

ビジネスと人権

～責任ある持続可能な
事業活動をめざして～

国連開発計画（UNDP）ビジネスと人権スペシャリスト・リエゾンオフィサー
ことのは総合法律事務所 弁護士
佐藤 暁子

資本主義・市場経済がもたらした「(持続不可能な)成長」とその影にある「搾取」と「格差」

- 資本主義・市場経済は、産業革命をはじめとするイノベーションや社会インフラ構築による社会の発展に寄与してきた一方、植民地支配に代表される「先進国」と「途上国」、さらに「多国籍企業」と「労働者」といった搾取的な関係性を蔓延させ、**社会正義を妨げる要因**ともなってきた
- その歪みが是正されなかったことで、強制労働や児童労働に依存する事業活動、短期的な収益を目的としたコミュニティの破壊、富の再分配が機能しないことによる格差の拡大など、一人ひとりの人権が侵害される**社会システムを持続させている**
- 地球の資源は有限であり、さらに、多くの深刻な社会課題が改善していないなか、事業活動を通じて目指す「**持続可能な成長**」とはなにか
- 国に加えて、企業に求められる役割や様々な課題に関する国際社会の議論について、それぞれが当事者として積極的に関わり、実践することが重要

「誰ひとり取り残さない」社会の実現への道のりは？

世界の人権課題と企業の責任 私たちの生活とのつながり



Photo by Sovfoto/Universal Images Group/REX/Shutterstock



Photo by rijans via Flickr



ILO



ILO



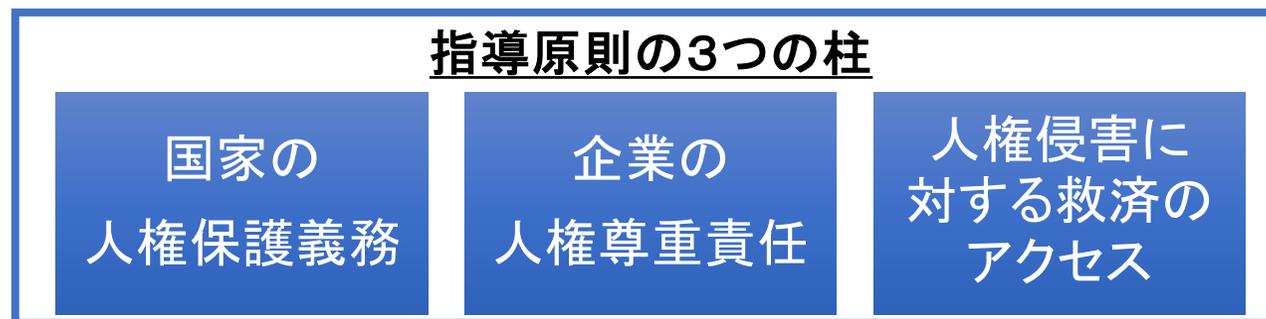
Human Trafficking Search



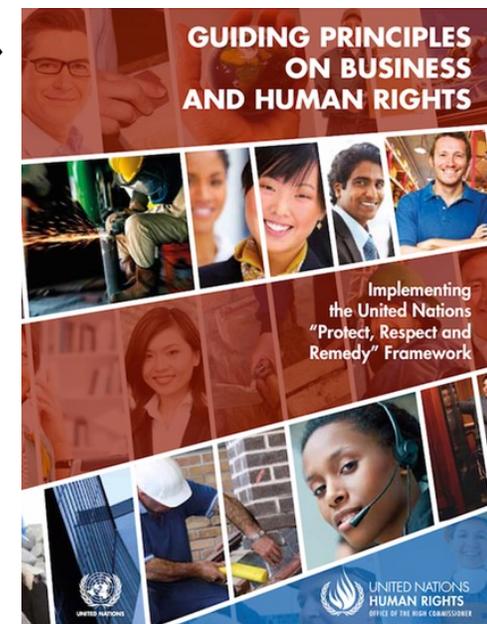
OHCHR

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、国のガバナンスギャップを補完する役割から、人権尊重の責任を果たすよう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**
 - 自社に加え、サプライチェーン・バリューチェーン全体に**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



人権って？

世界人権宣言と人権条約

- **人が生まれながらにして持っている誰にも奪われることのない、自らの尊厳を守るためのもの**
- **世界人権宣言: 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(第1条)**
 - ✓ 第2次世界大戦後、戦勝国、敗戦国を問わず非人道的な行為を二度と繰り返すことはあってはならないという決意を持って、すべての人間が生まれながらにして基本的人権を有していることを国際社会として初めて認めたのが世界人権宣言
 - ✓ 1948年12月10日、フランス・パリで開かれた第3回国際連合総会にて、「すべての人とすべての国が達成すべき共通の基準として」宣言された。これを記念し、毎年12月10日は「人権デー」とされ、国内外で様々な催しが行われる
 - ✓ 市民的、政治的、経済的、社会的、文化的分野にわたる幅広い権利について、前文および本文30条から定められている
 - ✓ 世界各国の憲法や法律に取り入れられ、また国際会議の決議等に用いられるなど、各国の国際人権に対する取組みの礎となっている
- 私たちが「当たり前」と考える生活は、「権利」が保障されているから成り立っている: 食事、教育、住居、衛生、水、空気、健康、社会保障など
- さらに、特定の人々に対する権利保障が不十分で特にその保障を強化する必要があるため、様々な個別の人権条約が国際社会で合意されてきた: 女性差別撤廃条約、子どもの権利条約、人種差別撤廃条約、障がい者権利条約など

私たちの生活の基盤にある国際人権 Human Right「s」: 一つ一つが具体的内容

世界人権宣言

自由権／社会権規約・女性差別撤廃条約・人種差別撤廃条約・
子どもの権利条約・障害者権利条約・
ILO中核的労働基準・先住民の権利に関する国連宣言 など

プライバシー権

知る権利

資源に
アクセス
する権利

参加する
権利

団結権
団体交渉権
団体行動権

教育を受け
ける権利

社会保障
を受ける
権利

人種・セクシャリテ
ィ・障害・宗教・民
族などにより差別を
受けない権利

児童労働
の禁止

労働安全
衛生

適切な住居
にアクセス
する権利

クリーンで健康
かつ持続可能な
環境への権利

公正かつ
適切な労
働基準

強制労働
の禁止

移動の
自由

ハラスメント
の禁止

障害者の
権利

日本でのビジネスと人権に関する課題 人権のレンズで事業活動を見直す



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」

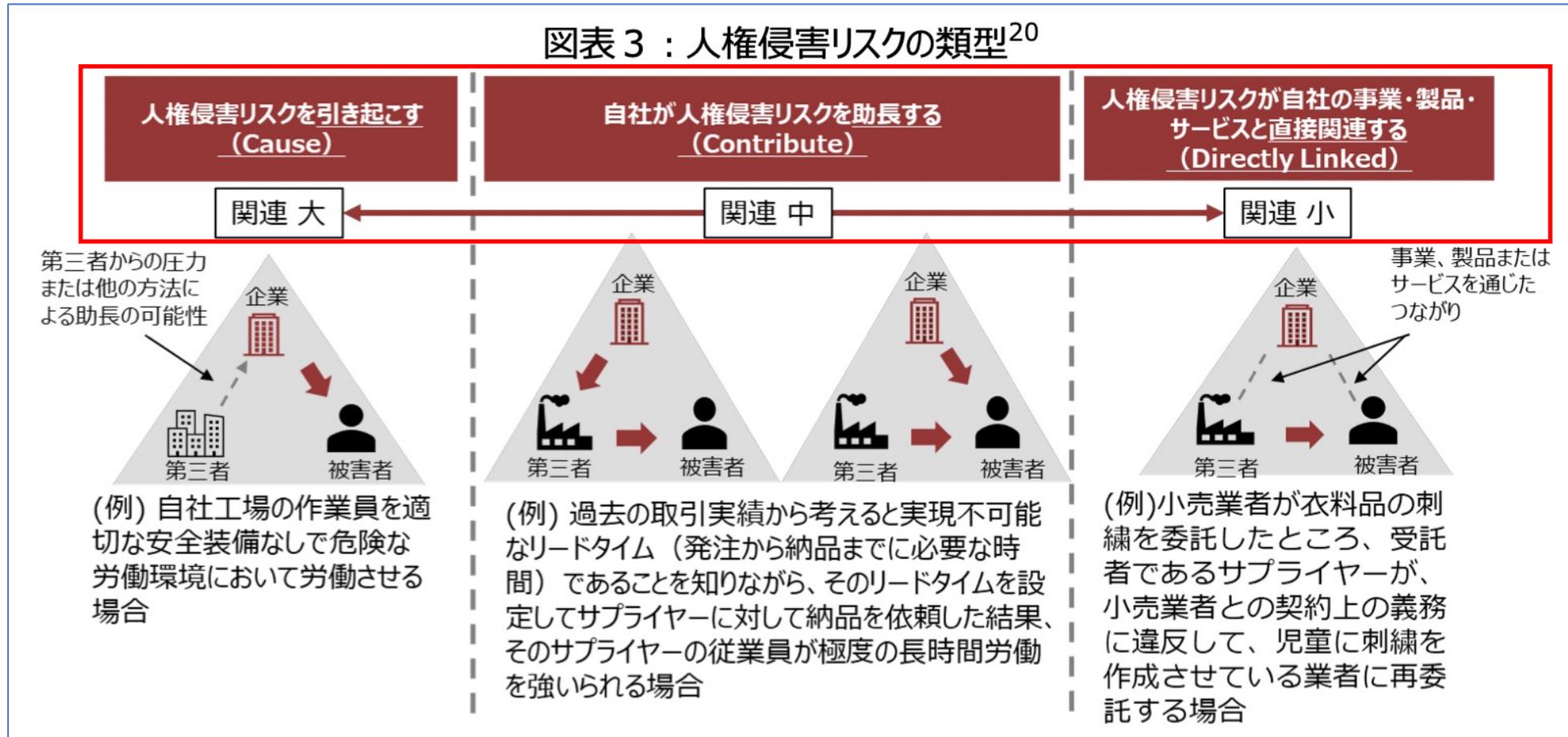
- 1 賃金の不足・未払 賃金の不足・未払、生活賃金
- 2 労働時間 過剰・不当な労働時間
- 3 安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生) 安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)
- 4 社会保障 社会保障を受ける権利
- 5 パワハラ パワー・ハラスメント (パワハラ)
- 6 セクハラ セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)
- 7 マタハラ/パタハラ マタニティ・ハラスメント (マタハラ) / パタニティ・ハラスメント (パタハラ)
- 8 ケアハラ 介護休業等ハラスメント (ケアハラ)
- 9 強制労働 強制労働
- 10 居住移転の自由 居住移転の自由
- 11 結社の自由・団体交渉権 結社の自由・団体交渉権
- 12 外国人労働者 外国人労働者の権利

- 13 児童労働・こどもの権利 児童労働・こどもの権利
- 14 テクノロジー・AI テクノロジー・AIに関する人権問題
- 15 プライバシーの権利 プライバシーの権利
- 16 消費者の安全と知る権利 消費者の安全と知る権利
- 17 差別的対応・表現 差別
- 18 ジェンダー ジェンダー (性的マイノリティを含む) に関する人権問題
- 19 表現の自由 表現の自由
- 20 先住民・地域住民の権利 先住民・地域住民の権利
- 21 環境・気候変動 環境・気候変動に関する人権問題
- 22 知的財産権 知的財産権
- 23 賄賂・腐敗 賄賂・腐敗
- 24 サプライチェーン管理の不徹底 サプライチェーン上の人権問題
- 25 紛争等の影響を受ける地域 紛争等の影響を受ける地域における人権問題
- 26 救済へのアクセス 救済へアクセスする権利

関わりのない部門はない
分野横断的な課題であることを前提に全社的に
取り組み、一貫した施策を実施することが重要
= **人権DDをガバナンスの仕組みとして構築する**

企業の責任範囲の広がり: 社会的責任 人権リスクとの関わり方はバリューチェーン全体

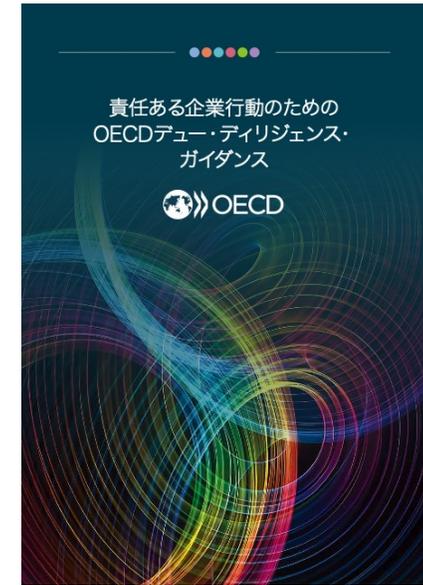
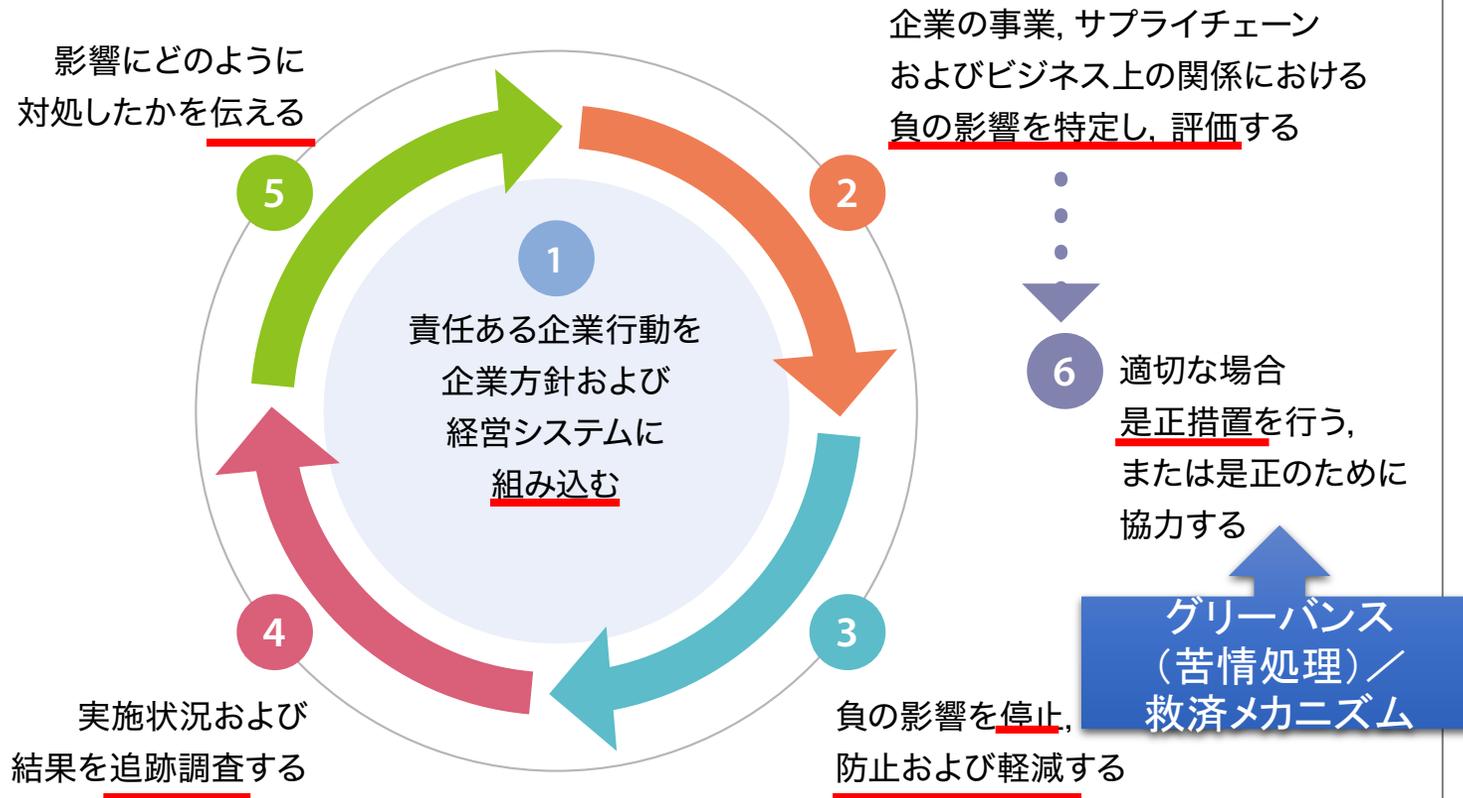
図表3：人権侵害リスクの類型²⁰



出典: 経産省「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実務参照資料」

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。

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

国家の人権保護義務

国別行動計画: National Action Plan



- 指導原則実施のために**政府が現在の状況と国際人権基準とのギャップを特定し、その取り組みのロードマップを示すもの。**

第2章 分野別行動計画

- 労働(ディーセント・ワークの促進等)
- 子どもの権利の保護・促進
- 新しい技術の発展に伴う人権
- 消費者の権利・役割
- 法の下での平等(障害者・女性・性的指向・性自認等)
- 外国人材の受入れ・共生

第3章 政府から企業への期待表明

- 1 本行動計画では、政府が関係者の理解と協力の下に行う取組について記載したが、国内外において責任ある企業活動を推進していく上で、企業からの理解と協力を得ることは、特に重要と考えているところ、本項に企業への期待を表明する。
- 2 政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権及び「ILO宣言」に述べられている基本的権利に関する原則を尊重し、「指導原則」その他の関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入すること、また、サプライチェーンにおけるものを含むステークホルダーとの対話を行うことを期待する。さらに、日本企業が効果的な苦情処理の仕組みを通じて、問題解決を図ることを期待する。³

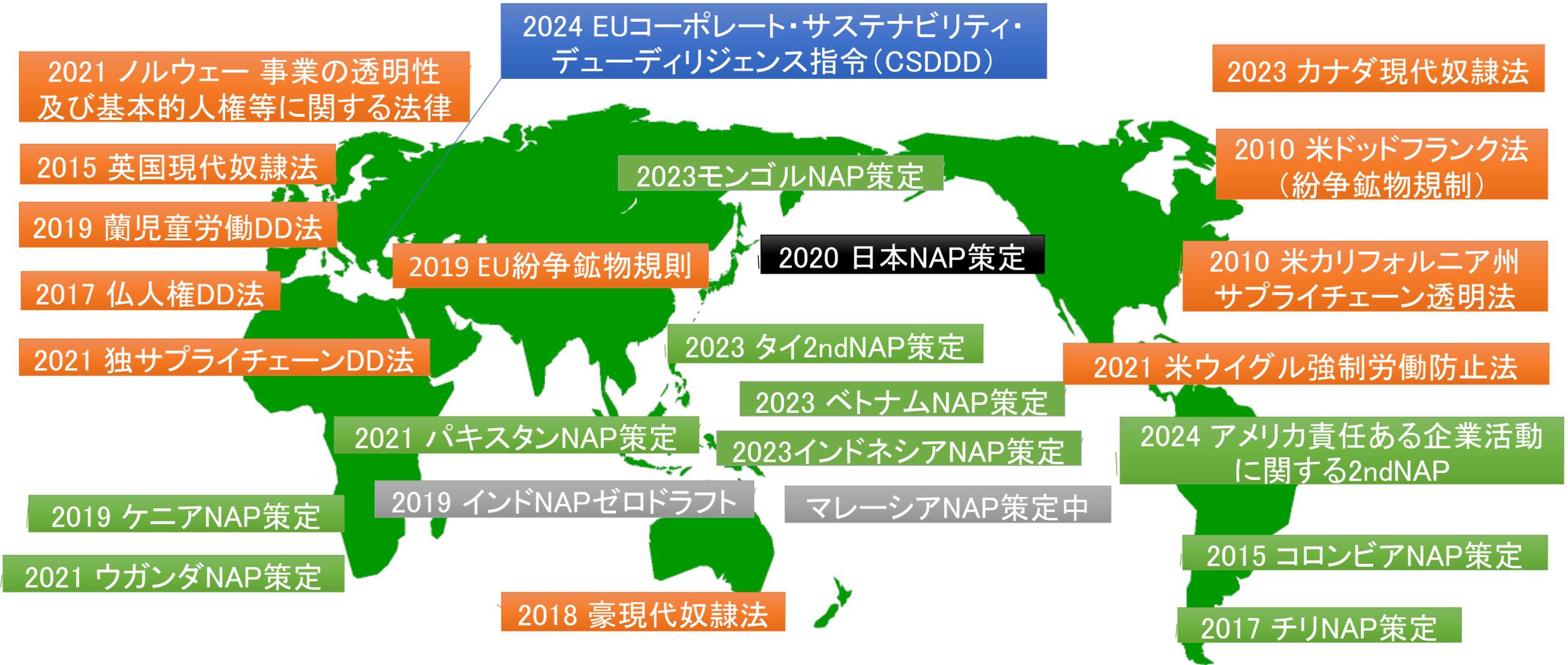
(参考)「指導原則」によると、企業は、人権を尊重する責任を果たすため、次のような企業方針と手続きを持つべきとされている。

- 1 **人権方針の策定** 指導原則 16
企業は、人権を尊重する責任を果たすというコミットメントを企業方針として発信することを求められている。

- 2 **人権デュー・ディリジェンスの実施** 指導原則 17-21
企業は、人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施することを求められている。この一連の流れのことを「人権デュー・ディリジェンス」と呼んでいる。

- 3 **救済メカニズムの構築** 指導原則 22
人権への悪影響を引き起こしたり、又は助長を確認した場合、企業は正当な手続を通じた救済を提供する、又はそれに協力することを求められている。


グローバルにおける法制化の議論の進展



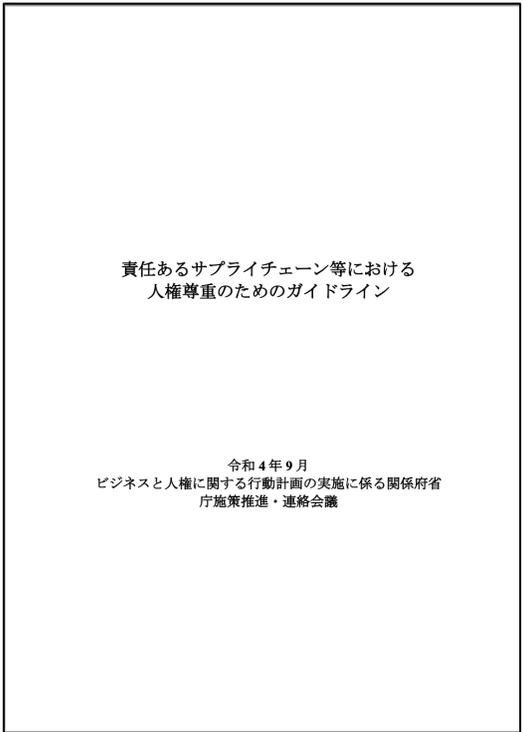
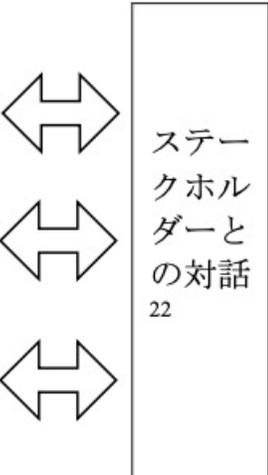
「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」

- 経産省による「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」による検討
 - ・ 指導原則をはじめとする国際スタンダードに則ったもの
 - ・ 人権尊重に関する具体的な取り組み方法がわからないという企業の声に応えたもの
- 対象となる事業者: 規模、業種などを問わず、日本国内のすべての事業者
 - ・ 自社事業だけでなく、グループ会社、直接取引先、間接取引先、国内外が対象

- 「人権」の範囲: 国際的に認められた人権
 - ・ 国際人権章典、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言、そのほか関連する国際人権規約

人権尊重取り組みの全体像

人権方針 (各論 3)	人権尊重責任に関するコミットメント (約束) の表明 (国連指導原則 16・各論 3)
人権 DD (各論 4) (国連指導原則 17)	負の影響の特定・評価 (国連指導原則 18・各論 4.1)
	負の影響の防止・軽減 (国連指導原則 19・各論 4.2)
	取組の実効性の評価 (国連指導原則 20・各論 4.3)
	説明・情報開示 (国連指導原則 21・各論 4.4)
救済 (各論 5)	負の影響への対応 (国連指導原則 22・各論 5)



人権の取り組みにおける留意事項 「How」だけではなく「Why」を大切に

➤ 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。繰り返し実施して事業活動のエコシステムとする。
 - 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。人権DDの補完的役割。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**

- ✓ コミュニケーション(開示) = 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**の声を聞くことを人権DDの中核に
- 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

ステークホルダーから信頼される持続可能な経営へ

➤ 人権の取り組みは**コスト**？

- 「人」に対する取り組みこそが企業活動の基盤
 - ✓ 法律上の要請の影響を受けるグローバル企業との取引機会の確保
 - ✓ 消費者をはじめ、社会からレピュテーション(評判)の向上
 - ✓ 従業員の支持による安定かつイノベーティブな事業活動の実現

➤ 人権の取り組みを**ゼロから始めないといけない**？

- これまでの取り組みを「人権」の観点から見直してみる
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I) = 差別禁止／ウェルビーイング = 公正かつ安全な労働環境／環境アセスメント = 水に対するアクセス権、食品安全管理 = 健康に関する権利／消費者の知る権利など、生活に関係するものは全て人権

➤ **どこまで**取り組みれば良い？

- 人権に対する影響は様々な社会的要因によって変化するため、終わりがあるものではなく、継続的かつ積極的に取り組むことが必要
- 事業活動を行う以上、人権に対する影響については常に考え、より良いインパクトを目指す
- 構造的な社会課題における企業の役割に対する社会からの大きなかつ切実な期待

企業の実践具体例①

アサヒグループホールディングス：人権方針

アサヒグループ人権方針

アサヒグループは、「期待を超えるおいしさ、楽しい生活文化の創造」の実現に向けて、商品・サービスに対する誇りと、世界中の社員の情熱によって結ばれているグローバルな企業グループです。日本にルーツを持ちながらも、私たちは世界的にも豊かで多様な伝統を有しており、特に地球とコミュニティとの持続可能な関係に重点を置いて事業を展開しています。

アサヒグループ人権方針（以下「人権方針」という。）は、「Asahi Group Philosophy」、「アサヒグループ行動規範」及び「アサヒグループサステナビリティ基本方針」に基づいた人権に関する最上位の方針として、アサヒグループ全ての事業活動における基盤となるものです。

私たちの人権方針は、アサヒグループ各社の全ての役員・社員¹⁾に適用します。また、私たちはサプライヤーを含む全てのビジネスパートナーの皆様にも、本方針を理解し、遵守して行動いただくよう働きかけ、私たちの事業活動において人権に対するコミットメント実現に向けて共に取り組みます。

アサヒグループホールディングス株式会社の取締役会がアサヒグループ各社の人権に対するコミットメントの遵守及びその取り組みの監督責任を担います。

人権の尊重

私たちは、研究開発、調達から、商品・サービスの提供に至る事業活動が、潜在的にあるいは実際に環境や人権への影響を及ぼす可能性があることを理解しています。また、気候変動、大気や土壌及び水の汚染などの結果もたらされる生物多様性の喪失がすべての人権の実質的な享受に直接的、間接的に負の影響を与えることを理解しています。

私たちは、国際的に認められている「国際人権章典」²⁾及び国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」³⁾に規定された人権を尊重します。

また、私たちは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」⁴⁾の通り、事業活動を通じて気候変動や生物多様性、差別、貧困等の社会課題に向き合い、人権デューデリジェンスに取り組む、持続可能な社会の実現を目指します。「清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利」を尊重します。アサヒグループホールディングス株式会社は国連グローバル・コンパクトに署名し、その10原則を支持しています。

私たちは、事業活動を行う全ての国・地域において、自らの業務に関連する法令・ルールを理解し、これを遵守します。万一、各国・地域の法令等やその執行によって国際的な人権が適切に保護されていない場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。また、人権擁護者に対する脅迫、威嚇、物理的または法的攻撃を容認しません。

人権デューデリジェンスの実施

私たちは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に従って、アサヒグループの事業活動に関係する人権への負の影響を特定、予防、軽減するためにデューデリジェンスを実施します。

私たちは、自らが人権侵害をしないことに加え、サプライヤーなどのビジネスパートナーを含むステークホルダーによる人権侵害の防止に努めます。私たちが人権侵害を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかになった場合には、ビジネスパートナーの皆様と連携して適切な是正措置を講じます。

アサヒグループの事業活動における人権の負の影響に対処し、今後同様の人権侵害が再発しないよう適切な対応を策定するためには、影響を受けるステークホルダーの視点を理解することが極めて重要であると考えています。私たちは、事業活動に関連する人権課題を、人権擁護者を含むステークホルダーと適切なタイミングで共有し、双方向で誠実なエンゲージメントを行うよう努め、私たちの取り組みに反映させていきます。

企業の実践具体例②

花王：バリューチェーンの人権リスクの特定

リスクアセスメントにより花王グループにて特定されたリスク

	研究開発	調達	製造	マーケティング・販売	物流	廃棄	
影響を受けるステークホルダー	すべての人	<ul style="list-style-type: none"> ・気候変動がもたらす人権侵害(異常気象がもたらす災害による生命の危機・住環境の破壊・生活基盤の喪失、非自発的移住、雇用喪失・労働環境の悪化など) ・公正な移行(Just Transition)^{※1}が行われない ・国際的に認められた人権を下回るような事業慣行による人権への負の影響 					
	ともに働く人々 (花王社員／正社員・契約社員、派遣社員、協力会社社員、サプライヤー社員)(女性・移民労働者を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ・強制労働 ・長時間労働 ・人身取引 ・児童労働 ・劣悪な労働環境 ・結社の自由や団体交渉権の制限 ・不適切な賃金(未払い、生活賃金を満たさない低賃金、賃金格差、同一労働同一賃金でない) ・あらゆる差別(年齢、出身地、国籍、外国人・移民労働者、人種、女性、性別、LGBTQ+、障がい・病気、妊産婦) ・あらゆるハラスメント ・DE&I配慮の不足 ・プライバシー侵害^{※2} ・優越的地位の濫用を受けて労働環境が悪化 ・ビジネスパートナーによる人権侵害への加担・助長 					
			・パーム農園・パームミルにおける劣悪な労働環境・住環境・強制労働・児童労働	・劣悪な住環境に留め置かれることでの心身の健康被害		・労働力不足による長時間労働や過重労働及びそれらに起因する健康被害	
	求職者	・採用活動における差別 ^{※2}					
	生活者・顧客 (女性・子ども・高齢者を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ・商品設計上の事由による健康・安全への悪影響 ・商品設計上における研究倫理の欠如^{※2} 			<ul style="list-style-type: none"> ・顧客のプライバシー侵害^{※2} ・不適切な広告・宣伝、パッケージングやラベル表示による誤認が生活者に与える悪影響(子ども・高齢者・女性など) ・デジタル、AI技術の活用による意図しない差別 ・虚偽説明による誤認 ・製品の誤使用による健康被害、生活への悪影響 		
	地域社会・先住民族	<ul style="list-style-type: none"> ・有害物質の漏えいによる健康被害(想定外の規模の自然災害によるものを含む) 					
		<ul style="list-style-type: none"> ・工場等建設に伴う先住民族の文化・伝統・生活の侵害 ・工場等建設、運営に伴う生態系や地域社会へのダメージ(工場設置、水供給、排水・排ガス等による健康被害など含む) ・人権擁護者、環境活動家に対する迫害 					

※1 環境問題の解決や対策を実施する上で、関係する産業分野に従事する労働者や、産業が立地する地域が取り残されることなく、公正かつ平等な方法により持続可能な社会へ移行することをめざす概念のこと

※2 デジタル、AI技術の活用によるものを含む

企業の実践具体例③

帝人：外国人労働者の人権課題への取り組み

取引先に向けた人権尊重の取り組み

帝人グループでは、サプライチェーン全体で人権尊重を実践するために、「CSR調達ガイドライン」に「人権・労働」の項目を設け、取引先に人権尊重への取り組みを求めています。

2017年度からは、持続可能な調達に関する国際規格「ISO20400」およびその他の国際的な基準を参照し、サプライチェーンにおける人権、労働などに関する下記項目について、詳細な取り組みを明記しています。

<人権・労働項目>

- 強制労働
- 児童労働および若年労働
- 外国人労働者
- 労働時間と休日
- 賃金と福利厚生
- 差別
- ハラスメント
- 結社の自由

帝人グループでは、主要な取引先にCSR調達アンケートを送付し、取引先の人権尊重の取組の状況を調査しています。人権に関する設問への回答に問題があった会社に対しては、ヒアリングをして問題の有無を確認するようにしています。2019年度のCSR調達アンケートでは問題がなかったことが確認できました。

また、人権デューデリジェンスにおけるリスクアセスメントで、人権侵害リスクが相対的に高い事業として特定された「繊維・製品事業」においては、代表的なグループ会社である帝人フロンティア（株）が、現地の取引先における法令順守と人権保護の徹底を目的とし、アジア地域及び国内の取引先に対して、セミナーの開催や実地訪問監査を継続的に実施しています。人権侵害リスクの高い事業については、第三者外部団体および有識者に確認の上、継続的に管理および啓発活動を実施していきます。

また、繊維・製品事業では、長年にわたり外国人技能実習制度を活用し、実習生を採用してきましたが、社内調査により、実習生が自国で多額の手数料を負担して来日していることが判明しました。そこで、実習生を受け入れる工場がその手数料を支払うことで、実習生の手数料負担をなくす「ゼロファイ・プロジェクト」を2019度より開始しました。

* 技能実習生が来日前に自国の送り出し機関等に多額の手数料を支払うケースがあり、一部の国では実習生の所得の何年分にも相当する金額を支払っている実態がある。少しでも多く稼ぎたいという思いから、本人の希望による長時間労働や、帰国直前の失踪といった問題につながりやすく、社会的な問題となっている。

企業の実践具体例④

三井物産：取引先とのコミュニケーション



出典：
https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/supply_chain/scm_handbook_ja.pdf

9 環境課題への対応

Q わが社は環境法令の遵守に努めており、自社が環境問題を起こしているという認識はありません。サプライチェーンを含めた環境課題への対応にあたって特に留意すべき点はありますか？

A 自分たちでは気づかないうちに、原材料の調達等のサプライチェーンを通じて、環境汚染、森林破壊、生物多様性の喪失、気候変動、廃棄物など様々な環境への負の影響を引き起こしているリスクもあります。サプライチェーンを通じた環境 DD を実施することが期待されています。

解説

■ サプライチェーン等を通じて生じ得る環境への負の影響

自社において環境法令の遵守を徹底している場合でも、サプライチェーンなどの取引関係を通じて森林破壊・生物多様性の喪失、温室効果ガスを大量に発生する事業への関与、及び多量の廃棄物の排出等、環境に悪影響を与えている場合もあるかもしれません。このような環境への負の影響は、地域住民の人権侵害につながる場合もあります。国連人権理事会も、2021年、環境への権利を人権と認める決議を採択しました⁴⁴。

■ 環境デューデリジェンスの重要性と関連ルール

企業は、このようなサプライチェーンなどの取引関係を通じた環境への負の影響を対処する環境 DD を、人権 DD に加えて求められるようになっていきます。サプライチェーン規制においては、フランス注意義務法、ドイツサプライチェーン DD 法及び欧州委員会が提出した企業サステナビリティ DD 指令案が、人権・環境双方の DD を企業に義務付けています。

環境省も、環境 DD に関して、「バリューチェーンにおける環境デュー・デリジェンス入門～OECD ガイダンスを参考に～」を発表しています。

企業の実践具体例⑤

ファーストリテイリング：グリーンバンスメカニズム

■ 人権侵害に関する相談

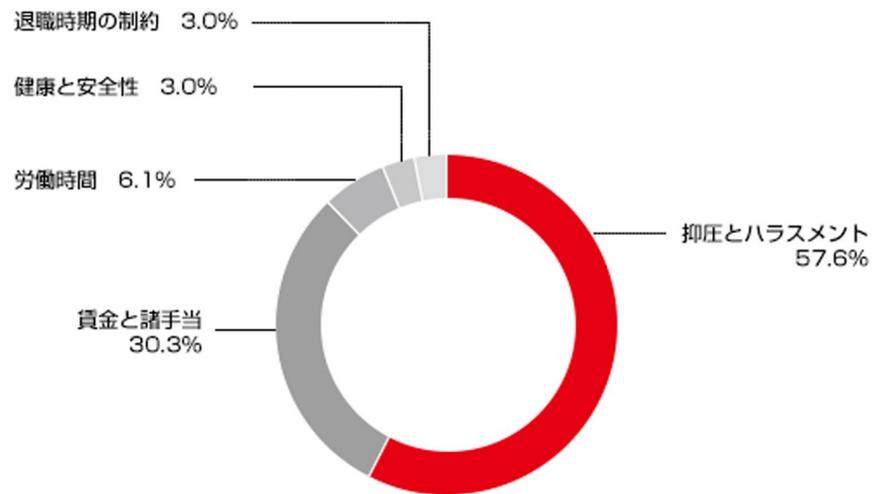
2022年度にホットラインに寄せられた相談のうち、ILO中核的労働基準、現地労働法、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の違反にあたるものは33件ありました。33件のうち28件については、2022年度中に案件をクローズしています。残りの5件についても改善に向けて対応しています。

ファーストリテイリングは、人権侵害を未然に防止するため、これまでに受け付けた相談内容を分析し、改善につなげています。例えば、賃金と諸手当に関する相談の多くは、工場従業員にとって、賃金の制度や計算方法、退職金の支払いやその手続きが不明瞭であることが主な原因であったため、工場から従業員への十分な説明の実施を促しました。

また、相談件数が多い工場には、工場が運営する苦情処理システムを強化するためのトレーニングの実施や、工場による改善計画立案・実行プロセスを確立するサポートを行い、件数の減少につなげました。

2022年度ホットライン相談案件*の内訳

*寄せられた相談のうち、ILO中核的労働基準、現地労働法、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の違反に該当するもの

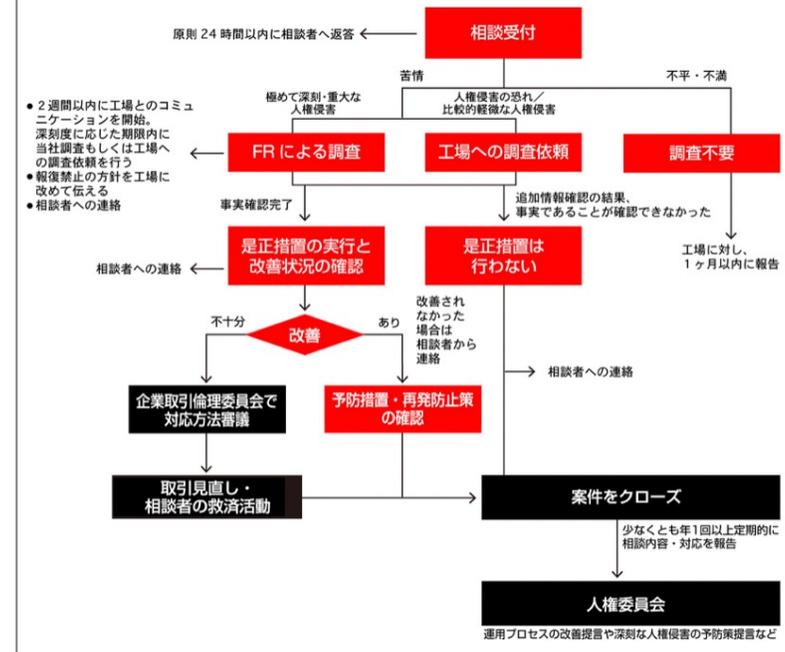


出典： <https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/partner.html>

工場ホットライン運用プロセス



ファーストリテイリングホットラインの運用プロセス



企業の実践具体例⑥

第一生命：責任ある機関投資家としての取組み



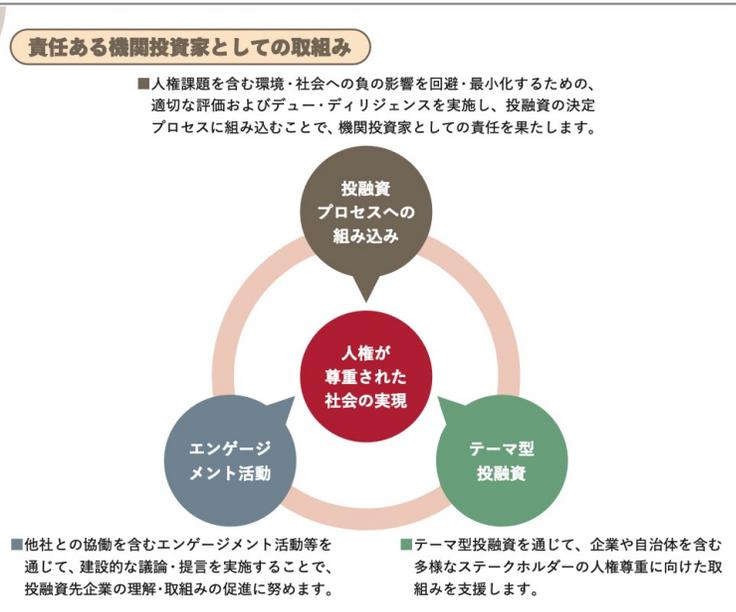
Dai-ichi Life Holdings 人権レポート

4 人権リスクの低減に向けた取組み

投融資先への対応

第一生命では、責任ある機関投資家として、人権が尊重された社会の実現に向けた取組みを進めています。

第一生命では、人権尊重を責任投資における重点テーマの一つとしており、投融資プロセスへの組み込み、エンゲージメント活動による企業理解・取組みの促進、テーマ型投融資による人権尊重に向けた活動支援等を通じて、社会全体の人権問題の解決に貢献していきます。



Dai-ichi Life Holdings 人権レポート

エンゲージメント活動(事例)

対話のマイルストーン管理(①～④の順に進捗)

①課題提示：企業に対し、当社が認識している課題を提示
②課題認識：提示した課題を、企業が対応すべき課題として認識
③課題取組：企業が課題への取組みを開始
④課題解決：課題解決されていることを当社が確認

A社	鉱業	対話の概要	企業の対応	議決権行使	今後の方針
課題	人権課題への取組み強化	2019年度から人権尊重に関するアジェンダを含めたエンゲージメントを4回実施。人権問題への対応の重要性に対する認識を共有、人権方針の策定等について意見交換	人権尊重の取組みの重要性を再認識したうえで、会社として初となる人権方針を策定・開示するとともに、人権デュー・ディリジェンスの取組みを開始	同社の人権対応を判断基準とした議決権行使は実施せず	<ul style="list-style-type: none"> 人権デュー・ディリジェンスの実施状況のフォロー 救済メカニズムの構築に向けた取組みのフォロー
当面のゴール	人権方針の策定				
進捗状況					
B社	食料品	対話の概要	企業の対応	議決権行使	今後の方針
課題	人権課題への取組み強化	2020年度から人権尊重に関するアジェンダを含めたエンゲージメントを3回実施。参照すべきガイドライン等を示しつつ、実効的な人権デュー・ディリジェンスの実現に向けた、意見交換を実施	「人権啓発推進委員会」を設置したうえで、傘下に通報・相談窓口を整備。人権デュー・ディリジェンスについても、重要性を再認識したうえで、今後取組みを拡充予定	同社の人権対応を判断基準とした議決権行使は実施せず	<ul style="list-style-type: none"> 人権デュー・ディリジェンスの手法やプロセス、対象範囲等の実効性・適切性の確認・フォロー
当面のゴール	実効的な人権デュー・ディリジェンスの実施				
進捗状況					

39

出典： https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/initiatives/pdf/rights_001.pdf

参照：各省庁ウェブサイトなど



出典： <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>

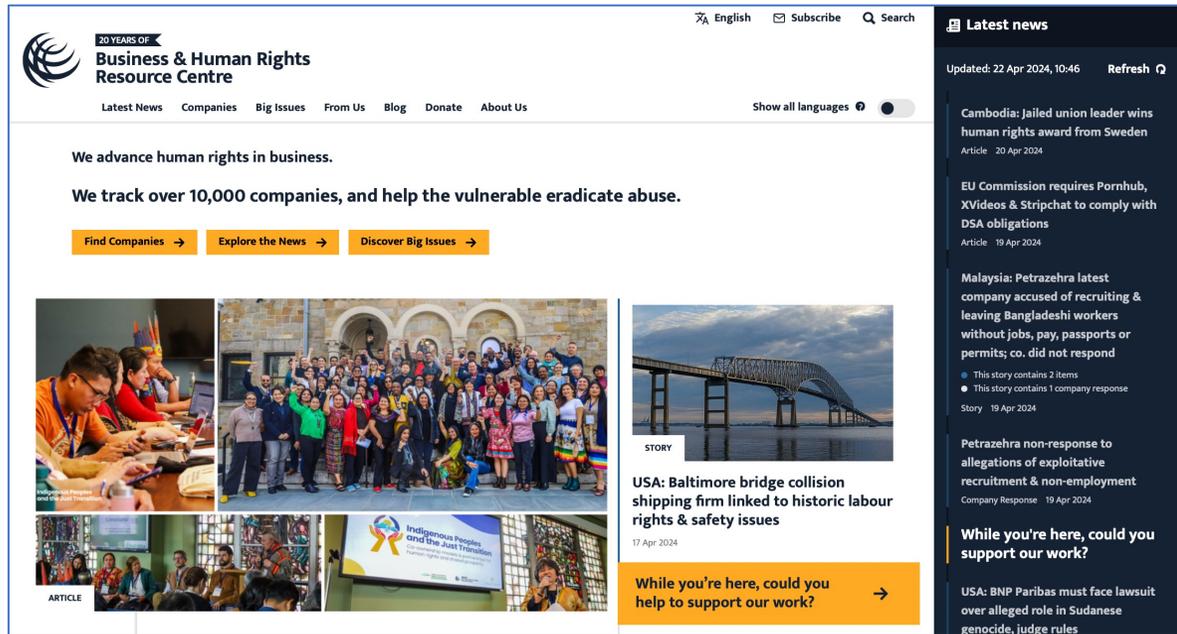


出典： <https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>

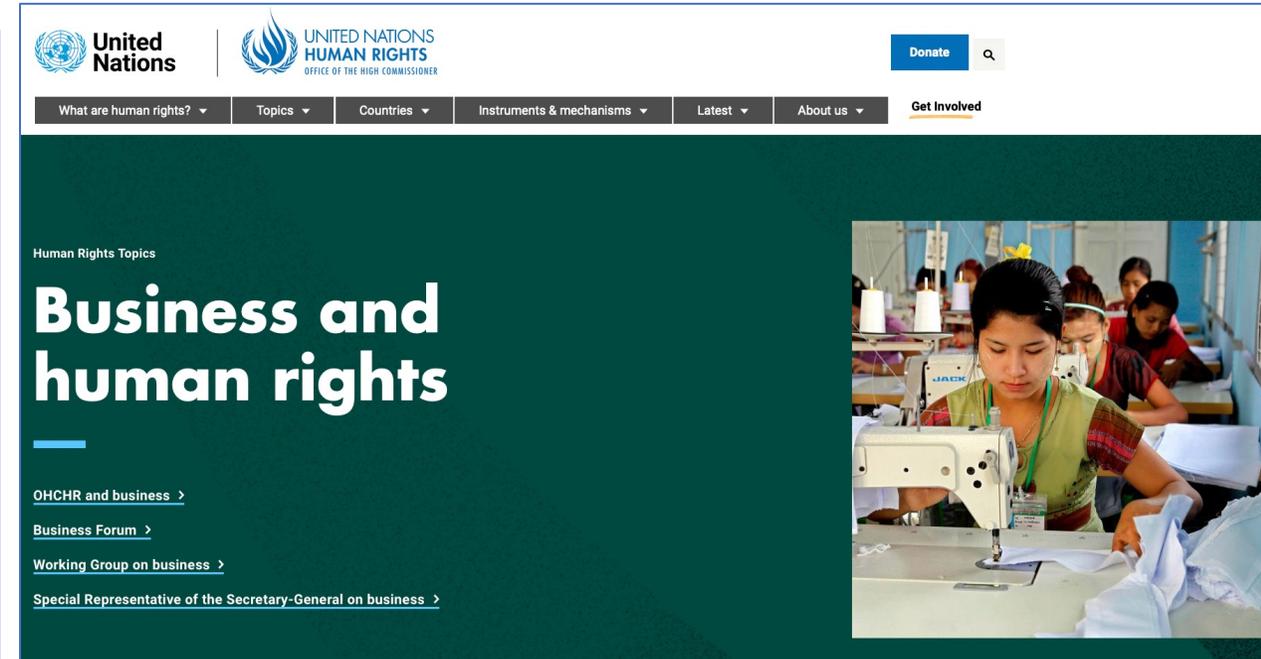


出典： https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/

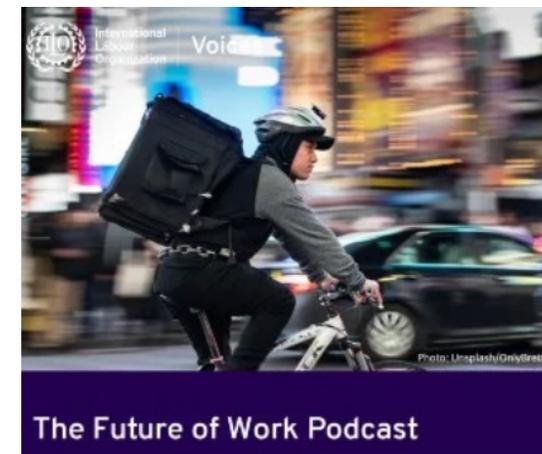
参照：NGO・国連機関・Podcastsなど



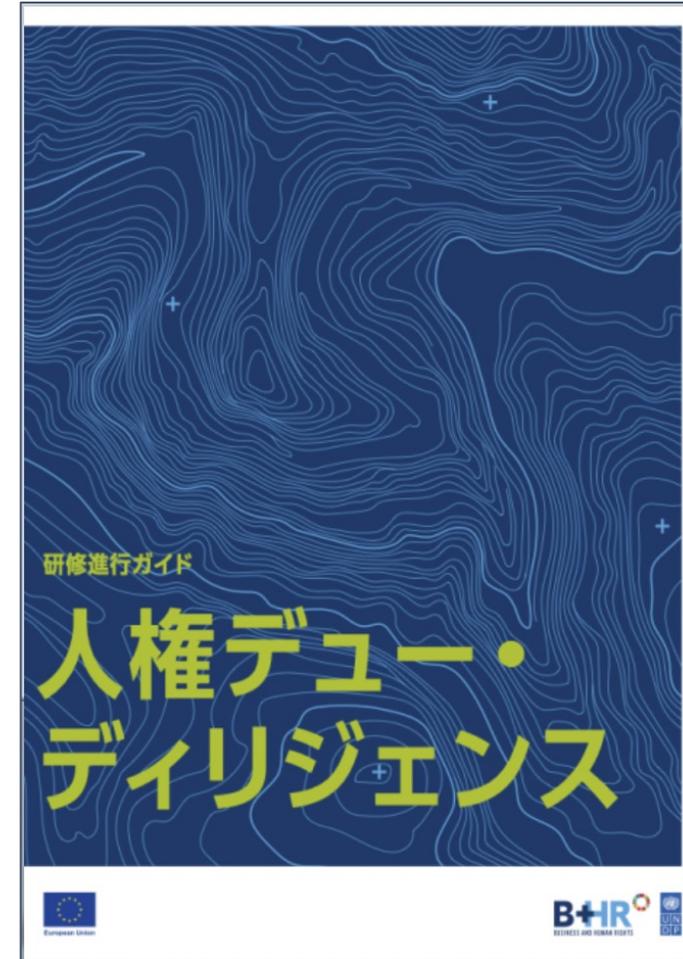
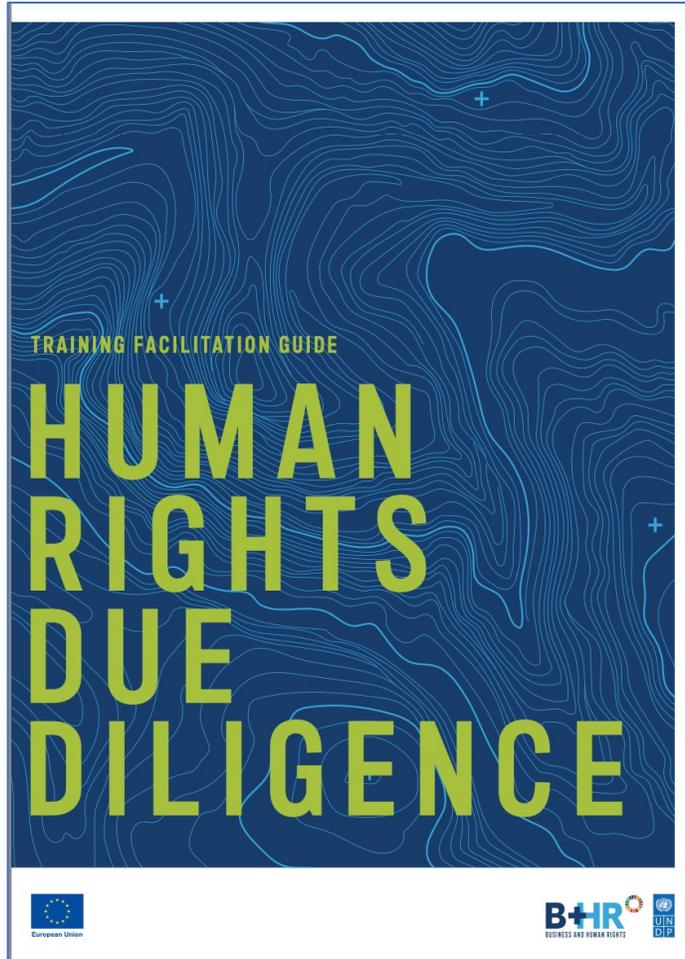
出典： <https://www.business-humanrights.org/en/>



出典： <https://www.ohchr.org/en/topic/business-and-human-rights>



UNDP「研修進行ガイド 人権デュー・ディリジェンス」



Thank you for your attention

CONTACT

佐藤暁子 akiko.sato@undp.org

