

# ビジネスと人権 ～持続可能な社会を実現するための 責任ある調達とは～

国連開発計画（UNDP）ビジネスと人権リエゾンオフィサー／弁護士  
佐藤 暁子

# なぜ企業は人権に取り組むのか

なぜ「責任ある」「持続可能な」事業に必要不可欠なのか

## ❖ リスク

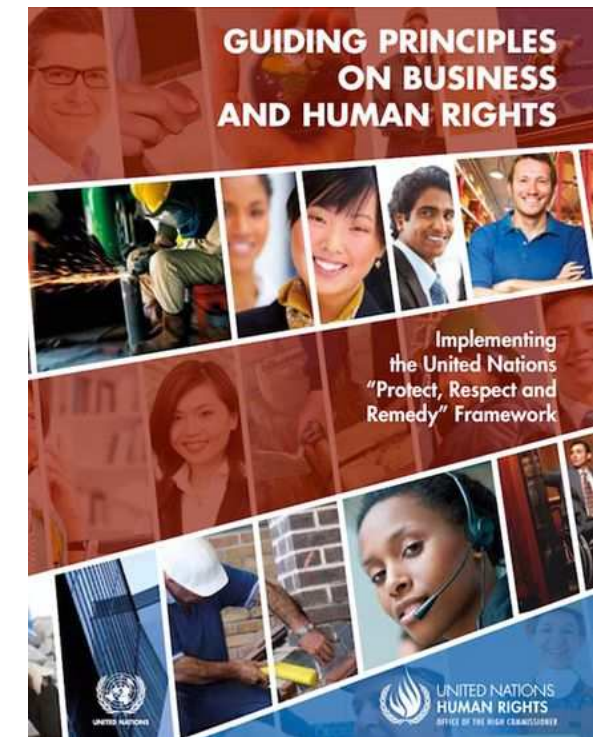
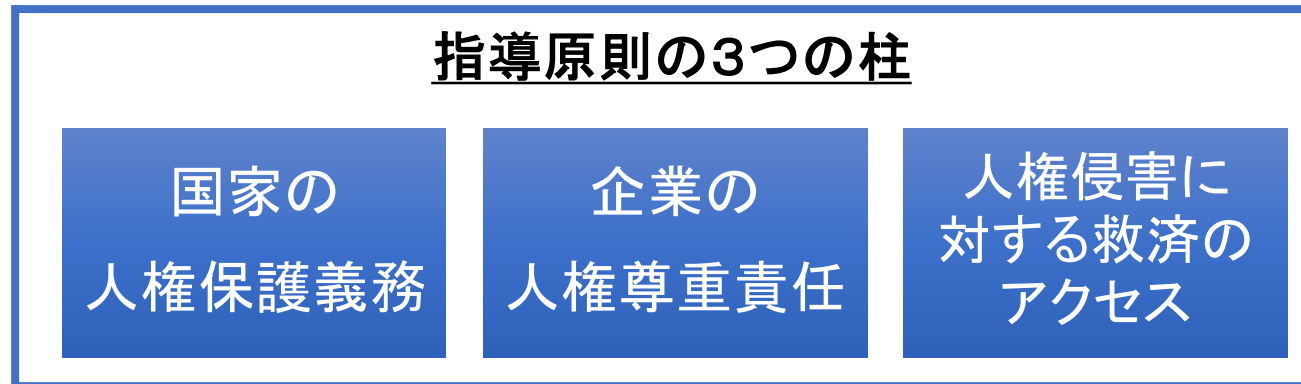
- 社会全体の強靱性を脅かすグローバル課題（気候変動、紛争、貧困）は、社会の存在を前提とする企業の存続自体のリスクとなる
- 持続可能性に対するあらゆるステークホルダー（地域コミュニティ、消費者、市民社会、取引先、投資家（ESG）、政府）の関心の高まりは、法制度といった強行規範も含む、新たな市場ルール形成につながるもので、アップデートできない企業は取り残されていく

## ❖ 機会

- 関わる「人」の人権に取り組むことで幅広いステークホルダーからの信頼を得て、結果的に、企業価値をより強固なものにできる
- 社会課題への解決に貢献することで、地球の持続可能性を高めることに寄与することができる
- 社会に対するインパクトを与えることにより、企業の「公器」としての役割を果たすことができる

# 国連ビジネスと人権に関する指導原則 UNGPs

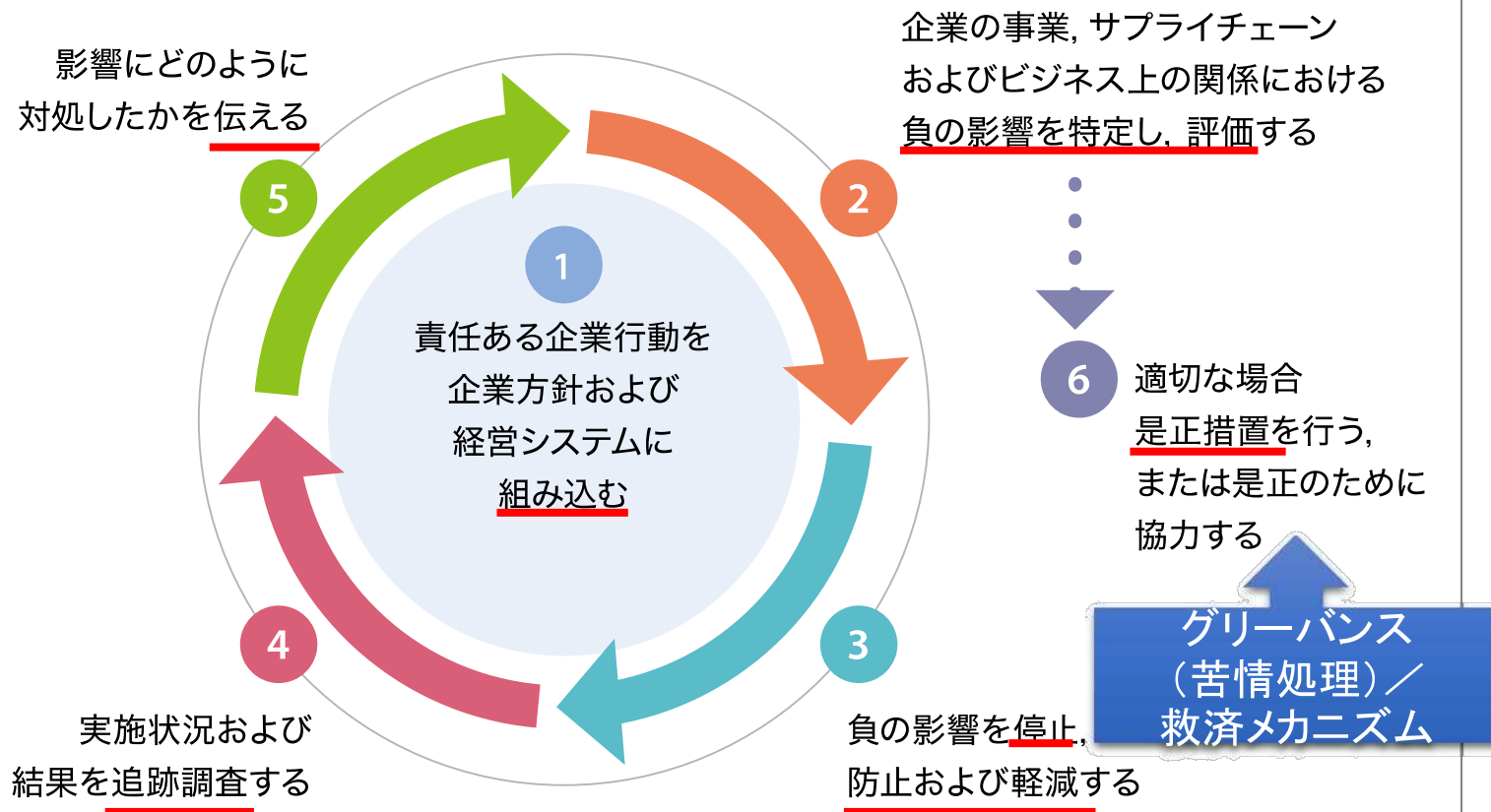
- 「国際人権」は国家による権利保障を求める市民の声によって発展してきたが、グローバル化する経済活動を背景に、社会・環境に対する影響力を増した企業に対しても、人権尊重を求める声が高まった
- 2011年：国連人権理事会で全会一致で承認されグローバルスタンダードに
  - 企業は、国内法のみならず、世界人権宣言、自由権・社会権規約、ILO中核的労働基準など**国際人権基準を尊重する責任を負う＝責任の基準**
  - 自社だけではなく、サプライチェーン・バリューチェーンまで**責任を負う＝責任の範囲**



- 起点となるべきは「**人権リスク**」であり、経営リスクと視点が異なりうる
- 一方で、企業の「社会的責任」から「経営者の責任」として取り組むべき課題であり結果的に経営リスクとなる

# 人権デュー・ディリジェンス 継続的に取り組むことが必要

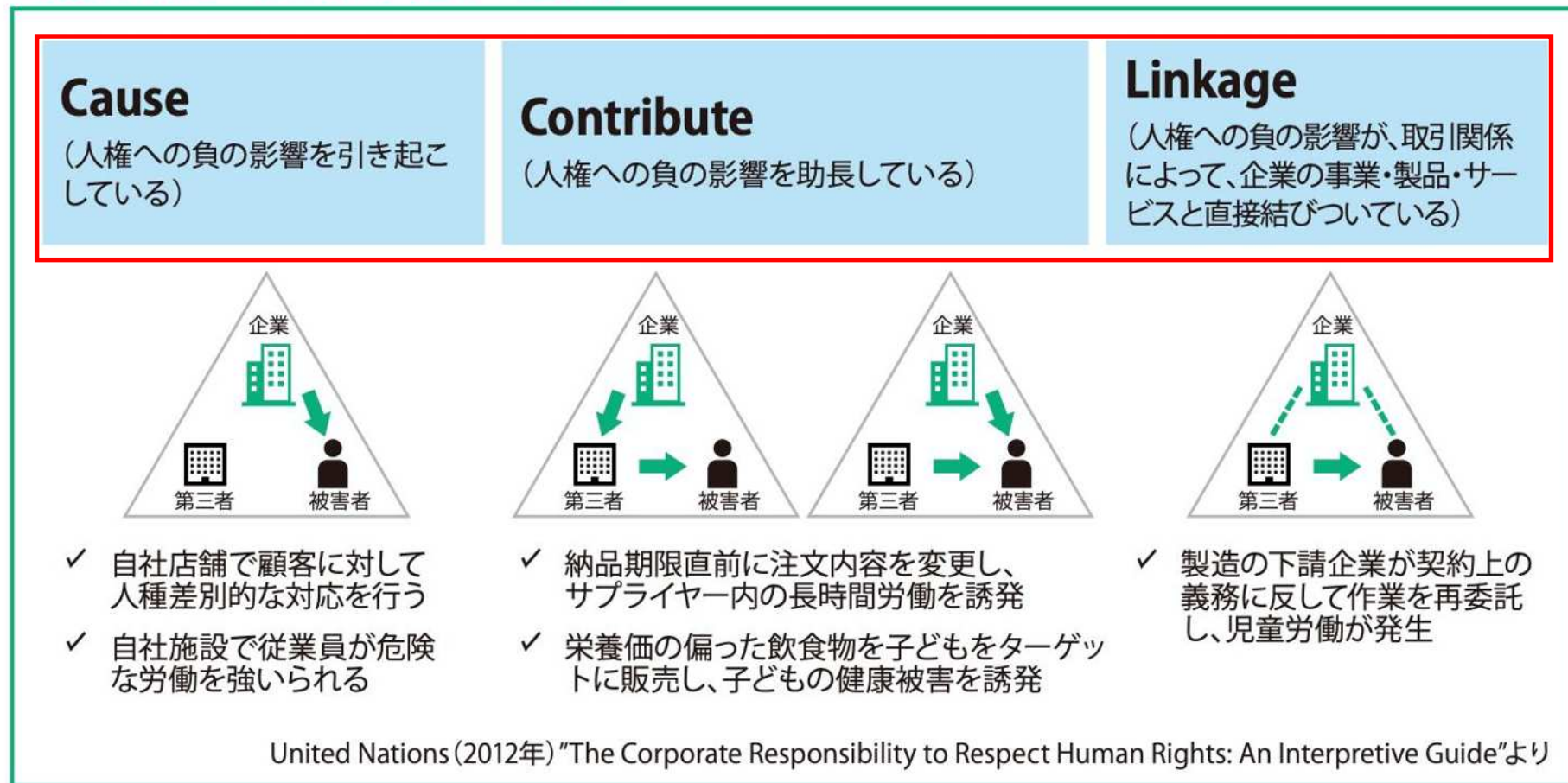
図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



- 対象となるのは人権リスクであり、経営リスクではない。
- 1回すれば終わりということではなく、**日常的な経営判断に人権の視点を埋め込み、継続的に実施することが必要**となる。
- 顕在化しているリスクだけでなく、潜在的なリスクも対象となる。
- どのステップでも従業員や取引先、地域住民といった**ステークホルダーとのダイアログが重要**となる。

# 企業の責任範囲の広がり 人権リスクとの関わり方は幅広い

## ●企業が人権への影響を配慮すべき状況



出典: 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応 詳細版」

© 2023 Akiko Sato

リスクに直面している  
ステークホルダーグループ

女性

- 女性正社員の所得は男性正社員の75.7%。非正規労働者のうち68.2%が女性で、男性の賃金の80.4%。引き続き男女の賃金格差を憂慮する。政府と企業は格差を縮めることが必須。
- さらに、ジェンダーと性的指向に関わらず、すべての労働者の平等な賃金と機会を確保する包括的な努力が極めて重要。
- 女性の経営への参画が遅れていることに政府と企業はより一層の留意が必要。

LGBTQI+

- 訪日調査を通じてLGBTQI+の人々への差別的な事例を何度も知らされた。
- 職場での憂慮される差別的な慣行は、LGBTQI+の人々の権利を保護する包括的な差別禁止法の必要性を明確に示している。
- 札幌市のLGBTフレンドリー指標制度のような、LGBTQI+の人々を支援し、権利の尊重を企業に奨励する施策を他の都市でも採用していただきたい。

障害者

- 民間企業2.25%、政府機関2.85%という障害者雇用率は、総人口に占める障害者の割合7%と比べると改善の余地がある。
- 職場での差別、低賃金、支援システムにアクセスできない、といった懸念すべき事例があった。
- 国連障害者権利委員会の勧告をフォローアップすることを政府に奨励する。
- 政府と企業は、ジェンダー、人種、性的指向と障害との交差性を認識し対応することが重要。
- 政府はNAPなどの公式文書への障害者のアクセシビリティを確保しなければならぬ。

先住民族

- アイヌ民族の権利の認識に前向きな動きがある一方で、人口調査がないために差別は可視化されず、教育や職場での差別に直面している。
- 諸権利の差別ない確保と機会均等の確保のための措置が必要。
- アイヌ民族の権利の確保のためにFPIC（自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意）の確保が不可欠。
- 土地と天然資源を含むアイヌの集団的権利を認めるよう政府に強く求める。

被差別部落

- 部落差別解消推進法の施行の一方で、オンライン及び出版業界でのヘイトスピーチや就職差別が存在することを知った。
- 裁判の長期化が救済へのアクセスを困難にしていることを警告する。
- 従業員への研修プログラムによって差別をなくす取り組みを行う企業団体、意識啓発と差別に反対する取り組みを行う自治体などの積極的な実践も知った。
- 公正採用選考人権啓発推進員制度に示されているように、雇用主には人権問題の認識に基づいた公正な採用選考が求められる。

国連ビジネスと人権に関する作業部会  
2023年7月24日～8月4日 訪日調査 終了時声明の概要

※ この資料は国連による声明文をベースに、アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）が作成したものです。詳細は、国連の英語原文及び日本語全文、ヒューライツ大阪による概要日本語訳文を参照してください。

日本におけるビジネスと人権の概況

国家の人権保護義務

- ◆「ビジネスと人権に関する指導原則」や「ビジネスと人権に関する行動計画」（NAP）について、東京以外の地方で認識が浸透していない。政府は研修と認識の向上に指導的役割を果たすべき。
- ◆全国であらゆる関係者が指導原則とNAPに基づく権利と義務を理解する必要があり、NAPの中間見直しはその機会となる。
- ◆NAPの改定版に向けて、ギャップ分析と優先課題の洗い出し、評価指標の明確化が必要。
- ◆JBICや東京電力などの政府系企業の取り組みを促進する政府の措置を強化すべき。

企業の人権尊重責任

- ◆指導原則の理解と履行についてさまざまな企業間で著しい隔りがある。大企業と中小企業の間には認識に食い違いがあり、関係者は中小企業への政府によるガイダンス提供と能力構築の必要性を力説した。
- ◆企業関係者は、政府が「国家の人権保護義務」をもっと積極的に果たす必要性を指摘した。
- ◆また喫緊の課題へのより実践的なガイダンスの提供を政府に求め、ほとんどの企業が人権デュー・デリジェンスの義務化が望ましいと示唆した。
- ◆それぞれの企業のニーズに沿った能力構築の必要性が企業関係者からの中心的な声だった。

救済へのアクセス

- ◆指導原則と、企業活動に関連する幅広い人権問題について、裁判官の認識が低いのは重大な問題。指導原則を含む人権研修を裁判官、弁護士に義務づけることを強く勧告する。
- ◆政府はとくに周縁化された人々の無償の法律サービスへの認知度を高め、司法へのアクセスを改善するべき。
- ◆国内人権機関が存在しないことを深く憂慮。ビジネスと人権に関する十分な資源と権限をもつ、パリ原則に沿った独立した国内人権機関の設置を強く促す。
- ◆OECD多国籍企業ガイドラインに基づくNCP（国の連絡窓口）が実効的な成果を上げるため、認知度、能力、専門性を高める施策が必要。
- ◆国家以外による、報復の恐れのない実効的なグリーパンス（苦情処理）メカニズムは重要。
- ◆対話救済プラットフォーム（JaCER）と責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）はグッドプラクティス。

結語

- 構造的な人権問題に十分に組み込まれていないことに懸念が残る。リスクに直面しているグループに対する不平等と差別の構造を完全に解体することが緊急に必要。
- ハラスメントを永続させている社会規範とジェンダーのステレオタイプに徹底して対処すべき。
- 政府はあらゆる業界で、人権侵害の被害者の透明性ある調査と実効的な救済を確保すべき。
- 実効的な救済へのアクセスと企業の責任履行を促進するため、独立した国内人権機関の設立を求める。

テーマ別分野

健康、気候変動、自然環境

- 健康への権利や清潔で健康的で持続可能な環境への権利と、企業活動による人権への影響との関係について、多くの関係者で認識がなお弱い。
- 政府や企業の環境デュー・デリジェンスの取り組みを歓迎するが、とくに先住民族の懸念に対処する政府の仕組みはないままである。
- 福島第一原子力発電所の事故後の清掃、汚染除去、廃炉に関し、債務返済のための強制労働、低賃金など搾取的な5層に及ぶ下請け慣行、危険な労働条件などの事例の報告を聞き、深く憂慮する。政府と東京電力は具体的に対応すべき。
- 東京、大阪、沖縄、愛知でのPFAS（有機フッ素化合物）による水の汚染の事例では、地方自治体も政府も十分に対処していないことを関係者は指摘した。この問題に対処する関係企業の責任を作業部会は強調する。

技能実習制度と移民労働者

- 技能実習生は、言語の違いや申請手続きの煩雑さにより情報へのアクセスが困難であり、労災による解雇、劣悪な住環境、送出国への法外な手数料支払い、低賃金などの実態を聞いた。
- 支援する労働組合などの積極的な実践や企業としての取り組みも知った。
- 斡旋手数料の廃止、申請制度の簡素化、転職の柔軟化、同一労働同一賃金など、明示的な人権保護を制度の変更に盛り込むことを期待する。
- 雇用主によるヘイトスピーチなど、コリアンや中国人への差別的な事例も聞いたが、長期の裁判は救済へのアクセスを妨げていた。

メディアとエンターテインメント業界

- この業界の搾取的な労働条件は、労働法による保護の欠如、ハラスメントの明確な法的定義の欠如とともに、性暴力とハラスメントを不問に付す文化を助長している。
- 政府は第一義的な義務者として実効的な救済を確保する必要があり、企業には人権デュー・デリジェンスの実施と救済へのアクセスの確保を強く求める。

労働組合

- 技能実習生を支援する労働組合の積極的な事例を知った。
- 一方で、組合結成の困難、ストライキの実行を含む集会の自由への障壁、組合員の逮捕や訴追の事例を懸念する。

出典：  
[https://www.hurights.or.jp/japan/aside/business-and-human-rights/End-of-Mission-Statement\\_Country-Visit-to-Japan\\_UNWG-BHR\\_schema\\_230804.pdf](https://www.hurights.or.jp/japan/aside/business-and-human-rights/End-of-Mission-Statement_Country-Visit-to-Japan_UNWG-BHR_schema_230804.pdf)

# 環境・気候変動・生物多様性と人権の関わり

## 清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利

- 国連はその歴史で初めて、あらゆる人が「清潔で健康的かつ持続可能な環境」の中で生活する権利を有することを認めた(2021年人権理事会決議(A/HRC/RES/48/13)と2022年国連総会決議(A/RES/76/300))
- 世界人権宣言をはじめ、これまでの国際人権においても議論されてきた内容が基本的人権として改めて国際的に認められた
- **気候変動、環境汚染、生物多様性の喪失**という、いずれも決議案で言及された、人類が現在直面している相互に関連した環境への3つの主な脅威を指している
- すべての人にとって健康な環境を守るための取り組みを拡大するよう、**各国政府、国際機関、企業**に求めている
- 決議案はまた、気候変動の影響、天然資源の持続不可能な管理と利用、大気、土壌および水の汚染、化学物質と廃棄物の不適切な管理、その結果もたらされる生物多様性の喪失が環境権の享受を妨げるとともに、**環境被害がすべての人権の実質的な享受に直接的、間接的にマイナスの影響を与えることも示している**
- 「権利」として明確になったことにより、国家に対する義務の履行を求める基礎となる。加えて企業に対する責任に対する期待もより一層高まる

# 生物多様性と人権との関わり

- 「健全な生物多様性と生態系は、生命の基盤であり、生命、健康、食料、水、文化、健全な環境に対する権利を含む人権の享受の基礎である」
- 専門家らは加盟国に対し、清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利と先住民族の権利に関し、**生物多様性の枠組み全体で人権を主流化しよう求めている**
- 2021年10月に採択された「清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利」の中核が健全な生態系と生物多様性であるため、各国は生物多様性を保護、保全、回復する義務を負っている
- 国連の人権専門家たちは、生物多様性を保護するための措置が、人権を犠牲にするものであってはならないと強調した
- その上で、生物多様性の減少や生態系の劣化に責任を有する民間企業に対する国家の義務を強調した

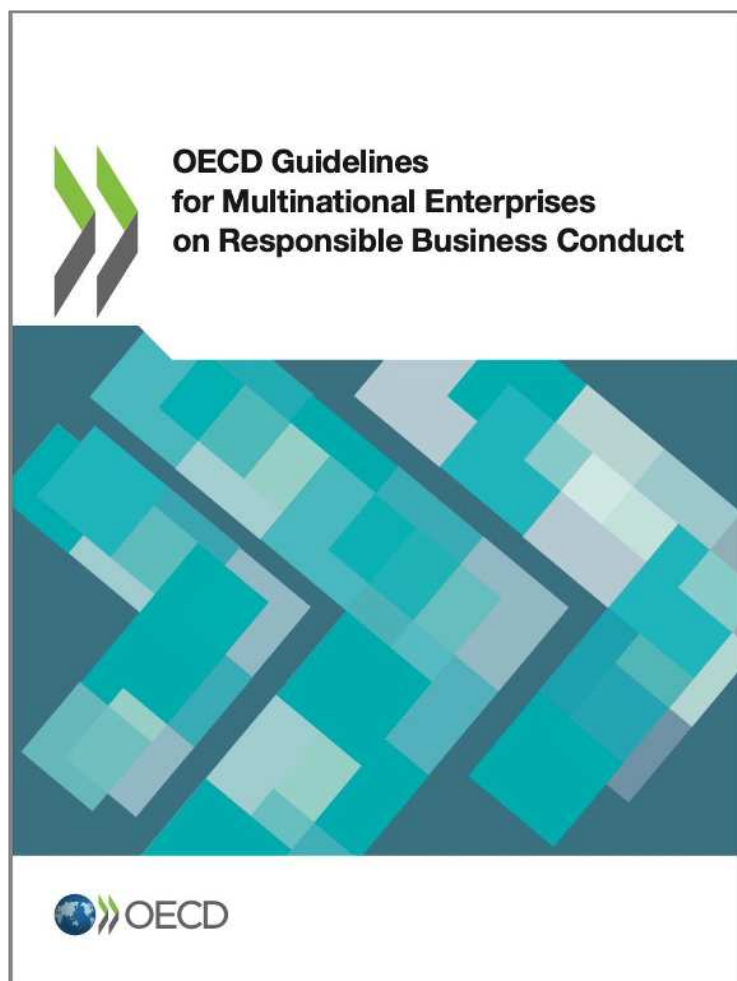


The screenshot shows the header of a press release from the United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. It includes the UN logo, the text 'UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER', and the 'HUMAN RIGHTS 75' logo. Below the header, it says 'Latest / Media Center' and 'PRESS RELEASES | SPECIAL PROCEDURES'. The main title of the press release is 'Post-2020 Global Biodiversity Framework: Urgent need to protect nature and human rights, say UN experts', dated '06 December 2022'.

出典：<https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/12/post-2020-global-biodiversity-framework-urgent-need-protect-nature-and-human#:~:text='Healthy%20biodiversity%20and%20ecosystems%20are,environment%2C'%20the%20experts%20said.>



# OECD 多国籍企業行動指針改訂



## 主な改訂（抜粋）

- **気候変動と環境への影響**：気候変動、アニマルウェルフェア、生物多様性、森林破壊、公害、その他の環境問題への悪影響を特定し、DDを通じて対処することの期待
- **公正な移行**：企業が公正なエネルギー転換を実現する責任を認識し、化石燃料からの転換と再生可能エネルギーへの転換の両方において、社会と環境への悪影響を回避し対処すること
- **有意義なステークホルダーとの関わり**：企業に対し、すべてのステークホルダー（特に影響を受ける人々）に害を及ぼす可能性のある事業活動について、有意義に関与するよう求める。エンゲージメントは、双方向で、誠実に行われ、ステークホルダーの意見に応え、タイムリーで、アクセスしやすく、適切で、安全で、エンゲージメントへの障壁を取り除くために適応されるべき
- **人権擁護者(HRD)**：人権擁護者に対する報復を控えること、自社およびビジネスパートナーの業務において報復に対処すること、安全な空間の促進を支援すること
- **武力紛争下などでの人権DDの強化**：国際人道法違反も含めたリスクについて人権DDの強化を実施すること
- **DDへの下流への適用**：消費者やユーザーによる影響も含め、バリューチェーンの上流から下流までDDを実施すること
- **責任ある撤退**

# SDGsとの関係

## SDGsウォッシュを避けるために



出典：国連広報局

- 2015年9月に国連で採択された2030年までの17のゴールと169のターゲット
- 各ゴールの中身は「**人権**」そのもの
- 民間企業に期待する役割について、**指導原則に言及(パラ67)**
- 「SDGs」について新たなプロジェクトを打ち立てる前に、社内の就業環境、取引先との関係、調達先の人権問題など、**ビジネスと人権の観点から事業全体を見直す**ことで、十分、SDGsへの貢献となる
- **その点を見直さずに、いくらSDGsに貢献している、と言うと、それは「ウォッシュ」の危険大**

**ビジネスと人権はSDGsへの取り組みの大前提**

# 企業の人権の取組みのベンチマーク①

## Corporate Human Rights Benchmark

スコア (100%)	企業127社(食品・農業、ICT、自動車のみ)
50-60%	ユニリーバ(50.3)
40-50%	ウィルマー(43.5)、ペプシコ(40.1)
30-40%	ヒューレット・パッカード(39.1)など20社
20-30%	サントリー(27.2)、キャノン(25.2)、麒麟HD(22.7)
10-20%	アサヒ(19.8)、村田製作所(19.4)、ソニー(19.0)、イオン(17.9)、日立(16.8)、トヨタ(15.7)、東京エレクトロン(15.0)、スバル(14.5)、パナソニック(12.4)、伊藤忠(11.6)、ホンダ(11.0)、日産(10.5)、任天堂(10.3)
0-10%	セブン&アイ(8.4)、京セラ(8.2)、マツダ(7.0)、三菱自動車(5.8)、スズキ(2.4)

### 指導原則に関連するコアな評価項目

#### A. ガバナンスとポリシーコミットメント

1. 人権尊重へのコミットメント
2. 取締役レベルでの説明責任

#### B. 尊重と人権DDの組み込み

1. 人権尊重を企業文化や経営システムに根付かせること
2. 人権DD

#### C. 救済とグリーンバンスメカニズム

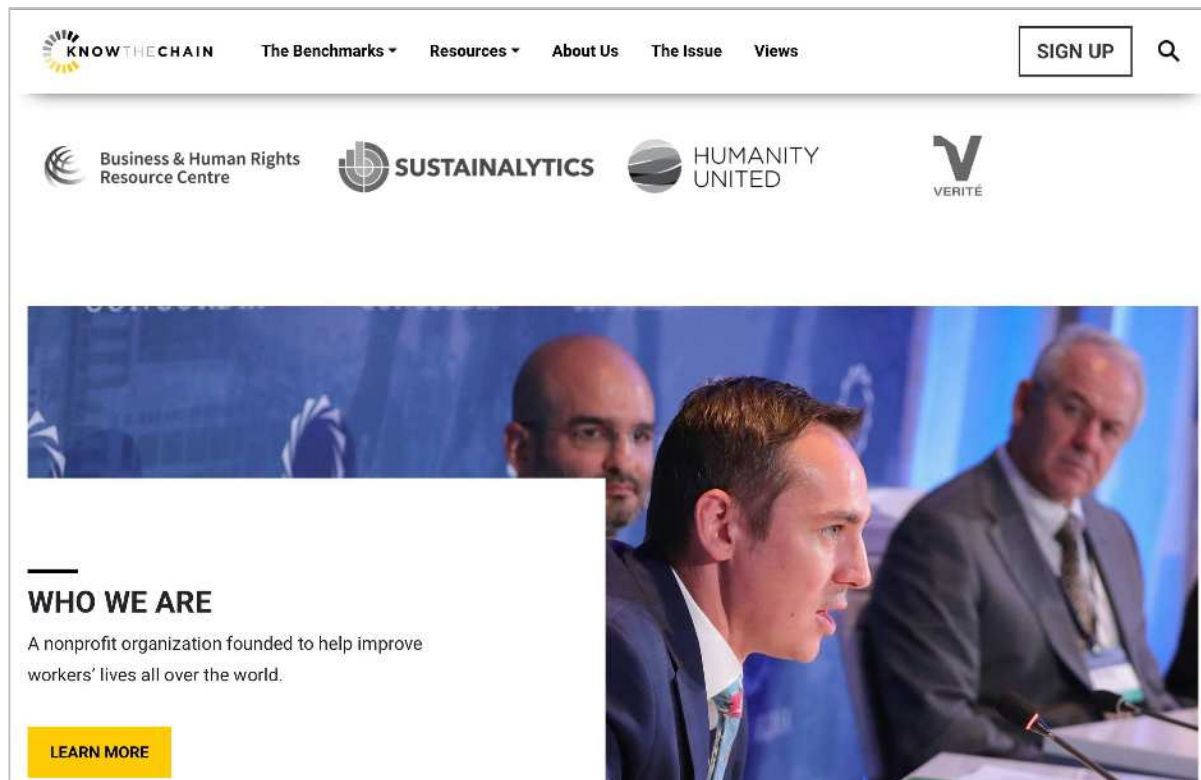
#### D. パフォーマンス:企業の人権の取組みの実践

#### E. パフォーマンス:深刻な主張に対する対応

1. 企業としてその申し立てに対し公式に対応した
2. 調査し、適切な行動をとった
3. 影響を受けるステークホルダーとエンゲージメントを行い、救済策を講じたり協力するなどした

# 企業の人権の取組みのベンチマーク②

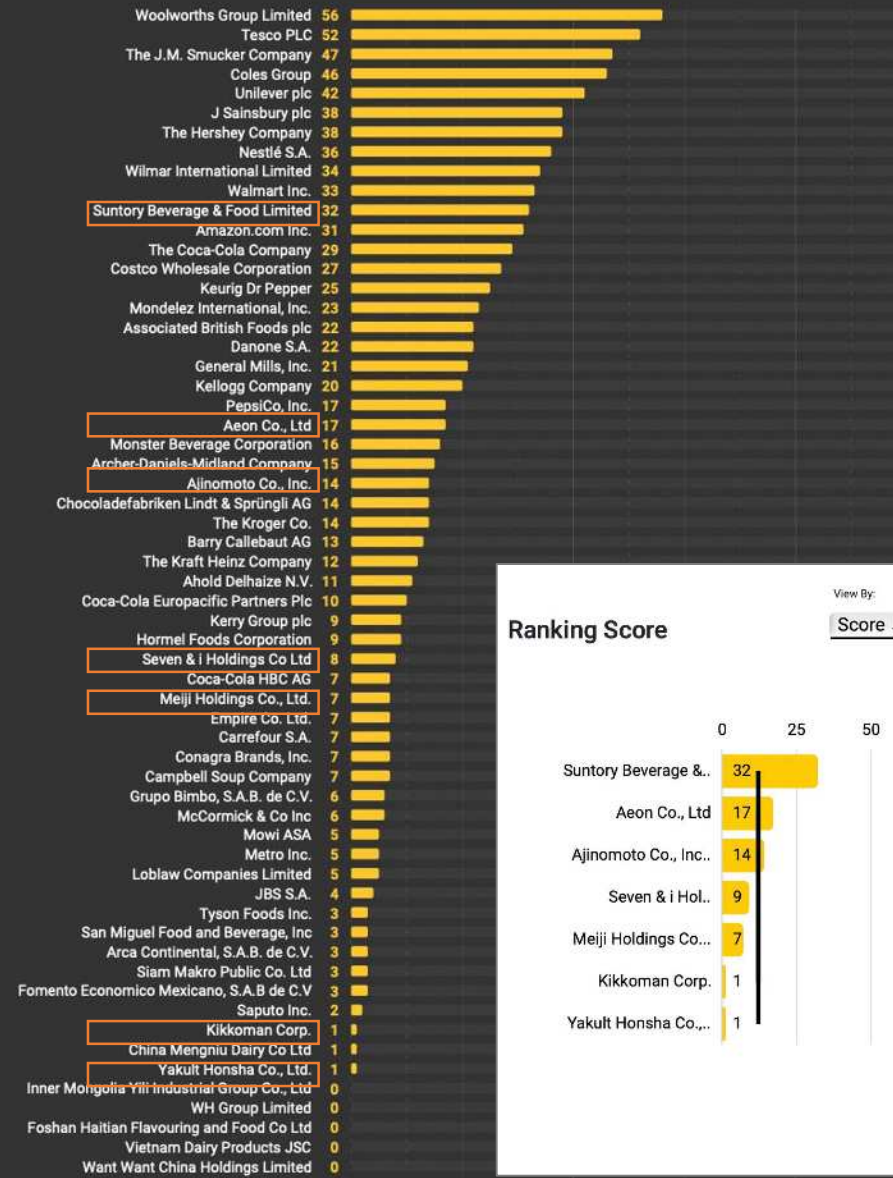
## KnowTheChain



出典 : <https://knowthechain.org>

- ビジネスと人権リソースセンター(NGO)、サステナリティクス(ESG格付機関)、Humanity United(財団)、VERTIE(NGO)による共同イニシアチブ
- 強制労働リスクの高い、ICT、食品・飲料、アパレル・フットウェアに対する取組み評価
  1. コミットメントとガバナンス
  2. トレーサビリティとリスクアセスメント
  3. 調達行動
  4. 採用活動
  5. 労働者の声
  6. モニタリング
  7. 救済措置

## Food & beverage benchmark: 2023 ranking



### Ranking Score

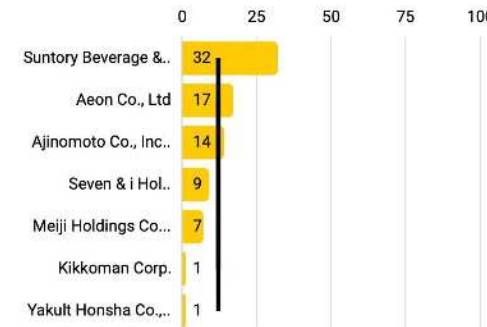
View By:

Score ↓

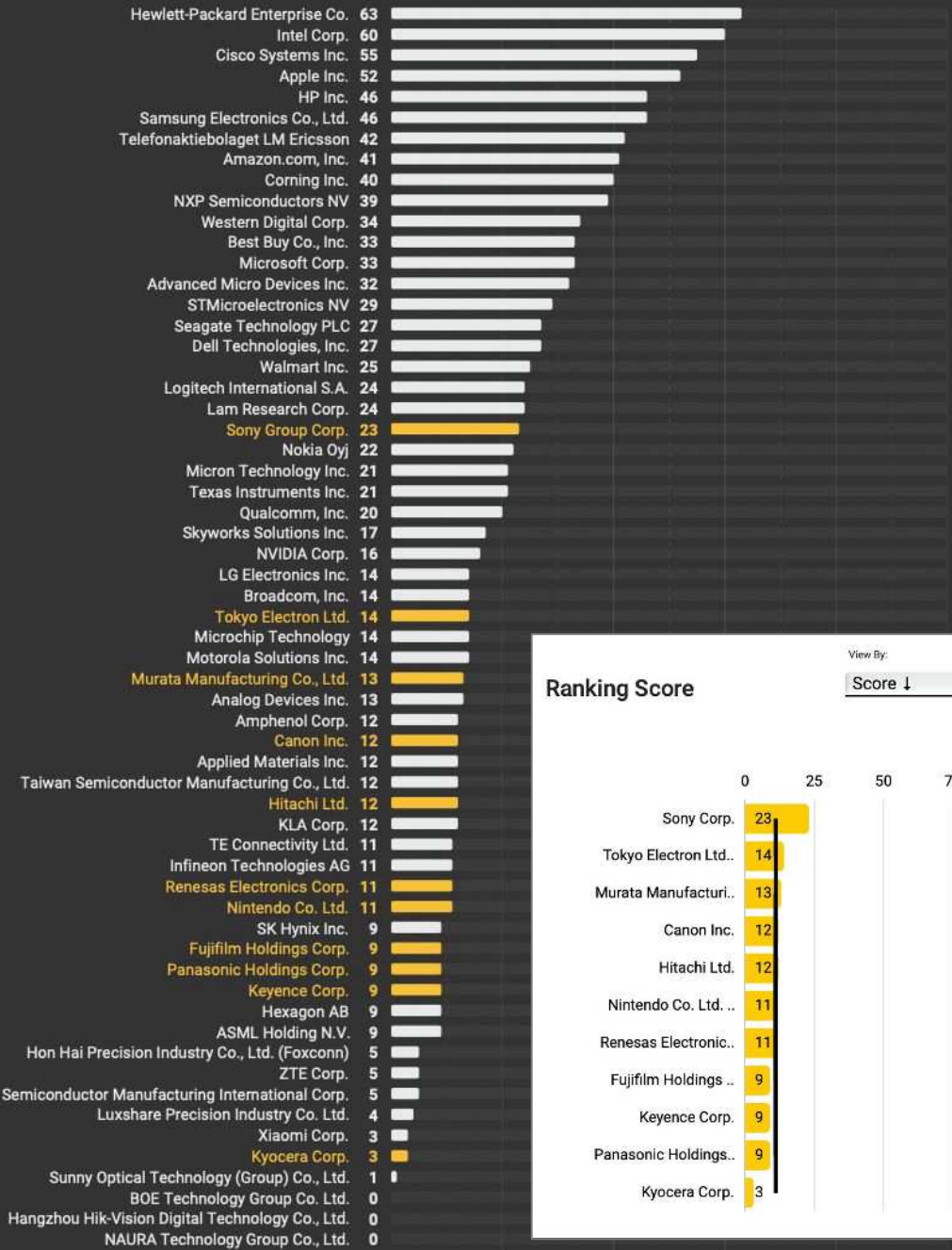
2022-2023 Food & Beverage  
Japan All Subindustries All Themes

[ACCESS THE DATA](#)

[COMPANY ENGAGEMENT](#)

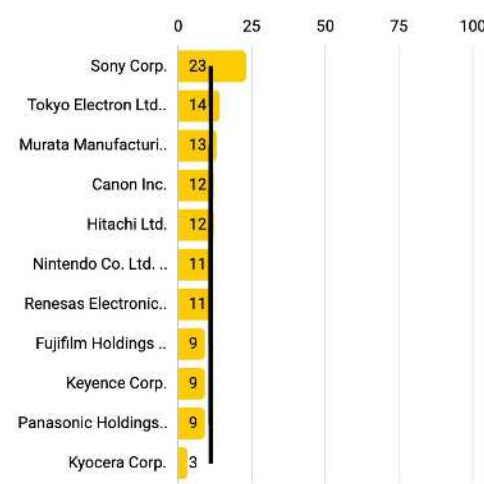


# 2022 ランキング



## Ranking Score

View By: Score ↓

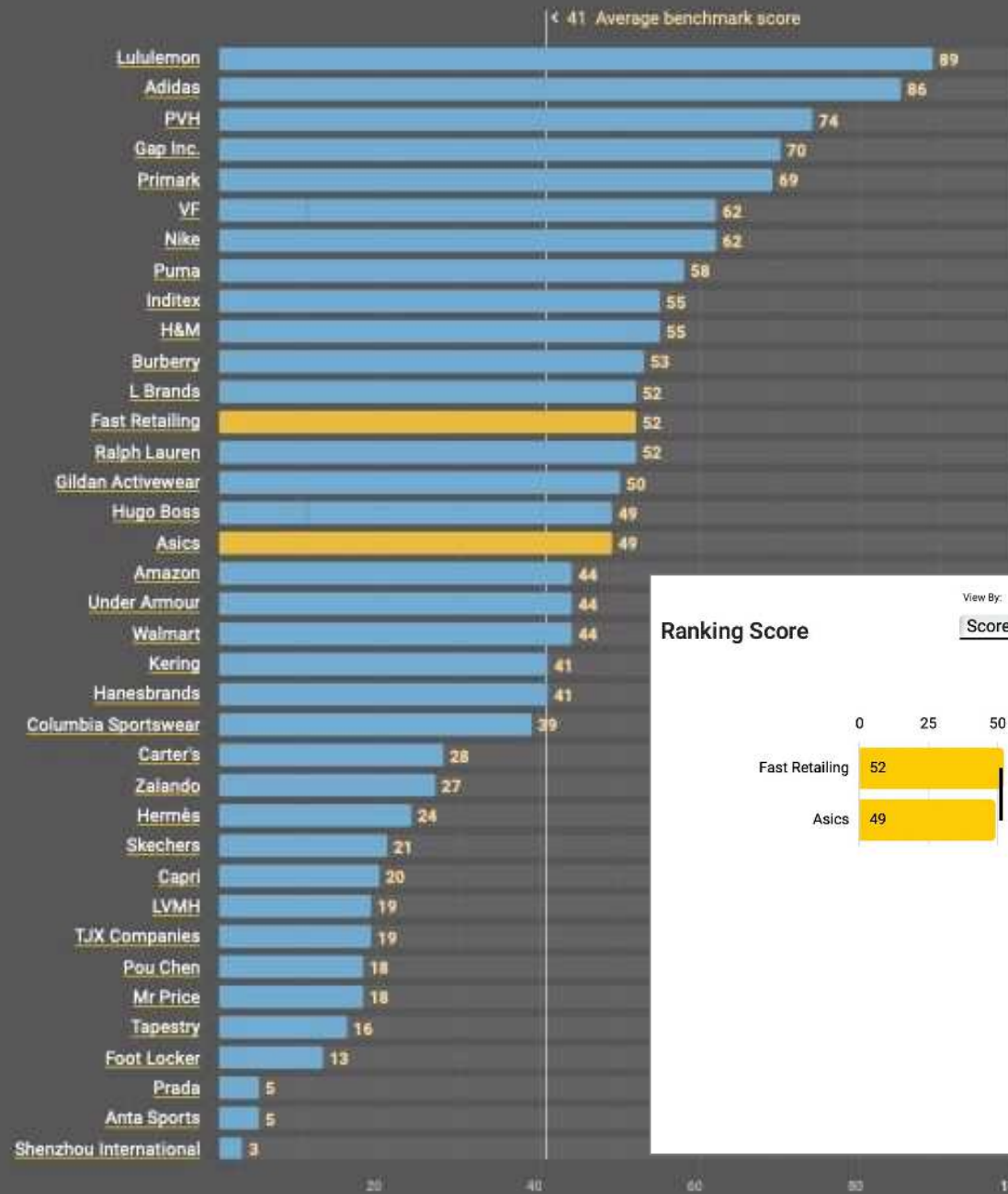


2022-2023 Information & Communications Technology  
Japan All Subindustries All Themes

[ACCESS THE DATA](#)  
[COMPANY ENGAGEMENT](#)



KnowTheChain 2021年アパレル・フットウェア部門ベンチマーク評価



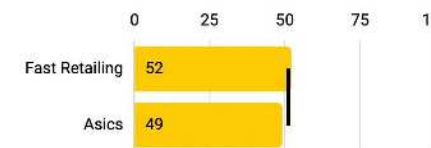
黄色：日本企業 青色：日本以外の企業

Ranking Score

View By: Score ↓

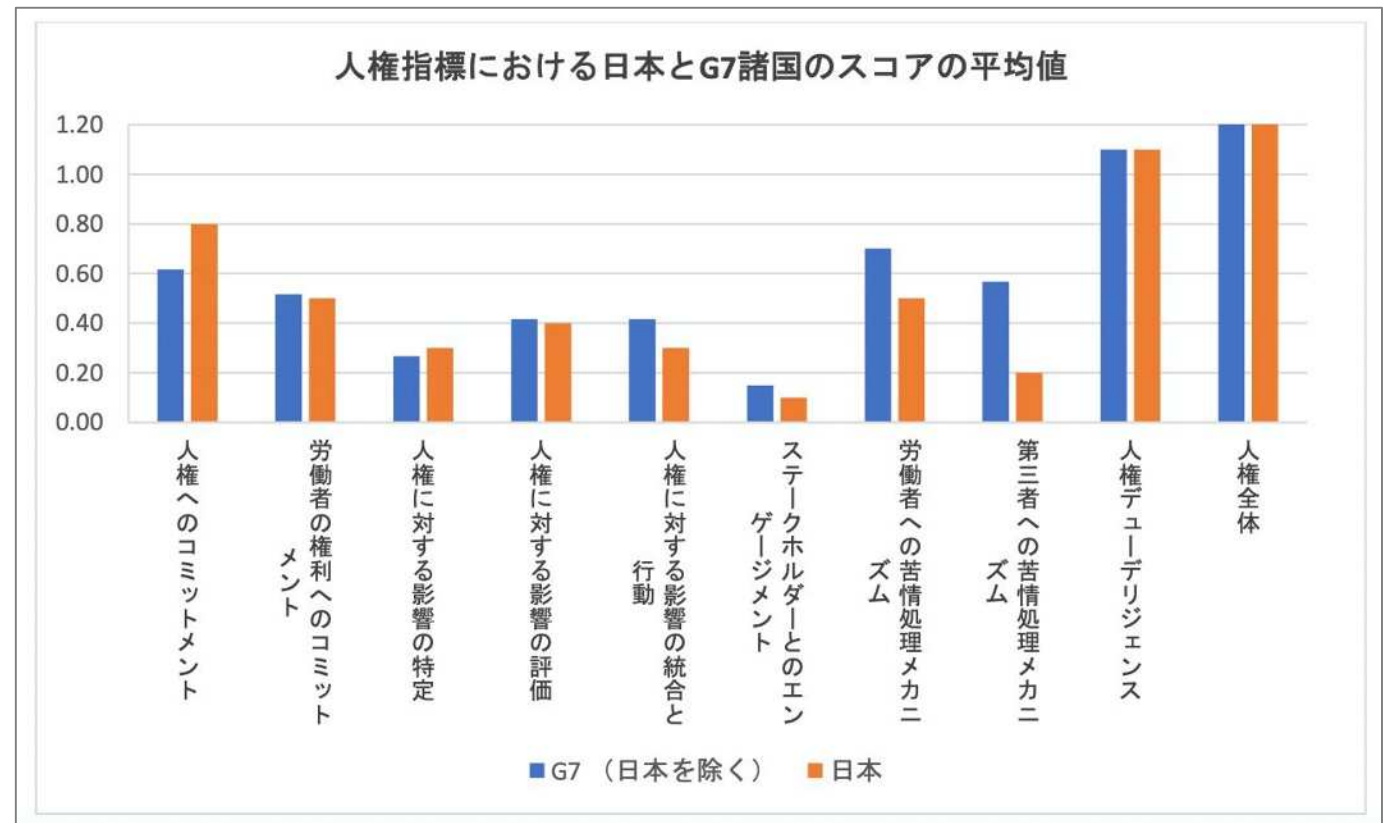
2020-2021 Apparel & Footwear Japan All Subindustries All Themes

[ACCESS THE DATA](#)  
[SEE FINDINGS REPORT](#)



# 日本企業の国際スタンダードとのギャップ より具体的な行動の必要性

- 人権へのコミットメントはある一方で、そのコミットメントと人権DD、ステークホルダーエンゲージメントといった具体的な行動の間にギャップが存在
- ステークホルダーエンゲージメントは特に強化する余地が大きい。効果的な人権DDのためには、ステークホルダー、特に脆弱な立場にある人たちとのエンゲージメントを実施することが鍵
- 労働者及び第三者が利用可能なグリーバンスメカニズムについても、取り組みを強化する必要性が高い



出典：BHRRC/KTC/WBA「人権デュー・ディリジェンスに関する日本企業の評価から得られたエビデンス」



# 人権尊重の取り組みにあたっての考え方 日本政府ガイドラインより

- 人権方針を策定することによる**経営者のコミットメントが極めて重要**である
- 潜在的な負の影響は**どの企業にも存在する**
- **サプライチェーン全体**を通して「人権に対する」負の影響の特定と評価を実施する
- 優先順位付けは、**人権リスクの深刻度**が重要な指標となる
- **ステークホルダーとの継続的な対話**が必要不可欠である
- 取り組みの**実効性評価**と**情報開示**による**透明性と説明責任の担保**が求められる
- **他の事業者との連携**することで、業界特有の課題に取り組む
- **社会の構造的な課題**への取り組みも、企業に求められる役割である

# 人権の取り組みにおける留意事項

## ➤ 救済(苦情処理/グリーバンス)の意義

### ✓ 人権リスクは「ゼロ」にはできない。終わりはない。

- 事業活動は必然的に人・社会への負の影響を与える可能性を含むことから、どれだけ人権DDを実施しても、人権リスクが発生するのは当然。
- 人権DDの目的は **事業活動のどこに、どんな人権リスクがあるか認識を高め、人権リスクを最小限に抑えつつ、発生した人権リスクに対して、早期に適切に救済する仕組みを整えること**

### ✓ 人権リスクは、できるだけ早く声をあげてもらうことが深刻化を防ぐために重要。そのために、ステークホルダーに信頼され、利用できる **グリーバンス(対話・救済/苦情処理)制度** が重要 = **救済へアクセスする権利の担保** (指導原則31)

## ➤ 情報開示: Know and Show = **知ること、そして見せること**

### ✓ 公開=リスクを把握していること

- 透明性と説明責任の担保
- 事業活動に関連する人権リスクを特定し、把握していることは企業の取り組みの基礎であり、情報開示が進まないことは取り組みをしていないという評価につながる

## ➤ ステークホルダーエンゲージメント = **対話の重要性**

- 権利の当事者 = **ライツホルダー** の声を聞くこと
- 社内の従業員、労働組合、取引先や調達先、地域社会、NGOなどとの継続的な対話により、人権DDの実効性の強化、また、人権リスクに対する認識を深めることができる

# (仮称) 東京都社会的責任調達指針 (案) について

原案	懸念点
「持続可能性」とは？	「誰にとっての」持続可能性なのか(「経済性」の原則)
「国際規範の尊重」	国内法との具体的なギャップとアクションの紹介
調達物品等の製造・流通等	サプライチェーン下流の人権DDの検討
「負の影響」	人権に対する負の影響であることの確認
「環境／気候変動／生物多様性」と「人権」	個別対応ではなく、一貫した政策の推進
ステークホルダーダイアログ	デュー・ディリジェンスの要であることの確認
紛争や犯罪への関与のない原材料	紛争影響地域における人権DDの強化
「義務」と「推奨」	「推奨」が異なるメッセージとならないように
誓約書	根本的な原因への取り組み・問題が発覚したら直ちに取引停止するといった慣行を助長する可能性への対処