

〈開催報告書〉

2024年ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京

開催日時： 2024年10月25日（金）13:00～17:30

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 力： ANA ホールディングス株式会社、株式会社 JP リサーチ&コンサルティング、味の素株式会社、株式会社クボタ、株式会社 Regrit Partners、花王株式会社、東京海上日動火災保険株式会社、東京海上ディーアール株式会社、戸田工業株式会社、日本郵船株式会社、みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社、マツダ株式会社、森永乳業株式会社

海外団体： Institute for Human Rights and Business, The Mission to Seafarers Philippines World Benchmarking Alliance, Work Better Innovations

参加人数： 総数 225 名

主催



協力



2024年10月25日（金）に経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）は「2024年ビジネスと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、会議はオンライン形式で開催した。参加者数は225名、142社、19団体であった。

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。

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」（指導原則）の策定以来13年が経過し、世界各国で企業に対してサプライチェーンマネジメントの実施と開示を求める法規制などが加速している。このような状況下で、企業が指導原則に基づく取り組みを進めることは、法規制対応だけでなく、企業の信頼性向上やリスク管理、持続可能な成長にとっても重要な課題となっている。しかし、指導原則の実践にあたっては、経営層や関連部署の理解、取引先との協力、人権デュー・デリジェンスや苦情処理メカニズムの構築など、多岐にわたる課題が存在している。

本会議の前半では、海外有識者の所属する団体紹介及び日本企業への期待の共有を行った。また、指導原則やEUによる企業サステナビリティ・デュー・デリジェンスに関する指令（CS3D）といった規制強化の因果関係についての考察、人権・環境・AIに関するデュー・デリジェンスの本質的な意義とその実施方法について、海外の専門家がパネルディスカッションを行った。後半では、日本企業が人権尊重の責任を果たすために、指導原則に基づいた「外部視点を活用したマネジメント体制」を構築する具体的な取り組みを紹介した。この中には、国内外の人権デュー・デリジェンスの実施、責任あるサプライチェーンの構築、人権課題の対処・モニタリング、現場の労働者に対する苦情処理メカニズムの体制や運用の事例が含まれている。本会議の最後には、海外専門家と参加者が、ビジネスと人権に取り組む上での重要なポイントについて意見交換を行い、ディスカッション形式で閉会した。

また、会議に先立ち、本会議の協力企業と海外専門家による個別ダイアログが実施され、各企業が自社の人権に関する取り組みを紹介し、今後の人権マネジメント強化の方向性について議論が行われた。参加メンバーからは、これまでとは異なる視点からの指摘や新たな課題認識が得られ、大変有益であったとの声が寄せられた。

■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

石田は、今回の会議が13回目を迎えることに感謝を述べ、ビジネスと人権に対する企業の取り組みが多様な状況の中で着実に進展していることを強調した。石田によれば、企業はユニークな状況や課題に直面しつつも、指導原則に基づいた人権尊重の責任を果たすために努力を続けている。特に、人権デュー・デリジェンスの実施において、CRT日本委員会とパートナー企業が一丸となって連携して取り組んでいる現状についても説明した。さらに、石田は、指導原則の解釈

において2013年にジョン・ラギー氏との意見交換で、企業がライツホルダーとのエンゲージメントを図ることが人権デュー・デリジェンスで最も大事なことだと、言われたことを軸にして活動していることを強調した。また、従って、人権デュー・デリジェンスについては、単なるチェックリストの確認にとどまらず、現場の人々、つまりライツホルダーとの直接対話や通じて、物事の本質を理解しながら、経営層との信頼関係を構築するプロセスを「科学」ではなく「芸術」として捉えていると語った。最後に、今回の会議が国内外の人権やESGに関する取り組みの最新動向を学び、今後の方向性を考える貴重な場であるとし、長丁場となるが積極的な参加と意見交換を通じて、多くの示唆を得られることを期待していると述べた。

また、CRT日本委員会と連携する5つのパートナー企業が挨拶を行い、ビジネスと人権に関する取り組みと課題を紹介した。パートナー企業は、自社の人権課題への対応やサプライチェーンでのリスク管理、グローバルなリスクマネジメントの重要性について説明し、いくつかの具体的なプロジェクトについても紹介した。各企業は、企業価値の向上と社会課題解決を目指す中で、CRT日本委員会との協働を通じて、特にグローバルなサプライチェーンでの人権リスクやESGに関わる課題に対してアプローチしていると説明した。また、人的ネットワークやオープンソース情報の活用を通じた調査、リスク可視化、リスクマネジメントの支援を行い、日本企業の持続可能な成長を支援する意向も示された。

■海外有識者とのパネルディスカッションの要約

人権デュー・デリジェンスの取り組みにおいては、情報開示が重要であり、企業は自身の進捗を明確に示すことが求められる。具体的には、実施できている範囲と理想的な範囲とのギャップを理解し、それに基づいて開示することで、信頼関係を築くことができる。また、欧州の規制は性悪説に基づいており、企業は自らの行動が悪くないことを証明する必要があるのに対し、日本文化は性善説を前提としているため、理解のギャップが生じることがある。

このため、社内や取引先とのコミュニケーションにおいても課題が生じる。今後、ヨーロッパを中心に人権デュー・デリジェンスの動きが広がる中で、プロセスを見据え、バリューチェーン全体を考慮した取り組みが必要である。環境デュー・デリジェンスやAIに関連するテーマも増加しており、これらを個別に取り組むべきか、統合して行うべきかを考察することが求められている。

デュー・デリジェンスは人権や環境に関するテーマに限らず、今後は他の分野でも重要性が高まる可能性がある。特に企業の持続可能性を確保するためには、さまざまな視点からの評価が必要である。現場にいるライツホルダーの生活や環境への影響を考慮することが求められ、例えば飲み水の質や個人情報のプライバシーもデュー・デリジェンスに含めるべきである。現場の状況を把握することで、実態に即した評価が可能となり、企業活動が地域社会や環境にどのように影響を与えているかを総合的に理解することができる。業界やバリューチェーンごとに整理することで、適切な対策や改善策の策定が可能となる。

デュー・デリジェンスを通じて人権や環境への理解を深め、視野を広げることが求められており、これによって持続可能な社会の実現に寄与することが期待される。また、影響を受ける人々の状況に焦点を当てることも重要であり、各業界での取り組みが必要である。日常業務に従事する担当者は、周囲の状況や将来的な影響を考慮し、現実を見直すことが求められる。これにより、潜在的な問題やリスクを早期に発見する可能性が高まり、顧客からのフィードバックや市場の動向に敏感になることで、問題発生前に対処できるかもしれない。

最後に、デュー・デリジェンスはアップストリーム（生産側）だけでなくダウンストリーム（顧客側）にも影響を与えることを意識し、さまざまな要素が一つのキャンパスに描かれるようにバリューチェーン全体を見渡す視野を持つことが重要である。このような視点を持つことで、企業は持続可能性を考慮しながら、より健全なビジネスモデルを構築できるだろう。

■日本企業によるビジネスと人権に関する事例紹介

畑 知里氏 小野薬品工業株式会社 人事企画部 人財・組織開発室 グローバル人財・組織開発課

2019 年からビジネスと人権に関する取り組みを検討し、2020 年にグローバルポリシーを策定した。2022 年には人権デュー・デリジェンスのリスクアセスメントを実施し、以下の 2 つのテーマを特定した：①原材料を含む調達品の生産現場における労働者の労働環境、②グループ会社やサプライチェーンにおける多様な労働者の労働契約・就労環境。今年②に関する活動を進めており、国内の直接取引先を優先してインタビュー対象を絞り込み、アンケートを実施した。技能実習生がいる場合は、詳細を確認の上でライツホルダーへのインタビューを依頼して実施した。所感として、社外の企業の協力を通じてビジネスが成り立っていることを再認識し、企業としてより良い労働環境を提供する責任と必要性を感じた。今後の課題は、海外展開に伴い、グローバルな取り組みに発展させることである。

福田 洋平氏 戸田工業株式会社 経営管理本部 人事総務部 人事総務グループリーダー課長

多くの取引先がグローバルな企業であり、そのため CSR アンケートなどを通じて必要性を感じている。社会全体の動向を見据え、人権尊重の重要性を強く認識し、取り組みを推進している。具体的には、まず人権尊重方針を策定し、人権課題の特定と分析を行い、2024 年にはインパクトアセスメントに到達することを目指している。この分野の専門機関と連携し、PDCA サイクルを回しながら進めている。人権方針を社内に浸透させるため、役員や実務部隊への理解を深める活動も行っている。人権リスク特定と分析の過程では、デスクトップ調査とワークショップを開催し、重要なテーマを抽出した。特に、外国人労働者に関連する課題に注目し、国内製造拠点の外国人労働者を中心に人権インパクトアセスメントを実施している。この評価では、技能実習生を受け入れている企業に対し、労働環境の確認や評価を行った。実施にあたっては、インタビュー形式での情報収集を行い、通訳の協力のもと、第三者機関が中立的な立場で実施した。その結果、サポート体制に対する満足の声が多く、不安や問題を指摘する声は少なかったことが分かった。今後も引き続き人権を尊重し、社会的責任を果たす取り組みを進めていく。

浅田 芳行氏 マツダ株式会社 コーポレート業務本部 シニアエキスパート

マツダは、2023 年 8 月に人権方針を策定し、グループ全体に展開した。人権方針は普遍的な内容を網羅しつつ、個別の人権課題については付属書で詳細に説明している。人権デュー・デリジェンス推進のための全社体制を構築し、統括役員をトップに配置し、経営会議や取締役会に報告することで意思決定を行える体制を整えた。2024 年 3 月には、CRT 日本委員会の石田事務局長による講演が行われ、役員や本部長を対象とした人権セミナーが開催され、ビジネスと人権に関する認識を共有した。4 月には、人権リスクアセスメントを実施し、マツダの全ての部門の代表者が集まり、サプライチェーンにおける人権テーマの抽出と優先順位付けを協議した結果、3

つの優先すべき人権テーマが特定された。さらに、5月にはマツダサプライヤーサステナビリティガイドラインを改訂し、マツダと同様の人権取り組みを取引先にも求めることとした。8月からは、人権インパクトアセスメントのフェーズに移行し、優先テーマ①について関係会社3社を選定し、CRT日本委員会による現場の外国籍従業員へのアンケート調査とインタビューを実施している。また、救済措置メカニズムとしてグローバルホットラインを設置し、マツダグループの従業員や退職者だけでなく、取引先も受付対象として運営している。

岡田 美穂氏 株式会社クボタ KESG 推進部 推進第一課 担当部長

クボタグループは、For Earth, For Life をグループスローガンに事業活動を展開している。2023年度末時点で、全連結会社は219社、全従業員数は52,608人、海外売上高比率は78.7%。事業は、機械事業と水環境事業の2つの柱から構成される。祖業は水環境事業にあるが、昨年末時点の売上の87.3%は機械事業による。クボタグループは、長期ビジョンGMB2030の実現を目指して、ビジネスと人権活動に取り組んでいる。ビジネスと人権活動を、「人権デュー・デリジェンス」と「是正」と、この二つの活動を支える「方針・教育」「情報開示とエンゲージメント」と整理し、人権方針の策定とグループ内浸透、サプライヤー行動規範の策定、ホットラインの確立・浸透、人権マネジメント体制の構築など、他社にキャッチアップすべく取り組みを進めている。今年、NPO法人CRT日本委員会の支援を受けて、クボタ（単体）で働く技能実習・特定技能を対象とした取り組みを開始した。アンケートおよびインタビューを通じて、ダッカ原則に反する顕著な事項は確認されなかったものの、労働者と会社間での丁寧なコミュニケーションや労働者の宗教や言語に配慮した対応といった点に改善が期待されることが確認された。この結果に基づき、外国籍の労働者の労働および生活環境の改善に取り組むところである。クボタグループとしては、今後、取り組みの国内外への横展開や、取り組みが事業成長にどのように資するのかといったストーリーの描写などにも取り組んでいく。

佐藤 真理氏 株式会社ニチレイ 戦略本部 サステナビリティ戦略部 部長

ニチレイグループでは、グループマテリアリティの施策およびKPIに人権デュー・デリジェンスの実施を掲げ、CRT日本委員会からのアドバイスを受けながら取り組んでいる。2022年度には、人権方針などのポリシーを制定し、サプライヤーやOEM先と共有するとともに、自社およびサプライヤーの人権リスク分析を実施した。2023年度からは、特定された人権リスクについて、以下の4つの取り組みを順次進めている。(1) 国内自営工場で働く外国人技能実習生および特定技能外国人への人権デュー・デリジェンスの実施、(2) 国内畜産サプライヤーとの人権監査を通じた人権尊重の取り組み、(3) 海外水産サプライヤーへの人権インパクトアセスメントの実施および是正に向けたダイアログの実施、(4) 海外農産物サプライヤーへの人権インパクトアセスメントの実施。今後は、この人権デュー・デリジェンスの取り組みがニチレイグループとサプライヤーの双方において企業価値を高める活動であることを共有しながら、苦情処理メカニズムの導入にも取り組む。社内においては経験を積みながら知見を高め、マネジメントサイクルを確立していく。

砂川 裕亮氏 川崎重工業株式会社 企画本部 サステナビリティ推進部 企画課長

川崎重工業は、取締役会の承認を経て策定したグループ人権方針に基づき、米国NPO団体で

ある BSR と共同で実施した人権リスクインパクトアセスメントの結果を踏まえて、リスクベースアプローチによる影響評価や是正要請を行い、人権デュー・デリジェンスを推進している。影響評価においては、RBA 行動規範を参照して作成した SAQ による調査をサプライチェーンや国内外のグループ会社に対して実施し、その結果に基づき、労働者への直接的な影響評価や是正措置計画の策定を行っている。2024 年 5 月にタイの海外子会社においてライセンスホルダーである労働者へのインタビューによる影響評価を実施した。インタビューは第三者機関である NPO 法人 CRT 日本委員会により、労働者の母国語であるタイ語で実施され、インタビューを通じて顕著な人権侵害は確認されなかった。確認された課題への対応として、労働者の権利がより尊重される雇用・労働環境の整備および労働者へのフィードバック強化などの改善アクションの検討を進めている。

戸高 洋祐氏 横浜ゴム株式会社 CSR 本部長代理 CSR 企画室長

2023 年、横浜ゴムグループは、展開する事業のサプライチェーンにおける人権の観点から、潜在的なリスクとなりうる事項についてグループ横断で議論する人権デュー・デリジェンスのワークショップを開催した。第三者機関の CRT 日本委員会からのアドバイスを参考に、横浜ゴムグループの「重要な人権テーマ」を特定した。特定した「重要な人権テーマ」のそれぞれについて、人権インパクト・アセスメントにより調査・評価する方針を立て、2024 年は、「重要な人権テーマ」のうち「ゴムの原料調達先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」について、横浜ゴムグループの天然ゴム加工工場があるタイ南部スラタニにおいて、CRT 日本委員会の協力を得てゴム農園の労働者やその近隣住民へのインパクト・アセスメントを実施した。アセスメントの対象は、ゴム農園の農園主やゴムの樹液を採取するタッパーなどのサプライチェーン上のステークホルダー、近隣の村の学校や病院など多岐にわたり、個別のインタビューを中心に行った。アセスメントの結果、強制労働や児童労働などの深刻な人権リスクは確認されなかったが、農園内に住み込むミャンマー人の労働環境などの注視すべき事項については、今後も継続的にフォローアップしていく計画である。

筒井 裕子氏 日本郵船株式会社 執行役員 ESG 戦略副本部長

日本郵船では、2022 年 4 月の人権プロジェクト立ち上げ以降、指導原則に則り、継続的に人権デュー・デリジェンスを実施している。外部機関のリスク分析を踏まえ、社内ワークショップを開催し、自社が関与するバリューチェーン上の人権課題を分析した。大きな影響が想定された 3 つの海外事業サイトを対象に、順次ライセンスホルダーへのインタビューを実施している。明らかになった要改善点については、関係部署や取引先と共に是正策を検討し、導入している。その後の有効性確認については継続的なフォローアップを行い、一連の取り組みをホームページ上で社外に開示している。具体的な取り組みとして、インドとフィリピンでの事例を紹介した。インドでは 2022 年 11 月に、自動車物流事業の労働者を対象にインタビューを実施した。フィリピンにおいては、2023 年 11 月にマニラで開催された船員集会の機会を活用し、船員のみならず家族も対象としたインタビューを実施し、2024 年 5 月にはダバオで 2 回目のインタビューを行った。今年度内のフォローアップと情報開示も予定している。

斉藤 圭氏 日清食品ホールディングス株式会社 経営企画部次長 サステナビリティ委員

日清食品グループは「人権リスクアセスメント」（事業活動が人権に及ぼす潜在的なリスク評価）を実施し、「アジア地域におけるサプライチェーンマネジメント体制の強化」を日清食品グループが取り組むべき優先課題として特定している。特にリスクが高いとされるパーム油調達に関する取り組みに注力しており、RSPO 認証のパーム油の調達比率を上げることに加え、自社でもパーム油の産地であるインドネシア・マレーシアにおけるミル（搾油工場）までのトレーサビリティを構築し、衛星システムを用いたモニタリング体制を整備している。また、第三者機関である NPO 法人の CRT 日本委員会と現地の NGO 団体 SPKS と連携し、自社サプライチェーン上のアブラヤシ農家とのダイアログ（直接対話）を通じて、小規模農家の人権・経済・環境状況を確認する取り組みを継続的に実施している。直近では 2024 年 8 月にライツホルダーとのエンゲージメントの一環として、実際の小規模農家支援につなげることを目的に、インドネシア・スギワラス村のアブラヤシ農家 30 名とダイアログを実施した。小規模農家が抱える「肥料価格の高騰」、「労働安全衛生を含むアブラヤシ生産知識の不足」、「中間業者の搾取」といった課題について、サプライチェーン上流への訪問を通じて得た農家の方々の声を紹介した。

池邊 正一朗氏 株式会社ワールドディング マネージャー

外国人技能実習制度は 1993 年に導入され、過去 30 年以上にわたり運用されてきた。この制度は OECD による評価の対象となり、特にアメリカ国務省の人身取引に関する年次報告書では、技能実習制度が強制労働とされる懸念が示されている。技能実習制度においては、不法行為や人権侵害が発生する可能性がある。監理団体は、技能実習生を受け入れている事業者の監視を行うが、相談窓口の機能に課題がある。母語での相談が難しい職員の不足や、業務過多による遅延、属人的な対応が問題視されている。また、日本企業において人権デュー・デリジェンスが進められているが、大手企業の対応が Tier1・2 に限られ、Tier3 以下の企業や業界に対する配慮が欠けている。このため、監理団体自らが苦情処理メカニズムを整備し、技能実習生をサポートすることが求められる。実際、ワールドディングが支援する監理団体である協同組合アシストでは、CRT 日本委員会の苦情処理メカニズム「Ninja」を導入し、技能実習生からの相談を受け付けている。相談内容にはハラスメントや業務内容の不一致、税金の差異に関するものがある。技能実習制度における監理団体は、労働組合的な役割を果たし、相談対応を記録する義務がある。この記録を苦情処理メカニズムの一部として活用することで、処遇改善や生活環境改善に向けた支援を強化することが期待される。

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

ANA グループでは、指導原則に則り、第三者機関である CRT 日本委員会と共に取り組みを進めている。2016 年には人権方針を策定し、人権デュー・デリジェンスのプロセスを実施し、2018 年にはアジアで初めて人権報告書を発行した。人権への対応を事業活動に落とし込むには、本社部門だけではなく、グループ全体で取り組むことが重要である。コロナ禍を経て変化した社会環境や事業のポートフォリオを踏まえ、2022 年には人権と環境の両面に対応した有識者を招いてワークショップを開催し、グループ各社の担当者が参加してリスクアセスメントを実施し、重要な人権テーマを再決定した。テーマの一つである「外国人労働者の労働環境把握」については、マネジメントサイクルをルーティン化している。人権デュー・デリジェンスプロセスと苦情処理メカニズムを両輪で回すことで、ライツホルダーの声に基づいた取り組みをさらに推進す

るとともに、NINJAの対象範囲拡大や提起数の増加など、仕組みを機能させることにも引き続き取り組む。また、人権の取り組みを可視化するためのKPIの策定なども検討していく考えである。「ビジネスと人権」のテーマをリスク低減だけでなく、事業戦略達成に向けたポジティブ要素として捉えることも必要であると考えている。

■海外有識者とのパネルディスカッションの要約

人権リスクアセスメントにおいて、企業はグローバルな事業領域やバリューチェーン全体を考慮し、すべての原材料をリストアップして人権に関するテーマを特定することが求められる。このプロセスにより、特定されたリスクに対して適切な対策を講じることが可能となる。また、報告書の開示も重要であり、問題の深掘りを重視し、各グループや委託先に情報を伝達することが必要である。これにより、業界全体の知見が共有され、取り組みが各企業にとっての課題として認識される。このような透明性は、信頼の構築や利害関係者との対話を促進する。日本の現場主義のアプローチは、実際の現場での意見や経験を重視するため、ヨーロッパのビジネススタイルとは異なる可能性がある。これにより、各国の文化や価値観に応じた柔軟な対応が求められる。

企業は上流サプライチェーンのリスクを意識しながら、ライツホルダーや現地のNGO団体との対話を通じて得られた知見を持ち帰り、アジアの価値観に適した方法を模索することが重要である。この対話を通じて、具体的な改善策やベストプラクティスを学び、導入することが期待される。また、他社との協力によって、業界全体が力を合わせて進めていく必要がある。共通の課題に対して共同で取り組むことで、効果的な解決策が見出されやすくなる。

中小企業は大企業と共にリスクアセスメントを行い、効率的にデュー・デリジェンスを実施するための支援体制を整えることが求められている。この過程で実績を重ねることが重要であり、全体的な取り組みを拡大することで、効果的なビジネスと人権の関係を築くことが可能となる。特に中小企業にとっては、リソースの限界を克服し、持続可能な成長を図るための重要なステップとなる。

最後に、企業間の競争を意識せず、協力し合って取り組む姿勢が必要であり、来年に向けてさらなる進展が期待されている。業界全体が連携し、リスクに対する対応策を強化することで、持続可能な社会の実現に寄与することが求められている。

■国際会議を終えて…

海外の有識者からは、日本企業がさまざまな課題に直面しながらも、誠実にライツホルダーと関わりつつ人権に取り組んでいる姿勢に深い感銘を受けたとのフィードバックがあった。また、人権に関する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にあるため、現場に赴いてライツホルダーと直接関わることの重要性も強調された。

以上