

Eat Well, Live Well.



日本企業が求める 「ビジネスと人権における『救済』」

2021年7月13日
味の素株式会社
サステナビリティ推進部
中尾 洋三



AjiPanda

日本政府「ビジネスと人権」に関する行動計画

「ビジネスと人権」に関する行動計画 第3章 政府から企業への期待表明



2. 政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権及び「ILO宣言」に述べられている基本的権利に関する原則を尊重し、「指導原則」その他の関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入すること、また、サプライチェーンにおけるものを含むステークホルダーとの対話を行うことを期待する。

さらに、日本企業が効果的な苦情処理の仕組みを通じて、問題解決を図ることを期待する。

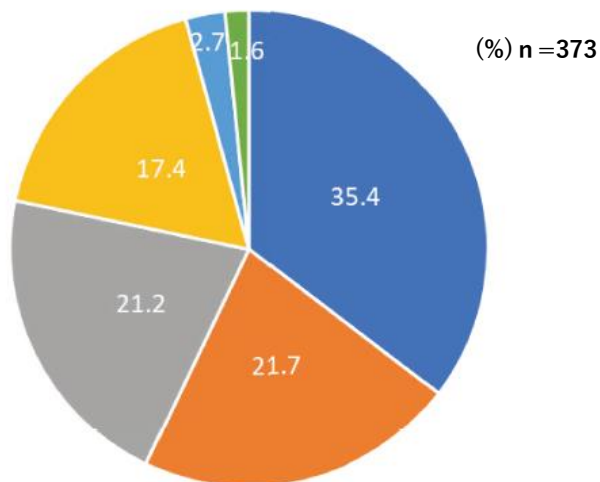
救済メカニズムの構築（指導原則からの参考）
人権への悪影響を引き起こしたり、又は助長を確認した場合、企業は正当な手続きを通じた救済を提供する、
又はそれに協力することを求められている。



「ビジネスと人権」に関する企業アンケート調査

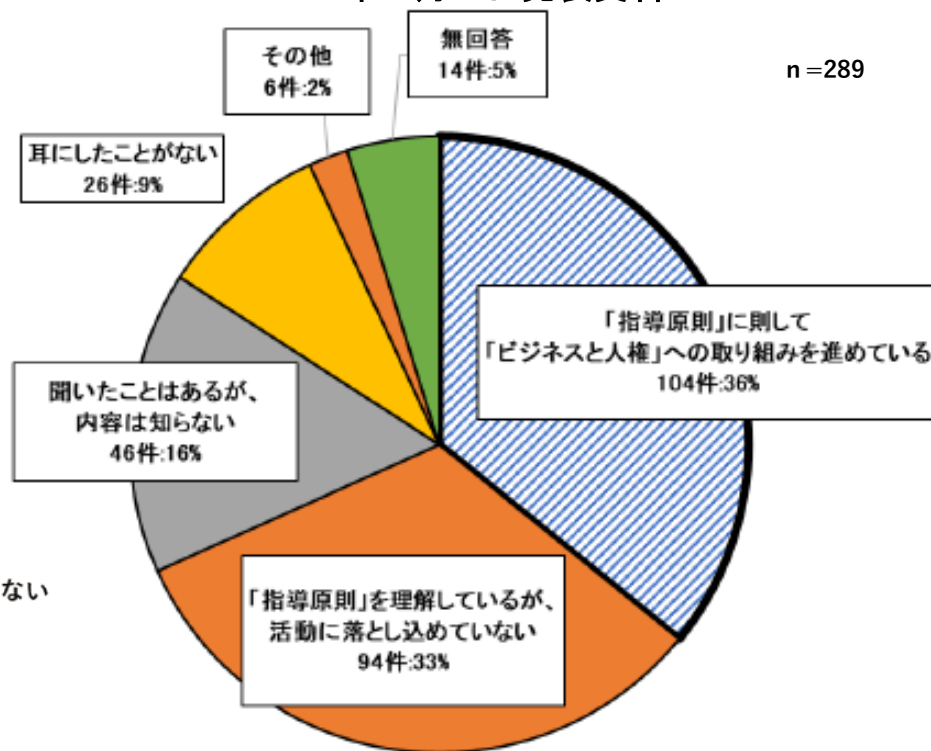
国連「ビジネスと人権指導原則」に関する取り組み状況

企業活力研究所2018年3月発表資料
新時代の「ビジネスと人権」のあり方に関する調査研究報告書



- 「指導原則」に即して「ビジネスと人権」に関する取り組みを進めている
- 「指導原則」の3つの柱については理解しているが、活動に落とし込めていない
- 聞いたことはあるが、内容は知らない
- 耳にしたことがない
- その他
- 無回答

日本経済団体連合会
2020年10月13日発表資料



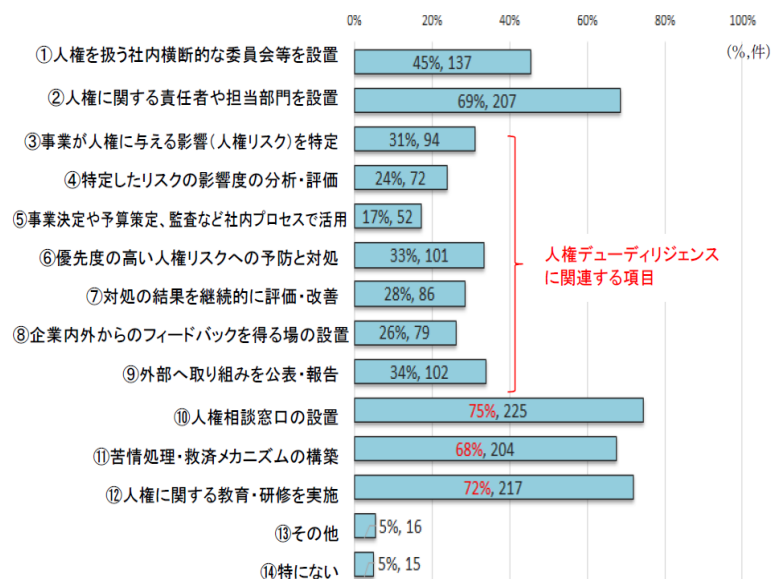
「ビジネスと人権」に関する企業アンケート調査

人権を尊重する社内の仕組みの導入状況

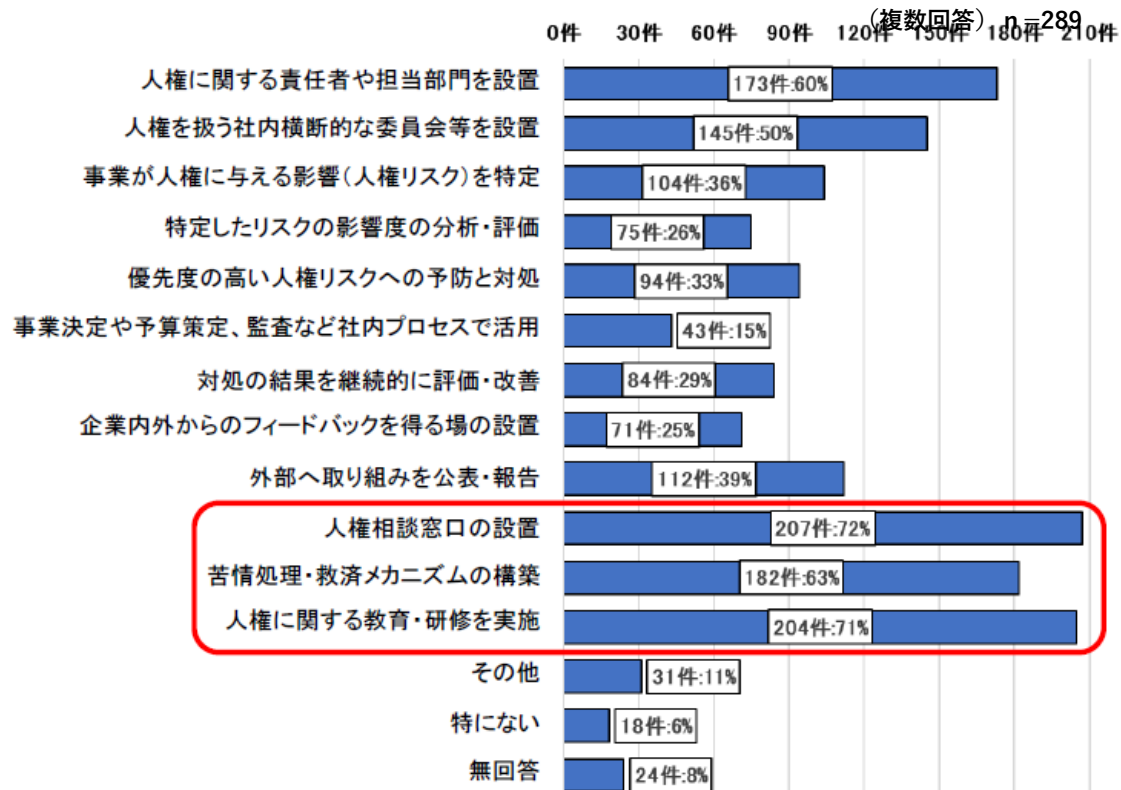
2018年7月17日発表資料

2020年10月13日発表資料

(複数回答) n=302



(複数回答) n=289



苦情処理メカニズムと内部通報制度の違い

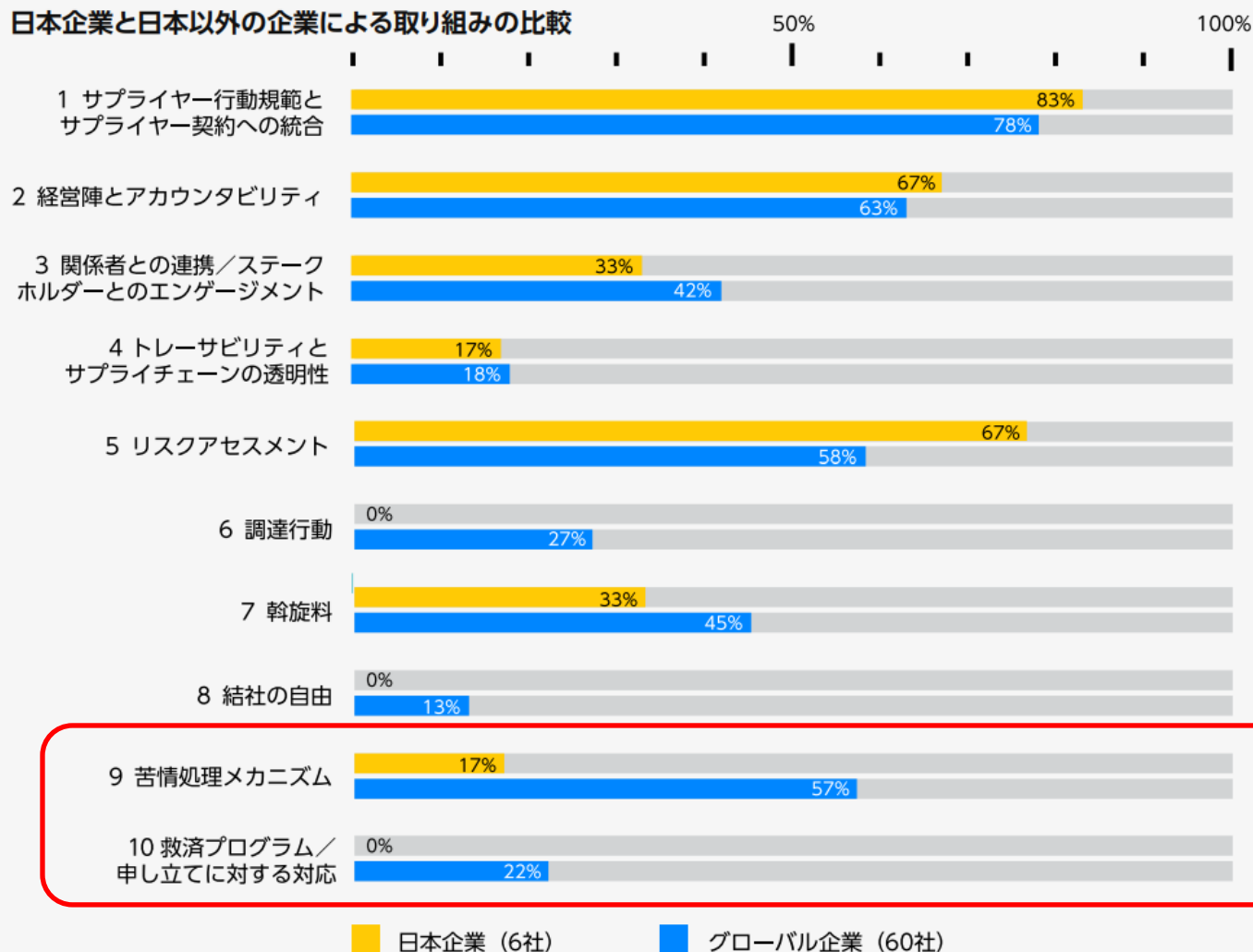
求められる苦情処理メカニズムの内部通報制度やクレーム処理制度との比較

	内部通報制度	クレーム処理制度	苦情処理・問題解決制度
利用者 (通報可能な者)	役員・従業員に限定されていることが一般的	消費者に限定されていることが一般的	ステークホルダー全般(サプライヤーの労働者を含む)
対象案件	法令・社内規定に関連する問題に限定されていることが一般的	商品・サービス質・内容に限定されていることが一般的	責任ある企業行動に関わる全ての問題を対象とする(サプライチェーンにおける人権の保護や環境保全、個人情報保護等の問題を広く含む)
問題解決の実効性	企業とステークホルダー間の二者の対立構造となり、問題の実効的解決を図れないことがあり得る	企業とステークホルダー間の二者の対立構造となり、問題の実効的解決を図れないことがあり得る	独立した専門家が積極的に関与し、企業とステークホルダー間の対話と相互理解を促すことで、問題の実効的解決を図ることが可能

KnowTheChain 2020年食品・飲料部門評価

サプライチェーンに含まれる労働者が利用できる苦情処理メカニズムについて情報を開示している企業は半数を超えるが、苦情処理メカニズムの整備をサプライヤーに義務づけていると報告した日本企業は1社のみ。

日本企業と日本以外の企業による取り組みの比較



GC-NJとBHRLによる「対話救済ガイドライン」

対話救済基本アクション

対話救済ガイドラインのエッセンスとして、苦情処理・問題解決制度の導入・強化にあたり実施できる基本的な「10の行動」

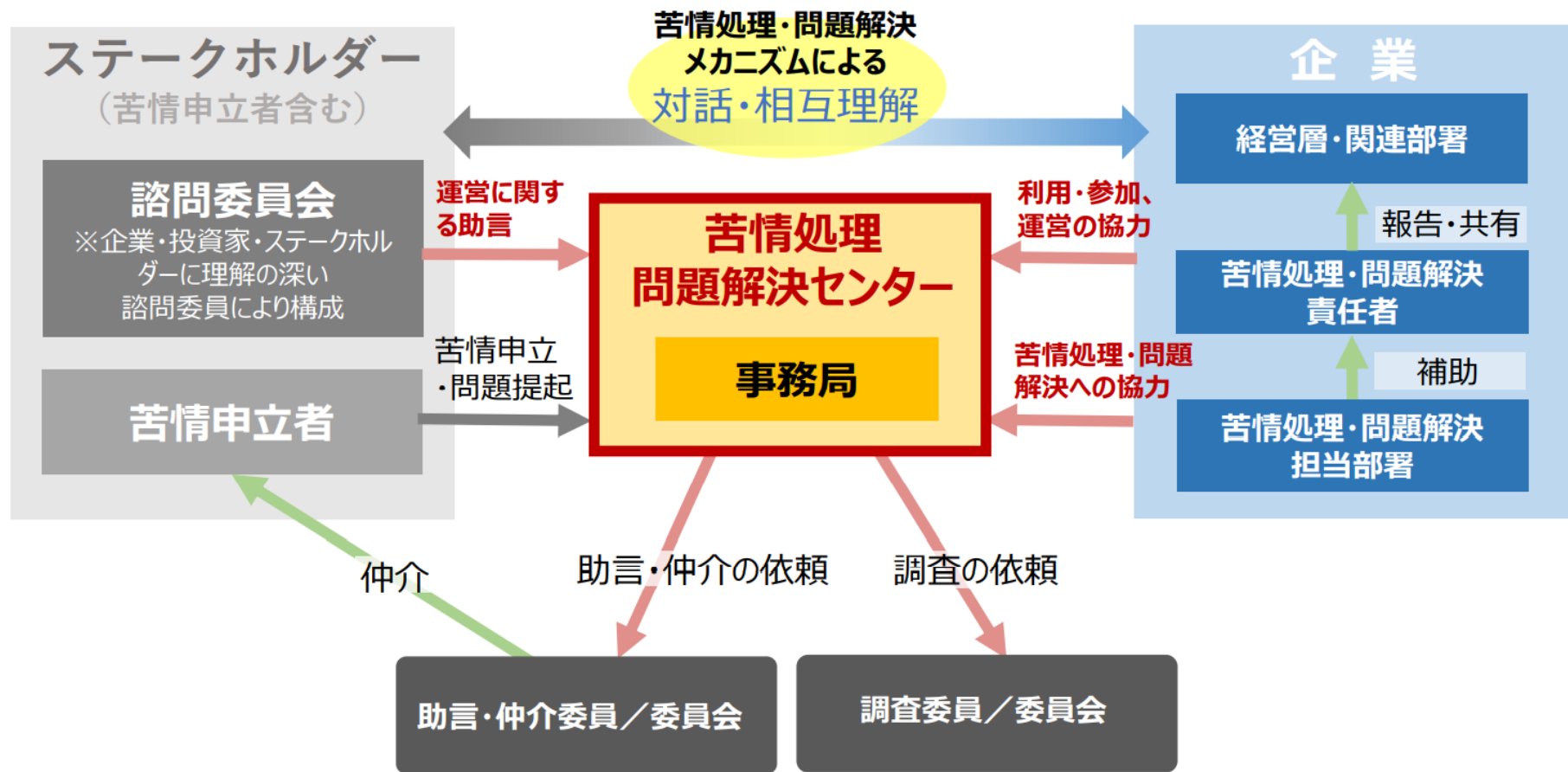


- ①国際人権やサプライ・チェーンを含む責任ある企業行動に関する苦情を受け付けます。
- ②企業内で苦情処理・問題解決責任者と苦情受付・対話の対応部署を指定します。
- ③苦情申立受付・対話の窓口を設置し、外部に開示します。
- ④苦情処理・問題解決の手続を定め、外部に開示します。
- ⑤苦情処理・問題解決における利益相反関係を防止します。
- ⑥苦情申立者に対する報復行為等の不利益な取扱いを防止します。
- ⑦苦情処理や対話の状況を可能な範囲で開示します。
- ⑧苦情処理や課題解決にあたってステークホルダーとの対話や独立専門家の活用を行います。
- ⑨ガイドラインを参考としながら、苦情処理・問題解決制度を定期的に見直し、改善します。
- ⑩苦情処理や対話の状況を、経営層を含む企業内で共有します。

※必要に応じて、集団的な苦情処理・対話の手続(苦情処理・問題解決センターなどを活用します



苦情処理・問題解決センターガイドライン



GCNJ分科会との対話救済ガイドライン意見交換会

2019年10月10日GCNJ ヒューマンライツ・デューディリジェンス分科会、サプライチェーン分科会共催による「対話救済ガイドライン」意見交換会開催（50名強の参加者）



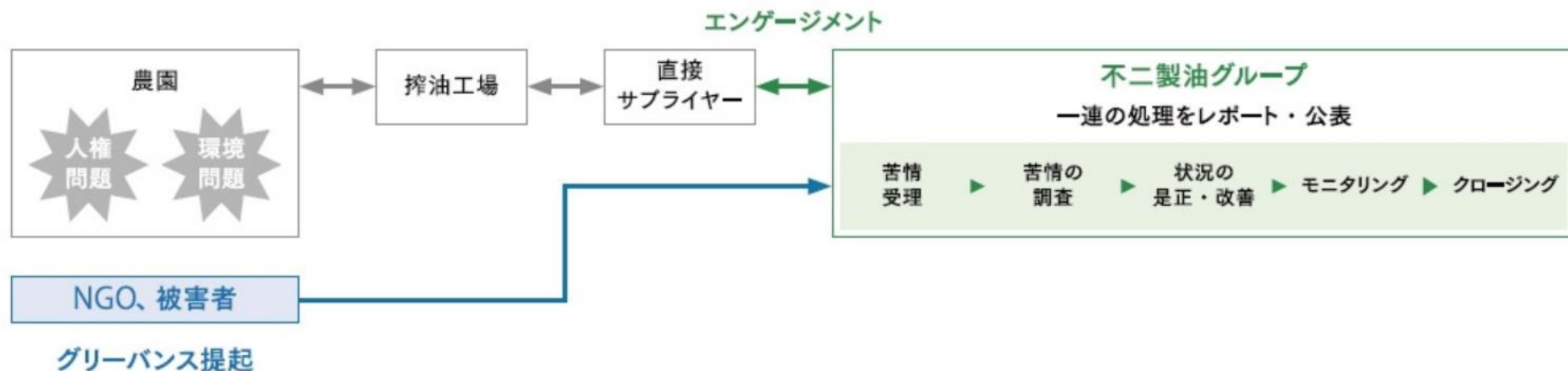
企業側の評価ポイント

- ・何から手を付けていけば良いか明確になった。
- ・企業にとって取り組みの良い指針となる。
- ・10の基本アクションは、ポイントがコンパクトにまとまっており、分かりやすい。
- ・**個社の中にセンターと同じ機能を持つ仕組みを設置するのはハードルが高い**。共通に活用できるセンターの設置は良い方向性である。
- ・苦情処理問題解決に関し、企業が個別で対応するには限界がある。集団的に苦情処理対応するセンターの運営について提示している。マルチステークホルダーアプローチへ政府も巻き込める示唆がある。
- ・一企業では対応できない案件を**公正な第三者機関が代わって対応・判断してもらえるところ**。
- ・人権侵害などの企業不祥事を未然に防止する一助となる可能性に期待。



国内先進企業の取り組み事例

先進的な不二製油グループ本社のパーム油グリーンバンス・メカニズム



■ 苦情処理メカニズム「グリーンバンス」の仕組み

不二製油のパーム油サプライチェーン上の人権問題や環境問題を受け付け、改善するための仕組み。直接サプライヤーへの働きかけ（エンゲージメント）が基本的対応であり、対応の進捗状況を不二製油のウェブサイトで公表している

（出所:不二製油）

他企業から見た不安材料

- ・問題が大きくなって代理者としてのNGOと対峙
- ・プロセス開示のリスクと対応への負担増
- ・提起者の個人情報取得で、苦情提起のハードル上昇
- ・ホットラインシステムや多言語対応等固定費負担大
- ・直接契約関係の無いサプライヤーへの影響力小



個社導入の
心理的負担
が大きい

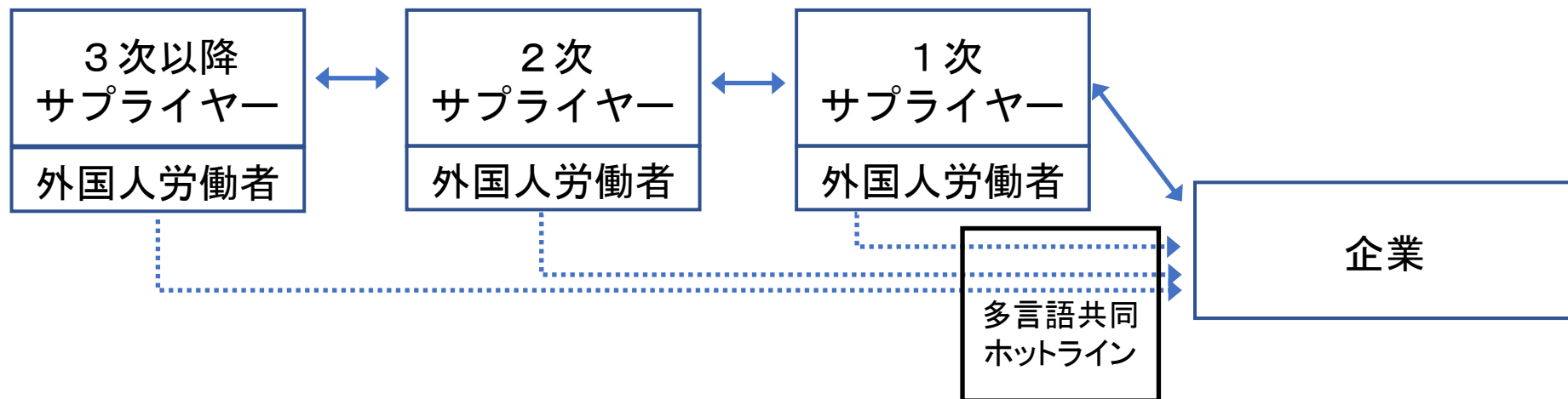




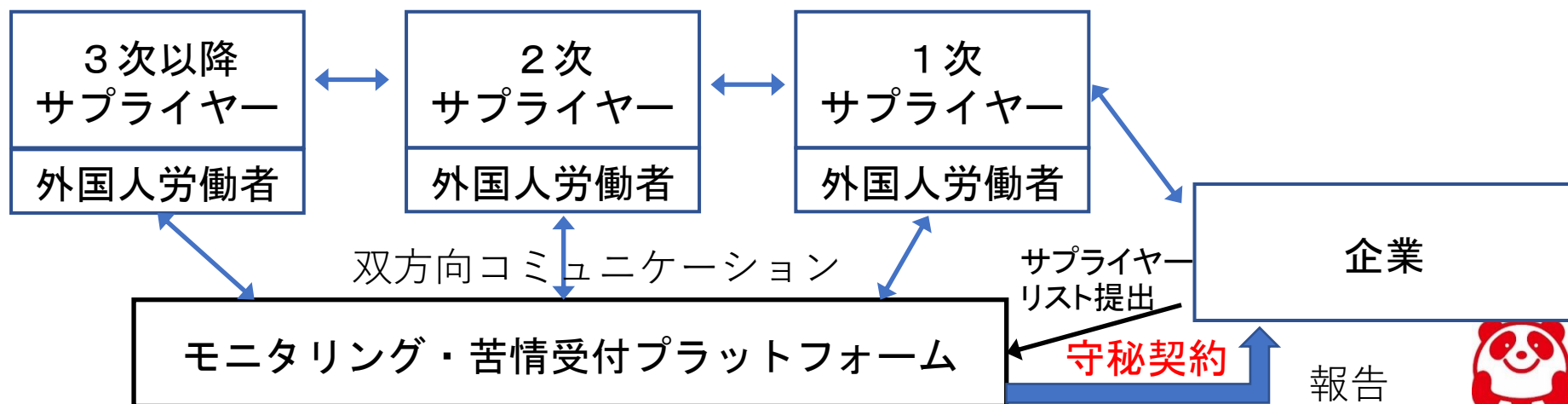
AJINOMOTO

労働者の声を直接聞くホットライン・システム構想

①多言語共同ホットライン



②モニタリング・苦情受付プラットフォーム



タイ国 移民労働者の過酷な労働実態が明るみに

2014年6月10日英国紙ガーディアンが報じる

養殖エビの世界最大の輸出国であるタイで、ミャンマーやカンボジアの出稼ぎ労働者がエビの餌となる魚を獲る漁船で過酷な労働を強いられ、少なくとも20人が死亡するなど深刻な虐待を受けていると、英紙ガーディアンが報じた。

2015年2月25日「乱獲が招く奴隷～タイ・サムサコーン発～」他米国AP通信



<https://apimagesblog.com/blog/2016/05/02/fisherman-slaves-human-trafficking-and-the-seafood-we-eat> より

報道後に仏小売り大手カルフルやノルウェーの小売りICAノルウェーなどが同社との取引を停止。
米国務省が各国の人身売買への取り組みを示す格付けでタイを最下位ランクとするなど影響が広がった。



企業とNGOの取り組み Issara Institute



Issara Instituteは、労働搾取、強制労働、人身売買の防止を目的に2014年9月、米国の人権NGO Humanity United をベースに国連機関、米国国務省、民間部門、市民社会など多様なキャリアを持つ専門家チームにより設立された独立した非営利組織です。当初は、英国と米国の10のグローバルブランド(ASDA、M&S、Tesco、The Co-operative Food、Sainsbury's、Waitrose、CP Foods UK等)が参加し、現在はネスレなど22ブランドに拡大している。

Issaraの労働搾取、強制労働、人身売買防止への3つのアプローチ

以下の行動変容を起こすようステークホルダーへのアプローチを設計：

①労働者(人権侵害を受ける側)の声とエンパワーメント

求職者・労働者に法令や労働者が持つ権利について伝え、権利意識にめざめ、知識を得た労働者が労働搾取・人権問題を積極的に通報・相談できる状況を生み出すことで、人権侵害を防ぐ。

②サプライチェーン(人権侵害を行う側)の変革

採用担当者と雇用主は人権侵害の発生防止にむけた仕組みを整備する(搾取・人権侵害の防止)

③サプライチェーン(人権侵害を止める側)の変革

製品購入者と政府は、自身の責任と影響力の範囲で、労働搾取と人身売買の停止に向けて積極的に影響力を行使する。

⇒サプライチェーンにおける労働・人権リスクの一掃



企業とNGOの取り組み Issara Institue

Issaraの労働者アプローチの中核にあるのが「包摂的労働モニタリング」である。

○包摂的労働モニタリングは、専用ホットラインやスマホ・アプリ（名称: Golden Dreams）を活用して労働者と直接つながり、24時間無料で第三者であるIssaraに相談・通報することができる窓口を提供し、実際の出来事を総合的に把握し、人権侵害リスクが存在する領域を特定する。

○労働者にとって重要な情報提供や、労働者同士で相談し学べる機能を提供し、彼らをエンパワーメントする。

○渡航前の段階から渡航先の国の情報を知ること、人身売買や労働搾取などのリスクから自身を守ることが可能となる。

Golden Dreamsに含まれる機能

- ①移民労働者に関連する権利、政策、法律に関する最新ニュース
- ②雇用者、人材派遣会社、病院、NGOなどに関する情報
- ③ユーザーが雇用主、採用担当者、サービスプロバイダーについての意見や評価を交換できるレビュー・評価機能
- ④移民労働者が世界中の他のミャンマー人と意見を交わし、学べる機能
- ⑤Facebookによる簡単で安全な登録、または安全なユーザーIDとパスワードの作成
- ⑥文化、スポーツ、ミャンマーの有名人などの最新情報
- ⑦24h利用可能な無料のヘルプラインかプライベートメッセージを介した通報・相談システム





AJINOMOTO

企業とNGOの取り組み Issara Institue

包摂的労働モニタリングによるメリット

労働環境のモニタリングで行われる“監査”は、スナップショット(瞬間的情報)であり、**重大な人権問題を見逃す可能性もあるが**、Issaraの包摂的労働モニタリングはサプライチェーン全体を継続的にモニタリングすることができるため、パートナー企業のサプライチェーンに関するより効果的なデューディリジェンスを担うことができる。



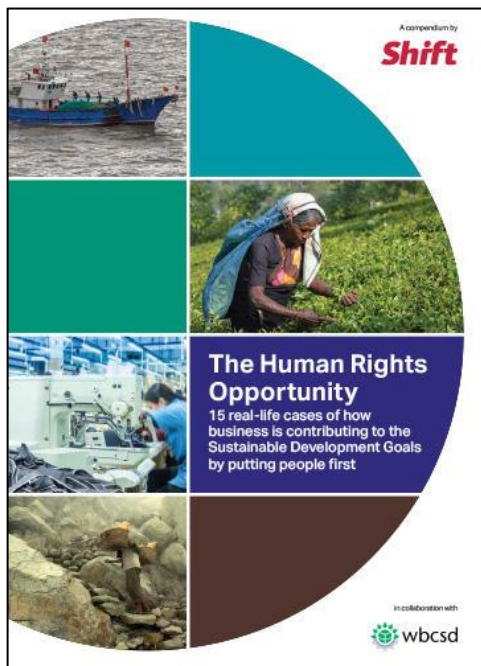
さらに労働者から寄せられた膨大な声をデータ分析することで、サプライヤー企業の労働環境を評価し、課題を可視化することで、労働環境や採用プロセスの改善などを働きかけ、サプライチェーン全体の労働慣行や業務システムの改善に貢献している。

複雑で多層にわたるサプライチェーンを、監査を中心にデューディリジェンスを行おうとすれば、非常に多くのコストと時間がかかる。しかし、**このモニタリングシステムを使えば、低コストで質の高いデューディリジェンスを、幅広いサプライヤーで継続的に行うことが可能となり、サプライチェーンで起こる人権侵害の潜在的リスクを可視化し、人身売買や強制労働などを含めた人権問題の発生を防止・軽減・救済することができる**



WBCSD-Shift「The Human Rights opportunity」

「The Human Rights opportunity」



2018年7月SDGハイレベル・ポリティカル・フォーラムでWBCSDとShiftから発表された人権への取り組みに関する報告書でISSARA Instituteが紹介される。

「Project Issara」の事業規模(2019年実績)

- Facebookフォロワー数・・・**20万人**
- 包括的労働監視システム(Worker Voice Channels)の移民労働者数・・・**15万人以上**
- 「Golden Dreams」登録ユーザー・・・1万5千人以上
- 包括的労働モニタリングでのアウトプット／アウトカム
- Worker Voice Channelsでの通報・相談件数
.....**8万5千件／年 6千件以上／月**
- コレクティブ・アクションで労働環境が改善した労働者数
.....**約2万人／5年間**

シーフードからスタートし、ペットケア、農業、家禽、衣類、靴、最近ではエレクトロニクス業界に活動領域を拡大。
戦略パートナー企業も**10社⇒22社**に拡大。

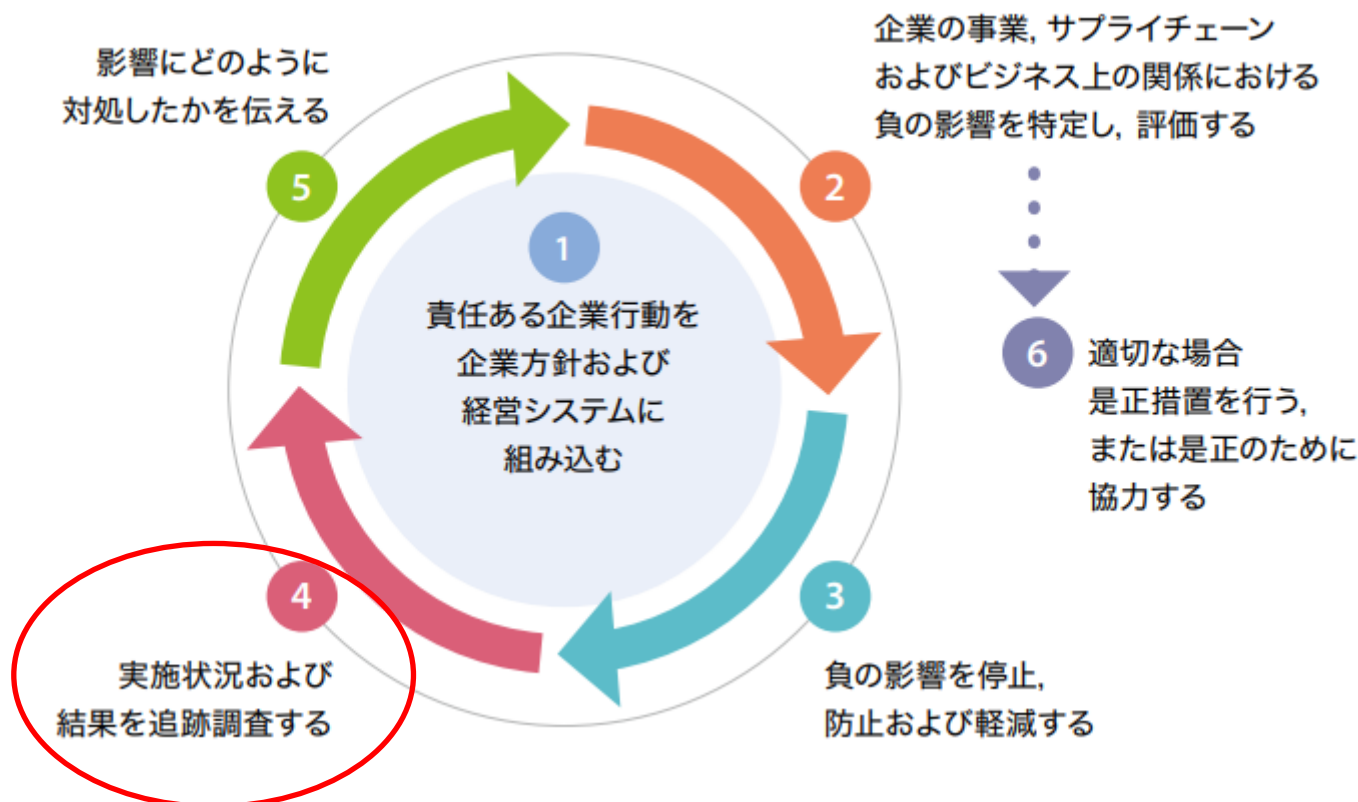


デュー・ディリジェンスの実効性を高める

デュー・ディリジェンスは、自らの事業、サプライチェーンおよびビジネス上の関係における、実際のおよび潜在的な負の影響を企業が特定し、防止し軽減すべきプロセスである。

⇒ モニタリング・システムが、デュー・ディリジェンスの実効性を高める手段となる。

デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



the Inclusive Labor Monitoring (ILM) と監査の違い

	ILM	監査
サプライチェーンの対象(スコープ)と展開(スケール)	移民労働者が携帯電話へのアクセスさえできれば、 サプライチェーン全体に対して、連続的かつ守秘義務を遵守した状態で監視することが可能 。企業にとっては、 コスト的に押さえることができ、展開性も高く人身取引や強制労働も低減できる 。	一般的に、監査は一度に1サイトを対象に実施され、複雑なサプライチェーン全体に占める割合は非常に小さい、またコスト面でも全体をカバーすると高くつく。
情報源	多言語のホットラインとスマートフォンアプリを通じて労働者の声を集める。サプライヤーのデータと統合することで、 監査において発見し損ねるリスクと問題を発見することができる 。	雇用主の提供するデータに基づく。経営者へのインタビュー、帳票類、また、しばしば行われる従業員インタビューについても雇用主や環境により発言を制限される可能性がある。
情報収集と分析	90パーセントのミャンマー移民労働者がスマートフォンを使用していることから、移民労働者の状況や不満、ニーズに関する情報を集めることができる。	限られた場所と時間での情報収集に限定される。
ソリューション	ブランドやサプライヤーとの協力による技術的な解決策やソリューションの提供を行う 。	監査で発覚した問題に対して、推奨(recommendation)はするものの、解決策を直接的に提供するものではない。



Issara「Inclusive Labor Monitoring」の評価

1. Issara the Inclusive Labor Monitoring(ILM)を知るきっかけ

- ・タイ国サプライチェーン人権DDでの鶏肉産業の調査で内容を知る。

2. どのような仕組みで、どのようなメリットがあるのか

- ・ICT技術を使い、低コストの多言語対応コミュニケーション・ツールを提供
- ・双方向コミュニケーションで、信頼の醸成と労働者の生の声をリアルタイムで広範囲にモニタリングできる ⇒ 監査やアンケート調査の限界をカバーできる
- ・従来見えないとされてきた社会課題の把握ができるようになった。
- ・多様なステークホルダーの参画で、課題解決のノウハウが蓄積される。

3. サプライチェーンの労働環境モニタリングで、人権DDの機能強化

- ・ラギーフレームワークは、監査やアンケートによるモニタリングを前提としているため、発生する人権侵害をグリーンバンス・メカニズムでカバーする考えではないか。
- ・社会課題の見える化で人権DDのPDCAが回り、人権侵害の予防が図られる
⇒人権NGOから評価(Shift、HRN等)

4. グリーンバンス・メカニズムの問題

- ・指導原則のグリーンバンス・メカニズムは個社にはハードルが高すぎる。(不二製油の事例)
直接苦情を受付けるリスク、直接契約関係の無いサプライヤーの問題に関われない、NGOと直接対峙するのは怖い?、受付・経過・結果報告を公表しなければならない 等
- ・個社でILMを立ち上げるにはコスト負担が大きすぎる⇒共同プラットフォーム

5. 苦情処理から予防に重点を移すことで人権侵害を低減



Eat Well, Live Well.



Thank you.

