

添付資料3

NGO団体や有識者からのコメント（6月7日）

■坪井宏徳氏（在タイ日本国大使館 一等書記官）

今回のセミナーは「ステークホルダーエンゲージメント」が主なテーマです。

これは、先般2月に開催されたセミナーのテーマである「持続可能なグローバル・サプライチェーン」をどのように構築していくかという論点と深くつながるものであると理解しています。

2月のセミナーを振り返ると、この「持続可能なグローバル・サプライチェーン」という論点の重要性が世界的に見てもますます増加していることを認識させられました。その認識を有した故か、殊に身近にもそれを伺わせる事例が散見されつつあります。

例えば、最近では、取引先から「児童労働」をさせていないことについての証明を取るよう言われたがどうすれば良いかといった相談がありました。調べたところタイ労働省の部局内に当該証明を行う部局があったためそこを紹介しましたが、これも「持続可能なグローバル・サプライチェーン」が求められる故のニーズであると考えられます。

多国籍企業の行動規範については、OECDの多国籍企業行動指針に規定されていますが、この指針に基づき各国に設置されている連絡窓口に対し、NGOや労働組合といった団体から、当該国籍企業の活動に関する問題提起を行うことが可能となっています。例えば、タイのNGOがタイの日本企業の行動に関して、連絡窓口である日本の外務省に問題提起を起こすことが可能な訳ですが、このような事例が実際発生しているのです。

以上が身近な事例ですが、特に多国籍企業行動指針の事例を見ると「持続可能なグローバル・サプライチェーン」構築のために、問題提起者となり得る「利害関係者」と関わり、認識を共有し、対話することの重要性が分かるのではないかと思います。

さて、今回のセミナーのテーマは「ステークホルダーエンゲージメント」です。まさに「ステークホルダーと関わる機会を持ち、懸念事項や地域社会への影響等の課題について認識を共有し、対話を行う」ことでもあります。

本日は様々なNGOの方が参加していると聞いています。企業とNGOの間で新たな関係が構築される端緒となることを期待していますし、もちろんそれがどのようなものなのか、公的機関の観点から私としても学ばせていただければと考えています。

私個人は普段、労働関係を担当しています。タイの文化や労使関係を見ると欧米的な激しい闘争による労使関係の構築は不向きで、アジア的な対話による建設的な労使関係の

構築がフィットしているように感じます。これは、労使関係のみならず、人間関係を構築するという観点においては共通する事項ではないかと思っています。「持続可能なグローバル・サプライチェーン」の構築の文脈での「ステークホルダーエンゲージメント」という分野にあっても、対話を基調とした企業とNGO等の良い関係が構築されればと願っています。

- ・欧米：対立軸としての使用者と労働者の関係。
- ・日本やタイ：対立よりも同じ方向を取れるように努力するのが日本のスタイルであり、おそらくタイも日本のスタイルが馴染みやすいのではないかと思っています。

また、タイ独自の国民性としては、“楽しむ”ことをエッセンスとして大事にしている人々です。

■Imesh Pokharel, Human Rights Officer OHCHR Regional Office for South-East Asia

2011年にJohn Ruggie氏が策定したUN Guiding Principles (UNGPs)の概要について説明しました。その中でも最も強調していたことは、このUNGPsはビジネスのしやすい環境を整えるものであること。企業がお金を稼ぐためには、以下のことをしっかりと実践することでステークホルダーからの評判を落とすことなく、信頼を勝ち得ることができます。

- ①人権方針を持つこと
- ②継続的にモニタリングをすること
- ③人権デューデリジェンスを実践すること

また、タイにおける人権課題は以下の通りです。

- ①移民労働問題
- ②人権保護の活動家の保護
- ③消費者が購買する中での決定に影響を及ぼすことができるかどうか

■Toshiyuki Doi (Senior Advisor, Mekong Watch)

UN Guiding Principlesには、3本柱（保護、尊重、救済）があります。その中でも最も重要性が高いと言われているのが“救済”、つまり苦情処理メカニズム（Grievance Mechanism）です。この苦情処理メカニズムで馴染みやすいものと言えば、裁判制度がありますが、それ以外には国家が定めている国家人権委員会がありますし、企業が設定している苦情処理（目安箱やホットラインなど）があります。苦情の大半は、企業がその対応の鈍さで物事がこじれてしまい深刻さを増してしまうケースが多々散見されてきました。現地やNGO団体からの苦情を無視することで怒りの矛先をメディアや実力行使に動き出してしまう、結局は企業の評判を落とすことになり、企業価値を毀損します。

ちなみに、JBICでは2003年にこの苦情処理メカニズムを立ち上げていますが、現時点で2件の苦情しかきていません。認知度を高めていくことが課題だと認識しています。

■Ratjai Adjayutpokin and Naiyana Thanawattho (Save the Children)

タイの国内では、15県で活動を展開しているが、殆ど国境に近い地域で活動しているのが実態です。

- ①外国人労働者の子供たち（ラオスとカンボジア）
- ②身体の不十分な子供たち
- ③少数民族の子供たち
- ④都市では、貧しい子供たち
- ⑤南部では危険な地域の子供たち

教育・健康・安全へのアクセス

タイでは、“子ども保護法”が制定されているものの、運営面ではまだしっかりと対応しきれていない。タイの子供でなくてもきちんと保護すべきとなっているが、まだ現実にタイの子供たちは平等に扱われていません。本来であれば、タイで生まれたのであれば、タイで出生した証明書を与え、アイデンティティを与えることも大切です。まだ、タイ南部の3県では、紛争が起きているので、子供たちの支援施設をつくり、自立した生活が行えるように、リーダーシップ教育を提供しています。現在EUから3年の財政支援を受けています。タイにおける人権侵害

①劣悪な労働条件（低賃金、長時間労働）

特にミャンマー、カンボジア、ラオスからの移民労働（外国人労働者）の子供たちが最も劣悪な状態です（性的サービス）。

②児童労働

子供は学校で教育を受け入れないから生きていくためには、労働するしかないのです。この負の循環が抜け出せません（例、農業：みかん農園）。

- ・収穫時に子供たちが働いていますが、殺虫剤を蒔かれている中で働いています。
- ・漁師の場合は、数ヶ月～1年間海に出たきり、陸に戻らないので、教育を受け入れないし、また影響不足になりがちです。
 - ・水産業では、エビの皮むき作業
- ・観光客向けの性的サービス

③環境リスク

工場が出来ることで産業がもたらす、空気汚染、排出汚染などの環境リスクにより、子供たちの健康被害を受けるケースが多くなってきています。つまり、環境の問題は、子供たちの人体に大きな影響を及ぼし、人権侵害です。

■ Sutharee Wannasiri (Thailand Human Rights Specialist, Fortify Rights)

鉱山開発が地域社会にもたらす負の影響

タイ東北のルーイ県 (loei) にて、Tungkum Co. (オーストラリア資本の Tongkah Harbour Plc の子会社) は、1991 年にタイ政府より鉱山許認可を取得し、2006 年から Wang Saphung 地区で鉱山開発を開始し、2010 年までに計約 60 万トンの金を採掘しました。ところが 2006 年頃から地域住民の間で発疹、目の痛みなどの健康障害の増加、コメの収穫量の減少などの様々な異変が起きました。

特に 2012 年 10 月には、ナ・ノン・ポン村に隣接した金鉱山のテーリング池の擁壁が 3 回に渡って壊れ、金選鉱プロセスで使われていたサイアノイドや有害化学物質を含む排水が漏れ出し畑にも流入した事故が起きました。その後地域住民は、Tungkum 社に対して環境汚染に対する訴えを起こしましたが、逆に 2014 年にその企業から雇われた武装集団からの暴力を受け、大勢の地域住民が被害を被りました。

今後の対応策について以下の通りです。

- ・ 2014 年に村を襲撃した犯行メンバーの特定
- ・ 人権擁護している人々の保護すること。
- ・ 集会を招集する自由の権利、表現の自由であること。
- ・ 地域住民のいち早くも健康被害や環境汚染の懸念を払拭すること。

■ Ekin Ober, Cross Cultural Foundation

移民労働と企業との関わりについて

移民労働者は、より良い仕事と高い賃金を求めて移動してくる特性があります。ただし、彼らに待ち受けている実態は、まさに劣悪な労働環境です。

- ① 低賃金、長時間労働
- ② 強制労働
- ③ 健康侵害
- ④ パスポートの接収
- ⑤ 人身売買
- ⑥ 体罰

日本やタイでも今の経済状態を維持させていくためには、労働者の確保が急務です。こうした中でいかにして移民労働者の人権を確保し働きやすい環境を維持して信頼関係を構築していくが不可欠になります。