



人権を尊重する
経営のための
ハンドブック

企業行動憲章

— 持続可能な社会の実現のために —

一般社団法人 日本経済団体連合会

1991年9月14日 制定

2017年11月8日 第5回改定

企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

(持続可能な経済成長と社会的課題の解決)

1. イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

(公正な事業慣行)

2. 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。

(公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話)

3. 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

(人権の尊重)

4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

(消費者・顧客との信頼関係)

5. 消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

(働き方の改革、職場環境の充実)

6. 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。

(環境問題への取り組み)

7. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。

(社会参画と発展への貢献)

8. 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

(危機管理の徹底)

9. 市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

(経営トップの役割と本憲章の徹底)

10. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

○企業行動憲章

○企業行動憲章 実行の手引き【第4章 人権の尊重】	1
4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。	2
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。	8
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。	11
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。	13
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。	17
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。	19

○人権を尊重する経営のためのハンドブック

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

(1) 制定された背景	22
(2) 3本の柱	23
(3) 企業に求められる「人権尊重」の運用原則の概要	24

II. 企業に求められる「人権尊重」の運用原則の実践 (人権デュー・ディリジェンス 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】

(1) 「国際人権章典」(世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、 経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約)	25
(2) ILO「労働における基本的原則及び権利」	26

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】

(1) 自社・グループとしての方針の策定	27
(2) 調達方針における人権尊重の明確化	30

3. 人権デュー・ディリジェンスの実施【手引き4-3関連】

(1) 人権リスクの評価(アセスメント)	32
(2) 社内部門・手続きへの統合と適切な措置の実施	41
(3) 追跡調査	45
(4) 情報開示	47

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】 …… 48

- (1) 人権に関するガバナンス体制の構築 …… 49
- (2) メカニズム構築の際の考慮事項 …… 49
- (3) 通報・相談窓口の設置 …… 49
- (4) 集団型苦情処理メカニズムの活用 …… 50

Ⅳ. 人権対応における課題と留意点 …… 51

- Q 1. 人権デュー・ディリジェンスはどこまでやれば十分か。 …… 51
- Q 2. 紛争地域における対応はどうすれば良いか。 …… 52
- Q 3. 政府が人権を理由に貿易制限措置をとる事例もみられるが、
企業はどのように対応すれば良いか。 …… 53
- Q 4. 人権対応を企業価値の向上にいかにつなげるか。 …… 54

第二部：ビジネスと人権を巡る最新動向等 …… 55

1. 近年、国際社会で注目される人権課題 …… 55

- (1) 児童労働・強制労働 …… 55
- (2) 外国人労働者 …… 55
- (3) 新しい技術と人権 …… 56
- (4) 環境と人権 …… 56
- (5) 腐敗・贈収賄と人権 …… 57

2. 人権をめぐる法制化の動きと各国の対応 …… 58

- (1) 日本政府の取組み …… 58
- (2) 各国における法制化への動き …… 59
- (3) EUにおけるデュー・ディリジェンス義務化への動き …… 59

3. 人権の評価基準・ベンチマーク（ESG基準） …… 61

- (1) 国連指導原則 報告フレームワーク …… 61
- (2) 企業人権ベンチマーク（Corporate Human Rights Benchmark: CHRB） …… 62

4. 連携イニシアティブの例 …… 63

- (1) 国連グローバル・コンパクト（UNGC） …… 63
- (2) 持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD） …… 63
- (3) SEDEX …… 64
- (4) レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA） …… 64
- (5) 責任ある鉱物調達イニシアティブ（RMI） …… 65
- (6) 持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO） …… 65
- (7) コンシューマー・グッズ・フォーラム（CGF） …… 66
- (8) 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI） …… 66

○第4章 人権の尊重とハンドブックの主なポイント …… 67

企業行動憲章

実行の手引き 第9版

第4章 人権の尊重

4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

背景

(1) 人権の尊重は人類共通の不可欠な価値観

「人権の尊重」は人類共通の不可欠な価値観である。「誰一人取り残さない」人間中心の経済社会の構築を目指す、SDGsを達成するためにも、すべての国、組織、人々が人権を尊重することが必要である。

また、グローバル化や相互依存関係が深まる現在、世界各国が直面する社会的課題に対処していくためには、「人間」に焦点を当てた「人間の安全保障」¹の視点から、横断的・包括的に捉えることが重要である。

(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

一般的に、人権を保護する義務は国家にあるとされる。他方、2000年代に入って、多国籍企業のグローバルなサプライチェーンが発展途上国における労働や人権に影響を及ぼしていることが注目されるようになり、企業に対して、人権を尊重する経営を求める動きが加速した。

2011年、国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で支持され、「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」が整理された【コラム、図表4-1参照】。

その後、G7エルマウ・サミット首脳宣言（2015年）における「責任あるサプライチェーン」に関する合意を経て、指導原則に基づく国別行動計画（NAP）の策定や、人権への取り組みを評価基準に盛り込んだESG投資の拡大、「誰一人取り残さない」を中心理念とする2015年の国連でのSDGs採択など、人権を尊重する事業活動を後押しする機運が高まった。

人権を尊重する経営を行うことは、顧客との信頼関係や採用競争力の強化、企業価値の向上や利益の拡大に影響するとの認識が高まっている。人権に関する取り組みが不十分である場合、取引の停止や不買運動による売上低下、株価の下落、罰金の発生など、企業の大きな損失につながることもある。

また、特定の地域での人権侵害を理由とした経済制裁が行われるなど、レジリエントなサプライチェーン構築の観点からも、人権への取り組みの重要性が高まっている。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」制定の経緯と3本の柱

- ◆ 2008年6月、当時のアナン国連事務総長から、国家、多国籍企業と人権の関係を整理するよう諮問を受けた、ジョン・ラギー国連事務総長特別代表が、国連人権理事会に報告書「保護、尊重、救済：企業活動と人権に関する枠組み」を提出した。同枠組みを具体的に実施するための原則として、2011年6月、国連人権理事会に「ビジネスと人権に関する指導原則」が提出され、全会一致で支持された。
- ◆ 指導原則は、3つの柱から成る【図表4-1】。第一の柱では、国家に対し人権を保護する義務を示し、第二の柱では、企業に対し人権を尊重する責任として、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）ために、人権方針の策定と人権デュー・ディリジェンス²の実施を求めている。第三の柱では、国家と企業に対し、被害者が救済にアクセスできるメカニズムの構築を求めている。
- ◆ 指導原則は、法的な拘束力はないものの、企業と人権に関する事実上の基準文書となっている。



図表4-1：指導原則の3本の柱

¹ 人間の安全保障とは、人間一人ひとりに着目し、生存・生活・尊厳に対する広範かつ深刻な脅威から人々を守り、それぞれの持つ豊かな可能性を実現するために、保護と能力強化を通じて個人の自立と持続可能な社会づくりを促す考え方。（手引き改訂の背景 ivページ <コラム：人間の安全保障>、外務省HP「人間の安全保障」参照）

² デュー・ディリジェンスは、不動産投資や企業買収に際して「相手企業の価値や潜在的なリスクを調査・評価すること」の意味でも使われているが、本来は、「負の影響を回避・軽減するために相当な注意を払う行為または努力」という意味。

(3) 日本政府の対応と諸外国における法制化の動き

国際社会における指導原則への支持は高まっており、2015年のG7エルマウ・サミットの首脳宣言でも指導原則を強く支持し、各国政府が「ビジネスと人権に関する国別行動計画」(National Action Plan: NAP) 策定を歓迎した。NAPは、指導原則を国内でどのように運用・実施していくかを示す政策文書である。

日本政府は2020年10月にNAPを公表し、企業に対しては、国際的に認められた人権を尊重するとともに、人権デュー・ディリジェンスに関するプロセスを導入することへの期待を明確化している。NAP策定を機に、外務省や経済産業省、JETRO、法務省などにおいてビジネスと人権に関する情報提供・啓発活動が進められている。さらに、2022年9月、国際スタンダードを踏まえて、「責任あるサプライチェーン等³における人権尊重のためのガイドライン」を策定し、日本で事業を行うすべての企業に人権尊重の取り組みを求めている。

欧州各国(フランス、オランダ、ドイツなど)は、日本に先んじてNAPを策定している他、人権デュー・ディリジェンスの実施を企業に義務付ける国内法を制定している。さらにEUレベルにおいては、サステナブル・コーポレートガバナンスの一環として、人権・環境デュー・ディリジェンスの実施などを義務化する指令の策定が予定されており、非財務情報開示指令にも反映される見通しである。

米国では、2020年以降、1930年関税法、輸出管理規則、グローバル・マグニツキー人権問責法などに基づいて、人権侵害が疑われる製品や個人を規制する動きが強まっている。

また、イギリスおよびオーストラリアの現代奴隷法では、現代奴隷のリスク評価・軽減措置などの毎年の報告を義務付けている。

(4) 企業の自主的な取り組みの重要性

人権尊重の取り組みを行う企業が報われる公平な競争環境をつくるためには、指導原則が求めているように、国家が「人権を保護する義務」を果たすことを前提としつつ、各企業が自ら直面するリスクや課題に対して創意工夫や改善しながら、自主的に取り組むことが重要である。その際、海外拠点も含めてグループ企業全体で、人権尊重の経営を実践するよう、留意する必要がある。

人権の概念は広範で、企業の業種や規模、事業を行う国・地域によって直面する人権課

³ 同ガイドラインの取り組みの対象範囲である「サプライチェーン」とは、自社の商品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保に関する「上流」、自社の商品・サービスの販売・消費・廃棄等に関する「下流」を意味する。また、「その他のビジネス上の関係先」として、企業の投融資先や合併企業の共同出資者、設備の保守点検や警備サービスを提供する事業者等も対象範囲として挙げられている。

1	持続可能な 経済成長と 社会的課題の 解決
2	公正な 事業慣行
3	公正な情報開示、 ステークホルダー との建設的対話
4	人権の尊重
5	消費者・顧客 との信頼関係
6	働き方の改革、 職場環境の充実
7	環境問題への 取り組み
8	社会参画と 発展への貢献
9	危機管理の 徹底
10	経営トップの 役割と 本憲章の徹底

題は異なり多様である。そのため、実質的でイノベーティブな課題解決や、企業の長期的発展や持続可能性につなげていくには、各企業の状況に応じた自主的な取り組みが最も効果的である。その際、直面する人権課題を共有する業種・業界ごとに、ガイドライン策定や、共同プロジェクトなどの取り組みを推進することも、取り組みの効果を高める上で望ましい。

しかしながら、法の整備や執行が不十分な新興国や発展途上国においては、事業活動に潜む人権課題の特定やそれらへの対応は難しく、企業の取り組みだけでは解決困難なことが多い。貧困や政府のガバナンス不全、紛争などに起因する人権問題の根本的な解決のためには、国家間の交渉による支援や、ILOやOECDなどの国際機関、NGOなどによる支援も必要である。

(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

投資家がサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）を評価する際、人権への取り組みを重視する傾向が高まっている。

国際会計基準を策定する国際会計基準審議会（IASB）の母体であるIFRS財団では、ESG情報開示の国際的統一に向けて、「国際サステナビリティ基準審議会（International Sustainability Standards Board：ISSB）」の設置を表明した。当面、気候変動に関する情報開示に焦点が当てられているものの、人権も含めたより幅広いESG課題に関する情報開示の統一化も視野に入れている。

日本国内でも、2021年6月に再改訂された「コーポレートガバナンス・コード」において、上場会社がサステナビリティを巡る課題について適切な対応を行うべきとした。そのうえで、取締役会が中長期的な企業価値の向上の観点から、積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべき課題の一つとして、「人権の尊重」に言及している。人権デュー・デリジェンスを適切に行い、人権課題を把握し改善に向けて努力していることを示すことは、企業にとってリスク回避だけでなく、投資家によるESG評価の向上など、国内外の競争力や企業価値の向上にもつながる。

(6) 国際社会で注目される人権課題

国際社会で注目される人権課題としては、指導原則の制定のきっかけともなった児童労働や強制労働、外国人労働者の不当な扱いなど、グローバル・サプライチェーンにおいて以前から存在する問題がある。加えて、近年は、環境問題などを含む人権課題に関して、投資家をはじめとしたステークホルダーの関心が高まっている。

さらに、特定の地域での人権侵害を理由とした経済制裁や、それに対抗する措置がみられることから、人権に関する各国の政策動向にも注意を払い、サプライチェーンの強靭化を含む事業活動への影響について精査する必要性が高まっていることにも留意が必要である。

(7) Society 5.0における新たな人権課題

Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成には、人工知能（AI）、IoTなどの最先端のデジタル技術やデータの活用によるデジタルトランスフォーメーション（DX）を通じてイノベーションを創出し、社会的課題の解決につなげることが必要となる。

DX推進にあたって重要なデータの流通や、AIやセンサ技術などの研究開発や運用などに関して、顧客やユーザーのプライバシーの保護に加えて、不当な差別などの人権課題を引き起こさないよう、配慮することが求められる。その際、予期せぬ利用やトラブルを想定し、バリューチェーン全体で関係者と対話しながら、予防と対処に努めることが重要である。

(8) 包摂的な社会の実現への貢献

格差拡大、生態系危機、気候変動、さらに新型コロナウイルス感染症の影響もあり、社会的に立場が弱い人々が直面する課題は深刻化している。「人間の安全保障」の実現に向けて、あらゆるステークホルダーの取り組みが求められてきている。人権の尊重は、多様な人々が想像力と創造力を発揮できる、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進のためにも、重要である。

企業には、イノベーションを促し、包摂的な社会づくりに資するソリューションを創造するとともに、従業員参加型の支援活動などを通じて、包摂的な社会の実現に貢献することが期待される。

参考

<人間の安全保障関連>

- 「安全保障の今日的課題」2003年5月 人間の安全保障委員会（緒方貞子、アマルティア・セン両共同議長が、コフィ・アナン国連事務総長（当時）に提出した報告書）
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/bunya/security/index.html>（外務省HP）
- 「人間の安全保障に関する国連総会決議」2012年9月 国際連合
http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/24/9/0911_03.html（外務省HP）
- 「人間開発報告書」国連開発計画
<https://www.undp.org/ja/japan/publications/hdr2021-2022>

< 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」関連 >

- 「ビジネスと人権 サイト」 国際連合人権高等弁務官事務所
<https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/businessindex.aspx>
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」 2011 年 国連人権理事会
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100166735.pdf> (原文)
http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
(国連広報センター 日本語仮訳解説付)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100166742.pdf> (外務省日本語仮訳、原則のみ)

< 日本政府の「ビジネスと人権」に関する取り組み >

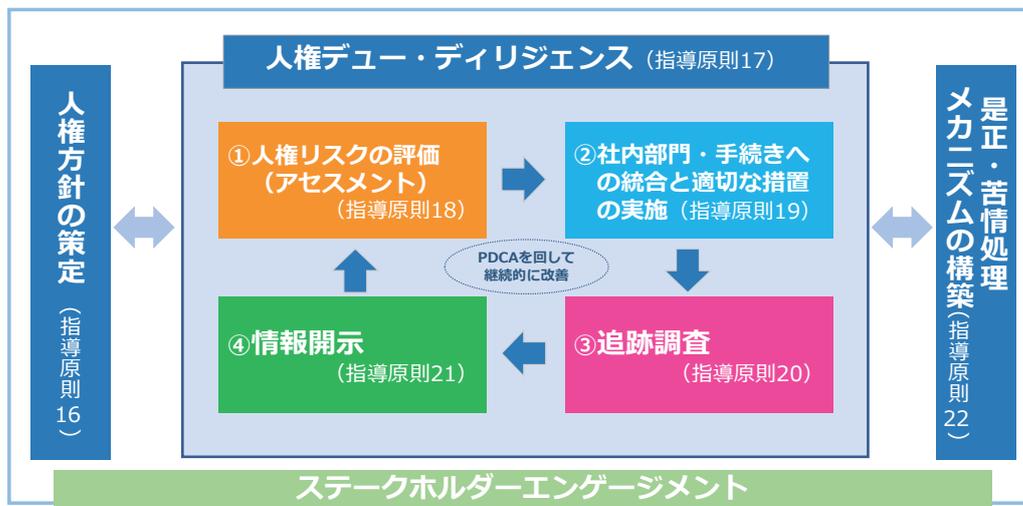
- 「ビジネスと人権」ポータルサイト 外務省
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>
- 「ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～」 経済産業省
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>
- 「ビジネスと人権」法務省
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html
- 「特集 サプライチェーンと人権」 日本貿易振興会 (JETRO)
https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/
- 「ビジネスと人権に関する行動計画 (2020-2025)」 外務省
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>
- 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」 経済産業省
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

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。

基本的心構え・姿勢

- (1) 国際的に認められた人権とは、すべての人が生まれながらに持っている権利であり、少なくとも、「世界人権宣言」を含む国際人権章典（国連）や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に定められている、基本的権利に関する原則が含まれる（指導原則12）。
- (2) また、「ビジネスと人権に関する指導原則」（国連人権理事会）を受けて、「多国籍企業行動指針」（OECD）や「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（ILO）が改訂され、企業は人権を尊重することが求められるようになっている。指導原則では、人権を尊重する企業の責任は、「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」を意味しており、以下の点を求めている。
 - ① 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（cause）や、第三者の意志や決定と合わさることにより、あるいは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もしくは加担している場合（contribute）、サプライヤーや販売先などの取引関係によって自社の商品・サービスなどが直接人権侵害につながっている場合（linkage）において、人権への負の影響を防止または軽減するよう努める（指導原則13ab、詳細はハンドブック参照）。
 - ② あらゆる国や地域で事業を行う場合にも、適用可能なすべての法令を遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。法やその執行によって人権が適切に保護されていない状況（例：紛争地域）においても、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求する（指導原則23）。
- (3) 企業は、以下の取り組みを通じて、指導原則が求める「人権尊重の責任」を果たす（指導原則15）【図表4-2参照】。
 - ① 人権尊重責任の方針を策定し、コミットメントを表明する【指導原則16、手引き4-2参照】。
 - ② 人権デュー・ディリジェンスを実施する【指導原則17、手引き4-3参照】。
 - ③ 自社が人権に関する負の影響の原因となった、あるいは助長したことが判明した場合に、是正を可能とする苦情処理メカニズムを整備する【指導原則22、手引き4-4参照】。



図表 4-2：企業の人権尊重の取り組みの全体像

(4) 人権を尊重する企業の責任は、企業の規模や業種、事業状況、所有形態、組織構造に関係なく、すべての企業に求められる。一方、企業が人権尊重責任を果たすために講じる手段は、上述の要素や企業による人権への負の影響の深刻さに即して、多様なものとなる（指導原則 14）。

具体的アクション・プランの例

- 1 国際的に認められた人権に関する国際規範を理解する。
 - ① 所属する産業や事業環境で発生リスクの高い人権課題や、日本国内における外国人労働者を取りまく人権課題にも留意する。
 - ② 自社の事業活動が社会的に立場の弱い人々や紛争影響地域と関わりがある場合、特に留意することが求められる。
- 2 国際規範が要請する内容について、経営トップは効果的な方法により役員や従業員に繰り返し発信し、社内への浸透を図る。
- 3 役員や従業員に対し、国際規範を理解するための研修を実施する。さらに、国内外のサプライチェーンにおける研修の実施を奨励する。
- 4 人権に関する各国の法令を理解する。ただし、各国の法令が国際規範の要求水準を満たしていない場合があることにも留意する。

1 持続可能な
経済成長と
社会的課題の
解決

2 公正な
事業慣行

3 公正な情報開示
との建設的対話

4 人権の尊重

5 消費者・顧客
との信頼関係

6 働き方の改革、
職場環境の充実

7 環境問題への
取り組み

8 社会参画と
発展への貢献

9 危機管理の
徹底

10 経営トップの
役割と
本憲章の徹底

4 人権の尊重

- 5 人権に関する専門家や人権侵害の影響を受けうるステークホルダーと、継続的に有意義な協議を行う。
- 6 サプライチェーンにおける人権尊重の価値の浸透、現場レベルでの情報の把握と課題解決のため、従業員やその代表である労働組合とのエンゲージメントを促進する。
- 7 人権に関する国際的なイニシアティブや議論に参加する。
- 8 SDGs の根本思想は人権の尊重であることを理解し、SDGs に関する取り組みにおいて、人権の課題と機会を考慮する。

参考

- 「世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約」
http://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/
- 「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とそのフォローアップ」 1998 年 ILO
https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang-ja/index.htm

〔労働における基本的原則〕

—中核的労働基準の5分野—

- ① 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
- ② あらゆる形態の強制労働の禁止
- ③ 児童労働の実効的な廃止
- ④ 雇用及び職業における差別の排除
- ⑤ 安全で健康的な労働環境

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」 2011年 国連人権理事会
- 「多国籍企業行動指針」 2011年改訂 OECD
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html> (外務省 HP)
- 「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」 2017年改訂 ILO
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_676219/lang-ja/index.htm
- 「ビジネスと人権に関する CEO ガイド」 2019年 WBCSD
<https://www.wbcsd.org/Programs/People-and-Society/Tackling-Inequality/Human-Rights/Resources/CEO-Guide-to-Human-Rights>

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。

基本的心構え・姿勢

- (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、人権方針を策定し、公表する。人権方針の策定にあたっては、以下の点に配慮する。
 - 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させる。その際、従業員や取引先、商品・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する。
 - ② 社内の関連部署からの経験や知見を踏まえるとともに、社外の専門家から助言を得る。
 - ③ 従業員や取引先、製品やサービスなど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する。
- (2) 以下の手続きにより、人権方針を表明してコミットメントを示し、社内外への浸透を図る。
 - ① 経営トップレベル（経営会議、取締役会など）で承認する。
 - 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、広く社内外に公開し、全従業員や取引先をはじめ、他のステークホルダーに周知する（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じんけん宣言”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させ、企業全体の活動への定着を図る。

<人権方針が満たすべき5つの条件>（指導原則16）

- ① 企業の経営トップが承認していること
- ② 社内の関連部署や社外の専門家から情報提供を受けること
- ③ 従業員や取引先、製品やサービスなどに直接関与する関係者に対して期待する人権配慮の内容を明記すること
- ④ 一般に公開され、全ての従業員、取引先、出資先、その他の関係者に周知されていること
- ⑤ 企業全体の事業方針や手続きに反映されていること

1 持続可能な
経済成長と
社会的課題の解決

2 公正な
事業慣行

3 公正な情報開示
とステークホルダー
との建設的対話

4 人権の尊重

5 消費者・顧客
との信頼関係

6 働き方の改革、
職場環境の充実

7 環境問題への
取り組み

8 社会参画と
発展への貢献

9 危機管理の
徹底

10 経営トップの
役割と
本憲章の徹底

具体的アクション・プランの例

- 1** 人権尊重に関する網羅的な方針を策定する（人権方針に盛り込む項目はハンドブック参照）。その際、社内関連部署と協議しつつ、社内外の専門家の意見や、自社の活動により影響を受ける可能性の高いステークホルダー代表との対話のほか、国際機関・各国政府・NGOがまとめた人権に関する資料、先進企業の人権方針などを参照することも考えられる。
- 2** 人権方針を浸透し、実践するため、自社および国内外のグループ企業内の体制を構築する。具体的には、専門部署の設置や、関連部門での担当者の任命、関連部門が参加する委員会（経営企画委員会、サステナビリティ推進委員会など）の設置、企業のリスクマネジメント・システムへの統合などが含まれる。
- 3** 人権方針を社内・グループ内に浸透するため、人権に関するコミットメントを行動規範に追加することに加え、研修（新入社員・管理職研修、全従業員を対象としたeラーニングなど、従業員などが自らの人権を理解するための人権リテラシー教育も含む）、人権啓発ハンドブックや人権方針の解説書の作成・配布などを行う。
- 4** 必要に応じて、人権方針を、事業活動を展開する各国・地域の言語に翻訳し、当該国の支店や事業所などに周知・徹底を図る。
- 5** 調達方針や取引先との契約に人権尊重に関する項目を反映する。
- 6** 経営戦略や事業計画が人権方針に適合しているかどうか適宜チェックする。人権方針に反する行為や、反するおそれのある行為を認識した場合には、適切な改善措置を講じる。
- 7** 人権方針に反する行為や、反するおそれのある行為について、報復を恐れず通報できるよう、匿名性を担保した上で、通報内容の早期対応に向けた是正措置を検討する。

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。

基本的心構え・姿勢

- (1) 企業は、指導原則17に基づき、人権を確実に尊重するための仕組みと手続きを整備し、その取り組み状況を積極的に開示していく必要がある。そのため、人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施する。
- (2) デュー・ディリジェンスには、以下の特徴がある。
 - ① 人権への負の影響を予防する手段であること
 - ② 負の影響の深刻度や蓋然性に応じて優先順位を決定し、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 サプライチェーン上の企業およびその他のビジネス上の関係先などが、それぞれ負の影響を特定し、対処する責任を負っていること
- (3) 一社だけの対応に限界がある場合には、業界レベルまたはセクター横断型な連携イニシアティブなどにより、デュー・ディリジェンスの実施方法の標準化を推進することや、外部調査機関の活用なども含めて、さまざまな方策を検討する。他社などとの協働により、知識の共有・蓄積、影響力の強化、効果的措置の拡大、費用の分担・節減などが可能になる。
- (4) 紛争等の影響を受ける地域では、人権侵害が発生する可能性が高くなる一方で、自社の活動が紛争等の当事者の活動と関連しているか否かの判断が困難になる。当該地域における人権侵害リスクの大きさに対応して、「人権デュー・ディリジェンス」を強化する必要がある。

具体的アクション・プランの例

人権デュー・ディリジェンスは、指導原則に基づき、以下のプロセスで実施する。

1 人権リスクの評価（アセスメント）（指導原則18）

企業活動を通じて、あるいは取引関係の結果として、関与する可能性のある顕在的または潜在的な人権への負の影響（人権リスク）を特定し、評価するために、次のようなアクションをとる。

1 持続可能な
経済成長と
社会的課題の解決

2 公正な
事業慣行

3 公正な情報開示
とステークホルダー
との建設的対話

4 人権の尊重

5 消費者・顧客
との信頼関係

6 働き方の改革、
職場環境の充実

7 環境問題への
取り組み

8 社会参画と
発展への貢献

9 危機管理の
徹底

10 経営トップの
役割と
本憲章の徹底

4 人権の尊重

- ① 企業の事業領域およびビジネス上の関係の種類について、大枠の見取図を描く（マッピング）。
- ② 人権リスクの大枠を理解するため、企業の業種や地域・拠点、商品・サービス・市場などの事業内容や、従業員、取引先、顧客、消費者などのステークホルダーに関する人権リスク情報の収集を行う。その際、必要に応じて、関連するステークホルダーや専門家に相談する。
- ③ 広範なサプライチェーン全体に対して一斉にデュー・ディリジェンスを行うことは現実的には難しいことから、リスクが重大な事業領域の特定、負の影響の発生過程の特定、負の影響と企業の関わりの評価に基づいて、対応の優先順位を検討する。その際、企業に与える負の影響（経営リスク）の判断の前に、人権への負の影響の深刻度（セイリエンス／顕著さ）、蓋然性という観点から評価する。
- ④ 人権をめぐる環境は常に変化しているため、継続的かつ定期的に評価する。また、事業や取引関係を新たに始める場合や事業を大きく変更する（例えば、国内外における新しい工場やサービス拠点の設置、M&Aやプロジェクトの投融資などの判断など）場合には、人権侵害リスクがないか、事前に評価する。
- ⑤ 評価に際して、企業の活動によって人権への負の影響を受ける可能性がある人々と、有意義な協議を行う。

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）

- ① 人権リスクに対処するための、責任者や担当部門を明確にする。
- ② リスク評価の結果を事業活動に活かせるよう、関連する事業部門および手続きなどに必要な仕組みを導入するなど、社内システムを構築する。事業決定や予算策定、監査など、社内における既存の仕組みに組み込むことが可能であれば、その方が望ましい。
- ③ 負の影響の原因となったり、助長する活動については、活動の停止・軽減に努め、必要に応じて是正措置を実施する。また、将来的・潜在的な負の影響を防止・軽減するための計画を策定し、実施する。
- ④ 取引先等が負の影響またはリスクの原因となったり、助長している場合は、人権への影響の深刻度、取引関係の性質などを考慮しながら、適切な影響力の行使に努め、停止・軽減、是正を求める。

3 追跡調査（指導原則20）

- ① デュー・ディリジェンスに関する活動の計画や措置の実施状況や有効性を適切な質的・量的指標に基づいて、継続的に追跡調査（トラッキング）する。
- ② 追跡調査によって、人権方針が事業活動に反映されているか、人権への影響に効果的な対応ができていないかを判断し、事業活動の修正や変更を行う。
- ③ 取引先等に対する定期的な追跡調査を実施し、負の影響が防止・軽減がされているかを確認する。
- ④ 取引先等において、人権への負の影響が生じている場合には、まずは関係性を維持しながら負の影響の防止・軽減を働きかける。その試みが何度も失敗し、負の影響の防止・軽減が不可能な場合や改善する合理的な見込みがない場合等においては、最後の手段として、取引の停止も検討する。
- ⑤ 苦情処理メカニズムによって得られた情報や意見も踏まえ、従来のデュー・ディリジェンスのプロセスにおいて見落とされていた可能性のある負の影響を特定し、今後の対応に含める。
- ⑥ 影響を受けた人々を含む、企業内外からのフィードバックも活用する。

4 情報開示（指導原則21）

- ① デュー・ディリジェンスの方針やプロセス、顕在的または潜在的な負の影響を特定し対処するために行った活動などに関して、例えば、サステナビリティ報告書や統合報告書、自社のホームページなどを活用して、適切な情報を開示する。
- ② とりわけ、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、影響を受けたもしくはその可能性がある人々に、アクセスしやすいような方法と頻度で、十分な情報を提供する。
- ③ 情報開示にあたっては、影響を受けた、もしくはその可能性がある人々や従業員をリスクに晒さないようにするとともに、商取引上の秘密の保持にも配慮する。

参考

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」 2011年 国連人権理事会
- 「UN OHCHR The Corporate Responsibility to Respect Human Rights (An Interpretive Guide)」 2012年
<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- 「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」 2018年 OECD
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>（外務省HP）

4 人権の尊重

- 「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化 手引書」
2022年 国連開発計画&国連ビジネスと人権に関する作業部会
<https://www.undp.org/ja/japan/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>
- 「ツールキット Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments」
2022年 赤十字国際委員会& Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF)
<https://www.securityhumanrightshub.org/toolkit/>
- 「国連指導原則報告フレームワーク (Shift & Mazars によるイニシアティブ)」
<https://www.ungpreporting.org/>
- 「My business and human rights: A guide to human rights for small and medium-sized enterprises」 欧州委員会
- 「企業の社会的責任と人権」に関するパンフレット (経営者用・CSR部門用・一般社員用の3部作)
中小企業庁
https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/jinken_panf.htm
- 「人を大切に〜人権から考える CSR ガイドブック」
(一社) アジア・太平洋人権情報センター (ヒューライツ大阪)
<https://www.hurights.or.jp/japan/aside/business-and-human-rights/2016/12/csr-2.html>

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。

基本的心構え・姿勢

- (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・改善・再発防止などの措置をとる。または、是正のための取り組みに協力することにより、これらの負の影響に対処する (指導原則22)。
- (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する、もしくはそれに参加する。人権に関する苦情処理メカニズム (グリーンバンス・メカニズム) は、企業に関連する負の影響について、被害を受けた人および地域が苦情を提起し、是正を求めることができる、苦情処理・問題解決のための仕組みを意味する。
- (3) 実効的な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。また、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。

具体的アクション・プランの例

- 1** 人権に関する苦情処理メカニズムを実効的に運用するため、責任者 (サステナビリティや法務担当役員など) や手続きを担当する部署を指定する。
- 2** 各社の状況に応じた有効な仕組みを構築するため、メカニズムの目的と仕組み、内容に応じた対応の流れを事前に明確にする。
- 3** 従業員や取引先関係者が人権に関わる問題を通報・相談できる窓口を設ける。既存の内部通報制度などを活用し、必要に応じて、複数の窓口の設置なども行う。通報窓口は、企業の事業や企業グループ、サプライチェーンを通じて、負の影響を受けたと主張する当事者や、代理となる組織にも開かれていることが望ましい。

1 持続可能な
経済成長と
社会的課題の解決

2 公正な
事業慣行

3 公正な情報開示
との建設的対話

4 人権の尊重

5 消費者・顧客
との信頼関係

6 働き方の改革、
職場環境の充実

7 環境問題への
取り組み

8 社会参画と
発展への貢献

9 危機管理の
徹底

10 経営トップの
役割と
本憲章の徹底

4 人権の尊重

- 4 従業員やその代表である労働組合とのエンゲージメントにより、人権侵害が発生する可能性を把握するとともに、その早期発見・解決につなげる。
- 5 通報者のプライバシー保護に留意し、通報者や事実関係の確認に関わった協力者が不利益な扱いを受けないようにする。
- 6 自社による措置では、負の影響を解消することが難しい場合には、その負の影響を引き起こす、もしくは助長している企業に対して、影響力の確保・強化・支援等により、その負の影響を防止・軽減するよう努める。
- 7 必要に応じて、業界団体やステークホルダーと協働で苦情処理メカニズムや救済の仕組みを構築する。
 - 1 サプライヤーや人権課題が共通する複数の企業が、苦情処理メカニズムや救済の仕組みを共有して利用する。
 - 2 当事者が属する地域の言語・文化・法制度を理解する組織と協働する。
 - 3 一企業・企業セクターだけでは対応できない事案に対して、政府や国際機関、市民社会などに対して共同で政策提言や協働イニシアティブを働きかける（責任ある鉱物調達イニシアティブ（Responsible Mineral Initiative）、責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム、持続可能なパーム油のための円卓会議など、ハンドブック参照）。

参考

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」 2011年 国連人権理事会
- 「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」 2018年 OECD
- 「OHCHR 説明責任と救済プロジェクト (OHCHR Accountability and Remedy Project)」 国連人権高等弁務官事務所
- 「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン」 2019年 責任ある企業行動及びサプライ・チェーン研究会
<https://www.bhrlawyers.org/erguidelines>

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。

基本的心構え・姿勢

SDGsの17目標は、いずれも何らかのかたちで人権と関連している。したがって、企業の人権尊重に向けた取り組みには、前述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である。そのため企業は、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する。

取り組みを進めるにあたっては、以下の点を考慮する。

- (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する。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する。
- (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する。
- (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する。
- (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する。
- (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。

具体的アクション・プランの例

1 社会的に立場の弱い人が抱える課題を把握する。

国際機関やNPO・NGO、消費者、労働、アカデミア、地域のボランティア団体、行政・地方公共団体、社会福祉団体など多様なステークホルダーとのコミュニケーションを行う。

4 人権の尊重

2 人権侵害を受けやすい社会的立場の弱い人の自立を支援する。

- 1 途上国支援においては、受け手のニーズにあった適正技術・サービスなどの観点を念頭に入れる。
- 2 インクルーシブ・ビジネス（バリューチェーンのどこかに、社会的に弱い立場の人を組み込む）の取り組みを検討し、可能な限り実施する。

〔例〕

- 途上国における小規模農家を支援する。
- 調達の際に社会的に弱い立場の人に配慮する。
- 被災地において積極的に雇用を創出する。
- 貧困の課題解決につながる新商品・サービスの開発を進める。
- 障がい者などによるビジネス活動を支援する。

3 ソーシャル・ビジネスの支援に努める。

〔例〕

- 女性の起業機会の増進を図る。
- プロボノ活動（社会のために、職業上のスキルや経験を活かしたボランティア活動）など、人材・ノウハウ面での支援を行う。
- 自社の状況に応じて、資金調達の支援を行う。
- 社会的課題解決に寄与する寄付および自社製品の寄付を行う。

4 国連関連組織（国連開発計画、ユニセフなど）、国際協力NGO、JICAなど国際機関と連携し、国際貢献活動を推進する。

〔例〕

- NPO・NGOと協働プログラムの開発を図る。
- 従業員ボランティア組織で国際協力の支援を進める。
- 各国の子どもたちの教育機会の創出を支援する。

人権を尊重する経営のためのハンドブック

I. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」とは

(1) 制定された背景

近年、企業は、グローバルなサプライヤー、顧客、消費者、受け入れ国政府・地域社会などとの関係を通じて、世界の人権状況に大きな影響を及ぼすことが強く認識されるようになってきている。

その背景には、1990年代後半以降、多国籍企業の途上国を中心としたグローバルなサプライチェーンにおいて、労働者の人権侵害や労働問題が報告され、国際人権団体やNGOから厳しい批判を受ける事例が継続的に起きたことが指摘される。

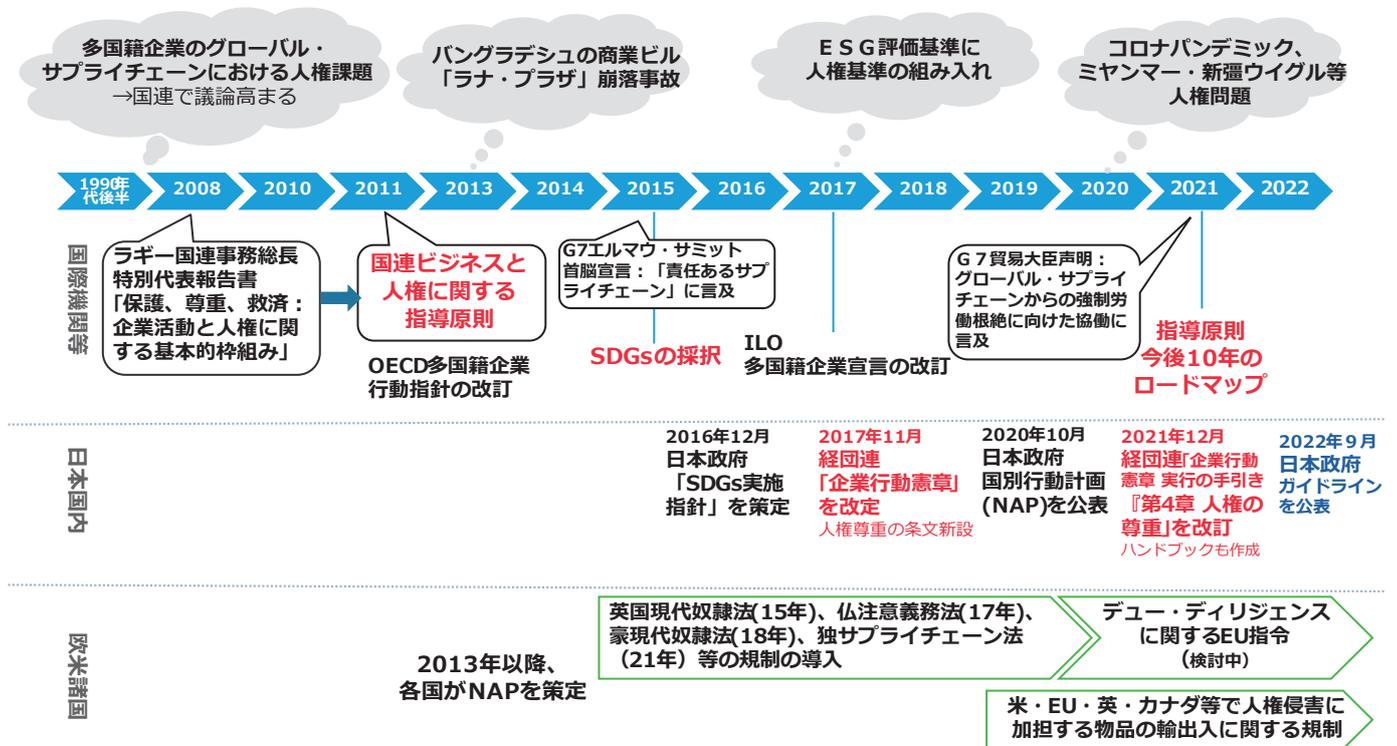
そうした批判への対応として、2000年に、コフィー・アナン国連事務総長（当時）の提唱で、企業をはじめとする様々な団体が社会の良き一員として自発的に取組み、持続可能な成長を目指すための「国連グローバル・コンパクト」が発足。人権、労働、環境（2004年に腐敗防止を追加）分野が基本原則の対象分野とされた。

2005年には、「人権と多国籍企業」に関する国連事務総長特別代表として、ハーバード大学のジョン・ラギー教授が任命された。2008年、ラギー特別代表は、報告書「保護、尊重、救済：企業活動と人権に関する枠組み」を国連人権理事会に提出し、企業活動が人権に与える影響と、それに関わる国家の義務と企業の責任を整理した。同枠組みに基づく「ビジネスと人権に関する指導原則」が、2011年に国連人権理事会において全会一致で支持された。指導原則に法的拘束力はないものの、ビジネスと人権に関する事実上の基準文書となっている。

さらに、2013年、バングラデシュで起きたラナ・プラザビル崩落事故¹を契機に、グローバル企業のサプライチェーンにおける労働者の権利保護や指導原則遵守の重要性が再度認識され、2015年のG7エルマウ・サミットにおける首脳宣言の「責任あるサプライチェーン」の項目では、指導原則が強く支持され、各国による国別行動計画の策定を歓迎した【図1参照】。また、2021年10月のG7貿易相会議では、「強制労働に関するG7貿易大臣声明」が採択され、グローバルなサプライチェーンから強制労働を排除することの重要性が合意された。

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

【図1 「ビジネスと人権」に関する関心の高まり】



(2) 3本の柱

指導原則は3本の柱から成る【図2参照】。

第一の柱は、企業を含む第三者による人権侵害から保護する国家の義務で、基盤となる2つの原則（原則1：人権侵害から保護する義務、原則2：企業が人権（国際的に認められた人権）を尊重することへの期待の明確な表明）と、4項目の運用上の原則から成る。

第二の柱は、人権を尊重する企業の責任（5つの基盤となる原則と4項目の運用上の原則）。

第三の柱は、救済へのアクセス（1つの基盤となる原則と4項目の運用上の原則）で、人権侵害が起きた場合、国家が、影響を受けた人が救済にアクセスするための司法的・非司法的措置を取ること、企業が、自社の活動によって負の影響を受けた人や地域社会のために実効的な苦情処理メカニズムを確立することなどが含まれている。

【図2 指導原則の3本の柱】



(3) 企業に求められる「人権尊重」の運用原則の概要

指導原則 16～24 では、企業に求められる取組みが示されている。第Ⅱ章では、これらの取組みを具体的に解説する。

<企業に求められる取組み> (指導原則 16～24)

- 〔原則 16〕 人権に関する企業方針を策定し、コミットメントを表明
- 〔原則 17〕 人権デュー・ディリジェンスの実施 (原則 18～21 にて詳細)
 - ― 〔原則 18〕 人権リスクの評価 (アセスメント) : 企業活動を通じて、あるいは取引関係の結果として、関与する可能性のある顕在的または潜在的な人権への負の影響 (人権リスク) を特定し、評価する。
 - ― 〔原則 19〕 社内部門・手続きへの統合と適切な措置の実施 : アセスメントにより特定されたリスクを防止、軽減するために関連する事業部門や社内手続きなどに統合するとともに、適切な措置をとる。
 - ― 〔原則 20〕 追跡調査 : 人権リスクに対処されているかを検証するために、対応の実効性を追跡調査する。
 - ― 〔原則 21〕 情報開示 : 人権リスクへの対処について、外部への情報提供を可能にしておく。
- 〔原則 22〕 是正 : 企業が人権侵害の原因となった、もしくは助長した場合に正当なプロセスを通じてその是正を行うか、それに協力する。
- 〔原則 23〕 コンテキスト : 関連法令遵守と国際的に承認された人権の尊重。相反する要請に直面した場合は、国際的に認められた人権の原則を追求する。
- 〔原則 24〕 コンテキスト : 人権への負の影響への対応策に優先順位をつけなければならない場合、企業は最も深刻なまたは対応の遅れが救済不能をもたらす可能性のあるものから影響の予防・軽減に努める。

Ⅱ．企業に求められる「人権尊重」の運用原則の実践 (人権デュー・ディリジェンス 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】

国際的に認められた人権とは、すべての人が生まれながらに持っている権利であり、「世界人権宣言」を含む国際人権章典（国連）、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に定められている、基本的権利に関する原則である。

企業に対しては、「ビジネスと人権に関する指導原則」（国連人権理事会）や「多国籍企業行動指針」（OECD）、「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（ILO）などにおいて、人権を尊重することが求められている。

各国政府は、指導原則の着実な履行を目指すための政策文書である「ビジネスと人権に関する国別行動計画」（National Action Plan：NAP）を策定している。日本政府も2020年10月にNAPを公表し、企業に対しては、国際的に認められた人権を尊重するとともに、人権デュー・ディリジェンスに関するプロセスを導入することなどへの期待を明確化している。さらに、2022年9月、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定し、日本で事業を行うすべての企業に人権尊重の取組みを求めている。

(1) 「国際人権章典」（世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約）²

世界人権宣言は、1948年12月10日の第3回国際連合総会で採択された、人権尊重の目標・基準を明示した国際宣言である。国によって各権利の法執行状況は異なるものの、多くの国（日本も含む）によって署名されている。

世界人権宣言は、人権および自由を尊重し確保するために、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」を宣言したものであり、第一条では、「すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。」と記載され、普遍的な価値観である。全体で30条から成り立ち、様々な権利が含まれている。

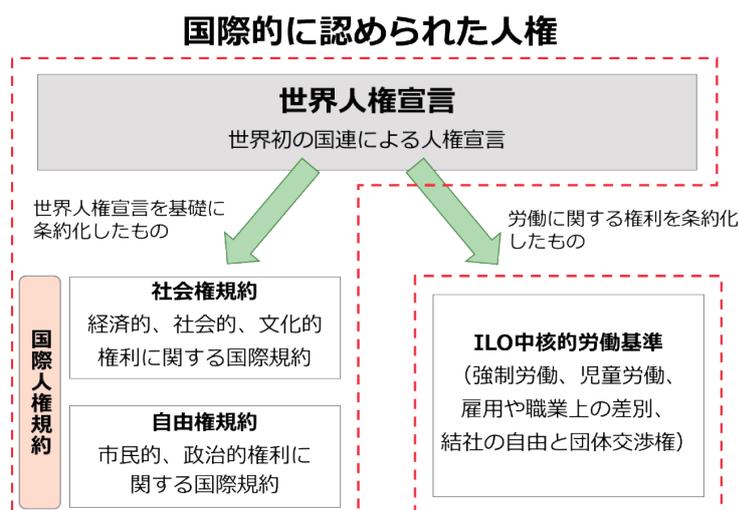
本宣言の内容を基礎として条約化したものが、1966年に採択され1976年に発効した「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約（社会権規約：A規約）」と「市民的、政治的権利に関する国際規約（自由権規約：B規約）」の2つの国際人権条約であり、子どもの権利条約、障害者権利条約など個々の人権条約の基本となる包括的な条約である【図3参照】。

世界人権宣言と2つの国際人権規約を総称して国際人権章典と呼び、国際的な人権規範の最も基礎となる重要な文書であるため、よく理解する必要がある。

² 国際人権章典（国連広報センターWEBサイト）

https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/

【図3 国際的に認められた人権】



(2) ILO「労働における基本的原則及び権利」

世界人権宣言を踏まえて、ILOが定めた国際労働基準のうち4分野にわたる8つの条約の内容が、以下の表に示す「中核的労働基準」である。中核的労働基準は、1998年の第86回ILO総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」において位置づけられた。さらに、2022年の第110回ILO総会では、中核的労働基準に安全で健康的な労働環境を含めることに関する決議が採択され、即時発効した。ILOでは、中核的労働基準の条約すべてを加盟国が批准するよう取組みを進めており、未批准の場合でも「加盟国であるという事実そのものにより、誠意をもって、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負うこと」が求められている。³

〔中核的労働基準の5分野と10の条約〕

分野	条約
結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約(87号) 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(98号)
あらゆる形態の強制労働の禁止	強制労働に関する条約(29号) 強制労働の廃止に関する条約(105号)
児童労働の実効的な廃止	就業の最低年齢に関する条約(138号) 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約(182号)
雇用及び職業における差別の排除	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(100号) 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)
安全で健康的な労働環境	職業上の安全及び健康に関する条約(155号) 職業上の安全及び健康促進枠組条約(187号)

³ 日本は2022年12月現在、111号、155号が未批准。

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】

(1) 自社・グループとしての方針の策定

人権を尊重する責任を組み込む基盤として、企業は、まず、人権方針の策定を通じてその責任を果たすことへのコミットメントを表明する。指導原則では、人権方針が満たすべき5つの条件を以下のように示している。

＜人権方針が満たすべき5つの条件＞（指導原則16）

- ① 企業の経営トップが承認していること
- ② 社内の関連部署や社外の専門家から情報提供を受けること
- ③ 従業員や取引先、製品やサービスなどに直接関与する関係者に対して期待する人権配慮の内容を明記すること
- ④ 一般に公開され、全ての従業員、取引先、出資先、その他の関係者に周知されていること
- ⑤ 企業全体の事業方針や手続きに反映されていること

人権方針の策定・公表・浸透にあたって、企業がとっているプロセスを以下に例示する。

① 策定準備・策定段階

- **基礎情報**：国際人権章典、中核的労働基準（ILO）、ビジネスと人権に関する指導原則（国連）、責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスなどを踏まえて、自社が取り組むべき人権課題を理解
- **他社情報**：業界における取組み、海外の先行事例、各社のホームページやヒアリング、コンサルタントによる調査などを通じて情報収集
- **ステークホルダー・ダイアログ**：国際組織、NGO、企業、弁護士などと、自社が重要視すべき人権課題や人権方針の策定について意見交換
- **マッピング**：自社の事業領域や事業展開地域との関係性があると思われる人権課題を特定してリスト化し、自社が取り組むべき人権課題を把握
- **社内調整**：関連部門や海外拠点から情報収集するとともに、人権方針案を内部調整
- **内容の検討**：
 - ・ ESG経営推進部が中心となり、社外専門家の協力を得て、法務や人事、購買、海外統括部門など、社内のコーポレート部門のライン長によるワークショップを実施して内容を検討
 - ・ 法務部、人事部、購買部、サステナビリティ推進部で他社事例や外部評価機関からの指摘を踏まえて原案を検討し、外部専門家を起用の上、国際規範を満たした内容となっているか確認を受けながら策定

- ・ 全社のコンプライアンスを推進する企業行動委員会のもと、人権関連組織が集まり人権専門委員会を組織し、意見集約しながら「人権尊重に関するグループポリシー」を策定
- ・ 国際的な規範や法規、先進他社事例などを調査、確認の上、素案を作成し、自社内関係部門およびグローバル拠点に内容について確認
- ・ 国際的なイニシアティブ、国内外の先行事例などを参考にしながら、“当社グループらしさの確保”という観点を踏まえ、策定
- ・ 中期経営計画でグループのマテリアリティ（重要課題）として、「あらゆる人々の人権への対応（SDGs 10）」を提示

② 承認

- 経営会議での議論を経て、取締役会議で決議
- サステナビリティ推進体制の中で議論・合意のうえ、取締役会で決議
- グローバル本社関連部門や海外地域本社、グループ会社への事前展開
- 人権、サステナビリティ担当役員により承認して、公表。取締役会においては英国現代奴隷法関連の承認などを得るタイミングで共有

③ 公表

- 経営トップのメッセージとともに、策定した方針をホームページで公表
- 策定後にプレスリリースを発行し、社内外に広く人権方針の制定を伝達
- グループとしての方針のため、英語をはじめ必要な言語に翻訳
- グローバル本社社長から各グループ会社の社長宛にレターを送付し、人権方針の制定と人権方針に基づく各種取組みの実施（例：人権デュー・デリジェンス）を周知
- ホームページのサステナビリティ関連項目として、「人権の尊重」に関するページを設けて掲載
- アニュアルレポート、サステナビリティレポート、ホームページなどを通じて、グループ人権方針を公表
- ホームページの「サステナビリティデータブック」に掲載
- 制定以降、毎年「サステナビリティレポート」で公表
- 英国現代奴隷法などに基づくステートメントを開示
- 法務省主催「My じんけん宣言プロジェクト」の趣旨に賛同し、グループの「My じんけん宣言」を公表し、あわせて、トップメッセージを発信

④ 浸透

- 役員・従業員の行動規範、倫理、ダイバーシティ&インクルージョン、健康や安全など既存の取組みに反映
- 人権尊重推進本部を設置し、経営も交えた一元的かつ迅速な意思決定を目指し、組織横断的かつ体系的な施策を展開
- グローバルに事業展開するため、当社と海外グループ会社の経営層・実務者層で構成される会議体を推進力として活用し、国内外グループ会社への説明（背景・趣旨・内容など）を丁寧に実施
- 役員・従業員への啓発・教育研修の実施

（例）

- ・ サステナビリティ・人権研修を全社員・全職場を対象に毎年実施
- ・ コンプライアンス教育プロトコルに基づき、人権も含めたグループ行動規範に関する研修を定期的を実施
- ・ 国内（外）全社員を対象にEラーニングを実施
- ・ 海外グループ会社も含めた全社員を対象にEラーニングを実施
- ・ サステナビリティ推進のための社員参加型プロジェクトの専用ウェブサイトを活用し、グループの全役職員を対象とした研修・啓発を実施
- ・ グループ各社の教育を一層後押しするため、人権啓発ハンドブックを作成して活用
- ・ 入社時や赴任時、役職に合わせて階層別に人権啓発研修を実施
- ・ 社内外講師による定期的な研修（動画・Eラーニング、職層別・所属別）、教材提供などを実施

人権方針や、人権方針とともに開示されている情報の内容は、各社異なるが、主な項目例は以下のとおり。

＜人権方針の主な項目例＞

- 人権の尊重に対するコミットメントや基本姿勢
(例)
 - ・ 経営理念やパーパス（存在意義）との関係で位置づけ
 - ・ 事業活動のすべてのプロセスにおける人権の尊重
 - ・ すべてのステークホルダーの人権の尊重
 - ・ グローバル・アプローチ（人権尊重に関する国際規範の遵守など）
 - ・ 人権を尊重する文化の醸成
 - ・ 自社のマテリアリティ（重要課題）への位置づけ
- 人権方針の適用範囲
- 自社にとって重要な人権課題
- 人権に関するガバナンス体制
- 人権デュー・ディリジェンスの継続的实施
- 救済と是正
- ステークホルダーとの対話や協議
- 情報開示
- 人権方針の周知浸透・教育

（２）調達方針における人権尊重の明確化

自社・グループの調達に関する方針において、「人権の尊重」の姿勢を明確にする。あわせて、人権を尊重する経営を行うために、サプライヤーに期待する人権を尊重する行動を明確にし、理解と遵守をお願いする。各社の状況に応じて、期待事項を取引契約の中に導入することも検討する。

調達方針や取引先の行動規範の理解・浸透のため、社内・グループ内の関係部署および取引先に対して説明会や研修を行う【取組事例は、42 ページ：第一部 第Ⅱ章 3（2）② 参照】。

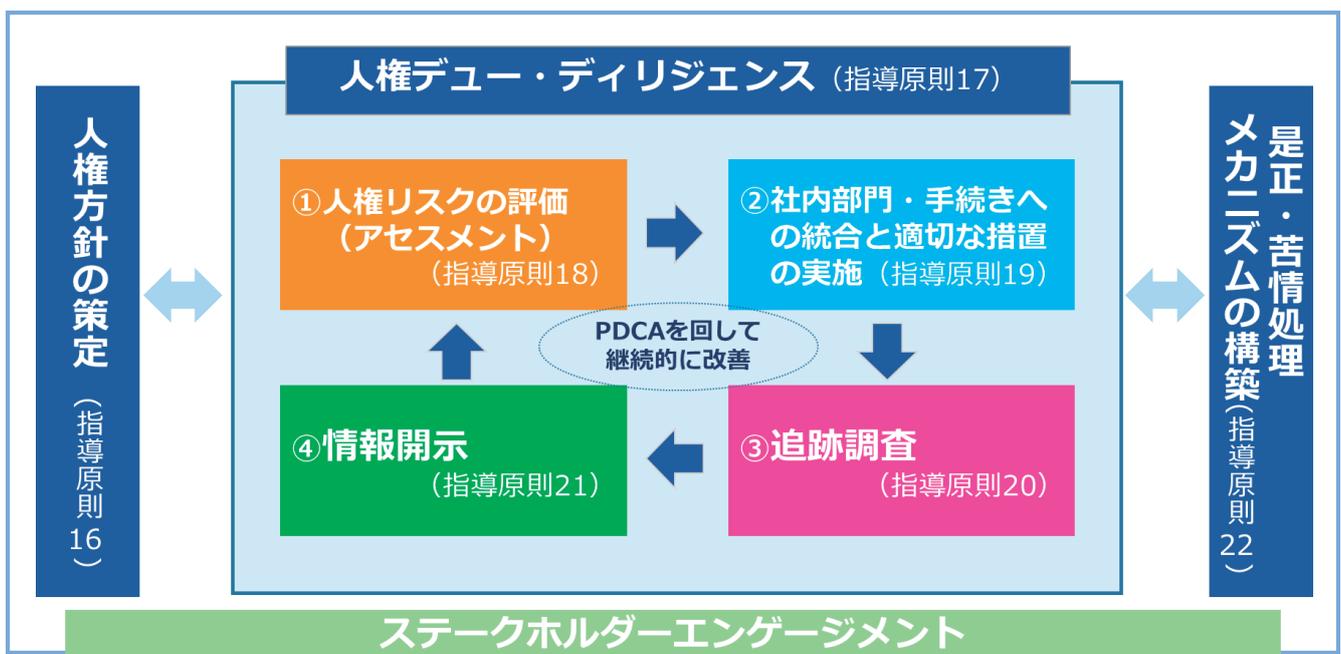
必要に応じて、業界などで共通の行動規範を持ち、サプライチェーンとしての人権尊重を推進する。協働により、知識の共有・蓄積、影響力の強化、効果的措置の拡大、費用の分担・節減などが可能になるため、有効である【連携イニシアティブの例は、63 ページ：第二部 4 参照】。

3. 人権デュー・ディリジェンスの実施【手引き4-3関連】

企業は、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）ことが求められる。人権に負の影響を与える可能性（人権リスク）を特定、防止、軽減、対処し、説明するために、人権デュー・ディリジェンス⁴を実施する必要がある。

人権デュー・ディリジェンスには、①人権リスクの評価（アセスメント）、②社内部門・手続きへの統合と適切な措置の実施、③追跡調査、④情報開示が求められる。また、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを通じて、ステークホルダーとのエンゲージメントを行い、実効性を高めていくことが重要である【図4の「人権デュー・ディリジェンス」参照】。

【図4 企業の人権尊重の取組みの全体像】



⁴ デュー・ディリジェンスは不動産投資や企業買収に際して、「相手企業の価値や潜在的なリスクを調査・評価すること」の意味でも使われているが、本来は、「負の影響を回避・軽減するために相当な注意を払う行為または努力」という意味。「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」（日弁連、2015年1月）では、その本質は、「人権リスク（人権への負の影響）に関する内部統制」であり、日本の会社法でいう「取締役の善管注意義務」にも関連すると指摘している。

(1) 人権リスクの評価（アセスメント）

①人権への「影響」の考え方【図5参照】

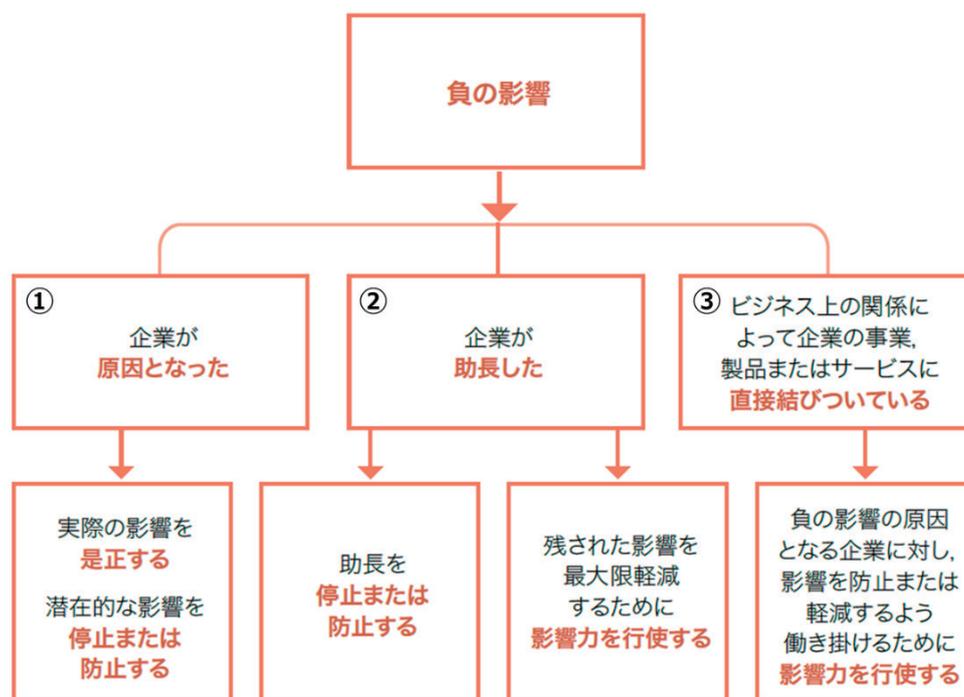
企業の事業活動は、経済、社会などの進歩に多大な貢献をもたらすが、その一方で、従業員、取引先、サプライチェーン上で人権に関する負の影響ももたらし得る。

指導原則 18 では、企業は、自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、影響が生じた場合に対処するだけでなく、サプライチェーンを含む取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接関連する人権への負の影響を防止・軽減するよう努めること、とされている。

人権への影響は、企業の内部だけでなく、外側にある社会や人々に対して、企業が、①負の影響の原因となる（Cause）、②影響を助長する（Contribute）、③負の影響が事業や製品・サービスに直接結びつく（Linkage）可能性がある場合に発生する【詳細は、[企業が関係する人権への負の影響の例]参照】。

いずれの場合においても、自社の影響力を及ぼして人権の負の影響を防ぐ、または軽減する対応が求められる。また、企業が実際に負の影響の原因となった、もしくは助長したことが判明した場合は、是正措置を行う、または是正のために協力をすることにより、負の影響に対処する。

【図5 負の影響への対処】



出典：「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 2018 OECD
をもとに事務局で編集

【企業が関係する人権への負の影響の例⁵】

「原因となる」：自社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

- (例)
- ・雇用慣行における女性もしくはマイノリティの人々への差別
 - ・店舗での接客における日常的な人種差別
 - ・適切な安全装置がない自社の工場での危険な労働

「助長する」：第三者の意志や決定と合わさることにより、あるいは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もしくは加担している場合

- (例)
- ・製造期限や価格を調整することなく、納期直前に注文内容を変更し、サプライヤーにおける労働基準違反を誘発
 - ・インターネットサービス利用者に関するデータを政府に提供し、反体制活動家に対する追跡・訴追を誘発

「直接結びつく」：サプライヤーや販売先などの取引関係によって自社の製品やサービスなどが直接人権侵害につながっている場合

- (例)
- ・下請業者が契約上の義務に反して作業を再委託し、児童労働が発生
 - ・児童労働により採掘された鉱物を調達し、自社の製品に使用
 - ・合意された条件に反して、コミュニティの強制退去を招く事業活動をする企業への融資

⁵ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner “The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide” (2012)および「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」を基に作成

②人権リスクの評価（アセスメント）

企業活動を通じて、あるいは取引関係の結果として、関与する可能性のある顕在的または潜在的な人権への負の影響（人権リスク）を特定し、評価する。

全ての事業およびビジネス上の関係先にわたって実際のまたは潜在的な負の影響を評価することは現実的ではない。そのため、リスクに優先順位を付け、負の影響のリスクが最も重大な事業またはビジネス上の関係先を特定し、評価・モニタリングの対象として優先させる。

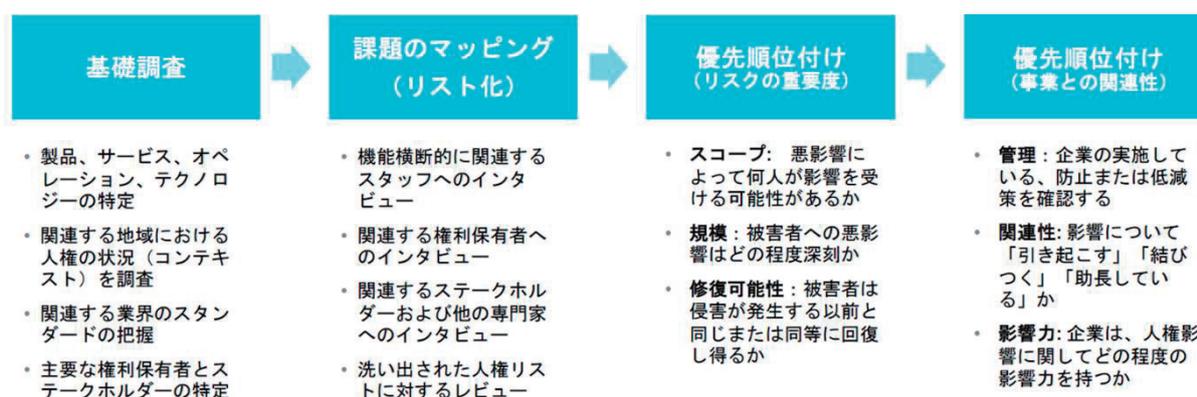
その際、自社や事業にとっての重要性（マテリアリティ）に加えて、人権への負の影響の深刻さ（セイリエンス／顕著さ）という観点から評価する。セイリエンスは、リスクが顕在化した場合の人権侵害の深刻さであり、その範囲、規模、修復不可能性により判断される。

人権の状況は常に変化するため、人権リスクの評価は継続して定期的に行う必要がある。また、事業や取引関係を新たに始める場合や事業を大きく変更する（たとえば、国内外における新しい工場やサービス拠点の設置、M&Aやプロジェクトの投融資などの判断など）場合や、感染症や災害の発生など社会環境が変化する場合は、非定期であっても人権デュー・ディリジェンスを実施することが望ましい。

人権リスク評価の大まかな流れとしては、最初にスコーピング（範囲確定作業）を行い、顕著な人権リスクを特定して、デュー・ディリジェンスの範囲を絞り込み、さらに重点的に調査を行っていくというリスクベース・アプローチをとることが多い。

人権リスクの評価の流れについて、自社の事業特性や展開地域を踏まえて創意工夫していることがわかる、4つの例【人権リスクの評価の流れ事例1～4参照】と、その他の取組事例を以下に紹介する。

【人権リスクの評価の流れ：事例1】



出典：Business for Social Responsibility 永井朝子氏の経団連企業行動憲章タスクフォース会合
(2021年9月22日) 資料

【人権リスクの評価の流れ：事例2】



- ・ 人権尊重推進委員会バリューチェーン人権部会（事務局：サステナビリティ推進部、法務部、購買部、物流部）にて事業部門を含む関係各部と連携しながら、自社および連結経営会社の人権リスク評価を、段階的に実施。
- ・ 初年度は、自社および連結経営会社を対象に人権リスク評価（リスクマッピング）を実施。外部専門家の協力を得ながら、グループ会社の事業内容と所在地（国・地域）、人員構成や取り扱う原材料・製品などに基づいて各社の潜在的な人権リスクを見積もり、以前から実施している内部監査などの結果も踏まえてリスク対策状況などを確認。
- ・ 次年度は、リスクマッピングにおいて、相対的にリスクが高いと考えられたグループ会社に対して、書面調査や現地調査を実施。書面調査では、人権リスクが高い事業活動の有無やリスク低減措置の実施状況について、質問状を送付し回答を入手。現地調査では、外部専門家を起用し、就業規則や賃金規程などの文書確認、現地従業員（派遣社員を含む）に対するインタビュー、就労環境の確認などを実施。

（化学）

【人権リスクの評価の流れ：事例3】

- ・ 2013年にパイロットプログラムとして特定事業のリスク評価及び特定国における人権リスクの分析評価を実施。順次、調達部門、人財部門を中心にワーキンググループを結成し、それぞれリスクを特定。
- ・ グループ会社の調達部門や人財部門を対象に横串で分析するだけでなく、グループ会社毎の業種や取扱製品、ステークホルダーや納入している顧客の特性なども考慮した事業軸でのリスク検討も実施。

（電機）

【人権リスクの評価の流れ：事例4】

- ・ 自社の操業国データに基づき、主要事業に関する一般的な人権リスクを定量的に把握し、潜在的な人権リスクが高いとされた海外グループ会社駐在経験者に対して、社外専門家によるインタビューを実施。
- ・ 有識者とのダイアログにおいて高いリスクがある可能性があるとして指摘された「外国人労働者の労働環境」を確認するべく、国内生産事業所で勤務する外国人労働者に対して労働環境に関するインタビューを実施。
- ・ 海外および外国人労働者が勤務している国内グループの生産事業所の管理者および高リスクエリアの労働者（下請け、派遣、技能実習生含む）に対してアンケート形式で人権リスクアセスメントを実施。
- ・ これらの結果をもとに、自社グループが優先的に取り組むべき人権課題を抽出、施策立案およびその実行計画などを策定する予定。また、さらなる調査が必要だと判断した事業所・工場などに対しては、インタビューによる実態確認（インパクトアセスメント）を予定。
(化学)

〔その他の取組事例〕

- 海外のリスクマネジメント会社が保有する人権リスクデータを利用して自社事業に関する人権リスクと事業展開地域の潜在的な人権リスクについて評価を実施。その評価結果で相対的にリスクの高い地域から順に、事業およびその周辺地域の潜在的な人権リスクの現地ヒアリング調査を実施（食品）。
- 人権侵害の発生事例データベースをもとに、一般的に人権リスクが発生しやすいセクターや地域を抽出し、自社サプライチェーン上の該当状況を確認。その上で事業特性に応じて対応状況を調査・確認（商社）。
- 外部専門家も交えて、社内外の関係者にインタビューを実施し、グループ全体のリスク評価やリスクの特定を実施（空運）。
- グループすべての事業およびバリューチェーンを対象に発生する可能性のある「人権の尊重に関する潜在的な影響とリスク」を特定。人権への影響度（深刻度、影響を受ける人数、救済可能性）とそのリスクの自社とのつながりを評価軸とし、定量的に分析（損害保険）。
- 既存のモニタリング体制を活用して、全所管で、サプライチェーンを含めた事業全般に関わる、人権に関するリスクを特定。次年度より発生可能性や影響度を評価する取組みを本格的に開始し、定期的実施（生命保険）。
- 業界団体や、サプライチェーンの川上から川下までの関連企業が共通の人権デュー・ディリジェンス・ガイダンスを作成（非鉄金属）。

- ファイナンスの対象となる事業の環境・社会に対するリスクまたは影響を特定し、評価するためのデュー・ディリジェンスのプロセスを導入（銀行）。
- 社内関係部門（人事部、海外事業部、原料部、資材部、監査部、サステナビリティ推進部など）が連携し、リスクの洗い出しを実施（ガス）。
- 管理部門のみならず、開発や営業部門などビジネスに関わる部門での活動における人権の侵害リスクや懸念について、外部専門家の意見も聞きながら人権リスクの評価を実施し、リスク低減に向けて重視すべきポイントを把握（電子・情報通信）。
- リスク情報について、毎月関係部署のマネジメント層へ報告し、四半期ごとに関係役員へ報告。この報告の過程で、自社事業およびサプライチェーン内で関わるステークホルダーに対して起こり得るリスクを評価し、取組みを優先順位づけ。その決定事項を、労働組合、海外事業体、グループ会社やサプライヤーに毎月共有（自動車）。
- さまざまな国際規範・国際基準を参照し、手段やプロセス、活動の参考にして、サステナビリティ会議において、ESGの観点で幅広く評価し、重要な人権リスクを特定。業界に関連する人権課題や新たなリスクについては、人権分野の専門家やステークホルダーと協議し、世の中の関心とビジネスへの影響の2つの観点で層別・分析し、総合的に高リスクと判断したものを重要課題として特定（自動車）。
- 外部コンサルタントとともに、指導原則準拠で自社および連携子会社の主要事業を対象に、定量的な人権影響評価を実施（2018年度）、国際NPOのリスクデータを活用し、人権課題リストをまとめ、特に顕著な人権課題を特定（2019年度）し、2020年度の取締役会で報告。国際NPOにより事業現場へのヒアリングを行い、より実態にあわせた人権課題リストに更新（電機）。
- 人権デュー・ディリジェンスの取組みを強化すべく、事業本部ごとにバリューチェーン上のステークホルダーにおけるリスクの特定を行い、おのおのの重要な人権リスクを洗い出し、発生可能性と発生した場合の人権インパクトに応じてマッピングを実施。山林や工場での労働災害、住宅建築現場での外国人労働者の労働条件の他、植林事業での先住民やコミュニティが有する土地の権利侵害など（林業）。

③グローバル・サプライチェーンにおけるリスク

企業は自社の事業やサプライチェーンの実態に即して人権リスクを把握し、施策を実施していくことが求められるが、業種によって、顕著な人権リスクは異なる。日本企業がグローバル・サプライチェーンにおいて直面する可能性がある人権リスクを例示する【図6、図7参照】。

【図6 業種別の人権リスクの例】

業界	人権への負の影響の例
アパレル	・縫製工場における長時間労働、不公正な賃金、労働条件
	・染色工場での労働安全衛生、化学物質使用による健康への影響
	・コットン栽培時の農薬使用による健康被害、児童労働、女性の強制労働
	・移民労働者の強制労働
	・外国人労働者の不当な扱い
	・有害物質を含む排水の放出による水質汚染に伴う健康への影響
農林水産業・食品	・小規模零細事業者に対する不公正な契約、労働条件
	・生産現場での児童労働
	・外国人労働者の不当な扱い
	・パーム油農園での児童労働、不公正な賃金・労働条件、農園開発に伴う強制立ち退き
	・農薬使用による健康被害
	・農地開拓に伴う強制立ち退き
	・船上での暴力、強制労働
	・違法な森林伐採による先住民の生活破壊
資源・エネルギー	・採掘現場での児童労働、危険労働
	・採掘現場での暴力を伴う過剰警備
	・採掘に伴う環境破壊
	・開発に伴う強制立ち退き
	・水源汚染による水へのアクセス
	・先住民の居住地に存在する現場開発による生活文化への影響
建設・建機	・建設現場における危険労働
	・外国人労働者の不当な扱い
	・開発に伴う強制立ち退き、先住民の生活文化への影響
	・強制立ち退きや自然破壊が指摘される現場での販売した建機の使用
自動車	・生産工場での労働安全
	・外国人労働者の不当な扱い
	・工場移転に伴う大量解雇
	・紛争鉱物の採掘による武装勢力への資金流出
	・リチウム・コバルトの採掘時における児童労働、危険労働、環境破壊
	・有害物質を含む排水の放出による水質汚染に伴う健康への影響
	・自動運転により発生した事故に関する責任の所在

業界	人権への負の影響の例
電子機器・ICT	・取引先（生産工場）における不当な労働環境、差別、児童労働
	・外国人労働者の不当な扱い
	・紛争鉱物の採掘時における児童労働、危険労働、環境破壊
	・プライバシーとデータの保護
	・ロボットやオートメーションなどの破壊的技術の導入に伴う大量失業、配置転換
	・政府による情報監視
日用品・化学	・移動、言論、表現、集会の自由の権利
	・パーム油農園での児童労働、不公正な賃金・労働条件、農園開発に伴う強制立ち退き
	・化学物質の使用に伴う生産工場での労働安全
	・タンタル、錫、金、タングステン、コバルト、マイカ等の採掘における児童労働
	・外国人労働者の不当な扱い
製薬	・有害物質を含む排水の放出による水質汚染に伴う健康への影響
	・臨床試験、研究における被験者の安全
	・ヒト遺伝子等の研究、ゲノム創薬の実施における個人情報・安全管理
	・化学物質の使用に伴う生産工場での労働安全
小売	・誤った使用や予期せぬ副作用による健康被害
	・調達製品に関連する人権リスク（アパレル・日用品・化粧品や食品等）
	・労働者の低賃金
人材派遣	・24時間営業に伴う長時間労働
	・採用に伴う費用を労働者に借金して負担させることによる債務労働化
	・ディーセント・ワークの提供不足
	・外国人労働者の保護不足
金融・保険	・派遣先での差別、救済へのアクセスの不十分な保証
	・結社の自由と団体交渉権
	・保険引受・投融資の事業を通じて、助長または間接的に関与しているとみなされる第三者が引き起こす人権リスク
	・投融資先におけるリスク（紛争国・地域、人権の認識が低い国との関係）
	・紛争鉱物
	・反社会的勢力との関係

出典：企業活力研究所『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』（2019年3月）をベースに、経団連会員からの情報提供を得て事務局で作成

【図7 権利保持者別の人権リスクの例】

権利保持者	人権への負の影響の例
従業員	・長時間労働、パワーハラスメント
	・職場における差別 ・思想・信条による差別
	・労働安全、健康への悪影響、存在の否定、無視
女性	・就職や昇進、業務内容における差別
	・上司や同僚からのセクシャルハラスメント
	・男女の賃金格差
	・育児や介護におけるハラスメント
	・性差別やジェンダーバイアスを助長する製品開発やマーケティング
障がい者	・障がいを理由とした差別的な発言、待遇、いやがらせ
	・不公平な雇用機会
LGBT	・性的指向や性自認を理由とした差別的な発言、いやがらせ
	・上司や同僚からのセクシャルハラスメント
	・本人の同意を得ない性的指向や性自認の暴露（アウトティング）
	・存在の否定、無視
被差別部落	・就職・転職における差別、インターネット上の差別
	・土地開発における差別
先住民	・就職・転職における差別、インターネット上の差別
	・先住民が有する土地の権利侵害
	・歴史や文化に対する無理解
外国人労働者 (技能実習生や 留学生を含む)	・違法な長時間労働 ・不公正な賃金、残業代の未払い
	・職場におけるハラスメント、暴力、性暴力 ・宗教・信仰・異文化への無理解
	・工場移転や生産調整による大量解雇、労働組合への参加の妨げ
	・家族帯同の禁止、出国前の保証金による債務労働
	・パスポートや通帳の取り上げ、強制帰国
外国人 (生活者、消費者)	・技能実習先を変更できないことによる移動の自由の制約
	・宗教・信仰・異文化への無理解
	・ヘイトスピーチ・ヘイト行為
子ども	・外国人であることを理由とした差別的な対応
	・精神的、身体的、道徳的に有害な製品開発・マーケティング
	・若年労働者の危険労働
	・児童ポルノなどの性的搾取につながる製品開発・流通
	・インターネットサービスの利用によるいじめ
高齢者	・子どもアスリートの搾取
	・年齢を理由にした差別的な対応、看護や介護におけるいやがらせ、虐待
消費者	・高齢者を対象とした悪徳商法
	・製品の誤った使用による事故
	・不十分な品質チェックや違法検査による製品・サービスの安全性欠如

出典：企業活力研究所『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』
(2019年3月)をベースに、経団連会員からの情報提供を得て事務局で作成

（２）社内部門・手続きへの統合と適切な措置の実施

①自社・グループのプロセスへの統合

人権への負の影響を防止、軽減するために、人権リスクの評価から得られた結果を、関連する内部機能やプロセスに反映する。その際、それぞれの企業の特性や事業内容にあった、人権への取組みに関するガバナンス体制を構築する。事業決定や予算策定、監査、リスク管理システムなどの社内における既存のプロセスや仕組みに統合できるか検討する。

〔取組事例〕

- 人権尊重・配慮を重要課題（マテリアリティ）の一つと位置づけて、アクション・プランを策定し取組みを推進（化学）。
- サステナビリティ担当執行役員が統轄する部署が、グループ全体の事業活動およびサプライチェーンにおける人権リスク分析およびモニタリングを実施（電機）。
- サステナビリティ担当部署が事務局となり、各部署に配置されているESG責任者と連携して毎年レビューを実施。その内容は、サステナビリティ委員会で審議・報告され、重要事項は取締役会に付議・報告（化学）。
- グローバル人事総務本部長執行役員を人権責任者として、グローバル人事総務本部とESG本部が中心となり、購買部門や監査部門などの関連部門、国内外の関係会社と連携して取組みを進め、ESG委員会へ報告（医療・衛生）。
- 新規事業投資案件に義務付けられているデュー・ディリジェンスで人権リスクも審査。懸念点があり、専門的な見地を必要とする案件は、外部専門機関に追加のデュー・ディリジェンスを依頼し、その結果を踏まえて判断（商社）。

②調達プロセスへの統合

調達に関する方針において明確化した、「人権の尊重」の姿勢を、取引先に求めていく。

取引関係を通じて他の企業が関係する場合、自社がどこまで影響力を行使できるかを特定し、人権への影響の深刻さ、取引関係の性質などを考慮しながら、働きかける。

取引先において自社の取引量が少ない、直接契約していない（たとえば、Tier 2以降）など影響力を行使しにくい場合には、その取引先から直接調達している企業（Tier 1）から情報を入手し、連携して働きかける。直接的な契約関係のない高リスクな関係先を評価する際に、可視化および影響力の面での課題を克服するうえで、次のような取組みが役立つ。

- ・ 双方の過度な負担を減らすため、業界内で共通の報告テンプレートを利用する。
- ・ サプライチェーンの上流に位置するビジネス上の関係先の可視化を向上するため、既存のトレーサビリティまたは加工・流通過程の管理スキームを利用する。

企業が優越的地位を濫用することなく、取引先との対話と協働によって、人権が尊重される持続可能なサプライチェーンの構築に努めることが重要である。多くの日本企業は、統合的品質管理（Total Quality Control：TQC）の観点から、取引先とともに能力向上に取組み、共存共栄してきた。その信頼関係をベースに、人権尊重の取組みを進めることが、日本企業とそのサプライチェーンの国際競争力の維持・向上にもつながる。

【44 ページ：「アジアのサプライチェーンにおける日本企業の取組み」参照】

取引先への浸透、取引先との協働による取組みを以下に例示する。

〔取組事例〕

- 「持続可能な調達ガイドライン」を策定し、グループ内と製品の生産に関わるサプライヤーに対して、「人権尊重」を含めた遵守すべき基準を提示し、同ガイドラインの内容の遵守および署名を依頼。あわせて、サプライヤー向けCSR調達アンケートを、ガイドラインの遵守状況が確認できるよう改定（化学）。
- 新規取引先には、調達先に求める行動規範となる「グループサステナブル調達ガイドブック」を配布し、人権尊重を含む方針・考え方を紹介するとともに、取引先にもサステナビリティへの取組みを励行（化学）。
- 原材料、資材、物流、製造委託先などの取引先に対して、当社の人権尊重の取組みについての理解と協力を求める契約条項を策定し、取引先との契約に導入。また、定期的に取り先との情報交換会や懇談会を実施し、児童労働の禁止やハイリスク原材料に関する取組みなどを説明し、協力を要請（化学）。
- 方針をサプライヤーと共有するために、対面式で直接情報を伝える取組みとして、海外のサプライヤーを対象に、「CSR調達説明会」を開催し、協力を依頼（電機）。

- 年に1回、取引額の上位7割を占めるパートナー企業を集めて、サステナビリティ・ダイアログを実施し、ESGに関する世界の動向や相互の取組みを紹介して意見交換（情報・調査）。
- リスクが高いと評価された事業における取引先に対して、CSRに関わる項目のセミナーを実施（繊維）。
- 人権や労働環境、地球環境保全などに関する啓発と、関連基本法令に関する理解促進と法令遵守の徹底を目的に、リスクが高い地域においてコンプライアンス研修を開催（チェーンストア）。
- サプライヤー向けの労務管理研修を、主要なサプライヤーの日本本社幹部が海外サプライヤーへ赴任する際の準備として、年に10回程度開催。研修では、良好な労使関係構築の好事例、過去に起きた労働争議、労使交渉、最新の人権関連動向や国際規範、規制など、さまざまな領域をカバー（自動車）。
- サプライヤーに「取引先サステナブル行動指針」の理解と実行を依頼。人権リスクの低減に向けた教育・啓発活動、プライベートブランド商品製造委託先の取引先とのCSRに関する覚書、リスクの高い地域でのプライベートブランド商品製造工場のCSR監査認証取得を前提とした取引などを実施（チェーンストア）。
- 「グループ基本調達方針」や「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」などの各種説明書類を調達取引先に提示。戦略サプライチェーンパートナー交流会やサステナビリティ・情報セキュリティ説明会を開催して取引先に直接説明し、最新の施策について周知徹底（通信機器）。
- 業務委託の締結に対して「サステナビリティ・アセスメントシート」の取付を実施。同シートにおいて、グループにおける人権・労働・環境・腐敗防止など、サステナビリティに関する考え方を業務委託先に説明し理解を求めるとともに、業務委託先のサステナビリティに関する態勢を確認（生命保険）。

【アジアのサプライチェーンにおける日本企業の取組み】

「アジアにおける責任あるサプライチェーン」プログラム⁶の一部として、日本の電子産業と自動車部品産業について、日本企業が形成・統括するアジアのグローバル・サプライチェーンに焦点をあて、ILOにより調査が実施された。同調査において、以下のような日本企業の強みが指摘されており、労働分野を含む人権やサステナビリティの取組みを一層促進する上で活かすことが提言されている。

<電子産業>

- 海外拠点でのトレーニングとスキル開発を重視。個別の生産工程に関するトレーニングだけでなく、5SやQC活動、基礎的知識の研修も実施。
- 生産工程にも踏み込んだ調達条件を設定していることから、サプライヤーに影響力を及ぼすことが可能。
- バイヤーとサプライヤー間の定期的な対話による技術移転。
- サプライヤーに対して、生産技術や安全衛生、環境などの基準認証を促進。スクリーニングや監査にも利用し、必要に応じて、技術支援や能力開発を支援。
- Responsible Business Alliance (RBA) の行動規範により、サプライチェーン全体で社会的責任ある行動を促進。
- 社会対話を業界レベルで促進するため、電子情報技術産業協会 (JEITA) が、CSRに関する好事例や情報共有の場を設定。

<自動車部品産業>

- CSR方針推進の要を、労働分野で重要な現地法人の工場の「労働安全衛生」に置いて推進。「労働安全衛生」を推進するために構築したプロセスや従業員と経営の間の信頼関係を、取組み範囲の拡大に利用。
- QCD（品質、コスト、納期）推進で培われた現地子会社とサプライヤーとの間の信頼関係と密なコミュニケーションによって、サプライヤーの労働現場でのCSRを実現。
- 従業員、そして組合と継続的に建設的対話を積み重ね、労使間の信頼を構築（日本の企業内組合が現地従業員と対話・連携している事例もあり）。
- ローカルが主導することにより、コミュニケーションの方法が現地の従業員がより理解することのできるものになり、取引先にも好影響。

⁶ 多国籍企業とそのサプライチェーンの活動において責任ある企業慣行の推進を目指し、欧州連合（EU）、国際労働機関（ILO）、経済協力開発機構（OECD）のパートナーシップの下で、アジアの6か国で実施されるプロジェクト。日本では電子業界と自動車部品業界を対象に、日本企業が形成・統括するサプライチェーンにおける多国籍企業の経験の共有と好事例の展開に取り組む。

https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_689335/lang--ja/index.htm

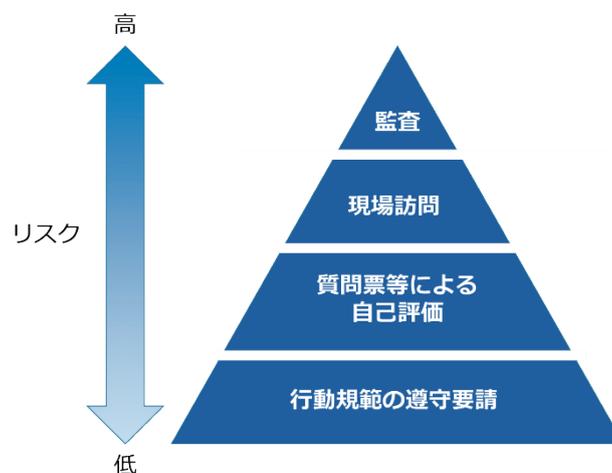
(3) 追跡調査

人権デュー・ディリジェンスに関する活動の計画や実施状況、措置の有効性を適切な質的・量的指標に基づいて、継続的に追跡調査（トラッキング）する。追跡調査によって、人権方針が事業活動に反映されているか、人権への影響に効果的な対応ができていないかを判断し、事業活動の修正や変更を行う。また、その結果を、人権デュー・ディリジェンスのプロセス自体の継続的な改善にもつなげることが望ましい。その際、必要に応じて、影響を受けた人々を含む、企業内外からのフィードバックも活用する。

追跡調査は、重大なリスク領域を出発点として、優先度の高い事業、取引先およびその他のビジネス上の関係先に対して、繰り返し、かつ徐々に掘り下げながら実施することが望ましい。

サプライチェーンにおいては、取引関係の性質、影響力が行使できる範囲、人権への影響の深刻さなどを考慮しながら、リスクレベルに応じて、行動規範の遵守要請、質問票などによる自己評価、現場訪問、監査（内部または第三者レビュー）など、適切な手段を使い分けて追跡調査する【図8参照】。

【図8 リスクレベルに応じたサプライヤーの追跡調査】



取引先において、人権への負の影響を発見した場合には、それを防止または軽減するよう促す。また、人権に関する期待事項を実施していない取引先に対しては、建設的対話、指導、能力開発などを重ね、状況の改善を支援することが望ましい。

〔取組事例〕

- 取引先に書面調査を行い、得点率に応じてランク分けを行い、あるレベル以下の得点率の取引先には回答内容を確認。内容の理解が不十分であった取引先に対して指導を行う（繊維製品）。
- 取引先CSRガイドラインに関する調査の定期実施により、リスク把握および重要項目に対する改善の要請と改善成果を確認。重要取引先には、現地監査を実施（チェーンストア）。
- 対応が十分か不十分かなどについて外部専門家の確認を受け、改善計画を作成。継続的に状況をモニタリング（商社）。
- NGOとともにバリューチェーンにわたって人権インパクト評価を行い、ビジネス領域の変化を踏まえて、潜在的な人権リスクをアップデート（空運）。
- 企業がグローバル・サプライチェーンの労働条件を管理・改善するために利用可能なオンラインプラットフォーム「Sedex」の利用を取引先に依頼（石鹼・洗剤、食品）。
- 新規取引先には「グループサステナブル調達ガイドブック」の全項目について自己評価できるチェックシートを配布し、回答を依頼。これにより取引先での対応状況を調査し、評価判定が良好であることを確認した後、取引を開始。取引開始後も、定期的に対応状況をモニタリングし、サステナビリティに取り組んでいる取引先からの優先調達（化学）。
- リスクが高い地域のプライベートブランド商品製造工場については、CSR監査認証を実施。新規取引先には、「取引先サステナブル行動指針」の理解と遵守を依頼し、CSR監査の適合認証後に取引開始。取引継続のためには、CSR監査の結果と是正対応状況を踏まえた「適合認証書」の取得が前提（チェーンストア）。

(4) 情報開示

デュー・ディリジェンスの方針やプロセス、顕在的または潜在的な負の影響を特定し対処するために行った活動などに関して、たとえば、サステナビリティ報告書や統合報告書、自社のホームページなどを活用して、適切な情報を開示する。

情報開示にあたっては、影響を受けたもしくはその可能性のある人々や従業員をリスクに晒さないようにするとともに、商取引上の秘密の保持にも配慮する。

〔公開する情報の例〕

※責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスより

- 人権方針、方針を社内システムに組み込むために講じた措置
- 特定された重大リスクの領域、優先された人権リスク、優先順位づけの基準
- リスクを防止または軽減するために行った行動に関する情報、可能であれば改善について見込まれていたタイムラインと指標およびその結果
- 実施状況および結果を追跡調査する手段
- 企業が行った是正措置またはそのための協力

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、影響を受けたもしくはその可能性がある人々に、アクセスしやすいような方法と頻度で、十分な情報を提供する。

〔取組事例〕

- 人権デュー・ディリジェンスの実施内容、事業に関連する人権への影響を特定し、予防・軽減する行動計画を策定し、その取組み状況を公表（電機）。
- 人権報告書などの公表を通じて、人権尊重へのコミットメントや取組みを発信。社内教育や救済メカニズムの状況、ステークホルダーとのエンゲージメントの内容なども報告（空運）。
- 英国現代奴隷法などにに基づき、奴隷労働及び人身取引に関する取組みを公表（空運）。
- Global Reporting Initiative（GRI）や国連指導原則レポーティングフレームワークなどの関連する報告基準やフレームワーク、セクター固有の指標の活用（金融）。
- 継続的なステークホルダー・エンゲージメントを実施（損害保険）。
- 事業分野やプロジェクトごとに、人権方針に関するコミットメント、具体的な対応アプローチ、成果指標、進捗度合をホームページで公表。
- 顕著な人権への影響もしくはステークホルダーにとって重要な事項をサステナビリティレポートに統合。
- 独立した人権レポートを作成し公表。
- プライバシーや救済策へのアクセスなどの課題固有のレポートを策定。

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】

人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任を果たす努力をしたとしても、人権侵害を完全に防止することはできない。そのため、指導原則では、人権侵害を受けた人々が、司法的、非司法的を問わず、実効的な救済の手段に容易にアクセスできるようにするという第三の柱を設けている。

企業にも、自らが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（救済）・改善・再発防止などの措置をとる、もしくは是正のために協力することを求めている。

「是正措置」や「是正」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⁷」。是正の内容は、負の影響の性質や影響が及んだ範囲による。責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスでは、今後の負の影響を防止する措置、謝罪、被害回復または地位復帰、金銭的または非金銭的な補償、処罰を例示している。

苦情に対する対処が早期になされ、是正を可能にするため、負の影響を受けた個人および地域社会のために、企業が実効的な苦情処理メカニズムを構築する、または国や地域、業界団体、NGOなどによるメカニズムに参加する。

人権に関する苦情処理メカニズム（グリーンバンス・メカニズム）は、企業に関連する負の影響について、被害を受けた人および地域が苦情を提起し、是正を求めることのできる、苦情処理・問題解決のための仕組みを意味する。

苦情処理メカニズムを構築する際には、指導原則が求める以下の要素を参考にすることが望ましい。

〔非司法的苦情処理メカニズムの実効性を確保するために、指導原則が求める要素〕

- ①正当性、②利用可能性、③予見可能性（利用者に手続きが明確であること）、④公平性、⑤透明性（苦情を申し立てた当事者に対する十分な説明）、⑥権利適合性（国際的に認められた人権と合致していること）、⑦持続的な学習源（苦情処理の仕組みの改善に活用できること）、⑧ステークホルダーとのエンゲージメントと対話の重視

⁷ 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の原文から経団連事務局が翻訳

苦情処理メカニズムに関する、具体的なアクションを以下に例示する。

（１）人権に関するガバナンス体制の構築

人権に関する苦情処理メカニズムを実効的に運用するため、責任者（サステナビリティや法務担当役員など）や手続を担当する部署を指定する。

（２）メカニズム構築の際の考慮事項

対象となるステークホルダーや取扱範囲に応じて、以下のような事項を考慮して、実効性のあるメカニズムを構築する。また、当事者にとってアクセスしやすく、手続きを理解することができるよう、必要な情報を開示する。

〔考慮事項の例〕

- 当事者が利用しやすい受付方法（電話、電子メール、SNSなど）や言語の選択
- プライバシー保護、適切な機密性確保のための記録の作成と保管の方法
- 対処を必要とする案件かなどの判断基準（自社の人権方針や人権に関する国際的な基準、法律の遵守など）
- 専門家による調査・助言を必要とする場合の体制整備
- 是正、改善、再発防止策の判断基準
- 当事者や通報者とのコミュニケーションの方法やタイムライン
- 苦情への対応結果についての公開範囲

（３）通報・相談窓口の設置

従業員や取引先関係者が人権に関わる問題を通報・相談できる窓口を設ける。必要に応じて、既存の内部通報制度などの活用、複数の窓口の設置なども行う。通報窓口は、企業の事業、企業グループやサプライチェーンを通じて、負の影響を受けたと主張する当事者や、代理となる組織にも開かれていることが望ましい。通報者のプライバシー保護に留意し、通報者ならびに事実関係の確認に関わった協力者が不利益な扱いを受けることが無いようにする。

【窓口の例】

- 従業員向けの通報窓口として、幅広い職場の相談や通報を受け付ける「相談ルーム」や「社外ホットライン」、通報案件に特化した「コンプライアンス委員会ホットライン」、役員に関係した通報を受け付ける「監査役への通報メール」を設置。サプライヤーが人権にかかわる問題を通報・相談できる窓口「ビジネスパートナーホットライン」を設置（化学）。
- 事業に何らかの関与があるすべての人々が利用できる通報窓口「スピークアップ相談窓口」を設け、下請法・独禁法など、自社の法令違反・違反行為に関する内容や、自社従業員のマナーやコンプライアンス上の問題・懸念について、社外の弁護士事務所が受付（自動車）。
- 取引先の役員、従業員、元従業員が利用することができる「取引先専用ヘルプライン」を設置（チェーンストア）。
- サプライヤーから意見を入手できるよう、匿名性を担保した通報窓口「サプライヤーホットライン」を設定（自動車）。
- NGOなどの第三者が一次窓口として苦情を受け付ける共通プラットフォーム「ワーカーズボイス」を社内に導入（食品）。
- グループ内の内部通報制度を「グローバルコンプライアンスホットライン」に統一。第三者のプラットフォームを利用し、数十か国語に対応、インターネット入力や電話を通じて24時間受付（電機）。
- 人権に配慮した植林事業のため、インドネシアではアドバイザー契約を締結している国際金融公社（IFC）の協力を得て、地域住民から直接意見を受ける苦情処理メカニズムを構築（林業）。
- ホームページからの通報を適切な部門に連携する仕組みを導入。

（４）集団型苦情処理メカニズムの活用

必要に応じて、業界団体やステークホルダーと協働で苦情処理メカニズムや是正の仕組みを構築する。一企業・企業セクターだけでは対応できない事案に対して、政府や国際機関、市民社会などに対して共同で政策提言や協働イニシアティブを働きかける【連携イニシアティブの例は、63 ページ：第二部 4 参照】。

IV. 人権対応における課題と留意点

Q 1. 人権デュー・ディリジェンスはどこまでやれば十分か。

A 1.

- 指導原則は、具体的な法規制などではなく「原則」であるため、残念ながら、どこまでやれば十分か、明確な線引きはできない。指導原則における「人権を尊重する責任」は、規模や業種に関係なく、すべての企業が遵守すべきものであり、政府から企業へ、企業から取引先企業へ、責任をシフトすることは企図していない。
- それぞれの企業が、自社・グループ会社、直接契約を結んでいる取引先（Tier 1）において、人権リスクの予防と軽減に努め、人権侵害が発生した際には是正する、または是正に協力するのが第一義である。
- しかしながら、人権デュー・ディリジェンスを企業に義務化する海外の法律の多くは、大企業に、上流にある取引先も含めたサプライチェーン全体のデュー・ディリジェンスを求める傾向にある。企業としては、サプライチェーンにおけるリスクに優先順位を付け、優先度の高い事業、サプライヤーおよびその他ビジネス上の関係先から着手する必要がある。その際、自社や事業にとっての重要性（マテリアリティ）に加えて、人権への負の影響の深刻さ（セイリエンス）から判断する、特に、生命にも関わるような深刻度が高い事業や地域への対応が求められる。また直面する人権課題を共有する業種・業界ごとにガイドラインを策定することなども有効である。
- 他方、根本原因が途上国の構造的な問題にある場合など、一企業だけで解決できない課題については、他の企業や業界団体、専門性のあるNGOなどと連携するとともに、政府や国際機関に対して、現地国政府などとの交渉や支援などを依頼することも必要になる。

【コラム：国際労働機関（ILO）のビジネスのためのヘルプデスク】

ヘルプデスクは、企業の経営者や従業員が国際労働基準への理解を深めて事業展開し、良好な労使関係を築くための情報のポータルサイトとなっている。また、事業を展開する上で、国際労働基準の適用に関する具体的な質問についての問合せも受け付けている（E-mail: assistance@ilo.org）。メールでは日本語での問い合わせも可能。問合せ事項は、部外秘として扱われ、ILOの専門家チームが、ILOの規范文書、政策文書、ツールを活用して英語で回答する。よくある質問事項への回答、ヘルプデスクの利用実績に関する統計データなども提示されている。

ILO本部のサイト：

<https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

ILO駐日事務所のサイト：

<https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/lang--ja/index.htm>

Q 2. 紛争地域における対応はどうすれば良いか。

A 2.

- 企業が、紛争地域において直接事業を展開する場合もあるが、原材料の調達などサプライチェーン上で、紛争地域との関係が生じている場合も多い。企業の存在は、現地の経済・社会にとってプラスとなる一方で、たとえ実態がそうでなくても、紛争を助長していると受け取られてしまうこともある。
- 紛争地域などの複雑・困難な環境で企業が直面する課題は多様だが、国家が機能不全に陥っており、統治が不十分な場合には、腐敗や横領に巻き込まれ、結果的に、人権を侵害している組織を支援することにつながる恐れもある。人々の命と安全、資産を守るためにも人権デュー・ディリジェンスを強化する必要がある。従業員をはじめとする現地のステークホルダーとの対話、国際的な動向の把握、株主や機関投資家からの要請も踏まえ、いかにすれば紛争を助長せずに地域の経済社会に貢献できる形での操業が可能か、必要な取組みを導き出すことが重要である。指導原則では、一律の対応は求めている。事業の継続、撤退や操業停止の決断をする場合にも、その決断が人権に対して与える影響も考慮した上で判断し、決断に至ったプロセスと結果を可能な限り開示することが重要となる。
- その際、一企業だけではなく、現地で操業する他の企業、経済団体、NGOなどと連携して情報収集や対応を検討したり、現地日本国大使館やJETRO、JICAなどの関連機関、日本政府、国際機関などに働きかけることも必要になる。また、現地で活動する企業が連携して、人権を重視する共同声明を発出するなどの取組みも考えられる。

Q 3. 政府が人権を理由に貿易制限措置をとる事例もみられるが、企業はどのように対応すれば良いか。

A 3.

- 近年、欧米諸国において、政府が企業に対して人権デュー・ディリジェンスの実施を求めるだけでなく、人権を理由とした貿易制限措置を行う傾向がみられる。日本企業としては、サプライチェーン上に規制対象となっている企業がある場合には、規制措置を設けている国の輸出入に際して、規制の対象となり得る点に留意する必要がある。
- 人権侵害が疑われる原材料や部品が製品に組み込まれている場合、その特定が困難なことも多い。また、人権侵害が発生している地域で生産したというだけで、輸入を差し止められる事態も発生している。人権デュー・ディリジェンスを実施し、人権侵害に加担していないことを確認することが重要であるが、調査不十分とみなされることもあり、証明のハードルが高くなっている。企業としては、当該地域や当該企業をサプライチェーンから除外するという対応をとらざるを得ない場合も出てくる。
- しかし、人権を尊重し経営しようとする企業が撤退や解約をすれば、当該地域や当該企業の人権状況は、一層悪化する可能性もある。企業がサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを強化する必要があるが、その前提として、人権侵害が発生している国の政府に対して、国際社会とともに人権を保護する義務を果たすよう働きかけることが重要である。

Q 4. 人権対応を企業価値の向上にいかに関げるか。

A 4.

- 企業が人権を尊重する経営を行うことは、顧客との信頼関係や採用競争力の強化、企業価値の向上や利益の拡大に影響することが認識されつつある。逆に、企業の人権に関する取組みが不十分である場合、取引の停止や不買運動による売上低下、株価の下落、罰金の発生など、企業の大きな損失につながることもある【図9参照】。

【図9 人権に関する取組みが事業に与える影響】



出典：「今企業に求められるビジネスと人権への対応（詳細版）」法務省 2021年⁸

- 企業としては、人権に関する取組みが与える影響を踏まえ、人権デュー・ディリジェンスを実施して、そのプロセスと結果を開示することが重要となる。その際、目指す姿と現状とのギャップ、解決すべき課題と達成までのロードマップも明確にすることが求められる。また、負の影響を受けやすい脆弱な人々や、専門家などとのエンゲージメントを通じて、多様な視点を踏まえることが重要になる。

⁸ <https://www.moj.go.jp/content/001346120.pdf>

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

(1) 児童労働・強制労働

「児童労働の実効的な廃止」「あらゆる形態の強制労働の禁止」は、ILOの中核的労働基準において求められていることであり、従来からグローバル・サプライチェーンにおける課題となってきた。児童労働や強制労働に関しては、近年、インターネットの進展により、その実態を知る機会が増え、企業のステークホルダーの関心も高まっている。

企業には、グローバル・サプライチェーンにおいて児童労働や強制労働をなくす取組みが期待されており、イギリス・オーストラリア・カナダの現代奴隷法、オランダの児童労働注意義務法などが、人権デュー・ディリジェンスの実施や情報開示を求めている【60 ページ：図 10 参照】。また、強制労働などによって生産された製品の輸入規制や輸出管理を行う国も出ている。

企業としては、人権デュー・ディリジェンスを実施して、グローバル・サプライチェーンにおける児童労働・強制労働の実態を把握し、是正に向けて取り組む必要がある。

(2) 外国人労働者

いわゆる移民労働者(Migrant workers)が搾取や強制労働の対象となりやすいことから、国際的に問題になっている。そのため、グローバル・サプライチェーンにおける移民労働者だけでなく、日本の外国人技能実習制度への海外の関心が高まっている。

日本政府は、制度の本来の趣旨である「人づくりを通じた国際貢献」を徹底するため、2017年11月施行の「外国人の技能実習の適正な実施および地域などの保護に関する法律（技能実習法）」において、技能実習は労働力の需給の調整手段として行われてはならないとされた。外国人労働者の人権侵害を防止するため、管理監督体制の強化や、人権侵害行為の禁止を含む技能実習生の適切な保護などが図られることとなった。

外国人労働者を受け入れる企業は、労働者の人権尊重ならびに関連法令・制度の遵守を徹底する必要がある。多様な外国人材が日本で活躍できるよう、人材育成やより高度な在留資格へのステップ・アップの観点も含めて、ダイバーシティ経営の推進、人事制度の改革など、就労環境の充実に引き続き取り組むことが求められる。

さらに、米国の「グローバル・マグニツキー人権問責法⁹」のように、人権侵害を行う外国人（団体・個人）に対して制裁を課す法律もある。

⁹ 同法で「国際的に認められた人権の著しい侵害」の責任を有すると認められた外国人（団体・個人）には、米国政府により、米国入国禁止、ビザの取消し、米国内資産の凍結、米国人との取引禁止などの制裁が課される。

(3) 新しい技術と人権

新しい技術は、さまざま課題を解決し、人間の暮らしを豊かにする一方で、プライバシーの侵害、国家による監視の強化、アルゴリズムによる差別など、人権問題につながる危険性も指摘されている。

AIシステムが健全、安全、公正かつ信頼に足るように構築されることを目指し、OECD諸国は、2019年5月に開催された年次閣僚理事会で「人工知能に関するOECD原則¹⁰」に署名した。

日本でも、2019年3月29日に「人間中心のAI社会原則¹¹」がとりまとめられており、G7やOECDなどでの議論に供している。同原則では、3つの基本理念〔人間の尊厳が尊重される社会(Dignity)、多様な背景を持つ人々が多様な幸せを追求できる社会(Diversity & Inclusion)、持続性ある社会(Sustainability)〕と7つの原則〔①人間中心の原則、②教育・リテラシーの原則、③プライバシー確保の原則、④セキュリティ確保の原則、⑤公正競争確保の原則、⑥公平性、説明責任及び透明性の原則、⑦イノベーションの原則〕で構成されている。

既に、AIの研究開発、運用に関わる企業では、「AI倫理ガイドライン」、「AIと人権に関するポリシー」「AI指針」などの指針や行動規範を定めて、公平性、透明性、個人の尊厳・自律、アカウントビリティ、プライバシー保護などに取り組み始めている。

さらには、新しい技術やデータを利用する企業や個人においても、その利活用によっては、人権侵害を引き起こすリスクがある。そのため、業界団体などが主導し、バリューチェーン全体で関係者と対話・協創をしながら、顧客やユーザーのプライバシーの保護、不当な差別の防止など新たな人権問題を引き起こさないように配慮することが重要である。

(4) 環境と人権

企業が自らの事業活動によって、大気・土壌の汚染や水質汚濁などの環境汚染を引き起こしたことにより、健康で快適な生活を享受する権利を地域住民から奪ってしまうことが課題となる。たとえば、2021年に可決し、2023年より施行予定のドイツ「サプライチェーン法」では、企業に対して、人権や環境に関連するリスク管理体制の確立、責任者の明確化、定期的なリスク分析の実施を求めるとともに、具体的なリスクが確認された場合には是正措置を講じる義務を課す。また、環境の視点からのデュー・ディリジェンスを行う対象範囲については、人権を侵害する環境破壊（安全な飲料水へのアクセスなど）のほか、「残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約」、「有害廃棄物の国境を越える移動及びその処分の規制に関するバーゼル条約」、「水銀に関する水俣条約」の3つの環境リスクに限定しており、気候変動は基本的に含まれていない。

¹⁰ <https://www.oecd.org/tokyo/newsroom/forty-two-countries-adopt-new-oecd-principles-on-artificial-intelligence-japanese-version.htm>

¹¹ <https://www8.cao.go.jp/cstp/aigensoku.pdf>

一方、国連人権理事会は、2021年10月、環境破壊や気候変動は、「現在および将来の世代の人権に対する最も差し迫った深刻な脅威の一つ」とする決議¹²を採択しており、また、EUレベルでは、人権および環境のデュー・ディリジェンスの実施を企業に義務化するEU指令が検討されている。これらの動きは、企業に求める責任の範囲が、大気・土壌の汚染や水質の汚濁などによるものに留まらず、気候変動にも範囲が拡大する可能性があることに留意が必要である。

（5）腐敗・贈収賄と人権

腐敗が社会の安定と安全、持続的な発展、法の支配を危うくすることの重大性から、世界各国で海外贈賄防止規制やその執行が強化されてきた。企業にとっても、成長を阻害し、競争を歪めるほか、深刻な法的リスクや風評リスクとなる危険がある。

特に、法の支配が確立していない新興国・途上国における贈収賄への関与は、本来実施されるべき人権保護のための行政サービスの提供を妨げるとして、人権問題にも密接に関わっているとされる。

持続可能な開発目標（SDGs）のゴール16「平和と公正をすべての人に」は、贈収賄の削減の目標自体を達成するだけでなく、17のすべてのゴールを達成するための重要な条件と認識されている。

企業としては、公務員に対する贈収賄、強要、その他の形態による腐敗への関与を避けるだけでなく、政府や国際機関、市民社会と一体となって、腐敗と闘い、グローバル経済の透明性を高めることが求められる。

¹² <https://undocs.org/a/hrc/48/l.23/rev.1>

2. 人権をめぐる法制化の動きと各国の対応

(1) 日本政府の取組み

各国政府は、指導原則を国内で着実に運用・実施するための政策文書として、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」(National Action Plan: NAP)を策定している。

日本政府は2020年10月にNAPを公表し、企業に対しては、国際的に認められた人権などを尊重するとともに、人権デュー・ディリジェンスに関するプロセスを導入することへの期待を明確化している。

公表後に発足した、「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」では、関係省庁および各ステークホルダーが参画し、NAPの実施と見直しに向けた継続的な対話を進めている。

また、経済産業省と外務省では、2021年9～10月にかけて、日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況に関するアンケート調査を実施した。今後、調査結果をもとに、企業の人権デュー・ディリジェンスの実施を促進するための政府の取組みについて検討される予定である。

【日本政府によるポータルサイト】

- ・ 外務省「ビジネスと人権」ポータルサイト…国別行動計画(NAP)掲載
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>
- ・ 経済産業省「ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～」サイト
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>
- ・ 法務省「ビジネスと人権」サイト
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html

（２）各国における法制化への動き¹³

指導原則は、2021年に制定から10年を迎え、国連ビジネスと人権に関するワーキンググループは、11月に新たなロードマップを策定した¹⁴。指導原則の制定後、すぐにNAPを策定した国々では既にその見直しが進んでおり、企業の人権への取組みの強化を求める動きが強まっている。

欧米では、人権の保護を目的とした、企業のサプライチェーンに影響する規制を導入する動きが加速している。

規制は、①企業の人権デュー・ディリジェンスの実施を義務化するもの【図10参照】、②強制労働などによって生産された製品の輸入や、人権侵害に加担する製品の輸出に対するもの【図11参照】に大別される。

（３）EUにおけるデュー・ディリジェンス義務化への動き

EUではサステイナブル・コーポレートガバナンスの一環として、サプライチェーンにおける人権および環境のデュー・ディリジェンスの実施を義務化するEU指令が検討されている。欧州議会は21年3月に採択した決議で、企業に対し、人権と環境に関するデュー・ディリジェンスの実施を義務付ける方向性を示した。EU指令案は今後発表される予定だが、上場企業に加えて、高リスク産業で事業を行う中小企業や、EU域内で事業を行う外国企業なども対象に含まれる可能性がある。ただし、あくまで「指令」の形式であり、拘束力を持つ法制化は各国に委ねられる。

¹³ 各国の法制化の動きは以下を参照 日本貿易振興会（JETRO）「特集サプライチェーンと人権」
https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/

¹⁴ <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/WG/ungps10plusroadmap.pdf>

【図 10 人権デュー・ディリジェンスに関する各国の規制】

国・地域	施策名	導入時期	対象	措置内容
アメリカ カリフォルニア州	サプライチェーン透明法	2010年制定 2012年施行	カリフォルニア州で事業を運営する、年間売上1億ドル以上の小売事業者・製造業者	サプライチェーン上の奴隷労働や人身売買をなくす取組についてホームページへの開示を義務付け
イギリス	現代奴隷法	2015年制定・施行	英国で事業を行っている世界売上高3,600万ポンド以上の企業	「奴隷と人身取引に関する声明」を毎年開示することを義務付け
フランス	注意義務法	2017年制定・施行	所在地がフランス国内にありフランス国内で従業員5,000人以上の企業 又は、所在地がフランス国内にあり国内外で1万人以上の従業員を雇用する企業	人権DDの実施・開示を義務付け
オーストラリア	現代奴隷法	2018年制定 2019年施行	豪州で事業をする年間売上高が1億豪ドル以上の企業(ニューサウスウェールズ州では、州法により5000万ドル以上の企業)	現代奴隷制度のリスク評価方法と軽減措置の報告義務付け
スペイン	非財務情報開示義務	2018年	従業員250人以上の①金融・投資企業または②過去2年以上にわたり2000万ユーロ以上の投資実績、年間売上高4000万ユーロ以上の企業	人権DDのモデルや人権侵害に関わる苦情件数の報告を義務付け
オランダ	児童労働注意義務法	2019年制定 2022年施行予定	オランダに拠点を有し、同国市場に製品やサービスを提供する企業 又は、拠点を有しなくとも、一年に2回以上同国市場に製品やサービスを提供する企業	児童労働に関して調査を実施し、調査したと宣言する声明文を当局に提出することを義務付け
ドイツ	サプライチェーン法	2021年承認 2023年施行予定	ドイツを本拠地とする企業、ドイツ国内に支店又は子会社を持つ企業(2023年は従業員3000名以上、2024年以降は1000名以上の企業を対象)	人権と環境DDの実施・開示を義務付け
カナダ	現代奴隷法を制定し関税を改正するための法律	審議中	以下のいずれかを満たす場合 ①カナダ国内の証券取引所に上場されている ②カナダ国内に事業所を有している、カナダ国内で事業を行っている、またはカナダ国内で資産を有しており、直近の2会計年度のうち少なくとも1会計年度に関し、指定の条件のうち少なくとも2つが満たされている ③規則により所定されている。	サプライチェーンにおける強制労働または児童労働に関する連邦政府への年次報告書の提出義務付け
EU	デュー・ディリジェンス指令	欧州委員会にて審議中	加盟国に対し、国内法を整備する義務を課す	EU域内上場企業 /EU で事業を行う全ての企業に対して人権DDの実施・開示を義務付け
ノルウェー	人権デュー・ディリジェンス法	2021年6月可決 施行時期未定	ノルウェー内外で商品およびサービスを提供するノルウェーの大企業 又は、ノルウェー国内に物品またはサービスを提供する大規模な外国籍企業	バリューチェーンへの人権DDの実施・開示を義務付け

【図 11 人権侵害に加担する物品の輸出入に関する各国の規制】

分類	国・地域	施策名	導入時期	対象	措置内容
輸入規制	カナダ	輸入禁止対象に強制労働による製品を追加	2020年7月	全体または一部が強制労働(児童労働を含む)によって採掘、製造、生産された商品	関税定率法における輸入禁止対象に強制労働による製品を追加
	米国	強制労働等によって生産された製品の輸入禁止	①2021年1月 ②2020年9月、12月 ③2021年5月等	①綿・トマト製品すべて(中国・ウイグル関連) ②パーム油製品大手企業(マレーシア関連) ③遠洋漁業金槍魚釣の魚介類(中国・大連関連)等	強制労働等の懸念があるとして米税関が発出する「違反商品保留命令」の対象となった製品の輸入を留保。 ※輸入者は、強制労働等により生産された製品ではないとの証拠を提出し、税関に認められれば、差し止めは解除。
輸出管理	米国	ウイグル等における人権抑圧を理由としたエンティティリストの公示	2019年10月以降累次に亙り実施	新疆ウイグル自治区での人権侵害や、イスラム教徒への人権侵害に加担している企業・組織等	輸出等を規制 ※第三国からの輸出の場合(再輸出)にも適用
	EU	人権の保護等に関する輸出管理強化	2021年5月	サイバー監視システム等の輸出先	輸出許可申請が必要
	英国、カナダ	新疆ウイグル自治区の人権状況に関する対策	2021年1月	各国企業	英:調達規則に準拠しない企業との取引禁止、輸出管理 加:人権侵害に加担する製品の輸入規制・輸出管理

3. 人権の評価基準・ベンチマーク（ESG基準）

環境、社会、ガバナンスの観点から投資判断に盛り込む「ESG投資」においても、「人権」を重視するようになってきている。

「責任投資原則（PRI）¹⁵」は、2020年10月に、「投資家が人権を尊重すべき理由およびその方法¹⁶」を公表し、6つのステップを提示している【図12参照】。

4年後までに、すべての署名機関が指導原則に定義されている人権尊重を投資活動において実践することを目指している。

【図12 投資活動における人権の尊重】

ポリシー	デュー・デリジェンスのプロセス				救済措置へのアクセス
国際的に認められた人権を尊重するポリシー・コミットメントの採択	投資先から生じる、人々にとっての実際のおよび潜在的な負のアウトカムの特定	特定された実際のおよび潜在的な負のアウトカムの防止と緩和	人権に関するアウトカムの継続的な管理の追跡	アウトカムや実施した措置について、顧客、受益者、影響を受けるステークホルダー、および公への伝達	救済措置へのアクセスの具現化または提供

企業の人権への取組みの評価基準は、指導原則がベースとなっているが、投資家やステークホルダーの関心事、業界によっても異なる。主な評価基準を以下に紹介する。

（1）国連指導原則 報告フレームワーク¹⁷

RAFI（人権報告と保証（アシュアランス）のフレームワーク・イニシアチブ）により作成されたフレームワーク。2019年4月に公表された投資家によるステートメントによれば、運用資産残高が5兆3,000億米ドルとなる88の投資家が支援しており、その数は拡大している。

<報告原則>

- ①人権報告をビジネスの文脈に位置づける、②情報開示の最低基準を満たす、
- ③人権尊重に焦点をおく、④人権への最も深刻な影響に取り組む、
- ⑤関連地域の事例をバランスよく提供する、⑥除外した重要情報について説明する

<報告フレームワーク>

パートA：人権尊重のガバナンス：①方針のコミットメント、②人権尊重の組み込み

パートB：報告の焦点の明確化：①顕著な人権課題の提示、②顕著な人権課題の確定、
③重点地域の選択、④追加的な深刻な影響

パートC：顕著な人権課題の管理：①具体的方針、②ステークホルダー・エンゲージメント、
③影響の評価、④評価結果の統合、⑤パフォーマンスの追跡、⑥是正

¹⁵ 責任投資原則（PRI=Principles for Responsible Investment）とは、2006年に「国連環境計画金融イニシアチブ」（UNEP-FI）が立ち上げた、機関投資家向けのESGに関する6つの原則。2021年10月現在で、署名機関は3826機関、その運用資産総額は約121.3兆ドルに達している。

¹⁶ 日本語版：<https://www.unpri.org/download?ac=13796>

¹⁷ 日本語版：<https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPRReportingFramework-Japanese-June2017.pdf>

(2) 企業人権ベンチマーク (Corporate Human Rights Benchmark : CHRB)

CHRBは、機関投資家や人権NGO、ESG調査会などから構成される運営委員会が推進する国際的なイニシアティブで、イギリス国際開発省、オランダ外務省、スイス連邦政府などの資金援助を得ながら、2016年から企業の人権に関する取組みの格付結果を公表している。

CHRBは、2019年に、World Benchmarking Alliance (WBA)¹⁸に吸収合併された。

格付の対象となる業種は、年々拡大しており、2020年版では、農作物、アパレル、自動車製造、資源採掘、情報通信系電子機器関連で、対象企業数は229社(うち日本企業は23社)となっている。

CHRBでは、企業の人権課題への取組みを、以下の6つの分野にわたって評価・格付けしランキングを公表している。

<CHRBの主たる評価指標>

- A. ガバナンスと方針、B. 人権尊重の組み入れと人権デュー・ディリジェンス、
- C. 是正措置と苦情処理メカニズム、D. 実践：企業の人権パフォーマンス、
- E. 実践：深刻な申し立てへの対応、F. 透明性

¹⁸ オランダ、イギリス、デンマーク各国政府が運営資金を提供する形で、2018年9月に発足したイニシアティブ。企業の取組みに対するSDGsインパクト評価指標を無料かつ公的に入手可能な形で、セクター別に開発することを目指しており、2023年までに世界2000社を評価するベンチマークを公表予定。

4. 連携イニシアティブの例

(1) 国連グローバル・コンパクト（UNGC）

1999年の世界経済フォーラム（ダボス会議）でコフィー・アナン国連事務総長（当時）が提唱し、アントニオ・グテーレス現国連事務総長も明確な支持を表明しているイニシアティブで、2000年に発足した。

企業を中心とした様々な団体が、責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに自発的に参加することが期待されており、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している。

2003年12月に、日本におけるローカルネットワークとして「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）」が発足した。GCNJでは、会員が積極的に参加し、学習・協働・発信を行なう分科会活動を実施しており、気候変動、サプライチェーン、人権デュー・ディリジェンス、人権教育、腐敗防止などについて情報交換、議論が行われている。

UNGCのURL：<https://www.unglobalcompact.org/>

GCNJのURL：<https://www.ungcin.org/>

(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200社以上のグローバル企業のCEOがメンバーとなっている団体（1995年設立、本部：スイス・ジュネーブ）。2021年3月に持続可能な発展の長期目標、「Vision 2050」を発表し、Climate、Nature、Peopleの3分野に統合的に取り組む必要性と、人権尊重の重要性を訴えている。そのほか、SDGsの達成に向けて企業・経済界に求められる取組みに関する指針の策定・意見発信など、様々な活動を展開している。

2018年には人権NGOである「Shift」と連携して、最も脆弱な人々の生活にプラスの影響を与える取組みや包摂的な社会の実現に貢献する方策をまとめた報告書を公表している。また、2019年10月には、「ビジネスと人権に関するCEOガイド」の日本語版作成にあたり、地球環境戦略研究機関（IGES）とともに経団連も協力した。本ガイドでは、経営トップの役割の重要性を強調し、自らが社内外で人権の尊重を推進するために、特に注意を払うべき4つの項目と、起こすべき4つの行動をまとめている。

WBCSDのURL：<https://www.wbcsd.org/>

Vision 2050 日本語版 <https://www.wbcsd.org/download/file/13194>

人権CEOガイド日本語版 <https://www.keidanrensdgs.com/post/wbcsd-ceoguidetohr-jp>

(3) S E D E X

2004年にイギリスで設立された、サプライチェーンにおける責任あるビジネス慣行の実現を目指し、企業の倫理情報を管理・共有するプラットフォームを提供する非営利団体。180カ国・地域において、35の業界の約60,000の企業、団体、工場、自営業者などが会員となっている。

責任ある持続可能な企業行動をグローバル規模で発展させていくことを目的として、有効な情報、ツールおよびサービスを提供している。そのひとつが世界最大級の情報共有プラットフォーム「Sedex Advance」であり、バイヤー、サプライヤー、監査人それぞれが、情報を迅速かつ簡単に保存、共有、レポート可能な仕組みが構築されている。

加盟企業を監査することはないが、その代わりに「S M E T A (Sedex Members Ethical Trade Audit)」と呼ばれる独自の監査手法を提供している。

URL: <https://www.sedex.com/ja/>

(4) レスポンスブル・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企業同盟であり、同産業において、労働者、環境およびビジネスのための持続可能な価値を創造することをビジョンとしている。

RBAでは、会員企業に行動規範の遵守を求めている。行動規範は、世界人権宣言、ILO国際労働基準、OECD多国籍企業ガイドライン、ISOおよびSA基準、その他多くの国際基準を参照しており、電気電子機器産業またはそれらが主な部品である産業およびそのサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、労働者が敬意と尊厳を持って処遇されること、さらにその事業活動が環境に対し責任を持ち倫理的に行われることを確実にするための基準を定めている。

具体的には、労働、安全衛生、環境、倫理について、リスクの評価・管理、改善目標の設定と実行、監査、記録とサプライヤーへの説明、などを継続的に実施することでマネジメントシステムを構築する。

行動規範は、サプライチェーンにおいて会員企業が直面する可能性がある問題との関連性を確保するため、3年ごとに更新される。更新に際しては、通常1年間かけて会員企業およびステークホルダーと協議を行う。

URL:

http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_Japanese.pdf

(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する、紛争鉱物に関する取組みを主導している団体。2008 年に、RBA と ICT 企業による国際イニシアティブ「Global e-Sustainability Initiative」によって設立された。紛争の影響を受けた地域やリスクの高い地域からの鉱物の責任ある調達をサポートするためのツールとリソースを企業に提供している。

RMI の旗艦プログラムである「責任ある鉱物補償プロセス (RMAP)」では、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 RMAP 基準に適合しているかについて評価する。また、RMAP の要件を満たす精錬所のリストをオンラインで公開している。

URL : <http://www.responsiblemineralsinitiative.org/>

(6) 持続可能なパーム油のための円卓会議 (RSPO)

世界自然保護基金 (WWF) の呼びかけに応じたパーム油産業に関わる企業・団体によって発足し、2004 年に設立された非営利組織。マレーシア・クアラルンプールに本部があり、パーム油に関わる 7 つのステークホルダー (アブラヤシ生産者、製油業・商社、消費者製品製造業、小売業、銀行・投資会社、環境 NGO、社会・開発系 NGO) によって構成され、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することを目的としている。

持続可能なパーム油の生産には、関連法に違反していないだけでなく、経済的に存続可能であること、環境的に適切かつ社会的に有益であることが求められることを前提に、

「RSPO の原則と基準 (The RSPO Principles and Criteria : P & C)」を定めている。また、「P & C」に則って持続可能な生産がおこなわれていることの認証 (P & C 認証) と、認証パーム油がサプライチェーンの全段階を通じ間違いなく受け渡されるシステムが確立されていることの認証 (S C 認証) という、2 つの制度を設けている。

URL : <https://www.rspo.org/>

<https://www.wwf.or.jp/activities/basicinfo/3520.html>

(7) コンシューマー・グッズ・フォーラム (CGF)

世界 100 カ国以上から、約 400 の小売業者、製造業者、サービスプロバイダー、その他のステークホルダーによって構成される、消費財・小売業界団体。

会員企業の力を結集させ、より大規模で長期的な価値創造の推進をするため、「アクション連合 (Coalitions of Action)」と呼ばれるアプローチを実践する。アクション連合では、「環境的および社会的サステナビリティ」、「ヘルス&ウェルネス」、「食品安全」「正確なデータとエンド・ツー・エンドのバリューチェーン」の 4 つの柱の渡り、8 つの連合を設立している。各連合では、変革を推進するために必要なスキルとツールを提供し、実践に不可欠なサポートを行っている。

URL : <https://www.theconsumergoodsforum.com/>

(8) 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI)

日本における外国人の労働者に対する強制労働・差別・ハラスメントなどの問題について、国際的な批判が強まっていることを受け、外国人労働者の労働・生活環境を改善し、それによって豊かで持続的な社会が生まれ、「世界の労働者から信頼され選ばれる日本」の実現を目指すため、2020 年 11 月に設立された。

民間企業・自治体・NPO・学識者・弁護士などの立場の異なるステークホルダーが協力し、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いる。

URL : <https://jp-mirai.org/jp/>

以上

第4章 人権の尊重とハンドブックの主なポイント

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。

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
(3) 人権尊重の取組みによる企業価値向上	(4) 企業の自主的な取組みの重要性
	(5) 人権尊重への自主的な取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

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

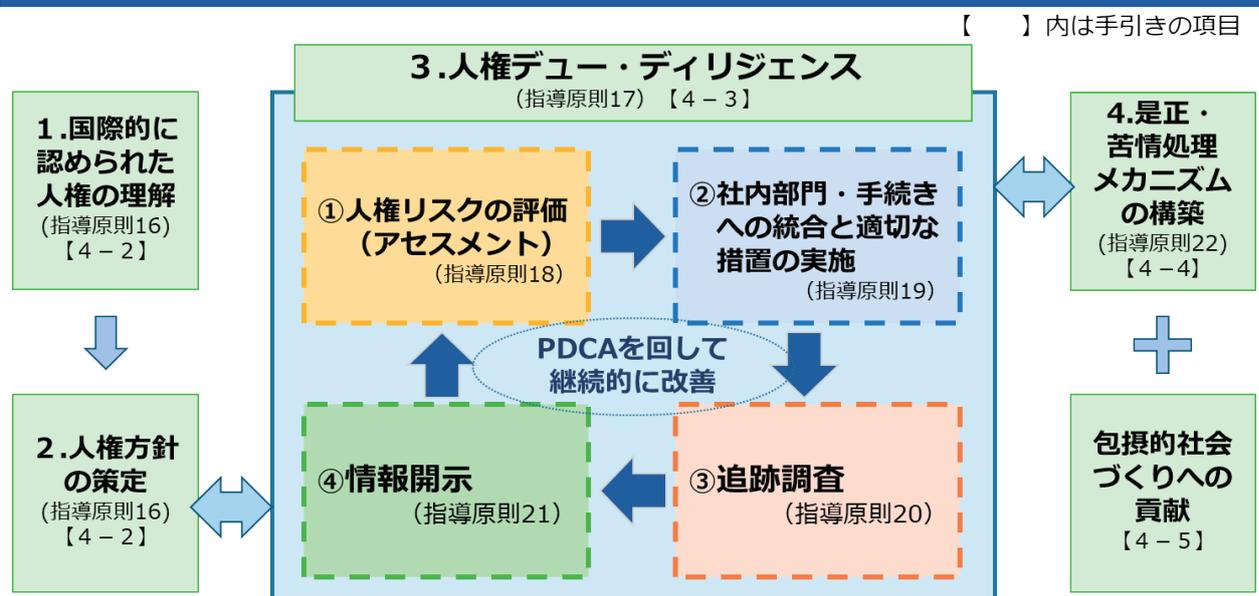
「指導原則」で企業に求められる運用上の原則に沿って、4-2～4-4を項目立て
 ※現行ではコラムで取り上げた「人権デュー・ディリジェンス(人権DD)」を4-3として新設
 ※現行では触れられていない「是正(注1)」を4-4として新設

< 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1) 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)

「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 -



- (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。

人権を尊重する経営のための ハンドブック

第1版 2021年12月14日

第2版 2022年12月13日

一般社団法人 日本経済団体連合会
〒100-8188 東京都千代田区大手町1-3-2
電話 03-6741-0150 (SDGs本部)

©Japan Business Federation 2022, Printed in Japan

本書の全部または一部を、許諾を得ずに複製することを禁じます。

Keidanren
Japan Business Federation



経団連は持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています。