

**トピック：責任あるサプライチェーン・責任ある投資 ミャンマー・ワークショップ
「ミャンマーにおけるビジネスと人権」**

2016年3月にアウンサンサーチャー率いるNLD政権が発足したミャンマーは、アジア最後のフロンティアとして、投資・ビジネスの対象として注目を集めており、日本は、ティラワ経済特区開発をはじめとする投資・経済支援を増加させています。一方、民主化への途上にある同国は、環境、労働、人権に関する法制度が未整備ゆえに、開発や投資の過程において、法令遵守に留まらないリスクの把握や対応が求められています。

2016年6月30日(木)にジェトロ本部で開催したワークショップでは、ヤンゴンを拠点とする、責任あるビジネス・ミャンマーセンター(Myanmar Centre for Responsible Business: MCRB)代表 Vicky Bowman 氏を講師に迎え、ミャンマーにおけるビジネスと人権について講演してもらい、人権デュー・ディリジェンス、サプライチェーン管理のありかたなどについて、ミャンマーで事業展開している企業、進出予定の企業の方々とダイアログを行いました。

ワークショップの背景と目的

佐藤寛・アジア経済研究所 新領域研究センター 上席主任調査研究員は開会挨拶で、「日本企業の海外進出を支援する機関は、進出のメリットのみならず、同時に進出に伴うリスクについても企業の皆様にお知らせする義務がある。日本社会では市民社会との対話の土壌ができておらず、それは大きなリスクをはらんでいる。なぜビジネスにとって不都合なことをいう人たちがそれを発言するのか、その背景を理解する必要がある。アジ研が中長期的に目指しているのは、企業、政府、市民社会のプラットフォームである。」と話しました。

山田美和・アジア経済研究所 新領域研究センター 法・制度研究グループ長は、ミャンマーの政治概況について触れ、市民社会がより活性化しているなか、ビジネスにおける人権尊重の観点がかことミャンマーにおいて注目を集めていると説明しました。ミャンマーにおける責任あるビジネスを支援する、オランダや英国、米国の政策を概観し、「人権が侵されるリスクを特定し、その対処を考え是正を手当てすることで、人権リスクを企業リスクにしない」企業努力の重要性を話しました。

講演：ミャンマーにおける責任投資

講演 「ミャンマーにおける責任投資：ビジネスに対するステークホルダーリスク (Investing Responsibly in Myanmar: Current Stakeholder Risks for Business)」 Vicky Bowman 氏 (Director, Myanmar Centre for Responsible Business)



当センターは、責任あるビジネスとは、ミャンマーおよびそのすべての人々の長期的利益のためになるビジネス活動と定義している。

● コンプライアンス・リスク

コンプライアンス・リスクは、現地の法律に準拠するだけでは不十分であるという非常に大きなリスクである。ミャンマーの法律は頻繁に変わり、ミャンマー語としても意味不明であったり、矛盾している内容もある。ローカルな基準ではなく、グローバルな実務、国際基準を取り入れる必要がある。現地においては企業同士の情報共有が重要であり、Myanmar Business Forum などへの参加を勧める。

土地は、ミャンマーにおいてビジネスが直面する最大のリスクである。過去に収用されて建設された工業団地がある土地は、国際的基準に準拠せずに収用された経緯がある。適切な手順を踏んで土地を取得していないため、地域社会との紛争が起こってしまった歴史的背景が理解されていない。企業が過去の歴史や混乱の犠牲になる可能性がある。そして注意しなければならない問題は、ミャンマーの大多数ビルマ人と少数民族の関係である。

その地域で何が起きているか、地元の彼らがどういう権利を持っているかという点に配慮する必要がある。特に採掘企業であれば影響が多くなるので、積極的に情報を収集すべきである。

● 汚職

1200 の企業を対象にして行った、OECD-UNESCAP-UMFCCI-Asia Foundation Business Survey 2014 によると、ミャンマーにおけるビジネスにおいて、最も大きな制約は汚職という回答があった。World Bank Enterprise Survey (Corruption Indicators) 2014 では、国別の比較をしており、ミャンマー国内の 632 企業に対して、企業が賄賂の支払いを要求されたことが一度でもあると応えた企業の割合は、東アジア全域よりもミャンマーにおいて高かった。輸入ライセンスを得たり、電気を引いたりするために、贈答品を期待されたというのも他国に比べて高い。懸念されるのは、前掲の調査と異なり、汚職を主要な制約だと考えている企業の割合が低い点である。ミャンマーの企業がビジネスをするためには贈賄が必要であると考えているところもあるということだ。日本企業の皆さんの認識はいかがだろうか。

汚職撲滅は現政権が掲げる政策の最優先のひとつである。例えばコカ・コーラは、配送トラックの運転手が反汚職を明示したカードを持ち、賄賂を要求する交通警察に見せることにより、慣行を変えていった。コカ・コーラが反汚職政策を支持しているということで、ミャンマーの人々が喜んだ。日本企業にも同じようにやっていただきたい。

● 透明性：企業の情報開示の重要性

“Transparency in Myanmar Enterprises”は、MCRB が行っているプロジェクトで、反汚職政策を進める、人権や透明性を高めるという活動である。納税企業リストトップ 100 社について、そのウェブサイトにおいて、反汚職、組織の透明性、人権についての情報掲載について調査した。

情報をどれだけ開示しているかという観点で企業をランク付けしている。投資家、サプライヤーやビジネスパートナーも見ることができる。米国の経済制裁対象である企業が見られる。かかる企業は制裁対象から外れたいし、企業が変わってきているということアピールしたいのであろう。より多くの企業が情報を出し始めており、我々のリスト入りを希望している。ミャンマーの企業へトレーニングや情報提供もやっている。

一部悪名高い企業の名があるとの指摘に対しては、彼らは、よいコンサルを雇い、よい方針を作

り、ウェブサイトに掲載したとしか答えられない。そこがこのレポートの弱点なので、市民社会の目が非常に重要である。弱点もあるが、点数をつけて競争心を盛り上げるという強みがある。

● 人的資本と労働

労働の問題は、あまり日本企業について悪い話は聞かない。しかし人材、文化という観点では言葉や慣行など様々な問題がある。人権というのはビジネスにとって大きな情報となる。企業は従業員の声をきちんと聴く必要がある。ヤンゴンで発行されている日系誌で「本音を聞かせて」という記事があったが、従業員からのフィードバック、文化的な違いに対処することは重要である。

工場における労使環境を見てみると、雇用主と従業員との対立という、ある意味伝統的な状況がある。従業員は何らかの苦情がある場合、すぐに辞めるか不法なストライキをやるという結果になる。ミャンマーでは労使関係に関する成熟した制度がない。

NGO である Action Labor Rights (ALR) が 2016 年 3 月に韓国衣類企業に対して調査を行った結果によると、ミャンマー法で規定されている職場調整委員会を設置しているのは、14%に過ぎなかった。労働者の代表でないような人が職場調整委員会のトップになると、従業員の声が反映されないという結果にもなってしまう、適切とは言えないだろう。給与明細を英語か韓国語でしかもらっていないと 30%が答えた。韓国企業のみならず、ミャンマーの衣類企業ではこういう状況があるということを知っていただきたい。雇用主の観点からは、輸送コストや燃料コストが高く、生産性は低いので、賃金が節約ができる場所である。だからこそ、従業員へのトレーニングによって、生産性を確保する必要があるだろう。

ミャンマーにおいて留意すべきは、児童労働が常に隠れているという点である。従業員に聞いても自らがつまみ出されたくないから、答えないという状況である。法律が整備されておらず執行が徹底していないので、ミャンマーでは非常に難しい問題である。未成年が働いているかどうかというチェックは機能していないし、社会的には家族を支えるために必要であったりする。2016 年 5 月の ILO が行った、フライインターヤー工業団地における住民に対する調査では、21%が何らかの形で児童労働を目にしたり関与したりしている。調査対象の労働開始年齢の平均は 13.8 歳であった。問題を解決するためには、子供が労働を止めて

も、経済的に困る状況に陥らない、搾取的な形にならないようにする教育的な支援が必要である。児童労働はとにかく発生している。

●透明性とエンゲージメント

最後にミャンマーにおけるビジネスにとって重要なのは、透明性すなわち情報開示である。欧米企業と比較すると、アジアの企業は情報を出し切れていない。ミャンマーのステークホルダーが関与できるほど情報を明らかにしていない。例えば、環境評価をしているのであれば情報を出してほしい。評判に任せるのか、あるいはきちんと情報を出すのかを判断することが重要である。

ステークホルダーとの関係のあり方も様々ある。ローカルの社会と問題があった場合、その地元グループと直接関わらずに、ヤンゴンの組織を通じて、地元のネットワークにコンタクトする方法もある。しかしその組織が良好な関係を持っていないければ、かえって誤解を招くこともある。まずはどんなステークホルダーがいるのかを確認してエンゲージメントを進めてほしい

住民やビジネスの影響を受ける人々からの意見や苦情を受け付け、対応する、グリーバンス・メカニズム(grievance mechanism)も欠如している。政府ばかりと話し、コミュニティと話さないと、かなりのお金の無駄遣いになってしまうこともある。ニーズを把握して、きっちり話を聞くことが重要である。政府が問題を見ていないからと言って、無視してしまうのもよくない。バランスを取ることが重要である。単にお金を出すだけでなく、きちんと関係を作ることが大切だろう。

コンサルテーションは、コミュニティとの協議に来ないような人々と話をする、子どもと話をするなどで、どんな人々の権利を侵害するのかを聞く必要がある。ビルマ語を第一言語としない人々からも意見を聞いて、彼らをリスクにさらさないことが重要である。場合によっては、1対1の対話も必要である。コンサルテーションは、常にや

った方がいいだろう。好事例としては、Telenorは現地のすべてのオフィスにリエゾンオフィサーを置き責任者とした。Shellは、事業地の漁村との問題で、ミャンマー政府がコンサルテーションをやるといったが、政府に任せるのではなく、自分たちで行ったことで、改善した例がある。これらお話ししたすべての情報がオンライン上で入手可能なので、日本の企業がますます関わりやすい状況になっているのだから、情報にアクセスしていただきたい。

参加企業とのダイアログ：今後の課題

ミャンマーでのビジネスを経験されている参加者の方々から、質問やコメントが相次ぎました。

現地企業の信用調査については、信頼できる財務デュー・ディリジェンスの情報を入手するのは非常に難しいと講師から率直な回答がありました。

「入手したデュー・ディリジェンスの情報は、個人的なバイアスがかかっていることがあるので、幅広いコンタクトを持っている調査会社の活用を勧める。軍との関係においても、かつてはそうしなければビジネスが可能でなかったということもある。評判リスクを企業リスクにしないよう、その企業が今何をやっているのが、具体的に見ていくことが必要だろう。」「外資が参入して市場競争が始まっているセクターは、問題が顕在化し、透明性をいかに確保するか、普通の企業になろうとしている。しかし特定のセクターについてはいまだその限りでない。」「ミャンマーの縫製工場において欧州向けが増加傾向にあるが、欧州企業は人権に関する監査を行いつつ、品質とコストの問題をいかに管理しているかという問いに対して、「ヨーロッパの購入者は社会的イシューを見ている。欧州大手アパレル企業も質を求めている。ドナーイニシアティブをやり、工場の質を上げることをやっていて、これが動き始めている。単に監査だけではなく、サポートも重要であると思う。」と回答がありました。

ワークショップ後のアンケート(回収 26 参加者)では、皆様に役にたったと回答を頂きました。ミャンマーにおける貴社の事業活動展開のうえで考えられる人権リスクは何かという質問に対しては、児童労働、ローカルパートナーのガバナンス、土地問題、制度と実態の乖離などが挙げられました。

(アジア経済研究所 新領域研究センター 法・制度グループ長 山田 美和)

