

〈開催報告書〉  
2022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

開催日時： 2022年10月21日（金）14:00-18:00

場 所： Zoomオンライン会議

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、花王株式会社、  
サントリーホールディングス株式会社、帝人株式会社、  
日本郵船株式会社、雪印メグミルク株式会社

協 力： 弁護士法人三宅法律事務所、東京海上ディアル株式会社

海外団体： UNDP Bangkok Regional Hub、人権ビジネス研究所（IHRB）、  
Verisk Maplecroft、World Benchmarking Alliance、  
デンマーク人権研究所、The Remedy Project

参加人数： 総数 277 名

主催

CAUX ROUND TABLE

協賛

ANA

KaO

SUNTORY

 日本郵船

TEIJIN  
Human Chemistry. Human Solutions

2022年10月21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）は「2022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」を開催した。昨年に引き続き、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277名、154社、15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の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。

2011年国連人権理事会において、「ビジネスと人権に関する指導原則」（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）が承認されて以来、11年が経ち、欧米を中心に近年企業に対してサプライチェーン管理の実施と開示を求める法規制が加速化している。この潮流は日本に影響を及ぼし、昨年10月に外務省はビジネスと人権に関する行動計画を公表し、今年8月には経済産業省が「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン（案）」を発表した。今後は日本の関係府省庁の政策の一貫性を確保しながら、企業による人権尊重の推進を後押しすることが期待されている。また、ESG投資家にも企業のSDGsへの貢献度を評価する取り組みが動き始めている。それが、グローバル企業の国連持続可能な開発目標（SDGs）の達成貢献度を評価する新たなランキング「World Benchmarking Alliance（WBA）」である。多くの企業は長期ビジョンやトレンドを見据えて、企業の無形資産価値を高めるべく、SDGsやESGに関連した活動の実施や適切な情報の開示に取り組んでいるが、現状としては、社会やESG投資家からの「ビジネスと人権」に関する期待と要求に応えられていない企業が数多くある。

本会議では、ビジネスと人権に関する海外の有識者を招聘して、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、移住労働者、企業評価のWBA/CHRBの動向、人権デューデリジェンス実施に資するツール）に関して紹介した。後半には、日本企業・団体のビジネスと人権に関する取り組み事例を紹介した。また、直接対話形式でステークホルダーとのエンゲージメントの重要性についても考察した。本会議の最後には、海外有識者を交えて、ビジネスと人権を取り組む上での重要な点に関してディスカッション形式で意見交換を交え閉会した。

また会議に先立ち、本会議の協賛企業と海外有識者との個別ダイアログが実施された。自社での人権及びESGに関する取り組みを紹介し、どのように人権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。

■開会の挨拶

石田 寛 / 経済人コー円卓会議日本委員会 事務局長

NGO団体やESG関連投資家からのステークホルダーの人権尊重への要請は強くなり、企業評価軸もこれまで以上にUNGPに基づいた踏み込んだ取り組みを企業に求めてきている。企業を取り巻くビジネス環境がこれまで以上に厳しさを増してきていることを強調した上で、人権マネジメントの運用体制の構築や、自社およびサプライチェーンで人権侵害を受けているライツホルダーの特定の重要性を強調した。欧米諸国で法規制が急速に進む中で、重要なことは国際ビジネスと人権に関する指導原則に沿って取り組みを進めることである。ビジネスと人権に関する規制も強化され、法制化に向けた動きが加速してきていることを踏まえ、ダイレクトコミュニケーション（直接対話）を図り、信頼関係をもとにステークホルダーとエンゲージしていくことの重要性を強調した。本会議で海外有識者からのビデオレターや日本企業の第三者の視点を取り入れた人権への取組を紹介し、参加者全員で改めて人権への取組を考察した。

■アジアにおけるビジネスと人権に関する動向

シヨーン・クリストファー・リーズ (Sean Christopher Lees) / 国際連合開発計画

コロナ感染拡大に伴い、この2年間は国際ビジネスや国際市場にとって非常に波乱に満ちた時期であった。現状を分析すると、3つのことが言える。1つ目はグローバリゼーションを見直すこと、2つ目は事業売却に対する新たな意欲、3つ目は国際的なレベルで事業を展開し、国際貿易や国際的なビジネスを行うための規制環境が厳しくなっていることである。さらに、この2年間は、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」の策定から10年という節目の年でもある。指導原則は、今日の責任あるビジネスを定義する世界で最も権威ある規範的枠組みとなっている。31の原則からなる指導原則は、政府や企業が持続可能な慣行を評価し、パフォーマンスを行うためのロードマップを提供している。地政学的・経済的な緊張が高まる中、国連指導原則の意義はかつてないほど高まっている。

■サプライチェーン上の移住労働者の実態：課題解決に向けて

ニール・ウィルキンス (Neill Wilkins) / Institute for Business and Human Rights

この2年間で発生した一つの非常に重要な事象はミャンマーで発生した軍事クーデターである。企業にとって重要なのは、制裁措置のコンプライアンスを維持することである。ミャンマーから輸出できるものについては、現在かなり厳しいルールがあり、企業は制裁を破るようなことをしないように細心の注意を払う必要がある。賄賂や汚職が横行しており、企業やサプライヤーは、通常業務を遂行するために、さまざまな人物に支払いを求められることが多くなっている。どんな状況になるかわからないが、企業がミャンマーなどで事業を閉鎖する場合、これらの影響をすべて考慮し、撤退の過程で人権を尊重すること、影響を受ける労働者を確実に保護すること、撤退によって影響を受ける可能性のある他のステークホルダーを確実に保護することが重要である。

■企業の人権尊重にアクセスする:ベンチマーキングアプローチ

ソフィア・デル・バール (Sofia del Valle) / World Benchmarking Alliance

タルヤ・スイスア (Talya Swissa) / World Benchmarking Alliance

WBAは、持続可能な開発目標 (SDGs) やパリ協定に関する企業を測定・比較するための、無料

で一般公開されているベンチマークを開発している世界的な組織である。WBA のすべてのベンチマークに「Core Social Indicator」を組み込んでおり、これらは、国連ビジネスと人権に関する指導原則に沿ったもので、人権を尊重するためのさまざまな段階でのコミットメント、人権リスクと影響の特定、評価、行動、ステークホルダーとのエンゲージメント、そして苦情処理メカニズムの提供などの問題に注目している。Core Social Indicator が人権尊重の基本的事項に関してすべての企業を評価するのに対し、CHRB はリスクの高いセクターをより深く掘り下げて評価するものである。これまでとは異なり、CHRB は 2 年ごとのサイクルで、今年は 3 つのセクターを評価し、2023 年に残りの 2 つのセクターを評価することになっている。今年の 11 月にベンチマークを発表する予定である。食品・農業、ICT 製造業、自動車製造業の 3 つのセクターを対象としており、ジュネーブで開催される「国連ビジネスと人権フォーラム」で、ベンチマークを発表することを検討している。

### ■WBA から日本政府への提言

#### ナミット・アガーワル (Namit Agarwal) / World Benchmarking Alliance

WBA は、世界で最も影響力のある 1,000 社を対象に、人権、ディーセントワーク、倫理的行動に基づく社会の基本である「コアソーシャル指標」と呼ばれる評価結果を発表した。この指標には、人権デューデリジェンスに関する要素も含まれており、評価した 1,000 社のうち、67 社が日本に本社を置いている。日本政府に提出した提言には、この日本企業 67 社の評価で得られたエビデンスが活用されている。評価で分かったことは、日本企業は人権にコミットしているが、デューデリジェンスの指標については改善の余地がある。企業がコミットしていることと、その実施に関する情報開示の間に明確なギャップがある。WBA は日本政府がまもなく、ガイダンスを義務的な法律として制定し、その実施に着手することを期待している。

### ■人権デューデリジェンスに関する欧州の政策動向

#### カトリーヌ・ブロッホ・ヴェイヴェルグ (Cathrine Bloch Veiberg) /

#### Jumpei Nagaoka/ The Danish Institute for Human Rights

注目すべき動向としては、強制労働を使用して生産された商品を EU に輸入することを禁止する強制労働禁止令や、欧州の大企業に人権を含む持続可能性に関するデューデリジェンスを義務付ける「企業持続可能性デューデリジェンス指令」である。また、その一環として、EU 域外の企業で、EU 域内で重要な事業を行っている、OECD が定義する高リスクのセクターに属する企業に対する要求も行われる予定である。これらの異なるイニシアチブはすべて、異なる規制手段を導入している。その中には、指導原則に沿った人権デューデリジェンスを実施する義務を企業に課すものもあり、これには、ステークホルダーとの密接な協力関係を含め、人権への影響を特定、評価、対処、伝達、報告するためのプロセスが含まれている。企業のガバナンスのあり方を検討し、人権尊重をそのガバナンス構造により集中的に組み入れる方法について、さまざまな提案がされている。

### ■人権リスクアセスメントに関するツールの紹介

#### ソフィア・ナザーリャ (Sofia Nazalya) / Verisk Maplecroft

ベリスク・メープルクロフトは、リスクアドバイザー専門会社として 2001 年に設立された。投資家、金融機関、保険会社、企業顧客と 20 年にわたる取引実績がある。サプライチェーンの



上流に位置する主要製品の人権や ESG への影響について、より詳細に調べることができる商品データも提供している。我々の人権リスクインデックスは労働者の権利には、児童労働、現代の奴隷制度、適正賃金、適正労働時間、市民的・政治的権利には、集会の自由、意見と表現の自由、女性と女兒の権利などの問題が含まれる。これらの人権データは人権マネジメントの運用と改善、人権リスクと影響の評価、報告・開示義務の遂行などの基盤となるものである。国連指導原則（UNGPs）に従い、我々の組織は潜在的な人権への影響を評価するもので、実際の人権への影響の評価につながるステップを提供している。

#### ■ サプライチェーン上の人権デューデリジェンス

##### リシ・シャー・シン (Rishi Sher Singh) / CRT 日本委員会アドバイザー、サプライチェーン・サステナビリティの専門家

私に関与したインドの物流プロジェクトでは、権利保有者と直接対話を行った。ドライバーや労働者、コーディネーター、警備員と直接対話を行うと、彼らが現場で抱えている問題を把握することができ、彼らも自分たちの問題に関心を持ってくれる人がいることに驚いていた。対話を通して、安全衛生、危険な労働環境、道路状況、COVID の影響、休憩や衛生のための設備がない、アルコール中毒、PPE の不足などにも関連する顕著な人権リスクを特定することができた。このプロジェクトを通して、バリューチェーン全体の権利保有者との直接的な関わりは可能なことを学んだ。直接のエンゲージメントにはローカライズされたソリューションが必要である。それは、現地に根ざした解決策を見出すということである。権利保有者と直接関わるには、現地の言葉や文化を知っている権利保有者と信頼関係を作るための現地の橋渡し、現地のチームが必要不可欠である。

#### ■ 苦情処理と救済メカニズムの構築・運用

##### アルチャナ・コテチャ (Archana Kotecha) / The Remedy Project

欧州の企業持続可能性デューデリジェンス指令が発表され、人権デューデリジェンスのメカニズムに改めて注目が集まっている。また、それと同時に、救済や苦情処理システムにも注目が集まっており、この 2 つはまさに表裏一体の関係にある。これらの法律の多くは国連指導原則の基準や原則の要素を翻訳したものであり、アジアに拠点を置く企業のサプライチェーンに影響を与えることは間違いない。特に、買い手市場の規制が強化されればされるほど、アジアの企業には、リスクの特定とリスク管理の両面から、その基準を高めることが期待されている。企業が苦情メカニズムを設計する際、権利保有者の中心性、職場における継続的な対話と関与の必要性を念頭に置くことが非常に重要である。特に、社会的脆弱な立場にいる個人・集団に対して救済メカニズムを普及浸透させる上で非常に重要な役割を担っている市民社会の役割を強調しておく。

#### ■ 人権デューデリジェンスのリスクアセスメントの実施について

##### 筒井 裕子 / 日本郵船株式会社 ESG 経営推進グループ担当 執行役員

NYK グループ全体で人権課題に対してより真剣に向き合い取り組みを強化させるべく、ESG 経営推進グループを主管部署とした「人権プロジェクト」を 2022 年 4 月より開始した。人権デューデリジェンスのリスクアセスメントにおいて、Verisk Maplecroft 社による当社事業に関連する人権リスク分析やデンマーク人権研究所のレポートなど客観的なデータを用いて人権リスク

分析を行った。課題の優先順位付けは、社内の関連部署を集めた人権デューデリジェンスワークショップの開催や人権テーマ・国・対象ステークホルダーに関する検討を通して行った。ビジネスと人権に関するワークショップ結果および人権リスクアセスメント結果を踏まえて、日本郵船グループの重要な人権テーマを特定した。また、解撤ヤードにおける労働環境実態の把握および労働者の人権尊重の取り組みの内容確認を目的として、解撤ヤードでの解撤工程を監督・モニターするグループ会社経営層およびインドの解撤ヤード現場監督者に対し、オンラインでインタビューを実施した。

また、経営層にもコミットメントしてもらうため、役員向けセミナーの場で CRT 日本委員会の石田から上記の取り組みに関する報告会並びに意見交換を実施し、NYK グループ全体で指導原則に基づいた形での外部視点によるマネジメント体制の基盤を整備している。

### ■花王における人権尊重の取り組み

**柴田 学／花王株式会社 ESG 部門 ESG 活動推進部 部長**

花王グループの人権リスクを見直すため、第三者機関によるデスクトップ調査と社内ワークショップを実施した。その結果、花王グループが今後取り組むべき重要な人権テーマとして、グループ会社やサプライチェーンにおける外国人労働者（日本）と原材料調達先の生産者や農家の労働環境が特定された。この結果を踏まえて、まず花王が直接影響を及ぼせる領域として花王工場内で働かされている外国人労働者の労働実態を把握するため、技能実習生に対してインタビューを実施した。インタビューを実施した結果、会社と労働者との間の関係性は良好で現時点で問題発見されず、心理的安全性が確保されていることが判明できた。今回のインタビューの気づきとして、これまで花王グループが実施してきた人権に関する活動は、国連ビジネスと人権に関する指導原則の視点で整理しても特段違和感がなかったことが確認することができた。この取り組みは、指導原則に基づいた外部視点によるマネジメント体制を構築に向けた第一歩として位置付けており、今後は更に上流のサプライヤーの脆弱な労働者たちへと広げていきたい。

### ■花王の持続可能なパーム油への取り組み

**山口 進可／花王株式会社 購買部門 原料戦略ソーシング部長**

花王グループが進めているインドネシアでの小規模農園支援プロジェクト（SMILE）はサプライチェーン上のリスクを排除するのではなく、現場の課題の解決に向けて支援し、企業・サプライヤー・農家との win-win の関係を構築することが目的である。また、花王グループが苦情処理メカニズムを採用する目的は小規模農園支援（Smile）と連動して農家の人権保護、生活改善を支援することである。そして、パーム生産に関わる小規模農園の労働者を対象に、農園で発生する、特に人権問題に関わる声をダイレクトに拾い上げ、問題の解決、フォローアップを迅速に実施し、対応状況を公表することを使命としている。CRT 日本委員会の協力を得て、2019 年から現地を訪問し、インドネシアのパーム油小規模農家との対話をサプライヤー企業とも連携して幾度と行ってきた。2021 年から小規模パーム農園との直接対話によるアンケートを CRT 日本委員会と現地 NGO と連携して実施している。そして 2022 年はスマホから農家が直接入力できるテクノロジーを導入（CRT 日本委員会の NINJA）して、まず 50 農家を対象にアクセシビリティと情報の透明性の確保につなげた苦情処理メカニズムを構築した。これにより農民から対応の進捗状況を直接問い合わせることも可能となった（Direct Communication の実現）。進捗管理に関し

て、年2回に花王HPに公開する予定である。

■ANA グループ 人権への取り組み

宮田 千夏子／ANA ホールディングス株式会社 上席執行役員 グループ CSO

ANA グループでは潜在的な人権リスクを評価するため、システムを活用してサプライチェーン上の外国人労働者の定期的な雇用状況を調査した。苦情受付窓口「Ninja」を通じて情報収集し、潜在リスクを分析した。そして、定期的な実地調査、アンケート、外国人労働者へのインタビューを実施している。CRT 日本委員会からの協力を得て、苦情受付窓口を設置している。グループ会社および主要委託先の労働者に対してこの利用を推奨している。この窓口は7か国語で24時間/365日アクセス可能であり、通報者は不利益を恐れずに匿名で利用することができる。本日はこの苦情処理メカニズムに焦点を絞って発表した。本年1月にANAグループのパートナー企業（委託先：成田地域）における技能実習生の人権調査の依頼（匿名投稿）を受け、すぐに調査を進め、対象領域を絞り込み、CRT 日本委員会に依頼して第三者機関として技能実習生（33名）との直接対話を4～5月に行った。また、インタビュー調査に当たっては、全国中小企業経友会事業組合（監理団体）の担当者に通訳を依頼した。その結果技能実習生との対話機会の増設、勤務に関する規定やルールの説明の強化等を実施していくことで合意した。また、技能実習生からの不満の声があった寮での生活環境については、整備を速やかに行った。そして、10月上旬に再度CRT 日本委員会が10名の技能実習生とインタビューを行い、彼らの職場や生活環境が改善したかの確認（モニタリング調査）を行った。その結果大幅に改善したとの報告を受けた。こうした一連のプロセスを受け、今後も引き続き救済メカニズムと人権デューデリジェンスのプロセスを交えた人権課題解決の手続きを様々なパートナー企業と連携して取組の進捗状況をモニタリングしていく予定である。

■ANA グループ 人権への取り組み

鹿野 雅己／全国中小企業経友会事業組合 理事 管理部次長

我々は成田、羽田、関西空港など空港関連業務に携わる技能実習生の管理を行っている。現在に至るまで約600名の技能実習生を受け入れてきた。今回ANA様とともに、技能実習生に対してインタビューを実施して懸念事項の洗い出しと対応を実施した。今回のインタビューを通して、インタビュー前では技能実習生の契約延長の希望率は60%であったものの、この一連の動きを受けたインタビュー後では95%まで向上したことが判明した。これは、おそらく今回ANAとCRT 日本委員会がインタビュー調査して課題解決したことが大きな要因である。これに加え我々も技能実習生に対して毎月の懇親会など私生活のサポートをしていたことが実を結んだと感じている。このような取組が技能実習生に対してプラスの影響が大きいだけでなく、会社全体でモチベーションが上がることを実感した。国内外の技能実習生制度に対する評価は高くないが、多くの管理団体は技能実習生のことを第一に考え、現場では様々な努力していることを皆さまには理解してほしい。

■ライツホルダーからビデオレター上映

今回成田地区で実施した技能実習生たちへのインパクト評価結果で抽出した人権課題（生活と職場環境）の解決に満足したコメントを収録したビデオレターを上映した。

■CRT 日本委員会の石田

この匿名投稿による調査依頼から上記一連の手続きを踏まえ、この案件についてはクローズするが、ライツホルダーとの直接対話を通じて、新たな課題が見つければ適切に対処できるマネジメント体制の仕組みは継続する。

■海外有識者とのディスカッション及びまとめ

社内で人権への取組を進めるために、まずは小さな成功事例を作ってノウハウを積み重ね、関連する部門間に水平展開させていくことが重要である。そして、WBA、Verisk Maplecroft、ESG 評価機関など第三者の評価を如何に現場の改善に結びつけていくか工夫が求められる。苦情処理メカニズムを通して収集した懸念事項は、一社単独で対応するものもあれば、場合によっては政府や競合他社と協働して是正できるケースもあるため日頃から様々なステークホルダーとの信頼関係を築くことが重要である。また、委託先の従業員に対してインタビューを実施する際には、委託先から身構えられる傾向がある。しかし、何度も継続してインタビューを通して懸念事項を洗い出し、改善していくことは、従業員の満足度の向上等目に見える形となって現れることを委託先に説明し、彼らから理解と協力を得る努力を怠らないことである。委託先などのサプライチェーン上には調査票を通して人権問題がないことを証明するのではなく、インタビューを通して今まで見えてこなかった課題が突如現れることがある。それは、先方と継続的な対話の実施とお互いの信頼関係の構築が何よりも大切である（まさに継続は力なりである）。

■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、こうしたオープンの中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、来年こそこの国際会議には来日して直接お会いしたい。

以上