

2020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9回】 ～新型コロナウイルス感染拡大の中で企業が果たす人権尊重とは～ ＜開催報告書＞

2020年10月16日（金）に主催：経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）、及び人権ビジネス研究所（Institute for Human Rights and Business）は「2020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9回】」を開催した。会議は新型コロナウイルスの影響を配慮し、オンライン形式で開催した。参加者数は181名、120社、18団体（NGO/NPO/大学/個人）であった。

会議の目的は、（1）「ビジネスと人権」の最新動向を理解し、意識を向上させる、（2）人権課題に対しての協働的プロセスの取り組みを推進させる、（3）「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の実施を推進させるといった3本柱である。

2020年、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）のパンデミック（世界的大流行）が発生し、国内外の企業活動に重大な影響を与え、自社の従業員やステークホルダーの人権に深刻な負の影響を及ぼしている。特に、有期雇用労働者、外国人労働者、技能実習生など雇用形態が不安定な労働者の生活に深刻な影響が出ている中、企業において、人間が生きる権利を可能な限り尊重し、人権への負の影響を軽減できるよう工夫と措置を講ずる必要がある。この状況を受けて、会議では、ビジネスと人権に関する海外の有識者と国内の企業や専門家も交えて、グローバルトレンド及びビジネスと人権の喫緊の課題を把握し、どのようにして日本企業は人権侵害を予防・対処していくか、実践している企業の取り組み事例を紹介しながら議論を行った。

本会議の前半は、国内外の有識者より「ビジネスと人権」に関するグローバルトレンド（アジアにおけるビジネスと人権に関する動向、海外出稼ぎ労働者：サプライチェーンの鍵となる課題、人権情報共有プラットフォーム、企業評価の新機軸CHR/SDGs、ESGベンチマーク）に関して紹介した。続いて、「人権デューデリジェンスの課題と実現」に関して、COVID-19のパンデミックを踏まえたグローバルな最新動向について紹介し、議論を行った。

後半には、日本企業のビジネスと人権に関する取り組み事例の紹介として、日本企業・団体のESG及び人権への取り組みなどを紹介し、議論した。本会議の最後には、海外有識者と参加者を交えて、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ワークショップ形式で意見交換を実施した。本会議には約180人以上の政府・企業・NGO関係者が参加した。

また会議に先立ち、10月13・14・15日にはスポンサー企業と海外有識者との個別ダイアログが7件実施された。自社での人権及びESGに関する取り組みを紹介し、どのようにマネジメントを強化していくべきかに焦点を当て、活発な対話が展開された。参加したメンバーから、これまでと異なる視点で指摘され、新たな課題認識を得たことはとても有益だったとコメントが寄せられた。

主催

CAUX ROUND TABLE



共催




協賛



SUNTORY

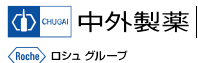


SEKISUI



NRI 野村総合研究所

協力



Caux Round Table

2020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9回】の概要

開催日時：2020年10月16日 1300-1900（JST）

場所・形式：Zoomオンライン会議（ホスト、通訳は笹川平和財団会議室）

主催 経済人コーポラ卓会議日本委員会（CRT 日本委員会）

人権ビジネス研究所（Institute for Human Rights Business）

共催：公益財団法人 笹川平和財団、World Benchmarking Alliance、
Corporate Human Rights Benchmarks協賛：ANA ホールディングス株式会社、サントリーホールディングス株式会社、
塩野義製薬株式会社、積水化学工業株式会社、帝人株式会社、
株式会社野村総合研究所

協力：中外製薬株式会社

海外団体：UNDP Bangkok Regional Hub、人権ビジネス研究所（IHRB）、
デンマーク人権研究所、ブルーナンバー財団、Verisk Maplecroft、Sedex、
Corporate Human Right Benchmarks、World Benchmarking Alliance

参加人数：総数 181 名

■開会の挨拶

CRT日本委員会の石田 寛事務局長より国際会議の開会挨拶があった。まず初めにNPO団体である当会の紹介として、「世界と日本の橋渡し、企業とNGOとの橋渡し」の役割を担い、「誰が正しいかではなく、何が正しいか」の精神に基づき、「公平」「誠実」「正直」の3つの原則に則って活動していることを述べた。次に本会議は、ビジネスと人権に関する指導原則を普及・実施する海外有識者によるグローバルな動向、先行的な日本企業による取組み事例を紹介し、日本企業NGO/NPO等の国内外参加者双方がお互いに活発な意見交換を行いながら学び合える場であることを述べた上で、国内からの参加者は本会議を通じて得たことを自社・自組織の人権に関する活動の向上に寄与してほしいとの期待を表明した。また、新型コロナ(Covid-19)のパンデミックで人権問題がより複雑化・深刻化している中で、日本企業に対して社会より具体的対応を求める声が高まってきていること強調し、ビジネスを現地で円滑に遂行していくためにはしっかりと社会からの要請に答えていくことが重要であり、これがステークホルダーからの信頼を得て事業の持続可能性につながっていくことを述べた。そして、今後は機関投資家などが企業をESGの側面で評価する姿勢が顕著になってくるので、その要請にも企業は積極的に答えていかなくてはならなくなっていると強調した。

■ビジネスと人権に関する最新のグローバル動向**リヴィオ・サランドレア / 国際連合開発計画(UNDP)****アジア諸国でも規制強化フェーズに突入！**

2020年の注目すべき動向は、①COVID-19が企業とライツホルダーに与える影響（「人権デューデリジェンスと新型コロナウイルス：企業向け 自社評価 簡易チェックリスト」を開発）、②必須人権デューデリジェンスへのコミットメント増大、③ビジネスと人権に関する地域パートナーシップの拡大、④ビジネスと人権に関する UNDP のグローバルイニシアチブの立ち上げ、⑤

ビジネスと人権の今後 10 年間のロードマップを開発のプロジェクトの開始、が挙げられる。また、人権デューデリジェンスをめぐっては、世界中で、企業への要件がさらに厳格で、強制力のある法律制定の動きが活発化しており、国別行動計画 (NAP) の採択も勢いに乗っている。アジアで初めて NAP を採択したタイをはじめ、アジア各国で NAP の策定が進んでいる。日本がすべきことは、よりよい復興を図り、回復の過程で人権に重点を置いた責任あるビジネス慣行の遵守と政策の導入である。

ニール・ウィルキンス / 人権とビジネス研究所(IHRB)

移民労働者への救済 (リクルートメント費)

移民労働者は各国の経済活動に貢献するとともに、送金を通じて、母国 (発展途上国) の経済も活性化させている。米国政府の人身取引報告書では現在日本は移民労働者が日本での採用、雇用を管理するためのシステムに問題や欠陥があると認識している。IHRB が策定した「責任ある移民労働者の募集及び雇用のためのダッカ原則」の原則 1 にもあるように、移住労働者から費用を徴収しないことが非常に重要。彼らは海外での雇用を確保するために莫大なリクルートメント費を支払っており、大きな搾取と言える。また、「債務の束縛」と呼ばれる強制労働につながる恐れもある。IHRB は「責任ある採用のためのリーダーシップ・グループ」を発足し、雇用者負担の原則を推進している。また、COVID-19 により一時解雇、雇用期間の短縮または解雇された労働者の多くは移民労働者である。未払い賃金など雇用形態を遵守していない企業もあるなか、緊急の司法メカニズムの整備が必要。

ベティ・ヨランダ / ビジネスと人権リソースセンター

さらなる企業の透明性・説明責任の強化を！

ビジネスと人権リソースセンターは、世界中の 9,000 社を超える企業をモニターし、人権に与えるプラス面とマイナス面両方の影響に注目をする唯一の非営利団体。世界各国の調査員の協力のもと、「企業における透明性の構築」、「企業の説明責任の強化」、「代弁・擁護者の取り組みの支援」の 3 つの戦略的アプローチを用いて、ビジネスにおける人権の推進と人権侵害の根絶に取り組んでおり、主に、「労働者の権利」、「責任ある天然資源の使用」、「市民の自由と人権擁護者」、「テクノロジーと人権」、この 4 つを優先分野として設定している。世界中のビジネスと人権の問題に関する情報をプラス面、マイナス面両義的に生成、収集、整理し、人権侵害を含むビジネスモデル、慣行、およびポリシーの改革を推進している。

パウリーナ・マーフィ / 世界ベンチマーキングアライアンス (WBA)

普遍的な無形資産の企業評価軸

WBA は、企業を対象にした SDGs のパフォーマンスを測定および比較するために開発したベンチマークを通じて、SDGs への関与を促進することを目指している。SDGs を達成するためには、長期的な成果に焦点を当てたステークホルダー志向の資本主義に移行し、投資家がリスクと影響を評価する方法を根本的に再概念化する必要がある。そこで、WBA は、SDGs の複雑さと相互関連性を認識し、社会、デジタル、農業と食品、脱炭素化とエネルギー、資源リサイクル (循環)、都市、金融システムの 7 つのトランスフォーメーションを開発している。2020 年 1 月には、178 社の日本企業を含む 2,000 社のグローバル企業をキーストーン企業 (SDGs 達成にに最

も影響力のある企業)として特定した。さらに、WBAは、CRT日本委員会を含む現在約160アライアンスパートナーと研究と方法論の開発、アドボカシーや政策関与など、様々な方法で連携している。

カミーユ・ル・ポルス / World Benchmarking Alliance・企業人権ベンチマーク(WBA CHRБ)

Social Transformationの実態は及第点に至らず!

WBA・CHRБ (Social Transformation) は人権リスクの高いセクターにおいて、企業の人権課題取り組みを6つの分野にわたる約50の指標に基づいて、評価及びランク付けを行い公表している。企業の人権慣行の透明性を更に高める試みの一環として、公に入手可能な情報のみを使用。日本企業18社を含む200社を対象とした2019年の世界平均スコアは24%、日本平均スコアは15.6%で、人権デューデリジェンスや情報開示の低さが日本企業の傾向として挙げられる。この評価結果のデータはウェブ上で公開されており、企業、投資家、政府や市民社会など幅広いステークホルダーに利用されている。人権慣行を改善するためには、①人権課題取り組みの透明性、②潜在的ステークホルダーへの影響、③人権課題の取り組みが優先事項として扱われ、サプライチェーン全体に内在する課題である周知の徹底、④ステークホルダーエンゲージメントにフォーカスする必要がある。

トゥリカ・バンセル / デンマーク人権研究所

徹底した人権デューデリジェンスが急務!

人権デューデリジェンスは、ポリシーコミットメントから始まる継続的改善のプロセスであり、プロセス全体が透明でなければならない。企業は、自社の事業及びすべてのビジネス関係を対象にインパクトアセスメントを行い、十分な時間と予算を割り当ててそれら全てに対処する必要がある。重大度(規模、範囲、および修復不可能性の合計)に基づいて優先順位を付けることが重要。有効性を測定するために追跡を行い、定性的及び定量的指標の両方を用いるべきである。人権への影響を反映した形式と頻度で結果を報告し、対象となるステークホルダーがアクセスできる必要がある。企業はまた、ステークホルダーエンゲージメントに取り組む必要がある。人権デューデリジェンスを法律に組み込む動きは世界に広がっており、欧州委員会は2021年までにEUレベルでの強制的な人権デューデリジェンスに関する法律を制定することを約束している。

ガス・マクファーレン / Verisk Maplecroft

アジア諸国の人権リスク増大傾向

世界のリスクデータ、予測分析、専門家の洞察を通じて、多国籍企業に人権、政治的リスク、気候変動と環境、および経済状況に焦点を当てた危機管理分析を行っている。また、人権リスクの年次白書 Human Rights Outlook を刊行している。昨今アジアは現代奴隷(強制労働等)の人権問題に加え、国家安全保障法(香港)も含み、プライバシーの権利と表現の自由に関して最もリスクの高い地域である。COVID-19により、既存のモニタリングおよび監査活動の中断と中止を余儀なくされ、人権のリスクを管理するための主要ツールが弱体化したため、企業は新しい供給関係、調達慣行を作り上げる必要がある。多くの労働者は苦しい財政状況に曝され、不安定な雇用状況や搾取へのリスクが高まっている。企業は、人権リスクや違反を誘発しないよう、サプライヤーの人的影響も考慮するとともに、問題を引き起こしていない・関わっていないことを確認

する必要がある。

ブヴァン・セルヴァナサン / ブルーナンバー財団

企業と労働者（生産者）のデータベースプラットフォーム

ブルーナンバー財団は、デジタル ID を活用した企業のサプライチェーンマネジメント体制強化対策の一環として、トレーサビリティ・ソリューションを開発してきた。消費者と農家の間、およびその間のすべての人に ID を発行することで、つながりと相互関係を明確にすることができ、データ（システム）と関係者（人）が結びつくことで、共生持続可能性がかなう。また、ブロックチェーンは地球上のすべての人を共生持続可能性ソリューションに含めることができる実行可能な方法である。このようにデジタル化が進む現代において、1948年にできた世界人権宣言は適していない。現在ある 30 条に加え、データの財産権やインターネットに接続する権利含む、データやインターネットにかかわる 31 番目の条文を足す必要がある。

アレクサンダー・ウォルラット / Sedex

工場（サイト）のデータベースプラットフォーム

Sedex は、工場やサイトのデータ共有プラットフォームを通じて責任ある調達に取り組んでいる。サプライチェーンの透明性を確保し、リスクデータを生成して、コンプライアンスとより広範な持続可能性目標に関するレポートを作成している。会員を対象に COVID-19 に関する調査を行った結果、原材料の受発注や労働力の混乱が主要な課題として挙げられた。サプライチェーンの混乱と旅行制限に加え、収益、PPE(個人用保護具)の入手、監査に関する課題も浮き上がった。Sedex は会員が自社のサプライチェーン内の COVID-19 リスクや監査人が直接現場訪問できない場合に使用するためのツールを展開している。現代奴隷法に関して、近年の傾向は：①法案の増加（各国で現在奴隷法策定の動き）、②既存の法律の強化、③活発なグローバル投資家（収益の変動性とブランドイメージの損傷、および潜在的な規制の焦点の増加を懸念）、④メディアの注目、が挙げられる。

リシ・シャー・シン / グローバルバリューチェーンの専門家

インド：脆弱な労働者の負の連鎖を断ち切ることが喫緊の課題

インドの COVID-19 における影響は非常に深刻なもので、政府は人々の健康と経済の活性化の二つの大きな課題に直面している。インドには様々な人権課題があり、中でも増加する児童労働や移民労働者に関するものは早急に対処されるべき。また、個人情報の取り扱いに関するデータプライバシーも重要な課題である。現地のステークホルダーに会いに行くことができないこのコロナ禍で、人権デューデリジェンスを今までのように行うことが困難になってきているため、立場の弱いステークホルダーの特定とさらにそのような人も包括する人権デューデリジェンスプロセスが必要。中小企業に対する政府の支援は限られているため、企業はインドのサプライヤーやビジネスパートナーと密なコミュニケーションを図り、支援をするべき。大切なことは企業がコロナ影響による負の連鎖を認識し、食い止めるために、今現地で起きている実態を把握することから始めることである。

■CRT 日本委員会の取り組み紹介

石田寛／CRT 日本委員会 事務局長

企業は知らないじゃすまされない状況に！

企業は、UNGPにに基づき、これまで以上に労働者・生産者の職場環境や地域住民の生活環境に配慮したビジネスモデルを構築すると同時に、投資家を含めたステークホルダーとの関係が重要視されてきている。これに伴い、投資家も企業情報として財務情報に加えて非財務情報を重視しはじめている。今、顕在化してきた動きは、以下の6つに整理される。①コロナの影響によって生じた格差拡大や企業の人権対応の二極化、②労働情勢の変化により急務とされる状況把握体制構築の必要性、③海外政府の人権対応に対する法規制の強化の動き、④WBAによるSDGsの実現への課題克服を目的とした主要企業の活動評価の動き、⑤規制強化により先端企業を適正に評価し、後進企業にペナルティを課す動き、⑥SDGs達成への課題克服のため企業への新たなプレッシャーの動き、です。これを受けて、投資家と企業の関係も変わってきている。ESG投資家も経営陣の意思決定にESGがどう盛り込まれるかを注目しているし、ESGリスクへの対処能力の有無も見られている。無形資産価値（非財務情報）の把握・評価が企業の中長期的な評価向上の課題となっている。

岡田 美穂／CRT 日本委員会 ディレクター

NINJA プロジェクト外国人労働者向けアプリについて

CRT 日本委員会では増加する外国人労働者の人権リスクに対応するため、包括的な支援アプリとしてブルーナンバーを活用したNinjaを開発・試験運用を始めた。Ninjaは日本語・英語・ベトナム語・中国語・インドネシア語・タガログ語・ベンガル語の7か国語に対応したPC/携帯アプリで、以下の4つの機能を搭載している。①外国人労働者がデジタルIDに紐づいた個人情報を登録し、プライバシーを管理しつつ信頼できる相手を選んで勤務票管理・共有やメッセージ交換を行う(Hello Ninja)、②企業や外国人労働者管理団体等が労働者の情報を一括管理し、勤怠管理や労働者の安否確認を行う等の労務管理を行う(Ninja Biz)、③企業がサプライチェーンにおける外国人労働者の情報（個人情報を除く）把握を行う（外国人労働者情報集約システム）④匿名且つ母国語で外国人労働者が不安や懸念等を提起し、匿名で回答を受け取れる(Ninja匿名版)。企業にとっては、サプライヤーや委託先を含め職場環境の可視化を実現すると同時に、潜在的なリスクの芽を摘むため対策を講じることができる。

大出 浩睦／株式会社 誠和

食のトレーサビリティ確保に向けた取り組み

誠和では「食の見える化」を目指して農業ハウス内環境測定機器「プロファイnder」を提供し、更なるデータ活用を狙ってクラウド化も進めている。誠和はこれによってユーザのトマト、キュウリ、パプリカ、イチゴの生産量を国内平均の2～4倍に拡大させている。誠和では更に食のトレーサビリティを実現するために、「ブルーマーケット」という食のB2Bマッチングサイトを開発している。「ブルーマーケット」は「ブルーナンバー」とブルーアライアンスを実現し、環境、生育、肥料、農薬、産地等の安心安全の情報提供を可能とし、更なる情報管理、情報提供を図っていく。このブルーアライアンスを通じて、社会全体に多くのステークホルダーを巻き込むこと

ができるプラットフォームが整備されることになる。

■日本企業の ESG および人権への取り組み紹介

中山 真帆／笹川平和財団 アジア事業グループ長

UNGPの取り組みに関する笹川平和財団の立ち位置について

笹川平和財団アジア事業グループでは、アジアにおける人権問題に対応して調査研究、政策提言、パイロット事業支援等を行っている。現在アジアでは、①市民活動への制約拡大・支援縮小により市民活動が行き詰りつつある、②メディアへの規制強化とパンデミックによりメディアの経営が危機に陥りつつある、③パンデミックにより移民労働者の環境は深刻化する一方で、マレーシアのロヒンギャ難民等へのヘイトキャンペーンが発生する、等人権に関して危険な兆候が広がりつつある。笹川平和財団では「責任ある企業行動の促進」プロジェクトを立ち上げ、CRT・BHRRCと共同で人権に関する情報発信活動を進める一方、Global Compact Network Japan等と協力して苦情処理メカニズムの調査研究を、また、BHRRCと共同でアジアにおける企業の人権リスクの調査研究を進めている。その他、移民労働者や人権侵害の調査研究、Ninjaアプリの普及支援等も行っている。

花本和弦／日清食品ホールディングス 広報部 CSR 推進室 室長

日清食品グループが進める人権対応

日清食品グループはグループ理念「EARTH FOOD CREATOR」のもと、人類を「食」の楽しみや喜びで満たすことを通じて社会や地球に貢献していくという目標を掲げ人権尊重の取り組みを進めている。2018年には人権方針を策定・公開し、CRT日本委員会の協力を得て2019年から人権DDを開始、リスクアセスメントとして潜在的な人権リスクを抽出し、関係部署とワークショップを開催して影響度を評価し、優先的に取り組む人権テーマを絞り込んだ。この結果、①日本国内の外国人労働者の職場環境、②インドネシアの小規模パーム油農家の労働状況の2点を優先課題として2020年に顕在的リスクアセスメントの取り組みを開始した。コロナの影響で進捗はやや遅れているが、①については現時点では大きな問題はない事がわかり、②については秋からOn-Lineで現地農家とのダイアログを開始する予定である。社内的にもコンプライアンス、LGBT、アンコンシャスバイアス等の研修や人権セミナーを実施し社内展開を図っていく。

山口 進可 花王株式会社 購買部門 原料戦略ソーシング部

サプライチェーンマネジメント体制に関する取り組み

パーム油小規模農家との Direct Communication による仕組みづくりの紹介

花王では森林保護と人権対応から、パーム油のサプライチェーンに対して、トレーサビリティの確保、RSPO 認証油の購入、サプライヤーへ NDPE や HCSA の遵守を求めている。しかし、独立小規模農園は推定 200 万もあって貧困に曝されており、この独立小規模農園の生産性向上が農家の生活レベルの向上だけでなく、新たな森林伐採の削減に効果があると考えている。そのため、現地小規模農家を直接ダイアログに基づき支援する SMILE プロジェクトを開始し、農家に農薬削減(コスト削減)と収量拡大に寄与する独自技術(アジュバント)を提供することとした。

宮田千夏子／ANA ホールディングス株式会社 サステナビリティ推進部

ANA グループ ESG 経営の推進

ANA グループの ESG 経営推進のサイクルは、社内外のステークホルダーとの直接対話、取組み、情報開示の3つを回す事で実現してる。現在コロナ禍で厳しい経営状況にはあるが、社長以下、コロナの終息後には、社会に信頼される企業として ESG 経営の方針は重要なものであり続けると信じ、取組みを続けていく方針である。昨年来取り組んできた ANA の ESG 中長期目標については、社内外のステークホルダーとも繰り返し対話を重ね、積み上げたもので、コロナ禍でも変わらないものとして統合報告書で開示している。ステークホルダーと対話を通じて、コロナによる社会変化により、SDGs の実現の必要性はむしろ強まったと感じている。間もなく人権報告書 2020 年版を発行する予定だが、昨年版の発行により、社外との意見交換が大きく拡大したことは非常によかったと考えている。また、外国人労働者の問題についても注目しており、Ninja によるサプライチェーンの外国人労働者の雇用状況の把握と苦情処理窓口（相談窓口）の設置を始めたところであるが、その運用が重要であり更なる取組みを強化していきたい。

■閉会の挨拶

石田；人権 DD は社外ステークホルダーやプラットフォームとのダイアログや連携を重視したフレームワークが重要。世界的な規制強化に対応して EsG の Social を強化していくには、UNGP に沿った形で EsG を進めることが重要でこれにより ESG が実現できる。規制強化の流れに対応していくには膨大なサプライチェーンを把握しトレーサビリティを確保する必要がある。これには新たなサイエンステクノロジーを活用すると共に、WBA のようなベンチマークの統合の動きの中で社会的影響を評価していく必要がある。直接対話では目標と現状、その課題と取組みを明確に開示することで、様々な協力者の登場を促し、課題解決への道を促進していくというアプローチこそが評価される。

コロナ禍のもと、UNGP に基づくグランドデザイン、Rightsholder との直接対話、コロナによる社会価値の変容を包含した中長期目標の再整理が必要である。

2021 年以降、CRT 日本委員会は ESG 取り組みとして、①サプライチェーンマネジメント体制強化、②苦情処理受付窓口、③ESG 経営へのロードマップ（グランドデザイン）、④WBA 等のプラットフォームとの連携、を推進して行く予定である。

■国際会議を終えて…

海外有識者から寄せられた感想：この国際会議の特徴は、企業の取り組み状況が着実に進んできていることを実感しているので、毎年この機会に学ぶことができるので非常に助かっている。是非、こうしたオープンな場で企業とステークホルダーが集う会合をコロナ禍でも工夫して継続してもらいたい。できれば、是非来年この国際会議には来日して直接お会いしたい。

来年の国際会議開催日程：10 月 18～22 日に予定。

以上