

イオン 人権デュー・ディリジェンス マネジメントレビュー

■日時：2022年2月8日（火）16時～17時

■参加者：

石田 寛 特定非営利活動法人 経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）事務局長
渡邊廣之 イオン(株) 執行役 人事・管理担当リスクマネジメント管掌
西嶋泰男 イオン(株) 執行役 商品担当
三宅 香 イオン(株) 責任者 環境・社会貢献担当
前田昭彦 イオントップバリュ(株)商品統括副本部長
小松幸代 (株)生活品質科学研究所 代表取締役社長
豊島 到 イオン(株) 秘書・広報担当
鈴木隆博 イオン(株) 環境・社会貢献部長



■要旨

1. CRTからの概要説明



CRT石田事務局長より、現在の企業を取り巻く「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、UNGP）」の最新動向、1月25日にイオンで実施した人権リスク評価の取り組みの行程（ワークショップ）の説明が行われた。

- ① グループ会社やサプライチェーンを含む国内の外国人労働者問題
- ② 栽培・採取調達先の生産者や農家

1月25日に実施したワークショップで抽出した2つの人権課題およびリスク評価の分析結果に関して、経営執行役や部門責任者に向けて報告が行われた。

イオンにおける重要な人権課題

人権テーマ① グループ会社やサプライチェーンを含む国内の外国人労働者問題	人権テーマ② 栽培・採取調達先の生産者や農家の労働環境
当事者(ライツホルダー) 外国人労働者(当面は国内。技能実習生含む)	当事者(ライツホルダー) 生産者と労働者
今後の対応策 <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人労働者の労働環境や経済状況の把握 ・ 外国人労働者との直接エンゲージメント ・ 事業所・生産現場レベルの人権リスクの把握 ・ 2次サプライヤー以降を含むイオン持続可能な調達原則の策定(2014年2月)、イオン持続可能な調達方針2020年目標等の普及浸透・周知徹底 ・ グループ会社を含むサプライチェーンの労働者、コミュニティ、NGOからの苦情・懸念の通報相談窓口の普及浸透 ・ 多言語対応による苦情処理メカニズムの設置と運営 ・ 情報公開 	今後の対応策 <ul style="list-style-type: none"> ・ 栽培・採取の生産者や農家の労働環境や経済状況の把握 ・ 生産者や農家との直接エンゲージメント ・ 農家レベルの人権リスクの把握(特に農民の生活賃金や地域住民への負の影響等を及ぼしていないか) ・ 2次サプライヤー以降を含むイオン持続可能な調達原則の策定(2014年2月)、イオン持続可能な調達方針2020年目標 等の普及浸透・周知徹底 ・ グループ会社を含むサプライチェーンの労働者、コミュニティ、NGOからの苦情・懸念の通報相談窓口の普及浸透 ・ 多言語対応による苦情処理メカニズムの設置と運営 ・ 情報公開

※特に取り組むべき項目を赤字で表記。

最後に、今後人権課題において、イオンに期待されていることについて、伝えられた。

- ・ UNGPに基づいたPDCAを回すために直接対話ができるライツホルダー（外国人労働者、生産者や労働者）を選択すること。
- ・ 今後挑戦すべきテーマとして、栽培・採取の調達先の生産者・農家やサプライチェーンを含む外国人労働者の状況、国際機関への積極的な働きかけること。
- ・ 国際認証の取得や加工工場へ監査をだけではなく、ライツホルダーとの直接対話を通じて人権課題がないかの確認すること（エンゲージメント）。
- ・ まずはイオンが直接影響（ブランド）を及ぼせるところから開始し、現場で働く人たちのこれを聞くことが肝要である。
- ・ 情報開示については、UNGPに基づいたストーリー仕立てにすること。そして、本来イオンの目指すべきところを明確にし、現状の進捗とこの先の計画を公開し進めていくこと。
- ・ 経営トップを巻き込んだ形での経営意思決定していることを公表すること。
- ・ 外国人技能実習生の渡航前費用（リクルートフィー）については、国内の人権課題として注目を浴びているのでイオンでも状況を把握すること。

2. 質疑応答



渡邊執行役：外国人技能実習生は 500 名程度をグループ企業で受け入れをしている。コロナ禍の住環境においては、多人数の同居は罹患リスクが高いことから、基準の見直しを行った。日本国内の監理団体への信用調査は確認済ではあるが、海外現地の送出し機関の評価までは、まだ手が付けられていない。

イオンは、ベトナムに現地法人もあり、金融ビジネスも行っており、下地があるため信用調査が実施できるので対応していきたい。ベトナムは今後の出店計画もあり、重要な進出国として捉えている。従って、彼らの借金問題も認識しつつも、日本で技術を身につけて帰国して、現地の店舗やイオングループで働けるように一気通貫できる仕組み（就労確保の機会）を構築することが理想だと考えている。



西峠執行役：日本の調達先でも労働不足を補うため、多数の外国人労働者が活躍していただいている。各国で労働時間の基準などの在り方について統一的なものさしを持つべきかどうか。

CRT 石田事務局長：

職場の労働条件（賃金）については、その善し悪しを単純なものさしで計れるものではない。

イオンのグループで働けることに誇りを持っているかどうか、つまり、労働者が（幸福）ハッピーと感じられて生活しているかどうか知ることが大切である。

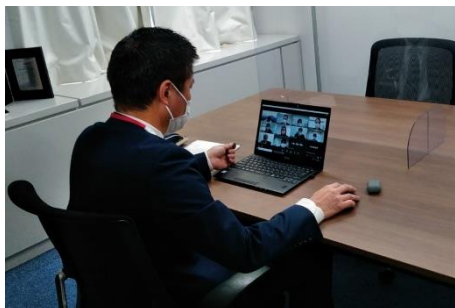


豊島担当：ウイグル自治区、ミャンマーなどの政治的にリスクが高い地域について、自社はどのように対応すれば良いのか。その善し悪しの判断すべき軸や考え方はどうすれば良いのか。

CRT 石田事務局長：まずは、御社がその地域で実際どのようなビジネス取引や直接負の影響を及ぼしていないのか確認を行うこと（サプライチェーンの可視化）。そして、正しい解を見出すことは容易ではないので、信頼できる第三者に相談し、その結果について情報発信をしていたくことも一手段である。



3. この会を受けて

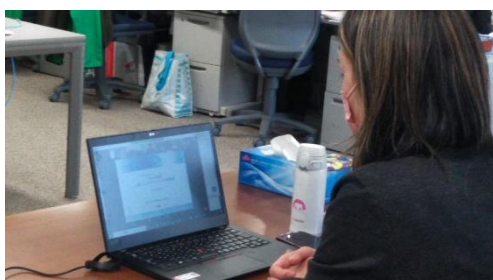


西峠執行役：

調達先においては、認証取得や監査だけではなく、今後自社が直接影響を及ぼしているライツホルダー（生産者や農家）との直接対話から進めていくことの重要性を認識した。

渡邊執行役：

イオンは人権への取り組みは、比較的進んでいると考えていたが、新たなリスクへの対応がまだ十分とは言えないと認識を新たにした。イオンは人権を重要視しており、リーディングカンパニーと呼ばれるよう進めていきたい。



三宅責任者：

ダイレクトコミュニケーション（エンゲージメント）の重要性にハッとさせられた。まずは我々の事業所で働いていただいているところには優先して人権侵害がないかどうかの確認作業を取り組まなければいけない。

自社が直接影響を及ぼせる（コントロールできる）ところから取り組みを進め、小さな成功事例を積み重ねながら、サプライチェーン全体に浸透させていきたい。環境・人権で世の中からのイオンへの求められていることが年々変わってきていることを認識し、応えていかなければと感じた。

前田副本部長：

国内も、海外もサプライチェーンをしっかりと見ていかないといけないと認識している。国内においては、コロナを受け各工場が、外国人労働者や派遣に頼っていることが顕在化し、その点への注視が最重要だと感じた。国際認証を取っているから安心してはいたが、その点も改善が必要である。



4. CRTからのアドバイス

CRT 石田事務局長

人権デュー・ディリジェンスにおいては、社会に及ぼす負の影響が大きいところから行くのは理想ではあるが、その方法をとると成功しないケースが多々ある。

まずは、小さなところからスモールスタートで開始し、成功事例を積み重ねていくことによりナレッジを高め、ノウハウを貯めていくことが大事である。そして、イオンで直接影響を及ぼせるビジネス領域で取り組みを行い、UNGPに基づいたプロセスで情報開示することで正当性の担保を得ることができると期待している。

5. マネジメントレビューを通して見えた今後の課題

- ① 安全・安心な採用ルートの確保とリスクの最小化
- ② 職場の労働環境の計る“ものさし”との基準の在り方（イオングループで働ける誇り）
- ③ サプライチェーンの可視化プロセスにより、直接影響を及ぼせる範囲の特定
- ④ ダイレクトコミュニケーションの重要性（エンゲージメント）
- ⑤ UNGPに基づいた外部視点のマネジメント体制構築