



「ビジネスと人権」

～ 参考資料編 ～

Special Intelligence Company For All Enterprise

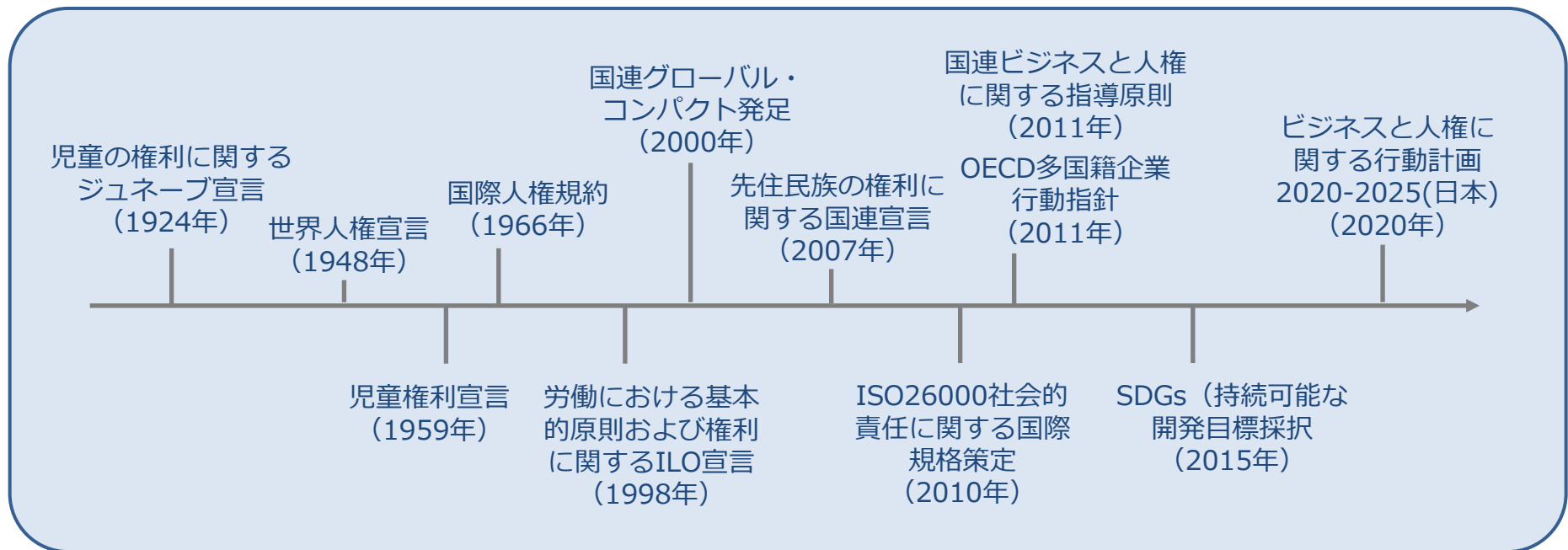
JP Research & Consulting, Inc.

「ビジネスと人権」について

【ビジネスと人権とは】

企業のビジネス活動全般と、労働者や消費者、地域住民等のステークホルダーとの関わりにおける人権課題を包括的に捉えた概念。近年、人権保護は「国家の義務」であるだけでなく、**企業にも人権を尊重する責任がある**との考え方が潮流となりつつある

【ビジネスと人権を巡る主な動向】



主な国際規約等		概要
1	児童の権利に関するジュネーブ宣言	1924年に国連で採択(5原則)され、1959年に拡張版(10原則)も採択。子どもの権利を促進する国際文書で、イギリスの社会改革家エグランティン・ジェップ氏が起草。
2	世界人権宣言	1948年12月国連で採択。全ての人民と全ての国が達成すべき基本的人権についての宣言で、正式名称は「人権に関する世界宣言」。同宣言はこの後に国連で結ばれた人権規約の支柱となるもの。
3	児童権利宣言	1959年11月国連で採択。国連憲章と世界人権宣言に基づき、心身ともに未成熟な子供が、健全な成育、幸福、社会的諸権利が保障されるべきことを確認したもの。無差別の平等、社会保障、愛情と理解による養育、初等教育、心身障害児の治療と教育、放任・虐待・搾取からの保護等を謳う。
4	国際人権規約	1966年国連で採択。世界人権宣言を基礎とし、これを条約化したもの。人権に関する多国間条約である「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）」、およびその選択議定書の総称で1976年に発効。日本も1979年に批准。
5	労働における基本的原則および権利に関するILO宣言	1998年にILO総会で採択。グローバル化の進んだ現代世界にあって最低限遵守されるべき基本的権利として、結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃、の4分野での労働に関する最低限の基準を定めたもの。
6	国連グローバル・コンパクト	1999年世界経済フォーラムで、当時の国連事務総長コフィー・アナン氏が企業に対して提唱したイニシアチブ。企業に対し、人権・労働権・環境・腐敗防止の4分野に関する10原則を順守し実践するよう要請。

主な国際規約等		概要
7	先住民族の権利に関する国連宣言	2007年に国連で採択。国際法上の法的拘束力はないものの、世界の先住民族の待遇を整備する重要な基準で、先住民族に対する人権侵害を無くし、先住民が差別と戦うための重要な拠り所となるもの。
8	ISO26000社会的責任に関する国際規格策定	2010年11月にISO（国際標準化機構：本部ジュネーブ）が発行した、組織の社会的責任に関する国際規格。社会的責任に関する手引きとして、官民、非営利などあらゆる組織が社会的責任を果たす際のガイダンス。
9	国連ビジネスと人権に関する指導原則	2011年に国連で採択。国家が人権を保護する義務に加え、企業も人権を尊重する責任があることを明文化。国際政治学者ジョン・G・ラギー氏が中心に考案したためラギー・フレームワーク（あるいはUNGP）とも呼ばれる。6年に及ぶ膨大なリサーチと実証、多くの国際協議を重ねて策定された同原則は、法的拘束力はないものの実効性に重点を置いた説得力のある国際文書でバイブル的な存在。
10	OECD多国籍企業行動指針	1976年にOECDが策定。多国籍企業に対し、企業に期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告するもの。2011年の改訂では、企業の人権尊重の責任を明記した章が新設され、人権デューデリジェンス実施の規定などが盛り込まれた。
11	SDGs（持続可能な開発目標採択	2001年策定のミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月に採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載されている、2030年までに持続可能でより良い世界を目指す国際目標。17のゴールと169のターゲットから構成され、地球上の誰一人取り残さないことを誓うもの。
12	ビジネスと人権に関する行動計画 2020-2025(日本)	国連のビジネスと人権に関する指導原則において国別行動計画の策定が促されており、2020年10月に関係府省庁協力の下に策定されたもの。「ビジネスと人権」に関して今後政府が取り組む各種施策が記載されているほか、企業に対し、企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うことや、人権デューデリジェンスの導入促進への期待が表明されている。

「ビジネスと人権」に関連する主要な指針等として、「**ビジネスと人権に関する指導原則**」と「**OECD多国籍企業行動指針に基づくOECDデューデリジェンス・ガイダンス**」が挙げられる

「**ビジネスと人権に関する指導原則**」では、各国政府に対して企業の人権尊重の取組みを促進するための行動計画の策定が推奨されている

【ビジネスと人権に関する指導原則の3つの柱】

人権を保護する
国家の義務

人権を尊重する
企業の責任

救済への
アクセス

あらゆる国家・企業に人権の保護・尊重の取組みを促す

「ビジネスと人権に関する指導原則」では、各国政府の人権保護の義務だけでなく、**企業も人権を尊重する主体として責任が求められる**

【企業が求められること】

- 企業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、負の影響が生じた場合は対処する
- 影響を助長していない場合でも、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または軽減するように努める

1. 「人権方針」の策定

人権尊重の責任を果たすコミットメントを企業方針として発信

2. 「人権デューデリジェンス」の実施

人権への負の影響の調査・特定・評価※、影響への対処、追跡調査、情報開示の実施

3. 「救済メカニズム」の構築

人権への悪影響を引き起こす、また助長を確認した場合、企業は救済を提供

※人権への負の影響は、その規模（人権に対する負の影響の重大性）、範囲（影響を受けるまたは受け得る人の人数）、是正可能性（負の影響が生じる前の状態に戻すことの困難性）を考慮して評価を行う。

「ビジネスと人権に関する指導原則」などを受けて、国内でも2020年10月に関係府省庁が行動計画(期間:5年間)を策定

【行動計画】基本的な考え方

- (1)政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (2)企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (3)社会全体の人権に関する理解促進と意識向上
- (4)サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- (5)救済メカニズムの整備及び改善

政府から企業への期待

指導原則や、その他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、「人権デューデリジェンス」のプロセスを導入することを期待

OECDデュー・デリジェンス・ガイダンスは、「OECD多国籍企業行動指針」に基づく実務的なガイダンス



(OECD.orgホームページより)

- ✓ デューデリジェンスの共通の原則・枠組みを説明
- ✓ 企業がデューデリジェンスを効果的に実施するための実践可能な行動例等を紹介
- ✓ セクター、企業サイズ、サプライチェーンの上流・下流、ビジネスモデル等を問わず適用が可能
- ✓ 各国政府、企業、市民社会、労働者と共同で、デューデリジェンスの実施を推進してきたOECDの経験をベースに策定

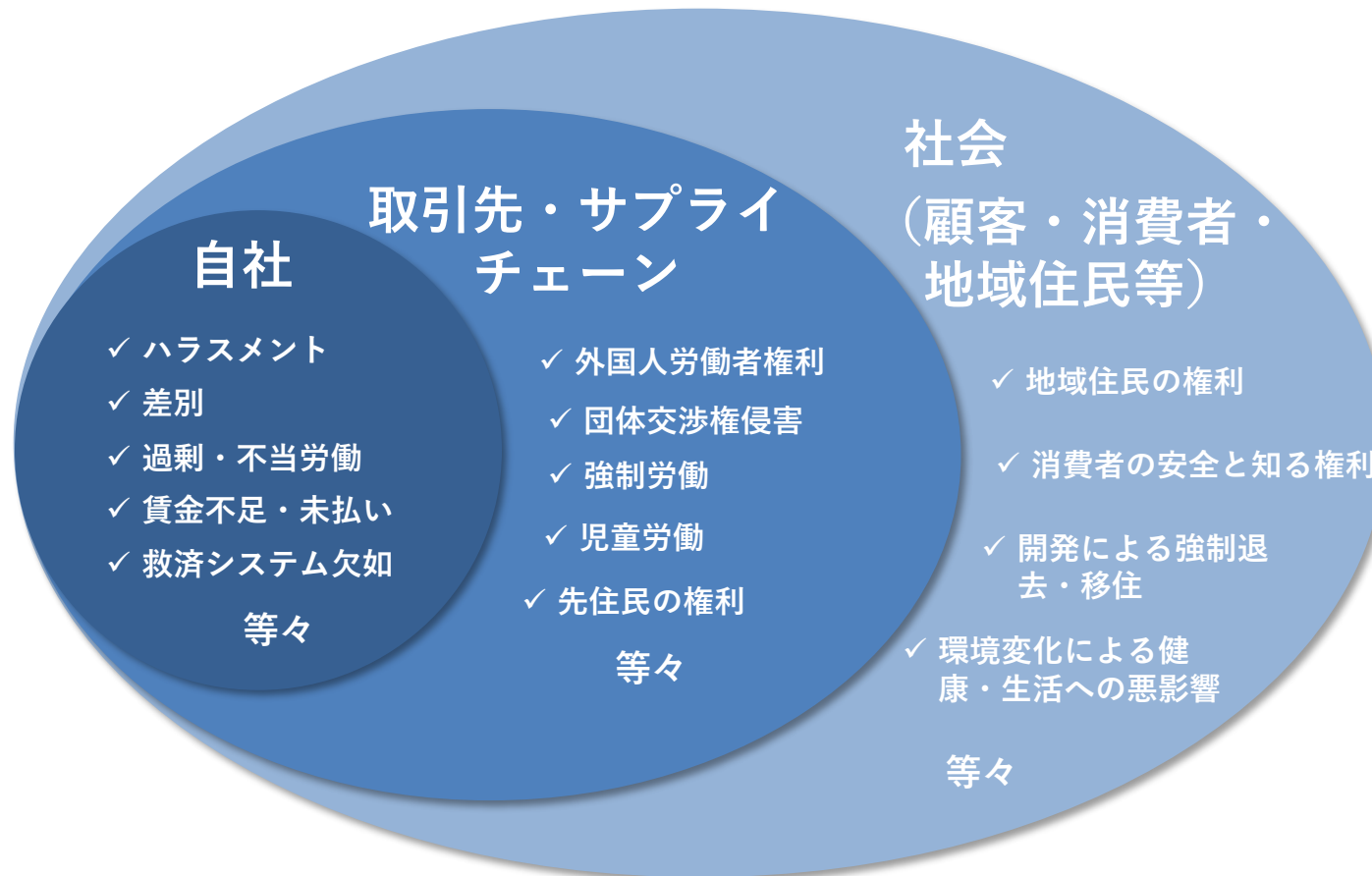


(OECD.orgホームページより)

- ✓ デューデリジェンスのプロセス
 - ⇒ リスクベース※を重視
- ✓ デューデリジェンスの実施
 - ⇒ 企業が責任を持って実施
- ✓ デューデリジェンスで行うこと
 - ⇒ 人権リスクを特定し、防止し、軽減するとともに、どのように対処するかについて説明責任を果たす
- ✓ デューデリジェンスの焦点
 - ⇒ 顕在化した、および潜在的な人権への負の影響
- ✓ デューデリジェンスの対象
 - ⇒ 自らの事業、サプライチェーン、その他のビジネス上の関係

※影響の深刻性および発生可能性に応じて優先順位を決定

企業活動においては、自社や取引先、サプライチェーン、顧客、消費者、先住民族、地域住民といった様々なステークホルダーに関わる人権リスクが存在する



企業が引き起こす人権への負の影響については、自社が直接引き起こす影響だけでなく、**間接的に助長したり、関与しているような影響にも対応する必要がある**

企業は負の影響の軽減、防止、是正に向けて対応する責任を負う
(取引停止は最終手段であり、停止の際はその影響をよく考慮する必要あり)

種類	内容	人権への負の影響例	負の影響への対応
Cause	人権への負の影響を直接引き起こす	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自社で社員が過剰労働を強いられる ✓ 自社店舗で顧客に差別的な対応をする 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 顕在化した影響を是正する ✓ 潜在的な影響を停止または防止する
Contribute	人権への負の影響を助長する	<ul style="list-style-type: none"> ✓ サプライヤーに納品期限の前倒しを迫り、長時間労働を誘発する ✓ 栄養バランスの悪い食品を販売し、消費者の健康被害を誘発する 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 助長を停止または防止する ✓ 残りの影響を極力軽減するために影響力を行使する
Linkage	人権への負の影響が取引関係を通じて起こる	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 取引先がCSR基準に反する作業を再委託し、強制労働が発生する 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 負の影響の原因企業に対し影響の防止・軽減を働きかけるため影響力を行使する

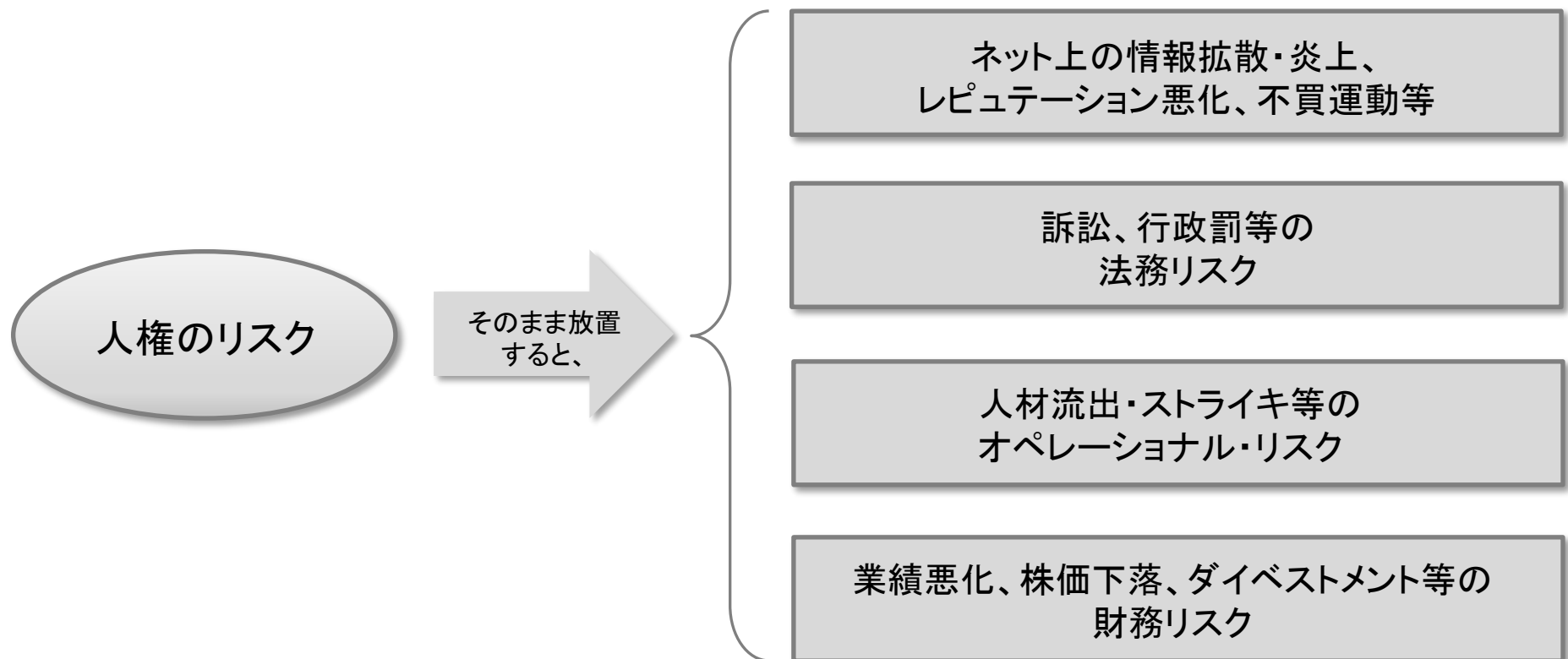
企業は自社だけでなく、調達から製造、販売、リサイクル、再資源化などの**サプライチェーン全般**における**人権課題／リスク**への配慮が必要

【人権デューデリジェンスで調査・特定、防止・軽減・是正措置を講ずる対象の主な人権課題／リスク項目】

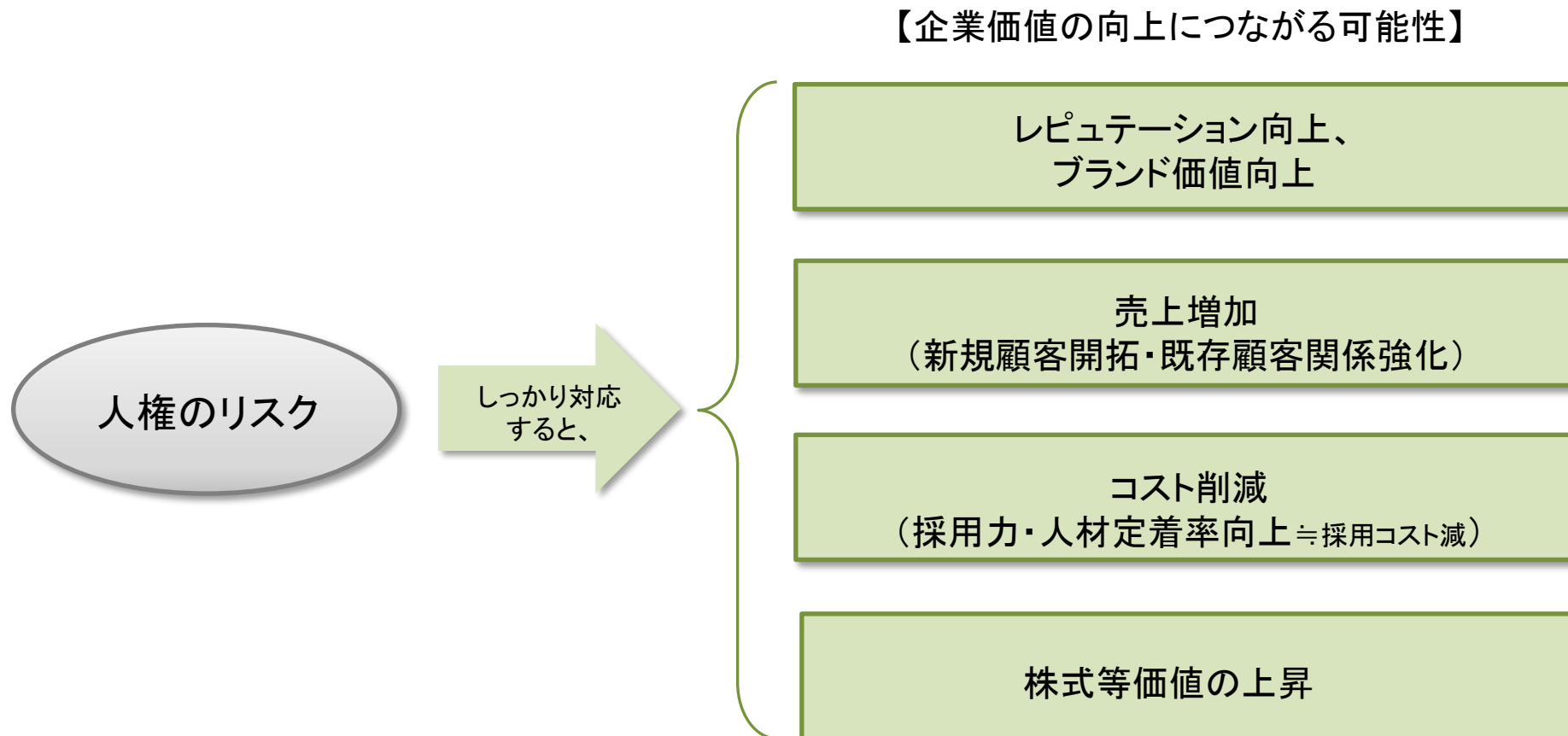
児童労働	労働安全衛生	知的財産権	環境・気候変動に関する人権問題
強制労働・奴隷労働	ハラスメント	テクノロジー・AIに関する人権問題	救済へアクセスする権利
紛争鉱物・採掘	差別	健康	軍事・紛争、特定地域の人権課題
賃金不足・未払い・生活賃金	ジェンダー・マイノリティ差別	賄賂・腐敗・租税回避	サプライチェーン上の人権問題
過剰・不当な労働時間	表現の自由	消費者の安全と知る権利	
外国人労働者の権利	プライバシーの権利	先住民族・地域住民の権利	

自社はもちろん、サプライヤーやM&A先、取引先、ステークホルダーにおける人権課題を放置すると、**企業にとって重大なリスクにつながる可能性あり。**

【企業のリスクにつながる可能性】



人権尊重の取り組みの充実はブランド価値や業績、企業価値に好影響を与える可能性あり。



「ビジネスと人権」に関する最近の動向

近年、人権問題を意識させられる出来事・イベントなどが身近なところで発生しており、**世の中一般の人権への意識は高まりつつある**

主な出来事	概要
新型コロナ感染拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・医療崩壊、命の選択、クラスター感染（主催者・感染者への誹謗中傷） ・ロックダウン、中国ゼロコロナ政策（移動の自由を阻害。直近では、首都の北京を含む複数都市でデモ拡大。共産党や習近平氏を公然と批判） 等
# MeToo	<ul style="list-style-type: none"> ・セクハラなどの性犯罪被害の体験を告白・共有する際にSNSで使用されるハッシュタグ ・米国の市民活動家が、家庭内で性虐待を受ける少女から相談されたのをきっかけに、2007年に性暴力被害者支援活動のスローガンとして提唱。2017年以降運動が拡大
BLM	<ul style="list-style-type: none"> ・2013年に黒人への暴力、特に警察による黒人への暴力と戦う目的で生まれた言葉 ・2020年5月ジョージ・フロイド氏が白人警察官に殺害されたことで世界に拡散 等
広告大手女性社員自殺	<ul style="list-style-type: none"> ・2015年12月に大手広告代理店女性新入社員が自殺。長時間労働による精神疾患が原因とみられ、企業は違法残業を防ぐ措置を怠ったとして罰金の有罪判決を受ける
女子プロレスラー自殺	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年5月に日本の女子プロレスラーが自殺。ネットでの誹謗中傷・人権侵害が大きな問題に
東京オリンピック・パラリンピック	<ul style="list-style-type: none"> ・女子サッカー選手の片膝をつくポーズ（人種差別への抗議行動） ・米国砲丸投げ選手の表彰式でのXポーズ（黒人や性的マイノリティー敬意、BLM） 等
ウクライナ情勢	<ul style="list-style-type: none"> ・動員兵士の大量死、捕虜・女性・子供への拷問・虐殺 等
サッカー・ワールドカップ	<ul style="list-style-type: none"> ・開催国カタールへの批判（強制労働、6,500人死亡説、同性愛禁止、ジェンダー問題など） ・ドイツ代表の口を押えるポーズ（多様性尊重を訴えるキャプテンマークの使用禁止に抗議） ・イラン代表の国家を謳わない行動（ヒジャブ「不適切着用」の女性逮捕・死亡に抗議） 等

企業がビジネスを通じて人権侵害に関わることで大きな批判を集め、レピュテーション低下や不買運動、禁輸措置などにより、**企業価値低下に繋がるような事例も増えつつある**

主な出来事	概要
<p>NIKEの児童労働 (1997年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> NIKEが製造を委託するインドネシアやベトナムなどの東南アジアの生産工場で見られる児童労働や劣悪な環境での長時間労働が発覚。NIKEがの大きく批判され、大規模な不買運動に発展
<p>ラナプラザ崩壊事故 (2013年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> バングラデシュで縫製工場が倒壊し、死者、行方不明者、負傷者で4000人以上の犠牲者が出たとされるファッション業界史上最悪の事故。多くの縫製工場を入居させるため、違法に増築した工場に世界中の衣料品メーカーが世界最低水準の人件費を求めて生産委託
<p>オーストラリア戦略政策研究所 (ASPI) 「Uyghurs for sale」 公表 (2020年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 8万人以上のウイグル族が新疆ウイグル自治区から新疆地区の工場や新疆を離れた中国各地の工場に送られ強制労働させられ、その製品がグローバル企業のサプライチェーンに組み込まれていると批判する報告書を公表 日本企業を含め、世界で83社が直接・間接に恩恵を受けていると指摘
<p>ウイグルからの綿調達を停止 (2020年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ASPIの「Uyghurs for sale」公表を受け、米国アパレルブランド大手パタゴニア、スウェーデンの大手H&M、イギリスの小売大手M&Sなどが新疆ウイグル自治区からの綿調達の停止を発表 米・英・加など各国政府も輸入禁止などの対策を発表
<p>日本企業14社、ウイグル調達の事実関係や対策を問われる (2020年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> NPO法人日本ウイグル協会はASPIに名指しされた日本企業14社に対し、事実関係や今後の対策などについて回答を求める。国際人権NGO Human Rights Nowとも共同でフォローアップ調査実施。レピュテーション・企業価値の低下が懸念される
<p>トップグローブ社の強制労働で米国が禁輸措置発動 (2020年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> マレーシアのゴム手袋最大手のトップグローブ社は、強制労働の問題で米国に禁輸措置がとられる。工場でも5,000人超の新型コロナ感染が発生するなど、人権侵害が国際的に批判され、業績に甚大な影響 (6ページ参照)

マレーシアの医療用ゴム手袋世界最大手に出稼ぎ労働者の強制労働が発覚。人権課題への対応要請は世界的に強まっており、**人権リスクの顕在化は経営リスクに直結する可能性も**

【「ビジネスと人権」の問題】海外企業の事例(トップ・グローブ社)

- 医療用ゴム手袋最大手企業は強制労働問題で米国に禁輸措置が取られ、工場でも5,000人超の新型コロナウイルス感染が発生するなど「**ビジネスと人権**」の問題から業績に甚大な影響。
- 同社の強制労働は以前より**NGO団体に批判**されており、対応が後手に回ったとの指摘も。同社は人権尊重をマテリアリティ※に掲げており、**ESGウォッシング**※※事例としても批判される。



(出所：NIKKEI Asiaより)

【NGOによるトップ・グローブ社への指摘例(2020年5月時点)】

Labor abuse alleged in Malaysian surgical glove factories May 4, 2020

DENMARK - Danwatch called on governments to impose strict labor rights standards on Malaysian suppliers of disposable surgical gloves, claiming leading producers including Top Glove Corporation, ... , ... , ... are linked to forced labor, withheld wages, and other forms of exploitation of migrant workers. The CSR watchdog alleged shortages of personal protective equipment (PPE) as a result of the Covid-19 pandemic has led to governments and purchasing authorities to "look the other way" on labor abuses.

(出所：SIGWATCH社データサービスより一部抜粋して作成)

※マテリアリティ：組織にとっての重要課題

※※ESGウォッシング：「うわべだけESGに取り組み、実態は伴なわない」「ESGに取り組んでいるように装う、ごまかす」などを表す言葉

「ビジネスと人権」のリスク事例は、特に日本企業が進出するアジアに多く見られる。欧米ではサプライチェーン等の人権課題を調査・特定する人権デューデリジェンスの義務化が進む

【人権デューデリジェンス】

- 自社のビジネスにおける人権リスクの有無を調査・特定・是正していくプロセス。自社だけでなく、取引先やサプライチェーンなど、ビジネス関係企業への幅広い調査が必要。

【アジアで問題視される人権を中心とするESG課題例】

中国	プラスチックゴミ廃棄、ウイグル族への人権侵害、強制労働、香港の民主化弾圧
ベトナム	サプライチェーンの労働環境
タイ	漁船、漁港の労働環境、人身売買
マレーシア	パーム油生産に伴う労働問題と森林破壊
インドネシア	パーム油生産に伴う労働問題と森林破壊、泥炭地開発と森林火災
ミャンマー	ロヒンギャ難民、軍政
バングラデッシュ	繊維産業の労働環境
インド	二酸化炭素排出、大気汚染、過酷な労働（現代奴隷問題）

出所：日本経済新聞記事、「ESGはわかり」日経文庫、小平龍四郎著より当社作成

【人権デューデリジェンス法案が存在／提出されている国】



出所：西村あさひ法律事務所「第7回 世界の人権デューデリジェンス関連法制総まとめ」渡邊 純子弁護士レポートより作成

義務化が進む人権デューデリジェンス。経済安全保障の観点でも対応が求められる

【主要国における人権デューデリジェンス関連法令】

国	法律	対象	内容	制裁
ドイツ	サプライチェーン・デューデリジェンス法	ドイツに本店・事業所・登録事務所がある従業員3千人以上の企業（2024年1月より1千人以上の企業が対象）	国内外の自社サプライチェーンにおける人権および人権に影響を及ぼす環境課題に関するデューデリジェンス実施義務付け	義務違反にはグループ年間売上に応じた課徴金発生
英国	現代奴隷法	英国で事業を行う世界売上高3,600万ポンド（約50億円）以上の企業	グローバルなサプライチェーン上の人権リスクを確認し、「奴隷と人身取引に関する声明」を毎年開示・公表することを義務付け	義務違反は強制執行命令。従わなければ上限の定めのない罰金の可能性
フランス	企業注意義務法	所在地がフランスにありフランス国内で従業員5,000人以上の企業または、所在地がフランスにあり国内外で1万人以上の従業員を雇用する企業	人権・環境リスクの特定・回避を目的とした「人権デューデリジェンス」計画の作成、実施・開示を義務付け	義務違反に対する罰則は現時点ではないものの、民事上の損害賠償と裁判所による履行命令の請求についての定めあり
オランダ	児童労働デューデリジェンス法	オランダに拠点を有し同市場に製品やサービスを提供する企業、または拠点を有しない場合でも、一年に2回以上同市場に製品やサービスを提供する企業	全サプライチェーンを児童労働で生産されていないか調査し、調査したと宣言する声明文を当局に提出。児童労働が確認・疑いあればアクションプラン作成・実行を義務付け	宣言文書の提出義務違反や、デューデリジェンス不実施、アクションプラン作成義務違反などで罰金発生
豪州	現代奴隷法	豪州で事業をする年間売上高が1億豪ドル（約80億円）以上の企業（NSW州では州法により、5000万豪ドル（約40億円）以上の企業）	NSW州及び連邦レベルの両方で、企業のオペレーションとサプライチェーンにおいて、現代奴隷制度のリスク評価方法と軽減措置の報告を義務付け	義務違反にはNSW州法では罰則あり（罰金発生）
米国	1930年関税法第307条	米国に輸入される全ての産品に適用。法令上、対象企業に限定はなし	強制労働によって生産された産品の米国への輸入を禁止	貨物の税関における引渡しを保留。積戻し等なければ産品を破棄。また強制労働によらないことが立証されない限り輸入禁止
米国	ウイグル強制労働防止法	米国に輸入される全ての産品に適用。法令上、対象企業に限定はなし	中国新疆ウイグル自治区で全て、または一部が採掘、生産・製造された産品の米国への輸入を原則禁止	輸入禁止の推定対象となる貨物について、拘留、排除、押収等の施行措置が取られる

出所：「企業のサプライチェーンと人権を巡る国際動向」（2022年3月、経済産業省）、「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」（2022年9月、ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議）より当社作成

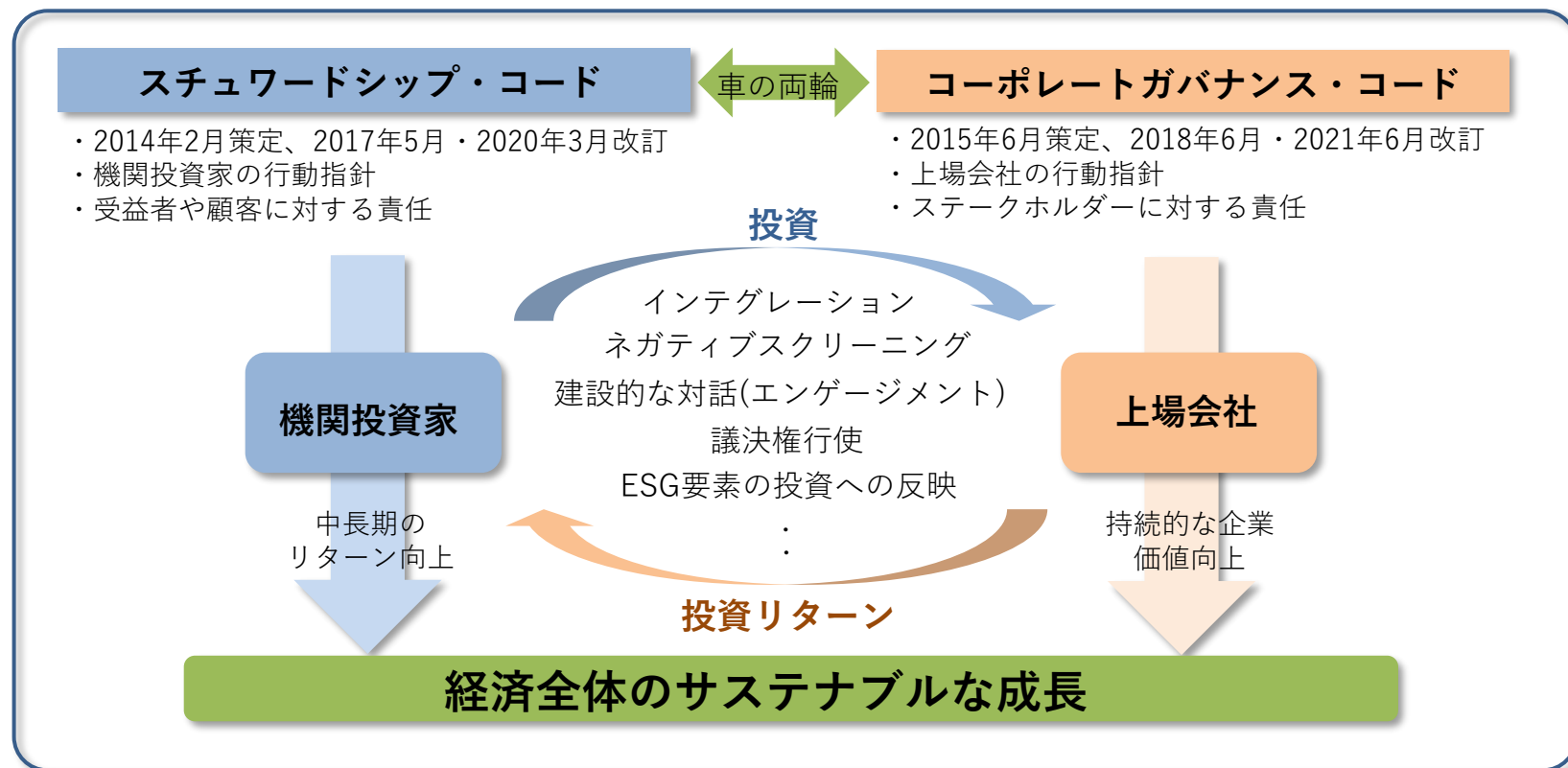
国内でも政府省庁、経済団体等によるガイドラインの公表や、人的資本を重視する動きなどが
出ており、**企業による人権重視の要請は強まる一方**

【国内における「ビジネスと人権」に絡む動向】

主な出来事・背景	概要
<p>政府省庁、経済団体等による 指針・ガイドライン公表</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「ビジネスと人権に関する行動計画」策定（関係府省庁、2020年10月） ・「コーポレートガバナンスコード改訂（人権尊重明記、2021年6月） ・「人権を尊重する経営のためのハンドブック」策定（経団連、2021年12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」策定（関係府省庁、2022年9月） 等
<p>人権「リスク」だけでなく 「機会」への認識の高まり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「人的資本可視化指針」公表（内閣官房非財務情報可視化研究会、2022年8月） ・「人材版伊藤レポート」（一橋大学名誉教授 伊藤邦雄教授、2020年9月、2022年5月・8月） ・「コーポレートガバナンスコード改訂（人的資本の開示明記、2021年6月） ・有報での人的資本開示義務化（金融庁。2023年3月決算から人材投資額や社員満足度など） ・企業価値評価において人的資本を重視する投資家が増加 ・人への投資促進へ税制優遇（博士活用や高専支援など） 等

コーポレートガバナンス・コードやスチュワードシップ・コードが両輪となって人権を含むサステナビリティへの対応は加速しつつある

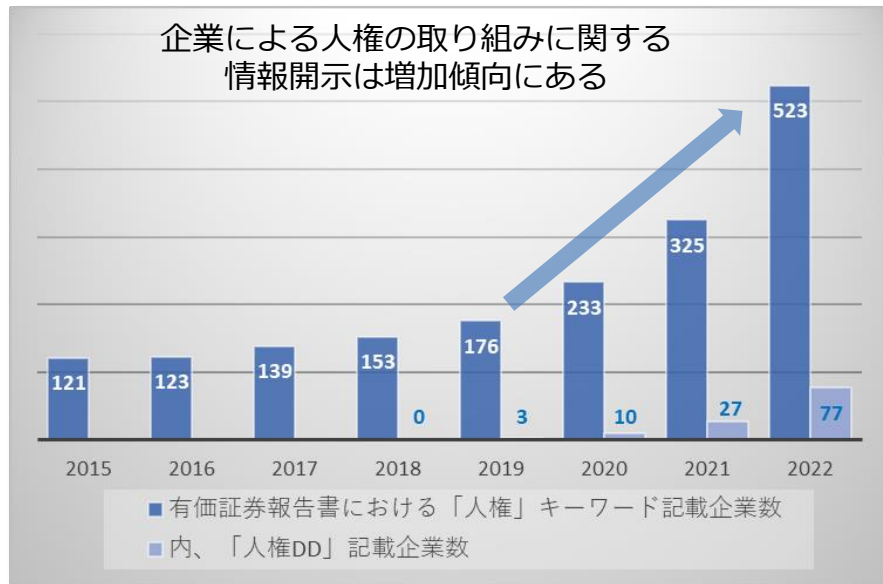
【サステナビリティへの取組み】



国内企業の人権尊重への意識は高まりつつあるものの、対応は遅れており、人権デューデリジェンスの取り組みは待った無しの状況

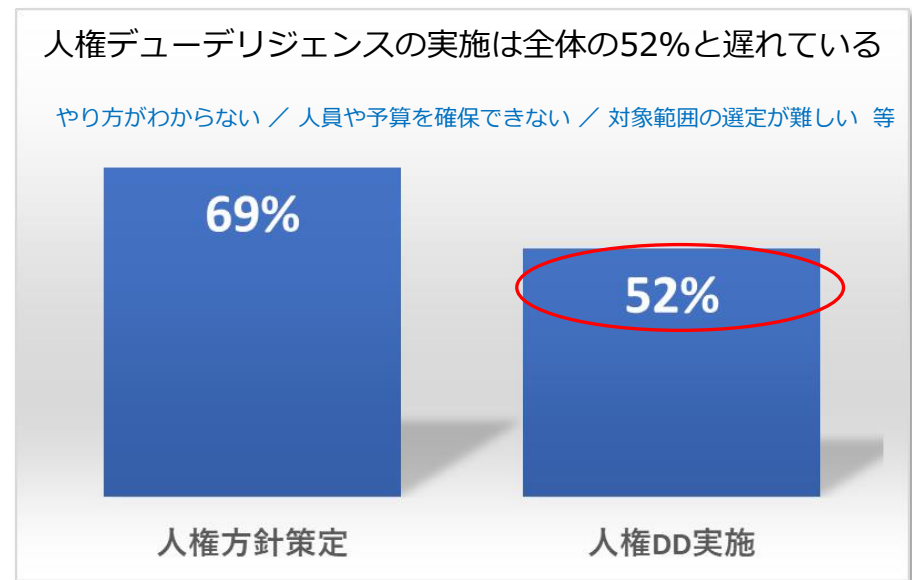
- まだ多くの企業が人権デューデリジェンスを試行錯誤で進め始めている状況。サプライチェーンの人権リスク調査は容易でなく、現状はサプライヤーへのアンケートによる把握が中心
- ただ、アンケートなどの自己評価(SAQ)や短期間の監査では実態は掴みづらく、外部調査会社など第三者による客観的な調査を含めて、実効性ある人権デューデリジェンスの実施が喫緊の課題に

【有価証券報告書「人権」キーワード記載企業数】



出所：株式会社ディスクロージャー&IR総合研究所 研究員レポート「法定開示書類にみるESG」（2020年12月23日、2022年7月27日、2022年9月14日発行）より当社作成

【「ビジネスと人権」実施状況アンケート調査（国内）】



出所：経済産業省、外務省によるアンケート調査（2021年9月3日～10月14日）より作成。回答760企業における実施企業の割合を表示。

本資料に関するお問い合わせ先

株式会社JPリサーチ&コンサルティング

東京都港区虎ノ門3-7-12 虎ノ門アネックス6階

Phone : +81-3-6459-0353

Facsimile : +81-3-6459-0354

www.jp-rc.jp