

企業行動憲章 実行の手引き
「第4章 人権の尊重」の改訂 および
「人権を尊重する経営のためのハンドブック」の策定
<主なポイント>

2021年12月14日

一般社団法人 日本経済団体連合会

I. 企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」改訂趣旨

- (1) 2017年11月、「Society 5.0 for SDGs」を柱に据え、企業行動憲章・同実行の手引きを改訂
⇒人権に関する独立した条文として、**第4条「すべての人々の人権を尊重する経営を行う。」を新設**
- (2) その後、「ビジネスと人権」に関する国内外の状況が急速に変化
【日本政府】 2020年10月、**国連のビジネスと人権に関する指導原則（3頁参照）を踏まえ、日本政府の行動計画(NAP)を公表**（日本企業に対し規模・業種等にかかわらず、国際的に認められた人権等の尊重、人権デュー・ディリジェンス（人権DD）プロセス導入を期待）
【欧米諸国等】 **法制化を通じて、企業に対して人権の取組み強化を求める動き**
- (3) 経団連アンケート(2020年10月)では、「**指導原則に基づいて取り組んでいる**」企業は3割
- (4) **企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」を見直すとともに、ハンドブックを策定**
⇒「**ビジネスと人権に関する指導原則**」の周知を図り、企業における自主的取組みを推進



企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」の位置付け

- ◇**経団連の会員代表者である経営トップ向けを想定**
人権への取組みの重要性を理解し行動に移すうえで必要な事項を記載。
- ◇**基本的に「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容に基づいて、記述。**
「具体的アクション・プランの例」では、企業の先進的な取組事例を例示。
⇒各社の実情や経営判断に基づいた自主的取組みを推進。

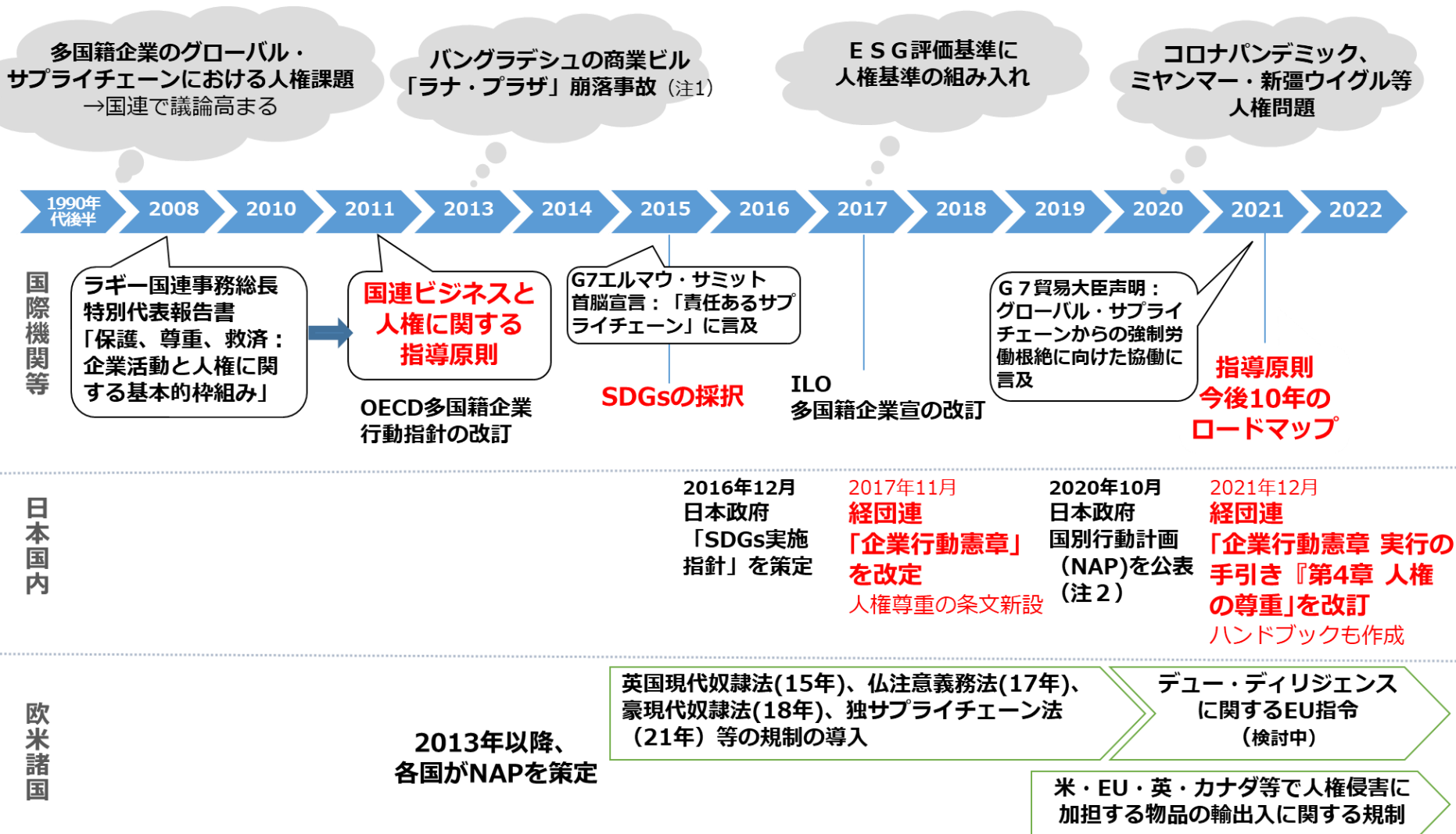
「人権を尊重する経営のためのハンドブック」の位置付け

- ◇**担当役員や実務担当者向けを想定**
実践に役立つ、より具体的な情報を提供
- ◇**企業等における取組事例や、参考文献、ホームページなども紹介。**



Ⅱ. 「ビジネスと人権」とは ①

1. 「ビジネスと人権」をめぐる主な動き



(注1) ダッカ近郊の複数の縫製工場が入居する商業ビルが崩落し、工場で働いていた労働者から多数の死傷者が出た事件

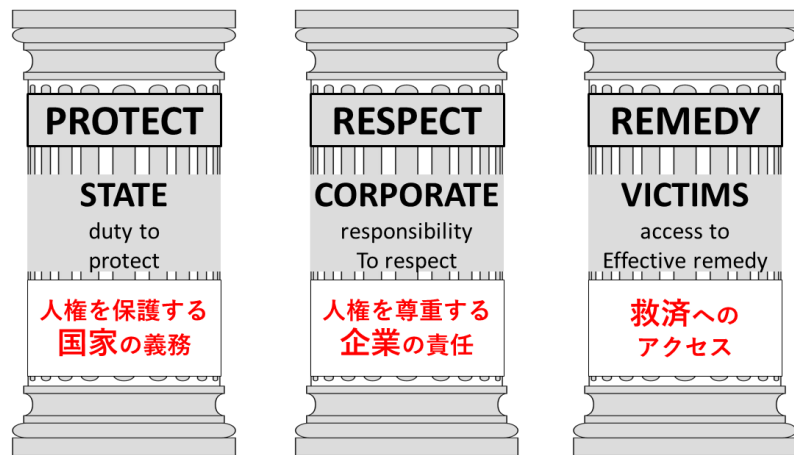
(注2) 日本企業に対し規模・業種等にかかわらず、国際的に認められた人権等の尊重、人権デュー・ディリジェンス (人権DD) プロセス導入を期待

Ⅱ. 「ビジネスと人権」とは ②

2. 「ビジネスと人権に関する指導原則」

(2011年6月、国連人権理事会で全会一致で支持)

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の 3本の柱



【国家】
人権侵害を予防・調査・救済する措置等

【企業】
人権方針の策定、
人権DDの実施等

【国家と企業】
被害者が救済にアクセス
できるメカニズムの構築

3. 人権を尊重する企業の責任

自らの事業活動に関連して、人権を侵害しない（負の影響を与えない）

<範囲>

- ・ 自社の活動が人権侵害の原因となった場合 (cause)
- ・ 他者による人権侵害を助長した場合 (contribute)
- ・ ビジネス上の関係によって自社の事業が人権侵害に結びついてる場合 (linkage)

<アクション>

- ・ 人権方針の策定
- ・ 人権DDの実施
- ・ 救済・是正のためのメカニズム構築

4. 人権デュー・ディリジェンス（人権DD）とは

自らの事業活動に関連した人権に対する負の影響を回避・軽減するため、相当な注意を払う行為または努力

Ⅲ. 改訂のポイント①：「背景」の記述を充実

◆国内外の動きを踏まえて、「背景」の記述を充実（項目の追加・変更）

- (1) 人権の尊重が人類共通の価値観であることを明確化
- (2) 指導原則の「人権を保護する国家の義務」と「人権を尊重する企業の責任」を踏まえ、ビジネスと人権に関し、**企業が自主的に取り組むことの重要性を強調**
- (3) 日本政府の対応、諸外国における人権に関する法制化の動きなどの情報を更新
- (4) 国際社会で注目されている人権課題を提示したほか、Society 5.0における新たな人権課題に対する記述を追加

（新しい技術と人権については、ハンドブックで一部解説するものの、具体的には、来年度の「実行の手引き」改訂時に、「第1章 持続可能な経済成長と社会的課題の解決」で記述予定）。

< 「背景」の項目（新旧対比表） >

現行の項目	改訂後の項目
	(1) 人権の尊重は人類共通の不可欠な価値観
(1) 人権に関する企業の役割への期待の高まり	(2) 人権を保護する国家の義務と、人権を尊重する企業の責任
(2) 人権に関する法制化の動き	(3) 日本政府の対応と諸外国における法制化の動き
	(4) 企業の自主的な取り組みの重要性
(3) 人権尊重の取り組みによる企業価値向上	(5) 人権尊重への自主的な取り組みによる企業価値の向上
	(6) 国際社会で注目される人権課題
	(7) Society 5.0における新たな人権課題
(4) 包摂的な社会の実現への貢献	(8) 包摂的な社会の実現への貢献

Ⅲ. 改訂のポイント②：手引き項目を追加・変更

(1) 「実行の手引き」の項目を追加・変更

「指導原則」で企業に求められる運用上の原則に沿って、4-2～4-4を項目立て

※現行ではコラムで取り上げた「人権デュー・ディリジェンス(人権DD)」を4-3として新設

※現行では触れられていない「是正^(注3)」を4-4として新設

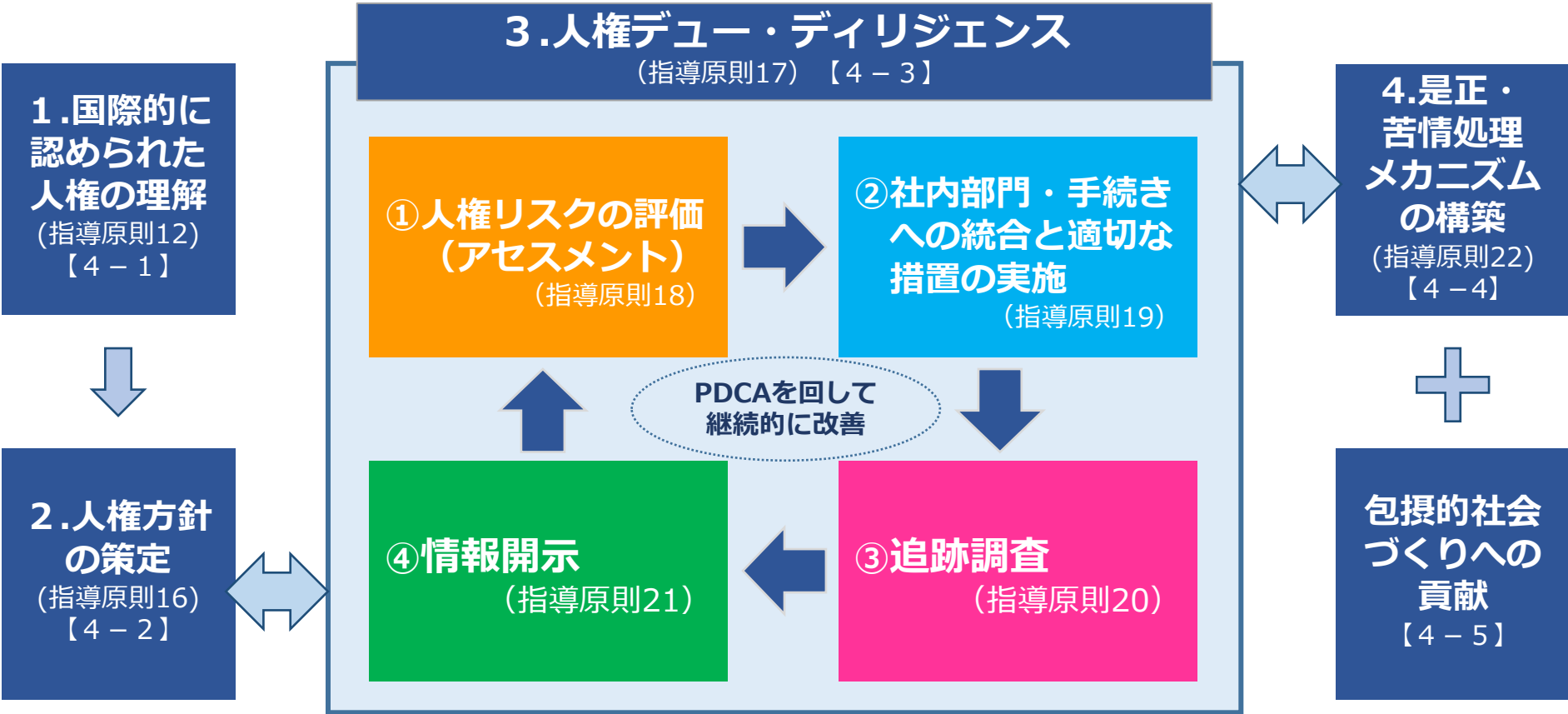
< 実行の手引きの項目（新旧対比表） >

現行の項目	改訂後の項目
4-1 国際的に認められた人権を理解し、尊重する。	4-1 国際的に認められた人権を理解、尊重し、 企業としての責任を果たす。
4-2 人権を尊重する方針を明確にし、事業活動に反映する。	4-2 人権を尊重する方針を策定し、 社内外にコミットメントを表明する。
コラム： 人権デュー・ディリジェンス	4-3 事業の性質ならびに人権への負の影響リスクの重大性に 応じて、 人権デュー・ディリジェンスを適切に実施する。
	4-4 人権侵害の発生を未然に防止し、万一発生した場合には、 速やかにその是正に努める。
4-3 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献する。	4-5 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、 包摂的な社会づくりに貢献する。

(注3) 是正とは「負の影響に対する是正措置実施のプロセスおよび負の影響を止める、または回復することのできる実質的な成果（即ち是正）の両方を指す」（責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス Q49の原文から事務局が翻訳）

IV. 「人権を尊重する経営」の全体像 - 企業に求められる人権尊重責任 -

【 】内は手引きの項目



- (1) 企業は、人権を確実に尊重するための仕組みと手続きを整備し、その取組み状況を積極的に開示していく必要。そのため、人権DDを継続的に実施。
- (2) 自社や事業にとっての重要性と人権への負の影響の深刻さから人権リスクを優先づけ。優先度の高い事業、サプライヤー等から着手。
- (3) 一社だけでの対応に限界がある場合：業界またはセクター横断の連携イニシアティブ等により、DDの実施方法の標準化、各種調査のアウトソーシングなど、さまざまな方策を検討。
- (4) ステークホルダー・エンゲージメントを通じて、取組みを深化。

V. 「人権を尊重する経営のためのハンドブック」構成と特徴

- (1) 担当役員や実務担当者向けに、実践に役立つ、より具体的な情報を提供
- (2) 第一部「人権を尊重する経営の実践」では、**実行の手引きの項目に沿って**、企業等の取組事例を提示しながら、解説
- (3) 第二部「ビジネスと人権を巡る最新動向等」では、今後必要に応じて、アップデートを予定

第一部：人権を尊重する経営の実践

- I. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」とは
- II. 企業に求められる「人権尊重」の運用原則の実践（人権DDのガイダンス）
 - 1. 国際的に認められた人権の理解 【手引き4-1 関連】
 - 2. 人権方針の策定とコミットメントの表明 【手引き4-2 関連】
 - 3. 人権デュー・ディリジェンスの実施 【手引き4-3 関連】
- III. 苦情処理メカニズムの構築による是正 【手引き4-4 関連】
- IV. 人権対応における課題と留意点

近年、企業が国内外の事業活動で直面している課題等について、Q & A方式にて解説。

第二部：ビジネスと人権を巡る最新動向等

- 1. 近年、国際社会で注目される人権課題
- 2. 人権をめぐる法制化の動きと各国の対応
- 3. 人権の評価基準・ベンチマーク（ESG基準）
- 4. 人権対応における連携イニシアティブの例

4-1 国際的に認められた人権を理解、尊重し、企業としての責任を果たす。

国際的に認められた人権

すべての人が生まれながらにして持っている権利

国際的に認められた人権

世界人権宣言

世界初の国連による人権宣言

世界人権宣言を基礎に条約化したもの

労働に関する権利を条約化したもの

社会権規約

経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約

自由権規約

市民的、政治的権利に関する国際規約

国際人権規約

ILO中核的労働基準

(強制労働、児童労働、雇用や職業上の差別、結社の自由と団体交渉権)

«指導原則における『人権を尊重する企業の責任』の定義»

他者の人権を侵害することを回避し、企業が関与した人権への負の影響に対処すべきこと

(具体的には「人権を尊重する経営」の全体像(6頁)の取組みを行うこと)

- 企業による人権への影響を3つに分類：
- ① **cause**：自らの活動が単独で直接人権に負の影響を引き起こしている場合
 - ② **contribute**：自社の意志や行動により第三者が動機づけられたことで助長、または加担している場合
 - ③ **linkage**：サプライヤーや販売先等の取引関係等によって、自社の製品・サービス等が直接人権侵害につながっている場合

4-2 人権を尊重する方針を策定し、社内外にコミットメントを表明する。

(1) 国内外の事業活動を通じて人権を尊重する姿勢を示すため、人権方針を策定・公表。
人権方針の策定にあたっては、以下の点に留意。

- ① 国際的に認められた人権に関する国際規範の内容を反映。その際、従業員や取引先、製品・サービスあるいは事業活動が影響を及ぼす地域社会に対する人権への配慮を表明。
- ② 社内の関連部署からの経験や知見を踏まえる。社外の専門家から助言を得る。
- ③ 従業員や取引先、製品やサービス等に直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記。

(2) 以下の手続きにより、人権方針を表明しコミットメントを示し、社内外に浸透。

- ① 経営トップレベル（経営会議、取締役会など）で承認。
- ② コミットメントの示し方は、人権の尊重に関する独立した公約、倫理規定や行動規範の一部、自社ウェブサイトでの声明など、多様な形態があり得る。
- ③ 人権方針は、広く社内外に公開。全社員や取引先をはじめ、他のステークホルダーに周知（例：社長のビデオメッセージや直筆の署名入りの書簡、法務省“MY人権宣言”の活用など）。

(3) 公表した人権方針を事業方針や関連手続きに反映。企業全体の活動に定着。

4-3 事業の性質ならびに人権への負の影響リスクの重大性に応じて、人権デュー・ディリジェンスを適切に実施する。

「人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の特徴」

- ① 人権への負の影響を予防する手段であること
- ② 負の影響の深刻さや発生可能性に応じて優先順位を決定、対処するリスクベースであること
- ③ PDCAを回して、システムとプロセスを継続的に改善すること
- ④ ビジネス上の関係がある取引先等が、それぞれ負の影響を特定、対処する責任を負っていること

① 人権リスクの評価 (アセスメント) (指導原則18)

- 事業領域や取引先のマッピングやスコアリング
- **自社にとっての重要性と人権への負の影響の深刻さから人権リスクを優先づけ**
- 継続的・定期的な評価。事業環境変化に応じた実施

② 社内部門・手続きへの統合と適切な措置の実施 (指導原則19)

- 責任者や担当部門の明確化
- アセスメント結果を事業活動に活かす、**社内システムの構築**
- **負の影響の原因となったり、助長する活動の停止・軽減**
- 潜在的な負の影響を防止・軽減するための計画の策定・実行

③ 追跡調査 (指導原則20)

- **DDに関する活動の計画や措置の実施状況を質的・量的指標に基づき追跡評価**
- ビジネス上の関係先に対する定期的な追跡調査を実施。負の影響が防止・軽減されているか確認
- 影響を受けた人々を含む、フィードバックを活用

④ 情報開示 (指導原則21)

- **DDの方針やプロセス、負の影響を特定し対処するための活動等を情報開示**
- 自社が原因となったり、助長している人権への負の影響に関しては、影響を受けた人々がアクセスしやすい方法と頻度で情報提供

4-4 人権侵害の発生を未然に防止し、 万一発生した場合には、速やかにその是正に努める。

- (1) 企業が実際に人権に関する負の影響の原因となったり（cause）、助長したこと（contribute）が判明した場合、是正措置を検討、または是正のための取組みに協力。これにより、これらの負の影響に対処。
- (2) 企業は、早期に苦情に対処し、是正が可能となるよう、負の影響を受けた個人や地域社会のために、実効的な苦情処理メカニズムを構築、もしくはそれに参加。
- (3) 実効性のある苦情処理メカニズムを導入・運用することで、人権への負の影響を特定するにあたり、役立つ情報を得ることができる。被害者を救済するのみならず、企業が大きな危機を回避することにもつながる。アンケートを実施するなど継続的なモニタリングを通じて、苦情を申し立てた当事者や通報者と企業双方にとって、有用な仕組みとなるように努める。

《苦情処理メカニズムに関する具体的アクション》（ハンドブックより）

- ① 人権に関するガバナンス体制の構築
- ② メカニズム構築の際、実効性のあるメカニズムを構築し、当事者がアクセスしやすく、利用しやすくするため、必要な情報を開示
- ③ 通報・相談窓口の設置
- ④ 業界団体やステークホルダーと協働、集団型苦情処理メカニズムの活用

4-5 多様なステークホルダーと連携し、 人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を 通じて、包摂的な社会づくりに貢献する。

- (1) SDGsの17目標は、いずれも何らかのかたちで人権と関連。
- (2) 企業の人権尊重に向けた取組みには、4-1～4-4で述べた**事業活動による人権侵害の未然防止や軽減のみならず、より広い視点を持って人権が尊重される社会づくりに貢献することも重要。**
- (3) 企業は、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人が抱える課題への理解を深めて、多様なステークホルダーと連携し、自社の状況に応じて**社会的に弱い立場の人への自立支援を行い、国内外での包摂的な社会づくりに貢献。**
取組みを進めるにあたっては、以下の点を考慮。

- ①事業活動と社会貢献活動のどちらのアプローチをとるか、効果的な組み合わせも含めて検討。ただし、包摂的な社会づくりへの貢献により、人権侵害が相殺されるわけではないことに留意。
- ②事後的な対応よりも予防的な対応の方が、より効果的であることを考慮。
- ③人権侵害を受けやすい人々が自らの権利を理解できるよう、人権リテラシー教育を推進。
- ④人権侵害を受けやすい社会的に弱い立場の人に対する一時的な支援・救済に加えて、中長期的に自立するための教育環境の整備や能力開発支援も重視。
- ⑤人権侵害を受けやすい社会的に弱い立場の人の自立には、ライフラインや金融サービスへのアクセスの重要性などを念頭に置く。
- ⑥途上国支援などにおいては、受け手のニーズにあった適正技術の観点を念頭に入れる。

<参考> 連携イニシアティブの例

(詳細は、ハンドブック参照)

(1)国連グローバル・コンパクト (UNGC) : 人権・労働・環境・腐敗防止の4分野・10原則を軸に活動を展開。日本のGCNJでは、会員参が学習・協働・発信を行う分科会活動を実施。

(2)持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD) : 持続可能な社会への移行を目指すグローバル企業のCEOがメンバー。Vision 2050でClimate, Nature, Peopleに統合的に取り組む必要性と、人権尊重の重要性を強調。

(3)SEDEX : グローバル・サプライチェーンにおいて責任ある持続可能な企業行動を促進すること目的として、バイヤー、サプライヤー、監査人等が、迅速に情報共有できるプラットフォームや監査手法を提供。

(4)レスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA) : 電子機器産業のグローバル・サプライチェーンにおいて社会的責任を推進するため、会員企業が遵守すべき行動規範を策定。労働、安全衛生、環境、倫理について、リスクの評価・管理、改善のためのマネジメントシステム構築を促進。

(5)責任ある鉱物調達イニシアチブ (RMI) : 世界で400以上の企業や団体が加盟。紛争鉱物に関する取組みを主導。第三者機関による監査を通じて、責任をもって鉱物を調達する体制整備と企業の管理プロセスが基準に適合しているか評価。

(6)持続可能なパーム油のための円卓会議 (RSPO) : 世界的に信頼される認証基準の策定とステークホルダーの参加を通じ、持続可能なパーム油の生産と利用を促進。

(7)コンシューマー・グッズ・フォーラム (CGF) : 世界100カ国以上約400の小売業者、製造業者、サービスプロバイダー等によって構成される、消費財・小売業界団体。「アクション連合」と呼ばれるアプローチで変革を推進するために必要なスキルとツールを提供。

(8)責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI) : 民間企業・自治体・NPO・学識者・弁護士など立場の異なるステークホルダーが協力し、日本において外国人労働者が安心して働き生活できるディーセントワークの実現を通じて、包摂的な経済成長と持続的な社会の実現を目指して活動。

以上