：サプライチェーンの鍵となる課題」

④ 人権ビジネス研究所

移住労働者プログラムに関する責任者 ニール・ウィルキンス氏

海外出稼ぎ労働者（移民労働者）問題について、ダッカ原則を中心に人権保護の原則と、先進企業の取り組みを説明した。特に「The Employer Pays Principle」に焦点を当て、すべての業界に「The Employer Pays Principle」を適用することは、グローバルサプライチェーンで搾取、強制労働、移民労働者の人身売買を撲滅するための基本であり、すべての人にとって国連の持続可能な開発目標（SDGs）を達成するための重要なステップであると強調した。

「サプライチェーンの人権インパクトアセスメント：インドの事例」

⑤ サプライチェーン・サステナビリティの専門家

リシ・シャー・シン氏

インドのサプライチェーンに焦点を当て、グローバル企業の人権インパクトアセスメントの課題や解決のアプローチについて具体例を上げて説明した。同氏の現場経験を踏まえてビジネスと人権に取り組む上で学んだ点として、人権侵害となっている原因への対応、負の影響を受けている個人とのダイアログの重要性、そして取り組みの進捗状況を評価できるチームの構築等について共有した。

「サプライチェーン・マネジメントのイノベーション」

① Sedex

Head of Australia アレックス・ウォルラット氏

2019年1月に施行したオーストラリア現代奴隷法について紹介し、サプライチェーンで現代奴隷や人身売買の撲滅に向けた取り組みを実施し開示する要求が高まっていることを共有した。自社とサプライチェーン上で生産拠点の ESG リスクを特定・評価するためのツールとして Sedex を紹介し、日本国内でも Sedex の会員数が増加し認知度が高まっていることを共有した。

② Bluenumber

CEO プヴァン・セルヴァナサン氏

サプライチェーンの人権課題の解決に向けて、先端 ICT を活用したシステム (Bluenumber) について、そのアプローチと効用、人権 DD プロセスとのマッチング、利用企業の拡大状況、今後の動向や課題について具体例を上げて説明した。現在、コラボレーションや救済への焦点が重要視されつつあり、多くの課題について多くの経験が蓄積されている。

「企業評価の新機軸 CHRBS/SDGs、ESG ベンチマーク」

③ Corporate Human Rights Benchmarks (WBA/CHRBS)

Senior Researcher カミーユ・ル・ポルス氏

Corporate Human Rights Benchmark とは、欧州の機関投資家、評価機関、市民社会組織によって構成されている組織であり、企業の人権への取り組みを評価し公開している。CHRBS の 2019 年はグローバル企業 100 社 (日本企業 18 社) を評価した。評価対象となった日本企業はグローバル企業に比べて取締役レベルで人権が議論されていないこと、人権デューデリジェンスと苦情処理メカニズムが実施されていないこと、また情報開示の透明性が低い点等について指摘し、日本企業に対して人権への取り組みを強化することを求めた。

④ World Benchmarking Alliance (WBA)

Engagement Director パウリーナ・マーフィ氏

SDGs、ESG に関して様々な企業評価ベンチマークが作成されているが、これを統一化して企業の負担を減らしつつ、共通の指標ベースを作るべく WBA が結成された。WBA は近い将来、評価対象企業を各業界のリーダー的企業を中心に 2000 社へ拡大し、様々な Stakeholder の利活用を推進する方針等について説明した。

「日本企業 11 社の CHRBS Core UNGP Indicator 評価 2019」

⑤ CRT 日本委員会 田中 秀輝

オリンピック・パラリンピックのパートナーを中心に日本企業 11 社を選定し、ビジネスと人権に関する指導原則のコア・インディケ이터に対応した CHRBS の評価基準に基づいて評価した。その結果、パートナー企業でさえも人権方針を策定しても人権デューデリジェンスと苦情処理メカニズムは全く出来ていないことを言及し、改善の余地を強調した。

「ESG 投資の最新動向」

⑥ Eiris Foundation

CEO ピーター・ウェブスター氏

ESG 投資家の最新動向とそのグローバルな背景、ESG 投資の大幅な拡大に伴う課題と将来動向について説明した。

日本企業のビジネスと人権に関する取り組み紹介及びパネルディスカッション

「SDGs と ESG 投資」

① 「ESG 投資家が企業に期待する ESG への取り組み」

BNY メロン・アセット・マネジメント・ジャパン株式会社

ポートフォリオ・スペシャリスト、インサイト・インベストメント戦略担当 太田 洋二氏

債券投資家も PRI に署名し ESG 投資へ舵を切ってきた。ESG 投資のパフォーマンスや、企業評価プロセス（スコアリングや地雷チェックリスト、モニタリング等）の実態について説明した。また、債券投資家とのミーティングであっても ESG に関する質問・提案が出ることがあり、株価だけでなく債券を通じた資金調達にも今後一層 ESG の影響が出ていることを共有した。また、対外的な CSR 活動に熱心な企業であっても内部統制が伴っていない企業は高い ESG スコアの獲得は困難であり、海外の企業・発行体では、経営陣が主導する形で全社的な取り組みが行われていることも共有した。

② 「ESG 実現と、経営戦略に沿った KGI&KPI 項目の設定」

ANA ホールディングス株式会社

CSR 推進部 担当部長 田口 修央氏

ESG 経営の実現に向けて、その意義や取り組み内容、投資家へのアピールポイント等について説明した。経営トップがコミットする経営目標も定量的な KPI に加えて定性的な KGI（キーゴールインディケーター）という指標も導入した。また ESG 関連投資家とのダイアログを実施し、ビジネスと人権に関する取り組みは ongoing な取り組みであり透明性を高めていくことが重要であり、その途中経過を開示することに ESG 関連投資家は価値を見出していることを共有した。

③ 「経営戦略、SDGs と ESG との統合」

帝人株式会社

帝人グループ専務執行役員 CSR 管掌兼経営監査部担当 早川 泰宏氏

帝人では ESG 戦略がそのまま経営戦略として定義されており、全社的な取り組みとなっていることを共有化した。

「透明かつ責任あるサプライチェーンの実現」

① 「責任ある原材料調達」

花王株式会社

購買部門企画部 松瀬 高志氏

ESG 経営に向けた経営戦略（Kirei Lifestyle Plan）と、2030 年に向けた長期目標と責任ある調達への取り組みについて説明した。持続可能で責任ある調達に向けて実施している自社の人権デューデリジェンスの取り組みについて述べた。サプライチェーン上の ESG リスクの潜在個所を特定するために原材料と間接材については既存のモニタリングや Sedex を活用していくこと、森林資源については原材料のトレーサビリティ構築と小規模農園視察と現地 NPO との対話を進めていき、サプライヤーと農園などへの改善の働き掛けを行っていくことを共有した。

② 「人権 DD を通じた、サプライチェーンのトレーサビリティ体制構築」

ユニ・チャーム株式会社

CSR 本部副本部長 近藤 秀樹氏

ユニ・チャームの人権方針とサステナブル調達ガイドラインについて説明し、その実現に向けた Sedex の SMETA 監査等の活用や人権デューデリジェンスについても説明した。またオーストラリア現代奴隷法への対応として、今後は人権インパクトアセスメントの実施、現地視察兼工場でのインタビューの実施、海外の有識者とのダイアログの実施等を行っていく考えを共有した。

③ 「SDG スコアカード～米農家とともに取り組む SDGs の推進～」

東洋ライス株式会社

代表取締役社長 雑賀 慶二氏

東洋ライスの BG 無洗米加工を通して持続可能な農業と貧困する農業の救済や SDGs との整合について説明した。また、それが環境効果や農産物の品質向上を社会に広めるべく、全国的に「SDGs スコアカード」にて貢献度合いを「見える化」できる仕組みを作成し、全国各地のコメ生産者団体の協力の下、既にスタートしていることを共有した。

「人権マネジメント体制の構築」

① 「人権マネジメント推進に向けた教育、研修、意識改革」

味の素株式会社

人事部人財開発 G 中尾 洋三氏

味の素による人権マネジメントの活動経緯と人権グループポリシー、社内 CSR 体制、CGF 強制労働に関する決議、グローバル人権に関する e-ラーニングの実施、2018/2019 年の人権デューデリジェンス等について説明した。また、モニタリングと救済へのアクセスのツールとして Inclusive Labor Monitoring を紹介した。

② 「Think Globally, Act locally (インド等) なグループ人権マネジメント体制」

日本電信電話株式会社

人権啓発室 担当課長 楨野 大介氏

NTT におけるビジネスと人権に関する活動経緯と、2017/2018 年の人権デューデリジェンス・人権インパクトアセスメント、グループ企業への展開等について説明した。また、アセスメントの結果として、顕在化する恐れがある人権課題が特定され、今後継続的にリスク評価の実施、「ビジネスと人権」に関する教育・啓発の強化、実効的なマネジメント体制の構築に取り組んでいく考えを共有した。

海外有識者と参加者とのワークショップ

本セッションでは、海外有識者と交え、企業による人権尊重推進に関する取り組みを実施する上での重要な点に関して参加者の方々とワークショップ形式で意見交換を実施した。アジェンダに関しては、事前に参加申込をされた方々にアンケート調査結果は、指導原則と他の国際規格・規範等との整合性、気候変動と人権の関係、人権デューデリジェンスの実施等に強い関心があった。調査結果を参考に、参加者でグループディスカッションを実施し、そこに有識者が一時参加する形で実施し、結果を発表した。