

【添付資料 2】

アジアと日本の SHE について

ニッポン CSR コンソーシアム（事務局：経済人コー円卓会議日本委員会）は、日本でのステークホルダー・エンゲージメントプログラムを毎年遂行する中で、日本企業のサプライチェーンとして重要なアジアについても同様の試みができないかと、以前から検討を進めてきた。そして、2016年の第1回のタイにおけるステークホルダー・エンゲージメントを開催し、本年、2017年には、タイ・マレーシア・ミャンマーの3国において開催した。加えて、マレーシアにおいて、パーム油小規模農家とのダイアログを実現している。

実施の方法や、その内容については、個別の報告を参照されたい。

ニッポン CSR コンソーシアムの検討の中で、企業と NGO・NPO との協働の重要性を認識してきている。そこで、事務局（経済人コー円卓会議日本委員会）が発起人となり、現地の下記団体の協力を得て、現地開催に至っている。

- 第2回タイ SHE
主催：経済人コー円卓会議日本委員会
協力：Marimo 5、在タイ日本大使館、タイ健康促進財団
- 第1回マレーシア SHE
主催：経済人コー円卓会議日本委員会、グローバルコンパクトネットワークマレーシア
- 第1回パーム油小規模農家ダイアログ（マレーシア）
主催：経済人コー円卓会議日本委員会
協力：グローバルコンパクトネットワークマレーシア
- 第1回ミャンマーSHE
主催：経済人コー円卓会議日本委員会、Myanmar Centre for Responsible Business

開催日、参加者、開催内容等については、個々の報告を参照されたい。全体像を示すために、本文を作成する。

2017 日・タイ共創シリーズ Part2 ステークホルダーエンゲージメントプログラム
責任あるサプライチェーン実現に向けてタイにおける人権課題について学ぶ
2017 年 5 月 23 日 タイ・バンコクにて

2016 年に初めて開催した「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」に次いで、Marimo5 と在タイ日本国大使館、タイ健康促進財団の支援でセミナーを開催した。企業からは 20 社の参加があり日本企業 17 社、タイ企業 3 社、NGO 団体や有識者、大学や政府機関等も含めて総勢 52 名が参加した。

1. 開会の挨拶 経済人コー円卓会議日本委員会 CRT 高橋宗瑠

責任あるサプライチェーンの実現には国際基準に基づいた人権尊重が必要で、それにはステークホルダーとのエンゲージメントが必須になります。問題を早期に察知し迅速に対応できるだけでなく、ステークホルダーをパートナーとして考え、問題解決を一緒に考える方法として重要です。企業の人権の取り組みは最初から 100 パーセントである必要はなく、40 パーセントでも 50 パーセントでもそれをとにかくオープンに開示し、まだ完璧でないという認識を示しつつも前進する姿勢がプラス評価につながります。

2. 来賓の挨拶 在タイ日本国大使館 鷹合一真一等書記官

今や企業にとって人権は必ず対処しなければならない問題になっています。ましてや SNS の時代であり、情報はすぐに拡散されます。望ましいことに NGO と企業は敵対することなく、連携するのが時代の趨勢と言えます。日本の故事でも胸襟を開いて話し合うことが大事とされ、日本企業には様々なステークホルダーと対話をし、方向性をまとめていくということが文化としてすでに備わっていると考えています。その精神に基づいて、日系企業は積極的にこうした取り組みを進め、話し合いを軸とした課題解決を実現してほしいと考えます。

3. NGO 団体や有識者からの問題提起

Toshiyuki Doi Senior Advisor, Mekong Watch

全てに通ずるキーワードとして、グリーンバンス、即ち苦情処理の手続きの重要性を強調したい。人権を尊重しようといくら注意をしても問題は絶対に起きるので、その時の対応が重要視されます。そのような手続きの要件は「ビジネスと人権に関する指導原則」に規定されています。

Somporn Srakaew (Labour Rights Promotion Network Foundation)

サプライチェーン全体を通じて、人権尊重のことを考える必要があります。特にタイにおける意識の高まりは急務で、製造業と商社などが一緒になって高いスタンダードを作る必要があるように思います。訴訟などという事態に発展する前にまず NGO が事態を把握し、企業が耳を傾ける必要があります。タイだけでなくカンボジアやミャンマーも問題が深刻なので、今後注視する必要があります。

Natalie Bergman Cross Cultural Foundation

特に先住民の問題を扱っている団体であり、タイ国民として登録が許されず、事実上無国籍状

態となっている人々が大勢いる中で、移住労働者からの相談を受け、支援活動をしています。タイには合法的な移住労働者の受け入れの方法があるのですがほとんどの労働者はそうではなく、ラオスやミャンマー、カンボジアなどから非合法でタイに来て働き、搾取されることが非常に多い現状があります。

支援する NGO が大企業に訴えられることもあり、憂慮しています。そういう事態にならないよう、移住労働者でも声が反映される仕組みを作る必要があります。

Edward Miller (Building and Wood Workers International)

タイの問題として、特に結社の自由が認められていない場合が多い事実が挙げられます。組合の自由な活動な様々な制限が課せられ、団体交渉ができるのはパーセントほどと低いというのが現状です。また、維持雇用の拡大で組合が弱体化している状況もあります。

移住労働者が多く、その多くが人身取引の被害にあっているという状況もあります。昨今エビの養殖の現場が問題になりましたが、タイではより広範囲に見られる問題です。また、タイの政情が不安定で、特に現在軍政下で集会の自由などが大きく制限されているという問題があります。そのような状況は無論組合活動にも響き、労働者の声が経営に反映されることを難しくしています。

Suthila Luenkam (Arom Phongpangan foundation)

近年非正規雇用者が増え、搾取されることが非常に多くなりました。正社員と別の仕事をするのが本筋ですが事実上同じ職をさせられ、正社員と同じ成果を求められることがほとんどです。特に女性の労働者の搾取がひどく、昇進差別なども見られます。労働組合の幹部に女性が少なく、女性が抱える人権問題は特に目につきにくいという問題点があります。

Wattana Sunsa (YMP Labour Union)

アマタナコン工業団地における自動車部品製造業の組合で、日系の自動車メーカーに部品を提供している工場が多くあります。以前は労組も政治化し、すぐにストライキをしたり、道路を封鎖したりと建設的でない行動が多かったことがありましたが、路線を変更して、現在は月に一度経営陣と定例会議を開き、協働体制を敷いています。福利厚生に関する決定に労組が必ず参加したり、工場の光熱費の削減の方法を一緒に考えたりと、より建設的な関係を築いています。企業のコストダウンにつながればそれは労働者の待遇にも反映されるので、理想の形ではないかと思えます。

4. 小グループのディスカッション

参加者が小グループに分かれ、問題提起を受けて企業としてどのような問題を優先すべきか、また、どのような対応がありうるのかについて、NGO や有識者を交えて活発なディスカッションが行われた。その結果以下のように、いくつもの優先課題が報告された。

- ・ マネージメントと従業員、そして従業員同士の信頼関係構築の重要性。外部のトラブルメ

一カが扇動する場合もあるので、注意が必要。意見を聞く場やメカニズムを作ることで、早期に対処すべき。

- ・ 衝突を事前に防止するために、家族経営を心がける必要がある。法的措置やデモやストなどでなく、話し合いを通じて解決を。
- ・ SNS で間違った情報が広まり、誤解が生じる前に事実を伝えるコミュニケーションメカニズムの重要性。
- ・ 子供の教育の重要性。タイ人でなくても教育を受ける権利は法律にはあるが、実際学校では実施されていないことが多い。
- ・ 教育へのアクセスがないということは将来の職業にアクセスできないということなので、負の連鎖が起きる。
- ・ 福利厚生へのアクセスの問題。医療保険がないなど、待遇が悪い職業についている人や、貧民の問題。
- ・ SDGs を中核とした社会の総合的発展が大切。
- ・ 弱い立場にいる人も含め、社会の構成員全員が参画するようなパーティシペーション。特に引退後の医療へのアクセス。
- ・ 人事が積極的にメカニズムを模索するべきで、労働組合も視野を広げる必要がある。コミュニティが一丸となる必要がある。大学も研究の対象とするべきで、ステークホルダーエンゲージメントは全ての人を含めないといけない。
- ・ 企業の CSR 活動について。欧米の文化においては CSR 報告書の外部評価が否定的であってもそれに対して反論し、その反論を公開することでアカウントビリティが強化される。日本ではそうならず、否定的なコメントで戸惑う。その傾向を是正するべきではないか。
- ・ CSR で企業はどの利点がブランド力。経済産業省による認証はすでに存在し、年金機構の投資の目安になる。ブランド力を強めることができる。
- ・ タイの民族問題の背景にある人権侵害は、日本人には目からウロコ。
- ・ 外国人労働者に関しては就労許可などの合法的を確認する必要性。外国人労働者が許可証を持っていてもタイの労働市場の閉鎖性のため権利の保護が困難な場合も。

5. 閉会の挨拶 大和茂 CEO, Marimo5 Co.,Ltd.

タイにおいて、働く人の人権は大きな社会テーマといえます。様々なステークホルダーとの対話を通じて、企業として適切な方向性を探るのは一社だけで実施するのは難しいでしょう。であるからこそ、今日のように企業と NGOs と、さまざまなステークホルダーが一同に集って対話をするのは非常に重要な機会だと思っています。Marimo5 は人権課題の中でも従業員の健康に注目しており、それらに真剣に取り組むことが、結果として人権課題のリスクを回避することにも繋がると考えています。

マレーシア ステークホルダーエンゲージメントワークショップ
2017年5月24日 クアラルンプールにて

2016年から開催しているタイのステークホルダーエンゲージメントに次いで、初めてマレーシアでワークショップを CRT とグローバルコンパクトネットワークマレーシアが共催した。参加者は9社の企業及び9つのステークホルダー団体で、合計26人であった。

1. 開会の挨拶：経済人コー円卓会議日本委員会 (CRT)、Business & Human Rights Resource Centre 高橋宗瑠

責任あるサプライチェーンの実現には国際基準に基づいた人権尊重が必要で、それにはステークホルダーとのエンゲージメントが必須になります。問題を早期に察知し迅速に対応できるだけでなく、ステークホルダーをパートナーとして考え、問題解決を一緒に考える方法として重要です。企業の人権の取り組みは最初から100パーセントである必要はなく、40パーセントでも50パーセントでもそれをとにかくオープンに開示し、まだ完璧でないと言う認識を示しつつも前進する姿勢がプラス評価につながります。

2. 来賓の挨拶：マレーシア国家人権委員会委員 Prof. Dato' Dr Aishah Bidin

企業の事業は雇用や昇進での差別、移住労働者の権利侵害、結社の自由や先住民の権利尊重など、様々な人権問題に関与する可能性があります。ビジネスと人権に関する国連の指導原則に基づいて企業は人権を尊重し、人権方針を策定し、デューディリジェンスを実施し、また苦情処理の手続を設ける必要があります。マレーシア国家人権委員会は国家機関で、指導原則ができる前から必要に迫られてビジネスと人権の問題に対応しています。現在は国別行動計画 (National Action Plan) の大枠を作り、政府に提出して本格的な計画の策定を求めています。

3. ステークホルダーによる問題提起

Marja Paavilainen, Technical Officer / Project Manager, International Labour Organisation

マレーシアにおける移住労働者（合法的就労者は200万人、非合法就労者は2-300万人ほど）の権利侵害は深刻で、重大な問題となっています。多くは本国で悪質なブローカに関与し、莫大な借金を抱えてマレーシアにやってきて強制労働同然の労働を強いられます。グリーンパス（不服申し出）へのアクセスもまばらで、マレーシアのグリーンパス手続きは例えばタイとの比較して時間がかかり、労働者の主張が通らないことが多いなどの問題点があります。昨今、ILOの支援でマレーシアとバングラデッシュの政府間合意が結ばれ、民間ブローカを排除した政府間の雇用システムを設置しました。そのため雇用にかかるコストが大幅に削減されました。

Edward Miller, Building and Wood Workers International

マレーシアの木材産業は大きく、一番の輸出先は日本となっています。木材産業には特に労働力の75%を占めるともいわれる移住労働者の低賃金労働や安全性を無視した労働慣行、組合結成権の侵害などという問題が多発しています。労働組合に関するマレーシアの法制度は終戦直後の非常事態宣言下で作られたもので、自由な活動に対する様々な制限が課せられています。移住

労働者（多くはインドネシア人）に関しては組合に参加できても幹部になることが許されておらず、全体的により侵害に遭い易い状況となっています。東京オリンピック組織委員会の木材調達コードには不備な点が多くすでに問題が指摘されており、早急な対応が求められています。

Terima Kasih, The Forest Trust (TFT)

国際 NGO として、企業の責任あるサプライチェーン構築を支援します。特にパーム油の小規模農家をサポートし、より持続可能な形での調達を目指します。いわゆる監査でなく互いに学び合う形を作り、会員企業とサプライヤーの間を調整します。特にマレーシアでは移住労働者の労働権侵害が深刻な問題になっており、対応が迫られています。

Sharyn Shufiyan, Wild Asia

木材やパーム油などの産業には住民の生計や土地をめぐる争い、労働権侵害など共通する問題がいくつもあります。特に女性や子供が心外に遭いやすい状況にあり、強制労働の犠牲に会うことが多くあります。小規模農家においてはこういった問題は特に顕著で、最低賃金を下回る労働や不法就労の移住労働者の搾取、極めて劣悪な住環境の提供などといった問題があります。

Andrew Khoo, Co-chair, Human Rights Committee, Bar Council Malaysia

人権には専門用語などが多すぎてわかりにくい面があり、そもそも企業は利益追及を再優先せざるを得ないという状況があります。NGO と政府は企業を巻き込んで、人権だけでなくより総合的なサステナビリティ重視文化を作り出す必要があります。それには特に政府の役割は重要で、法的規制などによって企業の変化を促進する必要があります。しかし経済性はどのように追求されるのか、今後の課題ではないでしょうか。

Elisa Tsakiri, Chief of Mission, International Organisation for Migration

国際機関として、移住労働を含む移住全体を国家が効果的に管理するのを支援します。特に移住労働者の労働権侵害の多くは雇用システム、すなわち本国におけるブローカの横行に端を発することに目をつけ、国家間のシステム構築をサポートしています。

4. 小グループでのディスカッション

参加者が小グループに分かれ、問題提起を受けて企業としてどのような問題を優先すべきか、また、どのような対応がありうるのかについて、NGO や有識者を交えて活発なディスカッションが行われた。その結果以下のように、いくつもの優先課題が報告された。

- ・ 特に小規模農家に関しては、トレーサビリティが最重要課題となっている。現在はその効果的な手段がないが、ブルーナンバーなど、そのためのテクノロジーの開発が進んでいる。
- ・ 企業はパーム油に特化した調達方針を策定する必要。
- ・ 労働者へのアクセスが必要で、それには市民社会の強化が急務。市民社会は企業と対立するのでなく、協働する姿勢を持つべき。

- ・ 何よりも重要なのは、農家などの意識の変化。
- ・ 雇用者と労働者の間における、「人権」の理解に差がある。また、特にアジアの文化では労働者が権利を主張しにくいのが状況をより難しくしている。
- ・ 日本及びマレーシアでの国別行動計画（National Action Plan）の策定を急ぐ必要がある。それには、両国にある OSCE National Contact Point の役割が重要になるのではないか。
- ・ 日本とマレーシアの間の問題や解決策の共有を進めるべき。人権に対するアジアとしての姿勢を明確に打ち出してもいいのではないか。

ミャンマーステークホルダーコンサルテーション

実施概要

実施日時：2017年6月23日（金）9時～12時半

実施場所：Rose Garden Hotel at 171 Upper Pansodan Rd, Yangon

主催者：経済人コー円卓会議（CRT）、Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB)

参加者：Action Labour Rights (ALR)、Labour Rights Defenders and Promoters (LRDP)、Solidarity Centre、Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC)、Earth Rights International (ERI)、労組の活動家、ビジネスと人権分野で活動する日本の弁護士2名

背景及び趣旨説明

CRT 事務局長の石田寛がまず CRT の活動を紹介し、2012 年より毎年日本で企業とステークホルダーのダイアログを開催していることを話した。2016 年はタイ、そして 2017 年はタイ及びマレーシアでも主にそれらの国で事業をしている日本企業と現地の NGO とでワークショップを開き、将来はミャンマーでの開催も検討している。本コンサルテーションはそれに向けての第一歩であり、まず参加者の懸念などを東京に持ち帰って日本企業に伝える意思である。

参加者からのコメント

- ・ 日本企業は、国際人権基準はもとより、ミャンマーの労働法さえも遵守していないことが少なくない。特に労働組合結成の権利に関して、ミャンマーの労働法において明確に規定されているにもかかわらず、労組を結成したことで従業員が解雇された例が少なくない（この場合、企業が合法的に解雇できる理由を見つけるのが通常であると指摘された）。労働者の権利を擁護する労組が少しずつ解散に追い込まれ、企業に従順な「新しい」労組が出来るというパターンが見られる。
- ・ ミャンマーには労働組合連盟が三つ存在することが、状況をさらに複雑にしている。歴史的な経緯から、そのうちの一つの Confederation of Trade Unions of Myanmar (CTUM) が国際的なネットワークをほぼ独占する状態が続いている。日本などの企業の多くは CTUM と接触すれば十分であると考えるが、他にも連盟があることを認識すべきである。
- ・ 労組の結成権は法律で明確に定められているが、勤務時間や超過勤務手当、産児休暇などに関してミャンマーの労働法には解釈の余地がある条項もいくつかあり、日本企業があえてそれらを労働者に不利に解釈することが多い。日本企業は国際的ベストプラクティスを実施すべきである。
- ・ 日本企業の工場へのアクセスがなかなか許可されず、労働者や中間管理職（その多くがミャンマー人）に対して労働権や労働法の研修を施すのが難しい。そのためミャンマーの労働法に関する正確な知識が共有されず、事態が改善されない。（Labour Rights Defenders and Promoters）
- ・ キリン社がミャンマーの軍隊が所有する企業とのジョイントベンチャーに参加しており、人権リスクが極めて高いものと懸念している。
- ・ 日本企業の取組みに透明性が確保されていない場合が多い。例えば、事業の環境アセスメントを行なっても公表されない、あるいは公表の方法が効果的ではない（影響を受けうる村の

役場に、村民のほとんどが理解しない英語での報告書が置かれている等)。

- ・ ティラワ特別経済区に関して、懸念している点が多くある。ミャンマー政府がティラワ特別区を国際的なベストプラクティスの模範にすると表明しているが、開発主体の Myanmar Japan Thilawa Development (MJTD) はそれに倣って国際人権基準を遵守すべきである。特別区建設で立ち退きを余儀なくされた住民の中には生計を立てる手段が奪われたものも決して少なくないにも関わらず、ティラワに参加している企業の多くはその事実を知らされていない。MJTD といくつかのコミュニティとの間で継続的なダイアログは行われているようであるが、そのダイアログは NGO など他のステークホルダーには公開されていない。また、人権に限らず ESG に関する問題を MJTD やティラワに参加している企業が定期的に検討する場も設けられていないように感じる。ミャンマーの住民の多くは経済開発に伴う再定住に原則として反対はしない。しかしティラワの場合は生活や生計に十分な配慮がなされず、逆に反対を招いている。(Earth Rights International)

日本企業へのメッセージ

主に以下の二つである。

- ・ 透明性を強化すること：情報をより多く、影響を受けうる人々が効果的にアクセスできる形で公開すること。
- ・ コンプライアンスを強化すること：ミャンマーの労働法を遵守し、特に労組の組合権を尊重すること。ミャンマーの法律が完全に明確でない場合は、国際人権基準やベストプラクティスに則った取組みを実施すること。

その他

本コンサルティングの最後に、CRT は、トレーサビリティの向上に向けたオンラインシステムであるブルーナンバーを紹介した。

以上