

2013年1月10日
ニッポン CSR コンソーシアム

人権デューディリジェンス ワークショップ (第2フェーズ)
実施報告書

1. 日 時 : 2012年11月2日(金)、11月15日(木)、12月5日(水)、12月14日(金)
の全4回 いずれも午後6時半~9時
2. 場 所 : 関西学院大学 丸の内キャンパス ランバスホール
3. 出席者 : 別添リスト(別添1)をご確認ください
4. 内 容 : 以下をご確認ください

人権デューディリジェンスワークショップ(以下、人権DD)を11月から12月にかけて全4回実施し、コンソーシアム参加者の間で、業界別に重要と考えられる人権課題を抽出した。

各回における詳細は以下の通り。

I 第1回目「有識者・先駆者からの学び」2012年11月2日開催

CRT 石田が、人権DDワークショップ開催の経緯と9月から今までの流れ、および、新たに開催する第2フェーズの狙いとその構成を説明した。また、世界でも手探り状態の人権DDについて、日本としても少しずつ取り組みを進め、その中での議論を公開および発信することで、国内外のCSRイニシアティブ団体や企業と共にアイデアを出し合って、互いに取り組みを高め合っていくことの重要性について想いを語った。その後、学識経験者・有識者・NGO/NPOが、人権DDに取り組む上で重要な考え方や、視点について述べた。また、先進企業(ソニー)CSR担当者が、自社および業界一体での「責任ある調達」に関する取り組みを紹介した。最後に、第2フェーズにおいて業界別の人権課題を抽出するため、CRTにおいて用意したワークシートへの記入を参加者へ依頼した。第2フェーズの残り3回は、ワークシートの結果に基づいて、議論を進めていく。

I.1 学識経験者、有識者、NGO/NPOからのコメント

I.1.1 東京経済大学 寺中氏

寺中氏は、NGOと企業では立場が異なることを説明した上で、「一緒になることで何ができるだろうか?という姿勢で、互いに対話をすることが重要」と指摘した。また、日本人の人権観の歪みに触れ、人権を「権利を奪われた人たち、大変な状態になった人たちが、困った時に頼る最後の手段」と説明した上で、「世の中に人権問題がないことはありえない」と述べた。

さらに、「どうしても他の手段では解決できないものが人権問題として机上に出てくるが、その前に他の形態でそれが出てくる可能性のほうが高い」ことに触れ、この表出に気づくことができるか否かが勝負であると述べた。「人権課題を発見するためのプロセスを持つことが、人権デューデリジェンスの“最初の一步”であり、問題をきちんと把握することができれば、問題解決の60%は済んだと同然である」と、“最初の一步”の重要性を強調した。

I.1.2 経済産業研究所 藤井氏

藤井氏は3点について述べた。まず、人権DDの大きな側面はビジネスパートナーとの関係であり、日本人が非常に苦手とする、ビジネスパートナーへの“介入”が求められること。次に、全く異質の存在であるNGOと企業が向き合う際には、文書化された国際的な合意をその出発点とすることが重要であること。また、個別イシューについてNGOと「妥協点」を作っているか、これを一般的な形に発展させることができるかどうか、日本企業の今後の課題であること。最後に、「人権とは西洋から押し付けられた概念である」という日本企業で散見される人権理解のゆがみを指摘するとともに、新興国の発展により日本がその経済力によって築いてきた国際的地位を追われるだろう数十年後、日本人も人権の必要性を身をもって感じるだろうとの見方を述べた。

I.1.3 CSO ネットワーク 黒田氏

黒田氏は、先にイギリスにおいて開催された会議「サステイナブルサプライチェーンマネジメント」に参加して得た、新たな気づきを2点、参加者に紹介した。一点目は、人権DDについては、欧州もどこも手探り状態という印象を受けたこと。その中で、人権DDに関する日本での活発な動きに、世界は非常に高い関心を払っていること。二点目は、日本と欧州の違いとして、欧州ではNGOと消費者の動きが活発であるという点があることを、改めて認識したこと。その上で、日本企業には、消費者やNGOと企業が対立するのではなく、連携（コラボレーション）を通じて互いに高め合っていくような関係構築が馴染むのではないかと提言した。

I.2 先進企業からの取り組み紹介

ソニーの富田氏は、人権に関する自社の取り組みを紹介した。主な発言は以下の通り。

ソニーでは、国際的な文書を参考にソニーグループ行動規範を策定し、この中に人権尊重の項目を設け、これを上位概念に位置づけている。さらに、この行動規範に基づいて「責任ある調達」を進めている。

具体的には、サプライヤー向け行動規範を策定し、これに基づいてサプライヤー状況を把握し、問題点を見つけ、改善を進めている。この改善に対して、サプライヤー側の協力が得られない

場合には、取引関係を見直すことを、基本の方針として打ち出している。なお、サプライヤーの疲弊を避けるために、EICC に参画しながら、業界標準の行動規範や監査の仕組みに則った活動を進めている。また、ソニーのリスクの高い地域やオペレーションに重点を置いて監査等を行っている。

紛争鉱物の取り組みについても同様である。EICC のプラットフォームの中で、下流のサプライチェーンメーカーへ調査依頼を行っており、また、コンフリクトフリー精錬所の監査といった取り組みを進めている。基本の方針としては、「良く分からない(グレー)」を前提に、「分からないけども少なくとも紛争鉱物が含まれていると判明しているものの調達を行わない」「分かったら基本的にはそこ(その精錬所)からは購入しない」としている。サプライヤーの協力を大原則としており、万が一(ブラックが)あれば、切り替えていくということにしている。

II 第2回目の模擬ディスカッション、第3回目の事例紹介

2012年11月15日、12月5日開催

第2回の模擬ダイアログでは、日本にいる外国人に対する強制労働について、「長時間労働」「最低賃金」「隔離・分離」という3つの観点から、その実態を紹介した。また、第3回は、ek sathe (エクシャテ) 青沼氏が、バングラディッシュとミャンマーにおいて懸念される人権課題とその背景、先進企業の取り組み事例を紹介し、今後の課題について提起した。その後、活発に質疑応答がなされた。

III 第2回目～第4回目「業界別人権課題の把握に向けたディスカッション」
2012年11月15日、12月5日、12月14日開催

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に取り組を進めている。特定に向けたプロセスと、第2回～第4回における各業界の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。

III.1 人権課題の特定に向けたプロセス

- ・ 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（別添2）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。
- ・ 第2回～第3回のワークショップでは、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。
- ・ 第4回のワークショップでは、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。

III.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）

III.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 labour 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。

III.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、臨床試験をする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につきましても、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。

製薬業で議題が上がったのは、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。

III.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挙げられた。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や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に持った方々の業務を中心にここで特定をさせ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と、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 を中心にやっています（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にみられるように、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。

III.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、ということころでございました。

III.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。そうすると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

て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。

III.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	従業員時	・ 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ってしまう。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。

III.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
	差別	従業時
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	従業時	<ul style="list-style-type: none"> 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	—	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。

III.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
- ・ 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	従業時	<ul style="list-style-type: none"> 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自社内の話として切り分けることができるのかなと。

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、そのもとで(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いうこと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、そこが分かっていないと、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。

IV 第4回目「有識者からの学びと、ディスカッション結果報告」2012年12月14日開催

アジア・太平洋人権情報センターの白石氏が、世界における「企業と人権」の動向と取組事例を紹介した。その後、第2回～3回のディスカッションの中で取り纏めた業界別の人権課題を、コンソーシアム参加企業の代表者が業界別に発表した。最後に、第1回～4回の内容に対して、学識経験者および NGO/NPO がコメントした。最後に、CRT 石田が第3フェーズの構想を説明した後、各参加者が葉型の用紙に人権理解度合いおよびコメントを記載した。参加者全員で

写真撮影を行い、終了した。

IV.1 「世界における『企業と人権』の取り組み」について

IV.1.1 アジア・太平洋人権情報センター 白石氏

白石氏は、企業の社会的責任に関する国際的な基準が規範化されるに至った背景を説明した。また、事務総長特別代表であるジョン・ラギー氏の中間報告「保護、尊重及び救済」枠組および最終報告付録「ビジネスと人権の指導原則」の内容、これらを策定するまでのアプローチ（マルチステークホルダーアプローチ）、いわゆるラギーフレームワークがCSRに関する国際的な規範に取り込まれてきた流れについて説明した。ラギーフレームワークに沿って企業が責任を果たすためには、企業はまず、①国際的人権基準を踏まえて人権とは何であるかを知ること。その上で、②我が社は人を大切にします、人権を尊重します、といった企業方針を確立すること。さらに、③どのようにその人権を尊重するのか？を明らかにすること。つまりは、(i) 企業活動によって人権に対する負の影響（人権侵害など）が出る可能性を把握し、(ii) 対処し、(iii) 対処の結果をモニタリングし、(iv) 影響を受けるステークホルダーに対して情報提供を行うこと（人権デューデリジェンス、以下人権DD、を実施すること）が重要であると説明し、そこにおけるトップのリーダーシップの重要性に触れた。さらに、④被害者を救済するための苦情処理メカニズムと、そのメカニズムを実効的なものとするために考慮すべき点を指摘した。

「ビジネスと人権の指導原則」はすべての企業に向けられたものであり、実際にそれに取り組む際には、社会的に弱い立場に置かれ、排除されるリスクが高い人々に視点を移し、彼らに特別な配慮を払うことが求められるが、この“視点の移動”の難しさに言及した。一方で、企業は「ビジネスと人権の指導原則」を活用することで、①企業方針の国際的な基準への適合有無、②事業プロセスにおける人権リスク、③人権に関する国内法と国際基準との整合性を検証することができる」と説明した。

最後に、現在行われている「ビジネスと人権の指導原則」のフォローアップ作業の状況について紹介した。欧州においても、本原則に賛同し、これに関して企業方針の確立を行っている企業は多いものの、実際の社内浸透、事業への活用、人権DD実施の取り組みはあまり進んでおらず、今後の課題とされていることを示した。講演後には、政党の憲法改正案や、人権DDの客観的な検証方法、指導原則に関する苦情メカニズム等に関して活発に質疑応答がなされ、終了した。

IV.2 「業界別人権課題の把握に向けたディスカッション」結果報告

上記、Ⅲ.2に記載しております。

IV.3 学識経験者、有識者、NGO/NPO からのコメント

IV.3.1 東京経済大学 寺中氏

寺中氏は、政党より出された改憲案の内容に触れながら、基本的人権の最高法規性の重要性と、この欠如により生まれうる問題点について説明した。その上で、業界別人権課題の報告の場で取り上げられた「囚人労働・刑務作業」と「海賊対策のための民間武装警備員」の2つのテーマに関して、考えるべき権利は「無賃労働を強いられる等により、十分な生活の資源が与えられない状況にある受刑者の権利」や「絶対的貧困の状態におかれて、海賊行為しか生活の糧がないような海賊の権利」であると指摘した。人権課題を把握する際には、漠然とそれを考えるのではなく、誰の人権が侵害されているのか、必要な補償措置は何かを考えることが大切であり、「人権の問題がどのように折り重なっているのか。国家の問題・企業の問題・社会の問題に分けて、その中で、自分たちはどの立場で人権の問題を扱っているのか。これらについて検証してほしい」と、企業に対して要望した。

IV.3.2 CSO ネットワーク 黒田氏

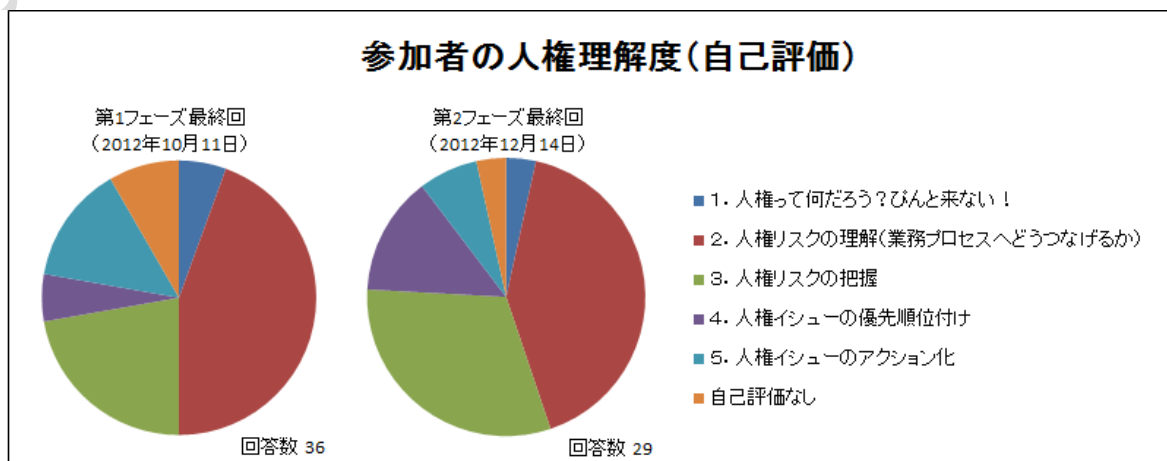
黒田氏は、様々な業界において、事業とサプライチェーンにおける人権課題が重要と認識されたことや、資源が環境破壊のみならず人権侵害にも密接につながっていると認識されたことを評価した。また、企業活動による人権への負の影響（誰の人権が侵害されているのか？）を企業における生産者一人ひとりが意識し、個人のレベルから人権意識や、社会・環境への配慮を高め、その意識をさらに消費活動（企業における生産者一人ひとりには消費者でもある）へつなげることで、持続可能な生産と消費を促していく、エシカルマーケットを育成していくことの重要性と、そこにおいて企業が果たすことのできる役割に期待を示した。また、「赤道原則」がラギーフレームワークおよび指導原則を取り入れて改訂される予定であることに触れて、あらゆる分野で「人権の主流化」が進んでいる状況を紹介した。

IV.4 参加者の人権理解度合い（自己評価）

参加者各自が、人権理解度を5段階で自己評価した上で、人権についてのコメントを葉型の用紙に記載した。これを‘葉’として「人権の樹」を作成した。人権理解度およびコメントに関する詳細は以下の通り。

IV.4.1 全体

第1フェーズ最終回にも同様の集計を行った。第1フェーズ最終回での平均点が2.76（回答数は36）に対して、第2フェーズ最終回における人権理解度の平均点は2.69（回答数は29）となり、第1フェーズ最終時より0.07ポイント低下した。グラフは以下のようになり、「1.」および「2.」「5.」における回答数が減少し、「3.」および「4.」における回答数が大きく増加した。参加者の人権リスクの「2. 理解」が進み、その関心が「2. 理解」から「3. 把握」「4. 人権 이슈の優先順位付け」へ移行していることがうかがわれる。コメントからは、「2. 理解」や「3. 把握」した内容をどのように社内の業務プロセスへつなげるか、また、どのようにアクションの順位づけを行うかといった課題意識がみられた。



※人権理解度として複数の回答が得られた場合には、低い値を採用した。

IV.4.2 コメント

IV.4.2.1 人権理解に関しては、以下のコメントがみられた。

- ・当たり前のプロセスを疑ってかかる必要性（2）
- ・人権は日々の業務に埋め込まれている。この意識で見直していきます。（2）
- ・人権の理解、行ったり来たり（2）
- ・未だ理解は狭いので、広げなくては（2）
- ・どんなリスクがあるのかを考えられるようになってきた！？（2）
- ・様々な側面での人権リスクの理解、深まり（2）
- ・これまで認識していた「人権」がいかに狭いものだったか？を痛感させられました（3）
- ・加担とは何か、理解深まる（2）
- ・自社のみならず、業界全体の人権リスクについて把握が必要だということに気づいた（3）

- ・業界別の話し合いにより、自らの業界がかかえているリスクの洗い出しもでき、他業界がかかえるリスクを理解できた。プライオリティも少しつけられたと思う（４）
- ・残念ながら、全社（会）的には１の段階。２→３→４→５はPDCAサイクルならば、繰り返すプロセス（１）

IV.4.2.2 今後の課題に関しては、以下のコメントがみられた。

- ・人権デューデリの具体的な姿が思い浮かばない（自己評価なし）
- ・トップ層の意識にどうつなげるかが大切と改めて感じました（２）
- ・バリューチェーン全体は把握できていない（３）
- ・各社の中で、人権に通じ組む必要性を理解してもらおう（２）
- ・企業として具体的に動けるコラボレーションのあり方について（５）

特に、業務プロセスへのつながりに関して、以下のコメントがみられた。

- ・人権リスクは理解できましたが、どう取り組むか・・・（２）
- ・社内への導入をどう図っていくか？（３）
- ・自社における人権リスクとその優先順位が見えてきた。社内への巻き込みが課題（３）
- ・社内でプロセスにつなげるのが難しい。次はこれを！（２）
- ・リスクは大まかに把握しましたが、プロセスへはどうつなげるのか？（２）

特に、アクションの順位付けに関して、以下のコメントがみられた。

- ・リスクの可能性に気づいたので、今後はアクションの順位付けを考えたい（３）
- ・実際には先に把握が重要ではあるが、優先順位づけに進む必要がある（４）
- ・優先順位づけはステークホルダーと一緒に（４）

特に、サプライチェーンにおける人権リスクの把握に関して、以下のコメントがみられた。

- ・SCMにおける人権リスクの把握（３）
- ・SC（サプライチェーン）への働きかけ（５）

V 人権デューディリジェンスワークショップ第２フェーズ（全４回）を終えて、CRT石田からの挨拶

この第２フェーズにおいて、多くの企業関係者、NGOや有識者が集い、ダイアログを通じて人権課題の優先順位付けを10の業界別に整理したことは、非常に大きな成果だったと思います。皆様のご尽力に厚く感謝しております。

特に印象的だったことは、第２、３回の会合において各業界のグループで熱く議論が交わされていた中で、企業関係者、NGOや有識者の全員が互いに自らの立場で正直に語り合い、そこで多くの気づきを得ることができたことです。そこでは、NGOや有識者たちが実際に起き

ている現場の問題を説明することで企業関係者に気づきを与えるだけでなく、逆に企業関係者もビジネススキーム及びその背景にあるどのような潜在的リスクを認識しながら業務を遂行しているかについて説明することでNGOや有識者に様々な気づきを与えていました。まさに、この人権DDワークショップの狙いは、そこにあります。つまり、“自らを正し、誰が正しいかではなく、何が正しいか”というコンソーシアムの活動理念のもとで、互いに対話を通じて学び合い、人権課題の認識の差がどの部分で生じているについて共有するという事です。今後も人権課題の解決に挑戦すべく、より具体的な活動につなげていきます。



最終回集合写真

以上

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

Caux Round Table

人権デューデリジェンスワークショップ(第二フェーズ)参加者一覧(計49名)

※全4回のうち、1回以上ご参加いただいた方のお名前を記載しております。

■企業

(五十音順、敬称略)

氏名	会社名
荒木 幸浩	富士通株式会社 FUJITSU Way推進室 シニアマネージャー
伊藤 利彦	株式会社セブン&アイホールディングス CSRオフィサー
牛島 慶一	株式会社 日立製作所 ブランド・コミュニケーション本部 CSR推進部 主任
大井 孝光	株式会社日本政策投資銀行 環境・CSR部 課長
大澤 健次	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 総務部 人権啓発室 室長
大島 まどか	ウォルト・ディズニー・ジャパン株式会社 マネージャー コーポレート・シチズンシップ インターナショナル・レーパー・スタンダード
小原 一樹	株式会社野村総合研究所 人事部人事課
川崎 素子	富士フイルムホールディングス株式会社 総務部 CSRグループ
木村 紀子	イオン株式会社 グループ環境・社会貢献部 SA8000推進グループ イオンサプライヤーCoC事務局
小杉 文美	テラーメイドゴルフ株式会社 総務部 リーガルコーディネーター
小関 七七海	三菱重工業株式会社 社長室 CSR推進部
笹間 崇	株式会社日本製紙グループ本社 CSR部 調査役
芝尾 和昭	日本電気株式会社 人事部 シニアエキスパート
諏訪 智子	コニカミノルタホールディングス株式会社 CSR・広報・ブランド推進部 CSR推進グループ課長代理
筒井 裕子	日本郵船株式会社 総務CSR本部 CSR推進グループ CSR推進チーム長 グループ長代理
David Kwok	Manager Corporate Responsibility Asia, Burberry Asia Limited
出口 ゆう子	野村ホールディングス株式会社 コーポレート・シチズンシップ推進室
富田 秀実	ソニー株式会社 CSR部
中尾 洋三	味の素株式会社 CSR部 専任部長
中川 由紀子	富士通株式会社 FUJITSU Way推進室
中村 研一	株式会社三井住友銀行 経営企画部 CSR室長
中村 友子	バーバリー・ジャパン株式会社
則友 透	株式会社リコー 人事本部 ER推進部 企画グループリーダー 兼 人事部 ダイバーシティ推進グループ
福本 眞次	コニカミノルタホールディングス株式会社 環境品質統括部 品質管理グループ 部長代理
星野 俊彦	富士フイルムホールディングス株式会社 総務部 CSRグループ 担当課長
前田 暁史	野村証券株式会社 人権啓発室 室長
町井 茂	三井物産インターファッション株式会社 第4事業部第1部
松崎 稔	オリンパス株式会社 コーポレートガバナンス統括部 グループコンプライアンス本部 CSR推進部 課長
松田 康宏	株式会社リコー CSR室 シニアスペシャリスト
皆川 広久	日本通運株式会社 環境・社会貢献部 次長
本山 聡平	サノフィ株式会社 渉外本部 CSR推進部 部長
森実 尚子	日本電気株式会社 CSR・環境推進本部 CSR推進室 マネージャー
矢間 靖人	日本郵船株式会社 総務CSR本部 人事グループ GHRチーム 兼 国内グループHRチーム チーム長
山本 正己	凸版印刷株式会社 法務本部 CSR推進室
横山 喜一郎	株式会社野村総合研究所 コーポレートコミュニケーション部 CSR推進室長
横山 由香	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 総務部 社会貢献推進室室長
吉本 謙二	株式会社アシックス グローバル法務・コンプライアンス統括部 CSR・サステナビリティ室 CSR推進チーム、トゥモローチーム マネージャー
和田 征樹	バーバリー・ジャパン株式会社 Corporate Responsibility エシカルトレーディングマネージャー

■政府関係者、NGO/NPO、学識経験者

氏名	組織名
青沼 愛	エクシャテ 代表
熊谷 謙一	NPO法人日本ILO協議会 編集企画委員 元ISO/SR 国際起草委員
黒田 かをり	一般財団法人CSOネットワーク 事務局長・理事
白石 理	一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター 所長
寺中 誠	東京経済大学 現代法学部 客員教授
藤井 敏彦	独立行政法人経済産業研究所 コンサルティングフェロー

■協力会社

氏名	会社名
今津 秀紀	凸版印刷株式会社 情報コミュニケーション事業本部 トップアイデアセンター マーケティング企画本部 ブランドコミュニケーションチーム 係長 プロデューサー
平石 隆生	株式会社ブレンセンター 企画部
藤木 聡子	SGSジャパン株式会社 キーアカウントマネージャー
本木 啓生	株式会社イースクエア 代表取締役社長
山吹 善彦	株式会社シータス&ゼネラルプレス 執行役員

添付2

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. 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

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	

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

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。

II. COMMUNITY コミュニティ		
1. Resources 資源	a	Use of natural resources 天然資源(水や土地等)の利用
	b	Use of infrastructure インフラ(道路、電気、上下水道等)の利用
2. Security 治安	c	State provision of security 国家による警備の提供
	d	Non-state groups and security payments 非政府勢力への支払い
	e	Detainment 拘束
3. Access to Land 土地へのアクセス	f	Title to land 土地の所有権
	g	Voluntary relocation - consultation and compensation 自主的な土地移転を促す協議と補償
	h	Forced relocation 強制移住
4. Community investment コミュニティへの投資	-	-

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	

III. SOCIETY AND GOVERNMENT 社会と政府		
Relations with Governments 政府との関係	a	Operations in countries in conflict 紛争国における事業
	b	Entry (pre and post conflict) 紛争前および紛争後の国への進出
	c	Relations to states with poor human rights records 人権に対する認識が低い国との関係
	d	Money laundering and transparency マネーロンダリングと透明性
	e	Bribery and corruption 賄賂と腐敗

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	

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