

〈開催報告書〉
2023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22日（金）13:00～17:00

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： 味の素株式会社、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、株式会社資生堂、積水化学工業株式会社、日本郵船株式会社

海外団体： UNDP Bangkok Regional Hub、人権ビジネス研究所（IHRB）、World Benchmarking Alliance

参加人数： 総数 173 名

主催



協賛



2023年10月20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「2023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173名、72社、3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」（UNGPs）が承認されて以来、12年が経ち、各国政府が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。企業の取り巻く環境が厳しくなりつつある中で、UNGPsに沿って人権尊重の取組を容易に進むことができない担当者の悩み、特に経営層や関連部署への理解、取引先への協力、人権デューデリジェンスの実施方法や苦情処理メカニズムのやり方など数多くある。そこで本会議では、ビジネスと人権に関する海外の有識者を招聘し、ビジネスと人権に関する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尊重の取組を実施していけばよいのか、日本企業の取組事例を紹介しながら議論を行った。

本会議の前半は、Duty of Care（注意義務）やLiving Wages（生活賃金）に関する考え方、EUで急速に進む人権・環境デューデリジェンスの法制化、企業がUNGPsに沿った形で人権尊重に取り組むにあたっての要点について、海外有識者がパネルディスカッションを行った。後半には、UNGPsに基づいた外部視点によるマネジメント体制を構築するために、人権デューデリジェンス、責任あるサプライチェーン、是正措置などいくつかの事例を紹介した。また、企業はどのようにトレーサビリティを高め、人権リスクを管理し、ESG投資家に向けて適切に情報開示すればいいのかを海外有識者を交えながらディスカッションを行った。本会議の最後には、海外有識者と参加者を交えて、ビジネスと人権に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、個社別ダイアログが実施された。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

欧米諸国で人権・環境デューデリジェンス義務化が進む中で、重要なことは指導原則に沿って取り組みを進めることであり、企業が人権デューデリジェンスを実施する上で、ライツホルダーとの意義あるエンゲージメントをしっかりと行っていく仕組みづくりが非常に重要になることを協調した。また、自社グループ内の人権課題だけでなく、サプライチェーン上の人権課題を特定・

評価するために、影響を受けているライツホルダーの声をどのように聞いて、その声を経営層が責任を持って自社の事業活動を改善していくことことが、企業とステークホルダーとの信頼基盤を築くことにつながる。本会議では、海外からビジネスと人権に関する有識者が来日しており、彼らの専門性や経験によって、日本企業が今後ビジネスと人権に関する取組を推進していく基盤になることを期待することを述べた。

金子 保久／経済人コー円卓会議日本委員会 副会長

CRTの設立した歴史はスイスのコー(Caux)という地名の丘にある美しい会議室から始まった。ラウンドテーブルは会議を進める上で参加者に上下関係は存在しないという意味である。設立背景は1980年代に起きた日米貿易摩擦をいかに解決するかという議題を日米欧のビジネスリーダーが集まったことがきっかけである。貿易摩擦そのものを議論するのではなく、我々経済人が今後世界にどのような責任を負って貢献していくことができるか、について議論が始まり、世界で初めて企業の行動指針を1994年に策定した。現在世界は様々な問題に直面しているが、企業は利己主義に走るのではなく、人間の尊厳を尊重し、CRTの行動指針に沿って事業活動を行っていくことを期待している。

■海外有識者とのダイアログ（要約）

- 生活賃金とは労働者が基本的なニーズを満たすために必要なものであり、食費、住居費、医療費、その他の必要経費を含む。最低賃金を超えるものであり、最低賃金を支払うだけでは労働者の基本的な生活費を賄うには必ずしも十分ではないかもしれない。生活賃金は労働者の生活水準を向上させることを目的としている。つまり、地域に沿った生活賃金を支払うことで、労働者の仕事の満足度を向上させ、基本的なニーズを満たし、労働者はより安定した生産的な労働力を得ることにつながる。
- 欧州サステナビリティデューデリジェンス指令案 (CS3D) が企業に期待していることは、企業が持つ社会や環境に対する影響力を再認識することである。つまり、企業の取締役や執行役員が現状のビジネスモデルが社会・環境に対してどのような負の影響を及ぼしているのかをしっかりと認識した上で対応していくかを考えなければならない。CS3Dは企業の取締役と執行役員に対して報告義務を課している点を認識するべきである。企業は地域社会に存在する様々な格差、貧困問題、環境問題を解決することができるドライバーでもある。
- 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。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。
- 2022年に国連総会で「清潔で健康的かつ持続可能な環境への権利」を人権と認める決議を採択された。以前は環境と人権は切り離されていたが、この権利が採択されたことにより、環境問題は人権問題であり、すべての人々の国際的に保障された基本的権利であることを認識するべきである。例えば、UNDPの調査でインドネシアにおいて多くの繊維会社が危険な化学物質を川に流出していることを指摘した。これは、清潔な水を得る権利の侵害、健康への権利の侵害、文化的権利の侵害の問題につながってくる。このような背景があるので、

CS3Dは企業に対して人権・環境に対して負の影響に対処することを求めているのである。

- 再生可能エネルギーについて言えば、例えば、ホンジュラスの風力発電所では、デューデリジェンス（十分な調査）を行い、地元コミュニティとの対話を行いました。風力発電を建設する上で、地域コミュニティの一員である先住民族と送電線について協議しなければならなかったからです。このような対話を行わなければ、地域住民がパイプラインなど電力会社の所有物を破損させる事例が発生している。
- デューデリジェンスは様々なステークホルダーを関わりながら実施する継続的なプロセスである。その中でどのようなプログラムが機能するのかを試して、よい事例をナレッジとして社内に蓄積して、グループ全体で共有知を積み上げていくことが重要である。そして、必要であれば、ビジネスモデルそのものを変革していくことが求められている。ステークホルダーと対話を行うことで、様々なリスクを把握でき、問題が発生した場合に、早急に対応できる体制や仕組みを整えることができる。そういった意味で、UNDPsの原則に沿って、社内の従業員だけでなく、サプライチェーン上の労働者や地域住民にたいして苦情処理メカニズムを構築・運用して、社会からの声や意見を聞く窓口を設置しておくことは重要なのである。人権尊重に取り組んでいる企業と取り組んでいない企業の差はここに出てくる。企業は外部のステークホルダーに対して閉鎖的（ディフェンシブ）になるのではなく、お互いにオープンな姿勢をもつことが重要である。
- ライツホルダーと直接エンゲージメントすることは、ローカライズされたソリューションを見出すことに役立つ。ライツホルダーと直接関わるには、現地の言葉や文化を知っている専門家やローカルなNGOと協力することが必要である。そして、ローカルなライツホルダーと信頼関係を作るために、現地のチームを構成することが必要不可欠である。
- 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。

■日本企業によるビジネスと人権に関する事例紹介

筒井 裕子氏／日本郵船株式会社 執行役員 ESG戦略副本部長

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。人権リスクアセスメントの結果から、海外拠点における非正規雇用者、・海上輸送における船員、・船舶解体現場での労働者造船、・技能実習生の状況を人権に取り組むべき重要テーマとした。船舶解体シップリサイクルに関わる人権課題について理解を深める目的で、SRTI（Ship Recycling Transparency Initiative）という団体とオンラインでダイアログを実施した。「船舶解体現場スクラップヤードにおける労働者」について、今年 5 月に実施したバングラのスクラップヤードでのアセスメントの様子とその結果、また是正策の内容と対応について紹介した。今回のアセスメントではクリティカルな課題は特定されなかったが、解撤ヤードの選定において、しっかりと取り組む事業者を選定することが重要であると認識した。

渡邊 裕見子氏／味の素株式会社 サステナビリティ推進部 社会グループ長

2022年にVerisk Maplecroft社の人権リスクデータを活用し、原材料、優先的に取り組むべき人権課題と国の3つの評価軸で人権リスク評価を実施した。今回は人権リスク評価によってリスクが高いと評価されたインドネシアのサトウキビ農園とのダイアログについて発表した。現場に入る前に、味の素のインドネシア法人の関係者を集めて、CRT日本委員会の協力のもとビジネスと人権に関する教育を行った。次に、現地入りした後に直接取引先（トレーダー）、精糖会社、小農家組合、サトウキビ農家とダイアログを実施した。ダイアログでは児童労働や強制労働等の顕著な人権課題は特定されなかったが、雇用契約や労働安全衛生に関して、次回のダイアログ時に再度確認する必要があることを認識した。ダイアログを通して、国際基準に照らして確認すると労働契約や労働安全衛生に関する考え方にギャップあることや、対話をすることで机上ではわからない労働環境や生活を垣間見ることができ、関係者と信頼関係を築けることを学ぶことができた。

平田 篤氏／株式会社伊藤園 取締役 専務執行役員 管理本部長 コンプライアンス担当

CHRO

人権方針を策定後に、CRT日本委員会の協力のもと、伊藤園・グループ会社の経営層及び部署長を集めて、国連のビジネスと人権に関する指導原則と今後の取り組みへの理解のため、ビジネスと人権に関する研修会を実施した。また、サプライヤー関係が深い部署長を集めて人権デューデリジェンスワークショップを実施した。ワークショップの結果を踏まえて、茶農家・工場における外国人労働者の労働環境、委託会社（製造・物流・廃棄）における労働者の職場環境、海外の原料調達先（中南米）における労働者の労働環境および近隣住民の環境への影響を重要な人権テーマとして選定した。そして、茶農家の外国人労働者へのヒアリング調査や自社工場の外国人労働者へのヒアリング調査を行った。成功体験を少しずつ積み上げていき、職場環境の改善を行うことが、ステークホルダーからの信頼を得ることにつながることを学んだ。

山口 進可氏／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。この内容は花王ホームページのパームダッシュボードに公開されている。今年の9月にインドネシアの農家と直接ダイアログを実施した。実際にダイアログを行ってみると農家が困っていること等、様々な声を聞くことができた。その声をしっかりと受け止めて、花王のサプライチェーンを改善していきたい。

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

ANAグループでは2016年、2019年に続き3回目の人権インパクトアセスメントをCRT日本

委員会の協力のもと実施した。実施の背景には、ANA グループが企業としてサプライチェーンにおける人権、環境、生物多様性に関する課題を抽出・分析し、対応する体制を構築することが必要であったからである。2022年には社会的リスクが高く、重要な人権トピックとなる課題を特定し、海外有識者と意見交換を行った。2023年には、2023年度の取り組みについて、重点テーマを抽出し、関係部署やグループ会社と対話を継続した。重点テーマの一つが移民労働者の労働環境状況の把握である。2022年に、成田空港における技能実習生の人権侵害の可能性について調査を求める匿名の投書が ANAHD 社長宛に寄せられたことを受け、第三者機関である CRT 日本委員会と連携し、委託先で技能実習生研修を実施した。書簡で指摘された問題が発生していないことを確認するとともに、労働・生活環境に関する具体的な不安や不満を聞き、当該企業と連携し、是正措置を講じた。また、ANA グループでは、2020年に CRT 日本委員会が運営する苦情相談窓口「Ninja」を設置した。Ninja は 24 時間 365 日、7ヶ国語で対応しており、通報者は不利益を被る心配なく匿名で利用できる。これまでに 20 件の苦情が寄せられており、是正のサイクルを回している。

■海外有識者とのディスカッション及びまとめ

- 発表していただいた日本企業はサプライチェーン上の人権課題の特定・評価に取り組んでいることは評価できる。重要なのは、サプライチェーンのマッピングである。どの原材料に人権課題があるのか、どのライツホルダーが人権課題に直面しているのか、を特定しなければならない。マッピングの方法としては、アンケートや第三者監査があるが、市民社会やライツホルダーと直接対話することが重要である。東京の本社で机上調査を行っているだけでは本当の人権課題は見えてこない。
- サプライヤーの優先順位付けは、ビジネスリスクやサプライチェーン上のライツホルダーが直面している人権リスクの両方を考慮する必要がある。購買金額や重要商材などに注目することも必要である。
- インドは地域によって、文化や言葉が全く異なる。100以上の言葉が存在する。なので、地域をまたいで仕事に来る人達は **domestic migrants** として認識されている。**Migrant workers** は必ずしも仕事を求めて国外に移住する人だけを指しているのではない。インドで人権リスクアセスメントを実施する際には、**domestic migrants** が脆弱な立場に置かれている当事者になり得るので注意が必要である。

■国際会議を終えて…

海外有識者からは、日本企業が様々な課題に直面しながらも、真摯になってライツホルダーと関わりながら人権に取り組んでいることに大変感銘を受けたとフィードバックを受けた。また、人権との取り組みの本質はライツホルダーとの意義あるエンゲージメントであるため、現場に行ってライツホルダーと直接関わる重要さも強調された。

以上