

「タイと日本企業における重要な人権課題（案）」に対する意見の募集について

2016年7月19日～2016年8月10日

タイ・ステークホルダーエンゲージメントプログラム

タイ・バンコク

2016年7月19日

ニッポンCSRコンソーシアム

ニッポンCSRコンソーシアムでは2012年9月より、様々な業種に属する企業やNPO・NGOの方々、学識有識者の参加を得て、企業が関与する人権への負の影響の特定に向けた議論を行って参りました。

今年度のステークホルダー・エンゲージメントプログラムは、日本での開催に加え、タイに拠点を置くMarimo5と共同でタイにおいても実施しました。

本文書は、「タイと日本企業における重要な人権課題（案）」としてここに開示し、下記の通り、皆さまよりご意見を募集いたします。

1. 意見募集の対象

「タイと日本企業における重要な人権課題（案）」について

2. 資料の入手方法

CRT日本委員会HP上

<http://crt-japan.jp/>

3. 募集期間

(1) 意見募集期間

2016年07月19日（火）から2016年08月10日（水）（日本時間）

(2) 意見提出先・提出方法

以下の記入要領に従い、電子メールにて、ニッポンCSRコンソーシアム事務局（CRT日本委員会内、yourcomments@crt-japan.jp）までご送付ください。なお、電話、FAX、郵送での送付及び匿名での意見はお受けしかねますので、あらかじめご了承ください。また、電子メールによる提出時のファイル形式は、Wordファイルとしてください。

(3) 記入要領

宛先：ニッポンCSRコンソーシアム事務局（CRT日本委員会内）

件名：「タイと日本企業における重要な人権課題（案）」に対する意見

組織名および氏名：（部署名及び担当者名）

Emailアドレス・電話番号：

経済人コー円卓会議日本委員会

〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町 29-33 渋谷三信マンション 505 号室

電話: 03-5728-6365 FAX: 03-5728-6366 <http://www.crt-japan.jp>

(4) 募集意見

以下についてのご意見を募集いたします。ご意見は、該当箇所が分かるように、タイ企業と日本企業、項目名等を明記の上、意見内容およびそのように考える理由について、できる限り具体的に記載ください。必要に応じて、添付の意見記入用紙をご利用ください。

1. 本文書に対して、感じたことや思われたことについて、自由にご意見ください。
2. 「タイと日本企業における重要な人権課題（案）」についてご意見ください。
3. 最終報告書は2016年8月下旬に発行予定です。最終報告書を取り纏める際の形式や手続き等について、ご意見ください。

(5) 提出先及びお問い合わせ先

経済人コー円卓会議日本委員会内 ニッポンCSRコンソーシアム事務局

Tel: +81-3-5728-6365 Fax: +81-3-5728-6366 E-mail: yourcomments@crt-japan.jp

4. ご意見の取り扱い

皆様からいただいたご意見につきましては、今後の取組みにおいて参考とさせていただきます。なお、いただいたご意見についての個別の回答はいたしかねますので、あらかじめ、その旨をご了承ください。ご提出いただきましたご意見については、住所、電話番号、FAX及びメールアドレスを除き、ご意見の内容、氏名および団体名等のすべてを経済人コー円卓会議日本委員会のWEBページ上にて後日公開の予定です。ただし、ご意見中に、個人に関する情報であって特定の個人を識別しうる記述がある場合及び個人・法人等の財産権等を害するおそれがあると判断される場合には、公表の際に当該箇所を伏せさせていただきます。

経済人コー円卓会議日本委員会
専務理事兼事務局長 石田 寛



目次

はじめに	4
ステークホルダー・エンゲージメントプログラムの実施目的	4
人権課題の特定に向けた取り組み	6
2016 年度の実施プロセス	7
本文書における留意点.....	8
意見の募集について	9
ニッポン CSR コンソーシアム事務局（CRT 日本委員会）の見解	10
4. タイと日本企業における重要な人権課題（案）	
4-1 タイ企業.....	12
4-2 日本企業.....	16
5. NGO 団体や有識者からのフィードバック.....	18
添付資料 1 意見記入用紙	
添付資料 2 タイ・ステークホルダーエンゲージメントプログラムにおける参加者一覧	
添付資料 3 NGO 団体や有識者からのコメント（6月7日）	

1 はじめに

1-1. ステークホルダー・エンゲージメントプログラムの実施目的

ニッポン CSR コンソーシアムは、企業が単独ではなく NGO と共に人権課題について議論する場を設け、「企業と人権」の関連性について気付きを高め、人権に配慮した企業活動を促進すべく 2012 年 9 月に設立された。それ以来、5 年にわたり、ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（人権デューディリジェンスワークショップ）を実施している。

本プログラム実施の背景には、企業は予算や人員などの点で限られたリソースの中で人権課題に取り組みねばならないという実状がある。企業が関連しうる人権課題にはさまざまなものが存在し、ステークホルダーから多岐に亘る要望や要求が寄せられるが、その全てに対応することは不可能である。たとえ年に一度であったとしても企業と NGO/NPO との間で討議する場を設け、次年度において着手すべき人権課題が何かを議論して重点的に取り組む課題を特定することは、予算に基づいて計画的に対応する仕組みを持つ企業にとって現実的な手法であるといえる。

一方で、本プログラムでは活動の継続性も重視している。前述したようにあらゆる課題や要望を一度に解決することが不可能である以上、少しずつであっても解消に向けて努力を続けていくことが重要だからである。また、社会が企業に求める課題や要望は一定ではないため、その変化にいち早く気づくことが重要だからである。

ニッポン CSR コンソーシアムでは、本ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（人権デューディリジェンスワークショップ）を、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」（Guiding Principles on Business and Human Rights¹）が定義する人権デューディリジェンスの企業が関与する人権への負の影響の特定に資する活動と位置付け、その後の個々の企業における人権への負の影響の特定、分析、評価、適切な対処のための行動、情報提供、継続的追跡調査²につながる活動と捉えている。

今回初めて開催した「2016 年タイ・ステークホルダーエンゲージメントプログラム」は、Marimo5 と在タイ日本国大使館、タイ国立行政開発研究院（NIDA）の支援で実現するプログラムでした。日本企業 11 社（13 名）、タイ企業 7 社（9 名）、NGO 団体や有識者 10 団体（11 名）で、総勢 33 名が参加した。

このタイでのステークホルダーエンゲージメントプログラムは、タイと日本企業、NGO 団体や有識者の皆さまが、“誰が正しいかではなく、何が正しいか”を念頭におき、“公平性”、“誠実”、“正直”に、タイでの社会的課題をどのように解決していくことができるのか、

¹ http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf（アクセス日時 2014.11.26）

² 参考：ヒューライツ大阪「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」フレームワークの実施のために」、http://www.hurights.or.jp/japan/img/guiding_principles_digest.pdf（アクセス日時 2014.11.26）

真摯に耳を傾け、自ら感じたことを話し合ってもらいたいと考えていた。

また、皆さまがここタイでダイアログをしたことを世界が高い関心を寄せている「ビジネスと人権」の文脈に置き換えて情報を発信していくことで、タイと日本が双方で連携して、世界に向けて存在価値を見出す絶好の機会でもあると考えている。

2011年以降、国連をはじめとする欧米のCSRイニシアティブ団体が「ビジネスと人権」という切り口で企業に「人権デューデリジェンス」をするように働きかけ、2015年に入ると英国では現代奴隷法が制定される動きまで浮上してきている。

CRT日本委員会では、多くの方々の協力を得ながら2012～2015年までこのテーマに関して企業にアプローチをする際には、「ビジネスと人権」という言葉の代わりに、「CSRリスクマネジメント」という言葉を使ってきた。しかし、2015年に入りようやく日本企業でも「ビジネスと人権」ということに違和感を持たずに理解して頂けるようになった。こうした状況は、タイでも同様であり、なかなか「ビジネスと人権」になじみがなく、認識ができていない。そこで今回の「タイ・ステークホルダーエンゲージメントプログラム」では「ビジネスと人権」という言葉を使うよりも、「Charming Leadership」や「Good Relationship」、「Good for people, Good for company and Good for community」という言葉の方がタイに文化に馴染んだ言葉として、グローバルで掲げている「ビジネスと人権」と同等の意味合いになるものと考えている。やはり、現場で働く人々にとっても納得感を得られないものは推し進めても意味がない。

また、皆さまが今後欧米諸国の企業とビジネスを行っていく上では、彼らは必ず皆さまにも「ビジネスと人権」を行うように圧力をかけてくる可能性が極めて高い。また、2020年東京オリンピック大会でも同様に「Mega Sporting Events and Human Rights（メガスポーツイベントと人権）」を運営組織やスポンサー企業だけではなく、日本企業全体にも“責任あるサプライチェーン”として影響してくるので、双方で連携しながら対応策を検討していくことを希望する。

1-2. 人権課題の特定に向けた取り組み

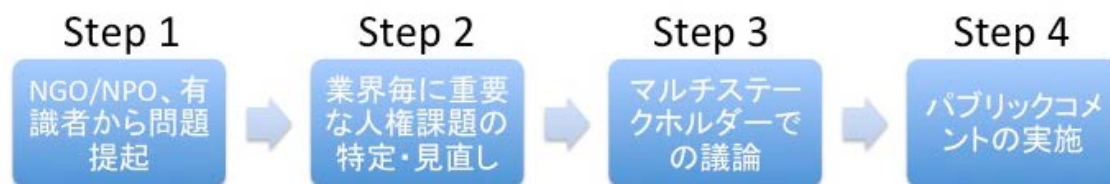
ニッポン CSR コンソーシアムでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(UN Guiding Principles) に沿って、業界別に重要な人権課題の特定を進めている。今年のタイにおけるステークホルダーエンゲージメントプログラムに関する取り組みは、以下の通りである。

2016 年度にタイで開催したステークホルダーエンゲージメントプログラムでは、UNEP FI (国連環境計画金融イニシアティブ) が策定した人権ガイダンスツール (Human Rights Guidance Tool) における「ビジネスに関連する人権課題と、ビジネスへの期待を特定する(仮訳)」(Identifying the human rights issues and expectations relevant to business)³を参考に、タイと日本企業における重要な人権課題を特定した。

³ <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/fundamentals.php> (アクセス日時 2012.11.01)

1-3. 2016年度の実施プロセス

以下の4つのステップを実施している。各ステップの詳細は以下の通り。



Step1

- 企業からの参加者（以下、参加者）は、NGO/NPO、学識経験者および有識者の計6団体より、企業活動を通じて侵害されうる人権状況とその背景についての説明を2016年6月7日にバンコクで受けた。

Step2

- 2016年6月28日にバンコクで、UNEP FI（国連環境計画金融イニシアティブ）が策定した人権ガイダンスツール（Human Rights Guidance Tool）（2011年策定、2014年改正）を参考に、2016年度にニッポンCSRコンソーシアムが策定した「タイと日本企業における重要な人権課題（案）」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。

Step3

- 参加者は、6月28日に議論内容を取り纏めてNGO/NPO、及び有識者間でダイアログを行った。ダイアログ後に参加者はNGO/NPO、及び有識者から受けたコメントを再度検討し、最終版を取り纏めた。事務局は、最終版を取り纏め、「タイと日本企業における重要な人権課題（案）」を策定した。

Step4

- 事務局は、案文を2016年07月19日（火）から2016年08月10日（水）（日本時間）の期間にパブリックコメントを実施する。

1-4. 本文書における留意点

1-4.a 重要な人権課題の業界毎の偏りについて

NGO/NPO や有識者などから企業に対して指摘される事項には、タイと日本企業によってそのレベル感に偏りが存在する。これは、現時点における NGO/NPO や有識者などの問題認識のレベル感に温度差が生じている結果といえる。同様に言えることとしては、参加者間の意識の隔たりである。これは参加者が属する企業及び業界の状況によって、取り組み内容や意識に自ずとずれが生じることを示している。

2 意見の募集について

以下の1から3までの3点についてのご意見を募集いたします。ご意見は、該当箇所が分かるように、タイと日本企業、項目名等を明記の上、意見内容およびそのように考える理由について、できる限り具体的に記載ください。必要に応じて、添付の意見記入用紙をご利用ください。

1. 「タイと日本企業における重要な人権課題（案）」に対して、感じたことや思われたことについて、自由にご意見ください。
2. 「タイと日本企業における重要な人権課題（案）」についてご意見ください。
3. 最終報告書は2016年8月に発行予定です。最終報告書を取り纏める際の形式や手続き等について、ご意見ください。

3 ニッポン CSR コンソーシアム事務局（CRT 日本委員会）の見解

国際的な CSR 動向において「ビジネスと人権」への取り組みの重要性が欧米を中心に高まってきている。CSR の法令化や義務化、急速に成長する社会的責任投資市場、人権に関するガイドラインや規格の策定、増加するメディア報道や進化するソーシャルメディアなど、このような企業を取り巻く社会的環境の変化が CSR への対応を必然的に高めている。一方、企業のグローバル展開が進む中、進出先の現地が抱えている人権や環境等の問題に直面せざるをえない状況になってきている。これは、従来は比較的狭義にとらえられていた企業の範囲外で、様々なリスクが顕在化しており、常に想定外の「地雷」を踏むリスクがあることを意味している。「リスクマネジメント」の観点からも、これらの問題に対応することを企業は求められている。

こうした問題に対応するため、一般的に「ラギー・フレームワーク」と言われる国連「ビジネスと人権の指導原則」（2011 年）は企業に人権への影響を特定、予防、軽減、説明する 4 つの人権デューディリジェンスプロセスを実施することを推奨している。そこで、ニッポン CSR コンソーシアムでは、1 つ目のプロセスである企業が関与する負の人権への影響の特定、分析、評価するため本ステークホルダー・エンゲージメントプログラムを 2012 年に立ち上げ、本年度も実施した。

2016 年にタイと日本企業が初めてタイで活動している NGO 団体や有識者と連携したステークホルダー・エンゲージメントを通して、企業と NGO には「ビジネスと人権」の理解ができたことはとても大きな成果だった。

そして、タイにおける人権課題が最も高いと思われる課題（プライオリティ）のランキングは、以下の通りとなった。

- プライオリティ 1. 職場における待遇：健康及び安全
- プライオリティ 2. 職場における待遇：賃金
- プライオリティ 3. 児童労働：労働時間と労働条件
- プライオリティ 4. 政府との関係：賄賂と腐敗
- プライオリティ 5. 政府との関係：マネーロンダリングと透明性
- プライオリティ 6. 強制労働：人身売買
- プライオリティ 7. 治安：非政府組織への支払い
- プライオリティ 8. 治安：国家による警備の提供
- プライオリティ 9. 治安：拘束

本プログラムでの気づきとして、企業が人権リスクに取り組む際に重要なことは「人権の侵害を受けるおそれのある人々の視点に立って考える」ことだと認識した。そのために実効性のある救済メカニズムを構築し、人権侵害を受けている当事者や彼らを支援する NGOs と対話を行い、人権デューディリジェンスを実行することが大切である。つまり、現場の

声を拾い、地域特有の喫緊課題を認識し、企業が有する専門性と戦略性を合わせて課題・リスクに的確に対応し、説明責任（accountability）と透明性（transparency）を果たして正統性（legitimacy）を確保していくことが重要である。そうすることで、事業存続の条件（License to Operate）であるとともに、ステークホルダーからの信頼性を確保し、企業の持続的な競争力の源泉となり得るものだと言える。

タイでは、健康と安全や責任あるサプライチェーンの労働慣行と地域社会のかかわる方の2つに焦点をフォーカスして取り組んでいくことが大切である。

4. タイと日本企業における重要な人権課題（案）

日本企業：1グループ、タイ企業：2グループに分かれ、これまでNGO団体や有識者からの指摘を受けた人権課題において、最も影響が大きいとする課題をピックアップすると同時に、その選出した理由についても各グループでディスカッションを実施した。

4.1 タイ企業

タイ企業を対象として、具体的懸念事項の深堀を行った。

タイ企業において重要と考える人権課題		具体的懸念事項
職場における待遇	労働時間	
	賃金	プライオリティ2
	健康および安全	プライオリティ1 a. 自制心を持って先導すること ワークライフバランスを保持すること、人間の尊厳を尊重すること b. 基盤の整備 職場にて実施する食育などを通して、従業員が健康的な行動を取れるようになる知恵を得る機会が必要である。社会にいる人々が健康に関するサービスの提供を全て受けられるようにする基盤を整備すること。 c. 健康に良い食べ物の提供（食材の品質）ハーブなど、西洋医学ではなく、タイの伝統医療（タイハーブを用いた健康的な食事やタイ式マッサージ等）を用いることが重要である。 タイ政府は、法律で企業に対して労働安全衛生委員会を設置することを要請している。 また、労働慣行については決して安全が周知徹底されておらず、高温の工場内で働かされていたり、化学薬品や騒音の対策が不十分で劣悪な状況で働いている人たちが大勢いる。 高所の作業現場においてマネージャーの教育を受けてない人たちが指導しているケースも多々ある。
	懲戒処分	
差別	採用	
	従業時	
	整理解雇、解職	
児童労働	危険な作業や雇用	
	最低年齢	
	労働時間と労働条件	プライオリティ3
	18歳未満の若年労働者の雇用	

事業・サプライチェーン		最悪の形態の児童労働	
	強制労働	囚人の作業もしくは役務	
		雇用にあたり保証金や文書の提出を求める搾取	
		強制的な残業	
		人身売買	プライオリティ 6
		その他	多くのビジネス現場で起きています。例えば、家具業界はカンボジア、食品はミャンマー、そして家政婦やクリーナーはラオスから多く来て働いている。このような海外から来た労働者との問題を避けるために、タイでは雇用者やマネジメント層が真剣に各国に文化を学び、良い環境を構築できないか努力している。そして、最近ではお互いに理解し合える活動として注力している中に一緒にお寺に行くことで価値観を共有するなど、彼らの文化を尊重し、ともに分かち合うことを大事にしている。
	結社の自由と団体交渉権	結社の自由と団体交渉権	
国内法に求められていない場合の措置			
コミュニティ	資源	天然資源（水や土地等）の利用	特に天然資源問題として、異常気象の影響による水の干ばつで工場と地域社会との間で水資源を巡る問題が勃発しています。他には、水による廃棄物のマネジメントがしっかりと運営できていないケースも散見される。 天然資源の有効活用と環境にやさしいテクノロジーの開発 ・ 3R (Reuse, Reduce, Recycle) の周知徹底を行う。 ・ 水のマネジメント
	治安	国家による警備の提供	プライオリティ 8
		非政府勢力への支払い	プライオリティ 7
		拘束	プライオリティ 9
	土地へのアクセス	土地の所有権	
		自主的な土地移転を促す協議と補償	
		強制移住	
	コミュニティ	その他	a. 安全とWell beingについては、産業だけではなく、地域社会の安全も重要である。 b. Quality of Life (生活水準の向上)

経済人コー円卓会議日本委員会

〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町 29-33 渋谷三信マンション 505 号室
電話: 03-5728-6365 FAX: 03-5728-6366 <http://www.crt-japan.jp>

	への投資		労働環境（妊婦、障がい者や少数民族、移民労働や子供たち）整備 c. 緊急体制の整備（自然防災対策：日本から学びたい） d. ゴミや廃棄物処理に関するマネジメント 産業廃棄物だけではなく、地域社会のごみを減らすこと
社会と政府	政府との関係	紛争国における事業	
		紛争前及び紛争後の国への進出	
		賄賂と腐敗	プライオリティ 4
		マネーロンダリングと透明性	プライオリティ 5
		人権に対する認識が低い国との関係	
		先住民族の権利尊重	
		環境・社会・コーポレートガバナンス（ESG問題）への配慮	a. 多くの企業や工場では、環境法を遵守されていない。 b. ロジスティクスでは、タイ政府がモーダルシフトを推奨しています。物流をトラックではなく、鉄道で運ぶことで環境影響の負荷を大きく下げる要因につながる。 c. 1つの組織の中で、偏ったバイアスがかからないように予防するため、ボードメンバーやステアリングコミッティを組成して、意思決定のプロセスの透明性を保持する仕組みを構築する。

① 教育

このグループが教育を選んだ理由は、未来に持続的につなげていくことと言えば、この教育が最も重点課題と認識しました。

タイ政府から多くの予算が教育に費やされていますが、思ったように成果が得られていません。

a. ASEANにおけるダイバーシティ

ASEANでは6億人の人々が生活しており、各文化を理解するための仕組みづくりが大切です。

- ・ 言語：多くの言語が存在します
- ・ 知識：ASEAN諸国で同じような教育システムを構築すること
- ・ 技術：ASEAN共同体が発足したので、共通のプラットフォームをつくるために情報の共有化を図ります。

b. 機会の平等

- ・ 教育へのアクセスの平等化を図ること
- ・ だれでも品質が保持された教育システムを受けられること

経済人コー円卓会議日本委員会

〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町 29-33 渋谷三信マンション 505 号室
電話: 03-5728-6365 FAX: 03-5728-6366 <http://www.crt-japan.jp>

- c. 構造
- ・ カリキュラムの構築すること
 - ・ Quality of Life / Life Styleについて
- ② 収入の差から貧困問題が深刻化（地域での雇用を創出）
- ③ 効率的な経済（サステナビリティ）
- 貧しい人達が作った商品になるべく購入するように働きかけ、自立することを手助けします。
- ④ 企業では、非常口の案内や手順書（ドキュメント）の資料に記載されている言語を労働者の母国語に訳す取組みをしている。

4.2 日本企業

日本企業を対象として、具体的懸念事項の深堀を行った。

日本企業において重要と考える人権課題		具体的懸念事項	
事業 / サプライチェーン	職場における待遇	労働時間	
		賃金	プライオリティ 2
		健康および安全	プライオリティ 1 人間は、そもそも健康であると認識すると、幸せを実感する。そして、幸せの気持ちになるとマインドフルネスやモチベーションが向上し、仕事の生産性の高くなり、顧客も喜び、その結果給料（ボーナス）もアップすることで、従業員が会社に対する忠誠心（エンゲージメント）が生まれ、ポジティブなスパイラルが生まれる。しかし、健康や安全を怠ると悪循環の負の連鎖に陥いる。
		懲戒処分	
	差別	採用	
		従業時	
		整理解雇、解職	
	児童労働	危険な作業や雇用	児童労働は、子供の未来をつぶすことになるので要注意すべき問題である。また、企業にとってもこの児童労働が発生すると大幅にイメージダウンになるが、未だに児童労働が多く存在している。
		最低年齢	
		労働時間と労働条件	プライオリティ 3
		18歳未満の若年労働者の雇用	
		最悪の形態の児童労働	
	強制労働	囚人の作業もしくは役務	
		雇用にあたり保証金や文書の提出を求める搾取	
		強制的な残業	
人身売買		プライオリティ 6 移民を手助けてしているブローカーの存在が大きく、そこでの人身売買や不法なケースで働いている労働者が数多く存在している。世界では、タイのエビの養殖における強制（奴隷）労働問題に注視しているが、これも一例に過ぎず、企業がサプライチェーンの実態を的確に把握することを真剣	

			に取り組まなければならない。
	結社の自由と団体交渉権	結社の自由と団体交渉権	
		国内法に求められていない場合の措置	
コミュニティ	資源	天然資源（水や土地等）の利用	
	治安	国家による警備の提供	プライオリティ 8
		非政府勢力への支払い	プライオリティ 7
		拘束	プライオリティ 9
	土地へのアクセス	土地の所有権	土地の権利は本来行政機関がしっかりと管理していくべき事項であるが、実際のところ曖昧なことが多く、社会的弱者が一番被害を受けていることが実態である。そこで、企業にとっては実際土地の権利所有者が誰だったのか理解と把握をしていなければならない。 土地の権利は、高いリスクにつながっていると企業関係者はしっかりと認識をしておくべき。
		自主的な土地移転を促す協議と補償	
		強制移住	
コミュニティへの投資	-		
社会と政府	政府との関係	紛争国における事業	
		紛争前及び紛争後の国への進出	
	賄賂と腐敗	プライオリティ 4 タイにおいても、企業にとってビジネスの工程管理をスムーズに遂行していくために、上級幹部の政府や影響力のある関係者に賄賂（金や物件など）が横行している。しかし、CSR のプリンシパルからみて絶対に認めてはならないことである。	
	マネーロンダリングと透明性	プライオリティ 5	
	人権に対する認識が低い国との関係		
	先住民族の権利尊重		
	環境・社会・コーポレートガバナンス（ESG 問題）への配慮		

5. NGO 団体や有識者からのフィードバック

5-1. Toshiyuki Doi (Senior Advisor, Mekong Watch)

日本企業グループのディスカッションにオブザーバーで参加していました。このグループで抽出しました5つの人権課題はどれも重要なもので良かったと思います。ただ、もう少しこういう視点で捉えて考えて頂くと良いかもしれないと思うところをお話します。

- a. 児童労働については、途上国の子どもの労働はその家庭や地域社会にとってはとても重要な位置づけになることを理解しなくてはなりません。逆に日本では、子どもを労働から遠ざけてしまったことにより、社会との関わりや接点が少なくなっていることも気になります。このことを理解して頂くためには、是非皆様に Save the Children などが注力している子どもの人権条約等で記載されている文章を読んで頂きたいと思います。日本の家庭における子どもの労働は“Positive 労働”という位置づけになります。つまり、子どもが将来の希望や夢が持てるように読み書きできるように学校教育を受けさせて貧困状態から脱するための機会を提供できるように企業は配慮していかないとはいけません。
- b. 強制労働や人身売買については、JICA とタイ政府の社会開発・人間安全保障省が連携プロジェクトを5年前から実施しており、タイやメコン川領域での情報に精通しています。
- c. 土地の所有権は、土地の問題とは別に天然資源をグループのメンバー記載していましたが、タイやカンボジアでの土地問題は、個人の所有権だけではなく、天然資源の問題と考えるのが正しい理解です。その土地に住んでいる人々が村の漢方の薬草やキノコを収穫して生活している環境下で、単にそこに住んでいるのではなく、人々のアイデンティティに強く関係してきます。企業の皆様には、多面的な機能を土地所有権は持っていると理解して頂きたいです。
- d. 政府の憲法に係る人権について
政府が無秩序な状態であっても、国際人権条約を活用することが可能です。それは戦争状態であっても守るべき人権があることを理解しておかなければならない。つまり、一人ひとりの人権は保障されています。

タイ企業のグループ発表を聞きながら感じたことは、リスクマネジメントの観点ではしっかりと対応しているが、苦情処理メカニズムについてももう少し真剣に考えて頂きたいと思います。それは、NGO 団体などの相手とのコミュニケーションをとることを考えていく必要がありますが、企業ではその線引きが引きにくい場合は、コミュニケーションのツールとして苦情処理メカニズムを活用することを推奨したいです。

また、これまで皆さまが議論をして認識を深めて頂きました人権は、NGOの問題でもあります。全てのNGOがきちんと活動しているかについてもしっかりと見極めていかないとダメです。

5-2. Naiyana Thanawattho (Save the Children, Child Protection Specialist)

このビジネスと人権に関するワークショップは非常に良い機会でした。今回多くの企業と議論をすることができ、たくさんのことを学ぶことができたことはとても有意義でした。企業の3つグループの重点的に取り組むべき課題の中に児童労働が入っていました。しかし、企業は、単に児童労働といっても18歳未満のことを考えるのではなく、年齢に応じた取り組み方があるのでしっかりと理解して頂きたいです。

この児童労働、強制労働や売春行為については共通項と言えることは、子ども達の健康と安全を向上させると同時に、母親の“HAPPY”な生活の質を高めることで、子どもの人権を守ることができます。

最後に御願いたいことは、良い価値観や良い志を持っていれば、他人の権利を侵害しないということをお覚えておいてください。

5-3. K. Sureepun (FTPI)

2つのコメントがあります。

1. CSRの活動（プラクティス）を共有することが大切です。
2. 土地の所有については、海外の企業だけではなく、投資家にもきちんと認識してもらう必要があります。

ビジネスは社会の力を変えることができます。従って、企業には問題の本質を掘り下げて考えて頂き、解決する道（手順）をNGO団体や地域社会の人々と連携して探して頂きたいです。やはり、タイにおける教育の問題は、品質だけではなく、貧困問題やお金がないので、子ども達が教育を受ける機会ないことが根本的な原因ではないかと考えています。そこに企業の力を結集していくことが重要だと思っています。

以上