

特定非営利活動法人 国際協力NGOセンター(JANIC)理事

THINK Lobby所長 若林 秀樹 様

大成建設株式会社

サステナビリティ経営推進本部

理事本部長 安田 利文

人権デュー・ディリジェンスを深化させ、 包摂的な社会の実現に貢献する

大成建設グループは「人がいきいきとする環境を創造する」というグループ理念の下、グループ行動指針および人権方針に基づいて人権尊重のための取り組みを推進しています。今般、国際協力NGOセンター(JANIC)理事でTHINK Lobby(シンクロビー)所長を務める若林秀樹様を招き、当社グループの取り組みについての評価とご意見をいただきました。

(取材年月日:2023年12月8日)

1 人権DDのPDCAにより継続的な改善を図る

安田 当社グループは、2022年4月に改定した人権方針において、自主的・積極的・能動的に企業としての責任を果たすことにより、包摂的な社会の実現に貢献することを基本姿勢としており、グループ役職員にとどまらず、お客様や取引先を含むビジネスパートナーに対しても人権方針の支持と人権の尊重を求めています。

さらに、企業としての人権尊重責任を果たすため、人権方針に基づく人権デュー・ディリジェンス(以下、人権DD)を継続して実施しています。

事業活動に関連する人権への負の影響を評価して優先対応課題を特定し、人権リスクの予防・軽減、モニタリング、情報開示などを行い、実効性の向上に努めています。

若林 今回、貴社のこれまでの人権DDの実施状況を確認しましたが、しっかり取り組まれているとの印象を持ちました。人権DDはビジネスと人権の基本です。人権方針と人権DD、救済をワンセットとして、PDCAを回して改善を進めなければいけません。

形式的な取り組みにならないよう、経営陣は人権DDを経営に組み込み、従業員一人ひとりが高い人権意識を持って、様々なステークホルダーと同期して取り組みを進めていく必要があります。

2023年11月にスイス・ジュネーブで開催された国連の「ビジネスと人権フォーラム」に参加した際にも議論されましたが、人権DDのプロセスを通じて、本質的な課題が何かを見極めて対応することが重要です。

安田 優先対応課題の中でも、特にグループ従業員の長時間労働、取引先の労働者の労働条件、外国人労働者への対応に注力する必要があると考えています。

建設業は労働集約型の産業で、長時間労働になりがちであり、重層下請といった構造的な課題もあります。こうした課題の解決に向けて、作業所の負担軽減につながる技術開発や取引先との対話などに取り組んでいます。

2024年4月からは建設業でも時間外労働の上限規制が適用されます。将来の担い手を確保して持続可能な生産体制を維持していくためにも、働き方改革の促進は喫緊の課題です。就労者数の減少や高齢化、後継者不足が進む中、解決に向けた特効薬はありませんが、グループ一丸となり対応を進めていきます。

若林 世界の経営の潮流は、株主の利益を第一とする株主資本主義から、従業員や取引先、顧客、地域社会といったステークホルダーの利益に配慮するステークホルダー資本主義に

移りつつあります。従業員や取引先が重要なステークホルダーであると認識することが大切であり、一番身近なステークホルダーは従業員です。まずは従業員の人権意識を高め、取引先などの外部に浸透させていくのが良いでしょう。

安田 従業員については、セクハラやパワハラはもちろん、社外からの「カスタマーハラメント」も大きな問題であると認識しており、2023年8月に新たに相談窓口を設置しました。また、取引先についても、1次だけでなく2次以降の取引先への対応や、海外事業における人権課題への取り組みを進めていきます。

若林 様々なステークホルダーと対話が行われていますが、対話の中で出てきた意見を経営の中でどう活用するか。普段からコミュニケーションを取り、「意味のあるステークホルダー・エンゲージメント」にしていくことが重要でしょう。

2 グリーバンスメカニズムによる苦情処理窓口の整備

安田 当社グループの人権DDの救済窓口として、コンプライアンス違反全般については、直接契約がある取引先も対象となる「企業倫理ヘルプラインおよびグループヘルプライン」を設置しています。ただし、2次以降の取引先が相談できる窓口は会社の代表電話とWebサイトの「お問い合わせ窓口」しかありません。

こうした状況を改善するため、社外窓口である一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)への加入を検討しており、苦情処理窓口を充実させたいと考えています。

若林 とても良い判断だと思います。JaCERは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(国連指導原則)に準拠する非司法的な「対話救済プラットフォーム」を通じて、専門的な立場から会員企業の人権に関する苦情処理の支援を行っています。

2023年7月から8月にかけて国連ビジネスと人権の作業部会が来日し、調査を実施しました。特定の課題や全般的な人権状況を評価し、訪日調査ミッション終了ステートメントを公表しており、この中でもJaCERが紹介されています。

第三者窓口を介して通報を受け付けることで、通報に対する処理の公平性・透明性を図り、従来以上に対話・救済を促進して人権課題の本質的な解決に取り組めます。

安田 苦情処理メカニズムの充実に際して、企業が気をつけなければならないポイントは何でしょうか。

若林 日本はこれまで、人権侵害がなされた場合に適切な救済へのアクセスを確保する「グリーンバンスメカニズム」や内部通報制度にあまり力を入れてきませんでした。日本企業には苦情件数が少ないことをよしとする風潮がありますが、グローバルで見るとむしろ苦情があるのが当たり前です。苦情への対応から得られた気づきや学びをうまく経営に取り入れることが、苦情処理メカニズムに対する信頼性を高めることにつながると考えられています。

多言語対応や2次以降の取引先専用のホットラインなどを設けることでグリーンバンスメカニズムはさらに効果的に機能します。全てをすぐに整備するのは難しいかもしれませんが、ぜひ積極的に取り組んでほしいと思います。

安田 ありがとうございます。万一、当社グループが人権への負の影響の原因となり、助長したりしたことが判明した場合には、適切な手段で速やかにその救済と是正に取り組みます。

また人権侵害に関する各種相談窓口を通じて、外国人労働者を含む社内外全てのステークホルダーからの相談に対応していきます。

若林 日本は裁判などの司法的救済のハードルが高いため、企業は大きな問題になる前にしっかり対応していく必要があります。

3 日本の労働力不足と外国人労働者との共生

安田 労働集約型の業界では他にどのような人権課題が生じていますか。

若林 観光業はインバウンドの恩恵を受けている面もありますが、地方は人手不足が深刻でオーバーツーリズムも大きな課題になっています。

労働集約型の産業で人手不足の解決策の一つとして出てくるのが外国人労働者の確保です。

グローバルで見ると故国を離れて働く労働者の数は増えています。ILOは、2019年の国際移民労働者は1億6900万人で、2017年の推計から3%(500万人)増加したと推定しています。

また厚生労働省によると日本の外国人労働者数は2022年10月時点で約182万人であり、その半数は開発途上国出身です。国際協力機構(JICA)は日本の経済成長には2040年に2020年比で約4倍の約674万人の外国人労働者が必要と試算しています。

安田 政府は現在の外国人技能実習制度を廃止し、外国人材の確保と育成を目的に「育成就労制度」という新たな制度に変える方針ですね。従来の最長で5年間働きながら技能を学べる制度を廃止し、基本的に3年で一定の専門性や技能を持つ水準にまで育成する方針だと認識しています。

若林 制度の看板を付け替えるだけでなく、根本的な改革を進めなければ労働現場が回らなくなる可能性があります。世界では自国の労働力不足を解消するため、外国人労働者の獲得競争のような状況が進んでいます。外国人労働者に対しても日本人と同様に対応するのが当然であり、外国人の文化・宗教的な違いにも配慮して、受け入れ体制を整備していかないと、日本を素通りして他の国が選ばれることにもなりかねません。

安田 確かに建設業は外国人労働者への依存が大きい産業です。

当社の取引先には従業員の半数以上が外国人労働者という企業もあります。今や建設現場は外国人労働者がいなければ生産体制が成り立たなくなりつつあります。

若林 日本だけでなく世界中で外国人労働者の低賃金、差別などの問題が起きています。可能なところをどんどん改善して共生社会を作っていくと、働き手がないという事態に陥ります。

こうした外国人労働者を必要として、多く受け入れているのが地方の現場です。働き手不足や外国人労働者の問題を全国的な課題として取り組んでいく必要があります。

4 海外における人権課題への取り組み

安田 当社グループの海外事業は、シンガポール、フィリピン、ベトナム、インドネシア、タイなど東南アジアを中心に展開しています。

海外の取引先に向けて「大成建設グループサステナブル調達ガイドライン」の英語版と中国語版を作成し、見積依頼時に配布してガイドラインの遵守・理解を求めるとともに、契約約款にも盛り込んでいます。

また、2015年から海外拠点を訪問して、現地の取引先に人権や環境などのサステナブル調達に関する説明会を開催してきました。2023年にはフィリピンで現地の取引先への説明会やアライアンスパートナーとの意見交換を行いました。

若林 建設労働に従事する働き手の人権に関わる問題は、日本だけでなく世界中で起きています。ビジネスと人権の課題は一時的なトレンドではありません。人権は生きるために必要な条件です。

欧州では企業が気候変動等の環境も含めた人権への負の影響を自ら把握し、問題があれば是正する「人権・環境DD」を法律で義務化する動きも進んでいます。日本でもこうした流れが進むのは間違いありません。どのような規制が進んだとしても、日頃から人権課題に取り組んでいけば安定的な経営ができるでしょう。人権課題の取り組みの基本が人権DDなのです。

安田 人権DDの他に海外事業において注意すべき点はありますか。

若林 開発途上国や新興国では規制が不十分で腐敗が常態化してしまっている場合があります。経済協力開発機構(OECD)は、「国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約」を策定し、外国公務員への贈賄の抑止・防止に取り組んでいます。腐敗も人権侵害に関わる面がありますので、海外展開を進める際には企業として襟を正して事業に取り組むべきです。

公正な社会を目指す「コーポレート・ソーシャル・ジャスティス」(CSJ)は、新しい企業活動のトレンドとってよいでしょう。市民社会との対話から企業活動と平和・公正・持続的な社会の在り方との関連を検討し、企業としても、CSJを実現するために責任のある企業行

動を果たすことを考える段階にきています。

安田 当社グループの現在の海外売上高は全体の5%程度ですが、今後、事業拡大を目指していきます。いただいたアドバイスを参考に、海外事業においても人権への負の影響が生じないように対応していきます。

5 気候変動・デジタル技術と人権について

若林 海外では気候変動と人権は一体に結びついているという考え方が主流になりつつあります。良好な環境の下で生活を維持する「環境権」は人権の一つと考えられ、企業に対して気候変動の法的・道義的責任を問う気候変動訴訟も増えています。脱炭素など物理的な環境課題に取り組むのはもちろん、特に海外展開を進める際には環境権についても意識しておくべきです。

安田 当社グループは今年度から環境デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しており、環境課題の解決にも貢献していきたいと考えています。

若林 最近の話題としては、インターネットやソーシャルメディア、人工知能(AI)などデジタル技術の分野におけるビジネスと人権に関する指導原則の実施のため、国連人権高等弁務官事務所が「テクノロジーにおけるビジネスと人権(B-Tech)プロジェクト」を進めています。デジタル技術の開発、応用、販売、使用における責任ある企業行動に関して、デジタル技術の可能性を阻害せずに人権を保護するための提言をまとめる予定です。特にAIとビジネス・人権との関連は注視していく必要があります。

安田 時代の変化とともに様々な人権課題を意識する必要が生まれてくるのですね。

若林 ビジネスと人権に関連して言えば、旧ジャニーズ事務所に関しては国連ビジネスと人権の作業部会が2023年夏に来日した際に大きな問題として提起しました。本来、ビジネスも含めて国は人権を保護する義務がありますが、それを補完できる、国内人権機関(NHRI)が日本にはありません。この問題では、旧ジャニーズ事務所と取引があった企業側も人権DDをきちんと実施していれば、性加害の問題が表面化した後に一斉に契約破棄を行うような対応にはならなかったはずで、旧ジャニーズ事務所以外のメディアや企業も人権DDの重要性を認識する教訓とすべきです。

安田 時には毅然とした対応も必要だと理解しています。当社グループの人権DDも、いざという時に機能するようサプライチェーン全体で実効性を高めていかなければなりません。いただいたアドバイスについては積極的に発信していきます。

若林 大成建設は大きな影響力を持つ企業ですので、ビジネスと人権について積極的に情報開示をしていくことで業界をリードできます。建設業界全体の取り組みをリードし、日本全体のビジネスと人権の取り組みを底上げしてほしいと思います。

安田 本日は貴重なご意見をいただきました。ありがとうございました。