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

平成31年3月

一般財団法人 企業活力研究所

Executive Summary

1. 本調査研究の目的

- ✓ **目的:** 本調査研究は、平成 24 年度に当研究会において実施した「新興国等でのビジネスと展開における人権尊重のあり方に関する調査研究報告書」から 6 年が経過した現在、「ビジネスと人権」をめぐる環境が大きく変化する中で、日本企業の実態や今後のあり方について提言を取りまとめる目的で実施された。
- ✓ 「ビジネスと人権」を取り巻く潮流: 2011年の「ビジネスと人権に関する指導原則(指導原則)」制定以降の変化として、各国における法制化の進展、ESG 投資の普及拡大、SDGs 達成に向けた機運の高まり、人権リスクがビジネスリスクになる事例の増加、新技術の発展による影響、といった点を挙げることができる。
- ✓ 「ビジネスと人権」における人権リスク領域: サプライチェーンへの関心はさらに高まり、 2次サプライヤーまで遡るなどより深いレベルでの対応が求められているほか、使用や 廃棄までを含むバリューチェーン、投融資のインベストメントチェーンまで含めた領 域が企業の責任範囲として見られるようになってきている。また日本国内においても、 外国人労働者の問題など、これまで顕在化していなかった課題が新たに注目を集める ようになっている。さらに AI や IoT、ビックデータ等の新しい技術の登場による新し い人権リスクも懸念されている。

2. 日本企業の現状

日本企業を対象としたアンケート調査を通じて、以下の示唆が得られた。

- ✓ **日本企業の取り組み実態**:指導原則に即して「ビジネスと人権」に取り組んでいる企業は 35.4%という結果となった。また、活動に落とし込めてはいないが、指導原則について理解はしている企業も 21.7%ある。また、人権への影響を特定し、予防・軽減し、対処方法を説明するための人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいるのは、部分的に実施している企業まで含めると 30.1%であった。一方で、依然約4割の企業は指導原則の内容あるいは指導原則そのものについて知らないと回答している。
- ✓ **取り組みが進んでいる企業**:売上高が大きな企業、海外売上比率が高い企業が積極的に 取り組んでおり、非製造業と比べて、製造業の推進度合も高くなっている。またトップが重要性を認識し推進に関与している企業ほど、指導原則に即した取り組み並びに 人権デュー・ディリジェンスの進展度合も高くなっている。

- ✓ **取り組みが進まない理由**:取り組めていない企業においては、約半数が具体的な取り組み方法がわからないことをその原因に挙げている。
- ✓ **ステークホルダーからの要請**:顕在化した要請を感じているのは最大でも 3 割程度。要請が「頻繁にある」投資家の割合は極めて低く、一般消費者については 5 年前と比べてほとんど変化が見られない。
- ✓ **取り組んだことによるポジティブな効果**:指導原則に即した取り組みを行っている企業では、約7割が企業評価の向上を、約半数が人材維持や人材獲得に貢献した経験がある。

3. 日本社会における意識

日本および米国・英国の市民を対象としたアンケート調査より以下の示唆が得られた。

- ✓ **商品・サービスの購入・利用時に重視する項目:**商品・サービスの購入・利用時に社会 への影響を重視する割合は、日本は全体の約2割であり、米英の約半分。
- ✓ 人権侵害のニュースが商品・サービスの購入・利用に及ぼす影響:企業の人権侵害のニュースが、商品・サービスの購入・利用に影響する割合は、日本は米英より平均して 10 ~20%低い。
- ✓ **企業イメージに影響を及ぼす項目**: いずれの国(日・米・英)においても安全・品質が最も高い。不祥事の予防と対応も、3ヵ国の数値が比較的近い。しかしその他の項目については、日本は米英よりいずれも低くなっており、企業イメージに影響を及ぼすと考える項目が一部に極端に偏っている。しかし日本も10代においては、人権への取り組みが企業イメージに与えると考える割合は米英と遜色ない。
- ✓ **用語や人権侵害のニュースに関する認知度:**日本では 10 代においてフェアトレードや エシカル消費、SDGs といった用語の認知が他世代より高くなっている。
- ✓ **就労先の選択に及ぼす影響:**日本では転職先候補の企業が長時間労働の是正といった 働きやすい労働環境の整備に取り組んでいる場合、約8割が選択にプラスに影響する と回答した。

4.「ビジネスと人権」の推進における課題

今回の調査研究の結果を踏まえ、今後、日本における「ビジネスと人権」の取り組みを加速させていく上での課題として、以下の点が考えられる。

【課題1】 日本社会での消費行動及び企業イメージの形成面における人権意識の 相対的な低さ

日本社会の大きな特徴として、一般市民が消費行動において重要と考える項目が、「安全・

品質」に大きく偏っている点が挙げられる。企業イメージに影響を及ぼす項目は、製品・サービスの安全・品質が突出して高く、人権や環境に関する項目は押しなべて低い。実際の購買行動で重視する項目においても同様の傾向がある。

【課題2】 我が国企業における人権に対する認識の偏り、及び「ビジネスと人権」に対する 理解の不足

企業が「ビジネスと人権」を推進する上での課題として、人権に対する固定観念や狭いイメージを払拭できないという点があった。日本においてはこれまで人権が限られた範囲で捉えられており、国際基準における人権の意味するところは、我が国でのイメージより相当広い。

【課題3】 具体的な取り組みに関する情報の不足

「ビジネスと人権」に現在取り組んでいない企業からは、その理由として、具体的な取り組み方法がわからないという声が多く聞かれた。業界団体に対しては、研修の実施や参考となる分かりやすい情報の提供、業界としての指針や枠組み整備を期待する声が多かった。

【課題4】経営トップの認識・関与の不足

企業へのアンケート調査からは、経営トップが「ビジネスと人権」の重要性を認識し、推進に関与している企業ほど、指導原則に即した取り組みや人権デュー・ディリジェンスの取り組みが進んでいる実態があることがわかった。継続的に取り組みを推進していく上でも、経営層を含む「ビジネスと人権」の推進体制を構築することが不可欠であり、経営トップがしっかりと関与していくことが期待される。

【課題5】透明性・情報開示の不足

指導原則に即した取り組みを行っている企業であっても、人権に顕著な影響を与える課題 や KPI に基づく進捗を開示できているのは全体の2割弱にとどまる。説明責任を果たしステークホルダーの理解を得る上でも、またエンゲージメントを始める上でも、透明性を高めることは不可欠である。

【課題6】 ステークホルダーとのエンゲージメントの不足

「ビジネスと人権」に関する問い合わせや質問、問題提起といった要請がある企業は最大でも全体の20~30%にとどまる。企業とステークホルダーのエンゲージメントが不足しているため、そうした要請を感じられないことが、「ビジネスと人権」の取り組みが進まない1つの要因として考えられる。

【課題7】「ビジネスと人権」分野の政策の遅れ

指導原則に即した取り組みを進めている企業からは、「ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)」に対し、国際的な人権規範に対する国民的な理解促進や、国際社会から人権を尊重していないとみられがちな政策・制度の見直しが期待されている。消費行動及び企業イメージの形成面における人権意識が日本社会は欧米諸国に比べ相当程度低いという現状認識から出発する必要があり、国全体として指導原則に則り「ビジネスと人権」分野の進展を図ろうとする機運の醸成には十分に成功していない。

5. 提言

今後日本企業が新時代の「ビジネスと人権」への取り組みを進めていく上で必要と考えられることを以下の通り提言する。

【企業に対する提言】

提言 1. 経営層は人権尊重を果たす責任にコミットして活動の推進に関与し、継続的に取り組む体制を構築する

経営の意思判断を行う経営トップと取締役会の責任を明確にし、取り組みの進捗状況を経営の仕組みとしてチェックする体制を構築することは、「ビジネスと人権」の推進において不可欠である。実際に、経営トップが重要性を理解し、推進に関与している企業では、人権デュー・ディリジェンスの実施が進んでおり、企業評価の向上や人材の維持・獲得への貢献といったポジティブな効果も実感している。

提言 2. 企業は継続的な「ビジネスと人権」の取り組みを通じて、成熟度を段階的に高めていく 企業は、「ビジネスと人権」は終わりのない継続的な取り組みであることを前提に、特定し た人権リスクの優先度を踏まえて継続的に人権デュー・ディリジェンスのサイクルを回し、 成熟度を段階的に高めていくことが大切である。また、企業が何を重要な人権リスクと認識 し、どのように対処しようとしているか、現状どこまでできているかを、実施程度に関わら ず報告することが指導原則においても求められる。

【企業及びステークホルダーに対する提言】

提言3.企業とステークホルダー、双方が建設的な対話や協議(エンゲージメント)に取り組む 人権への負の影響の予防と是正は、当事者の話を聞くことが出発点である。また問題が顕在 化してから対応するのでは既に遅い可能性があり、潜在的なニーズを理解するためにも、日 常的にステークホルダーと関わっていくことが重要である。 また単一企業としての解決が難しい問題については、課題別、業界別のマルチステークホル ダーによるイニシアティブを通した働き掛けなど、課題解決に向け協働していくことが重 要である。

以上の提言1から提言3を具体的に実践していく上の参考として、付表1 (P54) に「ビジネスと人権」の推進の成熟度に応じた取り組みの例を整理した。

【政府に対する提言】

提言 4. 政府は NAP を通じて「ビジネスと人権」推進の方向性と中長期的なロードマップを 早急に明示する

政府はNAPを通じて、企業の人権デュー・ディリジェンスを推進するとともに、途上国や新興国を含めた生産・雇用活動における人権面の対応水準の均質化を図ることを通じて、健全な競争環境を整えるという明確なメッセージを発することが期待される。特に本分野においては、政府の果たすべき役割は、企業の取り組みを推進するための政策から、政府自体の取り組みや日本社会全体に対する施策まで、極めて広範にわたる。こうした様々な施策を適切に組み合わせた中長期的なロードマップがNAPで明確になることが期待される。

なお、関係者の間でより建設的に議論に繋がるよう、より具体的な検討の例を付表 2 (P58) に整理した。

【社会全体に対する提言】

提言 5. 日本社会全体で人権に関する意識を高めていく

今後、日本社会が多様性の増す社会へと変わっていくなかで、人権に対する感度を高めてい くことは不可欠である。

社会全体が、人が大切にされる社会の実現に向け、国際基準の人権に関する意識を高め、国、企業、市民、メディア、教育機関などの社会の構成員のそれぞれが役割を果たし、取り組んでいくことが必要である。

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 目次

Executive Summary	i
はじめに	3
第1部	
1. 新時代の「ビジネスと人権」	5
1-1. 「ビジネスと人権」を取り巻く潮流	5
1-2. 「ビジネスと人権」における3つの人権リスク領域への対応	8
2. 日本企業の現状	16
2-1. 日本企業の「ビジネスと人権」の取り組みに関する実態	
2-2. インタビュー、研究会発表から抽出した先進企業における実践例	
と専門家からの示唆	31
3. 日本社会における意識	37
4. 「ビジネスと人権」の推進における課題	46
5. 提言	54
平成30年度 CSR 研究会委員名簿·開催概要	62
第2部	
調査研究資料(詳細)	64
1. インタビュー調査 企業事例、団体・専門家	66
(企業)	
・キリンホールディングス株式会社	67
・不二製油グループ本社株式会社	72
•富士通株式会社	77
・ミズノ株式会社	
·三菱商事株式会社	87
·ローム株式会社	91

	(団体・専門家)
	・ヒューマン・ライツ・ウォッチ (Human Rights Watch) 東京ディレクター 土井 香苗氏 95・B S R (Business for Social Responsibility) ディレクター 永井朝子氏 97・大阪経済法科大学 国際学部 准教授 菅原 絵美氏
	研究員 寺中 誠 氏
2.	C S R 研究会発表概要113
	(企業)
	・味の素株式会社
	(団体・公的機関・機関投資家・専門家) ・日本貿易振興機構(ジェトロ) アジア経済研究所
3.	海外企業文献調査
4.	新時代の「ビジネスと人権」のあり方に関するアンケート調査198
	・集計結果、自由記述、アンケート調査票199

5. 「企業活動が人権に与える影響」についての消費者意識に関するアンケート調査252

・集計結果、アンケート調査票253

はじめに

当研究所では、過去 10 年以上にわたり、様々な視点から CSR (Corporate Social Responsibility:企業の社会的責任)の取組みや進捗、グローバル市場の中での日本企業のあり方等、CSR の諸課題について調査研究を深めてきた。

2012 年度には、2011 年に国連人権理事会にて承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」」を受け、人権に関する国内外の動向や先行企業の調査研究を行い「新興国等でのビジネスと展開における人権尊重のあり方に関する調査研究報告書。」を取りまとめた。そこでは①経営トップが人権尊重の責任を果たすことに対する社内外へのコミットメント、②社内部門連携によるバリューチェーンを考慮に入れた人権リスクの検討と人権尊重に向けた取り組みの徹底、③ステークホルダーとの対話や連携、④新興国等への事業展開時に政府・公的機関による民間企業への人権関連の情報提供、について提言した。

その調査から 6 年が経過した現在、昨年国内では初となる「人権報告書」を公表する企業が出てくるなど一部の企業ではその取り組みに進展がみられるものの、まだバリューチェーンを考慮した人権リスクに対応できていない企業も多く見受けられる。日本貿易振興機構(ジェトロ)の 2017 年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査³によると、CSR に関する企業方針を策定している企業は全体の34.1%に留まり、CSR 方針として明示されている項目では「環境保全・保護への取り組み(66.6%)」等と比べ、「人権の尊重(45.3%)」を明示している企業は相対的に低い水準となっている。

足元における「ビジネスと人権」に係る動向を俯瞰すると、2015 年 3 月に英国で現代の奴隷制を防止する法律である「Modern Slavery Act 2015 (現代奴隷法)」が制定されるなど、世界各国でビジネスと人権に関する法規制が強化されており、企業の人権侵害問題が売上高に与える影響や投資判断にマイナス影響を与えるというレポート⁴も発表されている。我が国では、SDGs 実施方針に基づき政府もビジネスと人権に関する指導原則を実行するための国別行動計画(NAP)策定への正式なコミットメントを表明し、ベースラインスタディ調査等の作業が進められている。また産業界においても、2017年には「経団連企業行動憲章」が改定され人権尊重の条文が新設された。さらに 2020 年東京オリンピック・パラリンピックでは、指導原則に則り大会の運営準備を進めていくことが史上初めて明記された。今後、日本の人権をはじめとしたサステナビリティの取組みが世界中から注目されるなかで、現状の実態についての情報や、海外と比較した日本固有の課題に対する分析や人権への対応に伴い晒されるビジネス上のリスク/機会といった切り口で、新時代の「ビジネスと人権」のあり方にかかる提言を取りまとめ、世界に発信していくことは極めて有用である。

そこで 2018 年度は、当研究所に企業、学識者、政策当局等の関係者からなる研究会を設置し、 『新時代の「ビジネスと人権」のあり方』について調査研究を行うこととした。

² http://www.bpfj.jp/act/download_file/68127081/12058495.pdf

 $^{^{1}\} https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf$

³ https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/1a4c649d0721464c/20170107.pdf

分析レポートとして https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2018/0402/a776877d58250c2e.html

⁴ https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/jp/Documents/strategy/cbs/jp-cbs-human-rights.pdf

なお、本調査研究は主要な読者として、事業活動範囲が海外にも及ぶ大企業及び中堅企業を想定しており、アンケート調査、企業ヒアリングにおいても上場企業を中心に行ったところである。しかしながら、昨今のグローバル化する社会・経済の中で、「ビジネスと人権」は企業規模、事業活動範囲を問わず重要な問題となっており、あらゆる企業にとって参考になるものと考えている。

また本調査研究は、現在政府において策定作業が進められている NAP の検討プロセスへの反映も視野に入れており、こうした視点から、企業、社会全体のほか政府に対する提言も取りまとめている。

第1部 1. 新時代の「ビジネスと人権」

1-1. 「ビジネスと人権」を取り巻く潮流

「ビジネスと人権」の領域における大きなマイルストーンが、2011 年に国連人権理事会の全会一致によって承認された国連事務総長特別代表のジョン・ラギー氏による「ビジネスと人権に関する指導原則(以下、指導原則)」である。指導原則は①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセスの3つの柱からなり、企業に対して、人権を尊重し、人権への負の影響を回避するための責任を果たすことを求めている。「ビジネスと人権」を推進する上での国際的なフレームワークとして、各国政府や企業による指導原則への対応が進み、当研究会においても2012年度に調査研究報告書を取りまとめ、我が国企業が新興国でビジネスを展開する上での人権尊重のあり方に対して提言を発表した。それから6年が経過した現在、世界の「ビジネスと人権」をめぐる状況は大きく変化している。

各国における法制化の進展

まず第 1 に、強制力を持たないソフトローである指導原則が、各国のハードローに落とし込まれ、企業に 法的要請が求められるようになったことが挙げられる。その筆頭が 2015 年に英国で成立した「現代奴隷 法 (Modern Slavery Act 2015)」であり、その他にも表 1 に記載したように欧州や米国の他、近年 はアジア・オセアニアにおいても法整備が進んでいる。

これらの主な規制の特徴として、人権侵害が起こりやすいサプライチェーンに注目している点が挙げられる。例えば先述の英国現代奴隷法では、一定の売上規模を超える事業者に対し、事業活動とサプライチェーンにおいて奴隷労働と人身取引がないことを担保するために実施した取り組みについて年次報告を公表することが求められている。これらの法規制は、特定の国で施行されたとしても国境を越えてサプライチェーン全体に影響を及ぼすことから、結果として事実上グローバルなルール形成を促す傾向にある。

また各国政府は「ビジネスと人権に関する国別行動計画(National Action Plan: NAP)」を発表して、指導原則をいかに実行していくかという国としての方向性を明示している。カナダと日本を除くG7の国々では既に策定済みであり、アジアや中南米、アフリカにもその動きは広がっている。自国企業が新興国や途上国で活動する上でのビジネスリスクを低減し、人権面の対応水準の均質化を通じて健全な競争環境を整える上でも、政府が積極的に役割を果たしていくことが望まれる。我が国においても、人権が尊重される社会が実現されなければ、外国人労働者から就労先として避けられる事態も生まれかねない。日本政府は現在、2020年半ばの公表を目指して、NAPの検討を進めている。

表1. 各国の法規制の状況

国·地域	名称 (施行年)
米カリフォルニア州	サプライチェーン透明化法5 (2012)

⁵ https://oag.ca.gov/SB657

5

米国	紛争鉱物規制に関するドッド・フランク法 ⁶ (2013)
	改正連邦調達規則 ⁷ (2015)
	貿易円滑化貿易執行法 ⁸ (2016)
英国	現代奴隷法 ⁹ (2015)
フランス	注意義務法 ¹⁰ (2017)
オーストラリア	現代奴隷法(2019)
EU	非財務情報開示指令 ¹¹ (2014)
	紛争鉱物資源に関する規則 ¹² (2021)
オランダ	児童労働人権デュー・ディリジェンス開示法(審議中)
香港	現代奴隷法(審議中)

各国における法制化の流れ以外にも、国際レベルでは、多国籍企業と人権に関する国際的な法的枠 組みに関する議論も始まっている。また国際労働機関(ILO)は、グローバルサプライチェーンにおけるデ ィーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)や LGBT といったテーマを近年取り上げており、 2019年には「職場における暴力とハラスメント」を禁止する新しい条約制定を進めている。

また国内においては、2017年3月に東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会から持続可 能性に配慮した調達コードが発表され、東京大会 2020 関連事業に参入する事業者には、サプライチ エーンを通じて、人権を含む持続可能性に関する基準の遵守が要請されている。

ESG 投資の普及拡大

第2に、ESG 投資の急速な普及が挙げられる。まだその割合は小さいものの、我が国でも2018年の 投資総額は、前年比約 70%増の 231.9 兆円¹³に達した。人権は S (社会) の領域における主要テ ーマである。世界の 320 の機関投資家を対象にした調査¹⁴では、非財務パフォーマンスが投資判断に 頻繁に影響したと回答した割合は年々増加しており、判断に影響した課題として、ガバナンスに続き、事 業上の人権リスクが上位となっている。機関投資家や評価機関が NGO と連携して、企業の人権への取 り組みを評価する「企業人権ベンチマーク(Corporate Human Rights Benchmark)」も発表さ れた。2018 年版では、農業、アパレル、資源採掘の企業 100 社がランキングされ、今後は ICT 業界 への対象拡大が予定されている。

⁶ https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-111publ203/pdf/PLAW-111publ203.pdf

https://www.federalregister.gov/documents/2015/01/29/2015-01524/federal-acquisition-regulation-ending-trafficking-in-persons

⁸ https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/644/text

⁹ http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted

https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/jo/texte

 $^{^{11}\} https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX\%3A32014L0095$

¹² https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:2017:130:TOC

¹³ http://japansif.com/181227.pdf

¹⁴ https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-is-your-nonfinancial-performance-revealing-the-true-value-of-your-business-toinvestors-2017/\$FILE/EY-is-your-nonfinancial-performance-revealing-the-true-value-of-your-business-to-investors-2017.pdf

SDGs達成に向けた機運の高まり

第3に、国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」の広がりがある。SDGsの17ゴール・169ターゲットの中に「人権」という用語は登場しないが、SDGsが含まれている採択文書「我々の世界を変革する:持続可能な開発のための2030アジェンダ」には、「人権」が何度も強調され、実質すべてのゴールは人権と密接に関連している¹⁵。SDGsが達成されるためには、人権が尊重される社会の実現が不可欠となる。

人権リスクがビジネスリスクに

指導原則では、企業活動による人権に対する負の影響を特定し、予防・軽減することが企業に対して 求められている。対応においては、すでに顕在化しているものだけでなく、潜在的な影響に対しても予防し、 対処していくことが重要である。適切な対処が行われなければ、人権へのリスクがビジネスリスクに波及し、 経済的価値及びブランド価値が毀損される事態となる。近年、表 2 にあるようにそうした事例が日本企 業にも増えており、海外のサプライチェーンにとどまらず、日本国内においても発生している。

また現在の外国人技能実習生制度は、米国国務省から「人身取引の兆候という実質的証拠があるにもかかわらず、政府は技能実習制度における強制労働の被害者をこれまで1人も認知していない」と言った指摘¹⁶がなされるなど、国際的な関心も高い。それに対し我が国政府では、各省連携で人身取引対策推進会議を設置し、対応を検討している。そうした中で、2019年4月には新たに改正入管法が施行され、外国人労働者の受け入れが今後さらに拡大される。2020年には東京オリンピック・パラリンピック開催も控え、日本社会および日本企業に対する国際的な注目はより高まっていく。

表 2. 近年問題となった日本企業の事例

種類	概要
調達先工場での危険	アパレル企業の中国の調達先工場で、労働者が危険な状況で働かされ、適正な賃金が支
労働・不公正な賃金	払われていないことが NGO による潜入調査により指摘された。
労働現場での過重労	自殺した広告代理店の社員が、違法な長時間労働の状態にあったと労働基準監督署によ
働	り労災認定された。
技能実習生の長時間	国内縫製工場における技能実習生の過酷な労働環境がテレビで放映された。孫請けの関
労働・賃金未払い	係となる発注元のアパレル企業は直接取引がなかったが、ネットで関係性が特定され批判の
	声が大きくなったこともあり、謝罪と労働環境改善を約束する声明を発表した。
原材料調達における	東京大会 2020 の関連施設の建設に使用された木材が、組織委員会の定めた持続可能
問題	性基準に適合せず、違法木材であった可能性が高いことを NGO が指摘した。
広告による女性差別	食品や日用品などの CM が女性を性的に扱うような表現、ジェンダー・ステレオタイプにつなが
	る表現を用いたことで炎上し、謝罪や撤回がされた。

 $^{^{15}\} https://www.hurights.or.jp/japan/aside/sdgs/SDGs_HR_TABLE_A4.pdf$

7

¹⁶ https://jp.usembassy.gov/ja/tip-2018-ja/

製品の使用による居	ミャンマーの鉱山会社が土地の没収や環境破壊に関与しているとして、建設重機を販売した
住権の侵害・環境破	会社の責任を NGO が告発した。
壊	
投融資に伴う居住権	メガバンクが融資に参加する米国のパイプラインが、先住民の居住地や環境に多大な影響
の侵害・環境破壊	を及ぼすことが問題視され、100以上の機関投資家が懸念を示す声明を発表した。
同意なしでのプライバ	裁判所による令状なしで、ポイントカード会員の個人情報を捜査当局に提供していたことが
シー情報の提供	報道された。

新技術の発展による影響

さらに近年のビジネス環境の大きな変化として挙げられるのが、AI やビックデータなどの新技術の急速な 進展である。人々の生活やビジネスのあり方に抜本的な変化がもたらされるとの期待が高まる半面、プラ イバシーや差別などの新たな人権侵害への懸念が高まっている。

今後、本格的な高齢化社会に突入し、新技術の社会への実装がさらに進んで生活や働く環境が激変する中、ポスト 2020 以降も活力ある持続可能な社会を目指すために、人が大切にされる社会を実現することが必要である。その中でも企業は、持続的な成長を実現する上では、人を中心に据えた経営を実践し、積極的な役割を果たしていくことが期待される。

1-2.「ビジネスと人権」における3つの人権リスク領域への対応

前回の「ビジネスと人権」に関する調査では、新興国等でのビジネスに特に焦点をあてた。その後6年が経過した現在、サプライチェーンへの関心はさらに高まり、より深いレベルでの対応が求められるほか、バリューチェーンやインベストメントチェーンまで含めた領域が企業の責任範囲として見られるようになってきている。また日本国内においても、これまで顕在化していなかった課題が新たに注目を集めるようになっている。さらに AI 等の新しい技術の登場による新しい人権リスクも懸念されている。そのような背景を踏まえ、広範にわたる「ビジネスと人権」に関わる人権リスクについて、「グローバルなサプライチェーンにおける人権リスク」「日本国内における人権リスク」「新しい技術の発展に伴う人権リスク」の3つの領域での整理を試みた。

なお、技術の進展や社会状況の変化に伴い、ビジネスが人権に与える影響は常に変化していく。そのため、以降で試みる整理は絶対的なものではなく、定期的に見直しを行っていくことが重要である。また本調査においては、特に人権リスクをどのように低減するかという側面を中心に検討を行っているが、例えばユニバーサルデザインやインクルージブなビジネスモデルなど、実現されていない人権を実現する上で企業が果たすことのできる役割は大きく、企業による人権の実現への貢献という側面については更なる検討を要する。

A グローバルなサプライチェーンにおける人権リスク

グローバルなサプライチェーンは、1990 年代後半のアパレルやスポーツブランドの製造現場における児童

労働の問題をきっかけに関心が高まった領域であるが、2013 年に起きたバングラデシュのラナプラザ縫製工場の事故をきっかけに、再度国際的な注目が集まっている。2015 年の G7 の宣言でも、「責任あるサプライチェーン」への言及がなされた。近年では 1 次だけでなく 2 次サプライヤーまで遡って企業は影響力を発揮していくことが求められているが、業種業態によってサプライチェーンの長さや広さが大きく異なるため、企業は自社の事業及び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。表 3 において、グローバルなサプライチェーンにおける人権リスクの例を挙げる。

表3:グローバルなサプライチェーンにおいて人権への負の影響(人権リスク)が指摘されている例

業種	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
	・原料となる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
	・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	・小規模零細事業者に対する不公正な契約・労働条件
業·食品	・生産現場での児童労働
	・移民労働者の強制労働
	・パーム油を製造するためのアブラヤシ農園での児童労働・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	・採掘現場での児童労働・危険労働
ルギー	・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	・建設現場における危険労働
機	・移民労働者の強制労働
	・開発に伴う強制立ち退き
	・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
電子機	・移民労働者の強制労働
1	

	・武装勢力の資金源となっているコンゴ民主共和国や周辺国から採掘された希少鉱物(紛争鉱物)
	・電気自動車のバッテリーに使用されるリチウム・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
日用品・	・原料に使用されているパーム油を製造するためのアブラヤシ農園での児童労働・不公正な賃金・労働
化粧品	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
	・色味を出すための原料となるマイカの採掘における児童労働
	・移民労働者の強制労働
	・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
小売	・調達製品に関連する人権リスク(日用品・化粧品や食品における人権リスク)
	・労働者の低賃金
	・24 時間営業に伴う長時間労働
人材派遣	・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
	・移民労働者保護の不足
	・派遣先での差別、救済へのアクセスの不十分な保証
金融	・投融資先における様々な人権リスク

グローバル顧客企業からの要請は年々高まっており、要求事項や対象範囲も拡大している。従来は自 社の社内及び工場が対象であったが、近年ではサプライチェーンに遡っての把握を要求されるケースが増 えている他、ガードマンや食堂といったサービス提供業者がチェックの対象となる場合もある。

原料に対する注目も高まっている。パーム油やカカオ、ココア、大豆などの植物資源、3 TG と呼ばれる タンタル、スズ、タングステン、金などのレアメタル、ダイヤモンドやニッケル、シリカなどの鉱物資源などの開発・収穫・採掘に伴う人権へのリスクが懸念されている。近年では EV (電気自動車) の急速な普及に伴い、リチウム電池に使われるコバルトへの注意も必要である。

特に閉鎖的な労働環境で働く移民労働者といった弱い立場にある人々が人権侵害の脅威にさらされ やすい。例えばタイでは、監視の目のない遠洋漁業の船上での過酷な労働実態が報告されている。また 輸出入の対象となる直接の産物だけでなく、そのエサの供給における労働環境が問題化した例もある。

人権リスクが高い国や地域において事業を展開する際にも注意が必要である。たとえばミャンマーでは、日本企業の生産委託工場で危険労働や長時間労働、最低賃金違反の可能性がNGOから指摘された。また別の日本企業は、現地企業が提供した寄付金が治安部隊にわたり、少数民族のロヒンギャの排斥に活用された可能性があるとして批判を受けた。

B 日本国内における人権リスク

国内における人権リスクについては、長年取り組まれてきた課題に加え、近年再び注目を浴びている古くて新しい課題、また国際社会の注目や社会環境の変化により新しく関心が高まっている課題がある。表4において、日本国内における人権リスクの例を挙げる。

表4:国内において人権への負の影響(人権リスク)が指摘されている例

権利保持者	こおい(人権への負の影響(人権リスク) が指 人権への負の影響の例	3,3,2,1,4,4,7
従業員	・長時間労働・パワーハラスメン	/
	・職場における差別・思想・信条に。	はる差別
	・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	
	・閉鎖的な環境における性暴力	
	・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	Ħ
	・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
	・歴史や文化に対する無理解	
外国人労働	・違法な長時間労働	・不公正な賃金、残業代の未払い
者(技能実	・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
習生、留学	・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
生含む)	・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
	・ハスパートで通帳の扱う工り	
	・技能実習先を変更できないことによる移動の自由の	
外国人(生		
外国人(生活者、消費	・技能実習先を変更できないことによる移動の自由の	
-	・技能実習先を変更できないことによる移動の自由の・宗教・信仰・異文化への無理解	

	・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	
	・子どもアスリートの搾取	
高齢者	・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	
	・高齢者を対象とした悪徳商法	
消費者	・製品の誤った使用による事故 ¹⁷	
	・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	

国内における課題には、グローバル化に伴い人権リスクが新たに顕在化するものもある。外国人技能実習生及び外国人労働者、また近年ではコンビニや飲食店の現場を担っている外国人留学生に関する問題はその一例である。その他にも管理職の少なさや一般職等の人事制度に関する女性登用の問題、長時間労働やサービス残業といった働き方や労務管理に関する問題などがあり、宗教的・文化的マイノリティへの配慮も今後一層求められるようになる。

また外国人技能実習生については、実習対象外の業務への配置が行われていた例が大手企業においても多数報告されている。外国人技能実習生を巡る状況について、今回インタビュー調査を行った専門家は、以下のような実態を報告している。(詳細は P107~P119 ページ参照)

- ・外国人技能実習生は 2016~17 年で 13 万人弱増加し、入管法改正に伴う新制度の受入想定 5 年で 34.5 万人と比べても規模が大きい。
- ・多額の債務:手数料、研修費用等の名目で渡航前に送り出し機関に払う。ベトナムの場合、平均100万円(年収の約4倍)。
- ・未払い・低賃金:残業時給3~400円といった事例が未だにある。光熱費や寮費が更に引かれる。
- ・人権リスクのある労働環境:女性に対する性暴力や、暴力が当たり前の職場も多い。
- ・声があげられない:借金返済のため声があげにくく、あげても強制帰国させられる危険性が常にある。受け入れ企業や監理団体に内容がいくことを恐れ、公式窓口に安心して相談できない。
- ・受入先を変える自由が無い:労働環境が悪くても受け入れ先を変更することが認められていない。
- ・雇い主側が強い力関係を与える構造になっており、人権侵害を起こしやすい仕組みとなっている。

C 新しい技術の発展に伴う人権リスク

AI、IoT、ビックデータなど、新しい技術の開発と社会への実装が急速に進んでいる。我が国が目指す、仮想空間と現実空間を高度に融合させたシステムにより経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会「Society5.0」の実現においても核となる技術である。膨大なデータが有効に活用されることで、生活が便利になり、生産性が向上し、様々な領域で社会に大きな便益をもたらすことが期待され

¹⁷ 製品の誤使用に伴う人権リスクについては以下参考:https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/Product_Misuse_GPN_final.pdf

る。反面、人権を侵害する懸念も高まっている。表 5 において、新しい技術の発展に伴う人権リスクの例を挙げる。

表5:新しい技術に関連して人権への負の影響(人権リスク)が指摘されている例

項目	人権への負の影響の例
プライバシーへの	・IoT 化に伴うプライバシーの対象となる情報の拡大
影響	・本人の同意を得ないプライバシー情報の収集、利活用
	・本人の同意を得ないプライバシー情報の提供や持ち出し
	・インターネット上に永遠に残ってしまう過去の経歴や誹謗中傷といった情報
	・一度インターネット上に流れた個人情報や誹謗中傷といった情報は永遠に残ってしまう(忘れ
	られる権利)
	・勤務時間外や週末にもメールや電話での業務連絡が来てしまう(つながらない権利)
差別	・偏ったデータに基づく採用や融資などにおける差別的な判断
	・変えられない過去のデータに基づき格付けされ、努力や将来に向けた変化が反映されず評価
	が固定化してしまう危険性
責任の所在	・自動運転により発生した事故に関する責任の所在
	・無人ドローンによる市民の犠牲に対する責任の所在
政府による監視	・国家による個人情報の追跡・監視
	・格付けによる社会的格差・差別の固定化
雇用への影響	・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

新技術の発展と社会への実装が進むことで、障がいや病気を抱える人たちの可能性が広がるなど、社会の課題を解決し、人々の生活をより豊かにすることが期待されている。反面、人権に対して負の影響を与えてしまう可能性が常に存在する点に注意が必要である。

AI の開発と活用には、膨大なデータが必要となる。これまでデータとして認識されていなかったものもデータ化されることで、データそのものの価値が高まり、技術の進展によって収集手段が高度化し、収集自体も容易になっている。

写真を読解しデータを付与するソフトウエアが、黒人に対し、人間とすべきところをゴリラと表現し、炎上した。AI ツイッターは、悪意ある人々からのヘイト発言を学習し、虐殺や差別を賛美するようになってしまい、開発終了に追い込まれた。パスポート申請において AI が導入されたケースでは、アジア人が何度写真をアップしても「目を開けてください」と指示された。技術者の採用のために開発された AI スクリーニングは、偏った過去のデータから学習したため、男性だけを選んでしまうという事態が発生した。これらはいずれも、データに潜むバイアス(偏見)や少数派のデータが少ないといった偏りによって起こるものである。

プライバシーに関するデータの取得や利用、取り扱いも問題となっている。海外大手ソーシャルメディアは 攻撃を受け約3,000万のユーザーの情報が漏洩し、制裁金は過去最高額の2,250万ドル(約24.6 億)を越えるとされている。国内では、国民の約半数が保有しているポイントカードの会員情報を裁判所 の令状なしで捜査当局に提供していたことが問題になった。また国内で消費者向けのネット通販サイトなどを運営する主要 100 社の半数が、具体的な提供先を明示せず、ユーザーの利用データを外部と共有しているという調査¹⁸もある。JR 大阪駅で行われた、防災対策のため監視カメラで個人を識別し人の流れを検知する実証実験は中止になった。

そうした状況を踏まえ、プライバシーを保護するための施策が各国で打ち出されている。最も進んでいる欧州では、個人データの保護は基本的人権であり、その保護を目的とした規則 GDPR が 2018 年に施行された(General Data Protection Regulation: 一般データ保護規則)。データ処理や域外への持ち出しへの同意、削除要請への対応など、消費者自らが自身の情報についての企業との関係性を管理するという考え方に基づいている。一方で、スノーデン事件では米国による世界的な情報監視が明らかになり、中国では追跡可能アプリや顔認証システムによる監視国家化が強まっているように、政府は監視強化の方向にも動きかねない。こうした「監視国家」への向き合い方は企業にとって難しい問題である。実際に自国または進出先の政府から情報提供の要請を受けた際には、単一企業での対応には限界があるため、業界や政府を巻き込んで議論を進めていくことが重要である。

また自動運転車が歩行者を死亡させるという事故も起きている。機械が判断した内容の是非、またそれにより生じた責任に対して、人が責任主体の前提として構築されている既存の社会の仕組みは必ずしも対応できるものになっていない。

戦争で人の判断を介さない自立型兵器「殺人ロボット」を規制しようという動きも広がっている。AI や画像認識技術の軍事利用に対して社内から反対運動が起き、IT 企業が政府との契約を更新しないという事例や、中国での検索エンジン事業の提供という情報に伴い、従業員が人権 NGO と共に反対するステートメントを発表するという事例も見られる。特に 2000 年以降に成人したミレニアルズ世代は社会への意識が高く、企業が AI 倫理に関する方針を持たないままでいると、優秀な従業員の人材流出につながることも懸念される。

さらに破壊的技術¹⁹が導入されることにより、大量失業が発生する事態も今後懸念されている。企業は雇用への影響の早期把握、ステークホルダーとの対話、能力開発を含めた施策の実行、社会保障の促進、より質の高い仕事を創出する領域への投資といったステップを実行し²⁰、労働者への影響を極力緩和するための努力が求められる。また一企業での対応には限界があるため、政府も参画し政労使一体となって取り組んでいくことが重要である。

こうした様々な問題は、ICT や AI 開発に関わる企業の問題として捉えられがちであるが、実際の AI の導入分野は多岐に渡る。企業は「作る責任」だけでなく「使う責任」も認識し、多くの企業に共通する問題として、規制を待って受け身で対応するだけでなく、主体的にグレーゾーンに対する自主ルールの形成を進めていくことが求められる。

取り組みにおける指針として、我が国においては、総務省で現在「人間中心の AI 社会原則検討会

-

¹⁸ https://www.nikkei.com/article/DGXMZO41733810V20C19A2I00000/

^{19 2013} 年 5 月にマッキンゼーが発表した報告書"Disruptive Technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy"では、IoT やクラウドテクノロジー、モバイルインターネットなど 12 の技術が挙げられている。

²⁰ OECD/ITUC「The Just Transition Framework」参照:https://www.oecd.org/environment/cc/g20-climate/collapsecontents/Just-Transition-Centre-report-just-transition.pdf

議」が開催され、AI の技術開発及び利活用に関して考慮すべき倫理面等に関する基本原則の取りまとめが進められ、AI の開発に関するガイドライン案 21 や、AI ネットワーク化がもたらす分野別の社会経済への影響 22 についても公表されている。また経団連の「AI 活用戦略 23 」や人工知能学会の「人工知能学会 倫理指針 24 」も企業にとっての基本的な指針となる。国際的には、人類の存続を脅かす危機の緩和に向け活動する Future of Life Institute (FLI) の「アシロマ原則 25 」や、欧州委員会の有識者会議による AI 倫理ガイドライン案 26 などが参考になる他、米国の CSR 推進団体である Business for Social Responsibility (BSR) は、AI の責任ある開発と活用に関する 10 の原則と、企業が人権デュー・ディリジェンスに取り組むための指針 27 を打ち出している。また ICT に関わるグローバル企業を中心とした Partnership on AI でも基本的な原則 28 を発表している。

【参考】個人情報とプライバシー

個人情報とプライバシーは異なる。個人情報とは、個人に関する情報で、特定の個人を識別できる情報である。個人情報保護法の対象となる。プライバシーは、明確な法律上の定義はないものの、個人の考えや趣味嗜好、私生活に関することなど、より広範な概念である。従来は信条や社会的身分、病歴、犯罪歴など、差別につながる情報に焦点が当てられてきた。しかし近年ではビックデータ化社会の広がりに伴い、日々の生活の中で生まれるデータがプライバシー性を帯び、企業や政府がそうしたデータに収集管理し、利活用を図るようになってきた。プライバシーを他者から干渉・侵害されないだけでなく、自身で自らの情報をコントロールするという考え方が広がってきている。

-

²¹ http://www.soumu.go.jp/main_content/000499625.pdf

²² http://www.soumu.go.jp/main_content/000564148.pdf

²³ http://www.keidanren.or.jp/policy/2019/013.html

²⁴ http://ai-elsi.org/archives/471

²⁵ https://futureoflife.org/ai-principles/

²⁶ https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/draft-ethics-guidelines-trustworthy-ai/

²⁷ https://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/artificial-intelligence-a-rights-based-blueprint-for-business

²⁸ https://www.partnershiponai.org/tenets/

2. 日本企業の現状

日本企業の「ビジネスと人権」に関する取り組み状況を把握するために、企業に対するアンケート調査を 実施した。また企業における先進事例を把握するため、研究会での発表及びインタビュー、文献調査を 行った。

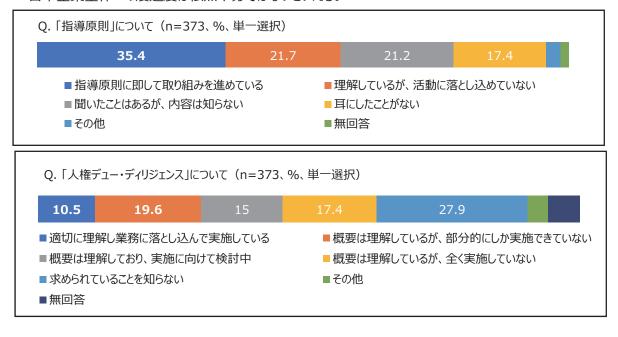
2-1. 日本企業の「ビジネスと人権」の取り組みに関する実態

日本取引所グループの上場企業 3,668 社及び非上場企業 332 社の合計 4,000 社を対象にアンケートを発送し、373 社から回答があった。回答企業の売上高平均は約 3,327 憶円、従業員平均は約 5,800 人である。(調査実施期間:2018 年 11 月 30 日-2019 年 1 月 25 日) ※連携・協力:株式会社日本取引所グループ、一般社団法人日本経済団体連合会、外務省、経済産業省

日本企業の取り組み実態

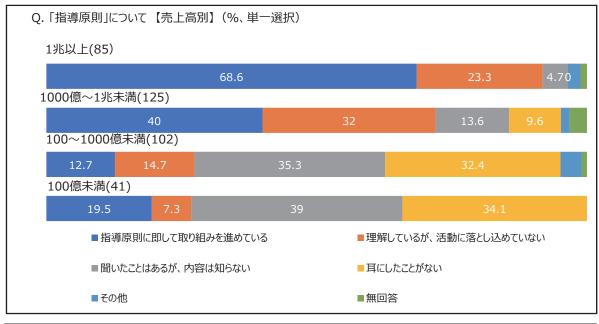
指導原則に即して「ビジネスと人権」に取り組んでいる企業は35.4%という結果となった。また、活動に落とし込めてはいないが、指導原則について理解はしている企業も21.7%あり、過半数が指導原則について理解していることがわかった。また、人権への影響を特定し、予防・軽減し、対処方法を説明するための人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいるのは、部分的に実施している企業まで含めると30.1%であった。

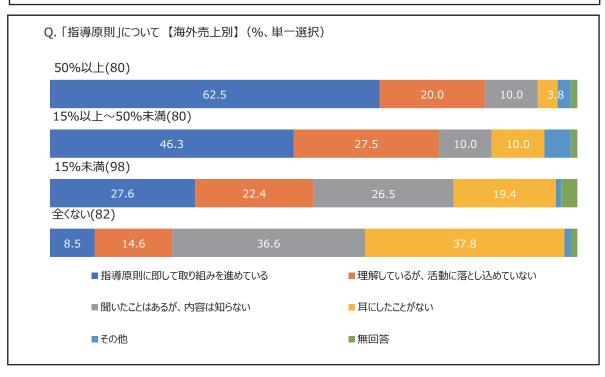
6年前の調査研究ではアンケート調査は実施していないため一概に比較はできないが、一定程度、 指導原則への対応が進んでいる現状が伺える。一方で、依然約4割の企業は指導原則の内容あるい は指導原則そのものについて知らないと回答しており、一部の先進企業において認知・対応は進んだが、 日本企業全体への浸透度は依然十分ではないといえる。

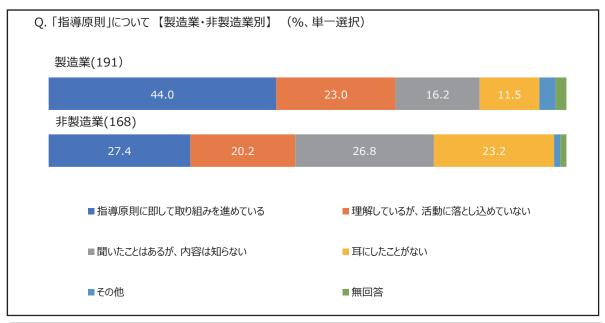


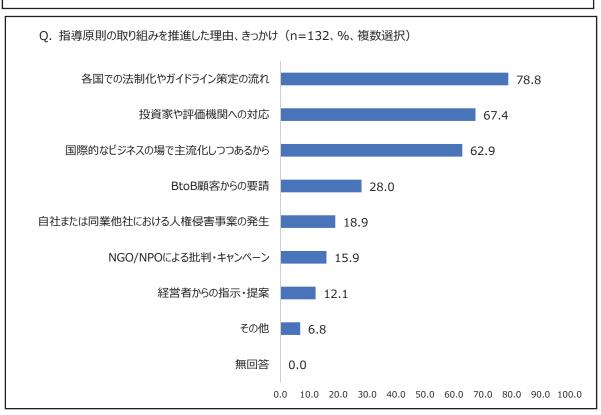
どのような企業で取り組みが進んでいるのか

取り組みが進んだ企業の内訳を見てみると、売上高が大きな企業、海外売上比率が高い企業が積極的に取り組んでいることがわかる。また非製造業と比べて、製造業の推進度合も高くなっている。各国での法制化や国際的なビジネスの場での主流化といったグローバル化に伴う要請、投資家や評価機関への対応といった理由が主な推進要因となっている。

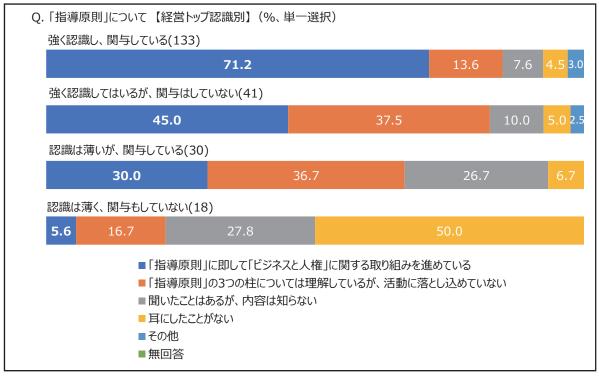


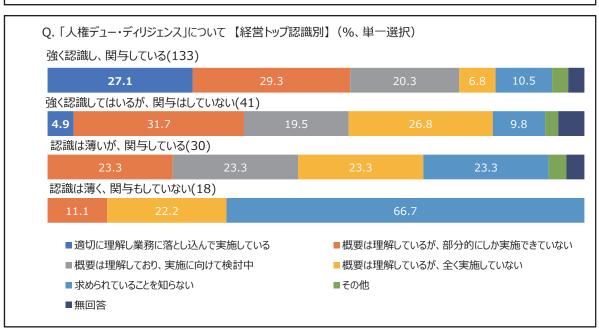






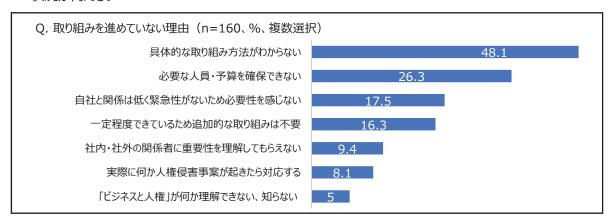
またトップが重要性を認識し推進に関与している企業ほど、指導原則に即した取り組み並びに人権デュー・ディリジェンスの進展度合も高くなっている。「ビジネスと人権」の推進にあたっては、経営トップの意識だけでなく関与が極めて重要であることがわかる。





取り組みが進まない理由

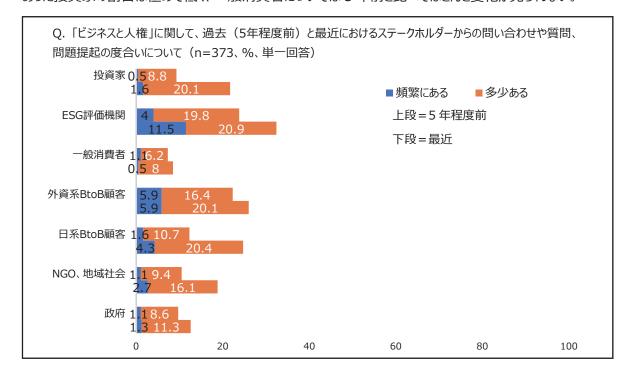
一方、指導原則に関する理解と取り組み状況について、「理解しているが、活動に落とし込めていない」 「聞いたことはあるが、内容は知らない」企業は、約半数が具体的な取り組み方法がわからないことをその 原因に挙げている。「ビジネスと人権」を推進する上で必要な情報に、企業が十分にアクセスできていない 状況が伺える。



ステークホルダーからの要請の状況

5年前と比較して、社外のステークホルダーからの問い合わせや質問、問題提起といった要請は着実に増加している。投資家と ESG 評価機関、日系の BtoB 顧客、NGO/NPO、地域社会からの問い合わせは、それぞれ 10%程度増えている。

しかしステークホルダーからの顕在化した要請を感じているのは最大でも3割程度しかなく、企業が人権に関連するステークホルダーのニーズを直接的に把握する機会は限られている。「頻繁にある」と回答があった投資家の割合は極めて低く、一般消費者については5年前と比べてほとんど変化が見られない。

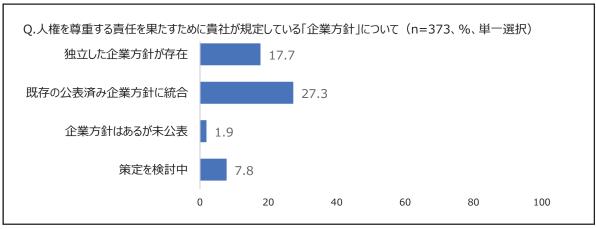


「ビジネスと人権」の実践状況

A. 人権尊重責任へのコミットメント

指導原則においては、企業が人権を尊重する責任を果たすためのコミットメントを、企業方針を通して表明することを求めている。具体的な要件として、(a)企業の最上層レベルの承認、(b)適切な専門家の助言、(c)従業員、取引先、企業活動の関係者への人権配慮の期待の表明、(d)一般への公開と周知、(e)定着のための反映、を規定している。

人権尊重の企業方針を策定済の企業は、独立した企業方針が存在する企業、既存の企業方針に 統合している企業を合わせると 4 割超あり、検討中及び未公表も含めると、半数を越える。また過去 2 年程度の間に多数の企業が人権尊重の企業方針を改定している。ESG 投資の高まりといった社会の 状況を反映し、取り組みを強化している様子が伺える。

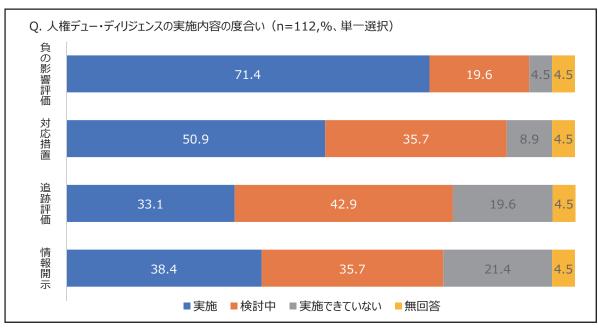


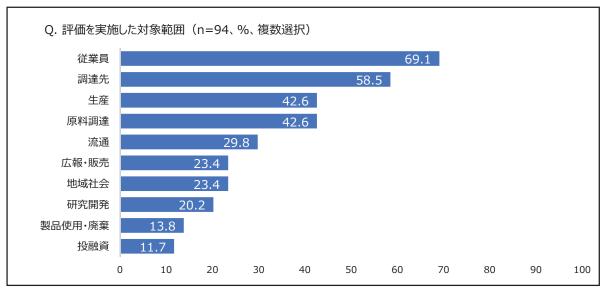


B. 人権デュー・ディリジェンスの実施

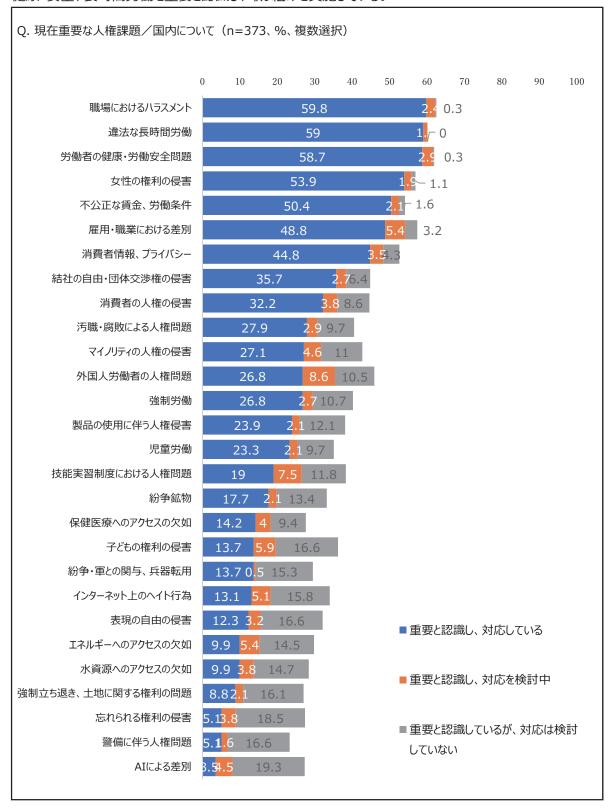
指導原則においては、企業が人権への影響を特定し、予防・軽減し、対処方法を説明するために、「人権デュー・ディリジェンス」を継続的に実施すべきと規定している。実施にあたっては、(a) 企業活動の人権への負の影響の評価、(b) 評価結果に基づく適切な措置の実施、(c) 追跡評価、(d)情報開示という一連の内部統制のプロセスを含む。

人権デュー・ディリジェンスを実施している企業の状況についてみてみると、負の影響評価までは多くの企業で対応できているが、評価結果に基づく適切な措置が行われているのは半数、追跡評価までできているのは3割にとどまっている。評価を実施した対象範囲は、従業員が最も高く、調達先が続いている。一方で、広報・マーケティング・販売や製品の使用・廃棄といった下流部分、また研究開発や投融資、地域社会を対象としたのは1/4 以下にとどまっている。

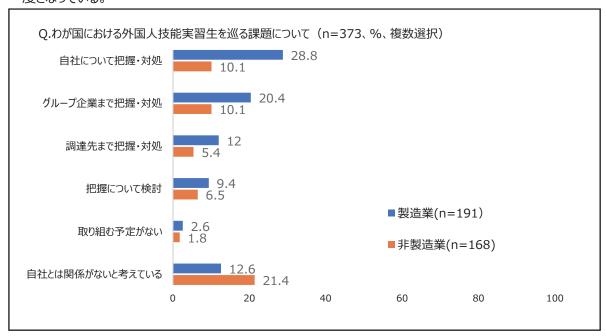




日本企業が国内で重要と考える重要な人権課題については、約 6 割の企業がハラスメントや労働者の健康・安全、長時間労働を重要と認識し、取り組みを実施している。



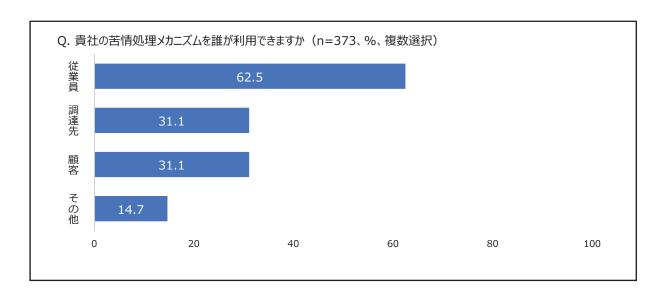
国際的にも関心の高い外国人技能実習生については、自社について就労状況を把握し、問題があれば対処している企業は製造業で3割弱である。調達先まで把握できている企業はさらに少なく1割程度となっている。

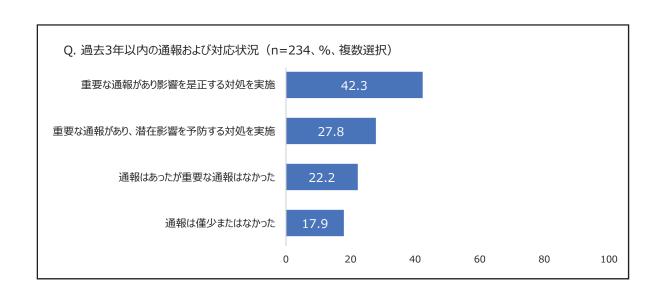


C. 救済システムの整備

指導原則では、苦情に対する早期の対処と直接救済を可能にするため、企業は、悪影響を受けた可能性のある個人及び共同体のために、運用レベルで実効的な苦情処理の仕組みを構築する、またはそれに参加すべきであるとしている。

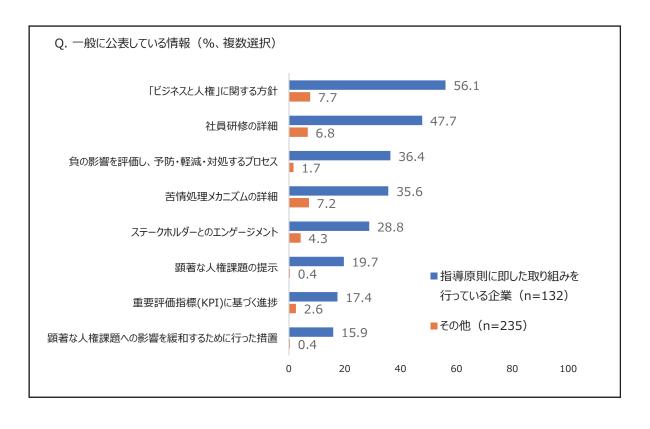
苦情処理メカニズムは、約6割の企業で従業員向けに整備されている。一方で人権リスクが発生しやすい調達先に対しての設置は約3割にとどまり、顧客向けも同程度の整備率となっている。設置した企業では、過去3年以内の間に4割強で重要な通報があり影響を是正する対処が行われ、3割弱で潜在影響を予防する対処が行われた。





D. 情報開示

指導原則に即した取り組みを行っている企業のうち、人権に対し顕著な影響を与える課題や KPI に基づく進捗状況を開示できているのは2割に満たない。企業が何を重要な問題と捉え、現在対応がどこまでどのように行われているか、外部からは分かりづらい状況にある。その他の企業ではほとんど開示がされていない。



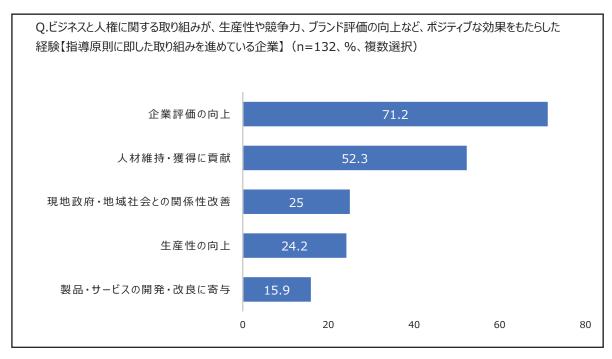
E. 社内体制の構築

「ビジネスと人権」の担当最高責任者が役員レベルで割り当てられている企業は、指導原則に即した取り組みを行っている企業では8割を超す。そのうち半数では、担当役員が明確に決まっている。



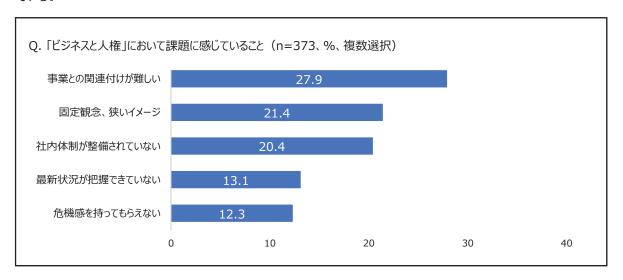
取り組んだことによるポジティブな効果

指導原則に即した取り組みを行っている企業では、7割強が企業評価の向上を、約半数が人材維持 や人材獲得に貢献した経験がある。人権の領域はビジネスへのリスク面が注目されがちであるが、「ビジネ スと人権」に取り組んだ企業はポジティブな効果を実感している。



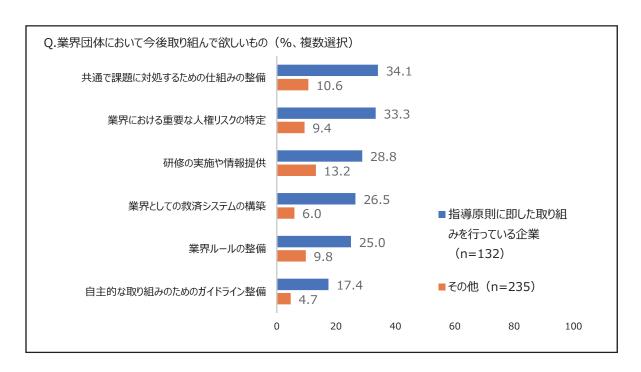
推進上の課題

推進上の課題としては、事業との関連付けが難しいことを挙げた企業が最も多かった。特にサプライチェーンにおける人権など、日常業務において意識しにくい領域との関連付けや、製造業でないため難しいといった課題認識が見られた。次に人権に関する固定観念や狭いイメージを払拭できないという回答が続いている。



業界団体に対する期待

指導原則に即した取り組みを進めている企業は、業界団体に対して、共通で課題に対処するための仕組みの整備や、業界における重要な人権リスクの特定、研修の実施や情報提供を期待している。その他の企業では、研修の実施や情報提供が最も多い。



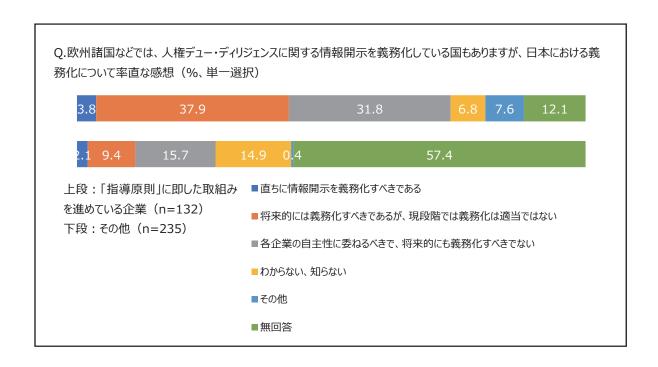
我が国政府や公的機関に対する要望・期待

OECD の多国籍企業行動指針に基づき問題解決支援のために各国に設置されている連絡窓口となるナショナル・コンタクト・ポイント(NCP)は、現状我が国においては外務省・厚生労働省・経済産業省の3省にまたがった形となっている。指導原則に即した取り組みを進めている企業において、24.2%が現在の体制を維持すべき、18.2%が改善すべきと回答した。独立した人権機関の設置については、政府から完全に独立した形を支持する企業が18.9%、人権に関する調査や企業への支援を行う民間組織としての設置を支持する企業が27.3%となった。

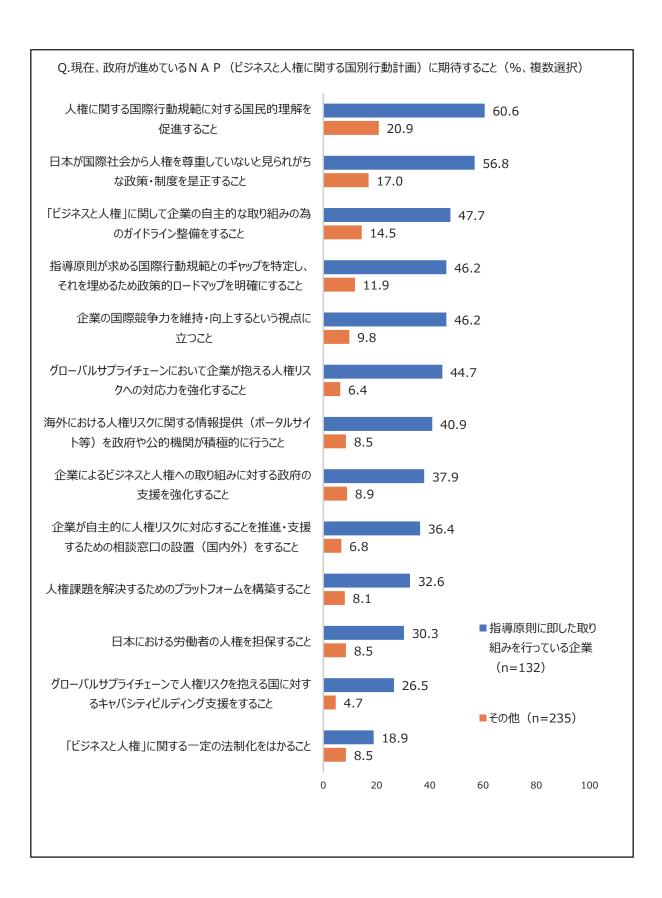




日本における人権デュー・ディリジェンスに関する情報開示の義務化については、指導原則に即した取組みを進めている企業において、直ちに義務化すべき(3.8%)・将来的には義務化すべき(37.9%)とあわせると、約4割が義務化の方向性に関して賛成している。一方で約3割は企業の自主性に委ね、義務化は望ましくないと回答した。



現在政府が検討を進めている NAP への要望については、指導原則に即した取り組みを進めている企業において、6割強が国民的な理解促進を、6割弱が国際社会から人権を尊重していないとみられがちな政策・制度の見直しを期待していると回答した。



2-2. インタビュー、研究会発表から抽出した先進企業における実践例と 専門家からの示唆

「ビジネスと人権」に取り組む際、「どのように取り組めばよいかわからない」という企業が多いことを踏まえ、 調査研究を通じて得た実践においてヒントとなる事例を紹介する。(調査対象:研究会発表 9 社・組 織、インタビュー調査 12 社・組織・専門家、海外企業文献調査 6 社)

A. 人権尊重責任へのコミットメント

- ●味の素は、2014 年に企業行動規範の見直しを行い、子どもに対するマーケティングや LGBT など人権に関わる新たな要素を入れ込んだ。
- ●花王はビジネスコンダクトガイドライン(BCG)に社員の人権尊重や各国文化の尊重を記載し、社会動向を踏まえて贈収賄防止や人権方針の追加等、随時改定を行っている。
- ●ワコールは、NGO による批判を受けて、取り組みを強化し、外国人、移住労働者、技能実習生等、 国内の課題も含めた CSR 調達ガイドラインを制定した。

B. 人権デュー・ディリジェンスの実施

- ●味の素は、業界特有の人権リスクと、国・地域別の人権リスク(「発生可能性」と「深刻さ」)を大まかに押さえながら、他社で顕在化した人権リスクの事例をリスト化して分析し、人権の重要項目を明確にした。
- ANA は、第三者からのデータの分析や、外部有識者とのダイアログをリスクの洗い出しプロセスに組み込むことで、正当性を担保した。社内承認のプロセスでも、第三者を含めたことで内容についての信頼性が増し、人権インパクトアセスメントに関する取組みや日本企業で初となる人権報告書の開示を進めることができた。人権インパクトアセスメントの結果、「委託先における外国人労働者の労務管理」「機用品に関わるサプライチェーン上の労働・環境管理」「贈収賄」を3つの課題を最優先課題と位置付けた。
- ●セクハラ、児童労働といった顕在化した課題の視点だけで評価すると、予防の視点が弱く、表面化していない問題を見落とす可能性がある。自社だけでなくバリューチェーンにまで対象を広げ、ステークホルダー ごとに、権利の視点に立って、網羅的に考えていくことが重要。
- ●労働者の声を聞いた上での工場でのシフト変更など、中小企業でもすでに取り組めていることはある。

C. 救済システムの整備

- ●不二製油は、責任あるパーム油調達方針に基づき、「グリーバンスメカニズム WEB ページ(英語)」を設置。受け付けた苦情についても、日時、主体、内容、対応状況を都度開示している。多言語対応も含めどのように農園の人たちが認知し、直接通報を受け付けられる体制を作っていくかは今後の課題。将来的にはカカオなど他原料にも拡大していくことを視野に入れている。
- ●外国人労働者からの相談を受け付けている「移住者と連帯するネットワーク」のように、実質的に救済 システムの一端を担っている団体もある。そうした団体と企業は連携していくことも考えられる。

D. 社内体制の構築

- ●ロームは、マネジメントシステム(労働、安全衛生、労働倫理、環境)に統合し、全社共通のベースで取り組んでいる。グループ全体に適用する労働倫理の規定には、最新の人権リスクや個別の顧客要望を反映。監査で複数の工場で類似の課題が判明した場合は、本社で仕組み化を検討し、全体で標準化している。
- ●不二製油は、高い理想を掲げた調達方針と社長の積極的なコミットメントにより、数年で取り組みが 大きく進展した。特定した人権リスクについては、全グループ会社にあるリスクマネジメント委員会に統合し 対応している。
- ●三菱商事は、投融資案件の審議に際し、経済的側面だけでなく ESG の観点も含めて審議する仕組みを設けており、社長室会等で審議される全案件を審議する投融資委員会にはサステナビリティ・ CSR 部が参加している。人権の観点では特に新興国の先住民や子どもの権利、投資先やサプライチェーンにおけるリスクを中心に検討している。
- 社内浸透を進めるための工夫 (アンケート調査自由記述)
- ・①全役員向け、②社員全員向け、③新入社員向け、④海外赴任者向けの研修を実施している
- ・なるべく事例などを用いて、業務と人権を関連してイメージしてもらえるようにしている
- ・各グループ会社に設置しているリスクマネジメント委員会に対して、社会の動きや考慮すべき人権リスクについて本社 CSR 部門が定期的に説明している
- ・世界人権デー(12月)で担当役員から社員へのメッセージを掲載
- ・年に 1~2 回、各リージョンの役員レベルに対し、国際 NGO の協力を得て人権ワークショップを実施

グローバルなサプライチェーンにおける人権リスク

- ●ミズノは、ISO26000 をベースにした CSR 行動規範を当初日英中の 3 言語で作成し、その後人権問題の可能性が高いアジア地域の 8 言語に順次翻訳した。さらに欧州 4 言語を新たに作成していく予定。監査については、中国と東南アジアの製造委託工場から開始。年約 170 社を抽出し、3 年で調達先全体を一巡する。監査員を社内でも育成。現在は 2 次サプライヤーへの展開を目指し、ハイリスクの品目から取り組んでいる。
- ●キリンは、人権方針策定時に、人権課題への取り組みに関するプライオリティを特定。その後、国別人権リスク評価を行い、ミャンマー事業と中国事業、ラオス(調達先)を対象とした人権影響評価の実施を進めている。
- ●BMW は、規模別に要求事項を明確化している。調達先の規模別(50、100、500 名以上)に要求事項を分け、該当社数も開示。100 名以上からは自社調達先(BMW の 2 次サプライヤー)のマネジメントが求められる。
- ●サムスンは、脆弱グループに対する対応に力を入れている。移民労働者や中国での児童労働、インドでの徒弟訓練など、人権侵害が懸念される脆弱なグループを特定し、個別に方針やガイドラインを制定。移民労働者には採用時の費用(労働許可の申請費、帰国時の交通費等)や身分証明書等の書類保持などに関する規則を定め、禁止事項を明確化している。
- ●マークス&スペンサーは、インタラクティブ・マップによるサプライチェーンの透明化を進めている。 ほぼ全ての 1 次サプライヤーについての情報を開示。所在地、取り扱っている製品、工場の従業員のダイ バーシティに関する情報、労働組合の有無などを公表している。





サプライヤーのインタラクティブ・マップ (マークス&スペンサー)

国内における人権リスク

- ●味の素は、外国人技能実習生を受け入れているグループ会社3社を対象に、フィリピン、ベトナム、インドネシア、ミャンマーからの実習生125名の労働実態調査および実習生への母国語によるヒアリングを実施。特段の問題は発見されず、日本での生活の満足度が高いことを確認した。
- ●ワコールは、NGO からの批判を受け、取り組みを強化した。製品の製造工程に関わる調達先に、技能労働実習生の人権を侵害している会社がないか調査を開始した。

新技術による人権リスク

- ●ソニーは、人権リスクアセスメントを実施し、新たに「AI 等の新しい技術」に関わる内容をリスクとして確認した。その後、AI の活用や研究開発を行う際の指針となる「AI 倫理ガイドライン」を発行。国際的なイニシアティブ「Partnership on AI」にも加入し、AI の倫理について継続的に社内で議論を続けている。
- ●富士通は、自社のテクノロジーが人権課題を引き起こす可能性を視野に入れ、3 つの重要な領域の 1 つに顧客・エンドユーザーを定めた。CSR、ダイバーシティ推進室、研究所、知財等、さまざまな部署を 巻き込み、現在社内での議論を進めている。
- AI が関わることの問題点は、AI による判断の過程が外からは見えず、ブラックボックス化していることである。そうした状況に対し、IBM はデータバイアスを検知するオープンソフトウェアを発表するなど、「つくる」側の動きとして透明性を高める動きが進んでいる。差別的な判断をしないアルゴリズムを構築するだけでなく、FAT(フェアネス、アカウンタビリティ、トランスペアレンシー)に注目し、データのソースを明らかにし、AI がどのように判断したかを説明できるようにしていくことが、今後求められていく。

取り組むことによるポジティブな効果

「ビジネスと人権」への取り組みは、人権尊重の企業の責任として指導原則で規定されている。しかし企業は取り組んだ結果として、ビジネスリスクの軽減だけでなく、表7に挙げるようなポジティブな効果を生んでいることを実感している。

表7:ポジティブな効果の例

項目	ポジティブな効果の例			
人材維持·人材獲得	働きやすい労働環境を整備することで、優秀な人材の維持や獲得、生産性の向上が期待			
	ಕಗ ತ			
企業評価向上	ESG を重視する機関投資家及び評価機関の高評価につながる			
ブランド価値向上	人権に積極的に取り組む企業としてステークホルダーから評価される			
消費者	若者世代を中心に関心が高まっているエシカルな消費に対する期待に応えることができる			
地域社会	人権に配慮した企業経営を行うことで、事業所や工場が存在する地域社会と良好な			
	性を構築できる			

人材の維持や獲得といったポジティブな効果は、自社だけでなく、サプライチェーンにおいても生じている。 例えばある企業では、監査結果が D ランクのインドネシアの製造委託先工場と改善に取り組み、評価が A ランクまで向上した。経営者からは「労働環境や安全衛生が改善されたことで周辺の工場に比較して 工員の評価が良くなり、採用がしやすくなった。」というフィードバックがあった。

財務パフォーマンスにおいても好影響がもたらされるとする調査結果もある²⁹。ゴールドマン・サックスの「THE PM'S GUIDE TO THE ESG REVOLUTION」によれば、消費財セクターでは、サプライチェーンの環境、安全・衛生、児童労働・強制労働に関する方針を有する企業は、ない企業に比べて株価が年平均 5.6%高い結果となった。全セクターを対象にしたものでは、企業倫理を高める意見箱やホットライン設置に関する方針を有する企業は、年平均 0.9%高い結果となった。

また、企業は、人権侵害に関する事案が発生してしまった際、透明性を持って主体的に対応していくことが大切である。ある飲料メーカーは、自主的に人権方針を策定して取り組みを進め、対話の精神を貫き透明性を高めてきたことで、NGOからの指摘に対しても後手に回ることなく対応できた。消費者も、社会的に批判を受けた企業がその後どのように対応し、再発防止に向けて動いているかに注目している。

【参考】新時代の「ビジネスと人権」のあり方についてのアンケート調査(2018年企業活力研究所)「自由記述」より

日本企業がポジティブな効果を感じた例:

- ●従業員中心で人権の観点での社会貢献活動を実施。従業員の交流や職場の活性化が図れ、生産性向上や製品・サービスの開発・改良に寄与している。また地域コミュニティとの良い関係が構築できている。
- ●地域社会に多大な影響を与えうる化学プラントを有しているが、地域住民からの理解を得ながら事業 を継続できている。

-

²⁹ https://lasolascap.com/images/Thoughts/17/GS%20Sustain%20-%20PMs%20guide%20to%20the%20ESG%20Revolution.pdf

- ●イスラム教徒が多い地域で、礼拝所設置、宗教的な装備(スカーフ)の着用、食事の配慮をするとともに、他の少数派の宗教の教徒にも配慮した事業の運営をすることで現地の従業員が働きやすい環境をつくり、現地の優秀な人材を維持・確保することに貢献している。
- ●公開した取り組みが社外で評価されることで、就活生や投資家のイメージやプレゼンスの向上につながっていると感じる。

消費者が良いと感じた企業の例:

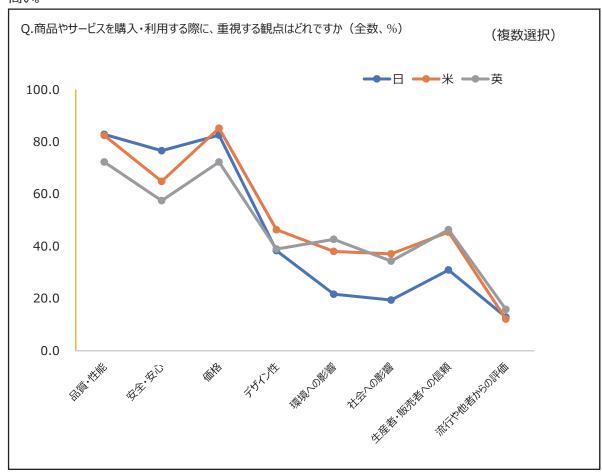
- ●小売企業で、海外生産品に関して、環境への配慮や、労働者が安全に働け、適正な賃金が支払われる配慮がされている。
- ●海外企業で CEO が LGBT のカミングアウトをして自ら性差別への理解を深めた。
- ●外国人労働者の受入企業でトップから労働事務に係る全員に、相手出身国の生活事情を学ぶ講習会を組合も協力して実施した。

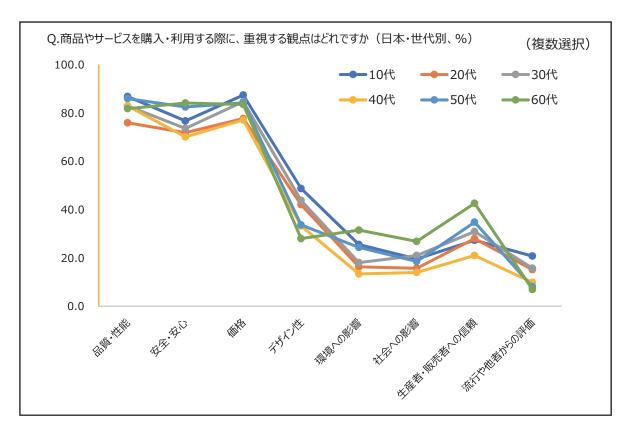
3. 日本社会における意識

日本社会における意識を把握するため、企業活動が人権に与える影響に関して調査を行った。回答者は男女と 10 代から 60 代までの各世代が同数となるよう調整を行っている。比較のため、米国、英国在住者に対しても同様の内容で調査を実施した。(調査期間:2018年11月15日-12月6日、回答者:日本1,024人、米国108人、英国108人)

商品・サービスの購入・利用時に重視する項目

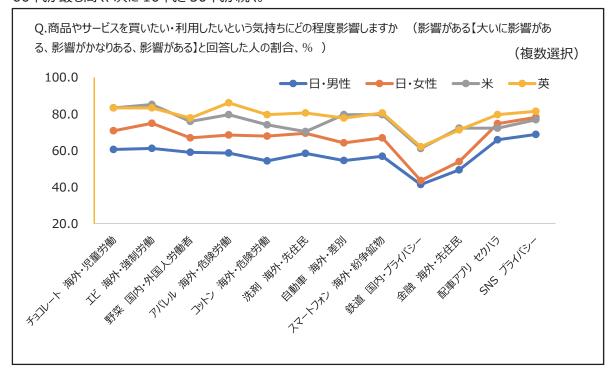
商品・サービスの購入・利用時に社会への影響を重視する割合は、日本は米英の約半分であり、全体の約2割という結果となった。なお世代別でみると、社会への影響を重視する割合は60代において最も高い。

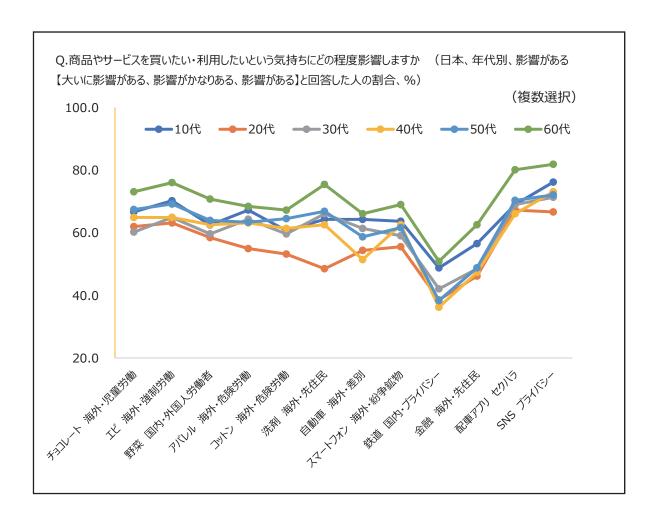




人権侵害のニュースが商品・サービスの購入・利用に及ぼす影響

企業の人権侵害のニュースが、商品・サービスの購入・利用に影響するかについて聞いた結果についても、日本は「影響がある」と回答した人の割合が米英より平均して 10~20%低いという結果になった。こうした影響について日本の男女別にみると、女性の方が男性より平均して 10%程度高く、また世代別では 60 代が最も高く、次に 10 代と 50 代が続く。

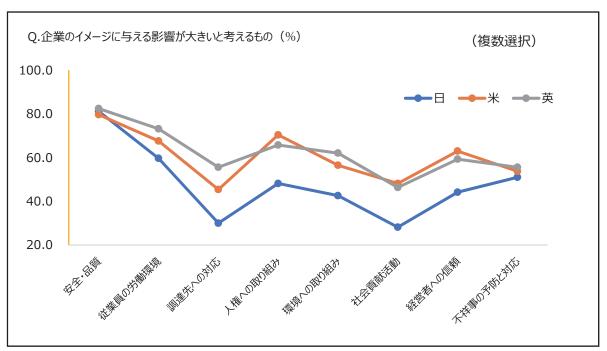


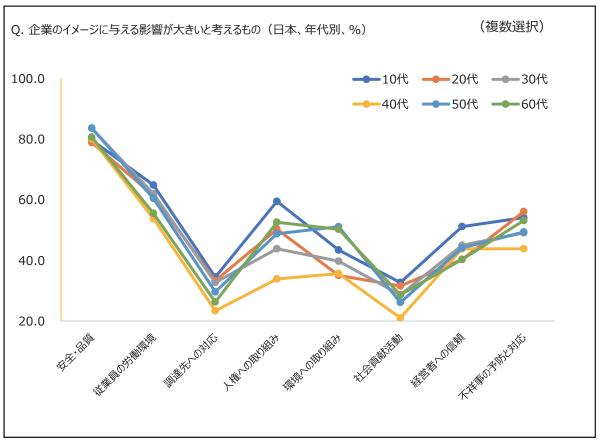


企業イメージに影響を及ぼす項目

企業イメージに及ぼす項目については、いずれの国において安全・品質が最も高く、数値も近い値となっている。不祥事の予防と対応も、3ヵ国の数値が比較的近い。しかしその他の項目については、日本は米英よりいずれも低くなっており、企業イメージに影響を及ぼすと考える項目が一部に極端に偏っていることがわかる。

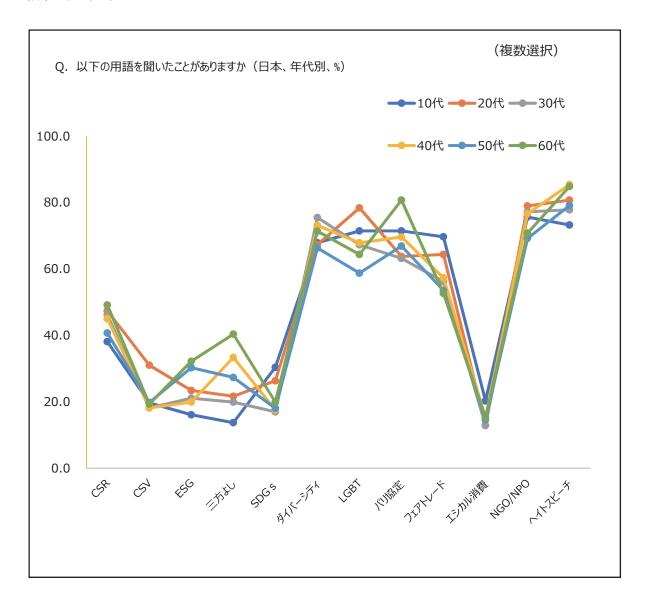
しかし日本の結果を世代別にみると、10代においては、人権への取り組みが企業イメージに与えると考える割合は米英と遜色ない。 若い世代では人権の重視度が高いという結果となった。

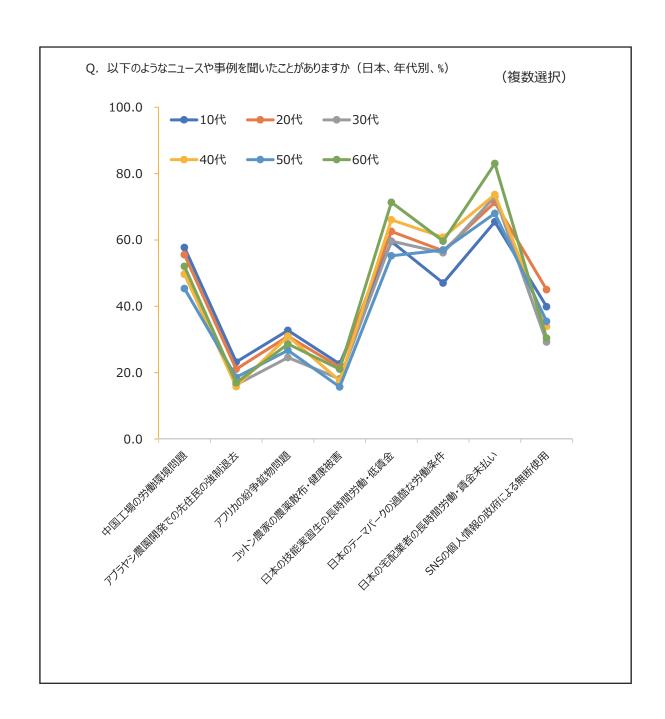




用語や人権侵害のニュースに関する認知度(世代間比較)

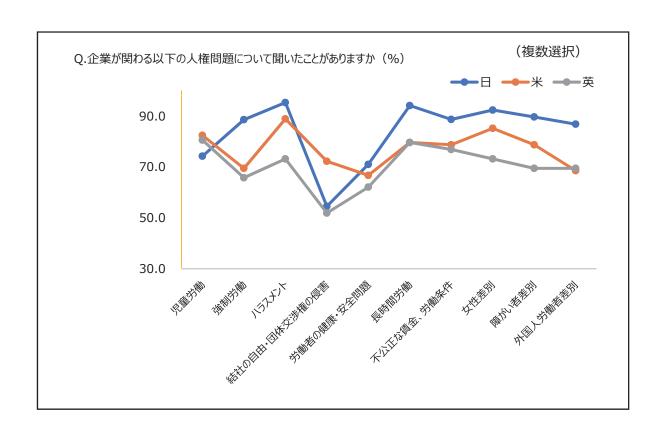
用語認知度についてみると、10 代においてフェアトレードやエシカル消費、SDGs といった用語の認知が他世代より高くなっている。また海外での人権侵害のニュースに関する認知度も 10 代は他世代より高い結果となっている。





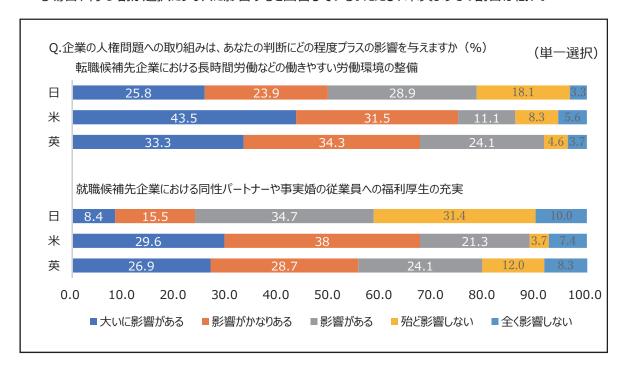
企業が関わる人権侵害の問題に対する認知(日米英比較)

企業が関わる人権問題について聞いたことがあるかという問いに対しては、日本は米英よりも高い数値となった。一方でこれまで見てきたように、人権侵害のニュースが購入・利用に与える影響や、購買時に社会への影響を重視する割合は低くなっていることを踏まえると、漠然と問題意識を抱いていても、具体的な認知や行動に結びついていないというギャップが存在していることが伺える。



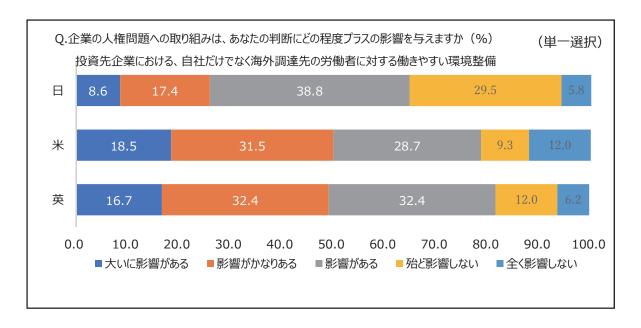
就労先の選択に及ぼす影響

日本においては転職先候補の企業が長時間労働の是正といった働きやすい環境の整備に取り組んでいる場合、約8割が選択にプラスに影響すると回答している。ただし、米英よりその割合は低い。



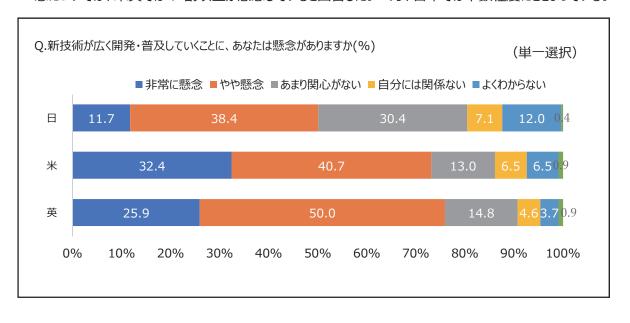
投資先の選択に及ぼす影響

投資先候補の企業が調達先まで含めた労働環境の整備に取り組んでいる場合、米英では半数が選択へのプラスの影響が大きいと回答した。一方で日本における割合は3割弱にとどまる。



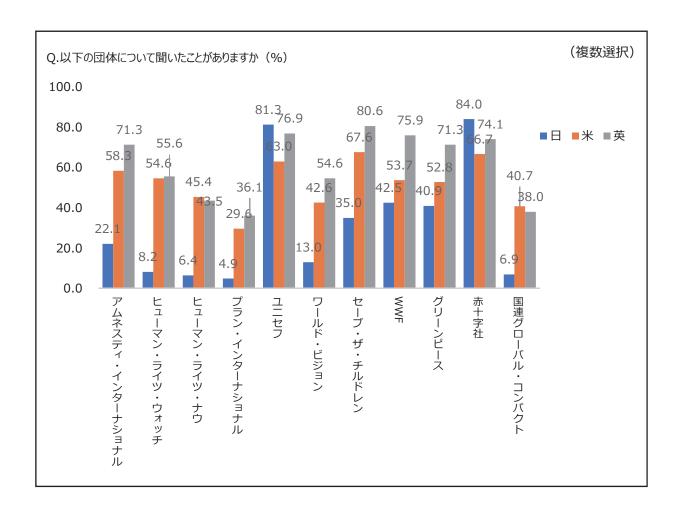
新技術に関する懸念

近年急速に進展が進んでいるビックデータや AI などの新技術が人権問題に影響を及ぼすことに対する懸念については、米英では 7 割以上が懸念していると回答した。一方、日本では半数程度にとどまっている。



NGO など各種団体の認知度

日本ではユニセフと赤十字社の認知度が圧倒的に高い一方、人権系の団体の認知度は最大でも3割強にとどまる。反面、米英においてはどの団体も平均的に高い数値となっており、市民社会の影響力の違いを読み取ることができる。(ただし回答者のすべてが団体の性格について正確に理解しているかという点に関しては慎重にみる必要がある)



4. 「ビジネスと人権」の推進における課題

今回の日本企業を対象にしたアンケート調査では、回答企業の3割強³⁰が指導原則に即した「ビジネスと人権」の取り組みを推進しているという結果となり、また人権尊重に関する企業方針の改定に取り組む企業も近年急激に伸びていることがわかった。しかし今回の回答企業が一部の大企業に限られていることを鑑みると、中小企業も含む日本企業全体にいて取り組みが十分に進んでいるとはいえない。これまでの調査研究の結果を踏まえ、今後、日本における「ビジネスと人権」の取り組みを加速させていく上での課題として、以下の点が考えられる。

課題 1. 日本社会での消費行動及び企業イメージの形成面における人権意識の相対 的な低さ

日本社会の大きな特徴として、一般市民が消費行動において重要と考える項目が、「安全・品質」に大きく偏っている点が挙げられる。企業イメージに影響を及ぼす項目は、製品・サービスの安全・品質が突出して高く、人権や環境に関する項目は押しなべて低い。実際の購買行動で重視する項目においても同様の傾向がある。

安全や品質が影響を及ぼす範囲は、基本的には利用者自身である。日本においては、消費行動や 企業活動が人権や環境といった社会に及ぼす影響という観点が少なくとも米英に比べ、あまり重視されて いるとは言えない。しかし、サプライチェーンや株式投資はグローバル化し、インターネットを介した事業の広 がりによるボーダレス化が進む中、日本企業も海外の一般市民の意識とは無関係ではいられず、現在の 日本社会における意識に引きずられてしまうと、世界の潮流を見誤ることにもつながりかねない。

しかし日本社会においても、変化の兆候は見られる。それが若者世代である。特に 10 代の意識は大きく変化している。人権をはじめ、従業員の労働環境や調達先への対応、経営者への信頼といった項目が企業イメージに影響を及ぼすと考える度合いは他世代に比べて高い。またグローバルな人権侵害のニュースや、フェアトレードやエシカル消費、SDGs といった用語の認知も高くなっている。さらに日本国内における外国人労働者の割合は年々増えており、今後その傾向は一段と高まっていく。企業はこうした日本社会における変化を理解し、対応していく必要がある。

-

³⁰ 本調査研究のアンケート結果参照 (P16)

課題 2. 我が国企業における人権に対する認識の偏り、及び「ビジネスと人権」に対する 理解の不足

企業が「ビジネスと人権」を推進する上での課題として、人権に対する固定観念や狭いイメージを払拭できないという点があった。日本においてはこれまで、日本的な労使関係や消費者運動、あるいは公害問題の中で、特定の課題について焦点があたり個別的に対応が行われてきた結果、人権が限られたイメージで捉えられてきた。企業は指導原則に即して、国際基準の人権と企業への要請を適切に理解することが求められる³¹。

指導原則では、国際的に認められた人権を尊重することを求めており、それは少なくとも、国際人権章 典(世界人権宣言と国際人権規約 [社会権規約・自由権規約])で表明されたもの、及び ILO の中核的労働基準に関わるものとしている³²。それらは通常「人として生きる上での権利」と解され、その意味するところは我が国における人権のイメージより相当広い。また、これまで我が国で労務問題や環境問題として扱われてきたものも見方を変えれば、実は人権問題であるものも多い。企業はこうした国際的な人権をまず念頭に置きながら、企業が人と関わるあらゆる領域に人権は関係するとの認識に立ち、様々な問題を人権のレンズを通して見ることが重要である。

また、企業には人権を尊重する責任があり、その責任を果たすことが指導原則では明確に定められている。企業は、人権に悪影響を与えるリスクを特定し、負の影響を予防し、軽減することが求められる。責任の範囲は自社が直接影響を引き起こしている範囲にとどまらない。

さらに企業は、ステークホルダーからの人権侵害に関する主張を、身勝手な要求・クレームではなく、正 当に解決されるべき権利の主張として捉えることが大切である。自社の活動が及ぼす影響をステークホル ダーの権利の視点に立って考え、負の影響があれば解決していくという視点を養っていくことが求められる。 こうした活動の結果として、企業のビジネスリスクが軽減される。

課題3. 具体的な取り組みに関する情報の不足

「ビジネスと人権」に現在取り組んでいない企業からは、その理由として、アンケートにおいて具体的な取り組み方法がわからないという声が多く聞かれた。「ビジネスと人権」は難しくとらえられがちな領域であり、実際に専門用語も多い。また事業領域も、人権の範囲も広範にわたる中で、どこまでやれば合格点となるのかわからないという声も聞かれる。「ビジネスと人権」に取り組むことがポジティブな効果も生んでいるという点も十分に知られていない。

指導原則に即した取り組みを進めていない企業からは、業界団体に対して研修の実施や情報提供を

³¹ 基本的な概念を理解する上では、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン発行の「ビジネスと人権日本企業の挑戦」が参考になる。 https://www.eyjapan.jp/services/specialty-services/ccass/human-rights/pdf/ccass_hr_brochure_jp.pdf

^{32 「}国連指導原則報告フレームワーク」付属文書に詳述 https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPReportingFramework-Japanese-June2017.pdf

期待する声が最も多かった。「責任ある企業行動に関する OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」や日本弁護士連合会の「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引き)」、経団連の「企業行動憲章実行の手引き」といった取り組みの推進を後押しする既存のツールの普及・活用と共に、具体的な事例がまとまっているなど、「ビジネスと人権」に関する知見が十分にない企業にとっても取り組み方法について明解でわかりやすい情報提供が望まれる。また、指導原則に即した取り組みを進めている企業からは、業界共通での仕組みや課題の特定へのニーズが高く、業界別の枠組みが整備されていくことが期待されている。特に新技術の登場に伴う人権リスクといった、新しく登場し現在進行形で変化を続ける領域については、業界全体として議論する環境を整えていくことが重要である。業界団体は各社が取り組む上で参考となる情報の整備や共有を進めるとともに、企業には積極的に参加し、情報に自らアクセスしていく姿勢が求められている。

課題4.経営トップの認識・関与の不足

企業へのアンケート調査からは、経営トップが「ビジネスと人権」の重要性を認識し、推進に関与している企業ほど、指導原則に即した取り組みや人権デュー・ディリジェンスの取り組みが進んでいる実態がある。また、指導原則に即した取り組みを行っている企業では、その8割以上で「ビジネスと人権」の担当最高責任者が役員レベルで割当てられ、その半数では担当役員が明確に決まるなど、社内体制が整備されている。

さらに、人権デュー・ディリジェンスの推進状況をみると、負の影響評価を実施、対応措置、追跡評価と 段階を進むにつれ実施できている企業の割合は減少しており、フォローアップが十分できていないことがわ かる。こうした継続的な活動を行っていく上でも、経営層を含む「ビジネスと人権」の推進体制を構築する ことは不可欠であり、経営トップがしっかりと関与していくことが期待される。

課題5.透明性・情報開示の不足

指導原則に即した取り組みを行っている企業であっても、人権に対し顕著な影響を与える課題や K P I に基づく進捗状況を開示できている企業は全体の 2 割弱にとどまっており³³、企業による自主的な情報開示が不足している状況がある。投資家にとってもこうした情報は企業価値を評価する上でも重要なのはいうまでもないが、日本企業は ESG 投資評価において、E(環境)に比べ S(社会)側面の評価が低い傾向が指摘されている。

説明責任を果たしステークホルダーの理解を得る上でも、またエンゲージメントを始める上でも、透明性を高めることは不可欠であり、企業は重要として認識している課題、及び現在の対応の状況について開示を進めていくことが期待される。

-

³³ 本調査研究のアンケート結果参照 (P25)

課題6.ステークホルダーとのエンゲージメントの不足

ステークホルダーから「ビジネスと人権」に関する問い合わせや質問、問題提起といった要請がある企業はアンケートからは最大でも全体の20~30%にとどまり、顕在化した要請を感じている企業はまだ一部である。企業とステークホルダーのエンゲージメントが不足しているため、そうした要請を感じられないことが、「ビジネスと人権」の取り組みが進まない1つの要因として考えられる。

例えば日本のNGOに対する認知は米英と比べて非常に低く、NGOの社会的な影響力も大きいとは言えないため、これまで企業が接する機会も限定的であった。しかし近年では、誰でも署名を簡単に集めて声を可視化できるオンラインプラットフォームやソーシャルメディアの発展により、声を上げやすい環境が整ってきており、国内においても、NGOや市民の要請により企業が課題解決に向けて取り組むといった事例も出てきている。取り組みが進んでいくためには、多様なステークホルダーと企業のエンゲージメントが増えていくことが重要である。

課題7.「ビジネスと人権」分野の政策の遅れ

指導原則に即した取り組みを進めている企業の半数以上からは、NAP に対して、国際的な人権規範に対する国民的な理解促進や、国際社会から人権を尊重していないとみられがちな政策・制度の見直し(一例として強制労働につながっていると批判のある技能実習制度など)が期待されている。政府が日本企業の「ビジネスと人権」の促進にあたり、果たすべき役割は大きい。

先行している欧州などの国々では、企業のビジネスリスクの低減と公平な競争環境の確保にもつながる形で、政府が主導し、「ビジネスと人権」に取り組むための環境づくりを戦略的に進めているとの指摘がある。人権デュー・ディリジェンスやその開示を義務付ける法的規制以外にも、公共調達・開発金融・通商に関するルール、マルチステークホルダーによる合意、認証制度、開示フレームワーク、NAPにおける目標設定など、企業の取り組みを促すための制度・仕組みを整えていると考えられている。

一方我が国においては、現在、働き方を巡る環境の改善に向けた施策が打ち出されるなど個々に進展している分野はある。しかし、そもそも残念ながら日本社会においては、消費行動及び企業イメージの形成面における人権意識が欧米諸国に比べ相当程度低いという現状認識から出発する必要があり、国全体として、指導原則に則り「ビジネスと人権」分野の進展を図ろうとする機運の醸成には十分に成功していない。NAP はそのための有力なモメンタムとなり得るが、現時点で既に 21 カ国で策定されている一方、2015 年のエルマウサミットで NAP 策定を「歓迎」した G 7 国の中で日本とカナダだけが NAP をまだ策定していない。

5. 提言

ここまでの調査研究の結果を踏まえ、今後日本企業が新時代の「ビジネスと人権」への取り組みを進めていく上で必要と考えられることを以下の通り提言する。

【企業に対する提言】

提言1.経営層は人権尊重を果たす責任にコミットして活動の推進に関与し、継続的 に取り組む体制を構築する

「ビジネスと人権」は、人が関係するあらゆる領域に関わるものであり、企業活動のあらゆる側面に関わる問題である。一つの部署が対応すれば十分ということはなく、社内横断的な体制が必要である。そうした取り組みの推進において、経営の意思判断を行う経営トップと取締役会が果たす役割は極めて重要となる。実際に、経営トップが重要性を理解し、推進に関与している企業では、人権デュー・ディリジェンスの実施が進んでおり、企業評価の向上や人材の維持・獲得への貢献といったポジティブな効果を実感している。

継続的に活動を進めていく上でも、経営層の「ビジネスと人権」における責任を明確にし、取り組みの 進捗状況を経営の仕組みとしてチェックする体制を構築することは不可欠である。担当役員を明確にす る、取締役会において定期的にレビューする、社内横断の人権委員会を設置する、といった形で推進に 積極的に関与し、取り組みを監督していくことが経営層には期待される。

提言 2. 企業は継続的な「ビジネスと人権」の取り組みを通じて、成熟度を段階的に 高めていく

「ビジネスと人権」の取り組みは、一過性で終わるものでも、チェックリストをこなして終わりというものではない。業種業態や事業規模によってやるべきことは異なり、また事業や社会の変化に伴って対応すべき「ビジネスと人権」の領域も変化していく。人権デュー・ディリジェンスの取り組みは、人権への負の影響を評価し、人権リスクの高い領域から負の影響の予防・軽減の活動を行い、その状況を追跡調査し、改善されていることを確認して情報開示する。そしてそのサイクルを、特定した人権リスクの優先度を踏まえて継続的に回し、さらに AI やビックデータといった新技術や社会の状況の変化に応じて、定期的に見直していくことで始めて機能する。企業は、「ビジネスと人権」は終わりのない継続的な取り組みであることを前提に、成熟度を段階的に高めていくことが大切である。その過程においてはステークホルダーとの対話・協議が定常的になされていることが重要である。

また、「ビジネスと人権」の推進状況を開示し、透明性を高めていくことも重要である。継続的な取り組みである「ビジネスと人権」において、これをやれば満点というものはない。すべてが完全にできるのを待って

から開示をするのではなく、企業が、何を重要で優先度の高い人権リスクと認識し、どのように対処しようとしているか、現状どこまでできているかを、実施程度に関わらず報告することが指導原則においても求められている。説明責任を果たしステークホルダーの理解を得る上でも、またエンゲージメントを始める上でも、透明性を高めることは不可欠であり、企業は重要として認識している課題、及び現在の対応の状況について開示を進めていくことが期待される。

【企業及びステークホルダーに対する提言】

提言3.企業とステークホルダー、双方が建設的な対話や協議(エンゲージメント)に 取り組む

人権への負の影響の予防と是正は、当事者の話を聞くことが出発点である。権利を保持するライツホルダーとの対話や協議がない「ビジネスと人権」の取り組みは本質的に対応できているとは言えない。問題が顕在化してから対応するのでは既に遅い可能性があり、潜在的なニーズを理解するためには、日常的にステークホルダーと関わっていくことが重要である。日本社会でも若者世代の企業の社会性に対する意識は高まっているが、こうした変化もエンゲージメントなしにはわからない。

企業はまず、人権への負の影響が及ぶ可能性のある当事者を特定し、対話する機会を作ることが重要である。影響を受ける当事者の声を直接聞くことが難しい場合には、NGO などがその声の代弁者となる。その際には、当事者からの主張を批判やクレームと受け止めるのではなく、問題を理解し、解決する姿勢で向き合っていく姿勢が求められる。

そうした動きを後押しするために、投資家や NGO などのステークホルダー側も、役割を果たしていくことが求められる。現状、投資家からの要請を頻繁に感じている企業は1割にも満たない。企業が持続的な価値創造を行っていく上で、「ビジネスと人権」は重要な課題であり、投資家と企業の建設的なエンゲージメントが求められる。NGO も企業に対して事実に基づいた働きかけを適切なタイミングで行い、人権侵害の被害者が救済されることを最優先に考えた対話を行っていくことが大切である。また単一企業としての解決が難しい問題については、課題別、業界別のマルチステークホルダーによるイニシアティブを通じた働きかけなど、課題解決に向け協働していくことが重要である。

以上の提言 1 から提言 3 を具体的に実践していく上の参考として、付表 1 に「ビジネスと人権」の推進の成熟度に応じた取り組みの例を整理した。

【政府に対する提言】

提言 4. 政府は NAP を通じて「ビジネスと人権」推進の方向性と中長期的なロードマップを早急に明示する

日本政府が 2020 年に公表を予定している「ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)」は、「ビジネスと人権」において日本社会及び日本企業が今後向かうべき方向性を指し示す重要な機会となる。政府は NAP を通じて、企業の人権デュー・ディリジェンスを推進するとともに、途上国や新興国を含めた生産・雇用活動における人権面の対応水準の均質化を図ることを通じて、健全な競争環境を整えるという明確なメッセージを発することが期待される。特に本分野においては、政府の果たすべき役割は、企業の取り組みを推進するための政策から、政府自体の取り組みや日本社会全体に対する施策まで、極めて広範にわたる。こうした様々な施策を適切に組み合わせた中長期的なロードマップが NAP で明確になることが期待される。具体的には、少なくとも以下のような項目に対する明確な方向性と対応の時間軸を早急に示すことが期待される。

1. 企業の効果的・効率的な取り組みを支える仕組み・インフラの整備

仕組みやインフラといった環境が整うことで、企業の積極的な取り組みを促し、効果的な施策が実行されることで企業の国際競争力の向上につながることが期待される。

- 1-1. 経営・投資家の両面の意識を高め、行動を促す施策
- 1-2. 企業の情報開示の推進
- 1-3. 中小企業の取り組みを後押しする情報整備
- 1 4. 行政が担う救済メカニズム (NCP) の改善
- 1-5. 国内人権組織の設置検討

2. 政府組織による人権尊重の実践

政府自身が率先して取り組むことで、企業の実践を促し、またビジネスリスクを低減する環境を作っていくことが期待される。

- 2-1. 公共調達における人権基準の導入
- 2-2. 貿易協定や開発援助における人権配慮の強化
- 2-3. 政策・制度における人権侵害の未然防止

3. 社会全体の理解促進と意識向上の推進施策

社会全体の意識が高まることで、企業の人権に対する意識と感度も高まっていくことが期待される。

- 3-1. 国際的な人権基準及び「ビジネスと人権」に関する理解促進と啓発
- 3-2. 取り組み状況と進捗の定期的な調査の実施

なお、上に述べた検討項目ごとに、関係者の間でより建設的な議論に繋がるよう、より具体的な検討事項の例を付表2に整理した。

【社会全体に対する提言】

提言5. 日本社会全体で人権に関する意識を高めていく

世界で類を見ない速度で高齢化社会に突入している日本社会において、一人一人の生産性を高めていくこと、海外からの受入も含め労働力を確保していくこと、AI やビックデータといった新技術の社会実装を進めていくことは不可欠である。しかし人権が尊重されない社会であれば、個々人が持つ能力は十分に発揮されず、就労先として日本が選ばれず、新技術を導入してもそこで生きる人は幸せとは限らない未来が考えられる。今後、日本社会における外国人の割合が増加し、多様性が増す社会へと変わっていくなかで、人権に対する感度を高めていくことは不可欠である。社会全体が、人が大切にされる社会の実現に向け、国際基準の人権に関する意識を高め、国、企業、市民などの社会の構成員のそれぞれが役割を果たし、取り組んでいくことが必要である。

- ・日本社会全体で意識を底上げし、人権が尊重される機運を盛り上げていくために、特に政府は率先 して役割を果たし、政策を通じて社会全体の意識を高めていくことが期待される。
- ・企業は特に経営層がその意識を高め、リーダーシップを発揮していくこと、また従業員に対しても啓発を進め、人権尊重の文化を日々の現場に根付かせていくことが重要である。さらに消費者に対してもメッセージを発信するなど、日本社会の環境意識の醸成に企業が積極的な役割を担ったように、人権意識の向上においても企業が果たすことのできる役割は大きい。
- ・市民は一人ひとりが日々の購買行動や企業選択において人権への取り組みを判断基準に入れ、積極的に取り組んでいる企業を積極的に選ぶことで応援する意思を伝えていくことが必要である。
- ・メディアは自ら発するメッセージが人権に対する無理解を助長していないか見直し、市民の人権意識を高めるための報道を増やすことが求められる。
- ・教育機関は国際基準に則った人権に対する啓発を進め、長期的な視点で社会の基盤を作っていく 役割を担っていくことが大切である。

付表1:「ビジネスと人権」の推進の成熟度に応じた取組みの例

「ビジネスと人権」の取り組みは、個社の実情に応じて人権リスクの観点から優先度を見極め、段階を追 って成熟度を高めていくことが有益であると考えられる。成熟度に応じた取組みの一例として、指導原則 の要請を踏まえ、企業実務における取組みの実践例から代表的なものを抽出し、以下の通り整理を試 みた (表内に「指導原則 Ⅱ.人権を尊重する企業の責任及びⅢ.救済へのアクセス」において企業の 具体的な取組みに関連する項目番号を記載)。

推進にあたっては、人権リスクが高いことが特定された分野については、取組みの成熟度をできるだけ高 めていくことが望ましい。ただし、成熟度の分類について厳密な区別はできず、個別の状況によって異なる 分類も考えられる。また、以下の整理は、すべての企業において一律に適用することを期待するものでは ない。業種・業態や企業規模、対応に割くことのできるリソースの有無など、各社の実情に応じて、適宜 必要な修正を加えながら人権リスクを低減するために活用していくことを想定している。

成熟度

方針策定・コミットメント(指導原則の16と関連)

・指導原則における企業の人権尊重責任と要請事項を正しく理解する。

組 み

取

権基準の尊重を果たす責任に対し社内 す方針を盛り込む、または新たに独立 じて改定、新規の方針を検討する。 外にコミットメントする。(例:トップがメッ した人権方針を策定し、取締役会で セージを発信する)

・経営トップが国際的に認められている人 ・既存の企業方針に人権尊重を果た ・方針を定期的にレビューし、必要に応 承認を得る。(例:行動指針に人権 いて具体的な方針を策定する。 の章を設ける。調達方針に人権条項 を盛り込む。)

- ・人権に顕著な影響を及ぼす課題につ

(例:移民労働者に対する方針、特 定の調達物品に関する詳細な方針を 規定する)

・方針の実現に向け行動計画を策定す ・方針が社内・外に浸透するよう普及

啓発に取り組む。

社内体制の構築・教育(指導原則の16と関連)

- ・担当役員を決め、経営層における責任・・経営の仕組みの中でビジネスと人権・・特定の重要課題に対応するため、関 者を明確にする。
- ・人権に顕著な影響を及ぼす重要課題 について、役員に対してインプットを行い、 対応に必要な経営資源を割り当てる。
- を定期的に議論する場を設ける。 (例: CSR 委員会)
 - ・取締役会や社外取締役、監査役、 監査委員会に対して定期的な報告を 人事評価に人権条項を盛り込む。 行う。
- 連部門を巻き込んだ社内横断の体制 を構築する。
 - 経営層、事業責任者の業績評価・

メッセージを発信する。

各自の立場から従業員に対し継続的 て経営層からメッセージを発信する。 にメッセージを発信する。

・年に一度、担当役員から従業員に対し ・経営トップ、各事業責任者それぞれが ・ビジネスパートナー、取引先等に対し

・全従業員(派遣社員等を含む)に対・人権リスクが高い領域に関わる部門・ビジネスパートナーや取引先に対して し、e ラーニングなどを通じて、ビジネスと人 など特定層に対する専門的な教育研 教育、キャパシティビルディングを行う。 権に関する基本的な知識と従業員が果修に取り組む。 たすべき責任に対する理解の底上げを図 ・役員に対する定期的な研修を行う。 る啓発活動に取り組む。

・新たに重要性が確認された課題につ いて啓発活動に取り組む。

・特にリソースが十分でない中小企業に 対する啓発を進める。

人権への負の影響評価(指導原則の18と関連)

・人権に負の影響を及ぼす可能性につい・人権に負の影響を及ぼす可能性につ・・事業や社会情勢の変化を踏まえ、定 て優先度の高い領域を対象に評価し、 いて優先度が次点の領域を対象に評 期的に特定した人権リスクを見直す。 人権リスクの特定を行う。この際、サプライ 価を実施する。 チェーン及び製品・サービスの利用や廃棄 といったバリューチェーン、投融資先のイン ベストメントチェーンにも注意を向ける。 (負の影響を及ぼす度合が大きい売上

規模が大きな事業や、人権リスクの高い

・新規の事業の検討の際に、事前の人 権リスク評価を行う。

事業展開地域などから段階的に実施す る) ・人権リスクが高いとみなされた事業、

・人権リスクが高いとみなされた事業、取 ューチェーンの下流に対し、現場に実際 ・サプライヤー監査などを定常的に実施 引先などに対し、書面等による状況調査 に赴き、監査や関係者・ステークホルダ し、人権リスクの状況をモニタリングす を行う。 (SAQ など)

取引先、サプライチェーンの上流やバリ

ーヒアリングを行う。

る。

負の影響の予防・軽減の活動(指導原則の19と関連)

- ・負の影響を被った当事者にヒアリング し、状況を把握する。
- ・負の影響を被った当事者に対して必要 度を変更する。 な補償や手当を行う。
- ・原因となった関係者に罰則も含む必要 な指導を行う。
- ・再発防止に向けて負の影響を及ぼす 可能性のある/原因となった方針や制
- ・関係者に対し必要な教育を行う。
- ・負の影響を引き起こした構造的な要 因を検討し、社外のステークホルダーと も協働して対応に取り組む。

成熟度

取 組 み

追跡評価(指導原則の20と関連)

・当事者へのヒアリングや関連するステー・継続的にアンケート調査等を行い、定・第三者の協力を得て評価を行う。 クホルダーへのアンケート調査を通じて、量的に改善状況を把握する。

改善状況を把握する。

情報開示(指導原則の21と関連)

・人権尊重を果たす方針を公表する。

・経営層における責任者を報告する。

・取締役会に対するレポーティングライン

を報告する。

・特定された重要な人権リスク、負の影 ・負の影響評価と影響の予防・軽減の ・重要な人権リスクに対する目標・ 響評価と影響の予防・軽減のプロセスをために行った措置を開示する。

KPI、対策の進捗を報告する。

開示する。

告する。

対応について概要を開示する。

・社内向けの救済メカニズムの状況を報・・救済メカニズムへの問い合わせ内容と・・救済メカニズムへの問い合わせ内容と 対応について詳細を開示する。

> ・社外向けの救済メカニズムの概要を・取引先や原材料調達先の開示も含 報告する。

むサプライチェーンの透明性を高める。

・社内教育の状況を報告する。

・ステークホルダーとのエンゲージメントの・第三者による評価結果を開示する。

内容を報告する。

・経営層が、国際会議等で取り組みを 発表する。

救済メカニズムの整備(指導原則の22、29~31と関連)

・既存の通報窓口等を改善し、人権に・調達先や顧客等の外部ステークホル 関する救済メカニズムとして活用する。

ダーからの通報プロセスを構築する。

・地域住民やサプライヤーの労働者な ど、被害者が直接アクセス可能な通報 制度を構築する。

活用の働きかけに取り組む。

と活用の働きかけに取り組む。

・社内に対し通報窓口の認知度向上と・・社外に対し通報窓口の認知度向上・・被害者が直接アクセス可能な通報制 度の対象者に対し、認知度向上と現 地語対応などを含めた活用の働きかけ に取り組む。

する。

・通報制度のプロセスの透明性を確保 ・客観性と専門性を持つ助言委員会 等を組織し、通報の公正な取り扱い、 処理を行うメカニズムを導入する。

ステークホルダーとの対話・外部との協働(指導原則の18、31と関連) *全体を通じて重要

・ステークホルダーからの問い合わせに回・・市民組織などと直接的な対話を行・・人権侵害にさらされるリスク低減のた 答する。

- い、課題の解決を検討する。
- めに活動する NGO 等の組織を支援す る。
- ·NGO などの第三者によるレビューを受 ける。
- ・既存の業界イニシアティブ等に参加・サプライチェーンの上流に働き掛けてい し、情報を収集する。
- の取り組みに貢献する。
- くため、業界やステークホルダーを巻き ・業界別の人権デュー・ディリジェンスの 込んだイニシアティブを構築ないし積極 ガイダンス策定やマルチステークホルダー 的な参加を行うことで、リーダーシップを 発揮する。
 - ・行政に対し積極的な政策提言を行 う。

付表2:NAP 策定における必要な検討事項の例

「ビジネスと人権」の推進において、政府の果たすべき役割は、企業の取り組みを推進するための政策から、政府自体の取り組みや日本社会全体に対する施策まで、極めて広範にわたる。こうした様々な施策を適切に組み合わせた中長期的なロードマップが NAP で明確になることが期待される。関係者の間でより建設的な議論に繋がるよう、具体的な検討事項の例を整理した。

1. 企業の効果的・効率的な取り組みを支える仕組み・インフラの整備

1-1. 経営・投資家の両面の意識を高め、行動を促す施策

企業が人権リスクに的確に対応し、ひいてはビジネスリスクを回避するためには、ガバナンスメカニズムへの 統合が必要である。そのため、例えば以下のような施策が考えられる。

- ・コーポレートガバナンス・コード、スチュワードシップ・コードの活用において、「ビジネスと人権」の視点が十分に反映され、企業行動や投資行動における人権デュー・ディリジェンスの実施の後押しにつながるような対応を行う。
- ・「ビジネスと人権」について投資家と企業が対話する環境を整備する。

1-2. 企業の情報開示の推進

欧米では、法制化を含め人権に関する情報開示の推進が積極的に行われている。わが国企業の人権 に関する情報開示は、十分ではなく、投資家をはじめとするステークホルダーの期待に応えるためには、よ り積極的な推進が必要である。そのため、例えば以下のような施策が考えられる。

・情報開示に関する推進方法(ガイダンスの策定等)や将来的な義務化の是非に関する議論の場を 設け、中期的なロードマップを明確にする。

1-3. 中小企業の取り組みを後押しする情報整備

サプライチェーンを含め的確に対応していくためには、中小企業の取り組みが必須である。しかしながら、中小企業は一般にリソース等の不足により、人権課題の認識や対応が十分にできる状況にはない。そのため、例えば以下のような施策が考えられる。

- ・中小企業向けの人権デュー・ディリジェンスなどに関するガイダンスやツールの策定、認定制度またはその 支援を行う計画を策定し、実施、その効果をモニタリングする。
- ・同時に、具体的な事例を充実させ、わかりやすい情報提供を行うとともに、中小企業を対象とした情報 提供(ポータルサイト等)、相談窓口、支援体制などを整備する。

1 - 4. NCP を含む救済メカニズムの改善

企業が人権の尊重責任を果たす上で、救済へのアクセスを確保し、NCP が信頼できる外部の救済メカ

ニズムとして活用できることは極めて重要である。また企業が自社で苦情処理制度を整備し、または集団 的な制度に参加することを推進していくことも重要である。そのため、例えば以下のような施策が考えられ る。

- ・NCP をより活性化させるため、以下の項目を含む、時間軸を明確にした中期的な NCP の発展計画を明確にする。
 - ・NCP の認知向上の具体的計画
 - ・通報案件処理プロセスの透明性向上
 - ・責任所在の一層の明確化
 - ・ステークホルダーの関与の方法の改善
- ・各企業内部の苦情処理制度の整備を推進(ガイダンスの策定等)するとともに、集団的な苦情処理 制度の整備を支援する。

1-5. 国内人権組織の設置検討

「ビジネスと人権」について、情報やノウハウが蓄積され、政府からの独立性の強い立場で、人権課題に速やかに対処、また人権についての広報活動を行う人権組織は、企業の人権取り組みに多方面から貢献することが可能であることが期待される。そのため、例えば以下のような施策が考えられる。

・パリ原則に基づく国内人権組織、ないし、その他の形態での「ビジネスと人権」の推進において中心的 役割を果たす組織の設置の是非、そのあり方について、議論の場を設け、一定期間内に結論を出す。

2. 政府組織による人権尊重の実践

2-1. 公共調達における人権基準の導入

政府をはじめとする公的組織は、大きな購買力があり、影響力は極めて大きい。同時に、その調達基準は納入企業に対する重要なメッセージとなり得るが、現時点では、我が国の公共調達において人権に関連する基準は極めて限定的であるとの意見も多い。これに対しては、例えば以下のような施策が考えられる。

- ・東京オリンピック・パラリンピックにおける持続可能な調達コードの実践を"レガシー"として、2020 年以降、 政府や自治体等の公共調達へ展開する計画を明確にする。
- ・企業の人権側面への取り組みを、環境側面と同様に公共調達における加点要素として取り入れる可能性を検討する。

2-2. 貿易協定や開発援助における人権配慮の強化

貿易協定や開発援助において人権条項を明確にしてゆくことは、日本企業にとっての取り組みの推進と 将来的な競争力にとって極めて重要な要素である。このため、例えば、以下のような施策が考えられる。

・開発金融における人権配慮基準およびモニタリングの強化の検討。開発援助の一環として日本企業の

進出先・取引先の国に対し人権課題の解決を支援する枠組みの検討。

・貿易協定の条項における人権配慮の要素を強化する。その前提として、ILO の 105 号、111 号条約をはじめとする人権関連条約の批准の可能性についての再検討。

2-3. 政策・制度における人権侵害の未然防止

政策や制度自体が人権侵害を引き起こすリスクを潜在的に有している場合、それらの仕組みを活用する企業の人権侵害に加担する恐れがある。そのようなリスクの高い仕組みに関しては、迅速に制度の見直しが必要である。また、新たな制度の導入の際には人権リスクの事前評価が必要である。そのため、例えば以下のような施策が考えられる。

- ・特に国際社会から人権侵害を引き起こしているのではないかとの指摘のある政策・制度に対して早急に 事実関係を検証し、必要な項目について速やかな是正を行う。
- ・外国人技能実習生、新たに導入される外国人労働者の受入に伴い、労働者からの過剰な補償金等の徴収を制限するなど、人権侵害のリスクを予め排除できるような国内制度や国家間合意の仕組みを 構築する。

3. 社会全体の理解促進と意識向上の推進施策

3-1. 国際的な人権基準及び「ビジネスと人権」に関する理解促進と啓発

企業の本質的な取り組みを促すためには、企業の構成員・顧客でもある一般市民に対し、幅広く国際的な人権基準の理解を促進し、社会全体として意識を高めていく中長期的な取り組みが重要である。 そのため、例えば以下のような施策が考えられる。

- ・国際的な人権基準に関する学校教育を含めた国民全体への意識啓発施策の検討。
- ・サプライチェーンの人権課題を含むエシカル消費の推進策の計画策定。

3-2. 取り組み状況と進捗の定期的な調査の実施

NAP は「ビジネスと人権」推進の極めて重要なツールであるが、その入り口に過ぎないと認識すべきである。 NAP の導入後、ビジネスと人権の取り組みが適切に行われているかの状況を定期的に把握し、それに対して施策の変更を含む継続的改善のプロセスは、計画の実施を確実にするため必須の要件である。そのため、例えば以下のような施策が考えられる。

- ・正確な現状把握のため、NAP の策定プロセスを通じて企業やステークホルダーと継続的な対話を行いながら、企業活動による人権への負の影響の特定と、課題に対する現状の制度の不十分性に関するギャップの特定を行う。
- ・企業の「ビジネスと人権」に関する取り組み状況や市民の「ビジネスと人権」に関する認知度等について、 統計的な手法を用い、実態の把握、改善の進捗度合いを測るために継続的な調査を実施する。そ の結果を NAP の改善に結びつける。

平成30年度CSR研究会委員名簿

(役職名は当時、敬称略、氏名五十音順)

(座長)

加賀谷 哲之 一橋大学 大学院経営管理研究科 准教授

(顧問)

藤井 良広 上智大学地球環境学研究科 客員教授、(一社)環境金融研究機構 代表理事

(委員)

荒井 勝 NPO 法人日本サステナブル投資フォーラム 会長、Hermes EOS 上級顧問

有川 倫子 パナソニック(株) ブランドコミュニケーション本部 CSR・社会文化部 CSR・企画推進課 主幹

伊藤 和子 認定 NPO 法人 ヒューマンライツ・ナウ 事務局長

伊藤 裕理 (株)日立製作所 サステナビリティ推進本部 CSR部 部長

猪俣 恵美 伊藤忠商事㈱ サステナビリティ推進室 室長代行

牛島 慶一 EY Japan CCaSS リーダ- 気候変動・サステナビリティサービス(CCaSS) プリンシパル

加藤 理 トヨタ自動車㈱ サステナビリティ監査室 調査グループ グループ長

金丸 治子 イオン(株) グループ環境・社会貢献部 部長 黒田 かをり (一財) CSOネットワーク 事務局長・理事

佐々木 恭子 (株)ブリヂストン 広報部 サステナビリティコミュニケーション企画ユニットリーダー

シッピー 光 ソニー(株) 広報・CSR部 CSRグループ ゼネラルマネジャー

島本 珠生 (株)資生堂 サスティナビリティ戦略部長

鈴木 均 (一社)日本民間公益活動連携機構 事務局次長、立教大学 大学院 21 世紀社会デザン研究科

客員教授

関 正雄 損害保険ジャパン日本興亜㈱ CSR 室シニアアドバイザー、明治大学経営学部特任教授

高橋 大祐 真和総合法律事務所 パートナー 弁護士

外越 美魅 富士通㈱環境・CSR 本部 CSR・SD 戦略統括部 レスポンシブル・マネジメント推進部シニアマネージャー

冨田 秀実 ロイドレジスター ジャパン(株) 取締役 事業開発部門長

中尾 洋三 味の素㈱ グローバル人事部 人財開発グループ

長谷川 知子 (一社)日本経済団体連合会 SDGs本部 本部長

畑中 晴雄 花王㈱ ESG部門 ESG戦略部 部長

松井 滋樹 東レ㈱ CSR推進室長

宮田 千夏子 ANAホールディングス㈱ コーポレートコミュニケーション室 CSR推進部 部長

山田 美和 日本貿易振興機構(ジェトロ) アジア経済研究所 新領域研究センター・法・制度研究グループ長

(オブザーバー)

松本 加代 経済産業省 経済産業政策局 企業会計室長

村山 恵子 経済産業省 経済産業政策局 産業資金課 兼 企業会計室 係長

遠藤 佐知子 経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 係長

小川 雅代 外務省 総合外交政策局 人権人道課 主查山浦 元気 外務省 総合外交政策局 人権人道課 調査員

田中 賢治 ㈱日本政策投資銀行 設備投資研究所 副所長兼経営会計研究室長

荒井 啓祐 ㈱日本取引所グループ 総合企画部 課長 サステナビリティ推進本部 事務局長

(事務局)

岩田満泰(一財) 企業活力研究所 理事長宮本武史(一財) 企業活力研究所 専務理事小西広晃(一財) 企業活力研究所 主任研究員野澤健ロイドレジスター ジャパン(株) 研究員

佐藤百合枝 ロイドレジスター ジャパン(株) 研究員

■平成30年度 CSR 研究会開催概要

第1回 平成30年8月30日(木) 15:00 ~ 17:00

- ①研究会趣旨·検討事項(事務局)
- ②「ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)策定状況について」

経済産業省 経済産業政策局 企業会計室長 松本加代氏

③「日本企業は人権尊重の責任をいかに果たすか」

日本貿易振興機構(ジェトロ) アジア経済研究所 新領域研究センター・法・制度研究グループ長 山田 美和委員

第2回 平成30年9月13日(木) 15:00 ~ 17:00

① 「日本企業にフィットした『ビジネスと人権』の実践とルール形成に向けて 真和総合法律事務所 パートナー 弁護士 高橋 大祐委員

② 「味の素グループの国連指導原則への取り組み」 味の素株式会社 人事部 人財開発グループ 中尾 洋三委員

第3回 平成30年10月15日(月) 15:00 ~ 17:00

① 「ESG投資と人権 |

ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント株式会社 運用本部 ステュワードシップ責任推進室長 小野塚 惠美氏

② 「ANAグループ人権への取り組み」 ANAホールディングス株式会社 CSR 推進部 部長 宮田 千夏子委員

第4回 平成30年11月13日(火) 15:00 ~ 17:00

① 「NGO からみたグローバルサプライチェーンの課題 ~アパレル産業を例に~」 認定 NPO 法人 ヒューマンライツ・ナウ 事務局長 伊藤 和子委員

②「花王 人権への取組み」 花王株式会社 ESG部門 ESG戦略部 部長 畑中 晴雄委員

第5回 平成30年12月18日(火) 15:00 ~ 17:00

- ① 「テクノロジーと人権(AI 化と人権課題)」
 - (一社) 日本民間公益活動連携機構 事務局次長、立教大学 大学院 21 世紀社会デザン研究科 客員教授 鈴木 均委員
- ② 「ソニーのビジネスと人権に関する取り組み」

ソニー株式会社 広報・CSR 部 CSR グループ ゼネラルマネジャー シッピー 光委員

ソニー株式会社 VP AI コラボレーション・オフィス チーフリサーチエンジニア 藤田 雅博様

ソニー株式会社 AI コラボレーション・オフィス 統括課長 西村 征也様

第6回 平成31年1月22日(火) 15:00 ~ 17:00

① 「新時代の『ビジネスと人権』のあり方に関する調査研究」調査結果、骨子(案) (事務局)

第7回 平成31年2月28日(木) 15:00 ~ 17:00

① 「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(修正案) (事務局)

第8回 平成31年3月26日(火) 15:00 ~ 17:00

①「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(最終案) (事務局)

第2部調査研究資料(詳細)

1. インタビュー調査 企業事例、団体・専門家

キリンホールディングス株式会社

【企業概要】

連結従業員数 31,033 名(2018 年 3 月 29 日時点)、連結売上 18 兆 6,373 億円(2017 年度実績)。国内外で酒類・飲料事業や医薬・バイオケミカル事業を展開。経営方針として「CSV (社会との共有価値創造)」を掲げ、経営構想「新・キリングループビジョン 2021」では、健康・地域社会・環境の 3 つの社会課題に取り組むことが新たな成長の機会と位置付けている。

INPUT BUSINESS OUTPUT **OUTCOME** 強化する資本 商品・サービス ユニークな ビジネスポートフォリオ 財務・非財務ハイライトへ 人材 イノベーションを生み出し、 グループの成長を実現する 原動力となる資本)人材・組織風土へ 0 (di) 0 経済的価値 ブランド 洒粨. 飲料事業 長年育んだお客様との絆であり、 新たな体験をお届けする 基盤となる資本) 財務・業績へ B. 医薬・ イオケミカル 事業 研究開発 クノロジーの進歩を追求し お客様と社会の期待を 確かなかたちにする資本 社会的価値 >研究開発へ)事業の概況へ 価値創造 基盤マーケティングカ サプライチェーン・IT 技術力 お客様とのつながりを強化し、 商品・サービスを高い品質で お届けする資本) コーポレートガバナンスへ)各資本の強化のために 設定している主な指標 (財務・非財務ハイライト)へ 〉社会との共有価値

キリングループの価値創造モデル

出典 : キリンホールディングス・ウェブサイト

【「ビジネスと人権」の取り組みを開始した経緯】

- 2015 年にミャンマーに進出した際、官民一体で開発が進んだヤンゴン近郊のティラワ経済特区の 先住民の問題について知ったことで、グローバルな人権課題への認識を高めた。
- 人権方針制定後の2018年6月、国際人権NGOアムネスティ・インターナショナルから、現地企業 ミャンマー・ブルワリーの寄付金が、ミャンマー治安部隊にわたり、少数民族ロヒンギャの排斥に活用された可能性を指摘された。指摘については直ちに調査を実施し、社内の取り組みも強化した。NGO との対話の内容についても公開している。

【「ビジネスと人権」へのコミットメント】

- これまでは社内向けの取り組みを中心に行ってきたが、グローバルスタンダートで人権に取り組むため2018 年 2 月に「キリングループ人権方針」を制定した。
- 人権方針の策定にあたっては、約 1 年かけて、人事、法務、調達、CSV、戦略、経営企画、監査など各担当部門がグローバル企業に求められる広範な人権課題への理解を深め、グループ横断でのプロジェクトを結成。国内外の専門家からもアドバイスを受け、人権方針を制定した。



出典:キリンホールディングス・ウェブサイト

【人権への負の影響の特定・評価、予防・軽減・対処の仕組み】

● 人権方針策定時に、人権課題への取り組みに関するプライオリティを特定した。まず業界において重要と考えられる人権課題(労働時間/賃金/労働安全衛生/差別・ハラスメント/結社の自由と団体交渉権/強制労働/児童労働/プライバシーに関する権利/情報発信における差別的な表現/製品の安全・品質/製品の責任あるマーケティング・販売活動/コミュニティへの負の影響)を抽出し、国際機関やNGOのデータベースをもとに事業国・調達国を対象にした国別人権リスク評価を行った。その結果に基づき、ミャンマー事業と中国事業、ラオス(調達先)を対象とした人権デュー・ディリジェンスの実施を計画し、進めている。

人権方針策定に向けた
主要人権課題への理解、
ステークホルダーダイア
ログの実施

人権影響評価の実施

大権影響評価の実施

大権影響評価の実施

大権影響評価の実施

大権影響評価の実施

大権影響評価の実施

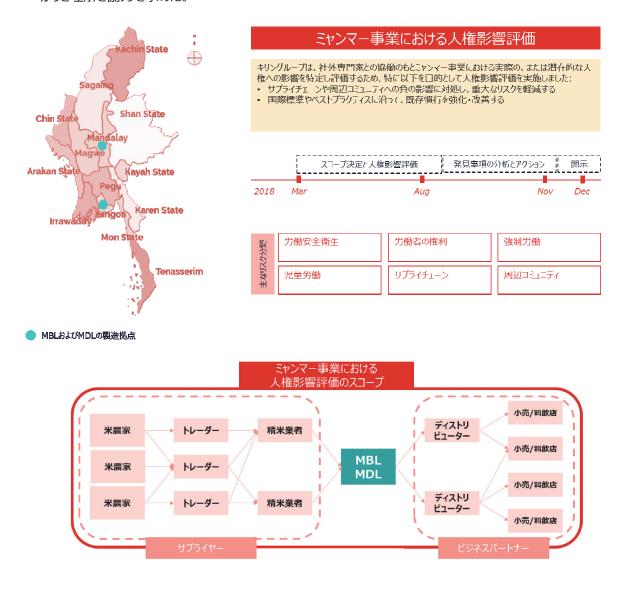
大権影響評価の実施

継続的な人権教育・研修

人権デュー・デリジェンスのプロセス

出典 :キリンホールディングス・ウェブサイト

● ミャンマーでは 2018 年に 2 回、人権リスクが大きい分野として労働安全衛生や児童労働など重要な 6 つの人権課題を特定して人権影響評価を実施。サプライヤーとビジネスパートナーのバリューチェーン上の 2 社(ミャンマーブルワリー(MBL)とマンダレーブルワリー(MDL))を対象に、現地調査を実施した。準備にあたっては、現地事業会社と視察先に対し、評価の目的・プロセル及びスコープやキリングループの人権尊重に関するコミットメント、人権デュー・ディリジェンスについて説明し、しっかりと理解と協力を求めた。



出典 : キリンホールディングス・ウェブサイト

● 評価の結果は、プロセスから見つかった人権リスク・要改善箇所、短中期の取り組み方針、モニタリング方法まで、ウェブサイトで詳細に公表している。また評価の過程で、サプライチェーンに関する理解が深まったことも 1 つの成果と考えている。

● グローバルに事業を拡大していく中で、人権への負の影響の可能性を理解し、それを国外の新しい 事業や市場への参入判断・方法の検討に活かしていく。キリングループ人権方針に沿って作成したチェックリストを使用することにより、潜在的な新規投資の適性を評価するための広範なデューデリジェンスプロセスの一環として人権の観点を含めた。

【CSR(「ビジネスと人権」)に関する社内体制】

- キリングループがCSVを積極的・自主的に推進していくために、原則年1度、キリンホールディングス 社長が委員長となりグループCSV委員会を開催している。主要事業会社の社長も委員として出 席し、最適なグループCSV方針・戦略および取り組み計画策定のための討議を行うとともに、CSV 推進計画の実行状況のモニタリングを行う。グループCSV委員会で決定した内容は、必要に応じ キリンホールディングス グループ経営戦略会議や同取締役会に付議・報告し、グループ全体戦略 へ反映させる。
- 「キリングループ人権方針」は、人事戦略執行役員が運用の責任を担う。



出典 : キリンホールディングス・ウェブサイト

【グループへの「ビジネスと人権」の取り組みの浸透】

- 従業員に人権尊重の考え方を徹底するため、毎年、全従業員を対象とした研修とグループ会社の 社長・役員を対象とした経営層向けの研修を実施。人権に関する意識調査を毎年実施し、各社 の従業員の意識の変化や解決すべき課題の把握、その後の取り組みに役立てている。
- フィリピン、ミャンマー、中国における合弁パートナーに対して、人権方針に対する理解と支援を得るための説明を行った。合弁パートナーとのパートナーシップは、雇用の創出や所得の向上、地域社会の取り組みを通じて、地域社会やその国の経済に持続的な利益をもたらす可能性があると考えている。これらのパートナーシップは、キリングループ人権方針に対する合弁パートナーの支援を求めていくことを含め、環境、社会およびガバナンス(ESG)に関する国際的なベストプラクティスを共有する機会として捉えており、今後も勉強会を継続して理解を深める。

● 「キリングループサプライヤーCSR ガイドライン」に「キリングループ人権方針」を反映し、人権配慮についてサプライヤーの理解を深めるための説明会を開催した。

【「ビジネスと人権」の取り組みがもたらしたポジティブな効果】

● 自主的に人権方針を策定し、取り組みを進めてきたことで、後手に回ることなく対応できた。また NGO からの指摘に対しても、対話の精神を貫き透明性を高めてきたことにより、外部からの評価、例 えば ESG 評価の向上が期待できる。

不二製油グループ本社株式会社

【企業概要】

「油脂」「製菓・製パン素材」「大豆」の植物性食品素材で社会にソリューションを生み出す「Plant-based food solutions」を標榜し、「おいしさと健康で社会に貢献する、食の未来創造カンパニー」を目指している。連結従業員数 5,092 名(国内グループ会社は 2018 年 3 月 31 日現在、海外グループ会社は 2017 年 12 月 31 日現在)、連結売上高 3,076 億円(2017 年度)。



出典: 不二製油グループ 「統合報告書 2018」

【「ビジネスと人権」の取り組みを開始した経緯】

- グループのバリュー (価値観) として「人のために働く」ことを挙げ、ステークホルダーの立場に立って 考え行動すること、すなわち人権尊重の精神を重視している。
- 2016 年の「責任あるパーム油調達方針」の公表後に行われた有識者ダイアログにおいて、「ビジネスと人権」に関する取り組みの更なる強化について指摘されたことをきっかけに、有識者ダイアログや「国連ビジネスと人権フォーラム」への参加を通じて、継続的に外部の知見を反映しながら取り組みを推進している。

【「ビジネスと人権」における取り組みの展開ステップと現在の状況】

- 2016 年に「責任あるパーム油調達方針」を公表、「森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ」 を掲げ、2020 年に搾油工場までのトレーサビリティ 100%達成を目指す。
- 2017 年に「不二製油グループ人権方針」を策定し、人権デュー・ディリジェンスを外部有識者との協働で実施した。その結果、7 項目の人権リスクを特定し、リスク対応の進捗をサステナビリティレポ

- ートで開示している。
- 2018 年にはパーム油のサプライヤーとのエンゲージメントを開始し、苦情処理メカニズムの構築・公表、搾油所のリスト公表を行い、また、「責任あるカカオ豆調達方針」も策定した。2017 年の「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」の認証油の取扱量は、不二製油グループが取り扱うパーム油全体の17%。



出典:不二製油グループ「サステナビリティレポート 2018」

【ステークホルダーからの要請】

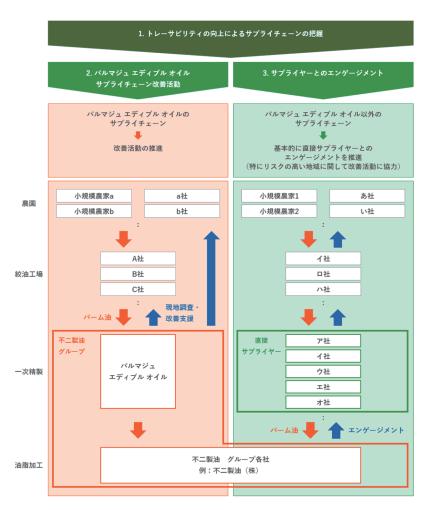
- BtoB企業であり、2010年頃から海外の大手食品メーカー(顧客)から「ビジネスと人権」や環境に関する取り組みへの要請が強くなった。欧州の一部顧客からは、100%「RSPO¹認証」のパーム油製品を供給してほしいという引き合いもある。
- 投資家に対しては、決算説明会などの場においてトップ自らがCSRの考え方を積極的に説明している。

【人権への負の影響の特定・評価、予防・軽減・対処の仕組み】

- 【搾油工場までのトレーサビリティ】2018年6月時点で98%まで到達。
- 【サプライチェーン改善活動】グループ傘下の一次精製会社であるパルマジュ社(マレーシア)のサプライチェーンについては、改善活動を 2016 年より開始した。初めに、パルマジュ社の直接的サプライヤーである搾油工場に対して調達方針を説明した後、サプライヤーを 1 社選定し、そのサプライヤーのサプライチェーンが調達方針に照らして問題がないかどうかを、NGO と連携して農園や小規模農家を訪ねて実地調査した。移民労働者が分からない言語での契約書作成やパスポートの預かりなどの問題が確認され、是正を支援した。その他のパルマジュ社サプライヤー(搾油工場)に対しては、上記の経験を共有するとともに、セルフアセスメントツールを配布して、問題の改善をサポートする取り組みを進めている。

1 環境への影響に配慮した持続可能なパーム油を求める世界的な声の高まりに応え、7 つの関係団体が中心となり 2004 年に「持続可能なパーム油のための円卓会議(ラウンドテーブル)」が設立された。通称はその英名"Roundtable on Sustainable Palm Oil"の頭文字をとって「RSPO」と呼ばれている。その目的は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(関係者)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である。

- 小規模農家に対しての直接支援を2016年1月より行っている。マレーシアのNGOと連携して、 小規模農家に対して生産性向上と持続可能な農園運営を両立するためのノウハウを提供し、 2017年には55の農家がRSPO認証を取得した。
- 生産現場(農園)での環境・人権への影響が著しいと懸念される地域については、マルチステークホルダーによるイニシアチブを通じて改善活動に取り組んでいる。インドネシアでは森林破壊に対して取り組むプロジェクトに参加している。



出典: 不二製油グループ「サステナビリティレポート 2018」

【サステナビリティ(「ビジネスと人権」)に関する社内体制】

● 高い理想を掲げた調達方針と社長の積極的なコミットメントにより、「ビジネスと人権」に関する社内の 推進体制は、取り組み開始以降、大きく進展した。特定した人権リスクについては、全グループ会社 に設置しているリスクマネジメント委員会において、リスクアセスメントに組み込んで対応を進めている。 ● 取締役会の諮問機関として、ESG 委員会がある。年2回以上開催され、5つの分科会「食の創造による ソリューション」「安全・品質・環境」 「人づくり」「サステナブル調達」「ガバナンス」が核となって進められ、人権 課題も適宜議題として図られる。



● 社内浸透には、日常的なトップから 出典: 不二製油グループ「サステナビリティレポート 2018」 の発信とともに、国連ビジネスと人権に関する指導原則や特定した人権リスクを具体的に説明し、 各職場とのつながりを考える研修を実施している。2018年にビジネスと人権に関する教材ビデオを日本語・英語・中国語で作成し、社内のイントラネットを使って広く従業員への啓発を図っている。

【苦情処理】

- 責任あるパーム油調達方針に基づき、ステークホルダーからの懸念・苦情を受付け改善することを目的に苦情処理の仕組みを構築した。不二製油グループウェブサイトに「グリーバンスメカニズム WEBページ(英語)」を設け、メカニズムおよび進捗を公表している。2018年11月現在、いずれもNGOから、5件の苦情を受け付けた。
- 苦情受付後、調達方針への抵触有無および自社とのつながりを調査する。サプライヤーに状況を確認した上で、問題のある農園とサプライチェーン上の(直接・間接の)つながりがあれば、苦情として登録する。
- グループ本社の CSR・リスクマネジメントグループが主管し、サプライチェーンマネジメントグループ(シンガポール)と連携しながら対応している。 苦情処理メカニズムを運営する上での課題について ESG 委員会の場で議論される等、経営の関与と NGO からの第三者的アドバイスを得ながら改善を図っている。
- 告知活動については、直接労働者に働きかけは難しく、農園等の労働者に対して苦情受付の窓口を如何に認知してもらえるかという課題がある。主要なサプライヤーに対しては、苦情処理メカニズムについて共有を行っている。

【「ビジネスと人権」に関する情報開示】

- NGOからの要請を受け、サプライチェーントの搾油工場のリストをウェブサイトで公開した。
- 受け付けた苦情についても、日時、主体、内容、対応状況を都度開示している。

【「ビジネスと人権」への取り組みがもたらしたポジティブ効果】

- 顧客からの信頼獲得につながると考えている。
- 採用活動の中で取り組みについて紹介すると、若者には特に響く。今後、優秀な人材の確保に もつながっていくことを期待している。

【「ビジネスと人権」に関する現在の課題】

- サプライヤー (現地の大手農園企業) と比較し、相対的な企業規模が大きくない中で、サプライチェーンの上流に対して、「ビジネスと人権」をはじめとしたサステナビリティの取り組みについて影響力をどのように発揮していくかが今後の課題として挙げられる。
- 苦情処理メカニズムについては、現状英語のみの対応となっている。多言語対応も含めどのように 農園の人たちが認知し、直接通報を受け付けられる体制を作っていくかは今後の課題。将来的に は対象もパーム油だけでなく、カカオなど他原料にも拡大していくことを視野に入れている。

【「ビジネスと人権」に関する政府・産業界への要望】

- 苦情処理について独自のメカニズムを構築しているが、個社で取り組むには受付窓口の周知度等の観点から限界があると感じている。課題を共有する企業同士、あるいは官民が連携して取り組む動きになることを期待している。例えば、1つの苦情の受付窓口を政府あるいは業界団体が設け、関連する企業に苦情の内容が共有化され、協働で問題解決・エンゲージメントを図れる仕組みがあれば、企業としては非常に効果的・効率的である。
- 消費者の理解を得るという意味でも、政府による積極的な啓発活動や働きかけ(情報発信や推進政策等)が、今後より重要になると考える。ビジネスと人権に取り組むことが、社会からの信頼獲得に繋がり、企業価値向上にも寄与するようになることを期待したい。

富士通株式会社

【企業概要】

1935年設立。連結従業員140,365名、連結売上高4兆983億円(2017年度)。テクノロジーをベースとしたグローバルICT(Inforamtion and Communication Technology)企業として、幅広い領域のプロダクト、サービス、ソリューションを総合的に提供している。富士通グループは、企業理念であるFUJITSU Wayにおいて「常に変革に挑戦し続け、快適で安心できるネットワーク社会づくりに貢献し、豊かで夢のある未来を世界中の人々に提供する」ことをコミットしている。

【「ビジネスと人権」における取り組みのステップ】

- 2007年:「雇用における人権尊重に関する指針」を策定。雇用における機会均等と人権尊重、 差別の排除、強制労働や児童労働の禁止などを徹底。
- 2008年:国内の人権問題やダイバーシティ推進を担うダイバーシティ推進室を設置。
- 2009年:国連グローバル・コンパクトに加盟。グローバルな人権対応の必要性について社内理 解を促す。
- 2010年: CSR担当部署としてCSRコミュニケーション推進室を設置。
- 2014年:国連指導原則をはじめとする国際基準を参照した「富士通グループ 人権に関するステートメント」を発表。併せて、グローバルな動きに準拠すべく国際人権NGOである Shift Projectに参加し、グローバルな人権に関するe-learning (2016年度末までに国内外のグループ社員約10万人が受講) やグループ内での啓発、ワークショップに 着手。
- 2015年:富士通グループの活動によってもたらされる影響が大きい領域と人権課題を特定し (「サプライチェーン」「社員」「顧客・エンドユーザー」)、3領域に関する人権デューデリジェンスプロセスの立上げに向けた活動を推進。
- 2018年:国連「企業のためのLGBTIに関する国連行動基準」を支持。
- 2019年:「富士通グループAIコミットメント」を発表。

【CSR(「ビジネスと人権」)に関する社内体制】

● グローバル

・2010年に定めたCSR基本方針と「5つの重要課題」に基づきCSR活動を推進しているが、よりグローバルな活動展開を目指して2017年度より重要課題の見直しとグローバル統一化に着手。2019年度からの運用を目指し、世界4拠点(EMEIA: Europe, Middle East, India and Africa、アメリカ、アジア(日本含む、オセアニア)にグローバルサービスデリバリー部門を加え

た5拠点の各課題担当者と、富士通グループがグローバルに達成すべき課題と地域別の課題に 分類して長期・短期目標とKPIの設定に臨んでいる。

・ビジネスと人権に関しては、前述(【「ビジネスと人権」における取り組みのステップ】)の3つの重要 領域に基づき、各地域特有の課題や業務担当範囲の違いなどを考慮しながら、人権デューデリ ジェンスプロセスの構築を視野に入れたグローバルな目標・KPI設定を行い、2019年度から運用を始める。

● 日本国内

・人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置している。実行組織として職場 代表をメンバーとする「地区委員会」を置き、グループ各社でも同様の委員会を設置している。

 人権啓発推進委員会を中心とした取り組み

 Plan

 年度方針・計画の 策定

 全社方針

 Po

 ● FUJITSU Way

 ● グローバル・コンパクト

 ● 人権尊重の指針

 Check

 全社委員会でのレビュー

出典:富士通グループウェブサイト

【2018年度の取り組み】

- 上記の「富士通グループ人権に関するステートメント」に従い、グローバルなバリューチェーン全体を 通じて、事業活動の人権への影響を特定し、負の影響を防止・緩和していく「人権デューデリジェ ンス」の構築に取り組んでいる。
- 2018年度は、CSR重要課題のグローバル統合に伴い、人権に関するグローバル推進体制の構築と目標設定の検討を実施。2015年に設定した3領域に対し、どのように人権デューデリジェンスプロセスを構築していくかについて、より実効的な仕組みを作るべく地域ごとの組織体制の違いを考慮しながら議論を行った。

領域	人権課題	2018 年度の主な活動内容	
サプライ	労働環境、紛争鉱	・ 「富士通グループ紛争鉱物対応方針」を「責任ある富士通グループ責	
チェーン	物	任ある鉱物調達方針」として改定し、合わせて対象鉱物を拡大	
		・ お取引先の RBA 規範適応を確認する「CSR 調査」及びその結果フィ	
		ードバックを実施(物品購入主要 208 社)	
		・「製造請負会社」及び「製造派遣会社」に対する CSR 調達指針の通知ならびに指針への同意書提出の要請・お取引先9社に対し、RBA 規範適応監査を実施	

	ı		
		・ グループ内製造拠点の RBA 行動規範対応状況を確認	
		・ グループ内の国内外 3 製造拠点に対し、RBA 規範適応模擬監査を実	
		施	
社員	差別・ハラスメン	・ ISO26000 に基づく書面調査を国内外グループ会社 97 社に対して実	
	ト、労働時間	施し、人権尊重への取り組み状況を確認	
		・ 「国連 LGBTI に関する企業行動基準」への支持表明を機に、社長以	
		下、全役員が出席する連絡会において、社外有識者を招き LGBT 研修	
		会を実施。性的指向や性自認に関わらず働きやすい職場・社会のあり	
		方について考える契機とした。	
		・ 様々な差別・ハラスメント防止をテーマに、入社時・昇格時研修およ	
		び全国各地でも地区別人権研修を継続実施	
		・ 障がいの有無に関わらず活躍できる職場・社会を目指し、「心のバリ	
		アフリー」研修を全社で実施(集合研修および e-Learning)	
		・ 長時間労働を前提としない多様で柔軟な働き方のために、社内制度の	
		見直し、ICT 活用、マネジメント改革を推進	
		・ 日常の中に潜む構造的な差別について振り返るとともに、ダイバーシ	
		ティ&インクルージョンの更なる推進を図るため、全社員対象の「無	
		意識の偏見」e-Learning を実施	
		・RBA 行動規範に合わせた社内規則・書類などの見直し	
顧客·	プライバシー・	・ 富士通グループ AI コミットメントとタイミングを合わせ、AI に関す	
エンドユーザ	データセキュリ	る人権影響評価を実施。AI 推進に際して業種別に留意すべき点や、	
_	ティ	職種別業務として検討すべき点などを整理することで、具体的施策の	
		検討に結び付けていく。	

【グループ内への浸透】 (表や写真の出典は全て富士通グループウェブサイト)

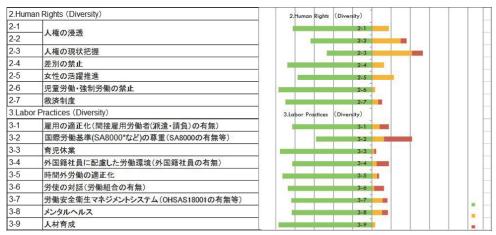
● 重要3領域のうち、サプライチェーンについては購買本部と環境・CSR本部が連携して取り組んでおり、お取引様に対して「富士通CSR調達指針」を公表し強制労働・児童労働の排除を要請している。また、RBA加盟企業としてRBA行動規範の自社の調達指針への採用や、監査におけるRBA調査項目の採用など、基準に沿った行動を増やしている。しかし、サプライヤー数が多いため、重点をどこに置くか検討している。グループ会社の中でも部品メーカーは顧客からリクエストを強く受けているため、RBA加盟前から対応している一方、顧客からの要求がない会社もあり、温度差があるのが課題として挙げられる。

「富士通グループCSR調達指針」制定·改訂の経緯

年度	内容
2005	·富士通 CSR調達指針の制定
	・ガイドブックの制定
2011	·富士通CSR調達指針の改訂(紛争鉱物対応の追記)
2015	・富士通グループCSR調達指針の制定
	・富士通グループ サプライチェーンCSR推進ガイドブックの制定
2018	・RBAの行動規範を、富士通グループCSR調達指針として採用

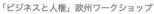
- 社員についてはダイバーシティ推進室が主管している。顧客・エンドユーザーの領域は、社内ステークホルダーが多く、環境・CSR本部、ダイバーシティ推進室、知財部門、富士通研究所等、さまざまな部署を巻き込む必要があると認識している。
- 富士通グループにおいて重要性が高い国内外関係会社およそ100社(国内:海外=3:1)に対して、CSR活動の実態把握や今後取り組むべき課題がより明確になるようCSR (ISO26000) /ガバナンス調査を実施している。

テーマ別調査結果のイメージ(以下は「人権」「労働慣行」の例)



● 年1~2回、各リージョンの役員レベルに対し、Shiftの協力も得て人権ワークショップを実施している。リージョンごとに人権課題が異なり、その把握は今後の課題として挙げられる。各リージョンには一律の対応は求めず、グループの方針を共有した上でそれぞれ対応することとしている。







「ビジネスと人権」日本ワークショップ

【人権尊重の取り組みにおける意見収集の仕組み】

● 富士通グループ全社員からの内部通報・相談を受け付ける制度として「コンプライアンスライン/ FUJITSU Alert」を運用している。また2009年8月からお取引先コンプライアンスラインを設置して おり、富士通の調達活動におけるコンプライアンス違反行為等に関する通報を受け付けている。

【ステークホルダーからの要請】

● 数年前ノルウェーの年金基金から子どもの人権に関する問い合わせを受けるなど、人権が含まれる 調査票は海外からの方が多い。しかし、特にこの1~2年でステークホルダーからの人権に関する要 請が強まったように感じている。顧客の取引条件やアナリストとのエンゲージメント項目に人権が含まれるようになってきた。

- ESGに関する調査票は海外からが多かったが、GPIFがESG投資を始めて以降、国内の金融機関からもエンゲージメント依頼を受けるようになった。また、お取引先企業からのESG調査も月に数件ほど受けている。
- IR主催によるアナリスト向けのESG説明会を2016年より年1回実施してきたが、今後は半年に1回実施していく方針である。

【先端技術と人権について】

- 2019年3月に、AIの安心・安全な利用に向けて、当社グループにおけるAI関連の技術やソリューション・サービスの研究開発に際し、AI倫理を含む価値観をまとめた「富士通グループAIコミットメント」を発表した。また、外部の有識者などで構成される委員会を設置して第三者の客観的な評価を受ける仕組みを構築予定であり、その評価を当社の取締役会で共有することで、AI倫理に関するコーポレート・ガバナンスの充実を図り、お客様、お客様のその先のお客様(エンドユーザー)や外部の識者を含めた社会のステークホルダーと対話を重ねながら、AIがもたらす豊かな価値を広く社会に普及していく。
- AIにおける人権影響評価も併せて行い、顧客業種別や社内部門別に検討すべき点を明確に し、最先端技術による人権リスクの低減に取り組んでいく。

【「ビジネスと人権」に関する政府・産業界への要望】

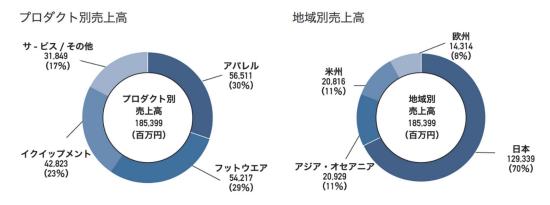
- 「ビジネスと人権」に関する最低限の方向性は文書化されるとよいのではないか。ただし、複数の文書があると対応が難しいため、1つに絞る、あるいは取捨選択の自由を認める内容として欲しい。
- NAPには経済的な視点を盛り込み、自国のビジネスを縛らないようにすることを要望する。

ミズノ株式会社

【企業概要】

1906年創業のスポーツ用品メーカー。連結従業員5,124名、連結売上高1,854億円(2018年3月期)。アパレル、フットウェア、イクイップメント等を製造し各国で販売している。近年ではスポーツ用品開発で培ったカーボン加工等の技術を、自動車メーカーを始めとする他業種とのビジネスに展開する。

売上 (2018年3月期)



出典:ミズノグループウェブサイト

【「ビジネスと人権」の取り組みを開始した経緯】

- 2004年、NGOによる「プレイ・フェア・キャンペーン」の対象になり、労務管理、労働安全衛生の 改善、適正納期・価格の協議が求められた。労働監査手続きの検討スケジュール作成、労働 者内部通報制度の検討、供給者原則(行動基準)案の作成を行い、CSR委員会の発足と 同時に開示することで対応した。
- これがきっかけで、CSR調達行動規範、CSR自己診断チェックリスト、CSR誓約書とこれらの解説であるCSR調達ガイドラインの作成につながった。

【「ビジネスと人権」における取り組みの展開ステップと現在の状況】

- 中国、東南アジアの製造委託工場から CSR 調達と CSR 調達監査を開始。2011 年の見直し を経て現在は CSR 調達行動規範、CSR 自己診断チェックリスト、CSR 誓約書、CSR 調達ガイ ドラインによる CSR 調達説明会実施、CSR 誓約書の回収、監査を実施。
- 2012 年下期からは日本国内、海外支店・子会社も監査の対象とした。2017 年度からは 2 次サプライヤーへの展開を目指し、人権におけるハイリスクの品目から調査目的の監査、視察を実施している。

【ステークホルダーからの要請】

- 2011年、日本企業では㈱高島屋に次ぎ2例目となるグローバル枠組み協定¹を、国際労働団体 (ITGLWF)、UIゼンセン、ミズノユニオンと締結。年1回の情報交換会で労働団体の国際的な動きと同社のCSR調達について情報共有している。
- カナダやフランスなど欧米の一部の国では一般消費者からもCSR調達に関する問い合わせが来ることがある。
- 2017年、WRC(Worker Rights Consortium)²よりタイのミャンマー国境付近の工場における人権侵害を指摘するレポート(ドラフト)を受け取り、対応した。対象となった工場は監査実績があり問題は見つかっていなかったが、特別調査を行い問題のない状況を確認しWRCに報告。その後レポートは公開されていない。
- 国際人権NGOのHRW (Human Rights Watch) 他より工場情報開示の要請があり、透明性確保の観点から2017年1月に工場情報を開示し、7月に更新した。2018年8月には住所、人数規模についての開示情報も追加した。社内からは工場情報の開示に慎重な意見もあったが、競合他社の状況を説明して開示の方向となった。

【「ビジネスと人権」へのコミットメント】

カンボジア語(Cambodian) (PDF:1483KB)

ベトナム語(Vietnamese) (PDF:1488KB)

ミャンマー語(Myanmar) (PDF:1828KB)

- CSR行動規範はISO26000をベースにしたもので、2011年に日、英、中の3ヶ国語で作成した。 その後、人権問題の可能性が高いアジア地域の他の言語(8言語)を優先して順次翻訳し、 さらに今後欧州4言語を新たに作成していく。
- CSR行動規範は各丁場で掲示しており、丁場勤務者への浸透を図っている。

日本語(Japanese) (PDF:1207KB)
中国語・簡体字(Simplified Chinese) (PDF:1404KB)
中国語・繁体字(Traditional Chinese) (PDF:1671KB)
英語(English) (PDF:120KB)
韓国語(Korean) (PDF:2161KB)
インドネシア語(Indonesian) (PDF:1418KB)
マレー語(Malay) (PDF:1413KB)

ミズノCSR調達行動規範の翻訳(Translations of the Mizuno Code of Conduct for Suppliers)

出典:ミズノグループウェブサイト

POF

POF

POF

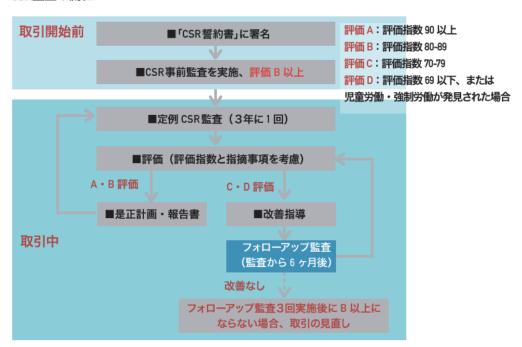
¹ 国際労働団体(ITGLWF)のような国際産別組織が、関連する産業の経営者団体や、個別の多国籍企業と締結する協定を指す。 I LO(国際労働機関)が定めている中核的8条約(結社の自由・団結権の保護、強制労働の廃止、児童労働の廃止、雇用における差別禁止の遵守などの公約を、協定という形で社会に広く宣言するもの。

² 独立した労働権監視機関で、アパレルなどの労働者の権利を保護する目的で世界中の工場の労働条件を 調査している。

【人権への負の影響の特定・評価、予防・軽減・対処の仕組み】

- 新規サプライヤー候補の工場に対してはCSR行動規範、診断チェックリスト、CSR誓約書の3点 セットを渡し、CSR行動規範を説明した上でチェックリストへの回答を求める。内容への理解を得 られたらCSR誓約書に署名してもらい、回収する。調達先全社(400社以上)に対して行った。
- 調達先全体の中から監査対象(約170社)を抽出。2017年度はそのうち43工場への監査 を実施した。3年で一巡するよう実施している。
- 国内監査は法務部CSR課に在籍する3名の監査員が実施している他、中国では一部を上海の子会社にいる監査員が監査を実施している。その他は監査会社に委託している。
- 重要だと認識している人権リスクは児童労働・若年労働、強制労働、移民労働、労働安全衛生である。日本では外国人実習生の待遇を特に重要と認識している。

CSR監査の流れ



出典:ミズノグループウェブサイト

【CSR(「ビジネスと人権」)に関する社内体制】

- CSR推進委員会(年3回)とCSR調達委員会(年4回)を開催している。最高責任者は専務 執行役員が担うことで実効性を高めている。毎月の取締役会へは専務執行役員からCSRの活動状 況や課題を報告している。
- 経営陣のCSRへの理解を深めるため外部講師による勉強会(1回50分程度を年3回)を実施している。

【苦情処理】

- 社内窓口または社外弁護士へのホットラインで受け付けている。ホットラインの連絡先を載せたカードを従業員に配布し周知している。
- 通報体制を持たない海外工場に対しては監査時に是正を要求。体制を整えてもらえるようキャパシティビルディングに取り組んでいる。

【「ビジネスと人権」に関する情報開示】

- 工場情報の開示について以前は慎重であったが、実際に開示したところ、外部からは評価される 一方、現場工場、OEM先、取引先などからの苦情は受けていない。
- 情報を開示し、外部の目をチェックに使うことで、ステークホルダーからの信頼向上につながっている。

【社内浸透】

- Web上のCSR報告書および月2回の社内教育の時間でCSRについて伝えている。調達部門ではCSR調達教育を毎年実施している。全社員がアクセスできる社内データベースでは、監査記録や監査方法、考え方を閲覧できる仕組みとなっている。
- 生産部門はサプライチェーンにおける人権リスクについて理解している。販売・営業部門でも取引 先からの問い合わせがあることから人権リスクに対する取り組みの必要性の認識が広がっている。
- 「取引先との関係もフェアプレーの精神で」として説明するとスポーツ用品メーカーであるため理解を 得られやすい。

【「ビジネスと人権」への取り組みがもたらしたポジティブ効果】

● 2013年の監査結果がDランクであったインドネシアの製造委託先工場において、生産部門とインドネシア駐在員、CSR部門が協力して工場経営者への説明、指導、追跡監査を実施したところ、2015年監査ではAランクに改善した。工場経営者から「労働環境、安全衛生面、環境などが改善されたことで工員のモチベーション向上につながり、地域での評判も上がり採用がしやすくなった。」というフィードバックがあった。

【「ビジネスと人権」に関する現在の課題】

● 2次サプライヤーにおけるリスクへの対応が今後の課題。たとえば2次サプライヤーには染色工場に おける水質汚染のように、人権リスクが高いサプライヤーが含まれている。 ● 各社からの監査が重なることによる工場の「監査疲れ」も課題として挙げられる。対応としての業界統一の監査システム導入(SAC: Sustainable Apparel Coalition³、Sedex⁴ほか)が考えられるが、費用面と会議参加の労力との兼ね合いで導入について検討中である。

【「ビジネスと人権」に関する政府・産業界への要望】

● 海外の人権NGOからは外国人技能実習制度が問題視されている。外国人労働者を受け入れるのであれば、諸問題(不当な低賃金や劣悪な労働環境等)が起こらないような体制の構築を希望する。

⁻

³ アパレルや靴製品を主な対象に、世界中の小売り、アパレルメーカー、縫製工場、素材メーカー、研究所、政府機関など、約 240 の加盟企業/団体が一体となって、環境への負荷を最小限に抑えるサプライチェーンの構築と労働環境改善を目指す、米国に拠点を置く団体。

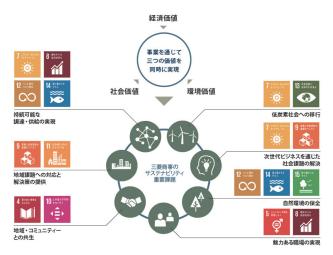
⁴ グローバルサプライチェーンにおけるエシカルで責任あるビジネス慣行の実現を目指し、エシカルなサプライチェーンデータを管理・共有する世界最大のプラットホームを提供する非営利団体

三菱商事株式会社

1. 三菱商事の人権に関する取り組み

①企業概要

当社は、国内および海外約90の国・地域に200超の拠点を持ち、約1,400社の連結対象会社と協働しながらビジネスを展開している。2019年4月より営業グループを天然ガス、総合素材、石油・化学、金属資源、産業インフラ、自動車・モビリティ、食品産業、コンシューマー産業、電力ソリューション、複合都市開発の10グループ体制に組織改編し、これらの事業を通じた「経済価値」「社会価値」「環境価値」の同時実現による持続可能な成長に挑戦している。



三菱商事のサステナビリティ重要課題(マテリアリティ) (三菱商事「ESGデータブック」より抜粋)

②人権に関する基本姿勢・国際規範への対応

■ 基本姿勢

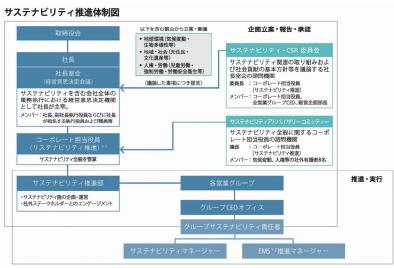
企業理念の「三綱領」を事業遂行のみならず、地球環境や社会への責任を果たす上での拠り所としている。更に、「企業行動指針」に「人権・社員の尊重」を掲げ、「役職員行動規範」の遵守事項に「人権を尊重し、差別・ハラスメントを行わない」ことをうたい、人種・宗教・性別・国籍・年齢等その他事由による差別、ハラスメントの禁止、各国・地域の文化・慣習・言語の尊重等を明記し、社内外に対してこれを明らかにしている。

■ 国際規範への対応

➤ 「社会憲章」に「人権および先住民の権利を尊重する」と明記している他、世界人権宣言、 国連のビジネスと人権に関する指導原則、ILO国際労働基準、安全と人権に関する自主 的原則などの国際規範の支持を明らかにしている。 ▶ 英国現代奴隷法に対応するステートメントの開示とともに、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を定め、サプライヤーに対し強制労働の禁止・児童労働の禁止等への配慮等に関し 賛同と理解、実践を依頼している。

③「ビジネスと人権」(サステナビリティ)の推進体制

- ▶ 人権に係る研修は、新入社員向け人権啓発研修に加え、全社員向けに定期的な研修を実施している。また、社内に人権相談窓口を設置し、社員が人権に係る相談ができる体制を整えている。関係会社に出向する社員に対して人権研修を実施する等、連結ベースでの対応も実施している。
 サステナビリティ推進体制図
- ➤ ビジネスと人権に関してはサステナビリティ・CSR部が管轄している。 サステナビリティに関する最高責任者であるコーポレート担当役員 (サステナビリティ・CSR)を委員長として「サステナビリティ・CSR 委員会」を設置し、サステナビリティ・CSR 委員会」を設置し、サステナビリティに関する課題、取り組み方針等を討議の上、社長室会および取締役会に付議・報告する体制



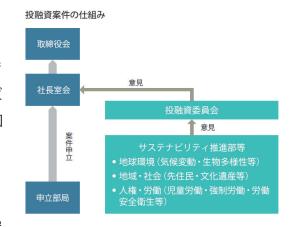
サステナビリティ推進体制 (三菱商事「ESGデータブック」より抜粋) ※2019年4月、サステナビリティ推進部は、サステナビリティ・CSR部に改編

を設けている。また、社外有識者が参加する「サステナビリティアドバイザリーコミッティー」を開催、人権に関する内容を含め、国内外の最新動向や社外から当社への期待の把握、内部の取り組みに役立てている。

④ビジネスにおける人権の影響の評価と対応

▶ 投融資案件の審議に際し、経済的側面だけでなくESGの 観点も含めて審議する仕組みを設けており、社長室会等で 審議される全案件を審議する投融資委員会にはサステナビ リティ・CSR部が参加している。人権の観点では特に新興国 の先住民や子どもの権利、投資先やサプライチェーンにおけ るリスクを中心に検討している。

投融資決定前に行うデューデリジェンスでは、人権に対する 旬の影響を、インタビュー・現地視察等を通じて実態の把握



投融資案件の仕組み (三菱商事「ESGデータブック」より抜粋) ※2019年4月、サステナビリティ推進部は、サステナビリティ・CSR部に改編

- を行い、投融資決定をしている。投融資決定後も、書面調査や現場視察を通じた実態把握に加え、対話等を通じたコミュニケーションにより課題を共有し、解決に向けた対応をしている。
- ➤ 企業と人権に係る最新の動向を把握するため、国連が開催する「ビジネスと人権フォーラム」への参加の他、「持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)」に社員を派遣している。また、NGO「Shift」の勉強会への参加等を通じて外部環境の理解を深め、企業を取り巻く人権問題の把握に努めている。

2. 三菱商事への人権に関するインタビュー

(1)ステークホルダーとの人権に関する対話と情報開示

- ➤ ステークホルダーの内、機関投資家からの問い合わせが少しずつ増加しており、総合商社の業態から、サプライチェーン上の人権課題に関するものが多く、直近では東京オリンピック・パラリンピックの「持続可能性に配慮した調達コード」に関連し、お取引先から人権に関する課題への対応方法についてヒアリングを受ける機会も増えているとのこと。この点、機関投資家からの問い合わせは、問い合わせの頻度の高まりに加え、より実態的な取り組み内容を問うものへと変化しているとのこと。また、ESG評価・格付機関の評価項目も自社の課題発見のツールとして活用しているとのこと。
- ▶ 人権を専門とする市民団体との意見交換の場を定期的に設けており、取り組み内容、また、情報開示の在り方の参考としているとのこと。
 - なお、ESG投資の高まりを受けESG評価機関も意識しており、開示にあたっては、各ステークホルダーにとって分かり易い開示を心掛けているとのこと。

②「ビジネスと人権」のさらなる推進のために

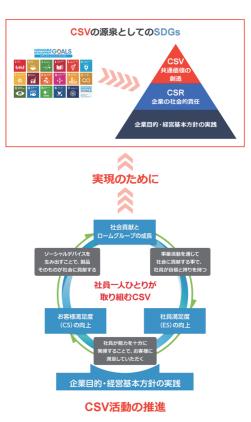
- ▶ 当社は、人権への取り組みが経済価値につながることを社内で浸透させることが課題だと認識している。ビジネスにおいて経済的側面だけでなく、環境・社会的側面も重視する姿勢が、お取引先からの信頼をはじめとするステークホルダーからの評価につながり、当社の競争力につながる好循環につなげたい意向。
 - 今後、「ビジネスと人権」に関する理解を更に浸透させ、持続的成長を追求する企業として差別化 を図っていきたいとしている。
- ▶ より多くの企業や投資家に「ビジネスと人権」の理解が浸透するには各個社の取り組みでは限界があり、経済界全体で理解の浸透を図る必要があると考えるとのこと。「ビジネスと人権」の考え方の各個別事業や場面への適用に関しては、強硬的に法規制を設けて義務的な対応としてしまうことも選択肢としては有り得るが、理解が伴わなければ課題の解決には至らないとの認識。人権を始めとした環境・社会的課題の解決に積極的に取り組む企業が評価されることで、健全な競争が生ま

れ、自ずと「ビジネスと人権」の理解が深まり、結果として課題の解決につながっていくとの考えであり、政府、企業ともに互いの知見を共有できれば日本の競争力にもつながると考えるとのこと。

ローム株式会社

【企業概要】

1958年設立の半導体・電子部品メーカー。連結従業員23,120人、連結売上高3,971億6百万円。自動車、産業機器、IT機器などにキーデバイスを提供し、省エネルギー化、小型化、安全・快適化を実現。CSV活動の推進により、SDGsへの貢献を目指している。



出典:ロームグループウェブサイト

【「ビジネスと人権」の取り組みを開始した経緯】

● ロームでは創業当初より世の中の要請を反映させながらグループ全体で"人権の尊重"を図ってきたが、グローバル基準の「ビジネスと人権」への対応については、2012~2013年頃、海外の顧客から海外工場に対する監査対応の必要性が高まってきたことから取り組みを強化した。海外顧客の売上が増えるに伴い、海外顧客からの監査も増加し、NPO/NGOの力が強い欧米の顧客からは国内とは異なる視点の指摘があることを知った。全社での対応のばらつきをなくし、取り組みを強化するため、RBA(Responsible Business Alliance:責任ある企業同盟※電子機器メーカーや納入先となる自動車、玩具、飛行機、IoTテクノロジー企業により構成さ

れる団体およびその規範)のVAP(Validated Audit Process)監査(RBA行動規範に対する第三者監査)を自主的に実施することを決定し、全体の底上げを図った。現在では2年に1回VAP監査を受け、結果を開示している。

【ステークホルダーからの要請】

- 顧客からの調査票は年間100件以上に上り、対応にも労力が必要である。RBAに対応していればOKとする取引先もいる。
- 独自の監査項目を求めるお取引企業からはRBAを超える要求があるが、世界の最新の潮流を 把握できる点で役立っている。
- 近年では、社内・工場の人権課題への対応は当然のこととして、サプライチェーン上の人権課題の 把握を要求される。物品にとどまらず、ガードマンや食堂などサービス提供業者における人権侵害 の防止も求められている。
- 今後は顧客から監査を受ける立場のみならず上流のサプライヤー(お取引先様)へ監査を実施する立場として、サプライチェーンに対する監査を強化していくことが必要となっている。
- お取引企業からの要求の中には日本では一般的でないハイレベルのものもあり、それらをサプライヤーへいかに分かりやすく、そして納得して対応してもらうように伝えるかが課題である。

【人権デューデリジェンス】

- 人権デューデリジェンスは労働・安全・環境におけるマネジメントシステム(労働、安全衛生、労働倫理、環境)に統合し、運用状況をCSR室が年1回チェックし、全社同じベースで取り組まれていることを確認している。
- グループ全体に適用する労働倫理の規定には、最新の人権リスクや個別の顧客要望を反映し、 各工場において対応できるシステムにしている。この規定は、日・英・中の3ヶ国語で展開している。
- 監査を経て複数の工場で同じような人権課題が判明した場合は、本社にて仕組み化を検討し、 全体で標準化していく。
- RBAの基準を順守している。RBA監査では日本の法律以上の要求があるため社内からは「慎重な対応を」という意見もあったが、現在ではグローバルな視点では必要だという共通認識を持ち、全社的に取り組んでいる。個別の顧客からRBAを超える要求がある場合、部署横断的に対応を検討していく。
- サプライヤーに対して取引基本契約書に「非人道的、差別的取り扱いの禁止」や「強制労働、 児童労働の禁止」などの人権尊重条項を規定し、締結を通じて人権への配慮をお願いしている。 また、「CSR調達推進説明会」の開催や「ロームグループCSR調達ガイドライン」の配布、「CSR 調達監査」などを通じて、サプライチェーン全体における人権尊重の啓発活動も行っている。

【苦情処理】

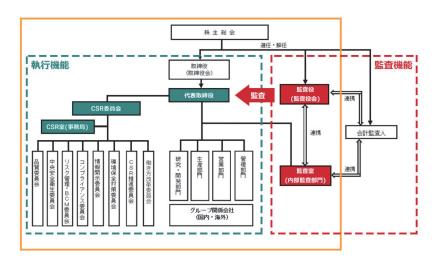
● 苦情処理窓口は人事部内相談室と顧問弁護士へのホットラインの2つ。サプライヤーからの通報 先は顧問弁護士となっている(お取引先様向けコンプライアンスホットライン)。

【「ビジネスと人権」に関する情報開示】

- 人権に関する情報はウェブサイトで開示している。今年度リニューアルし、人権は事業活動の基盤と捉え必須の項目として掲載している。
- 「ビジネスと人権」についてグローバルスタンダードで取り組み、情報開示をすることには様々なメリットがあると考えている。サプライヤーへの会社紹介資料では、「ビジネスと人権」について「RBAに沿っていること」や「グローバルでの取組み」を記載し、必ず説明している。

【CSRの社内体制】

- CSR委員会の中に労働倫理、安全衛生、環境等の各委員会を設けている。人権については、中央安全衛生委員会の下部組織であるディーセントワーク専門部会やコンプライアンス委員会で対応。各グループ会社では本社のCSR委員会に相当するCSR推進委員会が活動しており、人権についても取り扱っている。
- CSR委員会は年1回行われ、全役員・監査役・社外取締役の出席の下、各マネジメントシステムの進捗状況を確認している。
- 外部からの調査や監査にはCSR室がグループ全社の窓口として対応している。



出典: ロームグループ CSR ウェブサイト

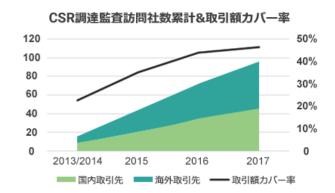
【社内浸透】

● 本社では各部門長がCSRリーダーとして、CSRガイドブックを用いて啓発活動を行っている。 ガイドブックは2012年から作成し毎年更新している。また、CSR月間ではさまざまなテーマを 取り上げ、啓発している。研修の一環としてCSRに関わるテストも実施している。

- なぜ人権課題に取り組むことが重要なのか、問題の本質を理解することが大切であり、従業員にはそこを重要なメッセージとして伝えるよう工夫している。
- 経営トップもサステナビリティや人権を重要視しており、2018年のトップコミットメントには7項目の 1つとしてSDGsを取り入れた。CSRやCSVは創業者が作った企業目的に沿うものであるため自 然と重視する発想になり、役員自らが社員を啓発している。
- CSRにおける社内体制を築いたことで、日本の法律遵守を超えたグローバル基準で取り組むという共通認識が生まれた。ただし、目に見えて生産性が上がるといった分かりやすい結果が出ないため、納得感を得られにくい難しさがある。

【自社のサプライチェーンに対する監査】

- 年1回調達部でお取引金額、SAQの回答 内容を元に主要サプライヤーを定め、監査未 実施であるサプライヤーを対象とし、毎年新 たなサプライヤーを監査している。
- 現在のところ、監査は紛争鉱物を除き一次 サプライヤーのみを対象としている。現在シス テム化を進めており、二次サプライヤー 以降への対応を進めていく予定である。



対象は、ローム本社およびロームグループ国内・海外生産 会社のお取引先様

出典: ロームグループ CSR ウェブサイト

【「ビジネスと人権」に関する現在の課題】

- サプライチェーンをいかに深掘りしてフォローしていくか。また、製造物だけではなく人やサービスの供給先に対する監査が課題。
- 監査での指摘事項の理由を把握するのが重要。合理的な理由であれば対応することは企業活動にプラスになる。反対に、指摘を受けた箇所でも理由を説明すれば監査元に受け入れられることもある。

【「ビジネスと人権」に関する政府・産業界への要望】

- 個別企業ごとの調査票は類似のものや形式的なものもあり、手間がかかるケースが多い。各社同様の状況だと考えられるため、業界全体で検討できると良いのではないか。また、監査項目に対する変更の意図がわかると回答しやすい。
- グローバルに活動する企業は、グローバルの基準に合わせざるを得ないため、国の基準をグローバルの基準に極力合わせていくことを希望する。
- 日本では取り上げられる人権問題に偏りがあるため、グローバルで求められている人権課題についての啓発活動を強化して欲しいと考えている。

ヒューマン・ライツ・ウォッチ (Human Rights Watch) 東京ディレクター 土井 香苗氏

【組織概要】

ヒューマン・ライツ・ウォッチ(Human Rights Watch:以下、HRW)は 1978 年に設立の非営利の国際人権組織(非政府組織、NGO)で、世界各地に約 280 名のスタッフを有している。スタッフは、地域専門家や法律家、ジャーナリスト、学者などの人権の専門家で、多国籍で多様なバックグラウンドを持つ。

世界各地の他の人権団体と協力しながら、正確な事実調査を行い、公正で客観的な事実を報告し、メディアを効果的に利用しながら戦略的なターゲット アドボカシー (ロビイング / 政策提言) を進めてきている。 世界約 90 か国の人権状況について、報告書やブリーフィングペーパーを毎年 100 本以上発表。 メディアによって報道されることで生まれる影響力を効果的に利用して、各国政府や国連、アフリカ連合 (AU) や欧州連合 (EU) などの地域組織、金融機関、企業などと面会し、人権と正義を尊重する政策と実務が世界中で実現されるよう、協議を行なっている。

【グローバルなサプライチェーンが抱える「人権」リスク】

- 重要なことは透明性。サプライチェーンの上流がどの企業・どの産業に当たるのか分からず、下流の人はどこに被害を訴えたらいいのか分からない。
- 理想としては、サプライヤーの公開情報は「各労働者が最終的な製品とどのように繋がっているかが 分かる状態」。
- HRW では、縫製産業のアパレルと靴のメーカーに対し、透明性の高いサプライチェーンとなるための 宣言を要請している。公開を要求しているのは、工場名、住所、親会社、商品、従業員数。現 状、日本では、アシックス、ファーストリテイリング、ミズノが前向きに対応している。
- オリンピック組織委員会の調達製品の調査をしようとしたが、工場が特定できず調査できない。企業も把握していない状態であるため、まずはサプライチェーン全体の管理についての情報公開を通じた 基盤作りが必要だと考える。

【日本企業が主として国内で直面する「人権」リスク】

- 外国人差別や外国人の社会統合が今後重要な課題になる。技能実習制度や新しい入国制度は、転職の自由の保障や中間管理団体ができるだけ入らないようにするなど、実態に即した制度設計になることを期待している。
- 企業だけの課題ではないが、外国人労働者としてだけではなく、生活者として受け入れることを想定すべき。欧州では 1950-60 年代、経済成長のために移民を受け入れたが、現状は社会統合は容易でなく、社会からの分断が社会問題であり続けている。移民は景気の変化で自国に帰国でき

る人ばかりではないことを留意すべき。日本は欧州よりも経験がなく、現状の制度では失敗する可能性も高いのではないか。

【AI等の技術革新の「人権」リスク】

- 国際的にも注目が高まっており、HRW としても調査に注力している分野である。専門の調査チーム があり、テクノロジー系の様々な調査を行っている。
- 古くて新しい問題としては、政府によるインターネット上の検閲や個人情報の提供要請が挙げられる。10年以上前に中国で問題が起きた際、政府や企業と一緒にスタンダード作りに参加した。現在は生体認証の情報に関する問題や、ベトナムでのサイバーセキュリティに関する法律制定に伴う問題などに取り組んでいる。
- 人間が介入せずに目標を攻撃する完全自律型の AI ロボットに対し、世界の約 70 の NGO が集い、「ロボット兵器禁止」を目指す新しい条約を制定しようと活動している。戦争における違法行為は ICC(国際軍事裁判所)で裁かれるが、人間が介入しない AI が対象となると、法律が適用できない問題がある。

【「ビジネスと人権」に関する日本企業の取組を阻む課題】

- 法律等の強制力がないと、企業は本気で人権への対応は実施しないのではないか。2020 年東京オリンピック・パラリンピックの調達コードは、人権への対応をしていない企業は「解約する可能性がある」と明記しているが、仕組みを機能させるためには強制力を持たせることが重要だと考える。
- 調査のために企業へのアンケートを実施すると、グローバル企業は返答がくるが、国内中心で事業 展開している企業等は返答が無いことが多い。スピーディーに反応があり、取り組めていない人権課 題にも「できません」ではなく、「対応しようとしている。しかし、・・・・」と現状と課題を明確に記載して いる企業は、今後の活動に期待が持てるのではないか。

【「ビジネスと人権」に関する日本政府への期待・要望】

● まずは努力目標でもいいが、法制化の方向に進んで行くべきではないだろうか。ツールやガイダンスを整備しても、対応するところは限られてくる。たとえばオーストラリアでも、トランスナショナルな企業向けの法律を制定すると聞いている。

B S R (Business for Social Responsibility) ディレクター 永井朝子氏

【組織概要】

- 会員企業は世界 250 社。グローバルネットワークを通じて、公正な世界の実現に向けた持続可能なビジネス戦略とソリューションの開発に取り組んでいる。
- 「単独では解決が難しいサステナビリティ課題も企業やステークホルダーが集まれば効果的に対応できる」という考え方のもと、会員企業やセクター間のネットワークを通じた多種多様な「協働イニシアチブ」を実現。25 の協働イニシアチブのうち「人権ワーキンググループ」には 40 社ほどが参加している。

【「ビジネスと人権」に関する取り組み】

- BSR は 1993 年に米国サンフランシスコで設立されたが、きっかけは、1980 年代後半のナイキの児童労働の問題である。その問題以降、「ビジネスとサプライチェーン」をテーマにあらゆる業界で取り組んできた。
- 2011 年に採択された国連ビジネスと人権に関する指導原則により、サプライチェーンにさかのぼって人権を保障していく流れが出来た。BSR はそれに先立ち、人権デュー・ディリジェンスの考え方などを企業にアドバイスしてきた。
- グローバル企業の方針策定などの支援だけでなく、人権に関する課題を多く抱える途上国で、企業とともに女性労働者のトレーニングを通じて貧困の連鎖を断ち切るフィールドワークや、ナイジェリアとインドネシアで港湾における汚職を減らすパイロットプロジェクトも進行中である。

【AI等の技術革新と人権に関する動向】

- AI と人権に注目し続けてきたが、その背景には急速な技術の進展に加え、マーケットやサービスの 急拡大がある。またシリコンバレーの顧客が多いことから、新しいテクノロジーと人権に取り組んでき た。この分野は、技術の進展への対応の遅れや、人権が十分に保障されない国での対応など、 現実的な難しさがある。
- 約 10 年前、個人情報の提供を要請する中国政府に対し、IT 企業は対応を迫られた。こうした問題は1社では解決できないため、対応の過程で、米政府を巻き込んでハイレベル交渉を実施。
 BSR は「グローバルネットワークイニシアチブ」設立と原則策定のファシリテーションを担った。
- 日本では、法務省が「AI ネットワーク社会推進会議」を立ち上げ、AI の利活用の促進と AI ネットワークの健全な進展に向けてガイダンス案を提示している。国際的には配慮すべき事項が一定

程度合意されており、米国の基準を元にしている法務省の案も、基本的な原則はほぼカバーしている。

【AIと「ビジネスと人権」に関する課題と対応】

- 主な議論はプライバシー、技術的な制御可能性、武器利用や生命に対する危険、個人情報管理や個人情報提供の利用者との合意形成、透明性・説明責任などである。現状、法律は整備されておらず、先駆けてガイダンスの策定が進んでいる。
- 過去の偏ったデータから AI が偏った判断をしてしまうことが、採用や金融商品の利率判定などの 場面でありうる。またカミングアウトしていない人を自動的に機械が性的マイノリティと判別してしまう といったことも見受けられる。
- グローバルでは、GDPR¹など個人情報管理に関する法律の整備は進んでいるが、それ以外ではない。国防的な難しさもある武器利用に関する法整備もまだない状況である。
- 企業は製品がどう使われるのか、想像力を働かせ、売った後に対しても責任を負っていくことが求め られてきている。

【「ビジネスと人権」に関する日本企業の取り組みについて】

- 「ビジネスと人権」に関するガイドラインの整備は進んできたため、今後は個社が自社の事業に照ら し合わせて、導入していく段階に入っている。
- 人材採用の効率化などを目的に AI の活用が始まる中、過去のデータを元に男性ばかりを選ぶ雇用差別などのリスクがあることなど、差別の是正やプライバシーの保護に対する理解は進んできている。海外での議論はより広く、「AI が人命に及ぼす影響」といった議論が行われている。
- 今後企業に対して求められるのは、何か問題が発生した際に説明ができるようにしておくことである。 非常に難しいが、説明責任が果たせるようにしておく必要がある。
- 日本企業の欠点は、本質的な取り組みが苦手なことではないだろうか。企業のマネジメントシステムとして、方針の提示やデュー・ディリジェンス、救済措置を整備することは重要だが、人権の概念を適切に理解した上で、国連のフレームワークに合わせつつ、リスクや人権インパクトが大きいものをしっかり把握して取り組むことが不可欠である。

盟諸国に対して直接効力が発生する法規制として GDPR が 2016 年 4 月に制定された。

98

¹ EU 一般データ保護規則(General Data Protection Regulation: GDPR)は欧州連合(EU)における新しい個人情報保護の枠組みであり、個人データ(personal data)の処理と移転に関するルールを定めた規則。1995 年から適用された EU データ保護指令(Data Protection Directive 95)に代わり、EU 加

【「ビジネスと人権」に関する日本政府への期待・要望】

● NAP は東南アジアなど海外進出に尽力する企業や、新たなビジネス機会の獲得など事業活動を 前向きに後押しするものとして欲しい。市場競争があるなかで、「人権への配慮」をアピールし、日 本企業への信頼を深め事業活動を支援するような内容となることを期待する。

大阪経済法科大学 国際学部 准教授 菅原 絵美氏

【「ビジネスと人権」をめぐる状況の変化・進展】

● 平成 24 年度の CSR 研究会の調査¹から「ビジネスと人権」をめぐる状況には様々な変化が起きている。 OECD 多国籍企業行動指針、GRI(Global Reporting Initiative)、赤道原則(エクエーター原則: Equator Principles)などに「国連ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、指導原則)の考え方が盛り込まれている。各国の法整備も進み、英国現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015)など個別課題に絞った法律や、仏人権デューデリジェンス法²など訴訟提起の可能性を開いたものが登場している。変化の1つとして ESG 投資の進展も挙げられる。指導原則は投融資する側の人権尊重責任も対象としており、今後は一層議論されていくであろう。 SDGs の普及や東京オリンピック・パラリンピックの開催により、ポジティブにサステナビリティの課題に取り組む機運ができたのではないか。反面、人権がおざなりになってしまう危険性もある。日本社会に目を向けると、人口減少により、外国人労働者の受け入れについては喫緊の課題となっている。

【「ビジネスと人権」における日本企業の課題】

- 平成 24 年度の CSR 研究会の調査時と比べ、日本企業の人権方針の策定や人権デューディリジェンスの実施はグローバルに展開する大企業を中心に進んでいる。しかし「人権の本質を理解しているか」という問題がある。人権は誰もが生まれながらに有するものであるが、ニーズや権利の主張によって課題として顕在化する場合も多く、既に名称のある課題(例えば、セクシュアルハラスメントや児童労働など)もあれば、そうでないものも多くある。人権を正しく捉えるためには、「ステークホルダー×権利」の組み合わせで網羅的に考えることが必要ではないだろうか。「セクハラ」「児童労働」などの課題ベースで考えてしまうと、問題が表面化していないものは検討の対象から外してしまい、予防の観点が弱くなる。
- 公害問題に始まり、日本はこれまでも「ビジネスと人権」に気づく機会は多くあった。しかしそうした問題を「環境問題」として捉えても「人権問題」として考える視点が薄かったのではないか。企業にとって人権問題について根本的に必要なことは、「ステークホルダー側の視点でみる」という考え方である。
- 日本企業の人権の取り組みに関する課題の一つは、人権に関するステークホルダーからの苦情や訴えを、「身勝手な要求(いわゆる「クレーム」)ではなく、ニーズや権利の主張として受け止めることができる担当者のキャパシティや組織の体制があるかである。
- 企業に提案しているのは、自社の直接ステークホルダーとバリューチェーンそれぞれに、権利を掛け合わ

¹ 新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究報告書(平成 25 年 3 月) 一般 財団法人企業活力研究所

² 6 Law No. 2017-399 of March 27, 2017 on the "Duty of Care of Parent Companies and Ordering Companies (Devoir de vigilance des entreprises donneuses d'ordre)"

せたときに、どのようなリスクがあり得るかを考えるアプローチである。それにより、課題でみることによる見落としを防ぎ、自分の業務ともつなげて考えることができる。

ステークホルダーと権利の視点から考えるアプローチ

	自社のステークホルダー	バリューチェーン
	(労働者、消費者、地域住民)	(労働者、消費者、地域住民)
差別に関する権利		
生命、身体の安全への		
権利		
労働に関する権利		
健康に関する権利		

- 日本企業は労働者についてはこれまでも比較的注意してみてきたが、見ている範囲が狭いのではないか。企業の責任範囲は上流だけでなく下流にも広がり、予防と救済に対する取り組みが注目されている。ある米製薬企業は、製品が死刑執行に使われていることに抗議した投資家が投資撤退した動きを受け、政府に対し利用の中止を要求した。このように下流に対する責任に関する注目も高まっている。
- 消費者、さらには自社や取引先と関わる地域住民の視点は薄いと考えている。地域住民との関わりには、たとえば企業が不動産物件の購入・建設などに際し同和地区を差別する土地差別の問題などが挙げられる。
- また国際的に違法とされているイスラエルのパレスチナ入植に関わる事業進出など、違法状態に関与することについての企業責任も問われている。実際にイスラエルの入植活動に関与する企業のデータベース(国別数)が公表された。企業名の公開は現在のところ行われていないが、市民社会などから求められている。
- 指導原則で問われているのは、進出国の現地の法律と、国際的な基準の狭間で、どこまで企業が人権尊重の責任を果たしていくことができるかということである。ベトナムで NGO と共に調査をしながら人権課題・労使問題に取り組んでいるユニリーバの事例は参考になるのではないか(2016 年 7 月にOXFAM³が発表した報告書『ベトナムにおける労働権:ユニリーバの前進と組織的課題⁴』に取り組みの詳細掲載)。

-

 $^{^3}$ 1942 年にイギリスで設立された団体で、現在は世界 18 ヵ国・地域に拠点を置き、貧困問題の解決を目指し活動している国際人権 NGO

⁴ Rachel Wilshaw, Do Quynh Chi, Penny Flowler and Pham Thu Thuy, "Oxfam Research Reports: Labour Rights in Vietnam: Unilever's Progress and Systemic Challenges" (July 2016).

● また日本においても国際基準からみるとギャップがあるものが多くある。例えば最低賃金の問題が挙げられる。そうした課題をしっかりと整理し理解していくことが企業にとって必要ではないだろうか。

【「ビジネスと人権」の取り組み推進のための示唆】

- 「ビジネスと人権」を担当するような部門が社内にないという声をよく聞く。その一因として、社内向けの 人権研修・啓発を行う部門(例えば人事部門)と、マネジメントとして CSR や SDGs を担当する部 門(例えば CSR 部門)が分かれていることがある。両部門が連携し、例えばすでにある人権啓発の 体系に「ビジネスと人権」を入れ込んで社員研修をするなどが有効ではないか。
- 人権教育の実施には、「自社の事業や活動に即した内容になっているか」、「企業として取り組む『ビジネスと人権』の全体像の中に位置付けられているか」が大切である。
- 企業間の連携は重要と考えている。特に苦情処理の仕組みや教育、業界ガイダンスなどで連携できるのではないか。
- 中小企業でも、「ビジネスと人権」の取り組みと気づいてはいないが、実施できていることがある。例えば 工場のシフト変更に当たり、労働者の声を聞き配慮するというのは、これはまさに人権影響評価であ る。新規事業開始時、投資時、日常でのアセスメントが求められる中で、現場の声を丁寧に聴くことは 地に足ついた人権影響評価と言える。
- 人権には取り組んでもポジティブな効果を生むまでにはつながらず、ネガティブを抑止するだけにならざるを得ないものもある。そうしたところにはやはり法による強制も必要であり、外からのインセンティブも必要ではないだろうか。
- 人権問題を企業だけに押し付けることもまた無責任である。消費者側の責任を問うていくことも必要だと考えている。
- ガイドラインを策定するのであれば、活かす仕組みをセットで作る必要がある。頑張る企業を応援する 仕組みや、モニタリングも必要である。企業側のモチベーションが上がる外圧と内発的動機付けをいか に組み合わせされるかが重要である。

【NAPに対する期待】

- 指導原則は世界共通の枠組み。一方で NAP はそれを踏まえた国としての指針を示すものであり、 「日本」のビジネスと人権の方向性となる。ここでの「日本」とは、地理的な意味での「日本国内」と、世界で事業を展開する「日本企業」の双方である。
- NAP には5つの段階がある。1 意識啓発、2 マルチステークホルダーでの取組みの推進、3 行政措置での対応(非財務情報の開示の手引きでの人権項目の明確化、政府年金基金・輸出信用機関での人権影響評価の導入など)、4 立法措置での対応(人権情報開示の義務化や課題別の規制など)、5 司法措置での対応(国外の人権侵害被害者への司法救済の実現など)である。1~3 は最低限必要なラインであり、4~5 での対応も期待される
- NAP 策定を進めていくにあたっては透明性とエンゲージメントは絶対必要なことである。人権リスクは当

事者の話を聞いて初めて人権リスクと言え、エンゲージメントがない人権リスクはありえない。

● NAP が国内と海外の人権認識のギャップを埋めるものになるとよいと考えている。

東京経済大学 現代法学部 非常勤講師 大阪経済法大学アジア太平洋研究センター 研究員 寺中 誠 氏

【「ビジネスと人権」の状況の変化・進展】

- 2008 年のラギー・フレームワーク¹の発表を機に、共通のフレームワークに基づき、世界各国の人権 関連機関が動き始め、国際スタンダードが改善・統合された。欧・米どちらも「ビジネスと人権」につ いて共通の方向を向き、活発に議論している。
- 日本より新興国や発展途上国の方が、国連の人権基準を考慮し、対応しようとする傾向が強い。 日本は先進国の中でも、グローバルトレンドである人権基準に対する感度が鈍いのではないか。
- 企業は「ビジネスと人権」の分野に対して、センシティブに反応している。国の政策と企業の実務の間に乖離が見られるのが、欧米と日本の違い。日本政府のグローバルトレンドに対する意識の低さが問題だと考えられる。

【グローバルなサプライチェーンが抱える「人権」リスク】

- 国際的に金融におけるリスクが大きな問題になっているが、日本企業は自社に何ができるかの議論 にとどまってしまい、BtoBの関係の中における人権リスクの課題に疎い。
- グローバルでは「ビジネスと人権」に対するマーケットの意識は向上してきた。ただし日本社会は消費者サイドの影響力が弱く、企業が「ビジネスと人権」に関心を向けなくても事業を継続できる状態になっている。

【日本企業が主として国内で直面する「人権」リスク】

- 日本の外国人技能実習生の問題は、世界的にも真っ先に挙げられる人権課題。しかし大企業は「自分達には直接関係ない」と考え、中小企業は「責任は事業組合にある」と考えることが多い。問題が発生しても中小企業自体には解決能力がない状況である。
- 日本では「奴隷」のイメージが国際的な常識からずれている。様々なものが該当する強制労働は「自社に存在している」という前提で議論すべきではないか。日本の労働現場は、社員が「仕事をやらされている」という奴隷的な状況も多く見受けられる。問題が明らかになり解決されることが重要であるが、表に出てこないことがいいと考えられてしまう。企業側はクリーンであると主張したがり、その発想方法自体が実態を覆い隠してしまうのではないか。
- 労働面に関しては、労働市場とマーケットの間の対話が少なく、経営層と労働者の意識のギャップ

 $^{^1}$ 2008 年国連人権理事会は国連「保護、尊重および救済: ビジネスと人権のための枠組み」を満場一致で歓迎した。この枠組みを作り上げた国連事務総長特別代表ジョン・ラギーの名から「ラギー・フレームワーク」と呼ばれている。

が大きい。同じ土俵で話す状況が少なく、階層構造に問題があると思われる。

【AI等の技術革新の人権リスク】

- 「AI に人権はあるのか」という議論がある。AI は人間とは別のものとして考えられているが、実はそうではなく、人間のその一部を成しているという考え方も存在する。
- 人権は「自然人(個人)が持っている権利」と考えられていたが、それで全てをカバーできるものではなくなった。特に特許や著作権に関しては、AIの作品にも「独自性」があり、既存の法制度ではカバーできない問題が生じている。著作権は、人格権という人権に関係する部分と、財産権が同じ権利で語られ、財産権によって基本的人権が制限されている。AIが著作権ビジネスの構造を変えていくということは、プライバシーや表現の自由にも大きく関わってくる。
- AR (Augmented Reality:拡張現実)やVR (Virtual Reality:仮想現実)で広がっていく社会の中で、人権をどう捉えるべきかと言う議論がある。どう人権を位置付け、構造化していくか。その中心を担うのが企業である。技術革新を阻害せず後押しする方法で新しいアイディアや人権概念を構築し、ビジネスモデルを作っていかなければ、後々混乱が生じる。
- 今後企業は、ビジネスそのものが人権を変えていくような時代を担っていかなくてはいけない。例としては、動物の権利に関するこれまでの議論が参考になる。また DNA テストをめぐる問題では、学際的な研究が必要になるため、現在、学会、企業、医学部の教授と協働した研究会を開催しており、そうした連携も今後更に重要である。

【「人権」への対応が直接にポジティブな効果(生産性の向上等)をもたらすもの】

● Human Rights の「Rights」は「正しいこと」であり、正しくなるはず。直接的なコストを下げるということではなく、今後起こり得る問題に対応するリスクを下げるということ。時間軸をどう考えるかという点はあるが、長期的にはコストが下がるという解釈である。大企業はそうした考え方で良いはずで、余裕がない中小企業に対しては政治レベルで対応するべきことではないかと考えている。

【日本における「人権」をめぐる状況】

- 国によっては「人権」は押さえつけるイメージがある。「人権」=「自分が叩かれている」「異議申し立 てが出てくる」という感覚を持つ人が多いが、それは誤った理解である。
- 権利を正面から受け止め、国際的な人権基準をその言葉通り使うことが重要。変に翻訳することは、必ずしも最適ではない。
- 個人情報の漏えいが発生した場合、本来は被害者に謝らなければならないが、現状は企業が総務省に頭を下げる構造となっているのではないか。他の人権課題でも同様の構造で、ステークホルダーにきちんと向き合っていないという点が問題である。
- 本来国内人権機関は、国レベルのツールやガイダンスをプールしていく仕組みを構築するものだが、 日本では政府が人権機関を国として設置することに反対している状況である。

【日本企業が「ビジネスと人権」を進めていくために】

- 日本では、外部から指摘があった点だけを改善するだけで、常に受け身で突っ込まれないようにと考えている。欧米は、国際的な人権基準と照らし合わせて、政府も企業もどの部分を変えられるか考えている。
- 人権デュー・ディリジェンスや第三者監査など、第三者が監視する概念が普及しておらず、リスクの管理や監視における「専門」概念がなく独立した専門家が生まれにくい。また人権分野の専門家の集団(プール)がない。専門家プールが大きなソサエティとして成り立ち、その専門家たちが、監査法人にも官庁にも存在する必要があるのではないか。
- 公共調達の社会性基準に「人権」という用語が含まれていない。調達条件に人権項目を含めることへの抵抗が強く、表面的な項目が国際的基準と同じならいいだろう、という状態で進められ、それが企業活動にも反映されていることが懸念材料として挙げられる。
- 企業が「一企業だけでは限界がある」という時には、「自社だけが突出するわけにはいかない」という 横並びの発想と、「それは政府の問題です。」という発想がある。政府が動いていないからいいという わけではない。
- 官民連携の際に人権侵害が発生した時に、どこが責任を取るのかという問題がある。カナダの資源 企業とモンゴル政府による「複合侵害」の事例では、国は基準値を作ることしかできず、一企業単 体ではそれをクリアしていたが、結果として侵害の発生を誰も止められなかった。対応には紛争処理 手続きを行う公の判定機関(ADR:Alternative Dispute Resolution)が必要で、本来国 内における ADR は国内人権機関が担うはずであり、そこに企業の問題だけを扱う機関があるとよ い。日本の既存の仕組みでは、BPO(放送倫理・番組向上機構)²がよい仕組みではないか。

【日本政府への期待・要望】

- NAP を安易に作りすぎている可能性があるのではないか。欧米だと、調査報告書が出てからドラフト策定プロセスを経ているが、日本の場合、NAP の立案過程が公開されておらず、プロセスを評価できない。
- 各企業が現状の事業活動のどこを変えられて、どこを変えられないのか、という実地的・科学的な 調査が必要だが、日本政府がまず立案してしまっているため、実効的ではない。
- NAPで一番重要な点は、「権利者(ライツホルダー)と向き合う」という姿勢ではないだろうか。

² 放送における言論・表現の自由を確保しつつ、視聴者の基本的人権を擁護するため、放送への苦情や放送倫理の問題に対応する、第三者の機関。

移住者と連帯する全国ネットワーク(移住連)代表理事 鳥井 一平氏

【移住連の活動概要と存在価値】

- 1997 年以降、移住連は、労働組合や外国人労働者支援 NGO のネットワークとしての役割を担っている。外国人の労働者としての権利や人権確保に繋がった。
- 1990 年代は、携帯電話を持っている人が少なかったため、地域の拠点を訪ねる度に、ニーズのある外国人が集まり、直接相談を受けていた。最近は、移住連のメーリングリストや SNS で情報展開し、メールや電話で外国人労働者からの相談も多い。
- 相談者のニーズに合わせ、適切な組織(労働組合、NGO 等)を紹介している。企業ごとの苦情 処理システムと比較すると、移住連の活動は「社会の苦情処理システム」のような役割を担っている。
- 海外の NGO との連携事例としては、フィリピンからの技能実習生支援をする NGO と連携し、技能 実習生向けの事前研修用のビデオを制作した。

【日本における外国人の人権をめぐる状況】

● 外国人が働きやすい環境を整えるには、「日本語学習」と「多言語化」の問題がある。しかし、ここ 30 年間で殆ど改善されていない。国や企業の施策において、社会福祉や行政へのアクセス(年金システム、健康診断、税金納付方法等)や金融機関へのアクセス(口座開設、クレジットカード発行等)が不十分である。

【日本の労働組合と外国人春闘】

- 外国人春闘は、労働組合のメインストリーム(連合)とは異なるフィールドで、個人加盟の労働組合、地域の労働安全に取り組む NGO が参加している。外国人労働者自らが、組合活動に参加したことで、外国人向け相談窓口が拡大した。歴史的に、労働組合(運動)が外国人を排除してきた背景がある。
- 外国人春闘に対し、当初、政府は消極的対応を示していた。
- 外国人春闘の結果、各労働組合の組織拡大、組合運動の強化・質が向上した。

【現行の外国人技能実習制度に関する意見】

- 現行の外国人技能実習制度は、廃止すべきである。国際的に、2011 年の移住者の人権に関する国連の特別報告(ブスタマンテ勧告)は、日本政府に対し、「直ちにこの制度を停止し、雇用制度に置き換えるべき」との勧告をしており、人権侵害を容認する現行制度を温存したまま、制度改正を繰り返しても、根本的な原因を根絶できない。受け入れ企業の権限を増長する仕組みは、経営にかかる緊張感を失い、健全な経営が不可能になっている。
- 外国人技能実習制度の送り出し機関を、当初設置したのは日本側。例えば中国で、帰国した技能実習生を中心に日本側が創設していった。

● 日本政府は、技能実習生が安心して相談できる苦情処理システムの設置、および、被害者のためのシェルター(緊急一時保護施設)設置を検討すべきではないか。特に、シェルターに関しては、政府予算は女性用シェルターに対する予算措置が存在する一方、男性用シェルターには予算がつかないことが問題として挙げられる。

【日本企業への人権対応に関する示唆】

- 経営者は自社の人権リスクが、同業他社にも影響していくことをもっと意識すべきである。つまり、縦のサプライチェーンだけではなく、横のサプライチェーンも考えるべきではないか。
- 即戦力のある人材を短期で採用し、不要になると使い捨てる労働慣習ではなく、外国人労働者に 選ばれる企業として、人材育成していく視点を持つべきである。技能実習生として来日した外国人 が発信する情報は一気に広まり、日本企業・日本を嫌厭する外国人も増える。
- 未だに、業界によっては、労働に見合った対価を支払っていない企業も多い。特に、1990年代のオーバーステイの外国人労働者によって基礎を築いたと言っても過言ではない業界もある。業界そのものが変わらなくてはならない。
- 企業の健全化のために、労働組合が大事な機能を持っている。NGO と労働組合が連携することにより、企業の健全化を導くことが出来ると思う。今後は、SDGs に関して、知見のある市民団体が労働組合と連携していくことが望まれている。

【日本政府の移民政策および NAP への示唆】

- 現在の日本政府の移民政策に関する議論は、日本に移民が存在しないことを前提にしている。正確な状況を把握・分析し、外国人労働者の人権を尊重する移民政策を検討すれば、企業活動や地域社会への貢献をもたらすことができるだろう。
- NAP 策定に向けたプロセスで、市民社会との対話を置き去りにしないでほしい。米国 FBI が労働 者保護に取り組む NGO に対し、労働搾取発見に向けて協力を不可欠としている姿勢を見て驚いたことがある。NAP に追加すべき項目としては、人権対策において企業と NGO の連携を促進することが挙げられる。日本では、企業や政府が NGO と連携する機会が少ないことが課題ではないか。
- 米国において奴隷労働根絶、人身売買根絶を名言している一方、日本政府は「日本には奴隷労働が存在しない」とし明言していることは誤りだと思う。米国のように課題の存在を認めて、立ち向かう意思が弱い。これは、日本社会全体に悪影響を及ぼしていると考えられる。

公益社団法人自由人権協会 理事 旗手 明氏

【外国人労働者受入れをめぐる状況】

- 2013 年 9 月に東京オリンピック・パラリンピックの開催が決定されて以降、にわかに労働力不足が 取りざたされるようになり、政府による外国人労働者受入れに関する検討が進められた。翌 14 年 4 月には関係閣僚会議で建設分野の緊急措置が決定され、6 月には「日本再興戦略(改訂 2014)」にも「外国人材の活用」に関する政策が複数盛り込まれた。しかし、包括的な外国人労 働者政策の議論がないまま、五月雨的に実施され、本来労働力とは言えない技能実習生や留学 生の受入れが拡大した。
- 在留外国人数の統計では、16 年に 15 万人増、17 年に 18 万人増となっており、外国人労働者も毎年 20 万人弱増えてきている。技能実習生は 17 年には 27.4 万人にまで増加し、同年に新規入国した技能実習生は 13 万人弱にも及んでいる。新たな制度では 5 年間で 35 万人近い受入れを想定しているが、これと比較しても技能実習生の受入れ規模は大きい。

【現行の技能実習制度の概要と課題】

- 技能実習制度は「研修」に接ぎ木する形で 1993 年に誕生した。在留資格は「特定活動」で、地方を中心として中小零細企業の人手不足対策として機能してきた。しかし近年は、大企業でも人手確保のために利用している。
- 技能実習法に定められている様々な規制をすり抜け、不正を犯す受入れ企業が後を絶たない。直 近の不正事例では、長時間労働や賃金不払いを含む低賃金労働、本来の職種以外での就労、 不当解雇、技能実習生の意に反する強制帰国、除染作業への従事等が挙げられる。
- 従来、技能実習生に係る問題がメディアで報道されるのは、特別な事件がらみで単発的だった。しかし、今回の制度改正に向けた臨時国会を機会に、大きく技能実習生の人権侵害に注目が集まり、国内でもビジネス系メディアや欧米メディアからの問合せも増え、広がりが出てきている。女性週刊誌でも取り上げるなど、一般的にこの問題が知られるようになった。
- 技能実習制度には、人権侵害が起きやすい構造的要因があり、日本社会全体の劣化にもつながっていく制度となっている。

● 現行制度の主要な関係組織・役割・課題:

- ▶ 外国人技能実習機構:技能実習制度を管理するため、技能実習法に基づいて特別に設立された認可法人である。監理団体が許可基準を満たしているか審査し、年に1度は実地検査する。受入れ企業は3年に1度は実地検査する。定員は346名で、その3分の2は厚労省と法務省からの出向者である。
- ▶ 送出し機関(各国):技能実習生を日本に送出す役割。ベトナムの場合、技能実習生 1 人当たり滞在期間 1 年につき 1,200 ドル程度の手数料を取る。日本と送出し国の行政機

関との間で MOC (協力覚書: Memorandum of Cooperation) を締結し、相手国が認定した送出し機関からのみ受け入れようしているが、MOCを締結していない国からの受入れも停止されない。

- ▶ 監理団体:送出し機関と提携して、技能実習生と受入れ企業とのマッチングをする。2017年11月の法改正以降、技能実習機構のもと、許可を受けて活動するのは約2,400団体。 監理団体が3ヶ月に1回以上、定期的に受入れ企業を訪問調査し、技能実習機構に報告する義務がある。技能実習制度では提出書類が非常に多いので、受入れ企業に対してそのサポートもする。他方、強制帰国には、監理団体が関わる場合が多い。
- ▶ 実習実施者(受入れ企業):技能実習生を受け入れる企業は、監理団体に対し一人当たり月3~5万円の手数料を支払う。受入れに多額のコストがかかるため、技能実習生の低賃金にもつながっている。

● 技能実習生が抱える問題:

- ▶ 多額の債務:技能実習生は、日本語研修などの事前研修費用、様々な手数料、渡航費などの名目で、渡航前に送出し機関に多額の費用を支払う。ベトナムの場合、平均 100 万円程度(年収の約4~5倍)。このため実習の最初の1 年ほどは借金返済に追われ、貯蓄ができない。
- ➡ 転職の自由がない:技能を習得する活動であることを理由に、転職の自由が基本的に認められていない。
- ▶ 賃金未払い・低賃金労働:残業時給 300~400 円という労働条件が未だにある。給与からは光熱費や寮費などが不当な高額で差し引かれることもある。受入れ企業が人件費を圧縮するために行われ、なかなか根絶されないのが実態だ。
- 強制帰国:技能実習生が労働条件や居住環境に関して権利を主張したり不満を述べると、 技能実習生の意に反してすぐに無理やり帰国させてしまうことも珍しくない。
- ▶ 声をあげづらい労働環境:自国の収入では返済が難しい額の借金を抱えているため、実習期間の途中で強制帰国させられては立ちいかなくなる。そのため、労働環境が厳しくても、受入れ企業に対して反抗的な発言・行為はできない。仮に声をあげても強制帰国させられては、問題そのものがなかったことになる。
- ▶ 人権リスクのある労働環境:女性に対する性暴力も起きやすく、未だに暴力が当たり前の職場も少なくない。ただし地暴言・殴打によりうつ病を発症した実習生もいる。
- ⇒ 労使関係:多額の債務、転職の自由なし、強制帰国への恐れなどから、技能実習生と受入れ企業では、企業側が圧倒的に強い力関係を持つ構造となっている。

● 技能実習のモニタリング・報告システム:

➤ 在留資格の変更時: 技能実習1号でスタートするときだけでなく、2号・3号へ移行する際にも、監理団体がサポートして実習生毎の技能実習計画を受入れ企業が作成し、技能実習

機構に提出する。

- ▶ 定期的監査:監理団体は本来、実習実施者をチェックする役割だが、あまり機能していない。 技能実習機構も、監理団体や実習実施者をチェックすることになっているが、対象数が増大し 追いついていないのが現状だ。
- ▶ 政府によるチェック:政府は技能実習生の実態賃金を調べられていない。労働基準監督署も、 実習実施者への指導・監督件数を増やしているが、4.8 万件とも言われる実習実施者があり、 とても追いつかない(以前は年 2,000 件台、現在は 6,000 件近くチェックしている)。

【新制度への示唆】

- 新制度でも、技能実習制度の問題点がほとんど解決されていない。改定入管法により創設された「特定技能」は、一応、監理団体を介さない構造になっている。しかし、懸念されるのは、現在の監理団体が、新制度における登録支援機関(技能実習生をサポートする組織)を担い、結果的に技能実習と同様の構造になる可能性が高いことだ。
- 新制度では、「同じ職種(業務区分)であれば転職を認める」ことになったが、自発的な転職については、特別に転職を支援する仕組みは存在しない。特定技能に特化した求人情報の収集や多言語による情報提供を職安が担う必要がある。また、インターネットの活用を含め、アクセスしやすくする等の支援体制も欠かせない。
- 技能実習制度では、日本の法務省・外務省・厚生労働省と送出し国の行政機関との間で MOC を締結しているが、法的拘束力はなく、送出し国に意欲がないと問題が改善されない。送出し機関 を規制しても、今度は付随する日本語教育機関などが保証金を取るようになるなど、個別の対応 では解決されず、制度の仕組みとしての規制が必要だ。新制度における二国間取決めでも、同様 の問題が残る。
- 新たなモニタリング方法:技能実習生の銀行口座開設を支援し、口座の金額をモニタリングして不正を防止するとの考え方もある。しかし、違法ではないとしても、日本人と同等以上の適正な賃金かどうかについてまではチェックし切れない。

【各国の状況・対応】

- モンゴルは、送出し機関や在京大使館が、日本での技能実習生への人権侵害を危惧し、問い合わせがあった。
- ベトナムは、送出し機関の大部分を準政府機関が担い、実質的な保証金を含む不正な手数料等により利益を得る悪質な事業者が根深く存在し、排除しにくい構造になっている。また、ベトナムでは社会的にも広く賄賂が横行し、技能実習参加のための職歴詐称等のために手数料を取るケースもあり、日本政府だけが努力しても、クリアな制度にすることは難しい。
- 中国は、第 1 次送出し機関、第 2 次送出し機関という言い方も存在し、地方出身者向けのブローカーも含め送出しの流れが複雑である。以前は技能実習生の 7-8 割を占めていた中国は、賃金が 2000 年と比較して現在 7 倍以上に上昇している。その結果、賃金が安く、人権侵害が起こり

- やすい技能実習制度で日本に渡航しても、あまりメリットがなくなっており、激減している。
- フィリピン政府は、自国民を人権侵害から守ろうという意識があるようで、7月には送出し機関の認 定取消しも行なっている。
- 韓国は雇用許可制度で外国人労働者を受け入れているが、問題がある国からの受け入れを停止し、MOU(了解覚書)締結国(16 ヶ国)以外からは受け入れない。また、人権侵害を発生させやすい送出し機関を介さず、政府間での直接のリクルートを実施して、成果をあげている。

【日本政府への示唆/ビジネスと人権NAPへの意見】

- 技能実習制度を土台にしたものではなく、まったく新たな制度を構築し、技能実習制度に頼らない 外国人労働者受入れ政策を確立すべきである。
- 技能実習機構の体制を強化し、人権侵害から保護する仕組みと救済へのアクセスを保障する。また、二国間取り決めを締結しない、あるいは実効的に執行しない送出し国からの受入れは停止する。
- 企業はサプライチェーンにおける実態を確認し、人権に対する悪影響を排除する。政府は、こうした 企業の取組みを推奨することを明確にする。

【日本企業への示唆】

- いま、外国人労働者の人権問題に対する企業の関心は、急速に高まってきている。取組みの進んでいる企業は、トップマネジメントが真剣に取り組んでいる。良い事例はワコール、以前から有名なのはアディダス、最近では ANA、味の素など。ワコールは、海外・国内 NGO による海外工場での人権侵害の告発がきっかけ。味の素は、社長が海外から技能実習制度での人権侵害に関する指摘を受け、トップダウンで取り組み始めた。
- 企業によるサプライチェーンへの取組みがポジティブな影響を及ぼしたケースがある。四国にあるワコールのサプライヤー企業(売上の3分の2がワコール関連)の技能実習生のケースに取り組んだことがある。職場での労働条件の問題を入管局に伝えたことが原因でパワハラが始まり、身の危険を感じて支援団体に駆け込んだ実習生からの相談であった。労働条件に関して受入れ企業や監理団体との交渉を試みたが、当初は応じなかった。しかし、ちょうどワコールがサプライチェーンの人権に関する調査を開始したことを契機に、受入れ企業と監理団体の態度が変化し、交渉が解決方向に進んで、受入れ企業の社長と監理団体の理事長がその技能実習生に謝罪し、解決金が支払われた。このように、企業が外国人労働者の人権問題に取り組む意義は大きい。

2. CSR研究会発表概要

※以下ではCSR研究会で講師の方々にご発表いただいた資料を発表要旨とともにそのまま掲載させていただいております。

味の素株式会社

「味の素グループの国連指導原則への取組み」

【味の素グループについて】

● 35 の国・地域で事業を展開し、商品展開エリアは 130 以上の国・地域。「食」と「アミノサイエンス」 を通じて、人と地球の健やかな未来に貢献することを目指す。事業を通して解決すべき社会課題に 「健康なこころとからだ」「食資源」「地球持続性」を掲げる。

【味の素グループのグローバル人権への対応の流れ】

● 2008 年にラギー・フレーム・ワークが報告され、2011 年に指導原則の採択に至るまでの間、欧米では様々な動きをしていたことが分かった。新しい CSR の流れが出てくると当グループは、ベンチマークの欧米先進企業の調査を行う。特に人権については、何をすべきか分からなかったので、2012 年3月人権に関するベンチマーク企業の調査を実施した。

【グローバル企業の人権取組みの調査】

- 2012 年、「人権の保護、尊重、救済の政策フレームワーク」と「ビジネスと人権に関する指導原則」 の採択を受け、世界の先進企業がどのような人権対策を行っているかを調査し、今後我々が具体 的にどのような取組みを進めて行けば良いか参考にした。
- 欧米の食品関連企業だけでなく IT 企業まで幅広く具体的な取組みの内容や、関連する主要団体等の企業ネットワークの活動内容も調査した。

【エグゼクティブ・サマリー(1/2)】

- 今回、調査した欧米先進企業の大半は国連指導原則の採択前から、研究機関等がインターネット上で開示しているツールを参考に取組みを進めていたことが分かった。
- 人権の取組みは既存の事業プロセスに組み込むことになるため、経営層の理解と支持を得ることが 重要である。
- 人権の取組みを進めるにあたり「デンマーク人権研究所からの協力」「多国籍企業による企業ネットワーク「人権に関するビジネス・リーダーズ・イニシアチブ(BLIHR)」への参加」「国連グローバル・コンパクトの調査への参加」をしている企業が多いことが分かった。
- 欧米の先進企業数社は、CEOクラスが、ジョン・ラギー氏と対話をしている。経営層との対話の機会によって、人権とは何かに関するインプットがなされている。ここが日本と欧米との大きな違いなのではないか。

【エグゼクティブ・サマリー(2/2)】

● 調査対象とした人権関連団体には、企業ネットワーク、NGO、国連・政府組織、弁護士事務所、 コンサルティング会社などが含まれ、これらの団体は、人権の取組みに関するガイドラインやツールなど を提供している。

- 報告書「State of Play」によると、24 の多国籍企業の認識や取組みの現状(2010 年)に関して下記のようにまとめている。
 - ・人権デュー・ディリジェンスには、定性的・定量的アプローチの両方が必要。
 - ・大半の企業は既存の方針の中に人権の視点を盛り込むことが望ましいと考えている。
 - ・人権に関する取組みは既存のプロセスに組み込むことが望ましい。
 - ・トップマネジメントの賛同、承認、支持が極めて重要である。
- 同報告書には 2015 年までの予測が記載されており、人権方針を策定していない企業は事業活動において不利な立場に置かれることが警告されていた。

【人権取組みのポイント】

- 人権デュー・ディリジェンスに対する PDCA を回していく中でのポイントとして、以下が掲げられる。
 - ・まずサプライチェーンを考慮して現状分析を行う。
 - ・人権の取組みを独立させず、既存の業務プロセスに組み込む。
 - ・運用の際は、人権に関する専門部署、担当者を置くことと、経営層から全面的なバックアップを受けることが必要。

【既存のマネジメント・システムへの「人権」の組込み】

● 味の素グループでは、まず方針を整備するために、2014 年に企業行動規範の見直しを行い、人権の要素を入れ込んだ。人権に関する項目だけではなく、その他の項目でも人権に関わるもの(例えば子どもに対するマーケティングや LGBT など)について追記を行った。

【バリューチェーンにおける潜在的人権リスク分析】

- 人権デュー・ディリジェンスの推進にあたり、まず全体のリスクの把握のために 2014 年 9 月に基礎調査を実施した。
- 業界特有の人権リスクと、国・地域別の人権リスクを大まかに押さえながら、グローバル企業を中心に他社のバリューチェーンで顕在化した人権リスクの事例を 100 件以上リスト化し、潜在的な人権リスクとしてまとめ、人権の重要項目を明確にした。
- 結果、調達と製造に関わる部分のリスクが大きいことが明らかになった。

【ベンチマーク企業の人権報告書で人権 DD の研究】

- ネスレが 2013 年に、ユニリーバが 2015 年に発行した人権報告書を参考に、デュー・ディリジェンス とはどのようなことをどのレベルで進めていくものかを把握した。また、「国連指導原則報告フレームワーク(2015)」に沿った形で報告をするためには何をすべきかの視点で取組みへのアプローチを考えた。
- 上記の報告フレームワークを和訳した資料は、2017年に公開し、他社の方々も広く使えるようにしている。

【人権に関連するグループポリシーの策定(2018年3月)】

● 前述のリスク分析をふまえ、方針の見直しを行った。方針は旧行動規範の中に含まれていれば十分 だと考えていたが、社内で人権デュー・ディリジェンスを進める必要性を説得することが非常に困難で あった。経営層から指示してもらうのが一番よいが、全部署に個別で話をするのは難しいため、人権 デュー・ディリジェンスを行うことを全社の方針の中に入れ込み、文書化することが効果的だと考えた。 また、経営層から非財務情報開示を積極的に進めていくよう指示がだされていたタイミングでもあっ たので、人権尊重方針だけでなく、人権に関わる要素を他の方針類の策定の中に組込み、開示す ることで ESG 投資家からの評価向上にもつながると考えた。

【人権マネジメントの機能強化】

- 2011 年に人権専門委員会を企業行動委員会の下につくった。この時点では、総務の既存のマネジメント・システムを使って人権マネジメントを進める想定であったが、人権の取組みは全社組織として推進する必要があることを認識し、経営企画から人事、法務、調達センター、事業部門まで広い部署を集め、人権の取組みに関する議論を行い、経営会議で共有し、トップダウンで進める体制をつくりあげた。
- CSR 部門だけでは人権の取組みの推進は難しいため、上層部を巻き込んだ仕組みをつくる必要がある。

【味の素グループの事業拡大モデル】

● 約3分の2が食品事業で、その他に化成品や医薬事業がある。2018年、人権尊重ポリシーに従って、これらの事業について人権リスクの再評価作業を行った。

【事業別・国別人権リスク評価結果(2018年3月)】

- リスクマネジメントを専門に行う Verisk Maplecroft 社の人権リスクデータベースを活用し、主要事業における顕著な人権リスク (「発生可能性」と「深刻さ」) を国別に評価・特定した。
- 世界人権宣言に基づく基本的人権は30項目に及ぶが、味の素グループと関連の深い10の人権課題(児童労働、適正賃金、適正な労働時間、職場における差別、現代奴隷、結社の自由と団体交渉権、先住民族の権利、土地・領域および居住に関する権利、労働安全衛生、プライバシーの権利)について、食品加工、化学、製薬、バイオテクノロジーの4事業のリスクを、人権リスクスコアで客観的に評価した。
- 結果、事業全体としては中〜低レベルの人権リスクにさらされており、その中で最も顕著な人権リスクは、食品加工の労働安全衛生、現代奴隷、児童労働が優先課題であることが明らかになった。

【食品事業の人権影響評価】

- 一番売上が大きい食品事業について、バリューチェーンの切り口で分析したところ「開発」から「販売 流通」の各段階まで「労働安全衛生」が一番多く出てくるが、「調達」と「生産」の段階では「児童労働」「現代奴隷」がリスクとして挙げられた。
- ステークホルダー別の分析では、「移民労働者」「女性」「子ども」「先住民」が特に配慮すべき対象に挙げられた。「消費者」については、英国の砂糖税導入に見られるように、子どもの肥満増加も人権問題であるという指摘が出てきている。これはどちらかというと飲料・菓子メーカーでは事業リスクであるが、当社は調味料を使った栄養バランスのとれた食品の提供や、栄養士制度を支援して学校給食のメニュー提供を支援するなど、「機会」として捉えポジティブな取組みができることが見えてきた。

【人権影響評価の結果まとめ】

● 地域別リスクとしては、「調達」「生産(加工)」の段階で、ブラジル、タイ、中国で児童労働や現代奴隷のリスクが非常に高いことがわかった。「R&D」から「流通」の各段階で最も高い労働安全衛生のリスクについては全ての国について取組みを進めていく。

【人権マネジメント・システム】

- 人権マネジメントにおいては、「人権の尊重」と「救済」の 2 つが求められている。リスクに関する調査を行った上で、人権デュー・ディリジェンスの PDCA を回していくという流れがスタートしたところであるが、監査やアンケート等を行っても、人権侵害は起ってしまうことがある。苦情処理の取組みもセットで考え救済を行い、最終的にはその結果を情報開示していくことが求められている。
- 苦情処理については、現時点ではまだ取引先のレベルでしかないが、ホットラインを設けており、今後はその先の労働者の声も集めることを目指している。その際には、当然トレーサビリティがきちんと確保されていなければならないと考えている。
- 現在のホットラインは、規範に反した購買に対する行為を通報する位置づけであり、労働者からの 苦情を受け付ける仕組みづくりはこれからである。

【英紙ガーディアンによるタイ水産加工の人権問題提起】

● 2014 年にガーディアン紙がタイの水産加工の人権問題を提起したことで、東南アジアにおける移民 労働者の人権問題が注目されるようになった。企業個別では取組みが進まなかったため、EU や米 国政府が通商政策等で圧力をかけるようになった。タイ政府も人権問題に対する対応を強化せざ るを得なくなり、これらの動きにあわせて企業でも取組みを進める事例が出てきた。

【パーム油 RSPO 認証農園における人権問題】

● 2016 年、RSPO 認証農園で人権侵害が発生していたことが明らかになった。認証や監査は万能ではないという認識が欧米企業には広がってきている。

[The Consumer Goods Forum (CGF) とは】

● The Consumer Goods Forum (以下、CGF) というグローバルな消費財流通業ネットワークがある。 非競争分野の課題における共同の活動を目的とし、世界中で 70 の国から約 400 社、日本企業は 71 社参加している。 最近では「サステナビリティ・ローカル・グループ」を立ち上げ、サステナブルなビジネスの成長は、業界で一緒に取り組むことが効率的であり、社会的なインパクトも大きいということを呼びかけている。

【CGFの5つの活動分野と決議・コミットメント】

● 現在 CGF では、「環境」「社会」「ヘルス&ウェルネス」「E2E バリューチェーンと標準化」「食品安全」という 5 つの柱で組みを進めており、「社会」については、労働人権の問題を最優先課題と位置付け、2016 年からは強制労働撲滅に向けた原則も出している。

【決議: 社会的サステナビリティ】

● CGF において ESG の S については、労働人権が最優先課題となっている。2015 年のガーディアン 紙の記事を受け、2016 年には強制労働に関する「業界の優先的な原則」というコミットメントを出した。

【強制労働に関する「業界の優先的な原則」】

● CGF の「業界の優先的な原則」では、全ての労働者の移動の自由を確保することや、採用や雇用に伴う諸経費は労働者に払うべきではないという点が強調されている。採用や雇用に伴う諸経費は雇う側が支払うべきということが明記されており、日本の外国人技能実習生の送り出し機関やブローカーに対する手数料も対象となる。

【外国人技能実習制度運用状況調査を実施】

- CGF による上記の原則が 2016 年 12 月に承認された後、2017 年に日本で関連の会議が行われた。
- 味の素グループでは、2017年度、外国人技能実習生を受け入れているグループ会社3社を対象に、フィリピン、ベトナム、インドネシア、ミャンマーからの実習生125名の労働実態調査および実習生への母国語によるヒアリングを実施した。その結果、大きな問題は発見されず、実習生たちの日本での生活は満足度が高いことを確認している。

[Project Issara]

● 2014 年 9 月、英国小売業等 10 社が、イニシアチブ「Project Issara」を立ち上げた。強制労働からの救済、水産業や農業、畜産業における倫理的商品調達チャネルの開発を目的に、官民連携で対応する取組みである。

【Issara の労働者の声】

- Issara は労働者の声を吸い上げる仕組みを持つ。包括的労働監視システムは移民労働者 10 万人をカバーし、SNS を通して Issara からの情報を受け取る移民労働者は 12 万 5000 人以上。1カ月当たりのホットラインや SNS を通した通報・メッセージ数は 2,000 件以上に上る。
- 移民労働者の多くはスマホを持っているので、そこにアプリを入れる仕組みになっている。このアプリは、 米国の USAID (米国国際開発庁) とウォールマート財団の支援により作られた。政府が苦情処 理プラットフォームづくりを支援している事例といえる。

[WBCSD-Shift The Human Rights opportunity]]

- 2018 年 7 月国連の SDGs ハイレベル・ポリティカル・フォーラムでも Issara のプロジェクトが紹介されており、国際的にも評価されていることが分かった。
- 人権の取組みを単独で進めていくと多大なコストになり、苦情処理メカニズムの実現等は一企業では難しい。欧米では、企業単独で取組むのではなく、他社や行政と共同に進めることを考えている。

【外国人労働者問題解決の共通プラットフォーム作り】

• 日本でも The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC)という NGO 団体

が立ち上げられた。こういった団体が Issara のような苦情処理プラットフォームになってくれることを期待している。

【トレーサビリティの透明化に向けたセクター連携の動き】

● 欧米では様々なセクターがトレーサビリティの透明化に向けた連携をしている。ブロックチェーンを活用 した食品サプライチェーン構築プロジェクトや世界中の強制労働という人権侵害を撲滅するためのサ プライチェーン管理プロジェクト等である。様々な連携を組み合わせていくことが、世界の新たな動きと して出てきている。

Eat Well, Live Well.



Sept. 13, 2018

味の素グループの国連指導原則への取り組み

人財開発グループ

◆調**香目的** 国連において承認された「人権の保護、尊重、救済の政策フレームワーク」(ラギーフ ーム)および「ビジネスと人権に関する指導原則」を受けて、世界の先進企業がどのような人権対策を 行っているかを調査し、今後企業が取るべき行動を検討していく上での示唆とすることを目的とする。

グローバル企業の人権取り組みの調査(2012年3月)

◆調査対象

● 四直 というでは、 の企業ペンチマーク調査 対象企業: ネスレ、ユニリーバ、ペプシュ、コカ・コーラ・カンパニー、GE、HP ②企業と人権に関連する主要団体(NGO、企業ネットワーク、国連、シンクタンケ・コンサルティング等) 調査 対象団体: 11の団体(Aim for human rights、The Business Leaders Initiative on Human Rights (BLHR)、Control Risks Group Holdings Ltd(Control Risk)、The Danish Institute for Human Rights(DIHR)、Foley Hoag LLP、Maplecroft、国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)、 Rights & Democracy(International Centre for Human Rights and Democratic Development), The Institute for Human Rights and Business(IHRB), The Global Business Initiative on Human Rights

(GBIHR), Business & Human Rights Initiative (B&HRI))
③ツール・報告書調査 対象ツール・2つのツール (The Guide for Integrating Human Rights into Business Management、The "State of Play" of Human Rights Due Diligence: Anticipating the

◆調査実施方法

- ▼ **約 耳 夫 配 ガ ム**・ 本調査・分析は、原則としてWeb、書籍、レポート等の公開情報から得られる情報を中心に実施する。
 ・ 企業の調査においては、人権に関する方針、取組内容の情報を収集します。
 ・ 企業と人権に関連した団体の調査においては、団体の概要、活動内容、人権対策を進める上で参 考となるアセスメント・ツール等の情報について収集します。

エグゼクティブ・サマリー(2/2)



<人権関連団体及びツール・報告書調査>

- ●今回調査をした人権関連団体には、企業ネットワークから形成される団体、NGO、国連・政府組織、 弁護士事務所、コンサルティング会社などがあり、ガイドラインやツールなどが提供されている。企業のネットワークによる団体に関しては、企業の取り組み開始の時期と同様、2000年代後半から立ち上がっ ているものが多い。
- ●報告書「State of Play」によると、24の多国籍企業の認識や取り組み現状(2010年)に関して下記
- - ✓人権デュー・デリジェンスにおいて、定性的アプローチと定量的アプローチの両方が必要
 ✓大半の企業は既存の方針の中に人権の視点を盛り込むことが望ましいと考えている
 ✓現段階では人権影響評価が単独で実施されているケースは少ないが、トライ&エラーで模索
 - ✓人権影響評価では当該地域のコミュニティの関与が必須✓人権に関する取り組みは既存のプロセスに組み込むことが
- ✓トップマネジメントの替同、承認、支持が極めて重要
- ●同報告書には2015年までの予測が記載されており、人権方針を策定していない企業は事業活動 において不利な立場に置かれるようになること、人権に関するリスクと影響の導入が大幅に進むこと、事業管理全体に組み込む効果的な仕組みが構築されること、実施の監視及び報告のための利用可能な ツールやガイドの開発が進むことなどが訴えられている。

既存のマネジメントシステムへの「人権」の組込み



味の素グループ行動規範の「人権」項目への組込み(2014年8月)

人権の取り組み

たちは、グローバルに事業を展開する企業グループとして、国際的に認められた人権を尊重し、活動を行うの国際的人権義務、ならびに関連する国内関連法令を遵守します。

- 4.1、人権の尊重 4.1、私たちは、「世界人権宣言」、「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」 「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、および「国連グローバル・コンパクト」を含めた国際的な人権基準
- 4.1.2 私たちは、広くステークホルダーと協力し、自らが人権侵害に加担することがないよう努めます。
- 4.2 労働における基本的原則・権利
- 2.2 月前1-601/ る金本中378円 1億4円 名.2 和たちは、終社の自由と団体交渉に関する、従業員の基本的権利を尊重します。 4.22 私たちは、いかなる形態においても、強制されたまたは本人の意に戻する労働を利用しません。 4.23 私たちは、児童労働がもたらす弊害を理解し、いかなる形態においても、就業の最低年齢に満たない児童 による労働を利用しません。
- 4.2.4 私たちは、採用と就業における差別は行いません。
- 3. 公正で透明な取引

- 3.3購買取引における社会的責任 33.1 私たちは、購買取引において、持続可能な原材料調達を目指します。 33.2 私たちは、取引先に対して、人権、労働、環境、腐敗防止などに関する期待事項を明示し、協働して実践 していくことを要請します
- 5. 従業員の人財育成と安全確保 5.1均等な雇用機会と公正な人事・処 5.3差別、ハラスメントの禁止 5.4安全で働きやすい職場づくり

味の素グループのグローバル人権への対応の流れ



2008年 国連人権委員会にラギー・フレーム・ワーク報告

2011年 3月 国連人権委員会で「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択

2011年11月 企業行動委員会の下部組織として人権専門委員会を設置 2012年 3月 グローバル企業の人権対応調査

2012年 4月

ISO26000によるセルフアセスメント・ツールによる各部署ヒアリングデンマーク人権研究所フランク・シーエ氏とダイアログ 2012年 7月 サプライヤーCSRガイドラインで「人権、労働、環境、腐敗防止など」に 2013年10月

関する期待事項を明示し、協働して実践していくことの要請を開始。 2014年 8月

味の素グループ行動規範に「人権」項目を組込み 人権とビジネス研究所ジョン・モリソン氏とダイアログ 2014年 9月

2014年 9月 バリューチェーンにおける潜在的人権リスク分析

2016年 3月 英国現代奴隷法に対する対応検討⇒対応の見送り

2016年 3月

国連指導原則報告フレームワークの翻訳 コンシューマグッズフォーラムより日本の外国人技能実習制度に懸念 2016年 6月

人権専門委員会の機能強化(事務局機能をCSR部から人事部に移管) 外国人技能実習制度のグループ会社における実態調査 国連指導原則の実施に向けた人権ポリシーの策定 2017年 7日

2017年 8月

2017年10月 2018年 3月 非財務情報開示に連動し、各種ポリシー類の公開に合わせ一括開示

Verisk Maplecroftのリスクデータによる人権リスクの再評価と優先課題 2018年 3月

2018年9月 海外有識者との優先的取組みテーマについてダイアログ

エグゼクティブ・サマリー(1/2)



今回、調査対象とした欧米先進企業の大半は、国連が人権フレームワークの取りまとめに着手したタイミ ングと符合する形で、<mark>5年ほど前(2007年ごろ)から試行錯誤を始めている。人権に関する企業団体の</mark> 研究成果として、方法論やツールがネット上で数多く公表されており、取り組みを進める上での参考とな ーデリジェンスを進めることが求められているが、標準的な仕組みが存在しているわ けではなく、自分の業権特性や状況に合わせた進め方を模索する必要がある。人権の取り組むことの必要性の理解と支持を得ることが重要となる。

<企業ベンチマーク>

・調査対象の欧米6社の人権に関する取り組みは、いずれの企業も2006、7年頃から開始されており、 2005年にハーバード大学教授のジョン・ラギー氏が国連より企業と人権に関する国連事務総長特別代表とし て任命された時期と符合する。

●各社の実施内容としては、人権方針の策定や行動原則への人権項目の盛り込み、教育、実態調査(コンブ) ●日本ログ東島7号として、八権万割の米定「1)到が財産の大権委員が関係する。
 ライアンス評価、リスク評価、影響アセスメント、モニタリング、ホットラインの設置、サブライヤー向け方針の策定が主なものであり、企業によっては必ずしもすべてを行なっているわけではない。
 ●人権の取り組み対象は自社の従業員に留まるのではなく、サブライチェーンでの取引先までを範囲としている。

ることや、多言語化しつつ外部の独立性ある仕組みを利用したホットラインを設置していることなどは、比較的共

通して見られる傾向である。

●また、必ずしもすべての対象企業が該当するわけではないが、人権の取り組みを進めるにあたり、デンマー、人権研究所からの協力、多国籍企業による企業ネットワーク「人権に関するビジネス・リーダーズ・イニシアチン(

「BLIHR)」・の参加、「人権に関するプロー・バル・ビジネス・イニシアチブ(GBIHR)」の創設、国連グロー・バル・コ **ペクトの調査への参加をしている企業が多く**、各社とも同じような歩みで人権の取り組みを試行錯誤しながら 動できたことが分かる。

●調査対象企業の内、ネスレ、コカ・コーラなどの数社は、CEOレベルでジョン・ラギー教授との対話を行なっ

ており(コカ・コーラは複数回)、企業トップレベルにおける人権に関する理解が深まっていることが想定できる。

人権取り組みのポイント



●人権取り組みの一般的なステップをまとめると下記のようになる。自社の状況に合わせて実際の作 ップを設計する必要がある。











●リスク分析を進める上で、活用するツールの選定、分析の対象となる国・地域に関する人権を巡る 状況、食品産業が世界的な視点から人権に与えているとする影響、自社が世界各地において経験し た人権をめぐる事象など、人権に関する情報を把握することが求められる。

- ●それ以外の人権の取り組みを推進する際のポイントを以下に挙げる。
- ✓サプライチェーン(パリューチェーン)も考慮した現状分析を行う✓拠点のあるコミュニティのステークホルダーから意見収集を行う
- ✓グローバルで展開する拠点に合わせ人権方針、教育ツール、ホットライン等の多言語化をする
 ✓人権の取り組みを既存の業務プロセスに組み込み、独立したものとしない
 ✓リスク分析、方針の実施状況を含めた定期的なレビューを行う仕組みを構築する
- -ズにおいては、人権に関する専門部門/担当者を設置し、経営層から全面的な支援

バリューチェーンにおける潜在的人権リスク分析



・味の素グループの人権デューデリジェンスの推進にあたって、まず全体の リスクの把握のために、基礎調査を実施した。(2014年9月)

業界特有の人権リスクと国・地域別の人権リスクを大まかに押さえながら、 グローバル企業を中心に他社のバリューチェーンで顕在化した人権リスクの 事例を100件以上リスト化し、潜在的な人権リスクとしてまとめ、人権の重要 項目を明確にした。

研究開発 工場建設

種子等の 独占での不 公正な価格 による生活 水準の低下

先住民の権 利侵害, 先住 民の強制退 去等の対立 ・工場周辺の 環境悪化、水 資源の不足 による健康被

過酷な労働条件 (長時間、給与未払 (安全衛生)

調達

い、不当解雇等) ・劣悪な労働環境 働(外国人技能実 習生も含む) する人権侵害

・サプライヤ・ 工場における過 酷な労働条件 工場周辺の環 境悪化、水資源

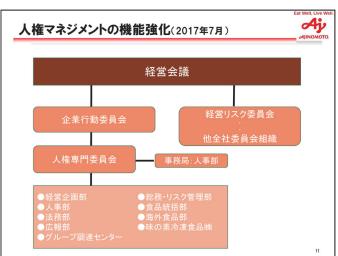
製诰

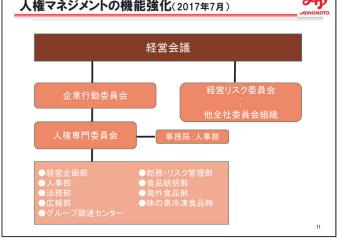
の不足による健 康被害 ・異物混入等に よる顧客の健康 被害

異物混入等 による顧客の健康被害 子どもの肥 害(広告表現

販売・流涌







事業別・国別人権リスク評価結果(2018年3月)

リスクマネジメントの老舗であるVerisk Maplecroft社の人権リスクデータベースを活用 し、主要事業における顕著な人権リスク(「発生可能性」、「深刻さ」)を国別に評価し、 定量的に特定する。事業活動がどのような人権課題に関連する可能性が高いかを 第3者による人権リスクスコアで客観的に評価する。

世界人権宣言に基づく基本的人権は30項目に及ぶが、Verisk Maplecroft社がビジネスと関連の深い10の人権課題(児童労働、適正賃金、適正な労働時間、職場におけ る差別、現代奴隷、結社の自由と団体交渉権、先住民族の権利、土地・領域および居 住に関する権利、労働安全衛生、プライバシーの権利)を用いて、食品加工、化学、 製薬、バイオテクノロジーの4事業の人権リスクを評価した。

事業全体としては中~低レベルの人権リスクにさらされているとし、その中で 最も顕著な人権リスクは、食品加工の労働安全衛生、現代奴隷、児童労働 が優先課題として特定された。

13

人権に関連するグループポリシーの策定(2018年3月)

基本原則 1. 栄養改善の取り組み

サービスの提供

5. 人権の取り組み

安全確保

の責任

人財育成と従業員の

コミュニティとともに

8. ステークホルダーへ

関連するポリシー

○栄養に関するポリシ

・味の素グループ栄養戦略ガイドライン

○製品アクセシビリティに関するポリシー

2. 安全で高品質な商品・ ○品質に関するポリシ

○食の安全・安心に関するポリシー

○マーケティングコミュニケーションに関するポリシー

4. 公正で透明な取引 ○調達に関するポリシー

〇サプライヤー取引に関するポリシー サプライヤー取引に関するガイドライン

○贈賄防止に関するポリシー

○人権尊重に関するグループポリシー

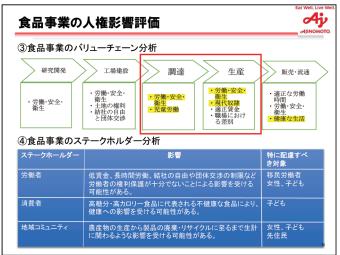
〇人財に関するポリシ

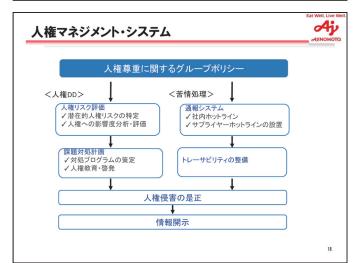
○労働安全衛生に関するポリシー

○地域活性化に関するポリシー

○ステークホルダーとの情報共有に関するポリシー







人権影響評価の結果まとめ



	R&D	工場建設	調達	生産(加工)			販売・消費	
				サフ [°] ライヤー	製造 委託先	自社	流通	消費者
重要課題	労働安全・衛生							_
重要課題	-	-	児童労働	現代奴隷			-	肥満

- ーチェーン全体では、労働安全衛生のリスクが最も高く既存のリスク・マネジ
- メント・システムを活用しながらグループ全体で確認を行っていく。 ・現代奴隷と児童労働は、影響の深刻度から優先度の高い人権リスクとみなされ、 最優先で取り組む。
- ・バリューチェーンでは生産・調達の影響力が高く、地域はブラジル、タイ、中国が高
- ・肥満をはじめとする栄養問題は、製品を通じた貢献として社会から食品業界の取り 組みが期待されている。

英紙ガーディアンによるタイ水産加工の人権問題提起プレ



養殖エビの世界最大の輸出国であるタイで、 ミャンマーやカンボジアの出稼ぎ労働者がエ ビの餌となる魚を獲る漁船で過酷な労働を強 いられ、少なくとも20人が死亡するなど深刻 な虐待を受けていると、英紙ガーディアン(電子版)が2014年6月10日、報じた。

報道後に欧州大手小売業などがタイの報道 された会社との取引を停止。米国務省が各国 の人身売買への取り組みを示す格付けでタイ を最下位ランクとするなど影響が広がった。

タイ政府も全漁船の登録を目指しているほか、 漁船の抜き打ち検査を実施し、労働契約の有無 や報酬をはじめとする労働条件を確認するなど 対策を進めている。企業側もこうした政府の動き と連携を深める。



アメリカ政府やEUからの通商政策による圧力 企業個別では対応できず政府と連携

CGF(The Consumer Goods Forum)とは







2009年6月、CIES(食品系製造業・小売業の 国際団体)・GCI(電子商取引の国際団体)・Global CEO Forumの3団体が合併し結成。現在では世界 70か国400社が参加する世界的な消費財流通業 界の唯一のネットワーク。会員全体としての売上高は 420兆円に達し、直接雇用の従業員は約1,000万人 さらに9,000万人がバリューチェーンに関係する。

日本の参加企業は71社。2017年11月に「日本サステナビリティ・ローカル・グループ (JSLG)」を発足させ課題解決に向けた行動計画を策定していく。日本企業以外とも連携 しながら活動を展開し、政府機関やNGO等との連携も進めていく。

○ミッションは業界横断型の協働のエンゲージメントの推進であり、非競争分野の課題に おいて共同の活動を呼びかけることにある。

○会員企業と外部のステークホルダーが結集し、サステナブルなビジネスの成長と業界の 効率性、前向きな変化をもたらしつつ、人々と地球環境に資することを目的とする。

○この世界的ミッションは一貫しており、サステナビリティ分野の取り組みにおいて、会員企業が実践するサステナブルな事業経営と同期させることが効果的であり、且つ経済 効率も可能にすること、さらに消費者からの懸念への対応と信頼性を構築することを 目指している。

決議: 社会的サステナビリティ



強制労働(2015年12月承認)

ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラムの理事会として、私たちは国連の『ビジネスと 人権に関する指導原則』ならびに『労働における基本的原則及び権利に関するILO宣 言』、『OECD多国籍企業行動指針』、そして最近制定された『国連持続可能な開発目 標』などの国際的枠組みといった現行の取り組みに順じ、世界の人権と適正な労働環境を尊重・推進する責任ある企業としての自らの役割を認識します。

人権と適正な労働環境を世界的に推進する幅広い取り組みの一環として、現代の 奴隷制という広範な社会問題を認識し、私たちのバリューチェーンから強制労働を根 絶するために努力します。私たちはまた、今後も自らの事業において強制労働を許 容しません。

そのためには、私たちは業界団体として共同で取り組む力を生かし、共通の懸念 事項となっている問題や地域性を特定し、その取り組みとこの分野における個々の 企業のイニシアチブを効率化します。

共通の懸念事項においては、国連の『ビジネスと人権に関する指導原則』に規定さ れ、広く採用されている指針に準じ強制労働の根絶を支援する具体的なアクションブ ランを共同で策定します

この意欲的な目標を達成するため、私たちは他業界、政府、市民団体と緊密に連 携します。





2017年度、外国人技能実習生を受け入れているグル 会社3社(味の素ベーカリー(株)、エースベーカリー(株)、 デリカエース(株))を対象に、フィリピン、ベトナム、インド ネシア、ミャンマーからの実習生125名の労働実態調査お よび実習生への母国語によるヒアリングを実施しました。 その結果、特段の問題は発見されず、実習生たちの日本での生活についても満足度が高いことを確認できました。

パーム油RSPO認証農園における人権問題



受けていた。 ●農園では、8歳の子どもを含む児童労働 除草剤による深刻な中毒症状の発症、最低 賃金以下での長時間労働、過度なノルマ設定 による強制労働といった問題が起きている。

●こうしたパーム油が、欧米の大手企業9社 の食品・日用品の製品に使われている可能 性を指摘。うち、8社はRSPO認証を取得

食品が8割を占める中、日本企業の認証対応は遅れる 再エネのFITでバイオマス発電の燃料とする動きもあり

CGFの5つの活動分野と決議・コミットメント

パーム油に潜むスキャンダル





決議: 環境的サステナビリティ

- 森林破壊に関する決議(2010年12月承認)
- ・冷媒に関する決議(2010年12月、2016年10月承認)
- •食品廃棄(2015年6月承認)



決議: 社会的サステナビリティ

- •強制労働(2015年12月承認)
- コミットメント:強制労働に関する「業界の優先的な原則(2016年12月承認)



決議: ヘルス&ウェルネス

- ・ヘルス&ウェルネス(2011年6月承認)
- ・4つのコミットメント(2014年6月承認)



- コミットメンツ: E2E バリューチェーンと標準化
- ・消費者エンゲージメント原則(2014年12月承認)



コミットメント: 食品安全

·GFSIコミットメント(2014年12月承認)

20

強制労働に関する「業界の優先的な原則」

強制労働に関する「業界の優先的な原則」(2016年12月承認)

強制労働は受容されるべきでない人権侵害であり、あらゆる形をとりますが、この問 題は対応されるべきです

特定の雇用と求人の実践は表面的に問題とならない場合がありますが、集約したり、 その他の影響力と組み合わされた結果、とりわけ立場の弱い労働者にとり、実質的な 強制労働となります

私たちはこの原則を、自社事業及び世界的なバリューチェーン全体において強制労 働に繋がりかねない慣行に対して、積極的に対応します。私たちは原則を、その雇用 形態、場所、契約条件、役職を問わず全ての労働者に適用します。私たちは集団として、世界的な労働市場における労働者の人権をより良く前進させるための道のりを歩

- I. すべての労働者は移動の自由が確保されるべきである。労働者が自由に移動す る能力は、雇用者によって阻害されるべきではない
- II. いかなる労働者も、仕事を得る見返りを支払わされるべきではない。採用や雇用 に伴う諸経費は、雇用者によって支払われるべきである。 III. いかなる労働者も、借金を負わされたり、労働を強要されるべきではない
- 労働者は、自由に労働し、自らの労働条件を確認し、合意通り定期的に支払われ るべきである。

22

労働者の声を直接反映する「Project Issara」



2018年7月SDGsハイレベル・ポリティカル・フォーラムでWBCSDとShiftの「The Human Rights opportunity」で紹介される



Project Issara とは

2014年9月、英国小売業等10社(ASDA、M&S、The Co-operative Food、 Sainsbeury's、Tesco、Waitrose、CP Foods UK等)が参加し、イニシアチブ 「Project Issara」を立ち上げた。強制労働からの救済、水産業における 倫理的商品調達チャネルの開発を目的に、官民連携で対応するコレク ISSARA 倫理的商品調達チャネルの開光でロンパ INSTITUTE ティブな取り組み。(現在は17社が参加)

- (1)移民労働者にとって重要な情報を提供し、適切な仕事に就けるようにする。
- (2)より多くの移民労働者のための多様な通報チャネルを提供する。
- (3) 持続的なモニタリングで企業のデュー・ディリジェンス活動を支援する。



122

外国人労働者問題共通プラットフォーム作り



- 「Prject Issara」のアウトプットとアウトカム
 ・Issaraの包括的労働監視システムの移民労働者数・・・10万人以上
 - ・移民労働者のためのIssaraソーシャルメディアのフォロワー数・・・12万5千人以上
- ・移氏労働者のためのISSaraソーンヤルメティアのノオロソー数・・・12月:・1カ月当たりのホットラインとソーシャルメディア/ メッセージングアプリからの通話とメッセージ数・・・・2千件以上/月
- ・コレクティブ・アクションで労働環境が改善した労働者数6,000人以上

外国人労働者のコミュニケーション・プラットフォームの必要性

- 共通プラットフォームのメリット 〇外国人労働者の必要な情報の提供
- 〇外国人労働者の労働状況のモニタリング
- ○問題発生時の苦情受付機能 ○苦情の客観的な判断と効率的な処理
- 企業単独の問題点 ●労働者への提供情報の不足
 - ●システム構築・維持費の高額化
 - ●苦情レベルのバラつきによる煩雑化
 - ●受付判断の客観性が不足



外国人労働者のモニタリングと 苦情処理システムのプラット フォームとしての育成・支援

トレーサビリティの透明化に向けたセクター連携の動き

○企業がサプライチェーンのサステナビリティを強化する動きが出ている中、サプライ チェーンのトレーサビリティや途中のデータ改竄リスクが大きな課題となっている。その ソリューションとして、データ改竄ができないブロックチェーン技術に大きな注目が集まっている。2017年8月には、IBMが中心となったブロックチェーンを活用した食品サブ ライチェーン構築プロジェクトも発足。ウォルマート、ユニリーバ、ネスレ等が参加して

〇英ケンブリッジ大学のサステナビリティ・リーダーシップ研究所(CISL)は、プロックチェーン技術を用いたサプライチェーン管理の実証実験プロジェクトを行うと2017年12月に発表した。英バークレイズ、英スタンダードチャータード、仏BNPパリバと、英小売 セインズベリー、消費財英ユニリーバ、紙パルプ南アSappiの6社が参加する実証実験 では、マラウィの茶農家1万人が生産された茶葉がユニリーバに供給され、さらにセイ ンズベリーの店頭に並ぶまでのサプライチェーンをトラッキングする。実証実験には、 参加企業と英国国際開発省(DFID)から合計60万ポンド(約8,000万円)が拠出された。

○飲料大手米コカ・コーラ・カンパニーと米国務省は2018年3月、世界中の強制労働と いう人権侵害を撲滅するためブロックチェーン技術を用いたサプライチェーン管理プロジェクトを発足すると発表。ブロックチェーン技術を用いることでサプライチェーンの透 ッエントを元とす。マーテントエンはアードルトッピーと、ファーテンジル 明性を高めるとともに、確認プロセス事務コストを削減する。今回のプロジェクトは、国 務省にとって社会課題解決のためにブロックチェーン技術を活用するプロジェクト第1 号となる。

Eat Well, Live Well.



ANAホールディングス株式会社

「ANAグループ人権への取組み」

【ANAグループ】

● 航空事業(全日本空輸、LCC のピーチ、バニラ等)を中心に、貨物・物流や機内食のケータリング、旅行会社や商社等、多様な事業を展開する。安全・安心の追求を経営の基盤とし、事業のグローバル化に対応した CSR 活動を実施している。

【人権に係る取組みスタート】

- 2014年に羽田空港国際線展開のコーマーシャルで、つけ鼻の外国人を表した内容を放映したことを受け、「人権に関わる課題ではないか」という声が出された。この事例をきっかけに営業部門で海外の異文化を学ぶ動画等が作られたほか、ビジネスと人権とい
- ANA ホールディングスはオリンピック・パラリンピック東京大会のパートナー企業であることから、今後社会からさらに厳しい目でチェックの目が向けられることが予想され、人権課題への対応を加速して進めるよう CEO からも指示を受けた。

う観点で2015年に人権に関わる団体・有識者とのダイアログを実施した。

【マテリアリティの特定(2015年)】

● 2015 年にマテリアリティの特定を行った。ダイバーシティ&インクルージョンがマテリアリティの一つであったが、その前にあるべき「人権」を加えた。人権のテーマは ESG の S の部分のマテリアリティとして取り扱っている。

【これまでの人権尊重の取組み】

- ANA グループでは、「ビジネスの人権に関する指導原則」に沿った取組みを進めている。
- 教育においては、「部落差別やハラスメントでだけでなく、グローバルな観点での人権」ということを正確に理解してもらうため、2015 年度、人権に関する e ラーニングを実施した。グループ全体での受講率は80%以上となっている。
- ダイバーシティ&インクルージョンや社員の活躍推進・LGBT は人事部、お客様へのユニバーサルサービスはカスタマーサービス部、グローバルな視点での人権全体は CSR 推進部が担当している。

【推進体制】

● 取締役会の下で CSR・リスク・コンプライアンス推進会議を年度に2回以上実施(1 時間半~2 時間)。人権全般については CSR 部が、コンプライアンスは法務部が、リスクマネジメントは総務のリスクチームが担当している。この会議には、CEO 以下殆どの取締役や執行役員が出席する。

【人権対応へのコミットメントとコミュニケーション】

● ANA グループ人権方針を 2016 年に策定した。人権方針を出すことで、グループ内の就業状況の

違いに対する疑問等が出てくることや、取組みが不十分な中で開示を行ってよいのかなど様々な懸念が社内から挙がったが、オペレーションに近い総務関連部署や委託会社にも「会社としての方針を明確にすることが重要である」ことを説明し、方針の設定・開示に至った。

【人権インパクトアセスメントとその流れ】

- CRT 日本委員会や Verisk Maplecroft 社(ロンドン)等の専門家から支援を受けながら、リスクアセスメントを実施した。
- まず、ANA グループの事業に関わる一般的なリスク、事業を行う国・品目のリスクを Verisk Maplecroft 社からの客観的データにもとづき分析して、リスクスコアを抽出した。それに社内でのマネジメント・対応状況を加えて絞り込みを行った。
- ここでは社内で既に取組みや対応を行っているもの(安全運航、労使関係等)以外でのリスクを 選定した。
- 優先課題を特定するプロセスの中で、デンマーク人権研究センターや IHRB (人権ビジネス研究所) 等との有識者ダイアログも実施した。その中で、航空機を利用した人身取引が業界の重要テーマであることが明らかになり、リスクに追加した。
- 人権課題は非常に多岐に渡って存在し、全てに対応することはキャパシティやコストの面で無理があるため、特にインパクトの大きいリスクを洗い出すことが重要である。
- リスクの洗い出しは社内でもできるが、第三者からのデータの分析や、外部有識者とのダイアログをプロセスに組み込むことで、正当性を担保することが重要である。CSR・リスク・コンプライアンス推進会議でも、洗い出しプロセスの最初の段階から第三者を含めたことで内容についての信頼性が増し、人権インパクトアセスメントに関する取組みや情報開示を進めることができた。

【特定した重要人権テーマへの対応】

● 人権インパクトアセスメントのプロセスを経て、3つの課題を最優先課題と位置付けた。

1つ目の優先課題が、今後オリンピック・パラリンピックに向けて注目が高まることが予想される「委託先における外国人労働者の労務管理」。対策としてグループ・協力企業・委託先における外国人雇用状況の調査や外国人労働者に係るグループの方針の共有・教育、外国人労働者へのインタビューを含めた職場調査等を実施している。

2つ目の優先課題は「機用品に関わるサプライチェーン上の労働・環境管理」。我々は製造業のように商品を作る工場を持っている訳ではなく、購入が殆どになるため、調達活動の中でどこまでリスク管理を実施するのかがポイントである。まずは対策を強化する製品や製造国を絞り込み、優先製品の1次サプライヤーとの関係強化を図っている。

3つ目の優先課題が「贈収賄」。航空事業では、様々な国に就航していることからリスクがある。 対策として、贈賄防止に係る規則やハンドブックを作成し、海外も含めて教育を行っている。

- Blue Number initiative は、機内食の食材をどの生産者から調達しているかの情報を入手し、 地図上でマッピングしてサプライチェーンの見える化を行うプラットフォームである。
- 航空機を使った人身取引が業界特有の大きなリスクになってきている。そこで 2018 年 4 月には、 関係省庁、NGO/NPO や同業他社と共に、客室乗務員が中心となり機内で人身取引を発見す

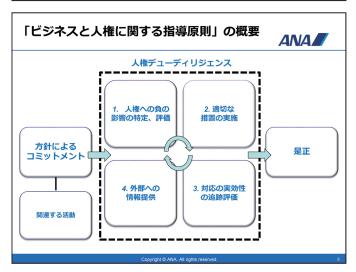
るための客室乗務員向け教育プログラムの開発などを行った NGO から説明を受けるとともに、IOM (国際移住機関)等から日本の人身取引の実態について説明を受けるワークショップを開催した。

【定期的な情報開示】

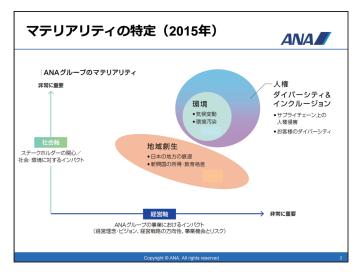
- 「ビジネスの人権に関する指導原則」にもあるように、人権の取組みにおいては情報開示も重要であることから、2018年に日本企業初の人権報告書を発行した。
- 経営層から「報告書を発行すると、人権の取組みがとても進んでいるように見えるのではないか、できていないことを指摘されるのではないか」という意見があったが、「何をリスクと認識しているのか、また、それに対して行うべき対策は何か。現在取組みがどこまで進んでいるのか」を報告することが重要だということを CSR 部門が社内で説明し、CEO のコミットメントつきで公表することができた。
- 社内では、法対応の先をいく取組みを進めるのはよいことだが、「よいことは黙って粛々とやるべきだ」と考える人もおり、対外発信に慎重になる傾向もある。ESG 投資全体の観点でも、情報を開示しないと取組みを行う意思もないと見られる可能性があり、定期的な情報開示を進めることが重要だと考えている。

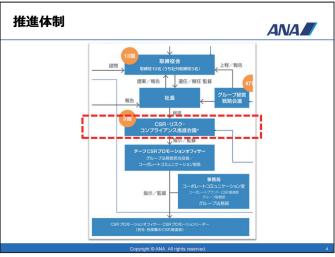


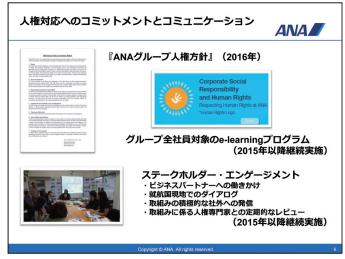




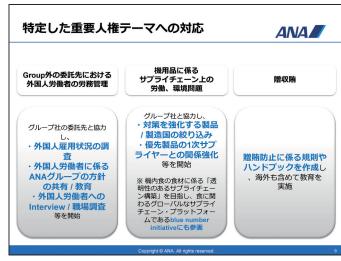






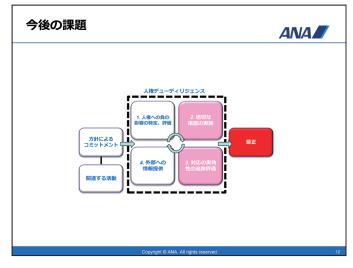












花王株式会社

「花王 人権への取組み」

【花王株式会社】

- 1887 年創業、化粧品、スキンケア・ヘアケア、ヒューマンヘルスケア、ファブリック&ホームケア、ケミカルの5事業分野で世界の人々の豊かな生活文化の実現に貢献することを目指す。
- 創業者長瀬富郎の「天祐は常に道を正して待つべし」の風土は今も受け継がれている。企業理念「花干ウェイ」の基本となる価値観は「よきモノづくり」「絶えざる革新」「正道を歩む」。

【大切にしている花王の DNA(企業風土)】

● 創業者である長瀬富郎が遺言状に残した「人は幸運ならざれば非常の立身は至難と知るべし、運はすなわち天祐なり、天祐は常に道を正して待つべし」という言葉があり、道から外れたようなことは絶対にするなという風土が今でも残っている。

【いつも「花王ウェイ」と共に】

- 2003 年に策定した企業理念「花王ウェイ」には、「使命」、「ビジョン」、そして基本となる「価値観」 があり、使命には「豊かな生活文化を実現するとともに、社会のサステナビリティに貢献する」と明記し ている。
- 社員の間では「価値観」を特に意識している人が多く、よきものづくり、絶えざる革新、正道を歩むという点を大切に業務に取組んでいる。

【正道を歩む】

- 花王ビジネスコンダクトガイドライン(BCG)の 11 項目では、社員の人権尊重や各国文化の尊重、 法と国際ルールの遵守などを記載している。
- 贈収賄防止や人権方針を盛り込むなど社会動向を踏まえて随時改定を行っている。
- コンプライアンスの相談・通報窓口の設置・運営も行っている。

【花王ビジネスコンダクトガイドライン (BCG) 11 項目】

● ビジネスコンダクトガイドラインの 11 項目でも、4番に社内の人権が、6番に企業姿勢が入っており、 社員の人権尊重や各国文化の尊重、法と国際ルールの遵守などが着実に浸透するよう工夫をして いる。

【花王のサステナビリティ活動の変化】

サステナビリティ活動については、2004年に CSR 委員会を設置、2009年に環境宣言を発表、

2010 年にサステナビリティ委員会を設置、2013 年にサステナビリティステートメントを策定、2015 年に人権方針を策定、2018 年に ESG 委員会を設置、という流れで進んできた。

【方針・ガイドライン】

- 企業理念「花王ウェイ」の下に「環境・安全の基本理念・方針」「人権方針」「調達基本方針」を策定している。
- 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく花王の人権方針では、事業活動全体での人権尊重の責任、各ステークホルダーへの配慮、ビジネスパートナーに求める人権の尊重、人権デュー・ディリジェンスの実施等を定めている。
- 人権の問題は多岐にわたるため、人材開発部門、サステナビリティ推進部、コンプライアンス推進室、 購買部門などを中心に関連部門が連携して取り組んでいる。

【花王人権方針】

● 2015 年には、半年以上かけて議論を重ねながら人権方針を策定した。この方針では、よきものづくりのプロセス全体で人権を尊重していくことを前文で示した上で、世界的な様々な法令や規範に基づいて取組みを進めることを宣言している。方針の対象は、花王グループの役員と社員としている。

【サプライチェーンにおける人権の取組み】

● 方針策定後には、デュー・ディリジェンスの仕組み作りに取組んだ。サプライヤー、従業員、委託先、 パートナー、流通、消費者、地域社会を対象に、人権方針に則り、リスクの確認から始めることとし た。

【人権デュー・ディリジェンス】

- 社内での取組み:グローバルなサプライヤー情報の共有データベース「Sedex」を41の工場で活用し、独自の人権チェックリストを56グループ会社で活用している。全体を俯瞰した上で人権の負の影響を特定し、注意が必要な課題に対しては、まず各担当部門が何をすべきかを検討し、その後の変化を注視する。
- サプライヤーに向けた取組み:環境・人権配慮条項を含む取引基本契約の締結や、セルフアセスメント、Sedex を活用した「調達先ガイドライン」の遵守状況把握等を行っている。会社のリスクと国のリスクで総合点が出るSedexの仕組みを活用してリスク状況を把握し、対話しながら解決を目指す。

(※Sedex 調査とは)

- Supplier Ethical Data Exchange (Sedex) は、ロンドンの NGO が運営するデータベース。
 登録サプライヤーは3万8000社に上る。Unileverや Nestle など様々なグローバル企業が参加している。
- 情報共有が行われる基本的な項目は、労働基準、健康と安全、環境、ビジネス慣行で、項目数

としては 360 項目ほど。取引先が情報を求めたらサプライヤーは答える必要があり、サプライヤーが情報を求めたら、顧客企業も情報を開示する仕組みになっている。

【持続可能で責任ある調達のために】

- 基本的には Sedex を使って全サプライヤー様に回答を依頼する。 直近では 900 の工場から回答 結果があり、現在もやりとりを行っている。
- パーム油は非常に多く使用しているため、Sedex上での情報確認のさらに先の部分のトレーサビリティ確保の方法について検討中である。
- 今後、NGO 団体「ブルーナンバー」とともに、人権課題を含めた小規模農園のトレーサビリティを確認予定。

【パーム油サプライチェーンのトレーサビリティ】

- 森林破壊ゼロに向け、2020 年までに消費者向け製品に使用するパーム油は農園まで追跡可能なもののみを購入することを目指している(2017 年末までに 97%確認済み)。
- パーム油のサプライチェーン全体を見てみると、まず花王の1次サプライヤーがあり、そのもとにパーム 核油の工場があり、またそのもとにパーム油の工場があるため、パーム油工場は1,000 工場以上、 小規模農園というと数知れないほどある。そのため、まずは1次サプライヤー、次にパーム核油工場、 それからパーム油の工場といった順で確認しながらも、小規模農園部分のトレーサビリティをどう確認 していくかが喫緊の課題。
- 「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」は、特に人権分野においてはまだ課題がある点は認識しているが、手段の一つとして活用している。

【サプライチェーン管理:調達先ガイドライン】

● 調達先ガイドラインについては、「遵守を監視し、違反がある場合には改善指導やお取引中止などの対応をする。また、同様の取り組みをお取引先にも求める点」を含めて、お取引先様にご理解いただきながら、一緒に進めていこうとしている。

【人権啓発】

- 人権尊重の考え方を表明している「花王ビジネスコンダクトガイドライン(BCG)」を通じて社内のコンプライアンス意識を醸成・定着させるため、ワークショップや集合研修、全社員向けの確認テスト、17言語のガイドライン事例集の作成などを行っている。
- 消費者向けの取組みとして、広告・パッケージ・SNS 上のデジタルマーケティングを通して多様なお客様が嫌な思いをすることがないよう注意している。広告担当者に対して年に一度企業事例の共有を含めた啓発活動を行うほか、ESG 部門を含めた議論やチェックを行うなど、問題が起きないような体制づくりに取り組んでいる。

【開示: サステナビリティデータブック】

● 評価機関の要求内容に基づき、各活動の背景となる社会的課題の認識、方針、体制、推進のための教育、中長期目標、進捗、ステークホルダーとの協働状況等を開示している。

【開示:web 英国現代奴隷法】

● 英国で事業を行う会社に求められる「英国現代奴隷法」に対応し、2017 年から毎年、奴隷労働 や人身売買がないことを担保する声明を公開している。

【開示:web】

● 消費財メーカーと流通業のグローバルなネットワーク「The Consumer Goods Forum(CGF)」の 会員企業として、CGF の強制労働撲滅に向けた決議および優先業界原則(あらゆる労働者には 移動の自由があり、いかなる労働者も仕事のために金銭を支払うことはなく、債務を負わされるか労 働を強制されることもない)を支持していることをウェブサイトで明記している。

【人権尊重の取り組み】

● 人権尊重という考え方は、もともと多くの日本企業で脈々と受け継がれているが、国際社会からは 新しい視点が出てきている。実際にサプライヤーを遡ると児童労働や強制労働の問題が潜んでいる ことがある。そのような認識を社内で共有し、改善につなげることが重要だと考えている。

花王 人権への取組み

2018年11月13日 花王株式会社 ESG戦略部 畑中晴雄

agenda

Kao

- 1. 花王グループ概況
- 2. 花王人権方針
- 3. 人権への取組み

花王の概要

Kao

商号 花王株式会社(Kao Corporation) 本店所在地 東京都中央区日本橋茅場町

> 一丁目14番10号 1887年6月(明治20年) 1940年5月(昭和15年) 1兆4,894億円(連結) 2,048億円(連結)

営業利益 2,048億円(建 資本金 854億円

854億円 7,332名(連結対象会社合計 33,560名)



本社







opyright © 2018 Kao Corporation. All rights reserve

創業

設立

売上高





大切にしている花王のDNA(企業風土) KOO

天花、常道

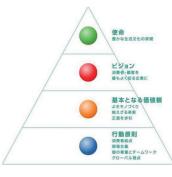
初代長瀬富郎は、「人は幸運ならざれば非常の 立身は至難と知るべし、運はすなわち天祐なり、 天祐は常に道を正して待つべし」ということばを遺 言状に残している。

その意味合いは、「およそ人が自分の地位を確立 したり、成功したりするには、ある程度、運というも のによるところもある。この運というものは周囲か らのさまざまな助けによってもたらされるともいえ るが、そういったことは、自分を律して、真剣に絶 えず努力を積み重ねていなければとても実現す るものではない」というようなものと考えられるが、 富郎が残したこのことばに、花王の社員に求めら れる行動指針の原点をみることができるといえよう。

いつも「花王ウェイ」と共に

Kao

花王グループの全従業員が、 "よきモノづくり"への理念を共有しています。



私たちは、消費者・顧客の立場にたって、 心をこめた"よきモノづくり"を行ない、 世界の人々の喜びと満足のある豊かな生活 文化を実現するとともに、社会のサステナ ピリティ(持続可能性)に貢献することを 使命とします。この使命のもと、私たちは 全員の熱意と力を合わせ、清潔で美しく すこやかな暮らしに役立つ商品と、産業界 の発展に寄与する工業用製品の分野におい て、消費者・顧客と共に感動を分かち合う 価値ある商品とブランドを提供します。

正道を歩む

Kao

■ 法令・ルールの遵守

- ビジネスコンダクトガイドラインの社会動向をふまえた改定 (2014年 贈収賄防止、2016年 人権方針の尊重等)
- 継続的な啓発活動(インテグリティ研修、ネット学習)
- ・コンプライアンス相談・通報窓口の適切な運営







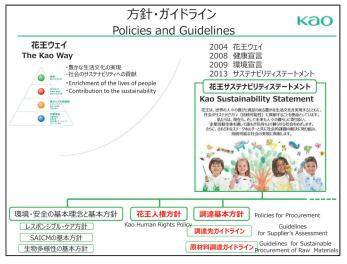
インテグリティ研修(シンガポール)

花王ビジネスコンダクト ガイドライン 11項目 KOO

- 1. 商品の安全性と高い品質を確保する(消費者)
- 2. 環境と安全に十分な配慮を行う(環境)
- 3. 全ての取引を公正・誠実に行う(取引先)
- 4. 社員の多様性と人権を尊重し、個の力を最大限に活かす(社員)
- 5. 利益ある成長を目指し、株主の期待に応える(株主)
- 6. 公正・透明・清潔な企業姿勢を堅持する(透明性のある企業活動)
- 7. 情報・資産を厳正に管理する(情報管理・資産管理)
- 8. 社会貢献活動を通して豊かな社会の実現に貢献する(社会貢献)
- 9. 各国・各地域の多様な文化を尊重し、法と国際ルールを守り、 事業活動を行う(各国尊重)
- 10. 公私のけじめをつける(公私のけじめ)*
- 11. 経営者・管理者の責務(BCGの実践)



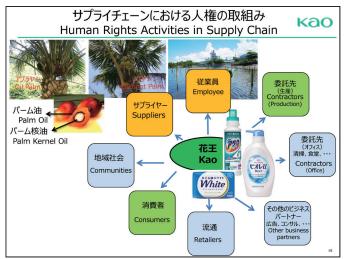


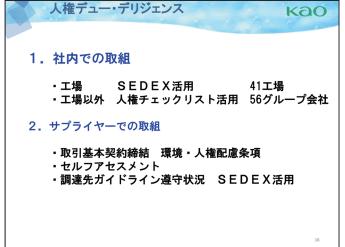


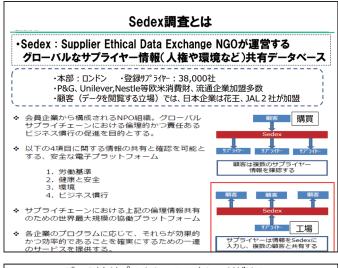


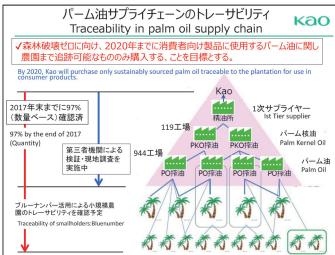


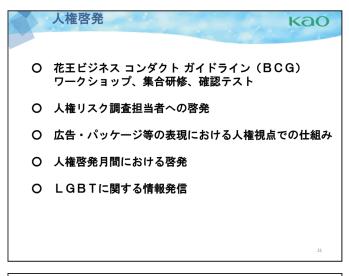


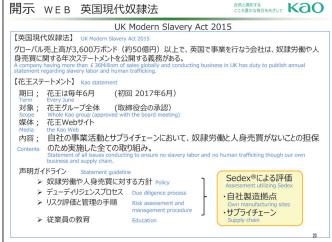


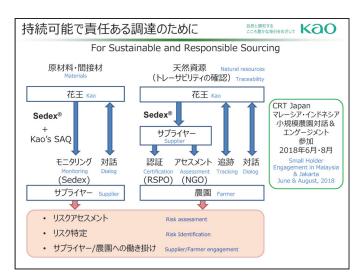




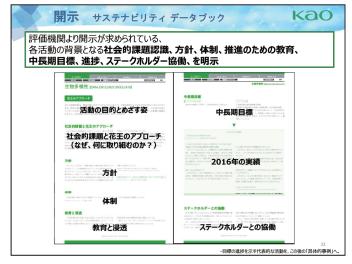












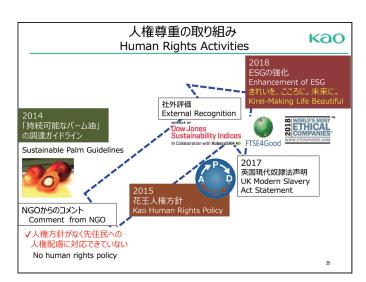
開示 WEB

Kao

花王グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて「花王人権方針」を策定し、"よきモノづくり"のプロセス全体において人権の尊重をめざして取り組みを進めています。 「花王人権方針」では人権に関する国際的な規範を支持・尊重すること、人権リスク評価や社員への教育の実施などの取り組みを進めていくことを定めています。

また、花王グループは消費財メーカーと流通業のグローバルなネットワークであるThe Consumer Goods Forum (CGF) のメンバー企業として、CGFの強制労働撲滅に向けた決議および優先業界原則「あらゆる労働者には移動の自由があり、いかなる労働者も仕事のために支払うことはなく、債務を負わされるか労働を強制されることもない。」を支持しています。

2





ソニー株式会社

「ソニーのビジネスと人権に関する取り組み」

【経営方針(2018/5/22 発表): ソニーが長期視点で生み出す社会価値】

- ソニーのPurpose(存在意義)は「クリエイティビティとテクノロジーの力で、世界を感動で満たす」こと。エレクトロニクス事業、エンタテイメント事業、金融事業を中心として、医療ビジネスや AI ×ロボティクス事業にも取り組んでいる。
- 新たな経営方針の中で持続的な社会価値と経済価値の創出の両方を目指していくということを謳っている。グローバルにビジネスを行っていく上で環境や人権への配慮は重要である。

【サステナビリティに関する基本的な考え方】

● 「イノベーションと健全な事業活動を通じて企業価値の向上を追求し、持続可能な社会の発展に貢献することが社会的責任の基本をなす」「ステークホルダーに与える影響に十分配慮して行動する」というサステナビリティに関する基本的な考え方は、ソニーグループ行動規範にも記載している。

【人権尊重、イノベーションの源泉となる多様性】

- ステークホルダーとの関係において「バリューチェーンを通じての人権の尊重」は非常に重要だと考えている。
- 人を軸とする事業をグローバルに展開していく中で、サプライチェーンや様々なステークホルダーが各ビジネスで関与していることを鑑みても「人権の尊重」は今後ますます重要になってくる。

【ビジネスと人権に関わる主な取組み】

- 2011 年発行のラギー原則を受けて、2012 年に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に即して 現状とのギャップを分析。2013 年には「人権リスクアセスメント」を実施した。
- アセスメントの結果、エレクトロニクス事業の製造過程における労働者の人権や、サプライチェーンに 関わる人権リスクが相対的には高いと認識し、紛争鉱物への対応やサプライチェーンに関わる取り組 みを重点的に実施してきた。
- 2018年初めにソニーグループの人権リスクアセスメントを再度、実施した。この5年間で、ビジネス状況もステークホルダーの関心事項も変化しており、人権という観点から「5年前とは異なるリスク」 「我々が把握していないリスク」もあるのではないかという問題意識でアセスメントを実施した。
- また 2018 年、ソニーグループ行動規範を改定した。この中で人権の尊重ということがより包括的に 謳われている。

【人権リスクアセスメント】

● 2018 年に BSR(Business for Social Responsibility)とともに、「人権リスクアセスメント」を 実施した。国際人権宣言など人権に関わる国際的な基準と照らし、ソニーグループの事業でどこがハ イリスクかマッピングした。キーとなる事業体についてはどういった人権リスクがあるかインタビューを実施。 アセスメントの結果、継続的な課題として「サプライチェーンにおける雇用や労働」が挙げられた。また 新たな課題として「AI 等の新しい技術」に関わる内容が特定された。

【責任あるサプライチェーン】

● 責任あるサプライチェーンを目指し、RBA 行動規範に沿ったサプライチェーン行動規範を策定したほか、紛争鉱物に関する継続的調査を実施し、業界団体「Responsible Minerals Initiative:RMI」」に参画。2017年に「責任ある鉱物サプライチェーン方針」を制定し、新たな課題への対応を強化している。

【リスクに応じたサプライヤーアセスメント】

● サプライヤーアセスメントは、対象サプライヤーの所在地域や規模・業態・業容等に基づくリスク特定 を行い、リスクレベルに応じた評価を実施している。

【2017年度 サプライチェーンアセスメント】

- 2017年度の取引金額ベースでは、サプライヤーはアジア圏(特に中国)が多い。224社に対する アセスメントを実施し、そのうち書類評価が122件、実際に訪問しているのは13件となっている。
- 実際に訪問する際には、いわゆる監査で問題を正すというよりは、マネジメントシステムが構築されているかをサプライヤーと共に確認し、継続的な改善がなされるように努力している。

【ソニーグループ AI 倫理ガイドライン】

● 2018 年 9 月には、役員・従業員全員が AI の活用や研究開発を行う際の指針となる「AI 倫理ガイドライン」を策定した。策定の背景として、2016 年の「AI とロボティクスへの再参入宣言」がある。ソニーイノベーションファンドを通じて AI とロボティクスなどのスタートアップへの投資を開始するとともに、AI に関連する様々な商品を世に送り出してきた。

[Sony Group AI x Robotics]

- 例えば、Neural Network Librariesという、オープンソースのソフトウェアの提供をスタートした。またXperia Hello!という、ディスプレイもついており、音声認識が可能で音楽を選ぶことが出来るスマートスピーカーも発売されている。2018年にはaiboを約12年ぶりに復活させた。CALC2.0は、事象の因果解析を行うもので、例えば半導体のプロセスのどこに原因があるのかといったことを分析するソフトウェアである。
- AI には新しい価値を創出する機会もあるが、リスクもあることを踏まえ、2017 年に AI に関する団体「Partnership on AI」に日本企業として初めて加入し、AI の倫理について議論を続けている。これ

は Google や IBM、Amazon、Facebook といった IT 系の巨人が作った、AI の倫理系に関する議論をする場である。そこから、ソニーグループも AI 倫理について社内浸透の必要性を感じ、2018年 9月 25日に「ソニーグループ AI 倫理ガイドライン」を策定し、社外にも公開した。

【ソニーグループ AI 倫理ガイドラインの構成】

- ガイドラインは7項目で構成されている。ソニーの設立趣意書、ミッション・ビジョン、行動規範といった「あるべき姿」を基に、ASILOMARと言われている有名なAI Ethicsを扱う会議の文献などを参考とし整合性をとるなどのプロセスを経ている。
- ソニーグループとして既に動いているビジネスに対して、何らかのブレーキを掛けるということに関しては避けるものとする方針で進めた。ソニーグループは家電だけではなく、ゲームを含むエンタテインメント或いは金融といった広範囲にまたがったビジネス領域で活動しているので、様々なことを考慮しなければならなかった。
- ガイドラインの1項は目的を述べている。豊かな生活とより良い社会の実現ということで、AIは人間を置き換えるものではなく、人間の創造力を拡張したり補完したりすることにより、ソニーグループが元々企業のメッセージとして出している「感動」を提供するものであるということを謳っている。
- 2項は、ネガティブインパクトへの対処についてである。ステークホルダーとの対話によって、解決の糸口を探り、社会的な受容性を求めていくことの必要性などが書かれている。
- 3項は、安心して使える商品・サービスの提供。これは品質保証や安心・安全に関しては、今までの ソニーグループの製品やサービスにはもちろんこうした規定があるが、AIが入ってくることによって、統計 的な処理をして、間違いや偏見的な表現が出てしまうことについて設計側としても気をつけなければ いけない。そうしたことについてのトレーニングや使う立場の方々に対する注意喚起が書かれている。
- 4項はプライバシーの保護。これに関しては、AIに限った話ではなく、ソニーグループとしてプライバシーポリシーを持っている。しかし、様々なところから集めてきた情報をマイニングすることによって、人物が特定されてしまうこともあり、そちらについて気をつけなければいけないということが書かれている。
- 5項が公平性の尊重。人種、文化、地域、宗教或いは性別などに対して差別を起こさないようにすることが書かれている。技術的には主にデータに不当なバイアスが掛からないようにという取り組みを示している。
- 6項は透明性の追求であるが、これは説明責任と関係する項目である。「なぜAIがこの判断をしたかを説明しなさい」ということに関しては、いまだ技術的には解けていない問題であり、大学を含め様々なところで現在、研究がなされている段階である。
- 7項はAIの発展と人材の育成。主にAIにより雇用を奪われるという議論があるが、そこに対して、AI は「人を置き換えるもの」というよりは、「人々がよりクリエイティブな仕事をする、または人々が持っている能力を拡張し補完するようなものに使われるものである」という捉え方で従業員や、学生を含めAI を活用したり、AIを作るトレーニングをしていく必要性が書かれている。それによって明るい未来を創造することが出来るのではないか。

【AIに関する最近のグローバルな動き】

- IBMやGoogle、Microsoftなどの"AIの巨人たち"は、データに潜むバイアスをチェックして透明性や 公平性を高めるソフトウェアを展開している。2年ほど前から「AI倫理」に関する対策が仕込まれ始め、 最近対策の内容が明らかになってきている。
- Apple は、AI デバイスのベンチャー企業「Silk Labs」を買収し、組み込み機器の中に個人情報をプロックする戦略、Google はクラウド上で守る戦略をとっている。両者は対照的で、日本企業はどちらかといえば Apple に近い戦略をとることが予想される。

【最後に】

● ソニーグループでは、安心・安全、プライバシー、公平性、透明性といった課題に取組んでいく。また、 想像上のリスクのみでなく顕在化した事例を自社に当てはめた検討を行うほか、FAT(フェアネス、ア カウンタビリティ、トランスペアレンシー)に注目し、AI による判断の説明対応に向けた議論を進めて いる。

以上









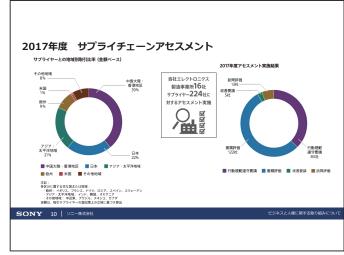




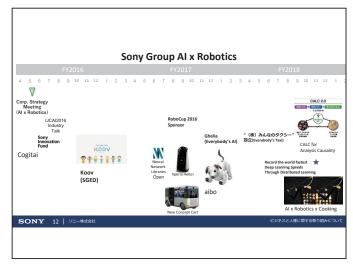


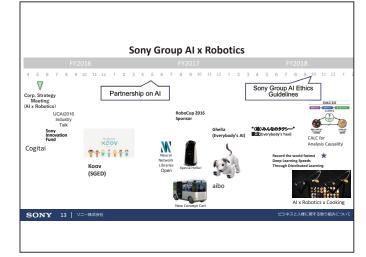




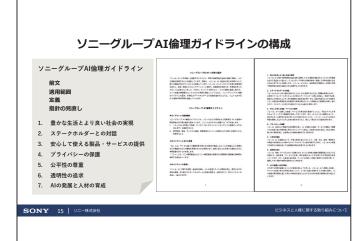


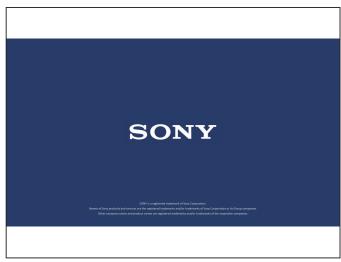












日本貿易振興機構(ジェトロ) アジア経済研究所

「日本企業は人権尊重の責任をいかに果たすか」

【日本貿易振興機構アジア経済研究所 (IDE-JETRO) について】

- 日本における開発途上国研究の拠点として、世界への知的貢献を目指す。
- 各地域に密着した知識を収集・蓄積し、開発途上国の実態と課題を明らかにし、開発途上国に 対する深い理解を国内外に広く提供する。

【2016-17 年度アジア経済研究所 新興国における企業活動と人権リスクに関する調査・啓発ならびにナショナル・アクション・プラン策定に関する研究事業】

● アジア経済研究所では 2013 年度から「ビジネスと人権」に関する研究会を実施しており、企業アンケート調査や国際シンポジウム、日本企業が進出しているアジア諸国におけるカントリーフォーカスのワークショップ等々を行ってきた。

【ビジネスと人権に関する国際的枠組みの主な動向】

- 2011 年に「ビジネスと人権に関する国連指導原則」が人権理事会において全会一致で承認され、2015 年「責任あるサプライチェーン」という政策課題がドイツのエルマウサミットで首脳宣言の中に入ってきたことが大きな流れを作っていると感じる。
- 近年では、各国の国別行動計画(NAP)の動きが進んできている。2012 年企業活力研究所での前回の「ビジネスと人権」に関する CSR 研究会から 6 年経ったが、OECD が 2018 年 6 月にデューディリジェンスの新ガイダンスを発表したほか、GRI も人権に関するスタンダードの見直しをしていることなどから、「ビジネスと人権」というキーワードがますます広がりをもってきている。

【アジェンダ 2030 は人権課題】

● SDG s は「全ての人権のために」というのが根底にある。

【「ビジネスと人権に関する国連指導原則」、「人権を保護する国家の義務」、「企業は 人権を尊重する(=侵害しない)責任を負う】

- ビジネスと人権に関する指導原則の第一の柱は人権を保護する国家の義務である。人権を尊重するのは企業の責任である。指導原則では足らず、より法的拘束力を持った国際条約を作ろうという強い動きがある。今、人権を尊重する企業の責任をこの指導原則に基づいて実行していかないと、更に多国籍企業に対してその活動に法規制を求める人権 NGO や市民社会の動きは止まることはないと感じる。
- 多くの企業が「ビジネスと人権」に関してトップコミットメントや方針を出してきている。しかしながら方針を出していても、デューディリジェンスを実施していなければ方針を実行していることにはならない。多くの企業が今、デューディリジェンスをどのように実施していくのか、また外部への情報開示がますます問われる中で、どのようなコミュニケーションの方法があるのか模索しているところではないか。

【サプライチェーンが注視されている:日本に求められる役割】

- 欧州や米国だけでなく、日本企業のサプライチェーンが多く存在する ASEAN においても、ビジネスと 人権に関する議論が既に始まっている。
- 例えばタイでは、2018 年秋の NAP 公表¹に向け、様々なベースラインスタディやステークホルダー・ エンゲージメントを開始している。

【EU 貿易政策としてのアジアにおける責任あるサプライチェーンプロジェクト】

● EU は、貿易政策としてアジアにおける「責任あるサプライチェーンプロジェクト(Responsible supply chains in Asia)」が開始している。OECD(経済協力開発機構)とILO(国際労働機関)が実施機関となり、900 万ユーロが投入される予定。今回、焦点が置かれているのはアジアの6ヶ国で、そのうちの1つが日本となっている。日本企業にとって欧米のみならず、サプライチェーンにとって重要なパートナーとなるアジア、ASEANにおいても「指導原則をいかに実現するか」という議論が始まっているということを理解してもらいたい。

【CSR に関する方針を策定していますか? ジェトロ 2017 年度「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」】

※アンケートの詳細結果は、P148 以降を参照。

- 2017 年度に海外事業展開や輸出入を行うなど「海外との接点を持つ日本企業(国内)」対象 にアンケート調査を実施し3,195 社から回答を得た。2015 年に実施した類似アンケート*1)と比 較を行ったところ、全体として CSR 方針を策定している企業はほぼ増えていないが、策定を検討し ている企業がやや増えていることがわかった。(2017 年度時点で CSR 方針を策定している企業 は、全体で約34%、そのうち大企業は約77%、中小企業が約24%)。
 - ※1) 2015 年と 2017 年では、母数やポートフォリオが違うため正確な経済学的比較はできない。

【CSR に関する方針を策定していますか? アジア経済研究所 2018 年 「日系企業の責任 あるサプライチェーンに関するアンケート調査」】

● 2018 年に、海外で事業を行う日本企業と日系企業 814 社を対象に「責任あるサプライチェーン」 に関するアンケート調査を行ったところ、CSR 方針を策定している企業は全体で約 60%であった。 本調査の概要は以下の通り。

【企業が影響を及ぼす可能性がある労働・安全衛生・環境等に関わる以下の分野は、 貴社及び取引(納入・調達)先のサプライチェーン上において関係がありますか?】

- まず、労働・安全衛生・環境分野について「自社が影響を及ぼす可能性がある」テーマについて回答を得た。
- ▶ 「労働者の健康」が圧倒的に一位(約 88%)であった一方、「移住労働者(現地以外の外国人)」は約 35%で、事業との関係性を認識している企業が非常に少なかった。
- ▶ 「人権」については67%が「女性の権利」を認識している。「土地に関する権利及び立ち退き」は、

 $^{^{1}}$ 第 1 回 CSR 研究会(2018 年 8 月 30 日)時点では、2018 年秋の公表が予定されていたがその後延期され、2019 年公表予定となっている。

30%ほどの企業しか関係性を認識していない。一方、認識の度合いは業種や地域による違いも考えられる。

同じ「人権」という範疇の中でも認識度合いの濃淡は違ってくるということが分かった。

【移住労働者 (現地以外の外国人)】

● 西欧(ドイツ・フランス・イギリス)でオペレーションしている日本企業は、5 割以上が移住労働者の 権利について「関係する」と回答しており、これは他地域に比べて高い割合となっている。

【土地に関する権利および立ち退き】

● 「土地に関する権利及び立ち退き」は、地域で違いが大きく、アフリカで事業を行う企業の約 40% が関係性を認識していたが、ASEANで事業を行う企業では約 28%、西欧では約 26%であった。

【消費者の情報・プライバシーの保護】

● 「消費者の情報・プライバシーの保護」については「EU 一般データ保護規則」に対応する動きからか、西欧で事業を行う日本企業の約 67%が「関係する」と回答し割合が高くなっている(他の地域では60%以下)。

【人権に対する具体的なリスクが考えられますか?】

● 「人権に対する具体的なリスクは考えられるか」という質問に対しては、全地域で約 28%という中で、 南西アジアが一番高く約 35%であった。インド、バングラディシュ、パキスタン等で事業を行う企業は、 人権に対するセンシティビティが高いことが推測できる。企業の規模別では、大企業が約 40%、中 小企業が約 24%と、ここでも企業規模でギャップが見られる。

【人権に対するリスクとして挙げられた回答例】

■ 「具体的に考えられる人権リスク」については、「労働現場の運営関連」から「取引先(調達先や納入先に関連するもの」「人種・宗教・民族関連」、「ホスト国の政策・法制度関連」など事業地域によって非常に多岐に渡るリスクが挙げられた。

【ステークホルダーとの協働はこれから】

● 「ステークホルダーの協働」は、全体で約 17%と非常に低い結果となった。しかし、大企業(中堅企業を除く)だけを見ると 50%近くが協働しており、少しずつ取組みが進んでいると考えられる。

【企業が意識する国際的な枠組み・ガイドライン ILO 中核的労働基準 25%、指導原則 16%】

● 「企業が意識する国際的な枠組み・ガイドライン」は、1位が「現地の労働法等の関係法」(約47%)、2位が「ILO 中核的労働基準」(約25%)、3位が「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(約16%)、4位が「ISO26000」(約11%)、5位が「OECD多国籍企業行動指針」(約10%))であった。英国現代奴隷法については、他地域(5%以下)と比べ西欧が圧倒的に高い割合となった(約35%)。

● 現地の労働基準においてスタンダードが低い国など様々あるのでコンプライアンスだけでは人権リスクには対応できないことを理解して欲しい。

【あると望ましい公的支援 情報提供や相談窓口へのニーズが高い】

● 「あると望ましい公的支援」は、1 位が「現地政府の政策や法規制に関する情報提供」(約72%)、2 位が「現地の CSR や労働・安全衛生・環境等の問題に関する情報提供」(約70%)、3 位が「他企業の具体的な取組み事例の提供」(約53%)、4 位が「相談窓口の提供」(約43%)、5 位が「国際的な枠組みや各法規制に関する情報提供」(約33%)であった。なかには人権尊重に関するガイドラインを作って欲しい(約32%)や公共調達や許認可等における社会的・環境的考慮(13%と12%)、10%には満たないが「レポーティングや開示を促す政策に期待する」企業も見受けられた。

【気づかされる日本企業、意識する日本企業】

- 日本企業において自社のオペレーションが人権に与えるリスクについての認識は高まりつつあるが、事業活動における人権デューディリジェンスの更なる実施・強化が望まれる。
- 事業経営を見直し、人権課題に取り組み、指導原則に照らした「グローバルなフレームワーク」に当てはめたコミュニケーション・開示が必要とされている。

【日本企業が進める取り組み】

● 日本企業は、サプライチェーン上の関係性において、高いレバレッジ力を活用し、ビジネスパートナー に対しても「ビジネスと人権」の取り組みを支援することが可能である。また事業運営において様々な 人権を尊重することにより、社会の持続可能な成長に貢献することも求められている。

以上

IDE-JETRO

企業活力研究所 平成30年度CSR研究会 新時代のビジネスと人権のあり方に関する調査研究

日本企業は人権尊重の責任をいかに果たすか

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」を中心に UN Guiding Principles on Business and Human Rights アジア経済研究所2018年「日系企業の責任あるサプライチェーンに 関するアンケート調査」結果より一

> 日本貿易振興機構アジア経済研究所 山田 美和 Miwa_Yamada@ide.go.jp 2018年8月30日 企業活力研究所 会議室

IDE-TETRO

本日の内容

- 1. はじめに
- 2. 『ビジネスと人権に関する国連指導原則』を中心と する国際的動向
- 3. 日系企業のCSRの取組みと課題一「責任あるサプ ライチェーンに関するアンケート調査」より
- 4. これからのビジネスと人権

IDF-IFTRO

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

IDF-IFTRO

2016-17年度アジア経済研究所 新興国における企業活動と人権リスクに関する調査・啓発 ならびにナショナル・アクション・プラン策定に関する研究事業)

【事業目的】2011年「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、国家は人権を保護する義務を、企業は人権を尊重する (甲集自的)2011年にアベス(不住に同ちの前の原則)が保がない、自原な人権や確認する政務が、正集は人権を登譲する 責任を含うことが日本では、2015年6月6月でサントの首配置言におけ、指導原則を強く支持するさとは、国別行動計 画 (NAP) を筑まする努力を歓迎する旨言及され、2016年11月国連フォーラムにおいて日本政府が指導原則の支持およ のバAP環境へのコットントントを表明した。我が超して指導原則を受けて、とのような対応を図って始、全体方式は具体的対 応策を制象に検討する必要がある。本事軍では、アジア地域を中心に、ビジネスと人権に関する込存化と業の動のを調査し、 日本企業がどのよった人権等重を企業活動や中に即び込むやか、そして日本政府としてどのより対す。トルダル野等につい て調査する。ように、国際シンボジウムやフォーラムを通じた啓発活動を行うとともに、NAPに関する議論の場として研究会を運 学オス



- - ナシニーク (3月) 第1回アアP地域スオーラム (2016年4月ドーバ) にて日本パネル 責任あるサブライチェーンセミナー (2017年11月10日ジェロネ番) 第6回ビジネスと人権国第フオーラム (2017年1月) にて 76kyo 2020 対特の形を加第2ートに関するパネル ビジネスと人権をWS LETTER発行 企業的指数下の。
 - ヒジネスと人権NEWS LETTER発行 (企業参加者から)
 ・海外でのビジネスにあたって避けられないプロセスであるため
 ・企業セクターの声を反映したものとする必要があるため

IDE-TETRO

ビジネスと人権に関する国際的枠組みの主な動向

2000年 国連 UN Global Compact(人権,労働,環境,腐敗防止)

2006年 多国籍企業および社会政策に関する原則 I.O三者宣言 (MNE Declaration) 2008年 国連「人権の保護・尊重・救済の政策フレームワーク」(ラギー報告) Ruggie Framework 2010年 ISO26000 組織の社会的責任Social responsibilityに関する国際規格)

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(UNGP) 国連人権理事会にて全会一致で承認 CSRに関する他の枠組みへ影響 国域の限性学系に主義一致で承認(SNIC関する他の枠組みへ影響 OECD 多国籍企業行動指針改訂Guidelines for multinational enterprises revised NCP設置 2011年

NOF設置 ミャンマーの人権状況に関する国連特別報告者トーマス・キンタナ氏の来日 2013年 指導原則」を強調 UNS

Wyalmiar Visited apalit, stessing UNOTS G7エルマウ・サミット(Elmau Summit)首脳宣言 責任あるサプライ・チェーン responsible supply chain 国別行動計画(NAP) 持続可能な開発目標SDGs2030アジェンダ 2015年

1980年) Heachinst-EfactOsと2007 ノンノン アジア地域フォーラム Asia Regional Forum on Business and Human Rights (Doha) 第5回ビジネスと人権国連フォーラム UN Forum on Business and Human Rights Statement from The Permanent Mission of Japan to International Organizations in Geneva 在ジュネーブ国際機関日本政府代表部による指導原則および国別行動計画/ ートメント 日本政府SDGs実施指針付表にNAP策定を明記

MNE Declaration 改訂 指導原則との連携 ASEAN Regional Seminar on Business and Human Rights
2018年 OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business

ess Conduct 公表

IDE-IETRO

アジェンダ2030は人権課題

"SDGs seek to realize the human rights of all..."

SUSTAINABLE GOALS DEVELOPMENT GOALS

























10







「ビジネスと人権に関する国連指導原則」 UN Guiding Principles on Business and Human Rights

◆ 問題意識

企業活動と人権の問題の深刻化の根本原因は ガバナンス・ギャップの存在。すなわち多国籍 企業などの経済的アクターがもたらす負の側面 と、それを適切にコントロールできない国際社 会側の能力のギャップ。それをできるだけ少なく し埋めていくことが課題。 To fill "governance gap" =the gap between the sphere of influences and the scale of impacts caused by economic actors (including enterprises), and the inability of society to properly contro the negative impact therefrom.

I The state duty to protect human rights (1-10) 人権を保護する国家の義務 II The corporate responsibility to respect

human rights (11-24) 人権を尊重する企業の責任

III Access to remedy (25-31) 救済へのアクセス

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

IDE-JETRO

人権を保護する国家の義務

(原則1)人権侵害から保護する義務

(原則2)企業が人権を尊重することへの期待を明確に表明

(原則3)企業が人権を尊重することを促進する政策の執行

国とビジネスの関係The State-Business Nexus

- (4) 国有企業、支配企業、輸出信用、公的投資保険など実質的な 支援を国家機関から受けている企業の人権デューディリジェンス
- (5)人権の享受に影響する可能性のあるサービスを提供する企業 に対する監督
- (6) 商取引をする相手企業による人権尊重の促進
- (7)紛争影響地域において企業が人権侵害しないための措置

- (8)政府省庁、政府関係機関の人権保護に関する政策の一貫性
- (9)投資条約や通商協定における人権保護
- (10)多数国間機関の加盟国として指導原則を活用

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

IDE-JETRO

企業は人権を尊重する(=侵害しない)責任を負う

企業の人権尊重を責任を果たすためには・・・

- (1)人権尊重をもりこんだ基本方針(トップコミットメント)を表明 する
- (2)人権への影響を特定・予防・軽減・説明するための人権 「ユーディリジェンス (due diligence:人権尊重のための相 当の注意)をおこなう
- ①企業活動および関係性(value chainなど)の人権への影 響の定期的評価の実施
- ②評価結果の組織への統合
- ③パフォーマンスの追跡評価
- ④外部へのコミュニケーション(報告)
- (3) 人権への負のインパクトを救済するためのプロセス

IDE-TETRO

IDE-TETRO

サプライチェーンが注視されている

- ▶ 商品がどのように生産・流通されてきたのか、サプライ チェーン全般に対する消費者や投資家の関心の高まり
- ▶ サプライチェーンの透明性を求める法規制の展開、人権 を課題にした貿易、通商、投資政策の動き
- ▶ 持続可能な社会への責任ある企業の役割一リスク管理 および企業の付加価値として

日本に求められる役割 ―ASEAN地域戦略のパートナーとして-

ビジネスと人権に関するASEAN地域ワークショップ 2017年6月1-2日、2018年6月4-6日

ASEAN 地域戦略に向けて

- ✓ 移民労働者問題(建設、ICT、食品、家事労働)
- 国境を越えた責任あるサプライチェーン
- 経済活動の圧倒的多数を占める中小企業に向けた政策
- アジア地域におけるNAPの欠如、政府の役割

タイにおける指導原則の推進

図1:CSRに関する方針の有無 時系列

方針を観定している

方針を策定していないが、 策定することを検討している

プラユット首相によるトップコミットメント、2018年9月にNAP公表予定 タイ国家人権委員会、外務省、商務省、法務省、商業会議所、工業連盟 銀行協会、グローバルコンパクトネットワークによる協力宣言署名

日本企業にとってサプライチェーンの重要なパートを担う同地域において、『ビジネスと人権に関する国連指導原則』は、「なぜ」ではなく、 「いかに」実現するかが議論されていることを理解する必要がある

IDE-TETRO

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

CSRに関する方針を策定していますか?

ジェトロ2017年度「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」

(国内3,195社)

10

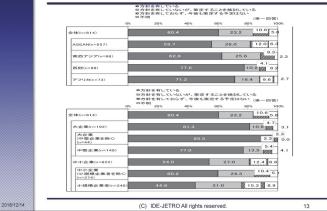
IDF-IFTRO EU貿易政策としてのアジアにおける 責任あるサプライチェーンプロジェクト OECD RESPONSIBLE SUPPLY CHAINS IN ASIA ACTION FACT SHEET **Project Overview** International investment and trade contribute to global supply chains, with various stages of production spread widely across the world. "Responsible Supply Chains in Asia" is a project developed by the European Union together with the International Labour Organization (ILO) and the Organisation for Economic Co-operation and Development (DECD). The project will promote corporate social responsibility (CSR) / responsible business conduct (RBC) with regard to the environment, decent work and the

IDE-IETRO This initiative is a part of the EU's long-standing commitment to promote human rights, decent work and sustainable development, a pledge underpinned by the EU Treaties and reinforced in the European Commission's trade policy strategy of 2015 "Trade for AIP." It falls in particular under the Commission's commission's commitment to identify opportunities for responsible supply chain partnerships and the EU's strategic approach to responsible business conduct, which is based on internationally agreed principles and guidelines. It will also contribute to the EU strategic approach to CSR/MEC as put forward in the Commission 2011 Communication "A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility."

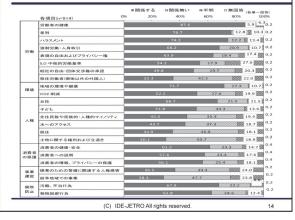
CSRに関する方針を策定していますか?

企業規模別 (%) 400 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0 方針を確定している ■全体(n=3,195) 四大企業(n=604) ロ中小企業(n=2,591) (C) IDE-JETRO All rights reserved.

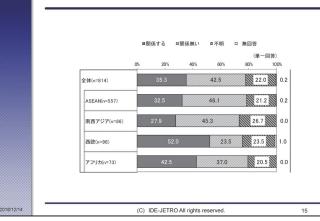
アジア経済研究所2018年「日系企業の責任あるサプライチェーンに 関するアンケート調査」(国外814社)



企業が影響を及ぼす可能性がある労働・安全衛生・環境等に関わる IDE-IETRO 以下の分野は、貴社及び取引(納入・調達)先のサプライチェーン上に おいて関係がありますか?



IDE-JETRO 移住労働者(現地以外の外国人)の権利



IDE-JETRO 土地に関する権利および立ち退き ■関係する ■関係無い ■不明 □ 無回答 (単一回答) 60% 80% ASEAN(n=557) 17.2 南西アジア(n=86) 19.2 0.0 38.4 アフリカ(n=73)

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

16

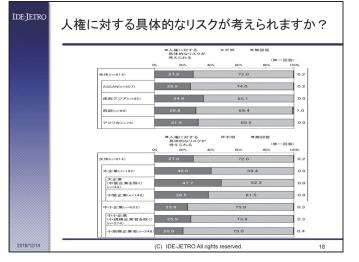
2018/12/14

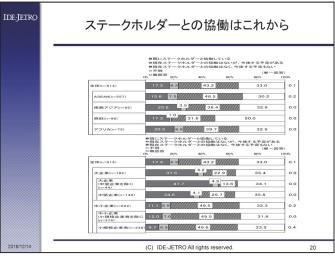
IDE-IETRO 消費者の情報・プライバシーの保護 ■関係する ■関係無い ■不明 □ 無回答 (単一回答) 18.1 0.4 全体(n=814) 25.4 南西アジア(n=86) 西欧(n=98) 19.2 アフリカ(n=73) 24.7 (C) IDE-JETRO All rights reserved. 17

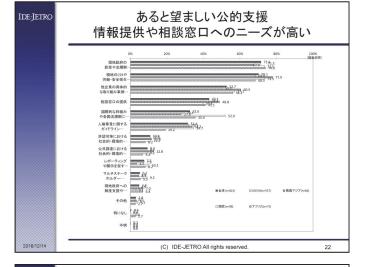


企業が意識する国際的な枠組み・ガイドライン IDE-IETRO ILO中核的労働基準25%、指導原則16% 45.3 50.8 45.3 56.2 15026000 2601128 1842 | ISO26000 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 国連グローバルー 1533 753 1533 英国现代奴隷法 20123 5.7 184 (C) IDE-JETRO All rights reserved. 無断転載・複製を禁ず

IDE-JETRO 気づかされる日本企業、意識する日本企業 ▶ 自社のオペレーションが人権に与えるリスクについて 日本企業は認識しつつあり、自らの事業活動におけ る人権デューディリジェンスの実施・強化が望まれる。 ▶ 企業は、自社の事業経営を見直し、人権課題に取り 組み、指導原則に照らしたプレゼンテーション、開示 が必要とされている。 ▶ コンプライアンス思考の日本企業は、自らを説明する できる市場競争力をつける必要がある。 (C) IDE-JETRO All rights reserved. 23







▶ サプライチェーン上の関係性において、レバレッジ力を 活用し、責任あるサプライチェーンの実践を深化させるこ とが可能、特に日系企業間。日系企業のサプライヤーや ビジネスパートナーに対して、意識啓発、実務での取り 組み方法を支援することができる。

日本企業が進める取り組み

- ▶ 事業運営において様々な権利を尊重し、社会の持続的 発展に貢献することが可能な立場にある。
- ▶ 積極的に人権への取り組みを、国際的なフレームワーク に照らし合わせて、経営方針に表明し実践することで、 価値・理念にもとづいた企業経営の競争力は、より高い ものとなる。

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 無断転載・複製を禁ず

149

IDE-TETRO

IDE-JETRO

ご参考までに

ご清聴ありがとうございました。

25

真和総合法律事務所 弁護士 高橋 大祐氏

「日本企業にフィットした『ビジネスと人権』の実践とルール形成に向けて」

【真和総合法律事務所 高橋大祐弁護士】

- 真和総合法律事務所パートナー。CSR・ESG リスクマネジメント、グローバルコンプライアンスや紛争解決等を専門として国内外で業務を行う。
- 日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会 CSRPT 副座長。日弁連「人権デュー・ディリジェンス のためのガイダンス(手引)」、「ESG 関連リスク対応のためのガイダンス(手引)」の策定に関わる。
- 国際法曹協会ビジネスと人権委員会のオフィサー、「ビジネスと人権ローヤーズネットワーク」の運営 委員、ジェトロアジア経済研究所「ビジネスと人権政策提言研究会」の委員等、人権に関する研 究活動も幅広く行う。

【「ビジネスと人権に関する指導原則」は、2011年に承認されて以来、世界各国の環境・ 社会課題に関するルール形成や企業実務に多大な影響を与えている】

- 「ビジネスと人権に関する指導原則(以下「指導原則」)」は、様々な形で世界各国の環境・社会課題に関するルール形成、企業実務に影響を与えている。
- サプライチェーン規制・非財務情報開示規制導入のほか、公共調達や開発金融などの調達、融資 基準にも人権や環境・社会基準の組み入れが強化されている。
- さらに公的な仕組みだけではなく、民間での調達基準、投資基準における環境・社会基準も強化 が進められている。
- 指導原則は、以前から問題となっている企業が関係する環境・社会問題に関して、従来の各国政府によるガバナンスや規制の構造では十分に対応できていないという問題意識をふまえ、これに対応するための実務的な指針を示したものと理解できる。
- グローバルに経済が動いていく中で、一国の政府が、企業活動に対して規制を課すような規制構造には限界がある。特にガバナンスギャップということで、新興国・途上国における法の支配の欠如、また、先進国でも移民問題に関する対応の問題点が指摘されてきた。

【指導原則は「人権」の概念を通じて企業が関係する環境・社会問題に対するガバナンス・規制構造を多元化させるための理論的根拠を提供した点に意義がある】

- 指導原則は、企業に対し、国際人権基準を各国法令の基準に優先して尊重すべきことを明記しており、「国際人権と各国法令のギャップを埋める」という意味で、各国の立法機能を補完する意義を有しているとも評価できる。
- なぜ国際人権基準が各国法令の基準に優先するという指導原則の記載が支持されうるのか。それは、指導原則が第1の柱として国家に人権の保護義務があることを確認していることに基づく。各国法令の基準が国際人権基準よりも下回っていた場合には、政府が人権保護義務を果たしていないことに問題があると整理できる。このような理論的整理を通じて、各国の立法機能を補完する

国際人権基準の影響力を増大させた点に、指導原則の意義がある。

- また、指導原則では、第2の柱として、サプライチェーンやインベストメントチェーンを通じて、企業間で人権基準の遵守を働きかけ、人権デュー・ディリジェンス(以下「人権 DD」)を実施することを要求している。取引先や投資家、金融機関など様々なステークホルダーが調達基準や投資基準を通してルールの執行主体になり、行政機能の補完といえる意義を果たすようになっているとも理解できる。
- 指導原則の第3の柱である「救済へのアクセス」では、司法制度の拡充というより司法制度で十分 対応できない部分について、非司法的な紛争解決メカニズムを拡充することの重要性を強調してい る。この点で、司法機能を補完する意義もあると考えられる。

【指導原則を契機としたルールの多元化を通じて、政府・企業・NGOを含む様々なアクターが様々な動機からルール形成に関与する状況が生じている】

- 近年では、法規制のみならず、基準、認証、マルチステークホルダーの合意などによる様々な人権に 関するルールが、多様なアクターの関与のもと形成されている。
- サプライチェーンに関するルールは、特定の国のルールであったとしても、サプライチェーン全体の規制 に影響を及ぼすことからグローバルなルール形成を促す傾向にある。例えば、日本企業も、顧客であ る欧米企業から規制の遵守を求められることで実質的な適用を受けるケースがある。
- また、企業や国がルール形成を主導する際の動機は、純粋に人権尊重の推進のみではないこともある。企業であれば、自社の競争優位性の確保、ブランド価値の向上、投資家からの評価向上、マーケティング・資金調達戦略上の目的達成などの動機があることが推測される。政府の場合は、自国産業の保護、外交上の影響力の拡大、敵対国に対する制裁など、通商・外交戦略上の動機を持つ場合もあると推測される。

【ケーススタディ:米国のビジネスと人権に関する規制動向】

- 日本企業や政府は、欧米の企業や政府が上記のような様々な動機でルール形成に関与している ことを十分に把握し、人権尊重の推進はもちろん、日本企業のビジネスリスクの回避や競争力の強 化という観点から対応方法を考えていくということが重要である。
- その中でも、米国の最近の動きは特に顕著になっている。2015 年の連邦調達規則でも、海外から 調達した商品・サービスについて特に厳格な人身取引の排除に関する手続きを要求しているほか、 高リスクの商品・原産国リストを発表している。2016 年の貿易円滑化貿易執行法では、強制労 働・児童労働によって生産された商品の輸入を禁止する関税法の規定を強化したが、通商戦略と の関係性が読み取れる。これをさらに外交戦略にも組み込んだのが、2017 年の「米国の敵対者に 対する制裁措置法」という、北朝鮮とイランとロシアに対する制裁を強化する法律である。例えば、 北朝鮮労働者がサプライチェーンに関与した場合には、関税法上、強制労働によって生産されたも のと推定されるという規定が置かれている。

【日本企業は、不確実性がより一層高まる新しい時代において、環境・社会規制の遵守といった従来型のコンプライアンスを超えて、環境・社会課題への対応のあり方を再定義していくことが求められている】

- 近年の不確実性の高まりとして、移民問題の深刻化、SNS・ビッグデータの普及、匿名性の高い犯罪の増加、政治・社会の不安定化などが挙げられる。
- このよう不確実性に対応するためには、日本企業は、リスクを探知・発見する力を強化し、回復していく力をつけていくこと、コミュニケーション能力を強化していくこと、そしてルール形成に積極的に参加していくことが重要なのではないか。

【日本企業や日本政府においても「指導原則」という国際規範に整合する形で人権尊重を図りつつ、企業の競争力とリスク対応力を高める形での多様なルール形成を主導することが期待されている】

- 日本企業や政府は、指導原則という国際規範に整合する形で人権尊重を図りつつ、企業の競争力やリスク対応力を高めるために、国際的なルール形成を指導していくことが期待される。
- 今まで「企業にとっては規制型のルールよりも非規制型のルールが良い」という考え方があったが、いずれにも優位性と課題があり、各ケースにあわせて活用していく必要がある。(例:規制型は法的拘束力があるため企業の取組みが期待できるが、企業に大きな負担を生じさせる場合がある。非規制型は企業への負担は少ないが、取組みを行わない企業が利益を受けるというフリーライダー問題が生じやすい等)。

【サプライチェーン規制に関しては様々な類型のものが存在し、それぞれ優位性と 課題がある】

- ① 開示義務付け型(英国の現代奴隷法や EU 非財務情報開示指令等): デュー・ディリジェンス (DD) は義務付けず、開示のみを求めるもの。柔軟性はある一方、本当に人権侵害の防止に役立っているのかという批判もある。
- ② デュー・ディリジェンスは義務付け型(フランスの注意義務法や米国の紛争鉱物規制等):企業に DD を義務付けることにより、人権侵害防止に直接的に役立ちうるが、企業に対して一定の負担を 課すルールであるため、現時点では DD の分野を限定するか、適用対象企業を限定する形でのみ 導入されている。
- ③ 公共調達型(EU公共調達指令、東京五輪「持続可能性に配慮した調達コード」等): 公共調達における受注の可否という強いインセンティブを与える点で実効性が高いが、対象が公共 調達参加企業に限定される点で射程が限定。
- ④ 通商規制型(米国貿易円滑化貿易執行法 , EU 木材): サプライチェーンを通じた人権尊重が輸入の可否に重大な影響を及ぼす点で実効性が高く、人権に配慮する国内企業の競争優位性を確保することにつながる。一方、濫用が起きると貿易への制限効果を及ぼし、WTOなど国際約束の違反につながる可能性もあるため、いかに人権配慮に関する基準を明確化・客観化し、執行できるかが課題。

【サプライチェーンにおける人権尊重を確保するための非規制型の制度も、様々な 類型のものがある】

① コレクティブ・アクション型(バングラデッシュアコード, オランダ繊維縫製産業合意等):企業が能動的にコミットメントを示すことにより社会的な評価を向上させることに役立つが、企業の約束が履行

- されずステークホルダーから苦情が申し立てられた際に、強制力のある解決策が提示されない点で実効性に欠ける。
- ② 認証型(ISO 国際規格、FSC、MSC、RSPO 等): 企業が市場に対してシグナリングを行い、競争力の向上につなげることが可能だが、企業に認証取得のインセンティブが生じるのは、消費者や発注企業の選好に認証が影響する場合に限られ、いかに認証に対する支持を得るかが課題。
- ③ 開示フレームワーク型(UNGP Reporting Framework、GRI 等): 企業の透明性を高め、企業のサプライチェーンを通じた人権尊重を促す意義があるが、義務ではないため投資家や NGO からの働きかけを通じてインセンティブを確保する必要がある。
- ④ 目標設定型(ドイツ NAP による HRDD 実施率目標設定等): 猶予期間を与えた上で自主的に対応を促すことに資するが、十分な監視やフォローアップが必要。
- ⑤ ツール提供型(OECD ガイダンス等): やる気はあるがリソースがない企業の能力を強化できるが、 他の制度でサプライチェーン管理のインセンティブが付与されていなければ、ツールを利用するインセン ティブも発生しない。

【企業団体が他のステークホルダーと連携をしつつ、責任あるビジネスや人権尊重の ためのコレクティブ・アクションを進めることも効果的な発信となり得る】

- オランダでは、Sustainable Garment and Textile Sector Agreement (経製・繊維産業)
 や、Banking Sector Agreement on International Responsible Business Conduct regarding Human Rights (銀行)等、各セクターにおいて他のステークホルダーを含めた取組合意がなされ、非常に評価されている。
- 日本でも、腐敗防止の分野で、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが企業・投資家・法律家の協力のもと「腐敗防止強化のための東京原則(Tokyo Principles for Strengthening Anti Corruption Practices)」を発足させている。

【欧米とアジアの懸け橋としての役割を果たしうる日本の企業・社会にフィットした 人権尊重のあり方を模索していく必要がある】

- 欧米と日本・アジアの企業実務には異なる傾向がある中で、欧米のルールをそのまま取り入れようと すると負担になる可能性もある。
- あくまで一般的な傾向としての議論にとどまるが、企業経営に関する認識の違いとして、例えば、リスクを「管理」するという考え方が欧米型では浸透している一方、日本・アジアでは、リスクを「受容しつつ回復力を高める」という考え方もある。ガバナンス構造についても、欧米企業はトップダウン&PDCAサイクルを用いた内部統制の形式を重視する一方、日本・アジア企業は、ボトムアップで実務的な視点を重視する傾向がある。
- 人権リスクへの対応に関しては、深刻な人権侵害をそのまま受容することは当然できるものではないが、現場の実情をふまえつつ、関係者が協働する形で問題を実務的に解決するための創意工夫を行っていくことが有益な場合もあり得る。
- 日本の企業・社会にフィットした人権尊重のあり方を模索していくことで、アジアで「ビジネスと人権」を 率先できる可能性がある。

【「責任あるサプライチェーン」を推進するにあたっても「共存共栄」の理念を重視しつつ3つの E を効果的に組み合わせた形での実務やこれを容易にするルール形成が有益である】

● 日本では、自社、サプライヤー、ステークホルダーの三者に関する共存共栄の理念に共感する企業 経営者も多い。そのため、Enforcement (執行)だけでなく、Engagement (対話)や Empowerment (能力強化)を組み合わせた実務や、これを容易にするルール形成も有益なの ではないか。

【企業理念・経営ビジョンと人権尊重を中心とした環境・社会課題対応を効果的に関連付けることを可能にする開示フレームワークを具体化していくことも有益である】

- 日本企業は、企業理念・経営ビジョンとして、企業と社会双方の価値を高めることを掲げることも 多い。
- 日本・アジア諸国では、善き企業人・企業としてのあり方を模索する中で社会課題に向き合ってい 〈経営哲学が、ビジネスパーソンから支持を受けている。
- 以上のような高次のレベルの理念・ビジョンを、いかに人権の尊重にも関連付け、かつ具体的な環境・社会課題対応のための組織体制、具体的な取組、役職員の意識改革につなげていくか、知見の集積と開示のフレームワークの整備・普及が必要。経産省から「価値協創ガイダンス」が公表されているが、これをビジネスと人権の分野でどう具体化していくのかも非常に重要な点である。

【日弁連は、2015 年、日本企業及び企業に助言を行う弁護士向けに「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)」を発表した】

- 2015 年 1 月、日本企業及び企業に助言する弁護士向けに「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)」を発表。
- 指導原則の概要及びサプライチェーン規制の動向解説や人権尊重責任をコンプライアンス実務に 組み込むための留意点を解説しているほか、企業の人権尊重責任の実践例やサプライチェーン契 約における CSR 条項のモデル条項等も紹介している。

【日弁連は、2018 月、企業・機関投資家・融資金融機関及びこれらの組織に助言を行う弁護士向けの「ESG 関連リスク対応におけるガイダンス (手引)」を発表した】

- 2018 年8月、企業・機関投資家・融資金融機関及びこれらの組織に助言を行う弁護士向けに「ESG 関連リスク対応におけるガイダンス(手引)」(以下「ESG ガイダンス」)を発表した。
- ESG ガイダンスの特徴として、ESG 課題のうち、特に人権や環境問題のリスク面に焦点を当てている。ただ、リスクというのが、企業にとってのリスクなのか、ステークホルダーにとってのリスクなのかは、あえて特定していない。強いて言えば双方のリスクだという捉え方をしている。
- 本ガイダンスはあくまでグッドプラクティスの提示という位置づけで、企業を拘束するものではない。第 1 章は企業の非財務情報開示のあり方について、第 2 章は機関投資家向けの ESG 投資におけるエンゲージメントについて、第 3 章は金融機関向けの ESG 融資においてどう ESG について審査をするのかについて書かれている。

【日弁連 ESG ガイダンスは、指導原則を意識した内容となっている】

- 日弁連 ESG ガイダンスは、指導原則を意識した内容となっている。第1章の開示項目では、ビジネスモデル、リスク評価の手続・基準、リスク評価の実施結果、重要なリスクに対する対処状況、 KPI を開示項目として提案しているところ、このような開示項目は、人権 DD の要素と整合している。
- 第1章は、非財務情報開示の分野として人権・労働・サプライチェーンも列挙した上、各分野に関する開示項目を例示。特にサプライチェーンの開示項目としては、サプライヤーである中小企業に対する対話や支援事例を開示することも推奨している。
- 第2章では、投資家のエンゲージメントについて規定。エンゲージメントの目的として、ESG 投資を推進することで受託者責任を果たすという点もあるが、それとともに、指導原則の観点からステークホルダーに対する負の影響の拡大を防止する、つまり投資を通じたお金の流れ(インベストメントチェーン)の中で負の影響が生じることを防止することによって、人権尊重責任を果たすということも明記。また、新たに追加の投資を行うことで人権侵害を助長するような危険が著しく高い場合には、投資対象から排除することも推奨している。
- 第3章は人権 DD を組み込んだ赤道原則のエッセンスを、プロジェクトファイナンスのみならず、リスクの高さに応じて、コーポレートファイナンスにも拡大。融資金融機関が融資先企業の審査に当たって、ESG リスクをどのように管理し影響力を行使できるか、その枠組みを融資契約における ESG 条項モデル条項とあわせて提示。融資先企業との対話、特に中小企業への支援も規定している。

【新時代において「ビジネスと人権」の分野で法律家に期待される役割は変わってきて おり、継続的に専門性を向上していく必要があることも実感している】

- 今新しい時代で「ビジネスと人権」という課題が企業やステークホルダー双方において認識されている中、法律家に期待される役割も変わってきている。
- そのような問題意識をふまえ、2018 年、企業法務や人権擁護までそれぞれの専門分野で活動している弁護士・研究者・企業関係者などの法律専門家により、「ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク」 (BHR Lawyers) が結成された。
- BHR Lawyers では、M&A の中でどのように人権 DD を取り入れていくのか、責任あるサプライチェーンに関するコレクティブ・アクションをどのように推進できるか、企業が苦情処理制度をどのように強化できるかなど様々なテーマに関して研究や活動を始めている。

以上

日本企業にフィットした『ビジネスと人権』 の実践とルール形成に向けて

真和総合法律事務所 パートナー弁護士 高橋 大祐

企業活力研究所 CSR研究会 2018年9月13日

弁護士 高橋 大祐

指導原則は、「人権」の概念を通じて、企業が関係す る環境・社会問題に対するガバナンス・規制構造を 多元化させるための理論的根拠を提供した点に意 義がある。

- 指導原則策定の背景
 - 企業活動が関与する環境・社会問題に対するガバナンスのギャップが、経済のグローバル化が進む中で顕在化。各国政府が各法域で個別に企業に対し 規制を課す伝統的な規制構造の限界の露呈。

 - 新興国・途上国における法の支配の欠如先進国を含めた移民労働者に対する対応の課題
- 指導原則の意義(私見)
 - ルールの内容・執行主体・解決方法を多元化させる理論的根拠を提供。
 - 国際人権基準が各国法令に優先しうることを明記→ソフトローの影響力の 増大(立法機能の補完)
 - サプライチェーン・インベストメントチェーンを通じた人権DDを要求→取引 先・投資家・金融機関のルールの執行主体に(行政機能の補完)
 - 救済へのアクセス確保のための苦情処理制度の整備の要求→非司法的 紛争解決制度が拡充(司法機能の補完)

「ビジネスと人権に関する指導原則」は、2011年に承 認されて以来, 世界各国の環境・社会課題に関する ルール形成や企業実務に多大な影響を与えている。

- 他の国際規範への組み入れ
- OECD多国籍企業行動指針(2012年改訂), ILO多国籍企業宣言(2017年改訂)等
- サプライチェーン規制・非財務情報開示規制の導入
 - 米国紛争鉱物規制(2012年最終規則採択), EU非財務情報開示指令(2014年採択), 英国現代 奴隷法(2015年採択), フランス注意義務法(2017年採択), EU紛争鉱物規則(2017年採択)等
- 公共調達の調達基準における環境・社会基準の組入れ強化
 - 米国連邦調達規則(2015年改正), EU公共調達指令(2014年改正)等
- 開発金融における融資基準における環境・社会基準の組入れ強化
- IFCパフォーマンス基準(2012年改訂), 赤道原則(2013年改訂)等
- 民間の調達基準・投資基準における環境・社会基準の組入れ強化
 - マルチステークホルダー合意・開示フレームワーク・認証制度の普及、「責任ある調達」「責任ある投資」の実務の進展

指導原則を契機としたルールの多元化を通じて、政 府・企業・NGOを含む様々なアクターが様々な動機 からルール形成に関与する状況が生じている。

- 多様なルール形成
 - 法規制のみならず、基準、認証、マルチステークホルダー合意など様々なルールが 様々なアクターの関与の下、形成されている。
 - サプライチェーンに関するルールは、特定の国のルールであったとしても、サプライ チェーン全体に規制の影響を及ぼし、グローバルなルール形成を促す特徴あり。サブ ライチェーンに組み込まれている日本企業も、顧客である欧米企業から規制の遵守を 求められるという意味で実質的な域外適用を受けている。
- ルール形成の動機
 - 企業: 純粋に人権尊重の推進という目的のみならず,自社の競争優位性の確保,ブランド価値の向上,投資家からの評価向上など,競争・マーケティング・資金調達戦略 上の目的達成といった動機をもってルール形成に関与する企業も存在するものと推測
 - 政府: 純粋な人権保護の推進という目的のみならず、自国産業の保護、外交上の影 響力の拡大、敵対国に対する制裁などの通商戦略・外交戦略上の目的達成といった 動機をもってルール形成に関与する国も存在すると推測される。

ケーススタディ

米国のビジネスと人権に関する規制動向

- 連邦調達規則(FAR: Federal Acquisition Regulation) 2015年改正
 海外で調達された商品・サービスに対して、より厳格な人身取引排除に関する手続を要求
 - 高リスクの商品・原産国リストを発表し、対象商品について厳格な確認を要求
- 貿易円滑化貿易執行法(Trade Facilitation and Trade Enforcement Act) 2016年施行
- 強制労働・児童労働によって生産された商品の輸入を禁止する関税法の規定を強化。
- 米国の敵対者に対する制裁措置法(CAATSA:Countering America's Adversaries Through Sanctions Act) 2017年施行 北朝鮮労働者が関与した場合、関税法上強制労働によって生産されたものであると推定。

 - 米国財務省外国資産管理室(OFAC)は、2018年7月、サプライチェーンにおける北朝鮮労働者のDDに関するアドバイザリーを発表。
- グローバル・マグニツキー法(Global Magnitsky Act)2016年採択
 - 深刻な人権侵害に関与した個人・団体を制裁対象者として指定し、企業・金融機関に対し、資産凍結・取引停止を要求。
 - 2018年8月、米国政府は、ミャンマーの軍事関係者を少数民族ロヒンギャの虐殺に関与 したとして制裁対象者に指定。

日本企業は、不確実性がより一層高まる新しい時代 において, 環境・社会規制の遵守といった従来型の コンプライアンスを超えて、環境・社会課題への対応 のあり方を再定義していくことが求められている。

- 新時代における不確実性の高まり
 - グローバルな人の移動 例:移民問題の深刻化
 - グローバルな情報の移動 例:ソーシャルネットワークの普及,ビッグデータの集積

 - ****
 ・ グローバルな資金の移動: 例:仮想通貨の普及
 ・ 政治・社会の不安定化 例:英国のEU離脱,米国の自国第一主義,中国の影響力の拡大
- 企業における環境・社会課題への対応のあり方の再定義の必要性
 - リスクの探知・発見力の強化←DDの有益性
 - リスクへの対応力・回復力の強化←苦情解決メカニズムの有益性
 - コミュニケーション能力の強化←ステークホルダーエンゲージメント・非財務 情報開示の有益性
 - ルール形成への積極的な参加

日本企業や日本政府においても、「指導原則」という 国際規範に整合する形で人権尊重を図りつつ、企業 の競争力とリスク対応力を高める形での多様なル・ ル形成を主導することが期待されている。

- 「企業にとって規制型ルールが悪くて非規制型ルールが良い」といった二分 法的な考え方から脱却する必要。
- いずれにも優位性と課題があり、ケースバイケースで活用していく必要。

種類	優位性	課題
(1)規制 型	・法的拘束力があるため、企業の取組みがある程度期待できる。 ・一定の要件に該当する企業に一 はに適用されるため、フリーライダー 問題が生じにくい。	・企業に大きな負担を生じさせる場合もあり。 ←特にリソースの少ない中小企業には適 用の除外や支援が必要。
(2)非規 制型	・企業に負担を生じさせる場合が少なく、多くの企業にとって受け入れられやすい。	・法的拘束力がないため、企業の取組み が期待できない危険性がある。 取組みを行わない企業が利益を受ける というフリーライダー問題が生じやすい。 一企業に取組みを促すインセンティブの 付与が必要

©Daisuke Takahashi / Attorney at Law

(1)サプライチェーン規制に関しては、様々な類型の ものが存在し、それぞれ優位性と課題がある。

EU非財務情報開 で、DDの実施を事実上促進 ・企業の情報開示の内容が形骸 化した場合、米国加州 する効果あり。 サブライチェーン透・DDの実施自体を兼容はサマ 明化法 ①開示 英国現代奴隷法,義務付け EU非財務情報開 示指令,米冠加州 英国現代奴隷法・・企業の透明性を確保すること・企業の情報開示の内容が形骸 ものではなく柔軟性もあること から、企業にも受け入れられや 明化法 ②DD義 務付け型 法,米国紛争鉱物 規制,EU紛争鉱物 規制、米国レイシー 法,EU木材規制

ike Takahashi / Attorney at Law

(1)サプライチェーン規制に関しては、様々な類型の

③公共 調達型 EU公共調達指令, 東京五輪 指令。可 能性に配慮した調 達コード」	受位性 企業に対し公共調達におけ る受法の可否という取組みを 行うための強いインセンティブ を与えるという点で、実効性が 高い。	課題 ・対象が公共調達参加企業に限定される点で射程が限定。 ・公共調達では、調達先の選定における公平性や透明性が要求さ
	指導原則の原則6のとおり, 国家が商取引をする相手企業 こよる人権の尊重を促進する ことにも資する。	れるため、いかに人権配慮に関する基準を明確化・客観化し、執行できるかが課題。
材規制, EU紛争鉱 が 物規則 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	サブライチェーンを通じた人 権摩重が輸入の可否に重大 な影響を及ぼし、企業に対し な影響を及ぼし、企業に対し な組みを行うための強いイン センティブを与えるという点で、 実効性が高い。 人権に配慮した取組みを行う 国内企業の競争優位性を確 呆することにも資する。	・対象が輸入業者に限定され、国 内取引の事業者を対象としてい ない点で射程が限定。 ・濫用されると貿易制限的効果を 及ぼし、WTOなどの国際約束の 履行の違反の危険性もあるため、 いかに人権配慮に関する基準を 明確化。客観化し、執行できるか が課題。
©Daisuk	e Takahashi / Attorney at Law	9

(2)サプライチェーンにおける人権尊重を確保するための非規制型の制度も、様々な類型のものがある。

種類	例	優位性	課題
①コレク ティブ・アク ション型 (業界自主 基準, MSIs)	バングラデッシュアコード、 オランダ繊維縫製産業 合意		・企業の約束が履行されていないことに関し他のステークホル ゲーから著情が申し立てられた 場合、強制力のある解決策が 示されない点で実効性に欠け る。一アコードとオラング合意に 仲裁条項を導入することで紛ら 解決に強制力を付与。
②認証型	ISO国際規格,FSC, MSC,RSPO		・企業が認証取得のインセン ティブが生じるのは、消費者や 発注企業の選好に認証が影響 する場合に限定され、いかに消 費者等から認証に対する支持 を得るかが課題。 ・認証制度が厳格に運用された いとシグナリングとしての信頼 が疾われる。

(2)サプライチェーンにおける人権尊重を確保するための非規制型の制度も、様々な類型のものがある。

種類	例	優位性	課題
③開示フ レームワーク 型	UNGP Reporting Framework, GRI, SASB, 経済産業省価値協創ガイダ ンス	企業の透明性を高め、企業の サプライチェーンを通じた人 権尊重を事実上促す意義あ り。	
④目標設定 型	ドイツNAPによるHRDD実 施率の目標設定	企業に猶予期間を与えた上 で、自主的に対応を促すこと に資する。	・目標の達成状況に関するモニタリ ング・フォローアップが十分になされ ることが必要。 ・フリーライダー問題を回避するた めに、各企業に対し情報開示を通 じた規律付けやと取組みの支援も 必要。
⑤ツール提 供型	OECDガイダンス、ドイツ・ グローバルコンパクト人権 DDポータルサイト、米国 Responsible Sourcing Tool, GCNJ「CSR調達 セルフ・ア セスシント・ツール」、日弁速 人権DDガイゲンス・サブラ イチエーンCSR条項。suke Taka	・サブライチェーンを通じた人権尊重に取り組むモチベーションはあるもののリソースが十分ではない。企業の能力を強化することに資する。	・他の制度でサプライチェーン管理 のインセンティブが付与されていな ければ、ツールを利用するインセン ティブも存在しない。 他の制度を補完する手段として活 用することが重要。

企業団体が他のステークホルダーと連携をしつつ、 責任あるビジネスや人権尊重のためのコレクティブ アクションを進めることも、効果的な発信となり得る。

- オランダでは各セクターにおいて他のステークホルダーを含めた取組合意がなされ、非常に評価されている。
 - Sustainable Garment and Textile Sector Agreement (縫製•繊維産業)
 - Banking Sector Agreement on International Responsible Business Conduct regarding Human Rights (銀行)
- 日本でも、分野は異なるが、腐敗防止の分野で、GCNJが、企業・投資家・法律家の協力の下、「腐敗防止強化のための東京原則(Tokyo Principles for Strengthening Anti Corruption Practices)」を発足させている。



Global Compact Network Japan Launches "Toky Principles for Strengthening Anti-Corruption Initiatives" and an Assessment Tool

UNGCウェブサイトにおける東京原則のニュース

欧米とアジアの懸け橋としての役割を果たしうる日本の企業・社会にフィットした人権尊重のあり方を模索していく必要がある。

	欧米企業実務の傾向	日本・アジア企業実務の傾向
リスクへの向き合い方	Risk management:リスク管理の 重視	Risk embracement: リスクを受容しつつ回復力を高めることを重視
ビジネスへの向き合い 方	Transactional based approach: 個別の取引内容の重視	Relationship based approach:包括 的な信頼関係の重視
ビジネスパートナーと の向き合い方	Enforcement:契約内容の執行 の重視	Engagement・Empowerment:対話・ 支援の重視
ガバナンス構造	Top down approach:トップダウンアプローチの重視 Formalistic:形式面の確保の重視	Bottom up approach:ボトムアップア プローチの重視 Pragmatic:実務的な視点の重視
社会との向き合い方	Popularity:好感を高めることの 重視	Sympathy: 共感を広げることの重視
企業倫理における重 点	Just Business:正しい企業行動の 重視	Just Company / Just Person: 正しい 企業・企業人に対する共感
	を例示したものであり、明確な区別 る現状をそのまま肯定することを意! ©Daisuke Takahashi / Attorney at Law	図するものでもない。

「責任あるサプライチェーン」を推進するにあたっても、「共存共栄」の理念を重視しつつ、3のEを効果

的に組み合わせた形での実務やこれを容易にするルール形成が有益である。

全業の取組み例(※明確な区別は困難なことに要注意)

Enforcement (執行)
・サブライヤーに対する調達基準の策定・執行
・サブライヤーと対する医者・モニタリングの実施
・サブライヤーに関する苦情処理・通報窓口の設置・運用
・調達基準・CSR 条項違反企業の取引関係からの排除
・サブライヤーの企業理念・文化・実務に関する状況の把握
・サブライヤーの人権リスク及びその対処状況に関する状況の把握
・サブライヤーの人権リスク及びその対処状況に関する状況を担接
・人権尊重の共同取組みのあり方に関する情報交換
・人権侵害の手防・是正に向けた対話と働きかけ
・苦情・通報受付時における対話を通じた問題解決
・サブライヤーの関係者に対する相談窓口の提供
・サブライヤーの関係者に対する相談窓口の提供
・人権侵害の予防・是正の成め助言・リソース・インセンティブの

企業理念・経営ビジョンと人権尊重を中心とした環境・社会課題対応を効果的に関連付けることを可能にする開示フレームワークを具体化していくことも有益である。

- 日本企業は、企業理念・経営ビジョンとして、企業と社会双方の価値を高めることを 掲げることも多い。
 - 例:「共存共栄」「三方良し」
- 日本・アジア諸国では、善き企業人・企業としてのあり方を模索する中で社会課題に向き合っていく経営哲学が、ビジネスパーソンから支持を受けている。
 - 例:松下幸之助氏や稲盛和夫氏のような日本人経営者の著書がアジア諸国でもベストセラーになっている。
- 以上のような高次のレベルの理念・ビジョンを、いかに人権の尊重にも関連付け、かつ具体的な環境・社会課題対応のための組織体制、具体的な取組、役職員の意識改革につなげていくか、知見の集積と開示のフレームワークの整備・普及が必要。
 - 経済産業省「価値協創ガイダンス」は企業理念・経営ビジョンと戦略・ガバナンスの関連付けにも言及しているところ、これを「ビジネスと人権」などの分野でどのように具体化していくかが課題。

©Daisuke Takahashi / Attorney at Law

日弁連は、2015年1月、日本企業及び企業に助言を行う弁護士向けに「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)」を発表した。

章	内容
第1章	指導原則の概要及びサプライチェーン規制の動向を解説
第2章	人権尊重責任をコンプライアンス実務に組み込むための留意点を解 説
第3章	人権DDへの実践的な助言をQ&A方式で提供
第4章	企業の人権尊重責任の実践例を解説 ⇒企業活力研究所「新興国等でのビジネス展開における人権尊重の あり方についての調査研究報告書」も引用・参照
第5章	サプライチェーン契約におけるCSR条項のモデル条項を提示した上, その法的論点について解説

Daisuke Takahashi / Attorney at Law

.

日弁連は,2018年8月,企業・機関投資家・融資金 融機関及びこれらの組織に助言を行う弁護士向け の「ESG関連リスク対応におけるガイダンス(手引)」 (ESGガイダンス)を発表した。

- ESG課題のリスク面に焦点を当てて、企業・投資家・金融機関及びこれらの組織に対し法的助言を行う弁護士を対象として、ESGに関連するリスクへの対応に向けた協働・対話のためのガイダンス(手引)を提示。
- 現時点でのグッドプラクティスを提示するものであり,企業等を拘束 するものではない。
- ガイダンスの構成
 - 第1章 企業向けの非財務情報開示の在り方に関するガイダンス 非財務情報の開示項目例、開示方法の解説
 - 第2章 機関投資家向けのESG投資におけるエンゲージメント 投資先企業の不祥事の対応・予防にあたってのエンゲージメントのオブションを提示
 - ・第3章 金融機関向けのESG融資における審査の在り方

融資契約におけるESG条項のモデル条項の提示

新時代において法律家に期待される役割も変容して いるという問題意識に基づき、2018年、「ビジネスと 人権ロイヤーズネットワーク(BHR Lawyers)」が結成 された。

- 企業法務や人権擁護までそれぞれの 専門分野で活動している弁護士・研究 者・企業関係者などの法律専門家が, その専門性を活かしつつ、コレクティブ アクションとして結成した情報共有ネット ワーク。
- 研究テーマ例
 - M&Aにおける人権DDの実施
 - 責任あるサプライチェーンに関する コレクティブ・アクションの推進
 - 企業の苦情処理制度の強化
 - サプライチェーンにおける外国人労 働者問題への対応 Takahashi / Attorney at Law

Business and Human Rights Lawyers Networ

日弁連ESGガイダンスは、指導原則を意識した内容 となっている。

指導原則との関係性

第1音

第3章

- ・ 開示項目(第4条)は、指導原則における人権DD, EU非財務情報開示指令, 英国現代奴隷法などの開示項目をふまえた項目となっている。
- 開示分野(第5~10条)は、第5条に人権、第6条に労働、第9条サプライチェーンの項目を例示。第9条には、「サプライヤーである中小企業に対する対話や 支援の取組」も規定。

第2章 機関投資家のエンゲージメントの目的の一つとして「ステー 負の影響の拡大を防止することにより、国連指導原則が求める人権尊重責任 を果たす」ことを明記(第1条)。

- 投資家エンゲージメント対話を基本とする「新たに又は追加の投資を行うことで 人権侵害を助長する危険性が著しく高い場合」は投資対象から排除することも 推奨(第5・10条)。
- 人権DDを組み込んだ赤道原則のエッセンスを、プロジェクトファイナンスのみならず、リスクの高さに応じて、コーポレートファイナンスにも拡大。
- 融資先企業との対話,特に中小企業への支援も規定(第6条)。

ご清聴ありがとうございました。 不明な点がありましたら下記までご連絡ください。

弁護士(日本)/法学修士(米・仏・独・伊) 高橋 大祐

真和総合法律事務所 東京都中央区京橋一丁目1番1号

八重洲ダイビル5階

電話: 03-3517-5499(直通) Email: takahashi@shinwa-law.jp

©Daisuke Takahashi / Attorney at Law

弁護士 高橋 大祐

ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント株式会社

「ESG 投資と人権」

【ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント】

● ゴールドマン・サックスの投資運用部門として 1988 年に設立。30 カ国以上の各拠点で、機関投資家、政府系機関、個人投資家向けに運用サービスを提供する。近年 ESG 投資に注力しており、 グローバルでは 30 名以上の専門家が在籍する(2018 年 12 月時点)。

【ESG 投資の規模拡大:世界でも日本でも増加傾向】

- 国内に拠点を置く運用会社のアンケートによると、ESG 投資規模は 2015 年~2017 年の3年間で毎年倍増し 136.6 兆円(2017 年)となっている(現在集計中の 2018 年はそれ以上になっているとの見込み。)。
- 責任投資原則(PRI)の署名機関と運用残高の推移を見てみると、2018 年 6 月時点で 2,000 社を超えており、責任投資分野も存在感が高まっている。

【責任投資に対する世界的な意識の高まり: PRI 年次総会の報告】

- PRI が毎年開催する総会に、2018 年は約 1,200 人が参加したと聞いている。日本からの参加 者も 50 名以上であった。年々参加者数も増え注目が高まっていることが伺える。
- ◆ 人権関連のセッションも複数開催されていた。特徴的であったのが以下3点。
 - ① 大手物流センターやホテルで働く労働者たちが登壇者として勤務状況について赤裸々に語っていた。労働・人権の問題は遠くの新興国でのみ起こっているのではなく、米国内でも起きているということを責任投資の当事者と共有することがポイントであったと感じている。心が痛む内容もあり、聞き手が感じ取ることは、今後の行動の原動力になると感じた。
 - ② 労働者は消費者でもあるという指摘。特に米国では、GDP の 70%が個人消費支出であるため、貧富の格差は国全体の購買力低下につながるという問題提起があった。
 - ③ 投資家がエンゲージメントを行う場合、経営判断を行う立場にある CEO や CFO などと対話を することが基本だが、階層の低い労働者や下請けの方々の声を吸い上げる仕組みも必要であるという指摘があった。

【CSR から ESG へ:何が変わったのか】

- 2000 年代の CSR 時代は、企業が倫理的な観点から事業活動を通じて自主的に社会に貢献する責任が求められ、コンプライアンス或いは社会的責任を含めた地域貢献や慈善事業が主であったと認識している。それが 2010 年代の ESG 時代になると、人口動態の変化や環境問題の悪化により、企業の持続的な成長に対する危機感が前提となった。法的遵守だけではなくリスクマネジメントと社会課題をどのように機会として捉えるかという視点が重要になった。
- CSR 時代は責任当事者が主に企業単体であったが、ESG 時代では、年金や運用会社を含めた 機関投資家が加わった点も特徴である。国連としても公的な資金のみで社会課題を解決するには

限界があるため、民間資金をいかに課題解決に傾けるかという点で機関投資家も巻き込んでいくことになった。また、日本での ESG 投資拡大はアベノミクスの後押しも大きかった。

【ESG 投資とは】

- CSR≠ESGというのは、CSR が ESG に変わったということではなく。CSR で担保しなければいけない 分野には、様々なステークホルダーが存在する。一方で、ESGは将来財務分野への影響がある 可能性の高いサステナビリティ課題であり、投資家が最も注目している分野であるので、そこに絞った 活動、開示を期待している。
- ESG 情報は非財務情報の一部であり、将来財務ともいえる。
- 限られた経営資源を将来のポジティブな財務インパクトにつなげていくには、その企業にとって関連性・重要度が高いテーマを選んで取組むという意識的な行動が必要だと考えている。
- ある調査結果によると、自社にとって関連性・重要度の高いテーマを選んで活動していた会社の財務パフォーマンスや株価は、そうでない企業に比べて6%高く、総花的に取り組んでいた会社はマイナス2%であった。

【重要性の原則:米国サステナビリティ会計基準審議会 (SASB)】

- GSAMは、重要性の原則「マテリアリティ」について考える時に、SASBの考え方を参照することが 多い。
- ウェブで公開されている SASB のマテリアリティマップは、縦軸に E・S・G 項目が、横軸に業界名が並んでいる。業種によって関連が強い ESG 項目に色がついている。企業或いは事業で限られた経営 資源を投入する時にはフォーカスする部分が違っていいというチャートである。

【マテリアリティ:事業に関連性が高く、重要度の高い分野(航空会社の事例)】

- 米国のジェットブルー社(航空会社)は、「労働関連」をマテリアリティの一つに選んでいる。評価できる点として、
 - ① SASBやTCFDに対応していることを明記している。
 - ② 労働組合を設置しないことをステークホルダーへの価値と結びつけて宣言している。(日本では新しい枠組み等が発行されると、それに従う(コンプライする)のが基本だが、SASBは、コンプライすることよりも、その企業の将来財務を予測する上で重要な情報を開示するよう求めている。)
 - ③ 状況を(毅然とした態度で)説明している。
 - ④ 公正な取り扱い(人権)については、意見を言える場を整備している。
 - ⑤ 成果(賃金に関するデータ等)を数値で開示していること。 が挙げられる。

【ビジネスと人権に関する課題】

● トップコミットメント:経営トップより「ESG に取組むことで株価が上がるのか」という話が未だに出るケースがある。「CSR から ESG へという流れをきちんと捉えられているか?リスクマネジメントとして ESG

に取組まないことが将来的に負の財務インパクトをもたらす可能性があることを認識しているか?」といった点がトップコミットメントに大きな影響を与える。

- コスト vs.ベネフィット: サプライチェーンのどこまで検証が必要(有効)かについては難しい点である。 投資家としては企業に可能な限り取組んでもらいたいが、マテリアリティ或いは売上への貢献度など 様々な尺度で、どこかで折り合いをつけなければいけない部分だと考える。
- 事前 vs.事後:不祥事が出ればもちろんエンゲージメントを行うが、可能な限り、未然に防ぐ方法を考えてほしい。
- 海外 vs.国内:人権問題は海外のサプライチェーン上のみで起きる問題ではなく、日本でも、過剰労働や外国人労働者に関する問題はある。国内の問題としてもこれからどう捉えていくかが課題である。

以上

認定 NPO 法人ヒューマンライツ・ナウ

「国際人権 NGO から見たグローバルサプライチェーンの課題」

【認定 NPO 法人ヒューマンライツ・ナウ(以下、HRN)】

- 世界の深刻な人権侵害をなくすため、2006 年に法律家や研究者、ジャーナリスト、市民など人権 分野のプロフェッショナルによって設立された日本を本拠とする日本で初めての国際人権 NGO。
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」の普及やサプライチェーンに関する意識喚起、企業向けのセミナーを実施するほか、企業の生産現場における人権遵守状況の調査、状況改善に向けた企業への働きかけ、国際ネットワークを活かした国際キャンペーンの展開等を行う。

【私たちの活動】

● HRN の活動には、事実の調査・アドボカシー・エンパワーメントという3つの柱がある。まず人権侵害の事実を調査し、働きかけを行っていく。それからキャパシティービルディングといった支援を行うといった流れである。

【HRN は世界の国際人権 NGO やアジアの人権団体とネットワークを形成】

● 設立直後から「ビジネスと人権」に関する活動が中心という訳ではなく、様々なアジア地域の人権課題について包括的に取組んできた。そのような中で、世界の人権団体、特にアジア地域の人権団体と様々な形でネットワークを形成しており、そこで SOS が出ると、解決向けた事業を起こすという活動をしている。

【Empowerment:現地でトレーニング】

● 活動の具体例としては、軍事政権下のミャンマーで少数民族に対して人権のトレーニングを行った。 また軍事政権終了後は、ミャンマー国内で弁護士や政党関係者に対して人権トレーニングを行い ながら、グラスルーツレベルでも人権に関する意識喚起を図りつつ、そこで得た情報をもとに活動を広 げていった。

【「ビジネスと人権」私たちの取組み】

● 「ビジネスと人権」に関しては、啓発・調査・アドボカシーという3つの視点で進めており、ビジネスと人権に関する指導原則の実施方法に関する啓発活動や、「ビジネスと人権」への取組み状況に関する調査を行っている。

【「ビジネスと人権に関する指導原則:国連『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」】

● ビジネスと人権に関する指導原則については、特に「原則 12:人権を尊重する企業の責任は、国

際的に認められた人権に拠る」と「原則 13 (b) 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的につながってい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」という点が非常に画期的であったと言える。

【企業の社会的責任(CSR)と人権】

● 2013 年、欧米の有名ブランドの縫製工場が入ったラナプラザビルが倒壊。ここで作られていたものの 殆どが世界的なブランドの商品であったことから、グローバルサプライチェーンという問題が世界で意識 されるようになった。

【ラナプラザ事故 児童労働・過酷労働 作っていたのは欧米の有名ブランド商品 ~サプライチェーンが浮上】

- 1,000 人以上が亡くなり、1,000 人以上の方々が重軽傷を負った。神経が麻痺して歩けないなど、 生活に困るような状況の人々が事故後も多くいる。
- 児童労働者も含め、月 2,000 円といった賃金水準で当時働かされていたという事実が明らかになった。

【バングラデシュ:ラナプラザ事故後も続く、低価格競争のもとで犠牲になる 女性たち】

● ラナプラザ事故の1年後に現地を訪問したところ、多くの市民の生活実態が全く変わらずスラムのようなところで生活をしていた。朝から23時頃まで長時間働き、スラムに帰っていくという、生活賃金の保障もディーセントワークもない状況が続いていた。

【F社 中国委託先工場の潜入調査 報告書を公表】

● 2014 年日本のアパレル企業の下請け工場で、違法残業、劣悪で危険な作業環境、違法な罰金制度等が発覚。HRN が調査報告書を公表し、改善を促した。

【確認された問題】

- 中国の工場において、非常に高温の中で働いているために上半身裸で働くことを余儀なくされていることや、廃水が常時覆っており労働環境が非常に悪いことが明らかになった。
- 現場の写真は非常にインパクトがあり、写真をヤフーの記事で掲載したところ、一晩で非常に多くの PV があり、多くの日本の方々の注目を集めた。
- 2015年1月の公表後すぐに記者会見が行い、F社もすぐに対応し、その後もダイアログを行った。

【2015年カンボジアでの調査】

- 最低賃金の引き上げを求めてデモを行った労働者が治安部隊に殺害され、世界がカンボジアの縫製産業の労働環境を注目することとなった。
- HRN が 2015 年に現地調査を行ったところ、違法な残業や、非常に低い最低賃金、労働環境の 悪さ、残業の強要、妊娠が発覚すると解雇されるなどの問題が発覚した。

【カンボジアでもタグを示して訴える労働者たち】

● カンボジアの工場労働者は、「自分はどこの会社の製品を作っています」というメッセージをタグ使って 世界に発信して訴えている。

【Z工場 調査後の経緯】

● カンボジアでは当時労働組合が非常に強い運動をしていたが、労働組合がストライキをした際に、ストライキが違法であるという認定をした上で労働者が解雇される問題が発生した。カンボジア法上合法ストライキの要件は厳しく、世界人権宣言で定められている結社の自由を侵害するものではないかということが問われ、H社、L社などは是正のために積極的にサプライヤーに働きかけを行い、問題を解決しようとしたが、F社はそういった動きがないことが問題視された。

【苦しい生活を続ける家族】

● この争議は1年ほど続き、労働者の状況は深刻であった。100 人以上の労働者がいたが、子どもを持つ家庭も多く、1年間給料がないという過酷な状況に置かれていた。

【世界の NGO が対応を求めて書簡を送付】

● 労働者の解雇について、大きな影響力を持つ F 社に対して、世界の NGO から対応を求める書簡を送り、回答がないため国際キャンペーンが始まった。これを受けてエンゲージメントがなされたようであり、その後まもなく、解雇されていた労働者全員が復職する結果となった。これは、日本の大きなブランドが、レバレッジを効かせて世界の深刻な人権侵害の問題の解決に貢献できるということを示す事例となった。

【F 社主要取引先開示(2017. 2月)透明性確保のために FLA と契約生活賃金について 検討】

● 世界の NGO による F 社への働きかけで、F 社は 2016 年に公正労働協会(FLA)と契約をし、 2017 年には主要取引先の開示も行った。

【2016 年夏ミャンマー・M/Y 関連会社で SOS】

- 2016 年、M 社や W 社の関連会社の縫製工場でも長時間残業の強要や最低賃金違反の疑い、 トイレへのアクセス制限、雇用契約書の不交付等の労働問題が発覚した。
- 2017年1月に調査報告書を発表し、以降ダイアログを進めている。

【半年でポリシー対応が進む】

● 両社とも人権方針がなかったが、半年間かけて、CSR 調達ガイドライン・方針の作成や開示に至った。

【W グループ CSR 調達ガイドライン】

● 特にW社は、外国人、移住労働者、技能実習生等、国内の課題についてもCSR調達ガイドラインに含めたことが評価できる。

【カンボジア N社、P社、A社 スポーツメーカー製造工場で大量卒倒】

● 2016 年には A 社の委託先工場で 290 人が同時卒倒するという深刻な事故があった。まだ正確な原因究明がされておらず、現在カンボジアの政情も不安定なことから、十分なフォローアップができていない。

【日本にもある奴隷労働・人身売買 ~外国人研修生問題】

● 日本で働くための高額な手数料・保証金の徴収、最低賃金違反、長時間労働、労災隠しなど外 国人技能実習生に関する様々な問題が発生している。

【法務省調査】

● 2017 年、外国人技能実習生に関する労働法の違反数は 4,226 ヶ所(厚生労働省調査)に及び、2013~17 年には延べ 26,000 人(法務省調査)が失踪した。分野としては、繊維・衣服関係が 50%以上を占めており、次が農業・漁業関係である。農業分野は非常に小規模なので、取組みが難しいと考えるが、繊維分野は、取組みを強化することで問題が解決できる可能性が高いのではないか。

【イギリスの非営利団体倫理的貿易イニシアティブ(ETI)】

● イギリスには、製造請負工場の労働環境について、NGO 団体「倫理的貿易イニシアティブ」が作成 した9の原則がある。非常にシンプルな原則だがロンドン五輪でも採用された。日本の 2020 年の 調達コードや様々な企業の方針等、この原則に参考にする事例が増えてきている。

【HRN とビジネスと人権資料センターによるアンケート(公表前)】

- アパレル企業約 62 社に対してビジネスと人権に関するアンケート調査を実施したところ、21 社が回答。うち 13 社が国際人権法に基づく人権方針があると回答したが、その多くは外資系企業であった。 サプライヤーリストを公開しているのは 3 社のみで、リストの一部を公開しているのが 5 社、公開していないのが 13 社であった。
- 調達先による技能実習生の雇用を認識しているのは 13 社で、2 社が「雇用なし」、6 社が「わからない」と答えている。

【海外主要ブランドの比較】

● 海外の主要ブランドは、NGO からの圧力を受け、サプライヤーリストの開示や調査スキームの確立、 監査結果の公表、生活賃金の実現に向けた取組みを進めている一方、日本のブランドが遅れを取っていくのではないかと懸念している。

【2017 年 Corporate Human Rights Benchmark が発表され、 アパレルでは日本からは E 社と F 社が対象に。 今後の投資において欠かせない指標となっていくであろう】

● Corporate Human Rights Benchmark が 2017 年に発表された。これはアパレルが対象業界の一つとなっており、日本からも E 社と F 社が対象になったが、良い結果ではなかった。 今後、この

- ようなランク付けが ESG 投資において欠かせない指標となっていくだろう。
- また、上辺だけの開示にならぬよう、人権方針をどのように実施していくのかについて透明性を持って 臨むことが重要だと考える。

【アパレルは一例に過ぎない】

- アパレル産業は一例に過ぎない。その他にも人権侵害の可能性が高く、方針作成が遅れている産業が多く存在する。以下はアパレル以外の例である。
 - ・木材: 先住民の権利侵害の可能性。
 - ・パーム油:児童労働や環境破壊関与の可能性。
 - ・鉱物:人権侵害や紛争との関連性が懸念されている。
 - ・チキン、フルーツ缶など食品分野でも例えばタイにおいて移民労働者らによる強制労働や過酷な労働環境についての訴えがあり、当団体も調査を実施した。

【シーフード産業】

- 水産物産業において過酷な奴隷労働が明らかになっている。タイの企業がミャンマー人の労働者を 漁船に監禁していたことが明らかになり、この問題を取り上げた報道記事が2016年にピューリッツァ ー賞を受賞したことで注目度が高まっている。
- ミャンマーの漁業で児童労働が広範に行われている実態について HRN が 2018 年 10 月に報告書として公表した。

【人権問題は経営リスクにつながる】

- 人権問題は、経営リスク、経営課題となり得る。
- サプライチェーン・マネジメントが世界で関心を集める中、管理体制が整っていない日本企業は、今後、国際競争の中で不利な立場に追い込まれるリスクが高い。
- 権利意識が向上する途上国では、労働組合運動や NGO の活動が強化され、特にアジア各国では労働法規を頻繁に改正するなどの対策が進んでいる。日本以上に厳しい規制を持つ国も多く、「途上国だからこんなもの」と考えていると大きな問題になる可能性がある。

【国際的トレンドと日本の深刻なギャップ】

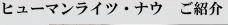
- 世界では、英国現代奴隷法やEU非財務情報開示指令の制定、投資家の変化、倫理的貿易イニシアティブ(ETI)の拡大、NGOによる不買キャンペーンなど、人権デュー・ディリジェンスを促す動きが活発化している。
- 2020年の東京オリンピックを控えた日本には、特に注目が集まっている。
- 欧米では NGO からの情報提供を受けて問題解決につながることが多いが、日本企業は、NGO から連絡をしても返事さえないことが多い。
- 児童労働、強制労働が疑われる製品の輸入禁止等、強力な規制、人権デューデリジェンスを促す 立法の必要性を感じる。

【日本でもミレニアル世代が】

● 日本でも、世界の人権課題を解決するための動きが「ミレニアル世代」を中心に広がっていることから、 若い世代への啓発に力を入れていくことを考えている。

以上







ヒューマンライツ・ナウ(Human Rights Now)は、日本を本拠 とする、日本で初めての国際人権NGOです。

世界で今も続く深刻な人権侵害をなくすため、法律家、研究者、 ジャーナリスト、市民など、人権分野のプロフェッショナルた ちが中心となり、2006年に発足しました。

ヒューマンライツ・ナウは、国際的に確立された人権基準に基 づき、紛争や人権侵害のない公正な世界を実現するため、

日本から国境を越えて人権侵害をなくすために活動していま

私たちの活動

Fact Finding 人権侵害の 事実を明らか にする。

Advocacy 働きかけ、 変化をもたらす

Empower エンパワーメント 勇気づける

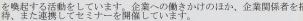
「ビジネスと人権に関する指導原則:国連『保護、尊重 及び救済』枠組実施のために」(通称「ラギー原則」) 人権尊重のためのビジネス・セクターの責任を明確に定めている。

- ☆原則12 人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められ た人権に拠る。 (世界人権宣言・ILO宣言)
- ∞原則13 人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。
- (a) 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、そのような影響が生じた場合にはこ れに対処する。
- (b) たとえその影響を助長していない場合であっても、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的に つながってい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。

ビジネスと人権 私たちの取り組み



●Awareness Raising 国際人権法の専門 団体として、ラギー原則をどう実施するか、 人権とサプライチェーンに関する企業の意識



- 人権とサプライチェーンに関する企業の意識
 を喚起する活動をしています。企業への働きかけのほか、企業関係者を招
 係また連携してセミナーを開催しています。

 Research 企業の生産現場において、搾取的労働、児童労働などの労働問題が発生し、また環境汚染が人々の健康に対する権利を侵害しています。人権侵害や紛争の上に立脚した製品が日本でも販売されています。現地からのリクエストを受けて、現地調をを実施、その結果を公表します。また、企業の人権遵守状況についてもリサーチを実施します。

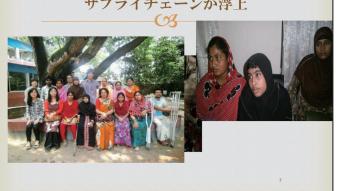
 Advocacy・Campaign アジア地域の環境、労働・人権NGOを中心とする国際的ネットワークをもとに、事態な善に働きかけます。企業への働きかけは、建設的アプローチを基本としますが、深刻な事案については、国際キャンペーンも行います。金融・投資に関わるアクター、国際NGOとも情報共有を進め変化をもたらします。

企業の社会的責任(CSR)と人権

ラナプラザ・ビルの事故で明らかになったこと



ラナプラザ事故 児童労働・過酷労働 作っていたのは欧米の有名ブランド商品~ サプライチェーンが浮上



バングラデシュ ラナプラザ事故後も続く、低価格競争のも とで犠牲になる女性たち







確認された問題

03

- ●労働法規に違反する長時間労働
- ●賃金が低く、残業なくして生活できない。 生活賃金の保障がない。
- ●劣悪・危険な作業環境 高温 化学物質への暴露 漏電のリスク
- ●違法な罰金制度
- ●労働組合を通じた是正の仕組みがない。

カンボジア

月額100ドルに満たない最低賃金の引き上げを求めてデモをした労働者が治安部隊に殺害される。 その絵書低賃全は日類160ドルを超えたが、服と謝の産業

その後最低賃金は月額160ドルを超えたが、服と靴の産業



2015年カンボジアでの調査



- 1 違法残業 残業時間2時間の規制にも関わらず、残 業を強要。中には24時間勤務も
- 2 それでも2時間分しか残業代を支払わない。
- 3 最低賃金は月128ドル。 残業をしても200ドルに届かず。 縫製・靴以外は最低賃金が規定されず。
- 4 短期間雇用で、2年経過しないで更新しないケースが 多い。更新されない恐怖から、残業を拒絶できない、 待遇改善を求められない、労組に参加できないなど萎 縮効果
- 5 労組関係者の不当解雇が横行。仲裁委員会の決定にも 従わない。
- 6 妊娠中の女性を不当解雇。産休が取得できないなど。 圧倒的多数を占める若い女性たちの権利侵害

カンボジアでも タグを示して訴える労働者たち





Zhon Yin 工場 調査後の経緯

CB-

- 2015年6月 H社 HRNの指摘を認める。
- 2015年8月 F社 HRNの指摘する事実は確認できなかった と公表
- © 2015年9月 労働組合を組織したことを理由に労働者らを大 量解雇
- ○3 2015年12月30日 カンボジア労働仲裁評議会がストライキ は適法であるとして、復職を求める仲裁裁定→工場は従わずに 世界5
- © 2016年7月 裁判所は使用者側を逆転勝訴させる。 H社やL社等の他の取引先ブランドは、労働者のストライキを 支持することを鮮明にしている。

国内裁判所に従えばそれでいいのか? 結社の自由はグローバルな視点に立てば重要な人権 **

苦しい生活を続ける家族





ファーストリテイリング

主要取引先開示(2017.2月) 透明性確保のためにFLAと契約 生活賃金について検討

FASHION

ログインする



「サプライチェーン」、「商品」、「店舗とコミュニティ」、「従業員」の4つの領域に対し、サステナビリティ 「持続可能性」実現の指針となるサステナビリティボリシーを策定。その一環として、サブライチェーンの透明性を高め、環境と人権問題への責任を果たすことを目的とし、主要取引先の縫製工場リストを公開したという。

半年でポリシー対応が進む。

(2

- ∞ M社は、CSR調達方針・サプライヤー行動規範の改訂 を行い、HPに公開。これまでの改善活動についても 報告文書もHP公表。
- 主力サプライヤー20社に説明、同意書の提出を依頼。
- № 親会社・M株式会社は、今年9月1日付「サプライヤー 人権ポリシー」「CSR調達方針」「サプライヤー行動 規範」をホームページ上に公表した。
- Wは統合報告書にサプライチェーン上の人権課題に取 り組むことを宣言。
- ca しかし、実態として進むかは、これから

19

カンボジア ナイキ、プーマ、アシックス スポーツメーカー製造工場で大量卒倒 faintings afflict the

women who

- 国家社会保障基金(NSSF)によれば、
- ☆ 2015年には32工場で1806人の卒倒があり、2016年は、18 工場で1160の労働者の卒倒があったという。
- □ 国家社会保障基金(NSSF)のスポークスパーソンによれ ば、その要因は精神的問題(34%), 肉体的問題 (22%), 化 学薬品の影響 (18%)、労働者の長時間労働 (16%) 等を 指摘した。
- ☆ 高温、化学物質、換気不十分、水・栄養へのアクセスが ない、長時間労働、過酷なノルマ

21

法務省調查

- の5年間では延べ2万6千人が失踪(法務省調査)
- 労働法令違反が2017年に4226カ所で発覚。 前年より222カ所 (5・5%) 多く、記録がある2 03年以降最多を4年連続で更新(厚労省調査)

(労働基準監督署などが監督指導をした5966カ所の うち、70・8%に当たる)

20017年に「不正行為」を通知した183機関の業種は 「繊維・衣服関係」が94機関(51.4%)、次に 「農業・漁業関係」が39機関 (21.3%) この2 業種で7割以上を占める(法務省)。

2016年夏ミャンマー・ M/Y関連会社でSOS

(%

- ∞ Mの委託先工場
- 労働法に違反する長時間残業の強要、
- 低賃金・給与の支払遅延、 CS
- 劣悪な労働安全環境、
- 雇用契約書の不交付、 CR
- 産休を含む女性労働者の保護の欠如 C3
- など、深刻な労働者の権利侵害の訴えが確認されました。 63
- [™] Wの委託先工場
- 最低賃金違反の疑い、
- 女性労働者への保護の欠如に関する労働者の訴え、 CR
- 食堂が衛生的でなくトイレへのアクセスが制限されている、

Wグループ CSR 調達ガイドライン

- ∞すべての労働は自発的であり、自由に離職できることを認め 従業員に強制的な労働を行わせたり、最低就業年齢に満た ない児童を雇用したりしない。
- ∞ 従業員の賃金、労働時間、休日、有給休暇の付与その他の労 働条件について、各国・地域の 法令を遵守し、適切に管理す
- 従業員の賃金は法令の定める最低賃金を下回ってはならない 。また、従業員が生活に必要な ものを賄うことのできる賃金 水準を考慮する。
- ∞ 外国人・移住労働者(技能実習生を含む。)を雇用する場合 は、関係法令を遵守し、外国人・移住労働者の人権侵害につ ながるような不当な労働管理を行わない。

日本にもある奴隷労働・人身売買 ~外国人研修生問題

- (送り出し機関) 高額な手数料・保証金
- ∞ (受け入れ先)
- ∞契約書を交付しない。
- ∞ 残業代を支払わない。 労基法に反する長時間労働
- ∞最低賃金違反の低賃金
- ∞労災隠し
- 違約金の定め →新法で禁止
- スポート取り上げ→新法で禁止
- ∞ 強制貯蓄 → 新法で禁止
- ∞強制帰国



イギリスの非営利団体 倫理的貿易イニシアティブ (ETI)

ETIは、製造請負工場の労働環境について以下の基本規範を 定め、多くの企業がこれに賛同。

- 1. 雇用は自由意志によるものである
- 2. 結社の自由および団体交渉権が尊重されている
- 3. 労働条件は安全で衛生的である
- 4. 児童労働は用いられていない
- 生活できる賃金が支払われている
- 6. 労働時間が過剰ではない
- 7. 差別が行われていない
- 正規雇用が提供されている
- 手厳しい、あるいは非人道的な待遇が認められていない

HRNとビジネスと人権資料センターの アンケート

約62社中回答は 21社

13社が国際人権 基準に照らした 人権ポリシーが あると回答。 このうち人権 デューディリ ジェンスを実施 していると回答 したのが13社 定期的な監査を していると回答

したのが13社

25

HRNとビジネスと人権資料センターの アンケート

03

サプライヤーリス トの公開

3 Yes 5 partially yes

13 No

サプライヤーが 技能実習生を雇用 しているか 13Yes 2 No

6 unknown

対策が十分でない。

海外主要ブランドの比較

	Disclosure of supplier list	Establishme nt of Monitoring scheme	Disclosure of monitoring result	Living wages.
H&M	0	0	0	Δ
NIKE	0	0	0	Δ
Adidas	0	0	0	Δ
Inditex	$\times \rightarrow \triangle$	0	Δ	Δ
Gap	×→O	0	Δ	Δ
M&S	×→O	×	Δ	Δ

アパレルは一例に過ぎない。

(2

ca木材 先住民の権利を侵害していないか。 FPIC

- ペパーム油 児童労働や環境破壊等に関与していないか
- 않シーフード、ハム、チキン等の肉製品、フルーツ缶詰等→ 新たに奴隷労働が注目されている。
- 鉱物(人権侵害や紛争との関連性が報告されている)
- ∞警備会社関連
- ∞アパレル以上に人権方針実施が立ち遅れている。

9

2017年Corporate Human Rights Benchmark が発表され、 アパレルでは日本からはイオンとFRが対象に。 今後の投資において欠かせない指標となっていくであろう https://www.corporatebenchmark.org/

	Rosneft Oil	Extractives
	China Shenhua Energy	Extractives
	Hermes International	Apparel
	Heilan Home	Apparel
	Kraft Heinz	Agricultural Products
	Kweichow Moutai	Agricultural Products
10-19%	Petrobras	Extractives
	Under Armour	Apparel
	Fast Retailing	Apparel
	Wal-mart Stores	Agricultural Products / Appare
	McDonald's	Agricultural Products
	Coal India	Extractives
	China Petroleum & Chemical	Extractives

シーフード産業

(2

タイやマレーシアで生産しているシーフード

- 下請けの生産加工工場で働いている労働者のほとんどが ミャンマー等からの難民・移民
- 漁船で海産物を捕獲するプロセス 難民が漁船に乗せられ、事実上監禁状態 この問題は2016年ピューリッツァー賞を受賞した国際報道で 暴かれた。
- 奴隷の定義とは?

パスポートの取り上げ 離職の自由がない。24時間の拘束 (※遠洋漁業や船での労働は、性質上、24時間コントロール、 容易に自らの意思で脱出できず、奴隷と判断されるリスクが 高い。)

● HRNが2018年10月に公表した報告書で、ミャンマーの漁業に児童労働が広範に使用されていることが明らかに。

人権問題は経営リスクにつながる。

-03

- ▶ 人権問題は経営リスク、経営課題となりうる。企業イメージを傷つけるばかりでなく、企業の達成すべきミッションとの関係でも重大な問題
- ・サブライチェーン・マネジメントが国際的な関心を集める中、体制 が整っていない日本企業が今後標的にされ、国際競争のなかでダ メージを負うリスクがある。
- トーンを負うりスクかのる。
)途上国の権利意識は飛躍的に向上し、労働組合運動やNGO活動も飛躍的に強化され、国境を超えたネットワークが確立されている。これに呼応して、各国は労働法規を頻繁に改正し、日本より厳しい規制をしいている国もある。実際に運用されているかは問題であるが、それでも発覚した場合は国際的な批判に晒される。
- ▶ 「途上国だからこんなもの」として、発生している事態を人権問題としてとらえないとあとで大きな問題となる。

国際的トレンドと日本の深刻なギャップ

-03

- 英国現代奴隷法・EU非財務情報開示指令
- ∞ 海外の投資家 格付け機関
- 日本の投資家も・・GPIFがPRIに署名
- 海外のNGO・消費者 不買キャンペーンなど 2020年に向けて日本に注目が注がれる。

ところが、進みが遅い産業

→ 児童労働、強制労働が疑われる製品の輸入禁止等、

強力な規制、人権デューディリジェンスを促す立法の必要性 参考・米国貿易円滑化貿易執行法・国内では不十分ながら クリーンウッド法等の木材規制

32



一般財団法人日本民間公益活動連携機構 事務局次長 鈴木 均氏(元国際社会経済研究所 社長)

「テクノロジーと人権(AI 化と人権課題)」

【一般財団法人 日本民間公益活動連携機構】

● 2018 年 7 月、経団連の主導によって設立。2019 年 1 月、休眠預金の活用団体として指定された。未来の子ども達に持続可能な社会を引き継ぐために、多様なステークホルダーと連携の下、民間の力を結集しオールジャパンで、社会課題の解決に革新的な手法で取組む担い手を支える触媒になることを目指す。

【AI のポテンシャルの高さ】

- AI のポテンシャルは高い。特に輸送、教育、医療、農業等の分野で社会課題の解決に新しいビジネスモデルで向かうとなると、多くの企業にとって AI の導入は避けては通れない。
- 日本政府や経団連は、AI を狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く第5段階の超スマート社会「Society5.0」実現のための中核技術と位置づけている。

【一方、人権リスクも包含】

● AI の開発・活用には膨大なデータ(ビックデータ)が必要である。それに伴いデータ価値、特にバイタルデー(生命に関するデータ)を含むパーソナルデータに関する価値が高まっている。ビックデータにはSNS のように自らの情報をインターネットにアップした機微なデータも含まれている。その中には偏りのあるデータも入っており、プライバシーやデータバイアスによる差別等の人権リスクが浮上している。

【新たなプライバシー問題】

- プライバシーに関する人権リスクについて、具体的には以下のような点が懸念されている。
 - ・情報通信技術の発展により、今まで認識されていなかったものがプライバシー性を持つ。
 - ・AI や IoT 化は、個々の認識なしに個人の行動を可視化して、プロファイリングによって個々の内面まで明らかにするというプライバシー上の懸念がある。
 - ・AI に代表されるように新技術の中身や使用方法は見えにくく、不安を持つ市民が増えている。
 - ・国や地域、文化の違いにより一つの基準でのルール化が難しい。

【プライバシーと個人情報】

● 個人情報とは、個人を特定・識別できる氏名や生年月日、住所などの情報である。一方、プライ バシーは、特に法令上の定義はないが、個人や家庭内のプライベートなこと、そして最近はそれを干 渉・侵害を受けない権利、自己の情報をコントロールできる権利という意味も含まれる。 簡単に言 うと、手紙の表面に書かれている住所や名前などが個人情報で、その中身がプライバシーに関する 情報と捉えると分かりやすい。

【プライバシーの問題:グローバルに拡大する背景】

く(1)監視と権益を強化する国家群、政府機関>

● スノーデン事件で明らかになった米国国家安全保障局(NSA)の情報監視、国民や旅行者の管理・監視を強化する中国など、新国家主義が台頭している。海外にデータセンターを置き、クラウドコンピューティングを使用しビジネスのやりとりをすることにより越境データ流通が増大している。それらデータ資源の権益拡大と監視強化の動きが国によって強まっている。

く(2) 米プラットフォーマーの「ビッグブラザー」化>

● GAFA(Google、Amazon、Facebook、Apple)のような米プラットフォーム企業が「ビッグブラザー」化している。また税の問題やバリューチェーンのマネジメントの問題など社会的に様々な指摘を受けている。これらの企業が国境を越えて、大量の個人情報を取得している。インターネットを使いビジネスを大きく伸ばしてきたが、個人情報漏洩やプライバシーの問題に直面するなど社会的責任のレベルがついていけていない現状が浮き彫りになっている。

く(3)市民の人権意識拡大、侵害へ不安も増大>

● 「2017年総務省情報通信白書」では84.1%の回答者が「個人データ流通に不安」と回答している。「ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査:日立・博報堂2016年」によると不安要因トップ3は「データ利用の拒否権欠如」「目的外利用のおそれ」「説明・公表不足」となっている。またAIに対する懸念には「自身のデータ確認や削除ができない」「意図せず個人が特定されてしまう恐れ」が挙げられた。個人データを扱う新サービスが社会的批判を受け、事業やサービスが中止・延期に追い込まれる事例も増えている。

【プライバシー関連リスク事案例(国内)】

● 例えば、独立行政法人情報通信研究機構が新しい技術を活用した災害時の人の流れを確認する実証事業を進めようとしたところ、プライバシーの観点で市民や人権団体からの批判があり、事業を中止せざるを得なくなったケースがある。

<(4)世界的なプライバシー・個人情報保護強化の流れ>

- EU では 2018 年 5 月、基本的人権の価値を保証し、違反を罰する「一般データ保護規則 (GDPR) 」が適用された。
- 日本もこの流れを受けて、個人情報保護の強化のための改正法を2018年5月に施行している。

【プライバシー権利を重視する欧州】

● GDPR は、「EU 基本権憲章(EU 法体系の根幹をなす法)」で保障されている「個人データの保護に対する権利」という基本的人権の保護を目的とする。違反には厳しい行政罰が科せられる。

消費者が個人データを企業から取り戻し、自ら企業との関係を管理する考え方への転換が進んでいる。

【パーソナルデータに係る生活者・消費者からの期待】

- 2016年の調査では、企業の適切なプライバシー対策として「いつでも利用を停止できる」「利用終了後、適切に破棄する」という回答が7割以上であった(ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査:日立・博報堂)。企業には、利用目的や第三者への提供の有無、問い合わせ先等について、適切な説明責任が求められている。
- 責任者を任命するなど、プライバシー保護の取組みを促す項目が法律面から義務化されている。

【データバイアスによる差別の問題】

- 人種、民族、国籍、所得、性的嗜好、能力、政治・宗教的信念などのバイアス・データを含む情報から「学習」した AI は、不適切で不公平な結論・判断を出す恐れがある。例えば Amazon が技術者を採用するために AI スクリーニングを使用したところ男性だけが選ばれてしまった。同社は既に修正しているが、AI が学習したもとのデータが男性中心の考えに基づいたものだったようである。
- 中国では遺伝子情報や監視データ(交通違反、納税など)で個人を格付けしているが、低いスコアの人の固定化のリスクや、少数データが活かされないことによる少数民族への差別のリスク等が懸念されている。

【企業に求められる対応】

- 企業にはバイアスを検知・排除するための分析技術の開発が求められている。AI に 100%依存するのではなく人間によるレビューが必要である。世の中には様々なファジーなことやグレーゾーンがあり「人間による判断」も求められる。また企業には AI がどのような基準で判断を行ったかの説明責任が求められている。
- プライバシー・バイ・デザインとは、「設計段階から保守までのライフサイクル全体でプライバシーの視点を組み込む」という考え方であるが、それを更に「ヒューマンライツ:人権」まで拡張するというヒューマンライツ・バイ・デザインの流れも見られ始めている。
- 監視国家への対応は難しい課題であり、会社としての方針を決めるとともに国際的な共通のルール 化への働きかけも必要である。

【政府策定の AI の 7 原則】

- 総務省は、AIと人権や倫理、公平性、透明性について検討する「人間中心の AI 社会原則検討会議(議長:須藤東大教授)」を通じて、2019年初頭頃から、OECDや EU などに働きかけていく予定である。
- 検討会議では AI を使う際の7つの原則(基本的人権を侵さない、正しい利用のための教育環境提供、望まない形での個人情報流出防止、安全上の取組み推進、特定の国・企業に AI 資源を集中させない、利用企業への決定過程の説明責任、国境を越えたデータ利用への環境整備)をまとめている。

【企業への示唆(1)】

● 人間中心の AI 活用というのは「Society5.0」「SDGs」に貢献する可能性が高く、その実現の必須条件である。 AI の人権問題は、ともすると ICT 企業や AI に関わっている企業の問題と捉えてしまうが、多くの分野で AI の活用は進んでおり、 AI を利用する企業も含めた多くの企業の共通課題である。 規制への対応のみでは、イノベーションや社会課題解決はなかなか進まないのではないか。 企業自身がプライバシーへの配慮を始めとしてグレーゾーンへの対応も踏まえた「自主ルール」を明らかにすることが「企業の社会的責任の概念」にも通じるのだと考える。 その自主ルールのもとで「AI を活用したビジネスモデル」を作っていくことが、新しい社会価値の創造や企業価値の向上にもつながるのではないか。

【企業への示唆(2)】

- CSR の中では、「人権デュー・ディリジェンス」は普通の言葉になってきている。「AI と人権」についても「人権デュー・ディリジェンス」のプロセスの中で考慮すべき事項だと考える。時にはバリューチェーン、すなわち開発者からユーザーまで含めた視点が必要である。業務の中で、ステークホルダーに対して AI 或いは AI の活用がどのような影響を与えるのかという「影響評価」を実施し、対策を検討する。
- 重要な視点としては、やはり「ステークホルダー・エンゲージメント」が挙げられる。AI 等の新しい技術を使うとプライバシーの問題、バイアス・データに基づく差別等様々な問題が出てくる。それらに対して「社会的受容性」を高めていく。「社会的受容性」を高めていくためには、生活者や利用者などステークホルダーの理解を得る努力が必要である。そのプロセスとして、ステークホルダー・エンゲージメントという基本的な役割が重要だと考えている。

【ステークホルダー・エンゲージメントについて】

● ステークホルダー・エンゲージメントは「影響を受ける関係者との対話」が理想的である。途上国の少数民族などのマイノリティとのエンゲージメントも重要である。AI と途上国の少数民族の関係性であるが、例えば「国民 ID 化によってさまざまな情報を得る」「その情報が AI 等により意図的に少数民族や先住民が阻害されないように注意する」等が挙げられる。また「人権侵害が起きないように、対話をする」ことが必要である。ただし、現実にはこのようなマイノリティの方々との直接の対話は難しいケースがあるので、その場合には、少数民族を支援している NPO や NGO 或いは行政、有識者、国連等と協働することも重要ではないか。

【NEC の取組み事例】

● 2018年10月、「デジタルトラスト推進本部」を新設し、AIの社会実装やデータ活用において、法制度・倫理・社会受容性など総合的な観点からの事業体制を強化している。人権保護の考えをバリューチェーンの各プロセスに組み込むアプローチを目指し、有識者や NPO、消費者など様々なステークホルダーから構成される「外部有識者会議」も設置している。

以上

企業活力研究所 2018年度CSR研究会

アジェンダ

- A I のポテンシャルと人権リスク
- プライバシー・リスク
- ●データ・バイアスによる差別の問題
- ●企業への示唆
- *(注):記載されている内容は個人的見解であり、組織を代表する 意見等でありません

テクノロジーと人権(AI化と人権課題)

2018年12月18日

鈴木 均

AIのポテンシャルの高さ

●AI化、IoT化の進展は大きな社会的ベネフィットを創造

- ・輸送、教育、医療、農業などの分野で社会課題の解決に資する新た なビジネスモデル
- ・データ活用による生活を便利で豊かに、生産性の向上に貢献する新 しい事業やサービス
- 労働人口の減少を補完
- ・防犯や防災など

●AIはSociety 5.0実現のコアー技術

Society 5.0:狩猟社会、農耕社会、工業 社会、情報社会に続く第5段階の超スマ - ト社会、日本の経済発展と国内外の社 会課題の解決を両立する人間中心の社会 を日指すビジョン



(内閣府 資料 Society 5.0より)

一方、人権リスクも包含

- ●AIの開発、活用には多種多様・膨大なデータ(ビッグデータ) が不可欠
- ●データ価値の高まり、特に個人の行動・状態、生体などに関するパーソナルデータ ● 高度化するパーソナルデータ収集手段と収集の容易さ
- ・スマートフォン、監視カメラ、IOT機器(ウェアラブル端末、バイタルセンサー、スマート メーター、車載センサー、ソーシャルロボット、AIスピーカー等)、 生体認証技術(顔、指紋、虹彩、音声等)の発展
- SNSなど個人によるデータ公開・共有化も拡大
- ●データに潜む機微なパーソナル・データ、バイアス データ、データの 偏り(少数派データが少ない)



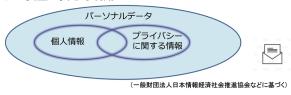
データ・バイアスによる差別

新たなプライバシー問題

- ●ICT **の発展** → プライバシーとしては未意識だったものが **プライバシー性**を持つ
- ●AIやIoTは個人の認識無しに個人の行動を可視化、プロファイ リングによって個人の内面まで明らかにする(プライバシー 上の懸念)
- ●新しい技術の中身や使われ方は**一般市民には分かりにくい** ⇒漠然とした不安
- プライバシーに対する考え方は国や地域、文化などで相違、 受け止め方も人によって異なることから、一つの基準で白黒 を明確に判断できない

プライバシーと個人情報

- ●「個人情報」:本人の氏名、生年月日、住所などの記述等に より特定の個人を識別できる情報
- ●「プライバシー」:法令上の定義はなく、「個人や家庭内の 私事・私生活、個人の秘密、また、それが他人から干渉・侵 害を受けない権利」に加え、最近では「自己の情報をコント ロールできる権利」という意味も含める
- ●個人情報に加えプライバシー保護にも配慮必要⇒パーソナル データの安全・安心な利用



プライバイシー問題:グローバルに拡大する背景

- (1) 監視と権益を強化する国家群、政府機関
- (2) 米プラットフォーマーの「ビッグブラザー」化
- (3) 市民の人権意識の拡大、人権侵害への不安も増大
- (4)世界的なプライバシー・個人情報保護強化の流れ

000 神神神神代代

(1) 監視と権益を強化する国家群、政府機関

- スノーデン事件で明らかになった米国国家安全保障局(NSA)による データアクセスと情報監視
- 管理・監視を強化する新国家主義の国

顔認証眼鏡で旅行者をスキャン - 中国、既に7人を駅で逮捕



https://www.businessinsider.ip/post-161823

- グローバル化とICT(クラウドコンピューティング等) 進化→ 越境データ流涌の増大 ⇔ データ資源の 権益拡大志向と監視強化
- 監視国家での事業リスク (データセンターなど)

(2) 米プラットフォーマーの「ビッグブラザー」化

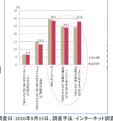
- インターネットの発展と共に、米プラットフォーム企業が 国境を越えて大量の個人情報を取得 → 個人情報漏えい プライバシー問題に直面
 - GAFA(Google, Amazon, Apple, Facebook)
 - 継続する情報漏えい
 - ・フェイスブック;8700万人の個人情報の漏えい問題、画像の漏えい
 - ▶情報管理に対する厳しい追及(米議会)
- 社会的影響度とその範囲の大きさ ⇒ 社会的責任が 問われるプラットフォーマー

(3) 市民の人権意識の拡大、人権侵害への不安も増大

- 個人データ流通に不安:市民の84.1% (総務省2017年情報通信白書)
- パーソナルデータの利活用に伴うリスクを不安視:>50%
- 企業の適切な対策を期待

(出典:「ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査2016年(日立、博報堂)」

- 不安要因トップ3:
 - 「データ利用の拒否権欠如」
 - 「目的外利用のおそれ」
 - 「説明・公表不足」
- IoTにおける懸念:
 - 「データ漏えい」 「本人が気づかないままにデータが収集される」
- AIにおける懸念:
 - 「自身のデータ確認や削除ができない」
 - 「意図せず個人が特定されてしまう恐れ」



調査日:2016年9月15日、調査手法:インターネット調査 対象者:全国20~60代男女1,030名(日立、博報堂)

プライバシー関連リスク事案例(国内)

- ●パーソナルデータを扱う新サービスが社会的な批判を受け る事案の増加
 - ⇒事業やサービス提供が中止、延期になるケースも増加

(事例)

独立行政法人情報通信研究機構 (NICT)は、2014年の 独立行政法人情報通信研究機構(NICT)は、2014年の 影施設に設置したカメラの画像から個人を識別して人の 流れを検知し、大規模災害時の安全対策等に活用しよう とした実験を、プライバシー侵害を懸念する市民や人権 団体などからの批判で中止(日経新聞他で報道)



(NICT HPより)

(4)世界的なプライバシー・個人情報保護強化の流れ 力但茁北会 (FU北会)

EU	 1995年 EUテーダ保護指令(EU指令) 採択 2012年1月 EU一般データ保護規則案 公表 2016年4月 EU一般データ保護規則(GDPR) 採択 2018年5月 EU一般データ保護規則(GDPR)適用
米国	1974年 プライバシー法(連邦行政機関を対象) 制定 - 民間分野は自主規制中心(医療、金融、教育等を除く) 2015年10月 米欧セーフハーバー 欧州司法裁判所で無効判決 2016年8月 セーフハーバー強化版のPrivacy Shield連用開始 2018年6月 カリフォルニア州消費者プライバシー法可決(20年1月施行)
OECD	・1980年 プライバシーガイドライン 採択 ・2013年7月11日 プライバシーガイドライン改定
APEC	 ・2004年 APECブライバシー・フレームワーク 採択 ・2011年 越境ブライバシールール (CBPR) 採択 ・2014年4月 日本のCBPRへの参加承認 (現在、米・メキシコ・日・加・韓の5ヵ国)
日本	 2003年 個人情報保護法 制定 2015年9月 改正個人情報保護法 成立 2017年5月 改正個人情報保護法 施行

(出典 (株)国際社会経済研究所)

プライバシー権利を重視する欧州

- ●2018年5月25日、GDPR(General Data Protection Regulation: 一般データ保護規則)が適用
- ●「EU 基本権憲章(EU 法体系の根幹をなす法)」 で保障されている個人データの保護に対する権利と いう基本的人権の保護を目的とした法律
- ●GDPRは、基本的人権という「EU 基本権憲章」上 の重要な価値を保障、違反に対し厳しい行政罰
- ・消費者が自分の個人データを企業から取戻し、 必要に応じて企業に提供して最適なサービスを 得るといった、消費者自らが企業との関係を管理 する考え方に転換

<GDPRは日本企業にも 厳しい対策を求める>



- 取得:情報収集の同意
 活用:情報収域外持ち出
 しへの同意取得要
 削除:個人の求めでデー
 夕削除する仕組み
 管理:データ保護責任者
 の設置

パーソナルデータに係る生活者・消費者からの期待

(ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査から)

- ●企業による適切なプライバシー対策:「いつでも利用を停止 できる」、「利用終了後、適切に破棄する」(回答が7割以上)
- ●企業による説明責任:
 - ・生活者が期待する企業による説明内容:「**利用目的」「第三者への提** 供の有無」「問い合わせ先」
 - ・パーソナルデータを活用するサービスや新しい技術の提供に関する 適切な説明
- ●プライバシー保護の取り組みを促す項目の**義務化**
 - 「データ保護責任者の任命」など(回答者の5割)

出典: (「ビッグデータで取り扱う生活者情報に関する意識調査(日立、博報堂)」、調査日:2016年9 月15日、調査手法:インターネット調査、対象者:全国20~60代男女1,030名(日立、博報堂)

データ・バイアスによる差別の問題

- ◆人種、民族、国籍、所得、性的嗜好、能力、政治的・宗教的信念 などのバイアス・データに基づき「学習」したAIは不適切、 不公平な結論、判断を出す恐れ
 - ネット上の情報はバイアスデータが多い
 - ・どのような基準でAIが判断したのか、企業の説明責任が求められる (例) 金融機関の融資条件、就職の合否判定、人事考課 など
- ●監視社会とスコア化
 - ・生まれながらのデータ(遺伝子情報など)や監視データで個人を格付け →低スコア者の固定化リスク
 - ・個人の過去差別の再生産リスク
 - ・少数データが活かされないためのマイノリティ差別リスク



企業に求められる対応

- ●バイアスを検知、排除するための分析技術の開発
 - ・潜在的バイアスによる意図しない差別と排除を防ぐデザイン
- ●利用する場合は
- 人間によるレビューも必要
- ・AIがどう判断したかの説明責任と情報の提供
- ●プライバシー・バイ・デザイン→Human Rights by Design
 - ・設計段階から保守までのライフサイクル全体でプライバシーを含む人 権保護を組み込む
- ●監視国家への対応は難しい課題(国際ルール化推進など)

政府策定のAIの7原則

- ●総務省主導の「人間中心のAI社会原則検討会議、議長・ 須藤東大教授)」→OECD、EU等への働きかけ
- ●人権、倫理に係る要素を包含
 - 人間中心:基本的人権を侵さない
 - 教育・リテラシー:正しい利用のための教育環境提供
 - プライバシー確保:望まない形での個人情報流出防止
 - セキュリティ確保:安全上の取り組み推進
 - 公正競争:特定の国・企業にAI資源を集中させず
 - 公平性・説明責任・透明性: AI利用で国籍、性別などの差 別をつくらせず、利用企業に決定過程の説明責任
 - イノベーション:国境を越えたデータ利用へ環境整備

企業への示唆 (1)



- ◆人間中心のAIの活用はSociety 5.0、SDGsの実現の必
- ●AIの人権問題は、ICT企業のみならず、利用企業など多 くの企業の共通課題
- ●自主ルール化の重要性→企業の社会的責任の概念
- ・ 規制のみではイノベーションや社会課題解決が進まない⇒ プライバシ 一への配慮を始めとしたグレーゾーンへの対応に取り組んでいくことが 社会へのベネフィット創出の点、事業優位性、企業価値を高めていく点 で非常に重要

(2)



- ●「AIと人権問題」は人権デュー・ディリジェンスのプロセス で考慮すべき事項
 - ・バリューチェーンまで含めた対応が必須(開発者、ユーザー視点)

1. 方針 策定 2. 影響 3. 組織へ 4. 救済 措置

- ●CSR・サステナビリティ経営の起点であるステークホルダー
 - <u>・エンゲージメント</u>が重要

企業への示唆

- ・パーソナルデータを利活用した新しいサービスを展開、普及させるためには、法令遵守 (データを守る) はもちろん、生活者・利用者というステークホルダーの理解を得る (社会受容性を高める) 努力が必要
- 生活者・利用者が享受できる価値を訴求

ステークホルダー・エンゲージメントについて

- デューディリジェンスのプロセスの中でもステークホルダ ーや識者の意見聴取は実効性を高める点で有効
- (影響を受けるあるいは関連する)ステークホルダーの視 点、Win-Winで解決、改善
 - ・影響を受ける消費者、生活者など
 - ・対話が現実的に困難な社会的弱者、マイノリティ(例:障がい者、 途上国先住民・少数民族など)→ 関連NPO・NGO、行政、有識者、 国連などを活用

(参考) NECの取り組み事例



- ●2018年10月1日、「デジタルトラスト推進本部」を新設
- ●AIの社会実装やデータ利活用において、法制度・倫理・社会受容性など 総合的な観点からの事業体制を強化
 - 「Human Rights by Design」に基づいた戦略策定・推進を行う専門組織
 - ・AI(人工知能)の社会実装や生体情報の利活用がプライバシーなど人権に与える 影響を考慮
 - 「Human Rights by Design」(HRbD)は、「Privacy by Design」の考えを人権全体まで拡大、プライバシーのみならず公平性など人権尊重の考え方をバリューチェーンの各プロセスに組み込むアプローチ 「Privacy by Design」の考え
 - 有識者・NPO・消費者など様々なステークホルダーから構成される「外部有識 者会議」を設置
 - ・AIや生体情報など各種データを扱う事業で生じる新たな課題への対応力を強化
 - ・具体的施策: (1)データ流通に係わる事業の戦略策定・推進、HRbDに基づく 製品・ソリューションの企画、(2) HRbDに基づく全社ポリシーや社内ルールの 策定・マネジメント、(3)ステークホルダーとの対話によるコンセンサスの獲得 **や政策提言**、(4)従業員や取引先など**バリューチェーン**に係わる関係者のHRbD に対するリテラシー向上施策など

ご清聴ありがとうございました。

3. 海外企業文献調査

■海外企業先進事例 文献調査

企業名	「ビジネスと人権」の取り組みに関する主な特徴
ユニリーバ	① NGO との協働によるサプライチェーンの課題特定と状況改善
(オランダ・消費財)	② 人権報告書の発表による透明性の確保
マークス&スペンサー	① インタラクティブ・マップによるサプライチェーンの透明化
(英国・小売)	② 現代奴隷に取り組むためのマネジメントの仕組み構築
BMW	① 規模別要求事項やツール活用によるデュー・ディリジェンスの仕組み
(ドイツ・自動車)	
マイクロソフト	① AI への信頼を高めるための積極的な取組み
(米国·IT)	② 表現の自由およびプライバシーへの対応
サムスン	① 責任ある鉱物調達への取組み
(韓国・電機)	② 移民労働者を保護するための詳細なガイドライン制定
HSBC	① セクター別投融資基準の策定
(香港・金融)	② 問題改善への積極的なコミット

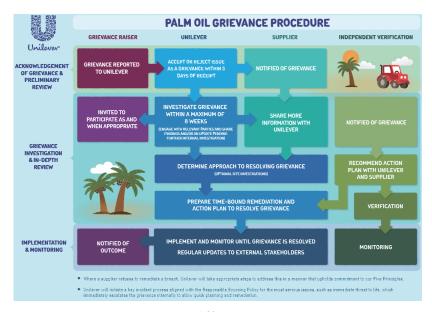
ユニリーバ (Unilever)

【本社】 オランダ 【業種】 消費財

【売上高】 537 憶ユーロ 【社員数】161,000 名

◆人権マネジメントの仕組み

- ・2014 年に人権尊重に対するコミットメントを含む人権方針声明および責任ある調達方針(RSP)を発表。2016 年には既存の行動指針を改定し差別禁止に言及しているほか、2017 年に英国現代奴隷法に関する声明および M&A の際の人権マネジメント指針を発表。
- ・顕著な人権課題として①差別、②公正な賃金、③強制労働、④結社の自由、⑤ハラスメント、⑥健 康と安全、⑦土地の権利、⑧労働時間の8つを特定し、課題解決に向けた取組みや監査結果につ いて人権報告書で報告するサイクルを回している。
- ・人権リスクについて、全てのサプライヤーに対し RSP による要求の遵守状況を調査し、高リスクに分類されたサプライヤーは第三者機関による監査が義務付けられる。不適合項目については期限を定め、対策を取るよう要求している。
- ・人権や労働状況全般について従業員だけでなくサプライヤーも利用することができる通報制度を設置しているほか、パーム油調達については、環境汚染ならびに人権侵害について別途通報制度を設け運用している。
- ・人権報告書を過去 2 回発行し、積極的に情報を開示。また NGO などのステークホルダーと協働し、世界各地域の従業員やサプライヤーの労働状況の把握、改善に努めている。



パーム油の苦情処理メカニズム

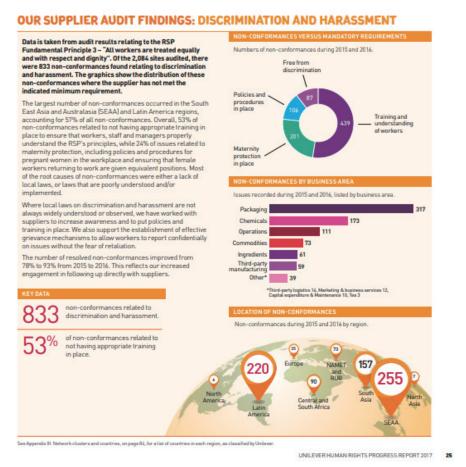
◆特徴

① NGO との協働によるサプライチェーンの課題特定と状況改善

- ・英国 NGO のオックスファム(Oxfam)は 2012 年、ユニリーバのサプライチェーンにおいて、トップのコミットメントと途上国の労働状況に隔たりがあるとして、実態に関する協働調査を提案。
- ・ユニリーバは、外部機関による客観的な調査は自社のコミットメントの実現に役立ち、他企業にも良い 影響をもたらすと考え同意し、オックスファムに例外的にサプライチェーンの現場・関連情報を開示した。
- ・オックスファムは、ベトナムの 48 のサプライヤーを対象に聞き取り調査を実施し、調査結果をまとめた報告書を 2013 年に発行。2016 年のフォローアップ報告書では、改善の必要性が指摘されていた従業員の生活向上に向けた支援、サプライヤーへの人権教育などの事項について、大幅な進展が見られたと報告している。

② 人権報告書の発表による透明性の確保

- ・国連人権報告フレームワークに準拠した世界初の人権報告書(全88ページ)を2015年に発行し、2017年には取組みの進捗を伝える2冊目を発行。
- ・報告書では、人権の視点をビジネスの全てのプロセスに取り入れるための戦略、5つの重点領域、関連 する方針や指針、マネジメント、ステークホルダーとの協働、8つの顕著な課題に関する取組みの進捗 状況を報告。
- ・顕著な課題については、1冊目で課題の特定方法を、2冊目では監査のプロセスを紹介した上で、各課題について実施した取組みとそれによる成果およびインパクトについて報告。
- ・女性の機会向上に関しては個別に報告書(全 44 ページ)を発行し、職場、サプライチェーン、消費者、社会の4つの状況別に女性の機会の障壁となっている固定観念などについて説明している。



顕著な人権課題ごとにサプライヤー監査の結果を開示

【参照】

Human Rights Progress Report 2017

https://www.unilever.com/Images/human-rights-progress-report_tcm244-513973_en.pdf
Working with Oxfam on labour rights

https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/fairness-in-the-workplace/advancing-human-rights-in-our-own-operations/working-with-others-on-human-rights/Advancing human rights in our own operations

 $\underline{\text{https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/fairness-in-the-workplace/advancing-human-rights-in-our-own-operations/}$

マークス&スペンサー (Marks&Spencer)

【本社】 英国 【業種】 小売

【売上高】 107 憶ポンド 【社員数】80,787 名

◆人権マネジメントの仕組み

- ・人権方針の他、倫理と行動の指針、また従業員、調達、顧客のそれぞれに関して原則を定め、それぞ れに人権尊重の考え方を反映。
- ・①強制労働、②結社の自由、③差別、女性の権利、④健康・安全、⑤生活賃金、⑥水・衛生、⑦ 労働時間の7つの顕著な人権課題に加え、顕著ではないが重要な課題として、児童労働、土地の権利、安定雇用、プライバシーの4つの追加課題を特定。
- ・特定した課題について、サステナビリティ戦略 Plan A の執行委員会、各部署管理者からなる運営グループ、取組みの担当者がグループ横断の体制で管理。各組織の報告頻度やルートも詳細に開示。 2016 年には独立した人権アドバイザリーグループを発足。
- ・2016 年に人権報告書を発行し、それぞれの顕著な課題について、課題認識、リスクの度合い、方針、 デュー・ディリジェンスの事例、対応事例、協働事例、次のステップを報告。また、監査結果についても課 題別に違反数を報告。
- ・英国では食品関連の、インドでは靴関連のサプライヤーを対象に、調達と人権に関する影響について英 NGO オックスファムと協働で改善への取組みを行っている。

		FOODS	CLOTHING & HOME	£	INTER	E	LOGISTICS	MARKETING	PROPERTY	RETAIL
	FORCED LABOUR									
	FREEDOM OF ASSOCIATION									
KEY SALIENT ISSUES	DISCRIMINATION & WOMEN'S RIGHTS									
ALIENT	HEALTH & SAFETY									
KEY S	LIVING WAGE									
7	WATER & SANITATION									
	WORKING HOURS									
ES T	CHILD LABOUR									
AL ISSU FIED, SALIEN	LAND RIGHTS									
ADDITIONAL ISSUES IDENTIFIED, BUT NOT SALIENT	PRIVACY									
ADE	SECURE WORK									

特定した人権課題と事業・オペレーションとの関係性マップ

◆特徴

① インタラクティブ・マップによるサプライチェーンの透明化

- ・世界中に散らばるサプライヤーのインタラクティブ・マップを 2016 年に立ち上げて以来、定期的に内容を拡充し、現在ではほぼ全ての一次サプライヤーについての情報を開示。国や地域を選択すると、その地域のサプライヤーが一覧で表示される。
- ・各サプライヤーについて、所在地、取り扱っている製品、工場の従業員のダイバーシティに関する情報、 労働組合の有無などを公表している。





サプライヤーのインタラクティブ・マップ (マークス&スペンサー)

② 現代奴隷に取り組むためのマネジメントの仕組み構築

- ・声明を2015年より毎年発表(全10ページ)し、現代奴隷に関する方針の全体像、マネジメント体制と戦略、デュー・ディリジェンスの実施状況(食品と衣服・家庭用品のカテゴリーで高リスクの国リストを公表)、外部団体とのパートナーシップ等を報告。
- ・現代奴隷リスクアセスメントの管理能力強化のため、独立した人権アドバイザリーグループを発足し、オックスファム等の外部専門家が年に2回、現代奴隷に関する現在の管理体制についてのフィードバックを行う。
- ・2015/2016年の声明で、現代奴隷マネジメントに関する KPI を定め、その結果と今後取組む事項を 毎年報告。

Staff training levels	Building on 212 trained in 16/17. In 2017/18 Training was provided to 538 (82 in our regional teams in Clothing and Home, 65 in the Logistics business and 391 in Property and Retail teams). Total trained to date 750.
Actions taken to strengthen supply chain auditing and verification	Continued to actively support development of supply chain auditing and verification through SMETA Modern Slavery work, Fast Forward and Clearview Technical Advisory Committee. Recognising the limitations of mainstream ethical audits, we have continued to build supplier capacity, and to work with leading forced labour experts on bespoke due diligence audits.
Steps taken to upskill our high risk suppliers, and assessing their ability to detect and mitigate modern slavery risk in supply chains	We have continued to implement Stronger Together within our Food business, and supported the expansion of Stronger Together into South Africa. As described above we have held a flagship Indian conference, developed a new International Modern Slavery toolkit and supported roll out of Issara responsible recruitment toolkit. We have supported Car wash providers through training and audit and encouraged Vietnamese, Thai, Italian, Spanish and Malaysian suppliers to access relevant collaborations training.
Investigations undertaken into reports of Modern Slavery and remedial actions taken in response	Examples included of typical audit issues and deeper investigations into Thai supply chain and carwashes. We report above on a number of issues identified within SMETA audits under the issue title 'Employment is Freely Chosen'.
Identify risks regarding recruitment practices of third party labour providers in M&S operations and supply chains	During this year we have undertaken research with a select number of suppliers and labour providers to further understand how growers and labour providers in the UK Produce industry undertake direct recruitment from origin countries and the costs incurred.
Develop and implement scalable pilot activities on modern slavery / ethical recruitment practices in selected areas of focus where M&S has leverage and can take a leadership role	Examples provided: Issara and Carwashes,
Identify and use opportunities for collaboration to verify and help resolve risk issues (e.g. IHRB, IOM, etc.)	M&S continue to drive forward work in the Ethical Trading Initiative on Italian Tomatoes and is currently looking at how to expand this collaboration to create a pan European initiative through the Consumer Good Forum Social Mission on Forced Labour.

「現代奴隷に関して実施した調査と是正措置」など7項目をKPIに設定し、進捗を毎年報告

【参照】

M&S 人権報告書

 $\underline{\texttt{https://corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-our-approach/mns-human-rights-report-a$

june2016. pdf

現代奴隷法ステートメント

https://corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-our-approach/mns-modern-slavery-

statement-june2018.pdf

苦情処理メカニズム

 $\underline{https://corporate.\,marks and spencer.\,com/documents/plan-a-our-approach/mns-grievance-procedure-proced$

 $\underline{ \texttt{for-clothing-home-and-food.\,pdf}}$

サプライチェーン・インタラクティブマップ

https://interactivemap.marksandspencer.com/

BMW

【本社】 ドイツ 【業種】 自動車

【売上高】 106.55 憶ユーロ【社員数】129,932 名

◆ 人権マネジメントの仕組み

- ・2005年に労使共同で人権・労働環境に関する声明を発表し、2010年に内容を再確認。
- ・2018年には同声明を補完する行動指針を発表し、①児童労働の禁止、②強制労働の禁止、③結 社の自由、④差別からの保護、⑤健康と労働安全、⑥報酬、⑦労働時間、⑧教育、⑨プライバシー 保護、⑩工場周辺のコミュニティの権利、について記載。
- ・特に顕著な人権課題として掲げてはいないが、世界中にサプライヤーを抱える自動車メーカーとして、サプライチェーンにおける直接的・間接的な人権侵害リスクを自社の持続可能な経営に重大なインパクトを持つものとして捉え、デュー・ディリジェンスの仕組みを構築している。
- ・サプライヤー方針では、①資源管理と環境保護、②社会的責任、③コンプライアンス、④武装勢力への資金流入の禁止、⑤サプライチェーン全体を通じた方針、基準の遵守とデュー・ディリジェンスの実施、 ⑥苦情処理メカニズムについて定めている。
- ・サプライヤーのデュー・ディリジェンスでは IT ツールを活用したリスクの特定や、企業規模別の要求事項 設定など、実効性を高めるための工夫がされている。

SUPPLY CHAIN DUE DILIGENCE. ONSITE ASSESSMENTS.



サプライチェーンのデュー・ディリジェンスと実地監査の流れ

◆特徴

① 規模別要求事項やツール活用によるデュー・ディリジェンスの仕組み

- ・世界 70 カ国 12,000 のサプライヤーを対象に、サプライチェーン全体に潜在するサステナビリティリスクを特定し、リスクを最小化するマネジメントの仕組み構築を目指す。
- ・2次サプライヤーを含むグループ内全てのサプライヤーを対象に、サステナビリティに関する要求事項を含む方針を策定。
- ・サプライヤーへの要求事項は企業の従業員人数別に三段階に分けて設定し、該当するサプライヤー数も開示。従業員が100名以上になると、2次サプライヤーに対するマネジメントなど、規模に応じた社会的責任を果たすことが求められる。
- ・サプライヤーを対象に以下の3つのステップからなるデュー・ディリジェンスを実施。
 - ① リスクの特定

リスク・フィルターに加え、ウェブリサーチを自動で行う IT ツールにより地域・製品特性別に優先的なリスクを特定。さらに、自動車産業全体を対象とした調査票による調査結果に基づき、教育方法や管理システムなど具体的なリスクを特定。

② 予防・是正措置の実施

リスクが特定された場合は、監査やアセスメントを実施。高リスク、あるいは、基準を満たしていない 企業のうち、これまでに取引のない企業については入札までに、すでに取引のある企業については製 造開始までに、是正措置が求められる。

- ③ 評価、監査、検証の実施
 - 上記プロセスにて高リスクと特定されたサプライヤーに対し、是正措置の進捗の評価、監査、検証を 実施。是正措置について非協力的な場合は、契約を終了する。
- ・サプライチェーン全体に開かれた苦情処理制度を設置し、通報先の電話番号および E メールアドレスをウェブに掲載。2017年には2次サプライヤーによる廃水の不法投棄が通報され、自治体による現場視察、是正措置が行われた。
- ・原材料までのサプライチェーンの透明化を図るため、特定の製品についてはさらに詳細な評価を実施する他、リスクの早期発見に向け、将来的には全サプライヤーを対象にデュー・ディリジェンスの実施を目指している。

Requirement mandatory for	Requirements
more than 50 employees	Supplier has policies for • Social issues regarding human rights, forced labour, child labour, working conditions, remuneration, non-discrimination, freedom of association, collective bargaining • Health & Safety • Environment regarding energy, water, emissions, waste, chemicals
	Supplier has certified Environmental Management System (ISO14001 or EMAS) in place

Applies to 483 out of 541 supplier locations

Requirement mandatory for	Requirements			
more than 100 employees	Supplier has a sustainability policy for own suppliers regarding human rights, forced labour, child labour, working conditions, remuneration, non-discrimination, freedom of association, collective bargaining, compliance, health and safety, environment			Applies to 462 out of 541 supplier locations
	Supplier communicates Sustainability Policy actively to own suppliers	_		
more than 500 employees	Supplier has management person(s) responsible for			Applies to 352 out of
The more than 500 employees	Supplier organizes internal training sessions regarding Code of Conduct, social issues, compliance, environmental management	54 i supplier local		541 supplier locations
	Supplier publishes a sustainability report	_		

サプライヤーの規模別の要求事項

【参照】

サプライチェーンマネジメント (Supply Chain Due Diligence)

 $\underline{\text{https://www.bmwgroup.com/en/responsibility/supply-chain-management.html}}$

BMW Group Annual Report 2017

 $\underline{\text{https://www.press.bmwgroup.com/global/article/detail/T0279390EN/bmw-group-annual-report-property} \\ \text{https://www.press.bmwgroup.com/global/article/detail/T0279390EN/bmw-group-annual-report-property} \\ \text{https://www.press.bmwgroup-annual-report-property} \\ \text{https://www.press.bmwgroup-ann$

2017?language=en

Sustainable Value Report

https://www.bmwgroup.com/en/responsibility/sustainable-value-report.html

マイクロソフト (Microsoft)

【本社】 米国 【業種】 IT

【売上高】 89 兆 9500 億米ドル 【社員数】134,944 名

◆人権マネジメントの仕組み

- ・ビジネスの全てのプロセスにおける人権尊重を掲げたコミットメントおよび基本原則を含む人権声明の公表に加え、業務遂行基準(全 31 ページ)を定め、日々の業務に人権尊重の考え方を反映させる基準を具体的に示している。
- ・英国現代奴隷法に関する声明では、サプライヤー行動指針(全 11 ページ)を紹介し、サプライチェーン上における人権侵害や人身取引を撲滅するため、サプライヤーが労働者に対して禁止する事項を差別、強制労働などの項目ごとに詳細に説明している。
- ・顕著な人権課題として①アクセシビリティ、②表現とプライバシーの自由、③オンライン・セーフティ、 ④プライバシーとデータの安全性の4項目を特定し、AI分野における人権影響評価などのデュー・ ディリジェンスを実施。
- ・苦情処理について、業務遂行基準冒頭で報復行為には一切容赦しない旨を明記し「懸念があれば声をあげる」文化づくりに努めているほか、メール、電話、Web、Fax、郵送など複数の窓口を設け、できるだけ簡単に懸念を提起できるための工夫がされている。
- ・影響評価や取組みの進捗については人権報告書(2018 年度は全 71 ページ)にて報告。 2018 年の報告書では、顕著な人権課題に関する取組みの紹介のほか、AI について独立した項目を設け、AI に関する自社の考え方を示している。
- ・プライバシー、セキュリティ、表現の自由などの ICT 分野における人権への配慮について、どのステークホルダーに対し、どのようなエンゲージメントを行うべきか、NPO と対話を行い、その成果を報告書にとりまとめて開示している。

◆特徴

① AI への信頼を高めるための積極的な取組み

- ・AI の人権側面への関心が急速に高まっていることを受け、2016 年 10 月に責任ある AI について、プライバシー、人権など 15 分野の 78 方針を含むロードマップを公表。
- ・2018 年には、AI 技術による社会への影響や今後の方向性についてレポートを発行し、公平性、透明性、インクルーシブネスなど6つの原則を示し AI への信頼獲得を目指す。
- ・上記 6 原則を自社の経営に着実に反映させるよう、社内に AI と倫理に関する専門の調査委員会を 設置し、特定の課題への対応や、内部方針策定などの取組みを行う。
- ・AI を活用した社会課題解決に向け"AI for Good"プラットフォームを設立、環境やアクセシビリティなどの分野に加え、災害対策、児童の支援、難民保護など人道支援の目的に AI を活用することを目指している。

② 表現の自由およびプライバシーへの対応

- ・表現の自由およびプライバシーについて方針を定め、政府機関などからウェブサイト・コンテンツの削除や ユーザー情報へのアクセスを求められた場合の対応方法について公表しており、人権保護の観点から情報提供の要求には応じない考え方を示している。
- ・上記の対応について透明性を確保するため、各国政府や法執行機関などからの情報提供要求、および、それらに対する対応の数を年2回開示し、ステークホルダーが内容を確認、評価できるようにしている。

Government requests for content removal, January to June 2018

Country / Region	Requests	Action taken	Percentage – action taken
Australia	4	1	25%
China	623	502	81%
France	69	61	88%
Germany	5	5	100%
Israel	1	1	100%
Kazakhstan	1	1	100%
Netherlands	8	6	75%
Russia	1	1	100%
South Korea	2	2	100%
Taiwan	1	0	0%
United Kingdom	17	6	35%
Total	732	586	80%
Requests that may result in account closure	39	20	51%

各国政府からの要請の一覧

【参照】

Human rights https://www.microsoft.com/en-us/corporate-responsibility/human-rights

サムスン (Samsung)

【本社】 韓国 【業種】 電子部品・電子製品製造

【売上高】 6,838 兆ウォン 【社員数】320,671 名

◆人権マネジメントの仕組み

- ・行動指針、購買方針、責任ある鉱物方針などで、サプライチェーン全体を通じた児童労働・強制労働の撲滅、人権保護、差別禁止、認証されていない紛争鉱物の使用禁止を定めている。
- ・移民労働者に関する方針や中国における児童労働、インドにおける徒弟訓練など、人権侵害が懸念される脆弱なグループを特定し、個別に方針やガイドラインを定めている。
- ・職場の監査やリスク分析システムを通じた得たデータをもとに、四半期に一度マネジメントの観点からリスクの特定を行う。高リスクと特定された職場については、専門家による評価・分析が行われ、改善に向けたプロセスを回しフォローアップを行う。2017年は8ヵ所を対象に実施され、督励された157の項目中136の項目が改善した。
- ・従業員の生活賃金の保障に力を入れており、自社の工場がある 10 ヵ国における食料消費量、交通、 ヘルスケアなどの社会指標を特定し、生活賃金を NPO と協働で算出するなど、基本的なニーズを満た すための取組みを行っている。
- ・リスクの早期発見のため報告システムをオンライン化し状況を把握。人権に関して高リスクであると判断された地域では、二次サプライヤーに対しても教育面での支援を行う。
- ・苦情処理については電話、オンライン、オフライン、従業員委員会の4つの窓口を設け、それぞれの件数および苦情内容を開示。移民労働者によるアクセシビリティを高めるため、母語による窓口を新たに設置した。

Grievance Channel	No. of Grievances	Type of Grievance	No. of Grievances
Hot Line	1,751	Work environment	4,403
Online	3,633	Labor conditions	3,894
Offline	5,208	Personal relationships	2,414
Employee Committee	2,663	Health & safety	1,755 550
Total	13,255	Change in business practice	
		Organizational change	139 36
		Discrimination	36
		Harassment	64
		Total	13,255

寄せられた苦情件数の内訳

◆特徴

① 責任ある鉱物調達への取組み

- ・アフリカの 10 ヶ所の紛争地域で非倫理的に採掘されている紛争鉱物の使用禁止を掲げ、OECD のガイダンスに則ったデュー・ディリジェンスを実施。
- ・取引のある製錬・精製所リストを公開。サプライヤーに対し、責任ある鉱物イニシアチブ (RMI) による 鉱物保証プロセス (RMAP) に認証された製錬・精製所との取引を奨励し、未認定の精錬所との取 引がある場合は認証取得を要求している。
- ・新規サプライヤーに対し紛争鉱物使用禁止の同意書に署名を求めているほか、年一度、サプライチェーン全体を対象に紛争鉱物管理の状況に関する調査を実施。開発の早期段階での発見を目指しサプライヤーの使用部品に紛争鉱物が含まれていないかも監視。
- ・コバルトについてはサプライチェーンのマッピングを完了し、デュー・ディリジェンスのプロセスへの統合を進めている。

CONFLICT MINERALS-RELATED RMAP CERTIFICATION OF SMELTERS AMONG THE SUPPLY CHAIN Unit: No. of Smelters						
	TOTAL	RMAP Certification Completed	RMAP Certification in Progress			
Tantalum	42	42	-			
Tin	71	69	2			
Tungsten	41	41	-			
Gold	101	98	3			
TOTAL	255	250	5			

精錬所の認証取得状況

② 移民労働者を保護するための詳細なガイドライン制定

- ・身体的、精神的束縛による強制労働を禁止し、移民労働者の自発的な労働を支援するため、倫理的で透明性のある採用プロセスを目指すガイドラインを制定。
- ・採用時に発生する費用(労働許可の申請費、帰国時の交通費等)、採用業者、雇用契約、身分 証明書等の書類保持などに関する規則を定め、禁止事項を明確化している。

【参照】

・サステナビリティ・レポートおよび各種方針、指針

https://www.samsung.com/us/aboutsamsung/sustainability/report-and-policy/

・精錬所リスト

 $\underline{\text{https://www.samsung.com/us/smg/content/dam/samsung/us/aboutsamsung/2017/Smelter\%20and\%20Refine}\\ r\%20List_EN.pdf$

・サプライヤーリスト

https://image-us.samsung.com/SamsungUS/samsung/us/aboutsamsung/2017/Supplier_List_1810.pdf

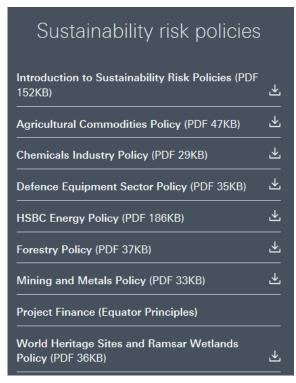
HSBC

【本社】 香港 【業種】 金融

【売上高】 166 憶米ドル 【社員数】 229,000 名

◆人権マネジメントの仕組み

- ・従業員、サプライヤー、顧客に対する人権尊重について説明した「人権に関する声明」を発表。差別や ハラスメント禁止のほか、エクエーター原則の適用にも言及。方針の実施状況の確認は選任の委員会 が担い、執行責任はグループの取締役会に委ねられる。
- ・セクター別に策定しているサステナビリティリスクに関する方針と整合性を取る形で、現在新たな人権方 針の準備を進めている。
- ・英国現代奴隷法に関する声明を公表し、同法を考慮したサプライヤー行動指針には主要なサプライヤー4,000 社が署名。
- ・人権侵害の訴えがあった6つの市民団体と対話を進めていることを報告。



セクター別のサステナビリティリスク方針

◆特徴

① セクター別投融資基準の策定

- ・セクター別のサステナビリティリスク方針に基づき、投融資を禁止する基準や高リスクと判断された場合の 対応についての指針を明示。
- ・農産物に関する方針では、パーム油生産の過程で行なわれることがある野焼きによる農園開発や熱帯 雨林の破壊、児童労働、強制労働、その他の現地コミュニティの権利を脅かす違法操業には投融資し ない旨を明記。
- ・鉱物に関する方針では、深刻な人権侵害への関与が認められる顧客は取引を制限する対象になるとし、人権尊重へのコミットメント、救済措置、苦情処理メカニズムなどについて徹底して調査する旨を定めている。

② 問題改善への積極的なコミットメント

- ・顧客や NGO、その他のステークホルダーと連携して問題改善に積極的に関わる。例えばパーム油では、持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)を支援し、認証パーム油の増加に向けた障害除去のための調査や取組みを後押し。
- ・アパレル分野では、WWF と協働でインドの革のなめし加工によるガンジス川の汚染低減に向け、 サプライヤーへの意識啓発を行うなどの取組みを実施。
- ・現代奴隷への対応では、被害者の銀行口座開設の支援や、金融情報の共有による予防プロジェクトに参加。

【参照】

• ESG Update, April 2018

https://www.hsbc.com/-/files/hsbc/news-and-insight/2018/pdfs/180329-esg-update-april-

2018. pdf?download=1

· Sustainability risk

https://www.hsbc.com/our-approach/risk-and-responsibility/sustainability-risk

· Sustainable supply chains

 $\underline{https://www.\,hsbc.\,com/our-approach/building-a-sustainable} - future/sustainable-supply-chains$

4. 新時代の「ビジネスと人権」のあり方に関するアンケート調査

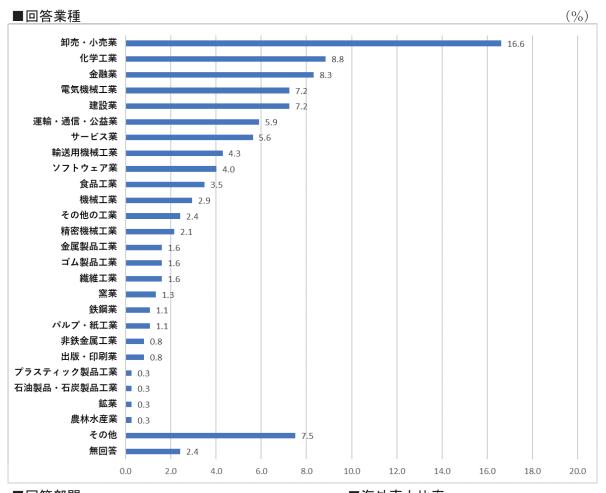
新時代の「ビジネスと人権」のあり方についてのアンケート調査 集計結果

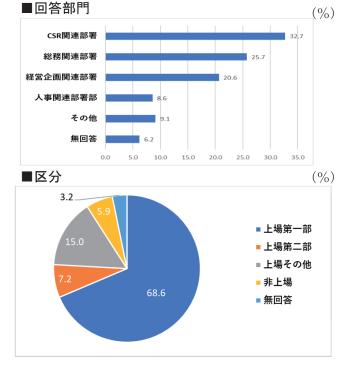
一般財団法人企業活力研究所

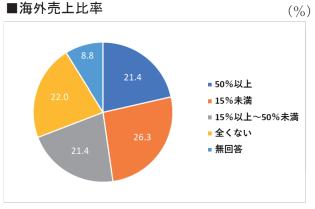
アンケート発送対象:日本取引所グループの上場企業3,668社及び非上場企業332社の合計4,000社

回答企業数:373社(回答率:9.3%)、対象期間:2018年11月30日~2019年1月25日

連携・協力:(株)日本取引所グループ、(一社)日本経済団体連合会、外務省、経済産業省







■売上高平均(百万円): 332,652(単体)

1,082,183 (連結)

■従業員平均: 5,817 人(単体)

28,281人(連結)

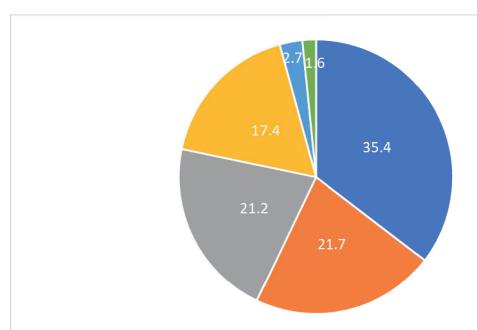
質問 1. 「ビジネスと人権」の理解

質問 1-1 「ビジネスと人権」の理解について、該当するものを教えてください。

- ●指導原則に即して取り組みを進めている企業は回答企業の 35.4%。活動に落とし込めていない企業が 21.7%。指導原則について耳にしたことがない企業は 17.4%で、「聞いたことはあるが、内容は知らない」企業と合わせると、全体の約 4 割が「ビジネスと人権」の領域で企業に取り組みが求められていることを知らない。本アンケートに回答した大企業 373 社(連結で売上高平均約 1 兆円、従業員平均約 2.8 万人)の結果であることを鑑みると、一部の先進企業において「ビジネスと人権」の認知・対応は進んだが、日本企業全体への浸透度は依然十分ではないということが推察される。
- ●取り組んでいる企業は、「各国での法制化や国際的なビジネスの場での主流化といったグローバル化に伴う要請」、また「投資家や評価機関への対応」が主な取り組み推進の理由やきっかけとなっている。
- ●取り組めていない企業の約半数が「具体的な方法がわからない」ことをその原因に挙げて おり、推進方法に関する情報に企業が十分にアクセスできていないことが伺える。

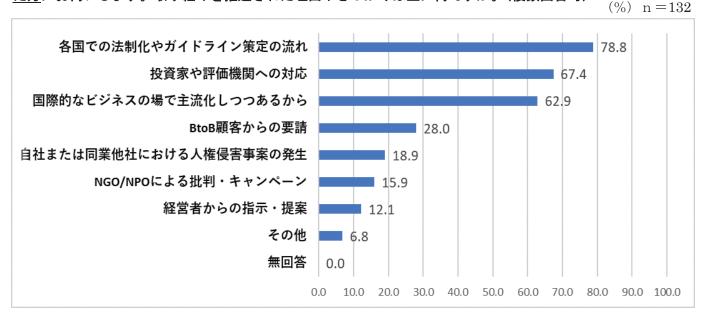
【A】「指導原則」について (1つにO)

(%) n = 373



- ■「指導原則」に即して「ビジネスと人権」に関する取り組みを進めている
- ■「指導原則」の3つの柱については理解しているが、活動に落とし込めていない
- ■聞いたことはあるが、内容は知らない
- 耳にしたことがない
- ■その他
- ■無回答

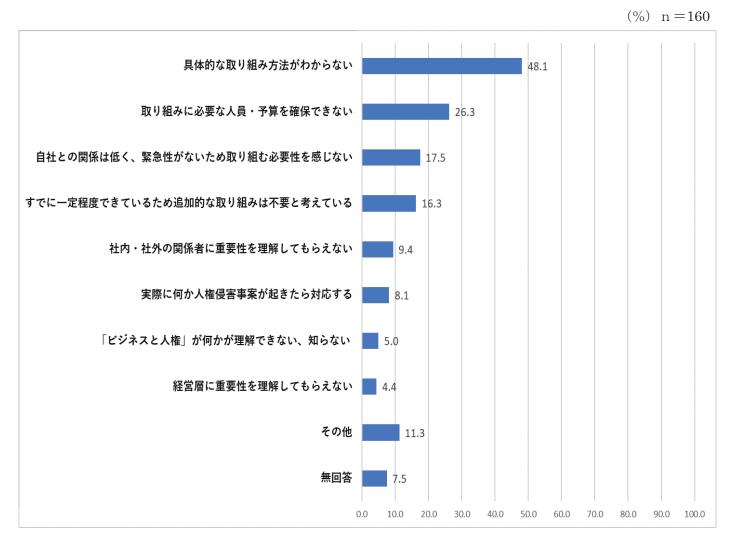
(ア)上記質問【A】で<u>『「指導原則」に即して「ビジネスと人権」に関する取り組みを進めている』と回答され</u>た方にお伺いします。取り組みを推進された理由やきっかけは主に何ですか。(複数回答可)



(イ) 上記質問【A】で<u>『「ビジネスと人権」について理解しているが活動に落とし込めていない』『聞いたこと</u>があるが、内容は知らない』と回答された方にお伺いします。

取り組みを進めていない理由は主に何ですか。

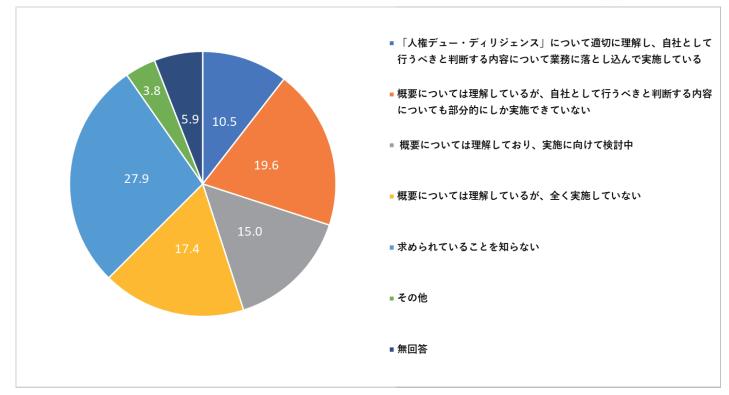
(複数回答可)



- ●「人権デュー・ディリジェンスが実施できている(部分的も含め)」のは全体の約3割で、「検 討中」の企業が 15%。実施している企業の進展段階としては、最初のステップとしての「**負の影** 響評価」までは多くの企業で対応済(約7割)だが、「評価結果に基づく適切な措置」は約5割し か対応できておらず、「追跡評価」ができている企業は約3割にとどまっている。
- ●人権デュー・ディリジェンスが実施できていない理由については、「取り組み方法がわからない」 他、「必要な人員・予算の確保できない」、「サプライチェーンの複雑性」、「事業地域の広範さ」が 主な理由として挙げられている。

【B】「人権デュー・ディリジェンス」について (1つにO)

(%) n = 373

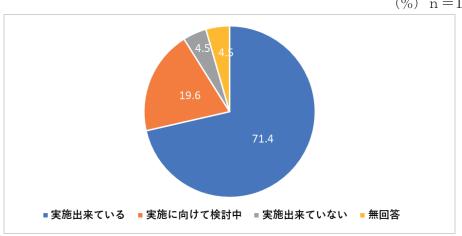


(ア)上記質問【B】で「人権デュー・ディリジェンスの内容を業務に落とし込んでいる」または「部分的に 実施している」と回答された方にお伺いします。

実施内容の度合いについてお答えください。該当する箇所の番号に〇をしてください。

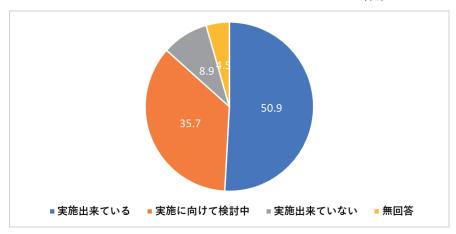
①企業活動の人権への負の影響の評価

(%) n = 112



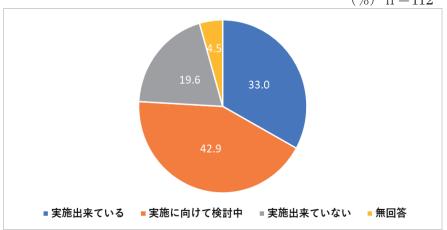
②評価結果に基づく適切な措置の実施

(%) n = 112



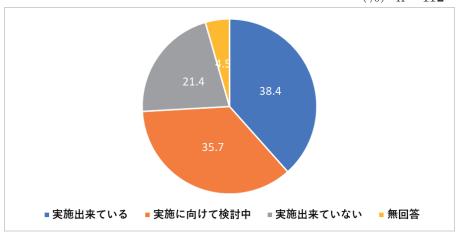
③追跡評価

(%) n = 112



④情報開示

(%) n = 112

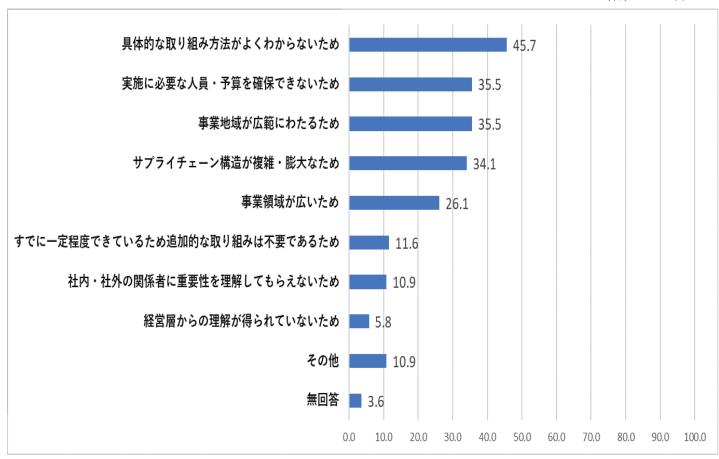


(イ)上記質問【B】で<u>「人権デュー・ディリジェンスの内容を部分的にしか実施していない」または、「概要に</u>ついて理解しているが実施していない」と回答された方にお伺いします。

その理由は主に何ですか。

(複数回答可)

(%) n = 138



【C】国連持続可能な開発目標 (SDGs) と「ビジネスと人権」とのつながりについて、どのように捉えていますか。

(1つにの) (%) n = 373

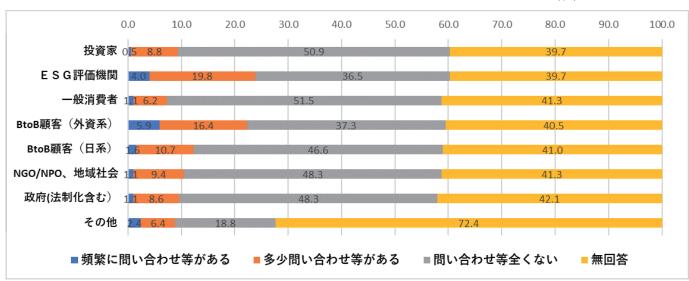
「ビジネスと人権」はSDGsの17ゴールに明示的に規定されていないが、持続的な開発を可能とするための基盤的な要素として、17ゴールすべてとつながっていると考えている
SDGsに「ビジネスと人権」は登場せず、関連性は低いと考えている
SDGsと「ビジネスと人権」のつながりについて、考えたことがない
SDGsを耳にしたことがない
その他
無回答

質問 2. 「ビジネスと人権」に関するステークホルダーの要請

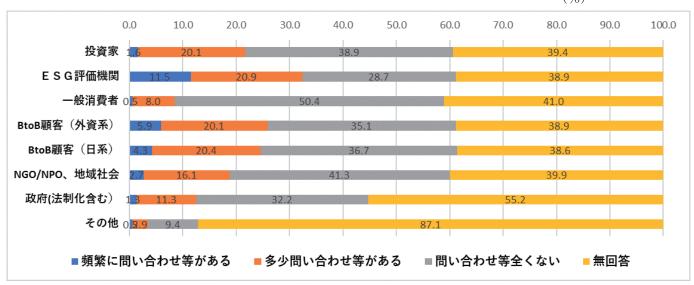
質問 2-1 「ビジネスと人権」に関するステークホルダーの要請について教えてください。

- ●5 年程度前と比べ、ステークホルダーからの要請は増加している。投資家と ESG 評価機関、日系の BtoB 顧客、NGO/NPO、地域社会からの問い合わせが、頻繁・多少あわせてそれぞれ1割前後増えている。
- ●投資家、評価機関からの問い合わせについては、評価機関からの調査に伴う回答要請が大部分であり、「ビジネスと人権」の具体的な質問を受けた企業は該当企業全体の約3割。
- ●BtoB 顧客から問い合わせを受け「上流の調達先に対して調査を実施し対応している」企業は、該当企業全体の約5割。そのうち「2次サプライヤーまでさかのぼっている」のは1割弱。
- ●NGO/NPO、地域社会からの問い合わせについては、「自社が関係する場合のみ対応する」企業が回答企業全体の4割弱。
- 【A】「ビジネスと人権」に関して、過去(5年程度前)と最近におけるステークホルダーからの 問い合わせや質問、問題提起の度合いについて教えてください。 (過去、最近両方、該当するものに〇)

■過去 (5 年程度前) (%) n = 373



■最近 (%) n=373



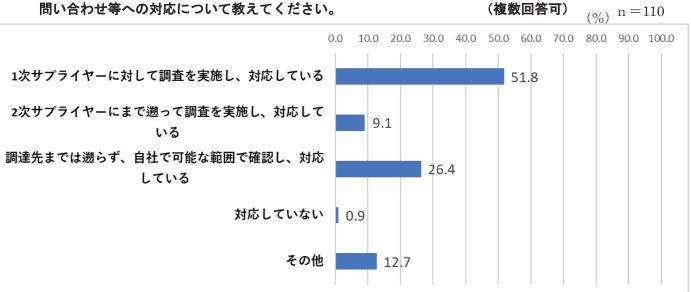
(ア) 上記質問【A】で「投資家」「ESG評価機関」から最近問い合わせがあった方にお伺いします。

問い合わせ等の内容について教えてください。 (複数回答可) (%) n=128 ESG評価機関からの調査で回答を求められた 75.8 「ビジネスと人権」に関する具体的な取り組みについて 30.5 質問を受けた 人権への負の影響を及ぼした/疑われる自社の事例につ 21.1 いて質問を受けた 質問を受けた経験はない 3.1 その他 5.5

(イ) 上記質問【A】で「BtoB顧客(外資系、日系)」から最近問い合わせがあった方にお伺いします。

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0

問い合わせ等への対応について教えてください。



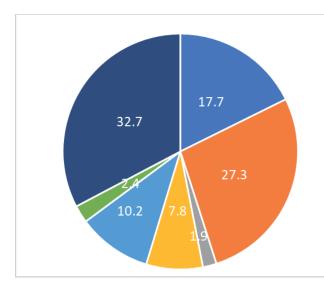
(ウ) 上記質問【A】で「NGO/NPO、地域社会」から最近問い合わせがあった方にお伺いします。

問い合わせ等への対応について教えてください。 (%) n = 70 (複数回答可) $0.0 \quad 10.0 \quad 20.0 \quad 30.0 \quad 40.0 \quad 50.0 \quad 60.0 \quad 70.0 \quad 80.0 \quad 90.0 \quad 100.0$ 原則すべての問い合わせに対して協議・協働・対話(エンゲー 17.1 ジメント)の場を設けている 自社の関与の度合いを問わず、人権への影響が深刻な問題につ いては協議・協働・対話(エンゲージメント)の場を設けるよ 15.7 うにしている 問い合わせの内容が自社に直接関係する内容のみ協議・協働・ 37.1 対話(エンゲージメント)の場を設けるようにしている 基本的に対応していない その他 14.3

質問 3. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

<u>質問 3-1 「企業方針」による「ビジネスと人権」のコミットメントの状況について教えてくだ</u>さい。(下記参考参照)

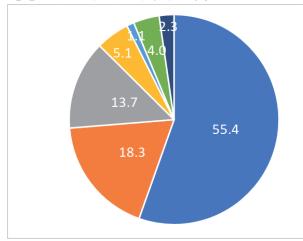
- ●「人権を尊重する責任を果たすための『企業方針』が何かしらの形で公表されている」企業は、全体の4割強。「策定中及び公表していない」企業も含めると約半数となっている。 指導原則に即して「ビジネスと人権」の取り組みを進めていると回答した企業が35.4%であることを踏まえると、指導原則に即した取り組みをしていなくても「ビジネスと人権」に取り組んでいる企業は一定数存在する。また過去2年程度の間に多数の企業が人権尊重の企業方針を改定している。ESG投資の高まりといった社会の状況を反映し、取り組みを強化している様子が伺える。
- ●企業方針を策定している企業のうち、5割強が「調達先やグループ会社だけでなく顧客までを人権を尊重すべき範囲」として考え、「『企業方針』を浸透させるための教育・啓発」も8割強が実施している。しかし取り組みに不可欠な「経営層によるコミットメントのメッセージを発信している」企業は半数以下。
- 【A】 人権を尊重する責任を果たすために貴社が規定している「企業方針」について教えてください。 (1 つに〇) (%) $_{\rm n=373}$



- 人権を尊重する責任を果たすための「企業方針」が独立して ある
- ■「人権方針」がCSR方針や行動規範などその他の公表している 「企業方針」に組み込まれている
- ■「人権方針」はあるが、公表していない
- ■「人権方針」の策定を検討中
- ■「人権方針」の策定予定はない

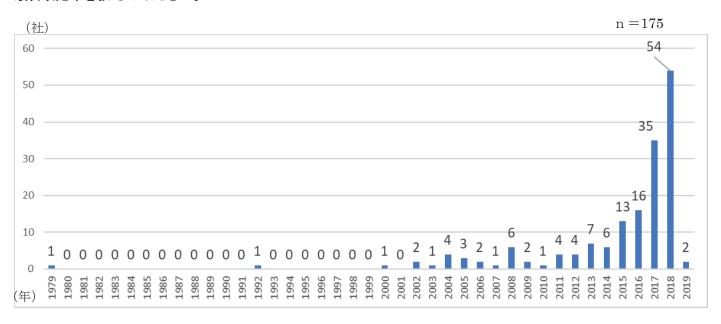
以降の質問【B】~【D】は、上記質問【A】で何かしらの形で「人権方針がある」を回答した企業の方にお伺いします。

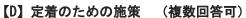
【B】企業方針の中で、貴社の責任において人権を尊重すべきと考えている範囲 (1つに〇) (%) n=175



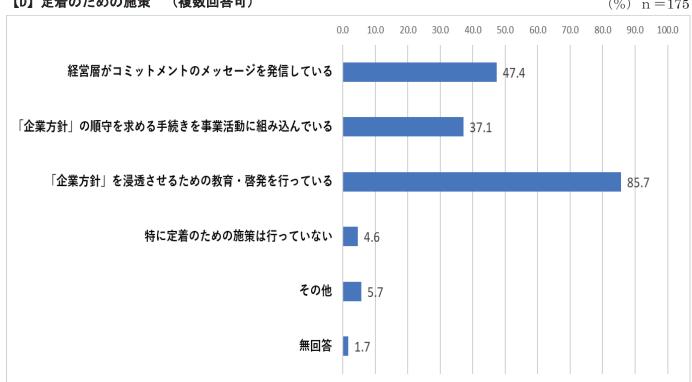
- 主な調達先及び国内外の主要グループ会社並びに顧客
- 主な調達先及び国内外の主要グループ会社
- 国内外の主要グループ会社
- ■国内の主要グループ会社
- ■本社のみ
- ■その他
- 無回答

【C】上記【A】で何かしらの形で「人権方針がある」と回答した企業の方にお伺いします。当該「企業方針」の 最終改定年を教えてください。





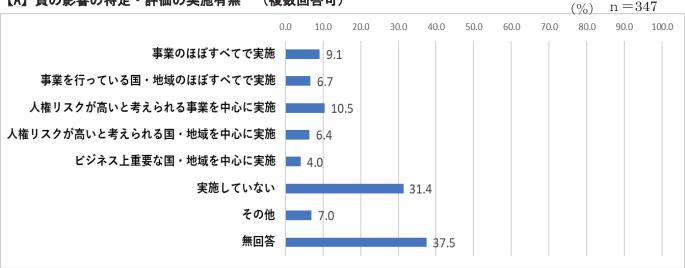
(%) n = 175



質問 3−2 人権への負の影響の特定・評価、予防・軽減・対処について教えてください。

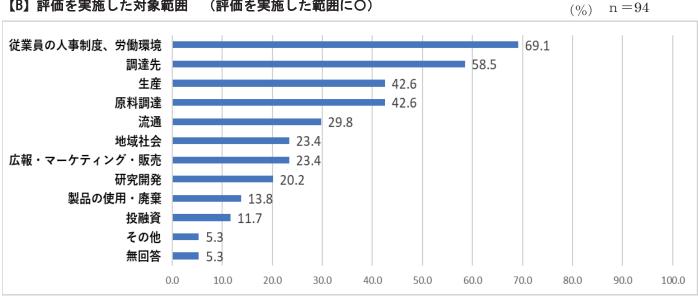
- ●評価を実施した対象範囲は、「従業員の労働環境」が最も高く、「調達先」が続く。「広報・マーケテ ィング・販売」や「製品の使用・廃棄」といった下流部分、また「研究開発」や「投融資」、「地域社会」 といった領域を対象としている割合は、評価を実施した企業の 1/4 以下にとどまる。
- ●評価を実施した企業のうち、実施頻度は「数年おきに見直している」企業が約4割。評価にあたって は約3割が「外部の専門家の知見」を借り、2割強は「経営層を巻き込んで」実施している。監査は2 割強が「調達金額の 25%以上の調達先を対象に実施」しており、「アンケートのみ」の企業も約2割。約 4割が「予防・軽減・対処のためにステークホルダーと協働」した実績がある。

【A】負の影響の特定・評価の実施有無 (複数回答可)



以降の質問【B】~【F】は上記質問【A】で負の影響の特定・評価を実施していると回答した企業の方にお伺い します。

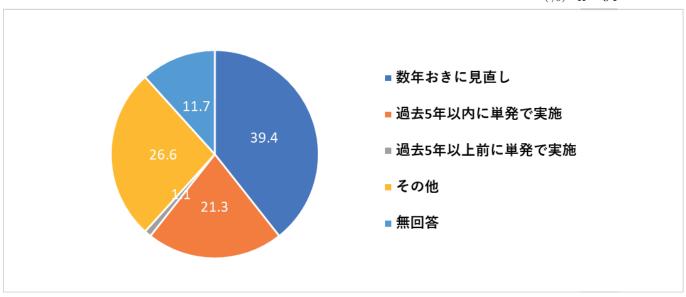




※調達先と回答した企業(55社)のうち対象は、1次サプライヤー52.3%、2次サプライヤー0%、無回答47.3%

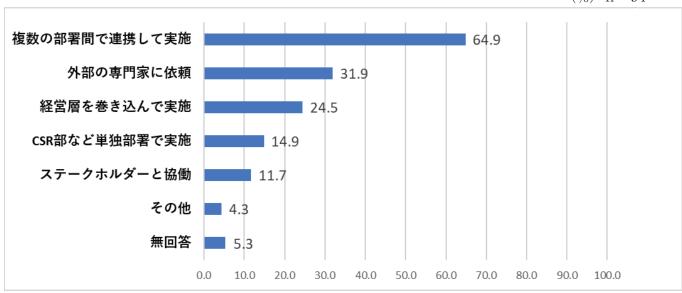
【C】実施頻度 (1つにO)

(%) n = 94



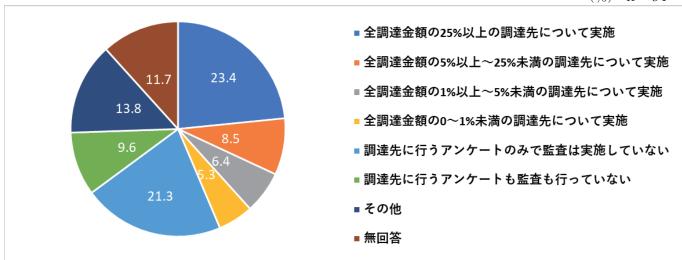
【D】評価方法 (複数回答可)

(%) n = 94



【E】調達先の監査について

全調達金額の何%に相当する調達先について監査を実施していますか (1つに〇)



【F】予防・軽減・対処のためのステークホルダーとの協働 (複数回答可)



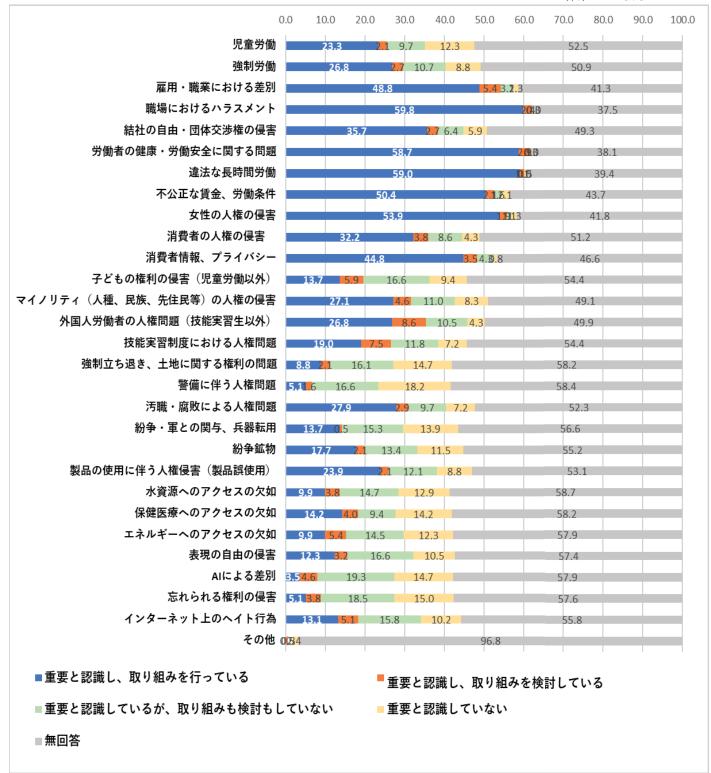
質問 3-3 重要と認識している人権リスク

- ●国内においては<u>約 6 割の企業が「職場におけるハラスメント」や「労働者の健康・安全」、「長時間</u> 労働」を国内の人権加亜大として認識し、取り組みを実施。国際的に関心が高い「技能実習生を重要 と認識」しているのは 4 割弱。
- ●将来重要となる人権課題については、「外国人労働者の人権問題」が 29.5%、「技能実習制度における人権問題」が 21.4%、また「AIによる差別」が 20.9%と比較的上位に来ており、関心の高さが伺える。
- ●3 割超の企業が、「女性登用」や「パワハラ・セクハラ」、「働き方・労務管理」がグローバル化に伴い人権リスクになり得ると認識。技能実習生の就労状況については、「自社において」は約 2 割、「グループ企業において」は約 15%が把握している。「調達先における就労状況」まで把握できている企業は1割弱。

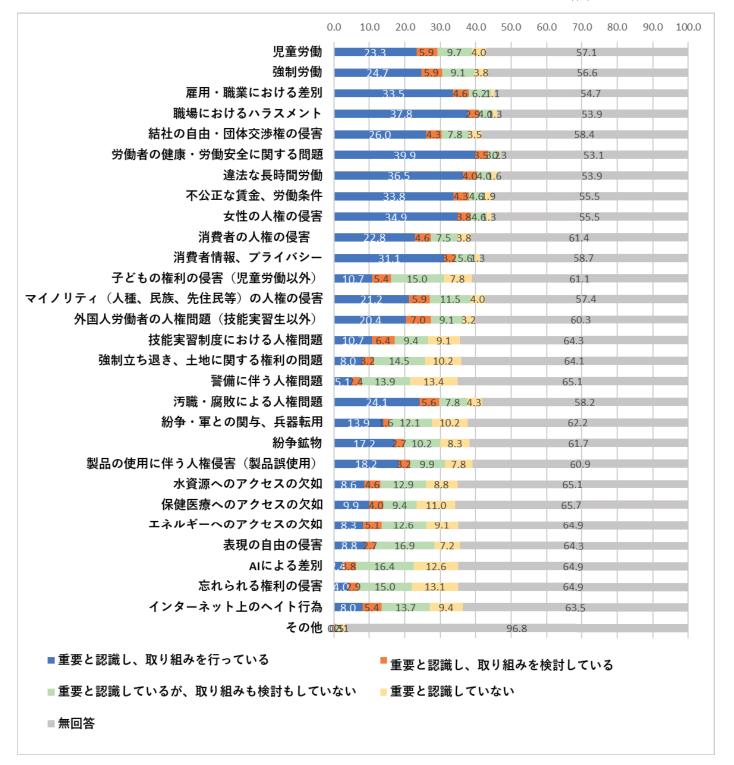
【A】自社にとって国内及び海外で、現在重要と認識している、また将来重要となることが考えられる人権課題について教えてください。

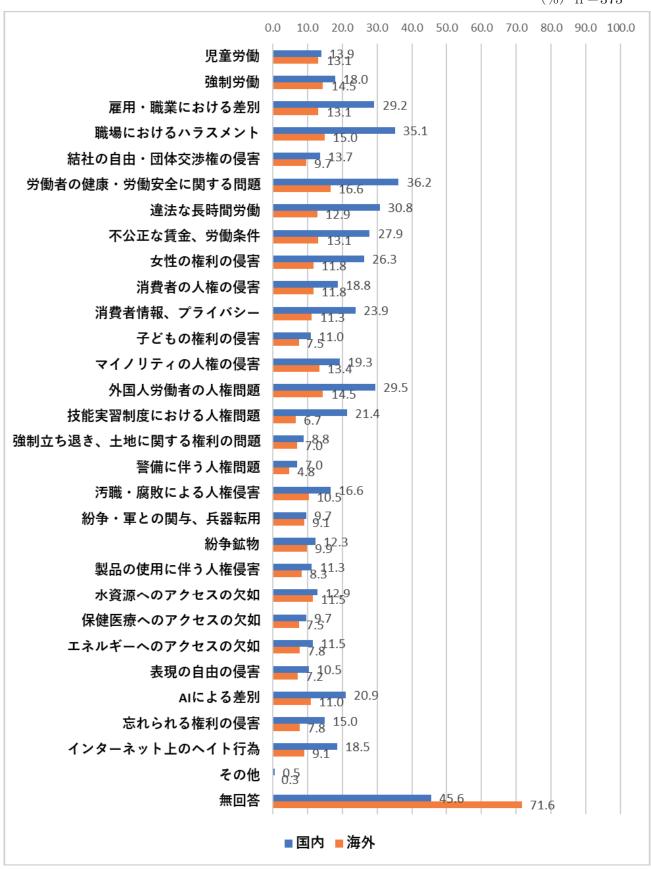
(注)上記質問 3-3【A】及び選択肢の作成については、ジェトロ・アジア経済研究所の「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査」を参考にしました。

■ 現在重要な人権課題/国内について



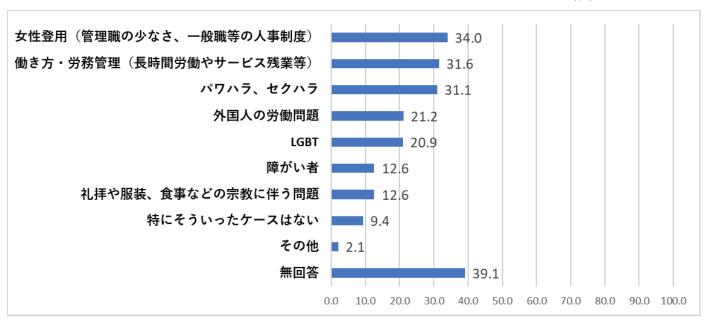
■ 現在重要な人権課題/海外について





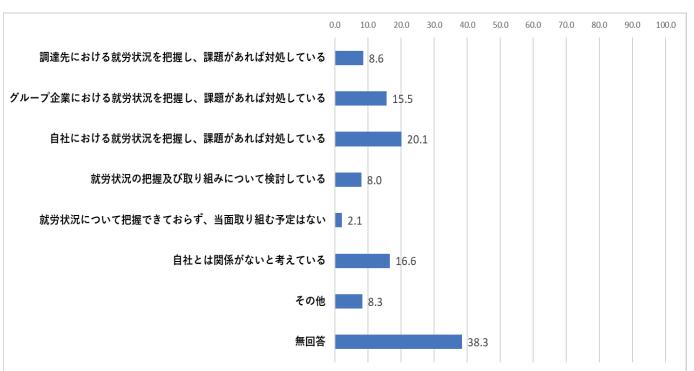
【B】 我が国では、人権リスクに直結するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グローバル化に伴い、 しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念されるケースがあればお答えく ださい。 (複数回答可)

$$(\%)$$
 n = 373



【C】わが国における技能労働実習生を巡る課題について教えてください。

(複数回答可) (%) n = 373



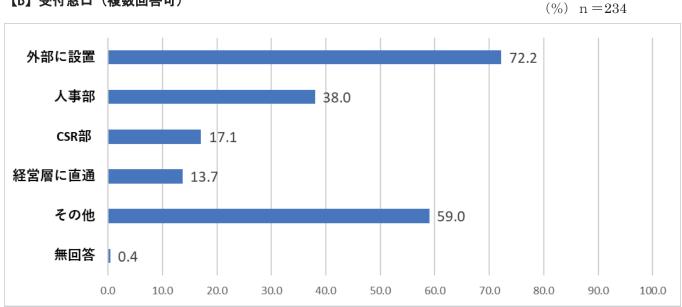
質問 3-4 苦情処理メカニズムの設置について教えてください。

- ●苦情処理メカニズムについては6割強の企業で「従業員」向けに整備されている。一方で人権リス クが発生しやすい「調達先」に対しての設置は約3割にとどまり、「顧客」向けも約3割の整備率と なっている。
- ●設置企業の約7割は「外部に受付窓口を設置」。過去3年以内に設置企業の約4割で「重要な通報 があり、影響を是正するための対処」が行われ、「追跡評価」も約4割の企業で行われている。
- ●全体の8割強の企業で「重要な通報について経営層が判断する仕組み」があり、15%弱の企業では 「経営層に直通のチャネル」がある。



以降の質問【B】~【F】は、上記質問【A】で苦情処理メカニズムをステークホルダーが利用できると回答した 企業の方にお伺いします。

【B】受付窓口(複数回答可)

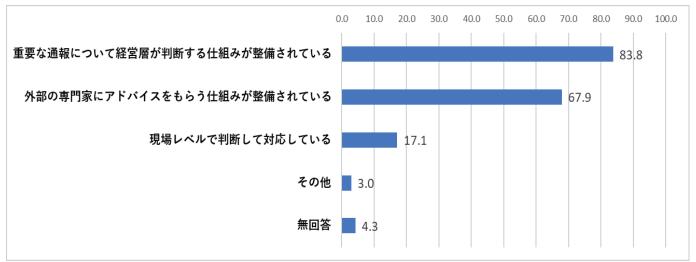


【C】過去3年以内の通報および対応状況 (複数回答可)

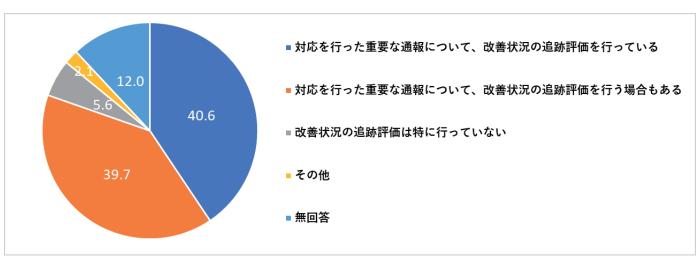


【D】通報に対応する仕組み (複数回答可)

(%) n = 234



【E】追跡評価 (1つにO)

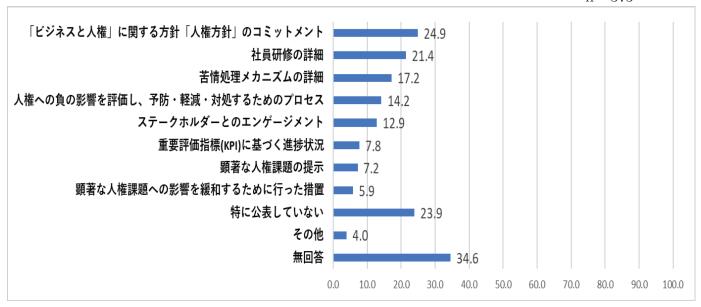


質問 3-5 「ビジネスと人権」に関する情報開示の状況について教えてください。

- ●全体の約3割の企業が人権デュー・ディリジェンスを実施(部分的も含め)しているが、情報開示については、十分に実施されていないことが伺える。特に「顕著な人権課題の提示」や「KPIに基づく進捗状況」は1割以下の開示にとどまっており、その企業が「ビジネスと人権」について何を問題と考え、どこまで取り組んでいるか外部から把握しづらい状況となっていることが伺える。
- ●英国現代奴隷法への対応は2割弱の企業で実施。「存在について知らない」企業も一定数(13.7%) 存在する。

【A】一般に公表している情報 (複数回答可)

(%) n = 373



【B】英国現代奴隷法 (UK Modern Slavery Act 2015) 1への対応 (1 つに〇)



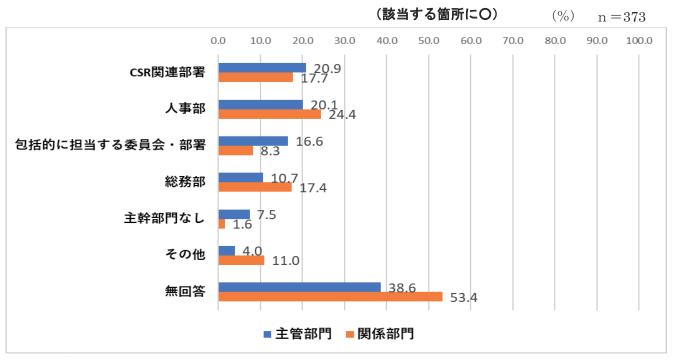
 $^{^1}$ 英国で事業活動を行う営利団体・企業のうち、年間の売上高が一定規模を超えるものに対して、奴隷労働と人身取引がないことを担保するために実施した取組みについて、年次でステートメント(Slavery and Human Trafficking Statement)を作成・公開することを求める法律。 2016 年 3 月 31 日以降に終了する会計年度から適用が始まっている。

質問 4. 「ビジネスと人権」を推進するための社内体制

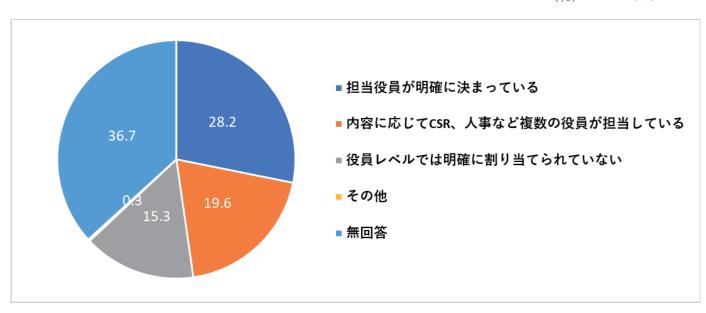
<u>質問 4-1 「ビジネスと人権」を担当している主管部門と関係部門体制と最高責任者について教</u>えてください.

- ●「**包括的に担当する委員会・部署」を設置している企業は2割弱**。約2割の企業で「CSR 関連部署」 または「人事部」が主管となっている。「主管部門なし」と回答した企業は1割弱。
- ●担当する最高責任者については、「<u>役員レベルで責任が割り当てられている」企業が約半数。3割弱の企業では、「担当役員が明確に決まっている」</u>。

【A】「ビジネスと人権」を担当している主管部門と関係部門体制をお答えください。



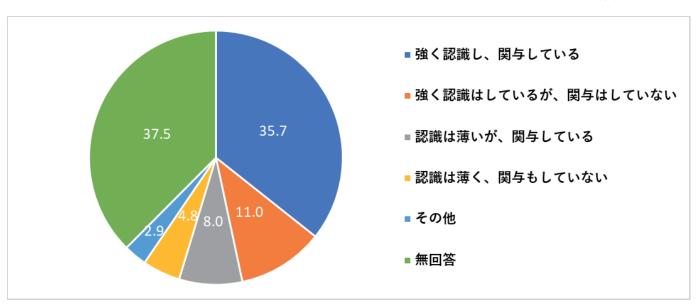
【B】「ビジネスと人権」を担当する最高責任者はいますか。 (1 つに〇)



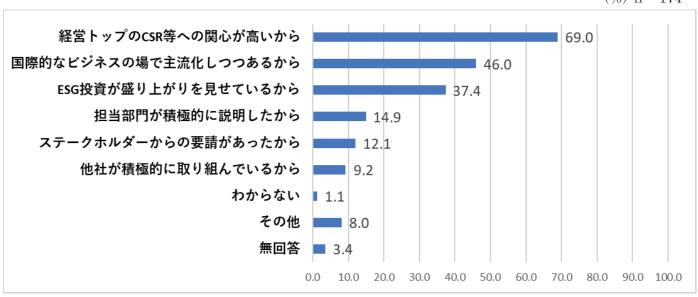
質問 4-2 経営トップの「ビジネスと人権」に関する認識・関与についてお答えください。

- ●<u>約35%の企業で「経営トップが『ビジネスと人権』の重要度を強く認識し、関与」している。「トップのCSR等への関心の高さ」、「国際的なビジネスの場での主流化」、「ESG投資の盛り上がり」が認識に至った大きな理由</u>となっている。
- ●経営トップの<u>認識が薄い理由としては、「事業に直接的に関係しない」、「ステークホルダーの要請が</u>ない」、「他社も積極的に取り組んでいない」ことが上位に挙げられている。
- 【A】経営トップは「ビジネスと人権」の重要度をどの程度認識・関与していますか。

(1つにO) (%) n=373



- (ア)上記質問【A】で<u>経営トップが「ビジネスと人権」の重要度を強く認識していると回答された場合</u>にお伺いします。
 - 1)経営トップがそのように認識されている理由やきっかけは主に何ですか。 (複数回答可)

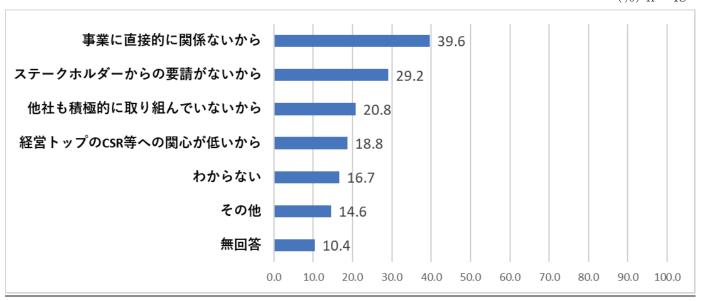


(イ)上記質問【A】で経営トップが「ビジネスと人権」の重要度について認識が薄い<u>と回答された場合</u>にお何いします。

どのような理由から経営トップがそのような認識であるとお考えですか。

(複数回答可)

(%) n = 48

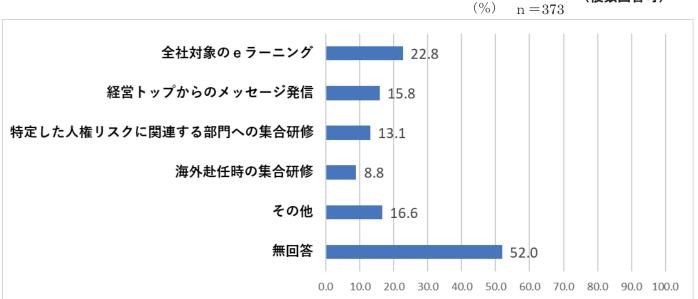


<u>質問 4-3 「ビジネスと人権」の社内浸透と活用しているツールについて</u> 教えてください。

- ●社内浸透の主要ツールは「e ラーニング」であり、全体の2割強の企業で実施。「特定した人権リスクに 関連する部門や海外赴任時の集合研修」など、対象を絞った研修も1割前後の企業で行われている。
- ●推進にあたっては「指導原則」を筆頭(約 26%)に、「ISO26000」、「GRI スタンダード」が主なツールと して参照・活用されている。

【A】「ビジネスと人権」の社内浸透における取り組みや工夫があれば教えてください。

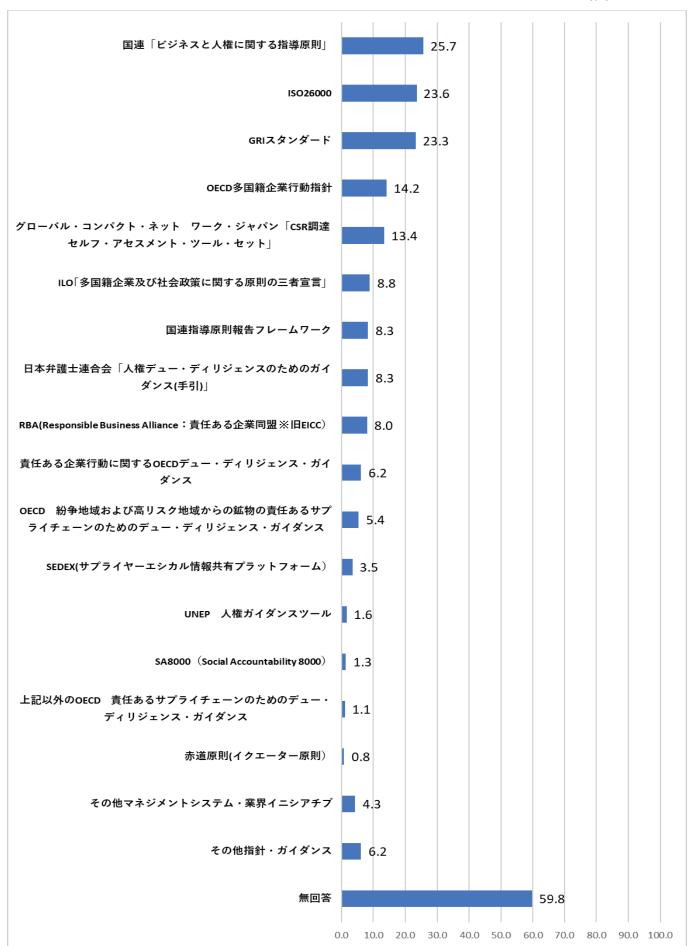
(複数回答可)



【B】「ビジネスと人権」を推進する上で活用しているツールがあれば教えてください。

(複数回答可)

< 告針・ガイダンス・マネジメントシステム・業界イニシアチブ>



質問 4-4 投融資(融資及び M&A 等)をされている企業の方のみお答えください。

- ●該当企業で<u>投融資による加担リスクを避けるための「社内手続き・ルール等がある」企業は約2割、</u> 検討中も含めると5割となっている。*アンケート回答企業の8.6%が金融業
- 【A】投融資の際に特に留意すべき点として「加担」(自らは人権侵害しなくとも、投融資などを通じて加担する)が考えられます。加担リスクを避けるための社内手続き・ルール等(人権に関する投融資ポリシー等)はありますか? (1つに〇) (%) n=116



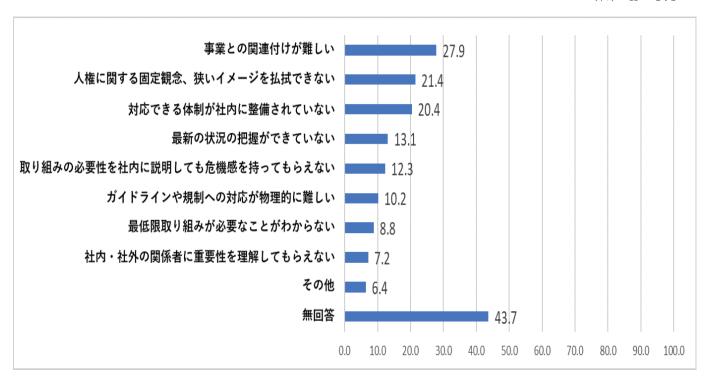
質問 4-5 ビジネスと人権に関する取り組みが、もたらすポジティブな効果について教えてください。

- ●「ビジネスと人権」に取り組んだことで、約36%の企業で「企業評価の向上」、約28%の企業で人「材 維持や人材獲得に貢献」した経験がある。「現地政府や地域コミュニティとの関係改善」や「生産性向 上」にも1割強が寄与したと回答。
- 【A】ビジネスと人権に関する取り組みが、生産性や競争力、ブランド評価の向上など、ポジティブな効果を もたらした経験があれば教えてください。 (複数回答可) (%) n=373



質問 4-6 「ビジネスと人権」における課題について教えてください。

- ●「ビジネスと人権」の推進において、3割弱が「事業との関連付けに難しさ」を感じている。
- ●「人権に関する固定観念や狭いイメージを払拭できない」企業が 2 割強、「必要性に対して危機感を持ってもらえない」企業や「最新の状況が把握できていない」企業が 1 割強と、「ビジネスと人権」に対する適切な理解浸透と状況の把握に課題が存在する。
- ●「対応できる体制が整備されていない点」を課題にあげる企業も約2割。
- 【A】「ビジネスと人権」において課題に感じていることを教えてください。(複数回答可) (%) n=373



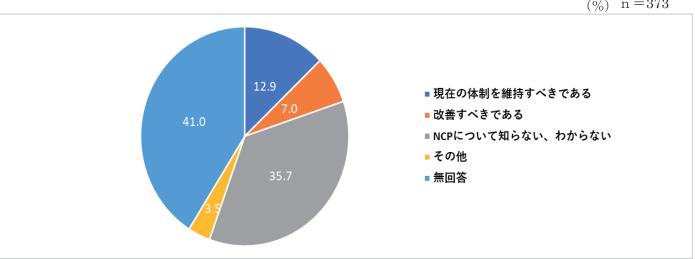
質問 5. 「ビジネスと人権」を社会全体で進めていくために

<u>質問 5-1 「ビジネスと人権」に関して政府や公的機関・国際機関に対する要望・期待について</u> 教えてください。

- ●NCP (National Contact Point) の今後の体制について回答した企業は全体の約2割。「知らない・わからない・無回答」を合わせると8割弱となっている。
- ●「独立した国内人権機関の設置」を全体の約 1/4 の企業が要望している。
- ●NAP に対しては3割強が「国民への理解促進」を期待している。また「国際社会からの人権を尊重 していないと見られがちな政策・制度の是正」も約3割が要望している。
- ●人権デュー・ディリジェンスの情報開示の義務化については、「<u>直ちに義務化すべき」(2.7%)、「将</u>来的には義務化すべきであるが、現段階では義務化は適当ではない」(19.6%)、「企業の自主性に委ねるべきで、将来的にも義務化すべきでない」(21.2%)となっている。

【A】指導原則が救済メカニズムの一つとして提示している、OECD多国籍企業行動指針に基づくNCP (National Contact Point)のわが国における現在の体制について、考えをお聞かせください(1つに〇)。

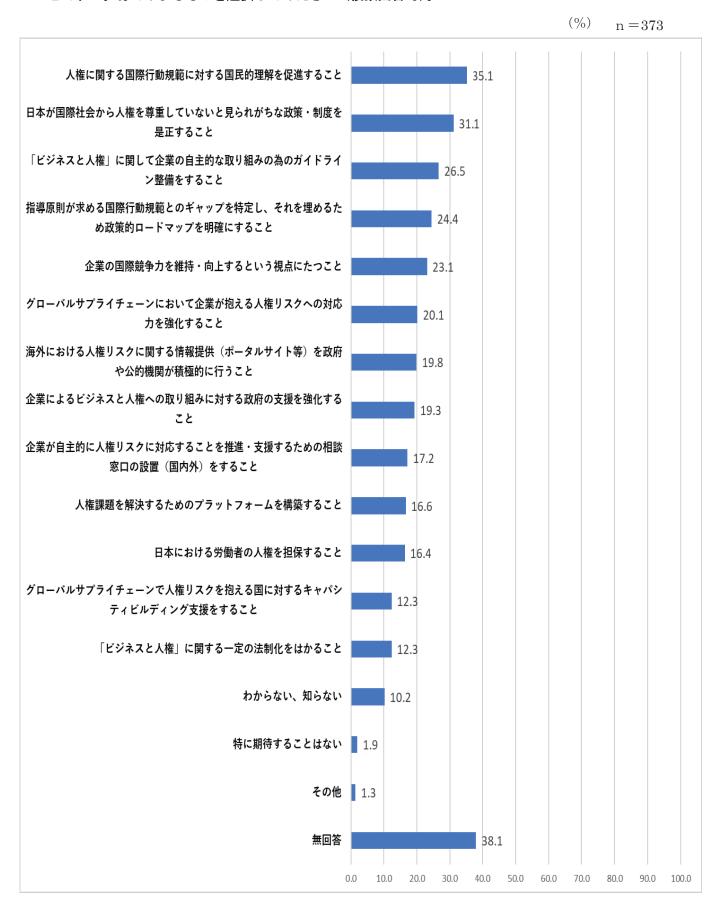
$$(\%)$$
 n = 373



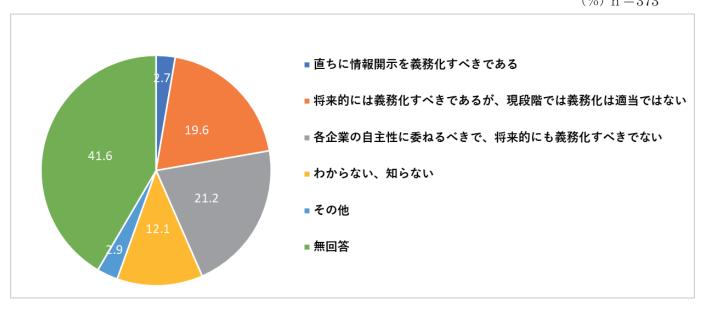
【B】独立した国内人権機関の設立について、考えをお聞かせください(1つに〇)。



【C】現在、政府が進めているNAP(ビジネスと人権に関する国別行動計画)に期待することはどのようなことですか。あてはまるものを選択してください(複数回答可)。

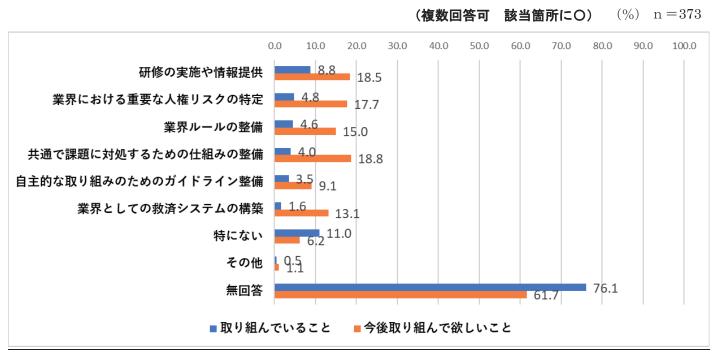


【D】欧州諸国などでは、人権デュー・ディリジェンスに関する情報開示を義務化している国もありますが、日本における義務化について率直な感想をお答えください(1つに〇)。 $(\%)_{\ n=373}$



<u>質問 5-2 「ビジネスと人権」に関して業界団体に対する要望・期待について</u> 教えてください。

- ●業界団体が「ビジネスと人権」に関して現時点で既に取り組んでいる活動で、要望・期待の高いものは 「研修の実施や情報提供」。
- ●今後取り組んでほしいものは、研修の実施や情報提供に加え、「共通で課題に対処するための仕組みの構築」や、「業界における重要な人権リスクの特定」、「業界ルールの整備」となっている。業界としての一定の指針や共通の仕組みなど、1 社で取り組むよりも効率的に対応できるための取り組みに対する期待が高い。
- 【A】「ビジネスと人権」に関して業界団体において、現に取り組んでいる活動または業界団体に対する要望・ 期待があればお答えください。



■自由記述:新時代の「ビジネスと人権」についてのアンケート調査■

2-1.A.ア.「ビジネスと人権」に関しての「投資家」「ESG評価機関」からの具体的な質問内容

- 1 対話・対応の遅れについて指摘を受けた。
 - |ESG評価機関からの調査で人権方針や人権デュー・ディリジェンスの取り組みについて回答を継続的に求められています。また、ESG調査の
- 2 Controversy項目で当社グループのある製品が人権侵害に関与しているとのNGOレポートが発行されているとの記載があり、社内調査を行ったことがあります。
- 3 ハラスメントの有無など。
- 4 サプライチェーンでの人権リスクに対する認識と、具体的な対応についてヒアリングがありました。(パーム油など)
- 5 サプライチェーンにおける人権への配慮(児童労働、強制労働等)。
- 6 人権リスクの特定等。
- 影響評価実施の方法・範囲・結果(特定された人権課題)・特定された人権課題への取り組み内容、目標(KPI)設定やその進捗状況・マイノリティへの配慮に向けた取り組み内容・サプライヤーへの働きかけの内容・救済窓口の有無、窓口への通報の有無やその内容等。
- 8 サプライチェーンの取組み。
- 9 紛争鉱物への対応、英国現代奴隷法に関する調査へ対応した。その他、DJSI、FTSEなどの包括的な人権に関する調査への対応をした。
- 10 人権方針や人権デュー・ディリジェンスなどの存在。
- 11 サプライチェーンや、フランチャイズチェーン店舗における人権アセスメントについて。
- 12 児童労働、強制労働、または人身売買を防ぐために、どのような措置を講じているか?
- 13 アセスメントを行っている拠点や調達先の割合と特定した問題の開示。メディア報道された問題への対応や再発防止の取り組み。
- 14 サプライチェーンに関するマネジメントの実態や人権デュー・デリジェンスの実施状況。
- 15 CSR調達方針の策定状況、人権擁護に係る方針・規定の策定状況、人権デュー・ディリジェンスの実施状況、情報の開示状況、等。
- 16 CSR的な取り組みについて、会話の流れで何かやっているのか尋ねられた。
- 17 海外拠点における結社の自由と集団交渉に関しての情報提供。
- 18 天然ゴム農園における児童労働について。
- 19 人権方針の有無など。
- 20 | 当社商品の生産を行っている地域(タイや中国)における児童労働リスクについて、実態としてあるのか、対処はできているのか。
- 貴社の取り組みについて教えて下さい(例えば、サプライチェーンにおける委託工場の劣悪な労働環境や処遇、児童労働や強制労働、人 21 種差別やハラスメント、消費者情報漏洩やプライバシー侵害など)。
- 22 グループ会社の海外事業での人権取組みについて。
- 23 人権方針の有無と取り組み。
- 24 人権への負の影響を及ぼしたとNGOから疑われた事例について。
- 25 推進体制についての質問を受けた。事業会社で疑われる事例につき質問を受けた。

2-1.A.イ、「ビジネスと人権」に関しての「BtoB顧客」への具体的な対応内容

- 1 当社はソフトウェア開発企業であり、外注はほとんど無く、鉱物等も使用しないため、自社で確認範囲を取り決めれば十分である。
- 2 ガイドラインをサプライヤーに提示し、同意書をもらっている。
- 3 (自社に対する)サプライヤー向けアンケートに対して、人権に関するポリシーや取組みについて回答。
- 4 質問票の内容についての確認。
- 5 調達方針、CSR調達基準を公開し、JEITAの基準に則ったCSRアンケートを実施している。
- 一定金額以上の取引実績のあるサプライヤーに対して、調査票を送付し、CSRに関わる各種項目の状況について現状調査を行なっている。 その項目の中に、人権に関する事項も含まれている。
- |当社グループでは「CSR調達ガイドライン」を発行しており、お取引先へ遵守を要請しています。「CSR調達ガイドライン」の遵守状況のモニタリスでとして、昨年度から一次のお取引先へアンケートを実施しており、お取引先における人権尊重の取り組みについて調査・確認を行っています。
- 8 調査票(アンケート)による確認を実施。
- 9 グループ売上の80%以上をカバーする取引先全てに、CSR調達アンケートを実施、さらに年2件程度、直接訪問して監査を行っています。 監査で改善の必要があると判断した際は改善要望をお伝えし、対応策を確認させて頂いております。
- 10 特定のサプライヤーへ問合せを行っている。
- 3年に1回、サプライヤーCSRアンケートを実施、人権について回答を求めています。また、サプライヤーを訪問してインタビューを行い、実態の把握に努めています。サプライヤーとの協働「サプライヤーCSRアンケート」の実施
- 12 問合せの内容に応じて、自社が行っている対応を回答している。

BtoB顧客(主にRBA加盟企業)からの要望をうけ、サプライチェーン全体で取り組むために「CSR調達ガイドライン」を制定し、これに則した公正かつ公平な取引や企業倫理と法の順守、職場への配慮などを1次サプライヤーに取り組むよう依頼している。2017年度は「CSR調達取引先評価チェックシート」を導入し、新規取引先の評価を実施した。既存のサプライヤーの一部について、CSRに対する取り組み状況に関するアンケートによる評価を実施した。

- 人権啓発の取組実績及び年度当初の人権啓発計画等についてご報告している。人権啓発の取組は、グループ各社まで同一の研修会を 実施しているので、グループとしての対応としてご報告している。
- 15 紛争鉱物に対する調査依頼。
- 16 現状、自社の取組みについて聞かれている。
- 17 『サプライヤーCoC(取引行動規範)』にて、①法律の遵守、②労働条件、③環境、④地域社会との係わり合い、⑤企業内の独自規範、⑥ 証明、⑦遵守の項目について確認を行っている。
- 18 主に自社における取り組みについて聞かれることが多い。サプライチェーンに関する問い合わせでも対サプライヤーに自社として実施した施策(方 針の共有やCSR監査など)を問われることが多い。(サプライヤーでの現状等、サプライヤーに確認しないと答えられないような質問はあまりない)
- 19 CSRガイドラインの配布、ならびにCSR自主点検チェックシートの配布、回収によるサプライヤーの取組み状況評価・分析。
- 取引先からのCSRアンケート内において「人権」に関する質問項目があった場合、自社内において問題が無い事を確認し、その旨を記載している。
- 21 紛争鉱物、英国現代奴隷法に関する顧客からの調査の要請に対応した。
- 当社にて設定したサプライヤー行動規範に沿って1次サプライヤーを自己点検(SAQ)方式で調査し、必要に応じて是正を要請※個々の顧客要請を都度展開するのではなく、当社スケジュールで上記の調査を実施している形です。
- 23 取引先の指定する監査会社による監査。
- 24 主要原材料の全てのサプライヤーに対し、監査目的でのアンケートを実施。
- 25 |商品の製造委託先向上をはじめ、サプライヤーに対して「お取引先アンケート」を行い、調査・確認を行っている。
- 26 自社だけでなく、材料や部品の調達先であるサプライヤーにも、年少者を就労させていないことを保障することを求められている。
- 27 |購入先様に自主アセスメントをお願い。自主アセスメントの結果に基づき、必要に応じて、購入先様を訪問し、現場確認やヒアリングを実施。
- | 弊社の基幹原料の一つであるパーム油に関して、サプライヤーとのエンゲージメントを通じて、サプライチェーン上の環境・人権課題の改善活動を実施している。
- 29 1次サプライヤーに対して定期的にSAQによるアンケート調査を実施している。
- 問い合わせの件数はまだ極めて少なく、自社の取組みについてのみ問われる内容であったため、自社のなかで回答を作成し、回答している。 30 一方で、それとは別に、1次サプライヤーに対してアンケート調査も毎年実施(昨年度は201社に対して実施)しており、サプライヤーの状況 把握には努めている。
- 。, ·業者へのクエッショニア、アンケートの実施。
- 31 ・海外現場における児童労働などの調査実施。
- 国内の業界団体よりサプライヤーの人権に関する取り組みについて、どのように実施しているかの共有、これから業界としてどのように対応すべき かの話し合いを定期的に行っています。弊社内でどのように実施しているのかの確認であったため、サプライヤーまで遡って確認には至っていません。
- 33 CSR関連アンケートの回答依頼、第三者機関によるプラットフォーム型調査への対応依頼を通じて状況を把握。
- 34 質問票もしくは実地監査。
- 顧客からコンプライアンス関係の実施状況調査の質問項目で問われることがある。メーカーではないのでサプライヤーも少なく、あっても国内の サービス業が中心で、人権に関する質問の多くが当社事業との関連性が低く「該当なし」と答えることも多い。
- 36 顧客からのCSR調達調査内に於いて。
- 37 紛争鉱物についての調査を受けた。
- 当社CoCプログラムを策定し、工場での人権擁護、従業員の健康と安全の確保、環境の持続可能性などについて監査を行うとともに、管理・運営されるようサポートを行っている。
- 国内外の全サプライヤーに対し、当社サプライチェーンCSR取組方針への理解と協力を要請する書状を送付。隔年で送付状況をモニタリング。主要サプライヤーに対してはアンケート調査を実施。
- 40 関係部署へのヒアリング調査。
- 41 自社独自の調査を実施。
- 42 |調達部門からサプライヤーに対してデスクトップ調査を実施。
- 43 取引先様への調査票と第二者、第三者監査。
- 44 グループ会社での取組み状況の確認。
- 持続可能な天然ゴム調達のために、天然ゴムの大手サプライヤーと共に、天然ゴム小規模農家の方々とコミュニケーションを取っています。ゴム の収益増と高品質化に役立つノウハウを伝え、農家の経済的な自立を支援しています。これまでも、児童労働・強制労働などの人権問題が ないか確認しておりますが、コミュニケーションを継続・拡大しています。
- 46 サプライチェーンマネジメントに関する質問を受けた。

2-1.A.ウ.「ビジネスと人権」に関しての「NGO/NPO、地域社会」への具体的な対応内容

- ・原材料調達上の人権問題。
- ・サプライヤーに関わる問題。
- 定期的に地域住民および地域団体とダイアログを開催し、その場での質問に応えていく形で対応を行なっている。質問の中には、地域住民の 人権を考慮すべき、当社の事業活動の地域社会への悪影響に関するものなどが含まれる。
- NGOやNPO、地域社会からの問い合わせについては基本的に全て対応し、先ずは相手の主張・要望についてヒアリングを行っています。ヒアリング内容については社内で調査や対応を検討し、結果についてフィードバックを行っています。最近では当社の取引先におけるミャンマーでの従業員に対する人権侵害や、防衛装備品の輸出についてNGOから問い合わせをいただき、調査・回答を行いました。
- エシカル通信簿等ではアンケートに回答し、追加質問に対しても全てお答えしています。また結果発表の場にも参加し、直接ステークホルダー からのご意見を賜りながら、こちらの感想、今後の対応等についてお伝えしています。課題はポイントを絞ったものは少なく、網羅的に対応を確認されることが多いです。
- 自社に直接関係する人権問題は近年発生していない。すべての問い合わせに対しては、広報部門等で誤解である事案も含めて丁寧に説明し、問い合わせ者の理解を得るようにしている。人権NGO・他社企業と「ビジネスと人権」の社内浸透について対話活動を行っている。
- 6 工場での人権や労働環境に関わる問題。
- 7 事実確認などを経て、人権への影響に直接・間接を問わず自社が関連している場合は適宜問い合わせ回答などを行っている。
- 8 サプライチェーンにおける人権問題(年少者就労や強制労働、不法移民)や環境問題(森林破壊,水質汚染)に関する課題を協議している。
- 9 自社および調達先の人権問題。
- 10 |パーム油農園における児童労働・強制労働などの人権課題についてエンゲージメントを実施している。
- 11 工場周辺の住民に対しては、環境影響を中心に対話の場を定期的に設定している。
- 12 工事の際の周辺住民に対する周知等。
- 13 海外での現場開設にあたり、現地政府、自治体、地域社会の住民との協議、対話を行う。
- 弊社でサプライヤーの人権に対し、どのような対応を行っているのかに関するアンケート調査であったため、協議等が必要な問い合わせではありませんでした。
- ①グローバル枠組み協定(GFA)の締結者による年一回以上の情報交換会、意見交換を行っている。(主として当社のCSR調達の実施 15 状況および労働組合からの情報提供など)
 - ②当社グループの国内工場が立地する地域でリスク・コミュニケーションを実施している。
- 16 海外法規制への対応。
- 17 レターや自社HP及びニュースリリースを通じて。
- 18 自社の事業領域に関係する人権課題について、意見交換を行っている。
- 当社グループはCSR調達窓口及び各拠点に外部苦情受付窓口などを設置しており、NPO/地域社会からの相談や問い合わせに対応して おります。先ずは先方の話しをお伺いし、当社としての対応を回答しております。その中で、必要に応じて、協議や対話を継続し、理解を得て おります。

3-2.D.人権への負の影響の特定・評価・予防・軽減・対処での具体的な評価方法

- 1 アンケート形式
- 米国NGOのコンサルと協働して当社グループの事業活動における人権リスクアセスメント・インパクトアセスメントを実施しました。人権に関連する本社部門・カンパニーにヒアリングを実施し、人権侵害が起こった時の深刻度合と当社における影響力を軸としてマッピングを行いました。
- 3 内部監査による確認と評価。
- 4 サプライヤーとの協働「サプライヤーCSRアンケート」の実施。グループ内生産拠点、及び主要原料調達国の現代奴隷リスク調査、評価。
- 評価対象の管理職に対し調査票を送付し、回答を定量評価してリスクを特定している。
- ₋ ・第三者機関によるCSR監査の受審。
- 6 ・グループ会社内でのCSR監査の実施。
- 7 毎年主要10社程度を外部または自社監査を実施。
- 仕入先に対して:調達部門によるサプライヤー評価 自社に対して:事業を行っている「各国の法定最低就業年齢」「遵守させるための規定の 有無の確認」を行っている。
- 2013年よりCSR推進団体であるRBA(Responsible Business Alliance)に加盟。 RBAのリスク評価の仕組みである自己診断アンケートによる評価、及び監査を活用して評価。
- 調達している材料や部品について、人権リスクなどの高いと思われる調達品を抽出し、その特定された調達品については、毎年、調達部門と CSR部が監査を実施している。
- | 10 | また、ある客先から要求された場合は、その出荷製品に係る全ての材料や部品の調達先に対し、人権などに関する同意書の締結を行ってい | る。

- 当社拠点、および、1次調達先に対して自主アセスメントの実施を要請。当社拠点のうち、移民労働者リスクの高い地域で、人材派遣会社や労働者への書面調査、インタビューを実施。
- コンサルの助言・参画を経て実施した。リスクデータをもとにリスクの高い事業領域・エリアを絞り、その結果に基づいて社内インタビューを行うことで、インパクトの高い領域を特定した。
 - ① 外部のリスク分析会社のリスクデータを基に、リスクスコアを算出し、リスクを洗い出し。
- 13 ② 社内のインタビュー等を経て、①で抽出したリスクについて優先順位づけ。
 - ③ 社外の有識者のアドバイスを得て、優先的に対応を取っていくテーマ(リスク)について特定。
- 14 各事業部および国内外のグループ企業に対して実施しているリスク管理評価活動の中に織り込んで行っている。
- 15 各地域の事業所において認識している人権リスクをリストアップ。
- 16 CSR監査の実施。
- RBAの行動規範や「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を参考に、社外コンサルタント支援を受けて調査項目を設定。2016年から国内グループ会社を対象に調査に取りかかり、2017年以降、海外グループ会社に拡大。
- 18 CSR調達委員会を調達部門の代表者で組織で、年間4回程度開催しその中で実施している。
- |19 ||自社CoCプログラムに基づき、子会社の中国現地法人が監査を実施。日本本社の品質管理部門と連携してモニタリングを行っている。
- 資材、人事部などの関連部署がチェックリストを元に、従業員、サプライヤーに対しヒアリング及び、現地訪問を実施。必要に応じて改善活動を行っている。
- 21 ビジネスと人権の指導原則並びにOECD発行のHRDD手順にならって実施。
- 22 コンサルティング会社のもつチェックシートを用いて、デスクトップ調査を実施。
- 23 取引先様への調査票、第二者、第三者監査。
- CSR本部コンプライアンス推進室が年2回発行する月次報告書に記入を求め、その内容を評価しています。 24 その結果を経営層に報告しています。

3-2.F.予防・軽減・対処の具体的なステークホルダーとの協働の内容

- ・パーム油の認証(RSPO)農家と現地NPOとの対話会(インドネシア)。
 - ・責任あるマイカ調達にむけた協議会への参画(インド)。
- 2 国際政策に精通した外部専門家によるアドバイザリーボードを開催し、人権・環境・医薬品のアクセスに関する助言を受けている。
- コンサルと共にマレーシアのパーム油プランテーション視察及び人権団体や精油企業との対話を実施、現地の現状把握と、自社の今後の対 応の方向性を検討した。
- 国連グローバル・コンパクトに署名し、人権デュー・ディリジェンス分科会に参加。企業としての人権侵害リスクの予防・軽減・対処について、国連グローバル・コンパクト・ジャパンを中心として企業と取り組んでいる。
- 5 人権NGO・他社と「ビジネスと人権」の浸透活動について協働している。
 - ・教育委員会主催のモノづくり授業として、毎年1800人程度の小学生にモノづくりの楽しさを実感してもらっている。
- 6 ・高校主催のJSSF(ジャパン・スーパーサイエンスフェア)に参加し、電子部品を活用した授業を世界の高校生に向け、実施している。 ・「ありがと本」の収益を被災地へ寄付。
- 国連グローバル・コンパクトに署名し、ネットワークジャパンの会員として会合やセミナーへの参加の参加。また、インダストリオール(年に1回)やUAゼンセン(適時)との情報交換の実施。
- 8 2013年11月よりCSR推進団体であるRBA(Responsible Business Alliance)に加盟。 RBAのリスク評価の仕組みである自己診断アンケートによる評価、及び監査を活用して評価。
- 9 グローバル・コンパクト(国連)の活動に参加し、効果的な人権取り組みの調査、研究、発表を行って、自社の取り組みに活かした。
- 10 労務管理部門・調達部門との意見交換会を実施し、優先的に取り組む項目を検討。
- 「ビジネスと人権フォーラム」で、日本の民間企業としては初めて、当社の人権に関する取組み事例を発表したり、或いは環境NGO団体との 情報交換や団体が企画するセミナーや現地フィールドツアーなどに参加したりして、様々なステークホルダーとの対話を積極的に行っている。
- 国際移住機関(IOM)に委託して当社拠点・取引先の人権リスクを調査している。今後トレーニング等の支援もお願いする予定。国際労働期間(ILO)に各地の人権リスク、制度、ILO条約の解釈について助言を求めている。
- 13 パーム油サプライチェーンの改善活動を、マレーシアやインドネシアの課題に通じたNGOと協働で行っている。(例:マレーシアのNGOとのパーム油小規模農家支援活動を通じて、サプライチェーン上の小規模農家の生産性向上と持続可能な農園運営の両立支援を行っている)
- 14 | 例えば、「人身取引の防止」であれば、官庁や国際移住機関(IOM)、国内外の市民団体等とも連携したうえで、対策を進めている。
- 15 製造委託先工場(海外)の労使紛争の実情把握のため、IndustriAlLL、UAゼンセン、当社労働組合が現地調査を実施。
- 16 外部の有識者の意見を伺い、対策へ反映を図っています。

3-3.C.グローバル化に伴い懸念される人権リスクについての具体的な内容

- 当社は女性管理職の人数が一般企業に比べると低く、女性の意見を取り入れる機会が少ないため、人権に対してなんらかのリスクが起こりうる可能性がある。
- 2 |欧米企業と比較し、「長時間労働」「年令、作業時間比例賃金」「年功社員による中途入社者に対するハラスメント」の人権リスクが高い。
- 女性登用について、女性活躍、女性管理職登用育成の機会を広げる職域拡大に取組む。パワハラ、セクハラに関して法務部の苦情・クレー 3 ムの受付対応を充実させる取組みをすすめている。
- 当社では長い間、女性一般職は、職務や職級が硬直的で、能力や希望に見合ったキャリアを形成できない状況が続いている。(現在、それ を問題視したうえで、女性一般職に対する教育・研修を拡充し、より能力を活用してもらえるための施策をスタートさせている)
- 設問項目についてはグローバル化において全て人権リスクになり得ると懸念しています。多様性への配慮や労務管理については国内外の各会 社で個別に対応を行っておりますが、今後ますますグローバル化が進むにあたり、今まで見落とされてきた少数派への対応や今までの慣行に対 する問題提起がされると考えています。
- 6 そもそもの業界の構造的に、女性比率が低いため、積極的な登用等が難しい面がある。
- グローバル化に伴い、労働に関する人の認識が変わってきているが、変化を認識していない従業員が残っている。すべての職場でLGBTに考慮した職場環境になっておらず、今後人権リスクとなりうると考えている
- 8 設問項目については、すでに認識している。
- ・外国人の労働問題は、労働人口の増加に伴い、多くの方が在職されている。その中で、生活環境の違い、考え方の違いを理解できず彼ら の人権を知らず知らずのうちに害してしまうことが懸念される。・LGBTは、カミングアウトされてない方がどのような環境にいらっしゃるのか、また、カミングアウトできる社内風土をいかに構築していくか、懸念される。
- 10 グローバル化に伴い、外国人労働者が増えてくる中で、文化や慣習、宗教等の違いに対応する会社としての対応。また、理解不足により、結果として人権侵害としてしまっていたという事象が生じてしまうかもしれないことを懸念。
- 1.女性管理職比率8%(目標15%)。2.適正な労働時間管理の定着。3.毎年発生するハラスメント案件。4.海外より技能実習制度自体が奴隷制度との指摘。5.障がい者雇用比率未達。
- ・労働時間に関する日本の法規制が国際基準に見合っていない現状(週間総労働時間が60時間未満)では、グローバル視点では人権問題と言われる可能性あり。
- 12 ・外国人労働者の処遇や労働条件に関する議論が不十分な中で、外国人労働者の受入れ拡大法案の可決を目前に控えており、リスクである。
- ・国際的に問題視されている日本の技能実習生の制度であるが、現在も入管法の改定がされている中、今後どのように改定され、それに対応していくか。
- パワハラやセクハラについては、当人の軽い言動が自社にとって高いリスクとなる事を認識している。セクハラについてはある程度周知されている が、パワハラについては理解深度にばらつきがあると想定し、本年度秋に管理職を対象としてパワハラ研修を実施した。
- 15 人種、地域により捉え方が違うために大きな問題へ発展する可能性がある。
- 16 多様な人々に対して、内容的に差がないような処遇を具体的にどのようにとるかが課題である。
- 女性社員比率は全体の10~12%程度と低い水準であり、女性管理職比率も2~3%程度と、女性活躍推進の取組みに遅れがあると認識している。
- セクハラ等のジェンダー問題や長時間労働の問題はリスクとなり得ると考えている。そのため、ダイバーシティや働き方改革、労働安全衛生については、ESG経営の重点テーマとして推進している。
- 19 グローバルにビジネスを展開しているため、人種・国籍・宗教等に関する人権Jスクがある。
- サービス業として多様なお客様に接するうえで、LGBTや宗教に対する、従業員の側の理解の不足が懸念される。また、障がいのある方に対しては、ハード面(空港等の施設面)での不足を懸念する。社内においては、パワハラに対する更なる対策の強化が求められる。
- 21 現在はKPIを設定して取り組んでいるものの、今後は要求基準のレベルアップが予想される。
- 22 法の定める障がい者雇用数を満たせず、また十分に活用する手法等も未確立。
- 23 国内の常識と海外の常識のズレがあるから。
- 24 外国人の長時間労働などには特に注意を払い対応していくべきと認識している。
- ・宗教への対応については、不十分ではない。
 - ・LGBTについては、施設面の対応が十分ではない。
- 26 | 今後の事業拡大に伴う、労働者の多様化により問題が顕在化する可能性がある。

|3-3.E.新しいテクノロジーが及ぼす人権への影響について、懸念しているリスク

- 1 「つながらない権利」への対応(就業時間外の社員コミュニケーション)。
- 2 IoT進展による個人情報のひとり歩き。
- 3 現状は考えていない。
- 4 社会生活における予測可能性の減少 人間としての自律性の低減、見えにくい格差の拡大。

- AI等の活用により固定観念や偏見が反映されやすくなることによる差別(特定層の採用や商品提供の拒否、犯人視)、IoTによる私的な領域の情報収集や干渉、自動化した製品の人権侵害責任の所在など。
- 6 サイバーテロなどによる、顧客や当社従業員の個人情報漏洩。
- AI等の活用で当社の製品が意図に反して人権侵害を行ってしまうケースについて懸念しています。またロボットなど、自動化した製品が人権 侵害につながる行動を起こした際の責任の所在についても懸念しています。
- 8 サプライチェーンマネジメントにおける、労働者の個人情報登録等、労働者の理解を得るところ。
- BtoBビジネスが半数以上を占めるため、自社の新しいテクノロジーが直接的に人権に影響を与えることはないと考えているが、自社の製品を使用した最終製品(新しいテクノロジー)が人権に影響を与えることも起こりうると認識している。
 - |・カメラ監視による人物特定が、個人のプライバシー保護の観点において、生活者の不安感を惹起する可能性がある。
- 10 ・AI (人工知能) による自動学習・自動判断が、差別などの人権侵害を惹起する可能性や、人権侵害の責任所在を不明確にする可能性がある。
- 11 AI等の活用が広がってゆくなか、個人の情報の流出やSNSなどへの意図しない偏見の流出など。
- ・AI等で、こちらが意図しない形での固定観念や偏見が反映され、その情報を製品やサービスに用いることにより人権侵害に加担したとみなさ
- 12 れること。・監視カメラや位置情報収集によるプライバシー侵害、個人情報の保護等・SNSで気軽に情報発信が出来るようになり表現等を熟考せず発信し、それが差別的発言に繋がる等。
- 13 CASEの発展による個人情報の流出。
- 14 |何が真実で何がフェイクかが分からずに、同調、協調し差別的指向(思考)が高められ、固定概念や偏見を強くもってしまうこと。
- 15 AI等の活用による判断にアルゴリズムに基づく差別など人権侵害が含まれる懸念がある。
- ①ビッグデータ活用上のプライバシー情報の流出、悪用懸念。②悪意あるデータ書き換えにより、誤った経営判断、人事、経理がなされ、事 業運営が脅かされること。
- 17 さまざまなIoT技術導入による多様な情報の流出。
- 18 AI推進を始めたところであり、人権への影響の有無については今後の検討テーマである。
- 19 貧困・経済格差によるデジタルディバイド。
- 今後、タレントマネジメント等にAI等のテクノロジーが進出すると考えられるが、人事上の選定過程がブラックボックス化することによる、人間に 20 とって納得感の得にくい結論となる懸念がある。
- 21 新しいテクノロジーは現状、機会として認識している。
- 22 AI等の活用により固定観念や偏見が反映されやすくなることによる差別。
- 現状特定のリスクを想定していないが、今後AI・IoTを活用したビジネスを展開する際には、従来の人権リスクに加え、新しいテクノロジーが及 (ぼす人権リスクについても十分に検討したいと考えている。

3-4.F.重要な通報への対処の方法についての具体例

- 通報内容は、リスクマネジメント部門および担当役員に連絡され、情報提供者の保護と併せて対応策が検討され、改善アクションが実施される。
- 2 通報窓口(社内通報制度)を制度化し、周知済み。
- 3 | 経営トップ主導の下、全社で不適正につながる可能性のある業務の見直しを実施し、改善に取り組んだ。
- コンプライアンス委員会に通報及び対応結果、評価の議論、報告がなされ、再発防止を行っている。コンプライアンス委員会は代表取締役 社長が委員長である。
- 5 受付窓口から経営トップへ報告し、外部専門家に相談の上、対処します。
- 6 社長を含めた社内組織で検討・調査・解決までを行っている。事案によっては弁護士の手も借りている。
- 7 パワーハラスメントに該当するケースがあり、事実関係を調査の上、当事者の処分も含めた適切な措置を行った。
- 8 企業倫理委員会(経営層、組合代表、社外委員で構成)に付議し、ケースによっては追跡評価を実施。
- 9 通報内容により対処方法は多岐にわたるので、記載を差し控えます。
- 重要な通報については当該部署や関係部署を交えて協議を行い、対処方法については外部に窓口を設置する「コンプライアンス報告・相談10制度」を担当する外部弁護士に相談・報告を行っています。また、経営層への報告については半期に1回開催する「CSR委員会」で具体的な内容・対処方法について報告を行っています。
- 1.通報に基づき、コンプライアンス室が事実確認・調査を実施。
 - 2.社外の弁護士を含むコンプライアンス委員会において対処及び再発防止策を審議。
- 外部機関で受付け、匿名性加工してから社内窓口で受理、調査委員会で事実確認し、問題が特定された場合、当該部署もしくは当該者へ対応する。必要に応じ懲罰委員会を開催し、処分を決定する。通報者へ対応を報告し、1ヶ月後に報復有無を確認し終了。
- 13 CSR部門(法務課)において受理の後、秘密保持の観点から最小限度の共有範囲に留めつつ、適切な措置を講じることとしている。
- 14 事実内容の確認(本人、関係者) 経営層への報告、対処の検討。
- | 守秘義務を課したうえ、関係者への聞き取りを行い、問題の解決を図る。その際、対立する意見をすべて公平に判定するように努めるととも に、対応後の再発防止にも配慮している。
- 16 通報があった場合は事実関係を調査し、社内基準に従い対処している。

- 27 経営層(コンプライアンス委員長)へ報告し、当該経営層により選任された調査担当部門による調査を実施し、確認された事実関係をもとに、改善措置等を検討する。
- 18 得意先との不適切な関係、不適切な福利厚生利用、ハラスメント案件。
- 19 違反事例など重要な事例があった場合は、応急措置を取るとともに、恒久措置も取り、長期的に状況を確認している。
- 20 リスク所管部署、関係者を緊急招集し事案対応協議、対応する。
- 21 │通報内容については秘密を保ち、通報者に不利益を与えないよう配慮しながら調査などを実施し、早期改善を当該部署に指示。
- 法務部、CC(コーポレートコミュニケーション)部で通報を受付→関係部署と協議→対応部署を決め、FACTFINDING→当事者と面談
 →事実確認→対応検討(懲戒、救済、是正)→経過観察→案件処理 完了判断→完了。
- 23 顧客の安全・安心に関する通報は、最優先事項として対処している。
- 重要な通報案件が発生した場合、直ぐに所管部署が調査・対応にあたる仕組みが構築されており、且つ四半期にコンプライアンス委員会が開催され、経営層や全事業部にも報告、周知、協議する仕組みがある。
- <パーム油サプライチェーン> 2018年5月、グリーバンスメカニズムを構築・公表しました。これはステークホルダーから当社グループに提起された問題について、弊社が策定した「責任あるパーム油調達方針」に基づき対応しています。透明性をもってグリーバンスに対応するため、当社グループウェブサイトに「グリーバンスWEBページ(英語)」を設置して対応しています。<従業員向け内部通報制度>国内外の従業員向けの内部通報窓口を設置しています。社外弁護士への通報ルートも設けています。
- 26 メーラーによるアナログ追跡。
- 27 通報無し。投資家からの通報があった場合には、記録を作成し、社内で経営まで回覧。必要に応じて、対処。
- CSR委員会 企業倫理・コンプライアンス部会事務局が関係部門の協力を得ながら調査する。 部会長を社長が務めており、 適宜社長や監査役会に調査経過、 結果を報告する。
- 29 会社の経営に重大な影響のある通報と通報窓口責任者が認めたときは、役員会等に報告を行う。

内部通報窓口は3つ設けており、社内は法務部コンプライアンスグループ、社外として弁護士事務所、及び常勤監査役が受付けている。

30 窓口が受付けた通報は、コンプライアンス委員会事務局が、各部署・各グループ会社で配置されているコンプライアンス推進責任者と連携し 調査を行う。調査結果はコンプライアンス委員会で精査・判断される。

コンプライアンス報告・相談窓口で受けた後、

- 1) チーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)に伝達・報告
- . 2)調査開始・分析
- 31 3) CCOの指示・承認の下、対応先を実行
 - 4) (顕名通報の場合)希望者には対応内容をフィードバック
 - 5) (顕名通報の場合)報復がなかったかの確認
- 32 ・内部通報制度
 - ~ |・ハラスメント相談窓口(社内・社外)
- 重要な通報に関する報告は、倫理・コンプライアンス委員会委員長(経営層)へ報告される。委員長は、委員会及び必要と思われる関係者に相談内容の調査を指示し、委員会は相談の内容を速やかに調査し、事実関係を確認(顧問弁護士によるヒアリングも行い、法務上の確認を実施)した上で、必要な対応策、再発防止策などを委員長・社長に報告する。社長は適時適切に、事実関係、原因、対策、再発防止策について内外に公開する。
- 34 関係者によるヒアリング等、事実確認に努め、必要な是正措置等を講じる。
- 35 事実関係の確認および通報者へのフィードバック。

通報内容を担当役員に報告し、対処方針を決めた上で、通報者に対するヒアリングに加え、周囲に対してもヒアリングを行い、適切に事実確36 認を行った。

事実と認められたため、外部専門家のアドバイスも参考にして、社内処分を行った。

|4-3.A.「ビジネスと人権」の社内浸透における具体的な取り組みや工夫について

- ・企業倫理研修のプログラムに組み込んでいる。
- 2 社内ポータルサイトにて経営トップからのコメントを掲載。
- 3 社内での人権リスクを含めた教習所講座を開催し、社員研修、実務対応の共有化を図っている。
- 4 全社員(国内)対象とする人権の社内研修を実施。
- 5 グローバル憲章共有活動を通じ、グローバルでの問題意識を高め、啓発する機会を設けている(17年度は年間3,000人に対する直接のワークショップをグローバルに展開)。
- 6 コンプライアンス教育の一環で実施している。
- 7 外部コンサルを導入し、人権デュー・デリジェンスを実施、社内外の課題を洗い出し、部門毎に対応の計画を立て進捗を確認している。
- 8 複数テーマについて、定期的な社内研修を実施している。
- 年1回、①全役員向け、②社員全員向け、③新入社員向け、④海外赴任者向けの「人権啓発研修」を実施し、eラーニングなどのツールも 用いながら、ビジネスと人権に関わるテーマも持ち込んでいる。

- 10 グローバルで管理職全員を対象としたワークショップを年1回実施している。
- 毎年10月をCSR月間とし、CSR室が主管となり教育を行っている。また、毎年1回全者委員会より労働・倫理eラーニングを行い、教育を実 11 施。会社ホームページや社内イントラネットを用い、トップより発行を行っており、浸透をはかっている。
- 12 倫理綱領の配布、スマホへのインストール等での徹底。
- ・なるべく事例などを用いて、業務と人権を関連してイメージしてもらえるようにしている。・トップメッセージを年1回、メールにて各役員/従業員に直接配信。
- 14 調達に関連する従業員とサプライヤーの双方によるCSR勉強会。
- 15 ESGの取り組みを中期経営計画に記載。
- 経営トップの認識を高めるため、当社の現状把握と対応策の検討を行っている段階。経営トップの合意を得られれば、社内浸透を行う予定。
- ・「ビジネスと人権に関する教材ビデオ」を日本語・英語・中国語で作成し、社内イントラに掲載すると共に、社内研修で使用、社内浸透を 17 図っている。・各グループ会社に設置している「リスクマネジメント委員会」に対して、ビジネスと人権に関する社会の動きや考慮すべき人権リスクについて、本社CSR部門が定期的に説明している。
- ・毎年テーマを変えて、eラーニングをグループ全社員必須受講として実施(グループ各社の業績にも連動)。
 - 3 ・新入社員研修や新任管理職研修等の集合教育の場を活用して啓発。
- 19 各拠点でのコンプライアンス研修。
- 2018年に国連・グローバルコンパクトに署名した際、社内通達で周知徹底し、国内グループ企業に対しては認証のコピーを郵送で配付した。
- 21 生産部門担当者へ、定期的にCSRモニタリングの結果共有を行っています。
- 22 社内のCode of Ethicsに基づき、会社としてあるべ行動様式として研修実施。
- 23 全社員対象のeラーニングのほか、担当部門が各拠点で講習会を実施している。
- 全社を対象に、社外講師を招聘したCSRの基礎的な知識向上を目的としたCSR講演会、サステナビリティ潮流としてのESG分野における世 24 界的または産業別の課題やSDGsなどに関する社内勉強会を開催。また階層別研修として、経営層、部長級、CSR推進担当者に対する セミナーを実施。そのた、社内におけるトピックス的なCSR活動をレポートし定期刊行物(原則月1回以上)を発行するなどを行っている。
- 25 海外赴任者向けコンプライアンス講習会を実施している。
- 、 ·人権啓発活動
- 26 | ・社内研修
 - ・人権方針の公開
- 27 ・eラーニング研修
 - 自社リスクアセスメント
- ・ハラスメントに関するガイドブックを作成し、社員へ配付。
- ·社員の健康向上のため、健康宣言を策定し、各種改善策を実施。
- 29 新任管理職に対する研修を実施している。
- 30 コンプライアンス教育を毎月実施しており、その中で人権に関する課題を挙げ、意識付けを行っています。
- 31 年に一回の行動規範の読み合わせは、研修体系を取っており、各部門で行った後、実施報告書を作成し、理解度合いを確認している。

4-4.A.ア.投融資の際の具体的な社内手続きやルール等について

- 1 投融資に関する稟議の段階で相手先の性質、実行の目的等が厳格に審査される。
- 2 M&Aの際のデュー・ディリジェンスで確認している。
- 3 投資のデュー・ディリジェンスの際にチェックする体制となっている。
- 4 M&A及びそれに準ずる事項におけるデュー・ディリデュンスの実施。
- 5 |財務的要素と非財務要素を統合的に捉えて体系的に評価するESGインテグレーションを投資判断プロセスに組み込んでいます。
- 6 M&A時のデュー・ディリジェンスプロセスの中で、評価している。
- 7 投資のデュー・ディリジェンスの際にチェックする体制となっている。
- 8 新規案件の事前検討段階において、ステークホルダーへの社会的影響を確認。
- 9 社内基準や国連グローバル・コンパクトの考え方から適切かどうか判断している。
- |10 |明確なルール化はされていないが、デュー・ディリジェンスの一環として手続きを行っている。

4-5.A.「ビジネスと人権」に関する取り組みがもたらすポジティブな効果の具体的な内容について

- ・特にGenerationZ世代では、このような取り組みのある企業への就職希望評価は高い。
 - ・製品ブランド価値向上への貢献。
- 2 機関投資家のうち、一部の評価が上った程度。
- 3 新たな雇用創出。

- 取り組みを実施することで、従業員が人権に配慮することに繋がり、それが社内従業員に対しても「良い会社であること」という心理的な側面 も含めた良好な効果をもたらし、啓発活動にも結び付く。そのことで取り組み意欲がさらに沸く。以上のポジティブな循環が期待できる。
- 5 当社は地域環境には多大な影響を与えうる化学プラントを有する企業であるが、地域住民からの理解を得ながら事業を継続できている。
- 6 食事の配慮をするとともに他の少数派の宗教の教徒にも配慮した事業の運営をすることで現地の従業員が働きやすい環境をつくり、現地の 優秀な人材を維持・確保することに貢献している。

例えば宗教の事例を挙げると、イスラム教徒が多い現地においては、勤務場所での礼拝所の設置、宗教的な装備(スカーフ)の着用の自由、

- 7 MSCI日本株女性活躍指数への2年連続組込み。
- 8 企業レピュテーションの向上に寄与。
- 従業員中心となり、人権の観点での社会貢献活動を実施しており、活動を通じて従業員の交流が生まれ職場の活性化が図れている。職場 の活性化が生産性向上や製品・サービスの開発・改良に寄与している。社会貢献活動の結果、地域コミュニティとの良い関係が構築できている。
- 10 具体的な効果はまだ把握し切れていないが、公開した取り組みが社外(ESG 調査機関やメディア等)に評価を受けることで、就活生や投資家をはじめとしたステークホルダーに対する、イメージやプレゼンスの向上につながっていると感じる。
- 11 ESG評価向上による投資の呼び込み、及びブランド強化。
- 12 多様な人材の活躍推進による企業活力の向上、業績向上。

バイヤーの立場として、サプライヤーと直接、対等に対話を行なうことで、当社の人権に対する取組みを理解して頂くと共に、持続可能な調達 に向けた協力体制の構築に結びついている。

- 13 また、具体的な活動を上述のような対外活動や統合報告書、WEBなどで情報発信することにより、当社の企業評価の向上に繋がっている。
- 14 外部評価機関によるCSR評価の向上、サプライヤーとのエンゲージメントよるサプライチェーンの改善。
- 15 肥満の問題など健康栄養問題が子どもの人権に係わることから、事業活動そのものが人権課題に貢献できるため、積極的な取り組みの推進ができる。
- 16 間接的にダイバシティが促進され、チームとしてのパフォーマンスが高まる。
- 17 投資家層の拡大(特にカナダ、オランダ等の海外年金系投資家)。
- 18 | 能力ある人材の獲得、育成によりぎ業績貢献に繋がる。また、これら一連の活動をレポートすることによる企業評価向上。
- 是正計画に真摯に取り組んだ製造委託先工場がその地域で、「労働環境が良い」と評価され採用がしやすくなり、また定着率も高まったと報告を受けた。
- 20 優秀な人材の獲得や、リテンション率の向上に繋がる機会として認識している。
- 21 よき企業文化の醸成とやる気の創出。
- 22 社員の、社会課題に対する意識の向上が期待される。
- 23 ハラスメントの解決により、働きやすい職場になった。

4-6.A.「ビジネスと人権」における課題

- 1 ・事業との関連付けが難しいため、事業部門と一枚岩での対応が難しい。
- 2 まずどこから着手すればよいかわからない。国際機関の説明会に出たがメリットがよくわからなかった。
- 外国法の進展や技術の進歩など、ウォッチを要する事項が著しく増大している。それに対して、コンプライアンスに関するメディア(雑誌等)は基本的には旧来通りでギャップを感じる。ギャップを事業全体がフォローすることには事務的負担上大いに影響があり、それをうまくブリーフィングすることは更に難しい。
- 4 従業員の教育体制ができていない。また機会が中々与えられない。
- 事業との関連付けが難しいため、そこまで急務な課題だとは理解されていない。独立した人権への取り組みよりも、既存のコンプライアンスや CSRの枠組みのなかで対処が出来ていれば十分であると認識されている。
- 日本においては人権への定義が国際的なものと比較して狭いため、事業と人権が関係しているという認識を持つことが難しく、社内の理解を 得ることや取り組みを進めることに大きな課題があると感じています。
- しっかり対応するには、それ相応の工数がかかるが、グループ内でその為のリソースが全ての領域で充分とは云えず、対応に大きなバラつきが発生している。また、取引先を巻き込んだ取組は相手先との関係性を保ちながらの実施に限界も感じることが多い。
- 8 体制整備・最新情報に関する積極的なキャッチアップ。
- 9 |具体的な事例や情報が得られる機会が少ない。(意識では理解できているものの、経営リスクが今一つ不明である)
- 10 自社のサプライチェーン/バリューチェーンが複雑であり、バリューチェーン全体での「ビジネスと人権」への取り組み状況を把握することが難しく課題と認識している。

- ・事業と人権が直結するもの(生体認証とプライバシーなど)については社内の理解はそれなりに進むものの、サプライチェーンの人権など、事業部門が日常的に意識しないものについては、事業と関連付けた意識啓発が難しい。
- ・グローバル動向をリアルタイムに大局的に把握するのが難しい。また人権NGO の動きなど、日本ではメディアによる発信も少なく、入手情報 11 が限定的になりがち。
 - ・自社のビジネスに関連性が高い、「テクノロジーと人権」といった新たなテーマに関する議論をするスキームが、整備過程と感じる。(グローバルにも)・ソフトロー的なものへの対応をどこまでやるのか、どこまでリソースを投資するかの判断をつけるのが難しい。
- 12 調達プロセスの中にCSRの観点が落とし込まれていない。
- | 「人権」の定義付けが難しい。 働きやすい環境づくりとイコールになっており、狭い見解の中で「人権」が捉えられるため、人権を共通言語として | 社内で話す事が難しい。
- 14 人権デュー・ディリジェンスのやり方がまだ手探り状態。
- BtoB企業としてこれまで事業を行ってきたことから、社会やユーザーの関心や問題意識に対する感度がどうしても鈍いと感じる。人権に対する 取組みを未だ、事業推進の背反事項して捉えられてしまい、積極的且つポジティブな取組みが未だ限定的となっている。
- 16 どこまで手を突っ込むか、それにどこまでコストをかけるか、という2点についての社内外での合意が非常に難しい。
- 17 人権デュー・ディリジェンスの実施について、自社アセットではない現場でどう対応すべきか。
- 18 対応すべきことが多く、負荷が高い。
- 19 生活水準の高い日本では、人権侵害を具体的に想像できないことが多い。メディアを通じた情報発信の増加が必要と思われる。
- 20 人権デュー・デリジェンスによるリスク把握と削減の実施。
- 21 社内には顕著な課題がないと認識しており、危機感の醸成にはやや困難さがある。
- 22 |・製造業ではないため、関連付けが難しい部分がある。・全てのリスクに対して対応するには相当のリソースが必要。(特に予防)

5-1.A.ア.わが国のNPC(National Contact Point)について改善すべき点

- 1 体制を作るだけでなく、実効性をあげるための仕組みが必要。
- 2 NCPの認知度が低いため、実際にどのような活動を行っているのかがわかりにくい。
- 3 NCPの窓口がわかりづらい。
- 4 世の中にあまり知られていないので、救済メカニズムとしての役割が十分果たせていないのではないか。
- 5 ハラスメントについての法整備を進める必要がある。
- ・外務省・厚生労働省・経済産業省の三省が担当することで責任の所在があいまい。主担当省庁を明確にしてはどうか?
- ´|・日本のNCPの認知度は低いので、多言語化を含むアクセシビリティの強化などが必要。
- 7 行動指針の周知。日本NCPの周知。問題提起のハードル下げ(手続きサポート体制づくりなど)。
- ①社会認知を高める ②人権に関する世界の諸問題の存在を周知する ③産業界におけるベストプラクティスの紹介 グローバル企業の取り組みの紹介
- 9 3つの省が担当しているので、責任の所在が分かりにくい。
- ・国内外への周知徹底(企業の中でも認知度は高くないと思います。)・企業の対応との連携を期待します。具体的には、受け付けた苦情に関して、国内の関連する企業に対して内容を共有頂くことを期待します。当社としても既にパーム油についてグリーバンスメカニズムを運用していますが、個社の窓口ではアクセス可能性(農園労働者は当社を知らない)に限界があると感じています。サプライチェーン上で関係する企業が連携して問題のある現場にエンゲージメントをするためのプラットフォームとなることを期待します。
- 誰を対象にしているのか明確でなく、対象者での認知が取れていないために通報件数が多くない。人権被害者が誰で、どこにいるのかを把握 して連絡先を伝えられるようにしなければ、仕組みとして機能しない。
- 海外のNCPの活動状況については知らないが、日本のNCPは手続きをこなしているだけに見えることもある。三省だけでなく、独立した専門家や非政府団体などを構成員に加えてもよいのではないか。
- 13 運営体制の一体化、リソースの拡充、更なる周知、企業の苦情処理メカニズムとの連携等。
- 14 早期にNAP(National Action Plan)を策定し、また指導原則を周知した上で、それに基づくNCPの運用が重要。
- 15 認知度の向上。

5-1.C.「ビジネスと人権」に関して政府や公的機関・国際機関に対する要望・期待の具体的な内容

- 1 主にドメスティックな企業にとってすべきことを示してほしい。
- 日本政府には、大手企業により強く、「ビジネスと人権に関する指導原則」の実施を強く要請すべき。中小企業には促進のフレームワークを構築すべき。
- 企業の自主性に委ねるだけでは、人権に関する国際行動規範に対する理解が深まらない。国として企業にどこまで求めているかをもっと明らかにしてほしい。

- 人権に関する国際的な行動規範について広く周知を行うことがまず求められます。具体的に人権について例示し、現状の法律の中で人権侵害に加担していると考えられるものについては国際機関からの勧告を受け入れて変更することが求められます。(ILO中核的労働基準の批准など) その他企業に対して人権への取り組みを促すため、公共調達に人権への審査項目を追加するなど、一定のハードルを課すことで日本企業への人権取り組みの推進を行うことを期待します。
- 5 国内と海外の課題認識ギャップを埋める為に行政からも積極的な情報提供を経営者向けに発信していただきたい。
- 日本企業における人権対応が、単なるリスク回避やグローバル基準への批准という以上に、日本における経済戦略として捉えて考えていただきたいと思います。
- 7 影響評価の基準や方法について、共通のものを策定・提示していただけると、各社の取り組みがより推進されると感じる。
- ・公共調達において人権に取り組む企業に加点したり、新興国へのミッション参加に人権に取り組む企業を優先させる等の企業の取り組み促進につながるインセンティブ付与・リソース面で取り組みが進まない中小企業への支援・国民への訴求(人権に取り組む企業の製品を消費者が選べるようになれば、多くの企業が人権を無視できなくなる)。
 - ・日本企業が進出する新興国の政府に対し日本政府として人権の取り組みを求める、等。
- 技能労働実習生の問題が最近クローズされている中、入管難民法改正案の成立が進もうとしている。現状の問題が棚上げにならないよう、 そして世界基準での人権の取組みが盛り込まれるように関係機関で協議し、対策して欲しいと考えます。
- サプライチェーン上の苦情処理の分野で、企業の対応との連携を期待します。国連ビジネスと人権の指導原則に基づいて、民間企業として パーム油に関する苦情処理窓口を設置していますが、NGOからの苦情は来るものの実際の人権侵害を受けている人・困っている人からの訴 えは来ていません。(パーム農園従事者が日本企業の名前すら知らないことや言葉の問題があるため。)本来は、パーム農園が所在する国、 又は消費国である日本、又は関係業界などで一つ窓口を持つべきと考えます。パーム農園所在国への働きかけを含めて日本政府・関係省 庁に複雑な今の状況を交通整理して頂ければ有り難いです。個社が個別で対応することが、日本産業界全体の生産性に影響を及ぼすの ではないかと懸念します。
- 政府としてのコミットの表明、(特に海外の)情報の企業への提供、ガイダンスの作成・提供、企業の競争力強化の支援(途上国の支援、 11 消費者の啓発、海外に向けた情報発信、企業が協力するための場の設定等)、企業に対する自主的な情報開示の促進、中小企業の積極的支援、国際的なルールメイキングへの参画等。
- 12 まずは認知度向上のための広報活動強化。
- 網羅性・客観性を確保し、また策定・公表が目的化することなく、策定後も定期的にレビューする等、実効性ある内容にしていただきたい、日 13 本企業の競争力向上につながる内容を期待する。外務省が作るNAPではなく、省庁間で緊密に連携して、政府として一貫性ある対応を お願いしたい。
- 14 NAP策定は国としての重要なきっかけであり、その実効性を担保していくため、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンや他公的機関がもっ既存・新規の機能を組み合わせた促進など、従前以上に官民連携を進めて頂きたい。

5-1.D.ア.「ビジネスと人権」に関する情報開示を「直ちに義務化すべき」とする理由

- 1 新入社員の早期退職(中途採用含む)。
- 2 国際標準となりつつあるとともに、人権尊重はますます重視されると考えるから。
- ビジネスと人権に関してはCSRの一部として既に取り組みを開示している企業もありますが、あくまで当該企業の自主的な取り組みに終始しています。日本では特に「法制化されていないので開示しなくてよい」と考える企業が多いため、まずは法律で情報開示を義務付けることで各企業におけるビジネスと人権への取り組みが進むのではないかと考えます。
- 4 開示すべき情報を明確にしてもらたほうが、情報開示に取り組みやすいため。
- 外国人労働者が増加する一方で、現代奴隷とも捉えられかねない現状があると聞いている。それは「人権」というものへの企業の理解不足、 サプライチェーンリスクの認識不足によるものが大きいのではないかと考え、それが要因の一つであることを前提とするのであれば、開示義務化は 企業の理解や認識に変化が起こす起因となるのではないか、と考えたため。
- 大手企業を中心に、海外で事業活動を行ている日本の多国籍企業については、人権への取り組み不足が競争力の低下につながらないよう に仕向けていくためにも、強制力を持たせた法制化が必要であると考える。中小企業については、対象から外しても問題ない。
- 7 多くの企業が「ビジネスと人権」に関心を持つ必要があるから。

5-2.A.「ビジネスと人権」に関して業界団体に対する要望・期待の具体的な内容や実施している連携や取り組み事例

- 1 セクターについては、CHRB(Corporate Human Rights Benchmark)の動向に注視した取組みを期待したい。
- このような取組みについて詳しく知らなかったが、人として、企業として取組んでいるべき内容である為、とりたててこの活動に対し新たに開始するものはないと思います。
- 3 すべては教育からはじまる。

- 当社が関わる業界団体では、レスポンシブル・ケアの考えに基づき、特に環境面や地域社会貢献に関連したCSRでは先進的な指針を古くから打ち出している。今後は、人権という観点からも舵取りをしてほしいと考えている。
- 当社の製品は日本政府の意向により今後海外への輸出が検討されています。輸出先の国が人権侵害を行うことが懸念される国であった場合、当社の製品が人権侵害の加担を行ってしまうという懸念があります。上記のような件に関して業界団体で一定基準のガイダンスやチェックの仕組みを検討することを要望します。
- 6 研究分科会による検討の継続。(パーム油、プラスチックetc…)
- 7 建設業界における深刻な人手不足を受け、外国人材の積極的な活用を考えざるを得ない中で、当該点に特有の注意点等を学びたい。
- 8 影響評価の基準や方法について、業界共通のものを策定・提示していただけると、各社の取り組みがより推進されると感じる。
- 業界団体の中で、その業界で優先度の高い人権リスクへの対応や苦情メカニズム等を議論するような委員会やWGを組織し、業界共通のガ イドラインや政府への提言などを実施・業界団体で加盟企業のサプライヤーからの苦情を一時的に受け付ける窓口を設置、事実確認などの 一次調査を行う等の仕組みは効率的かも知れない。(一社のサプライヤーから複数企業が購入しているケースも多いので)
- 30 紛争鉱物調査については、業界としてのルールが定められ、必要な情報提供がなされているが、その他の人権問題に対する取組みのルールや情報提供が十分ではない。
- 人権の尊重はグローバルな要請であり、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を始め、グローバルに認められている規範・ガイダンスなど、 11 企業が取り組む上で、一定レベルはあるように思います。そこで、日本発信の規範・ガイダンスなどの作成はあまり意味がなく、企業の混乱につながるように思い、企業の自主的な取り組みをサポートするようなものに限る方が良いと思います。
- 12 ギャンブル等依存症対策。
- 13 グローバル・コンパクト(国連)の分科会活動(人権教育分科会、人権DD分科会)。
- 9イヤ業界やノンタイヤメーカーが調達している天然ゴムについて、個社だけでは解決出来ない「持続可能な調達」に向けた取り組みを国内の 主要ゴムメーカーが定期的に協議している。
- 15 国際的な業界団体で、「人身取引の防止」について連携して取り組む動きが出ている。
- 16 電気業界からはCSR関連の問合せ、質問シートで購入先への問合せが増えてきています。
- 国内市場規模は大きくないが、海外生産を行い複雑なサプライチェーンをもつ産業では、中小企業が非常に多いため、限られた経営資源の
- 17 中で大手企業が自主的に行っているレベルで人権デュー・ディリジェンスを実施することは非常に難しいと考えます。そのため、産業界や国など 大きなルールを整備しやるべきことを明確にご提示いただいた方がよろしいのではないでしょうか。

5-3.これまでの質問以外の「ビジネスと人権」に関するご意見

- すべてを政府で対応するのではなく、モニタリング等については、信頼関係のあるNPO/NGOと連携して進めていくほうが良いと思う。また、人権 NPO/NGOを育成・支援していくことも必要と考える。
- 自社内におけるグループ行動宣言では不足なのでしょうか。サプライチェーン全体にわたる統制は難しいです。人権デュー・ディリジェンスもおそら 2 〈費用もかかり難しい。しかしビジネスと人権については対応していきたい。
- ・グローバルスタンダードにいつも遅れて参画するのではなく、先頭集団に常にコンタクトして、先行すべき。
 - ・日本が人権に対する取り組みが遅れているという誤った情報操作をされないよう、国は広報にもっともっと力を入れてほしい。
- 日本国内の消費者における「サプライチェーン上の社会・環境課題」への意識は、欧米に比べ高いとは言えません。企業の取り組みを後押しするのは消費者ですので、消費者への意識啓発が不可欠だと思います。ビジネスと人権への取り組みが顧客・消費者からの信頼獲得に繋がり、企業価値向上に寄与する社会となることを期待します。
- 5 英国同様に法制化すべき。
 - 非上場企業でESG開示には無縁、かつ学習・研修機関でサプライチェーンを形成しない弊社においては、事業面では顧客のプライバシーなど 人権の一定分野が、雇用の面では差別・ハラスメント・障碍者雇用などが関連すると考えますが、それ以外の多くの課題は弊社との関連性が
- 6 高くないとの認識で、今回のアンケートにはお答えできる部分があまりありませんでした。なお、質問3-3の選択肢に、今後も人口増加が予測される途上諸国やアフリカ地域諸国における教育機会の普及/アクセスの確保につき選択肢がないのは意外です(水・エネルギー等はあるにもかかわらず)。
- ・NAPの早期策定と展開。
- ・産学官各セクターの役割と責任、また協働体制の明確化。

当社の事業形態が、国内企業のみの取引であることから、多様な人種等に接する機会、また対応に迫られる場面がない。

グローバルに事業を展開していない企業にとって「ビジネスと人権」がどれほど重要で、対応の必要性がどのくらいあるのか、またなぜ対応しなけ

8 ればならないのか、啓蒙活動をお願いしたい。

正直、対応が必要であるという認識は薄い。

また、社内にて「人権」がメインテーマとして議論されることが少なく、回答内容もESG担当としての主観であることをご了承願います。

新時代の「ビジネスと人権」のあり方についてのアンケート調査

路、「指導原則」)の日本企業における浸透状況と、「ビジネスと人権」に関する取り組みの実態と **課題の把握を目的としています。貴社における状況についてご回答くださいますよう、何卒よろ** 一般財団法人企業活力研究所 本調査では、2011 年に国連人権理事会にて承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」(以 しくお願い申し上げます。

なお、貴社にて意識して「ビジネスと人権」への取り組みを行っていない場合は、質問1(P1 またご回答が難しい設問につきましては飛ばしてご回答いただいて結構でございます。 ~b4)と質問6(b24:パ回答者情報)のみパ回答いただいて結構でいざいます。

【参考】ビジネスと人権に関する指導原則:国連「保護、尊重及び救済」枠組の実施(仮訳)

nttps://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf

(参考) 「人権」について

権を意味し、それは最低限 、国際人権章典に挙げられた人権と「労働における 基本的原則及び権利 指導原則の第2柱である「企業の人権尊重責任」の対象である「人権」は、「国際的に認められた人 関す ILO 宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則を含みます(「指導原則」12)。

び政治権利に関する国際規約」をあわせたものであり、これらの文書には様々な種類の人権が挙げら 国際人権章典とは、世界人権宣言 、「経済的 、社会的及び文化権利に関する国際規約」、「市民的及 れています。 110 宣言に挙げられた 原則とは、110 中核的労働基準である結社の自由及び団体交渉権の承認、強 則労働の廃止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除を意味します。 このように指導原則における「人権」は、労働者・地域住民・消費者を含む様々なステークホルダ 具体的には、例えばサプライチェーンにおける委託工場の劣悪な労働環境や処遇、児童労働や強制労 働、開発等での環境汚染による先住民族等への権利侵害、人種差別やハラスメント、消費者情報漏洩 -の権利が含まれ、「ビジネスと人権」の課題は、幅広く環境・社会に関わる課題に及んでいます。 やプライバシー侵害、表現の自由への侵害など多岐に渡っております。

質問 1. 「ビジネスと人権」の理解

質問 1-1 「ビジネスと人権」の理解について、該当するものを教えてください。

(1250) 【V】「指導原則」について

(次頁参考参照)

- 「指導原則」に即して「ビジネスと人権」に関する取り組みを進めている
- 「指導原則」については理解しているが、活動に落とし込めていない
- 聞いたことはあるが、内容は知らない
- 耳にしたことがない
 - その他

(参考)「指導原則」について

- 1. ビジネスと人権の問題は、国境を超える経済活動の隆盛と相まって、民間部門の当時の目を みはるばかりの世界的拡大を反映しつつ 1990 年代に、グローバルな政策課題に恒久的に組み 込まれることになりました。
- かつて国際連合では、「人権を促進し、その実現を保証し、人権を尊重し、尊重することを確 保し、そして人権を保護すること」を、国際法の下で直接に企業に課そうとする試みが行わ れましたが、これは、経済界と人権活動団体の間に埋めることのできない溝を作りだしてし まい、人権委員会は、新たな取組みとして、2005年に、「人権と多国籍企業及びその他の企業 の問題」に関する事務総長特別代表という役職の設置を決めました。
- 告書に含まれ、同年に国連人権理事会で承認されたものであり、具体的には以下の3つの 3. 「ビジネスと人権に関する指導原則」とは、この特別代表が2011年に作成した最終報 柱からなっています。
- ① 国家には、しかるべき政策、規制、及び司法的裁定を通して、企業を含む第三者による人 権侵害から保護するという義務があること
- ② 企業には、人権を尊重するという責任があること。これは、企業が他者の権利を侵害 することを回避するために、また企業が絡んだ人権侵害状況に対処するために デュー・ディリジェンスを実施して行動すべきであることを意味します。
- ③ 犠牲者が、司法的、非司法的を問わず、実効的な救済の手段にもっと容易にアクセス できるようにする必要があるということ。

(ア) 上記質問【A】で『F1.ビジネスと人権』に関する取り組みを進めている』と回答された方 にお伺いします。取り組みを推進された理由やきっかけは主に何ですか。(複数回答可)

2. 投資家や評価機関への対応

1. 各国での法制化やガイドライン策定の流れ

3.BtoB 顧客からの要請

4. NGO/NPO による批判・キャンペーン

5. 自社または同業他社における人権侵害事案の発生

6. 国際的なビジネスの場で主流化しつしあるから

7. 経営者からの指示・提案

(イ) 上記質問【A】で [「ビジネスと人権」に関する取り組みを進めていない』(2. または 3.) と回答された方にお伺いします。 取り組みを進めていない理由は主に何ですか。

(複数回答可)

1. 具体的な取り組み方法がわからない

2. 取り組みに必要な人員・予算を確保できない

3. 経営層に重要性を理解してもらえない

4. 社内・社外の関係者に重要性を理解してもらえない

5. 自社との関係は低く、緊急性がないため取り組む必要性を感じない

6. すでに一定程度できているため追加的な取り組みは不要と考えている

7. 実際に何か人権侵害事案が起きたら対応する

8. 「ビジネスと人権」が何かが理解できない、知らない

9. その他【

[8]「人権デュー・ディリジェンス」について (1つに〇)(下記参考参照)

- 1. 「人権デュー・ディリジェンス」について適切に理解し、自社として行うべきと判断する内 容について業務に落とし込んで実施している
- 2. 概要については理解しているが、自社として行うべきと判断する内容についても部分的にし か実施できていない
- 3. 概要については理解しており、実施に向けて検討中
- 4. 概要については理解しているが、全く実施していない
- 5. 求められていることを知らない
- 6. その他【

(参考)「指導原則」における「人権デュー・ディリジェンス」について

業が人権への影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するための「人権デュー・ディリジ 「デュー・ディリジェンス」とは、「(負の影響を回避・軽減するために)その立場に相当な注意 を払う行為又は努力」といった意味で用いられるのが一般的ですが、「指導原則」においては、企 ェンス」を実施すべきとされています

②評価結果に基づく適切な措置の実施、③追跡評価、④情報開示という一連の内部統制のプロセス 「人権デュー・ディリジェンス」の実施内容には、①企業活動の人権への負の影響の評価に加えて、 を含んでいます(「指導原則」17~21)

(ア) 上記質問 [B] で「1. 人権デュー・ディリジェンスの内容を業務に落とし込んでいる」ま

たは「2. 部分的に実施している」と回答された方にお伺いします。

実施内容の度合いについてお答えください。該当する箇所の番号に〇をしてください。

	実施出来ている	実施に向けて検討中	実施出来ていない
①企業活動の人権へ	Ť	C	c
の負の影響の評価	_	N	າ
②評価結果に基づく	τ	c	C
適切な措置の実施	-	V	2
③追跡評価	1	6	ĸ
	-	ı)
④情報開示	Ŧ	c	c
	-	٧	9

(イ) 上記質問 [8] で「2. 人権デュー・ディリジェンスの内容を部分的にしか実施していない」

または、「4. 概要について理解しているが実施していない」と回答された方にお伺いします。

(複数回答可)

その理由は主に何ですか。

- 1. 事業領域が広いため
- 2. 事業地域が広範にわたるため
- 3.サプライチェーン構造が複雑・膨大なため
- 4. 具体的な取り組み方法がよくわからないため
- 5. 実施に必要な人員・予算を確保できないため
- 6. すでに一定程度できているため追加的な取り組みは不要であるため
- 7. 経営層からの理解が得られてないため
- 8. 社内・社外の関係者に重要性を理解してもらえないため

9. その他【

[C] 国連持続可能な開発目標 (SDGs) と「ビジネスと人権」とのつながりについて

(1250)

- 1. 「ビジネスと人権」は SDGs の 17 ゴールに明示的に規定されていないが、持続的な開発を可 能とするための基盤的な要素として、17 ゴールすべてとつながっていると考えている
- SDGs と「ビジネスと人権」のつながりについて、考えたことがない SDGs に「ビジネスと人権」は登場せず、関連性は低いと考えている
- SDGs を耳にしたことがない
- その他【

質問2. 「ビジネスと人権」に関するステークホルダーの要請

質問 2-1 「ビジネスと人権」に関するステークホルダーの要請について教えてくだ ない。

[A]「ビジネスと人権」に関して、過去(5年程度前)と最近におけるステークホルダーからの 問い合わせや質問、問題提起の度合いについて教えてください。

1. 問い合わせ等全くない

2. 多少問い合わせ等がある

3. 頻繁に問い合わせ等がある

(過去、最近両方、該当するものに〇)

	ステークホルダーの種類		過去	過去 (5 年程度前)	底前)		最近	
<u>-</u>	投資家		-	2	3	-	2	က
9.	ESG 評価機関		-	2	3	-	2	က
თ	一般消費者		-	2	3	-	2	လ
4	B to B顧客(外資系)		-	2	3	1	2	3
Ω	B to B顧客(日系)		-	2	3	-	2	က
. 9	NGO/NPO、地域社会		-	2	3	1	2	3
7.	政府(法制化含む)		-	2	3	1	2	3
ω.	その他【	1	-	2	3	1	2	3

上記質問【A】で「1.投資家」「2.ESG 評価機関」にO(最近の 2.もしくは 3.)をされた 方にお伺いします。 3

(複数回答可) 問い合わせ等の内容について教えてください。

- 1. 「ビジネスと人権」に関する具体的な取り組みについて質問を受けた
- 2. 人権への負の影響を及ぼした/疑われる自社の事例について質問を受けた
- 3. ESG 評価機関からの調査で回答を求められた
- 4. 質問を受けた経験はない
- その他【

上記賞問(ア)で1.もしくは2.と回答された場合にお答えください。

-
_
10
4
V
ř
ile
-::
36
۲
-
ب
h
IJ
侧
K
1
無
46
÷
**
+4
-

(田田記法)

(イ) 上記質問 [A] で「(4. または5.) BtoB 顧客」にO (最近の2. もしくは3.) をされた方に お伺いします。

(複数回答可) 問い合わせ等への対応について教えてください。

- 1. 1次サプライヤーに対して調査を実施し、対応している
- 2. 2次サプライヤーにまで遡って調査を実施し、対応している
- 3. 調達先までは遡らず、自社で可能な範囲で確認し、対応している
- 4. 対応していない
- 5. その他【

上記質問(イ)で 1. ~3. と回答された場合にお答えください。

具体的な対応内容について教えてください

(利品田田)

(ウ) 上記質問 [A] で [6.NGO/NPO、地域社会」に〇(最 何いします。	近の 2. もしくは 3.) をされた方にま	
(ウ) 上記賞問【A】で <u>「6.NGO/NP</u> 伺いします。	0、地域社会」に〇(最近の2.	
(ウ) 上記質問 何いしま	[A] & [6. NGO/NPC	°
	(ウ) 上記質問	何いします

問い合わせ等への対応について教えてください。

(複数回答可)

1.原則すべての問い合わせに対して協議・協働・対話(エンゲージメント)の場を設けて

2. 自社の関与の度合いを問わず、人権への影響が深刻な問題については協議・協働・対話 (エ ンゲージメント)の場を設けるようにしている

3. 問い合わせの内容が自社に直接関係する内容のみ協議・協働・対話 (エンゲージメント) の場を設けるようにしている

4. 基本的に対応していない

5.その他【

上記質問(ウ)で 1. ~3. と回答された場合にお答えください。

具体的な対応内容について教えてください(協議・協働・対話(エンゲージメント)の場を設 けている企業は、どのような課題についてそれを行っているかいるかをお答えいただける範囲 (回田記述) 内で教えてください)

9

10

質問 3. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

「企業方針」による「ビジネスと人権」のコミットメントの状況につい て教えてください。(下記参考参照) 質問 3-1

[A] 人権を尊重する責任を果たすために貴社が規定している「企業方針」について教えてくだ さい。(1つに0)

- 1. 人権を尊重する責任を果たすための「企業方針」(以降「人権方針」) が独立してある
- 2. 「人権方針」が CSR 方針や行動規範などその他の公表している「企業方針」に組み込まれて
- 3. 「人権方針」はあるが、公表していない
- 4. 「人権方針」の策定を検討中
- 5. 「人権方針」の策定予定はない
- 6.その他【

(参考)「指導原則」における人権尊重のための「企業方針」について

「指導原則」においては、企業が人権を尊重する責任を果たすためのコミットメントを、「企業方 針」を通して表明すべきとされています。一般的に「企業方針」とは、企業がその理念を実現する ためにどのように活動するかを示す方針を指しますが、「指導原則」においてはより具体的に下記 の5要件が求められています。

- (a) 企業の最上層レベルによる承認があること。
- (b)内部及び/または外部の適切な専門家により情報提供を受けたこと。
- (c)企業の従業員,取引関係者及びその他企業活動・製品もしくはサービスに直接関係している者に 対する人権配慮への期待が明記されていること
- (d) 一般に入手可能で、かつ内外間わず全従業員、共同経営/共同出資者及びその他関係者に周知さ
- (6) 企業全体に定着させるために企業活動方針や手続に反映されていること

(ビジネスと人権に関する指導原則 原則16より)

以降の質問 [B] ~ [D] は、上記質問 [A] で 1.~3.いずれかに回答した企業の方にお伺いしま

(10に0) [8] 企業方針の中で、貴社の責任において人権を草重すべきと考えている範囲 す。それ以外の方は『P8の質問3-2』にお進みください。

- 1. 主な調達先及び国内外の主要グループ会社並びに顧客
- 2. 主な調達先及び国内外の主要グループ会社 3. 国内外の主要グループ会社

 - 4. 国内の主要グループ会社
 - 5. 本社のみ

_	
至	
4	
1,40	

の最終改定年を	
該「企業方針	
と回答した企業の方にお伺いします。当該「企業方針	
C】上記【A】で1~3と回答した1	こください。
CD 노래	教えて

#

[D] 定着のための施策 (複数回答可)

- 1. 経営層がコミットメントのメッセージを発信している
- 2. 「企業方針」の順守を求める手続きを事業活動に組み込んでいる
- 3. 「企業方針」を浸透させるための教育・啓発を行っている
- 4. 特に定着のための施策は行っていない
- 5. その他【

質問 3-2 人権への負の影響の特定・評価、予防・軽減・対処について教えてくだ

(複数回答可) [V] 負の影響の特定・評価の実施有無

- 1. 事業のほぼすべてで実施
- 2. 事業を行っている国・地域のほぼすべてで実施
- 3. 人権リスクが高いと考えられる事業を中心に実施

【具体的な事業名】

人権リスクが高いと考えられる国・地域を中心に実施

[具体的な国・地域名]

ビジネス上重要な国・地域を中心に実施

具体的な国・地域名】

6. 実施していない

7. その他【

以降の質問 [B] ~ [F] は上記質問 [A] で 1. ~ 5. に回答した企業の方にお伺いします。

それ以外の方は『P10の質問3-3』にお進みください。

(評価を実施した範囲にO) [B] 評価を実施した対象範囲 1. 研究開発

- 2. 原料調達
- ・ 2次サプライヤー) * 該当するものに○ 3. 調達先 (1 次サプライヤー
 - 4. 生産
- 6. 広報・マーケティング・販売
- 7. 製品の使用・廃棄

 ∞

働環境	
·注	
人事制度	
8	
従業員	
∞.	

9. 地域社会

10. 投融資

11.その他【

[0] 実施頻度 (1つに〇)

3. 過去5年以上前に単発で実施 2. 過去5年以内に単発で実施 1. 数年おきに見直し

4. その他【

(複数回答可) [D] 評価方法 1. 外部の専門家に依頼

2. ステークホルダーと協働

3. 経営層を巻き込んで実施

4.複数の部署間で連携して実施

5. CSR 部など単独部署で実施 6. その他【

具体的な評価方法について教えてください

(利品田田)

[E] 調達先の監査について

全調達金額の何%に相当する調達先について監査を実施していますか (1つにO)

- 全調達金額の25%以上の調達先について実施
- 2. 全調達金額の5%以上~25%未満の調達先について実施
 - 3. 全調達金額の1%以上~5%未満の調達先について実施
- 4. 全調達金額の0~1%未満の調達先について実施
- 5. 調達先に行うアンケートのみで監査は実施していない
 - 6. 調達先に行うアンケートも監査も行っていない

7. その他【

[F] 予防・軽減・対処のためのステークホルダーとの協働 (複数回答可)

- 1. 地域コミュニティや NGO と協働した実績がある
- 2. 国際機関や政府と協働した実績がある
- 3. 今後協働する予定がある
- 4. 特に協働する予定はない

5.その他【

以降の設間は上記質間【F】で.1もしくは2.と回答した企業の方にお伺いします。

具体的なステークホルダーとの協働の内容について教えてください。

(利品田田)

質問3-3 重要と認識している人権リスク

[A] 自社にとって国内及び海外で、現在重要と認識している、また将来重要となることが考えら れる人権課題について教えてください。なお、回答に際して*のあるものについてはP11の 解説もご参照ください。

	留	現在	米字	₩
	1=重要と認識し	1=重要と認識し、取り組みを行っ	将来重要となる人権リスクに〇をして	リスクにOをして
	2112		ください。	
	2=重要と認識し	2=重要と認識し、取り組みを検討	(複数回答可)	
	している			
	3=重要と認識し	3=重要と認識しているが、取り組		
	みも検討もしていない。	ていない。		
	4=重要と認識していない	ていない		
	(該当する箇所に数字を記入)	数字を記入)		
	田	神外	国内	神
1. 児童労働				
2. 強制労働				
3. 雇用・職業における差別 ※1				
4. 職場におけるハラスメント				
5. 結社の自由・団体交渉権の侵害				
6. 労働者の健康・労働安全に関する問題				
7. 違法な長時間労働				
8. 不公正な賃金、労働条件				
9. 女性の人権の侵害				
10. 消費者の人権の侵害 ※2				
11. 消費者情報、プライバシー				
12. 子どもの権利の侵害 (児童労働以外) ※3				
13. マイノリティ (人種、民族、先住民等)の				
人権の侵害				
14. 外国人労働者の人権問題(技能実習生以				
外)				
15. 技能実習制度における人権問題				
16. 強制立ち退き、土地に関する権利の問題				
**4				
17. 警備に伴う人権問題 ※5				
18. 汚職・腐敗による人権問題 ※6				
19. 紛争・軍との関与、兵器転用				
20. 紛争鉱物 ※7				
21. 製品の使用に伴う人権侵害(製品誤使用)				
22. 水資源へのアクセスの欠如				

6

10

23. 保健医療へのアクセスの欠如	
24. エネルギーへのアクセスの欠如	
25. 表現の自由の侵害	
26. AI による差別 ※8	
27. 忘れられる権利の侵害 ※9	
28. インターネット上のヘイト行為	
その他【	

(注)上記質問 3-3[A]及び選択肢の作成については、ジェトロ・アジア経済研究所の「日系企業の責任 あるサプライチェーンに関するアンケート調査」を参考にしました。

<解 報>

- *1 雇用・職業における差別:その人の能力や該当する職務に必要な要件に関係のない特徴を理由に、他者とは異なる、もしくは不利な処遇を行うこと。このような特徴には、人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、出身国、社会的出身、年齢、障がい、HV/エイズへの感染、労働組合への加入、性的指向などが挙げられる。
- ペ2 消費者の人権: 1962 年にアメリカの消費者利益の保護に関する特別教書において、①安全である権利、②知らされる権利、③自由選択の権利、④意見が反映される権利を提示。その後、⑤消費者教育を受ける権利が追加され、これら5つが消費者の利益を守るためにとるべき行動の世界的な指針となった。日本の消費者基本法では、被害の救済を追加。
- マどもの権利:「児童の権利に関する条約(子どもの権利条約)」では、18 歳未満の児童を権利をもつ主体と位置づけ、①生きる権利(すべての子どもの命が守られること)、②育つ権利(もって生まれた能力を十分に伸ばして成長できるよう、医療や教育、生活への支援などを受け、友達と遊んだりすること)、③守られる権利(暴力や搾取、有害な労働などから守られること)、④参加する権利(自由に意見を表したり、団体を作ったりできること)を提示。
- *4 強制立ち退き、土地に関する権利の問題:国・軍・地方自治体等による強制立退きとは、適切な形態の保護を与えることなく、個人、集団、共同体が特定の住居、場所に住み生活する能力を排除・制限するような行為。国際的に認められた様々な入権に対して重大な侵害をなすものとして認識されている。
- ・5 警備に伴う人権問題: (特に途上国で)企業の施設や採掘現場などを警備している政府または民間の治安要員が地域住民や難民等に対して過度な暴力を働くなどの人権侵害が発生している。
- *6 汚職・腐敗による人権問題:(特に法の支配が確立していない新興国・途上国で)腐敗・汚職が存在すると、本来人権を保護するための政府の規制や制度が機能しなくなり、人権侵害につながる結果となる。
- *7 紛争鉱物: 武装勢力による一般市民の虐殺や略奪・誘拐・児童兵の徴用などの非人道的行為が行われている紛争地域(コンゴ民主共和国および周辺国等)において産出され、その鉱物の売却資金が紛争当事者の資金源となり、結果的に紛争を長引かせることに加担することとなる鉱物のこと。
- *8 AIによる差別: 意図的に差別的なAIを開発する場合だけでなく、AIはソフトウエアに学習させるデータが必要であり、 古い固定観念や偏見に関するデータも一緒に吸収することから、差別的で不公正な判断を下すことがある。
- *9 忘れられる権利: ネット上の個人情報、プライバシー侵害情報、誹謗中傷を削除してもらう権利のこと。「消去権」「削 除権」「忘却権」などとも呼ばれている。欧州司法裁判所はこの権利を決める裁定

[B] グローバルなサプライチェーンが抱える人権リスクで、特に重要と考える上位3課題について、重要と考えられる理由をお答えください。

(回田即)

の表より上位3つ) ※除当 の書号を記入して下さい。 [C] 我が国では、人権リスクに直結するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グロバルに伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念れるケースがあればお答えください。 1. 女性登用 (管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 働き方・劣務管理 (長時間労働やサービス残業等) 3. ペワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 障がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他【 具体的な内容について教えてください。 (自由記述)	の表とり上位3つ)※該当 の書号を記入して下さい。 [0] 我が国では、人権リスクに直続するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グロバルに呼い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念ればお答えください。 (複数回答司) 1. 女性登用 (管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 働き方・労務管理 (長時間労働やサービス 残業等) 3. パワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 障がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他 [日中記述) 具体的な内容について教えてください。 (自由記述)	の妻を起入して下さい。 「0] 我が国では、人権リスクに直続するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グロバルに伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念れるかはお答えください。 (権数回答可) 1. 女性登用(管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 働き方・労務管理(長時間労働やサービス残業等) 3. パワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 降がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他 [9. その他 [身体的な内容について考えてください。 (自由記述)	人権課題(上記貨間 3-3[A]	重要と考える理由
[G] 我が国では、人権リスクに直結するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グロ・バル化に伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念れるケースがあればお答えください。 1. 女性登用 (管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 働き方・労務管理 (長時間労働やサービス残業等) 3. パワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 確がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他 [[G] 我が国では、人権リスクに直続するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グロ・バル化に伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において概念 れるケースがあればお答えください。 (複数回答可) 1. 女性登用 (管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 働き方・労務管理 (長時間労働やサービス残業等) 3. パワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 障がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他 [10] 我が国では、人権リスクに直続するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グローバル化に伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念れるケースがあればお答えください。 (複数回答可) 1. 女性登用 (管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 働き方・劣務管理 (長時間労働やサービス数業等) 3. パワハラ、セクハラ 4. クリービス数業等) 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 廃がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他 []]	の表より上位3つ)※該当の番号を記入して下さい。	
[C] 我が国では、人権リスクに直結するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グロ・バル化に伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念、れるケースがあればお答えください。 1. 女性登用 (管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 働き方・労務管理 (長時間労働やサービス残業等) 3. パワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 障がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他 [[C] 我が国では、人権リスクに直結するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グローバル化に伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念れるケースがあればお答えください。 1. 女性登用 (管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 働き方・劣務管理 (長時間労働やサービス残業等) 3.パワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 障がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他 []	[6] 我が国では、人権リスクに直結するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グローバル化に伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において概念: れるケースがあればお客えください。 1. 女性登用 (管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 備き方・劣務管理 (長時間労働やサービス残業等) 3. パワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 確がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他 [具体的な内容について教えてください。 (自由記述)		
[6] 我が国では、人権リスクに直結するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グロ・バル化に伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念れるケースがあればお答えください。 (複数回答可) 1. 女性登用 (管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 働き方・労務管理 (長時間労働やサービス残業等) 3. パワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 障がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他 [1 具体的な内容について教えてください。 (自由記述)	[C] 我が国では、人権リスクに直結するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グローバル化に伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念、れるケースがあればお答えください。 (権数回答可) 2. 働き方・労務管理 (長時間労働やサービス残業等) 3. パワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 障がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他 [1. 具体的な内容について教えてください。 (自由記述)	[C] 我が国では、人権リスクに直結するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グローバル化に伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念、		
バル化に伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。食社において暴念れるケースがあればお答えください。 (複数回答可) 1. 女性登用(管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 働き方・労務管理(長時間労働やサービス残業等) 3. パワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 障がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他[具体的な内容について教えてください。 具体的な内容について教えてください。	るとの指摘があります。貴社(債務	パル化に伴い、しばしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸念。 れるケースがあればお答えください。 (複数回答可) 1. 女性登用(管理職の少なさ、一般職等の人事制度) 2. 働き方・労務管理(長時間労働やサービス残業等) 3. パワハラ、セクハラ 4. 外国人の労働問題 5. 礼拝や服装、食事などの宗教に伴う問題 6. LGBT 7. 障がい者 8. 特にそういったケースはない 9. その他[具体的な内容について教えてください。 (自由記述)		ノスクに直結するとの認識が必ずしも十分でないようなことが、グ!
教 學)		教	パル化に弁い、し	ざしば人権リスクとなり得るとの指摘があります。貴社において懸 タ
			れるケースがあれ	
			1. 女性登用 (管理職の少れ	(さ、一般職等の人事制度)
に伴う問題ださい。	に伴う問題ださい。	に伴う問題 ださい 。	2. 働き方・労務管理 (長甲	間労働やサービス残業等
に伴う問題ださい。	に伴う問題ださい。	に伴う問題 ださい。	3. パワハラ、セクハラ	
に伴う問題ださい。	に伴う問題 ださい。	に伴う問題 ださい。	4. 外国人の労働問題	
ださい。	ださい。	ださい。	5. 礼拝や服装、食事などの	宗教に伴う問題
ださい。	ださい。	ださい。	6. LGBT	
ださい。	ださい。	ださい。	7. 障がい者	
容について教えてください。	容について教えてください。	容について教えてください。	8. 特にそういったケースに	かかい
			9. その他【	
			具体的な内容について教	

[D] わが国における技能労働実習生を巡る課題について教えてください。

(複数回答可)

- 1. 自社における就労状況を把握し、課題があれば対処している
- 2. グループ企業における就労状況を把握し、課題があれば対処している
 - 3. 調達先における就労状況を把握し、課題があれば対処している
- 4. 就労状況の把握及び取り組みについて検討している
- 5. 就労状況について把握できておらず、当面取り組む予定はない
- 6. 自社とは関係がないと考えている

7. その衙【

12

[E] 新しいテクノロジーが及ぼす人権への影響について、懸念しているリスクがあれば教えて (田田記)

供の拒否、犯人視)、IoTによる私的な領域の情報収集や干渉、自動化した製品の人権侵害責任の所在 例:AI 等の活用により固定観念や偏見が反映されやすくなることによる差別 (特定層の採用や商品提 なびび

質問 3-4 苦情処理メカニズムの設置について教えてください。(下記参考参照)

(参考) 非国家主体による苦情処理の仕組み

1. 苦情に対する早期の対処と直接救済を可能にするため、企業は、悪影響を受けた可能性のある個 人及び共同体のために運用レベルで実効的な苦情処理の仕組みを構築しまたはそれに参加すべき 2. 人権関連の基準の尊重に基礎をおく業界、多数の利害関係機関及びその他の協同的取組は、実効 的な苦情処理の仕組みが利用可能であることを確保すべきである。

(ビジネスと人権に関する指導原則 原則29、30より)

(複数回答可) [A] 貴社の苦情処理メカニズムを誰が利用できますか

4. その他ステークホルダー (NGO など)

設置なし

その他

以降の質問 [B] ~ [F] は、上記質問 [A] で 1.~4.のいずれかに回答した企業の方にお伺いし ます。それ以外の方は『P14の質問3-5』にお進みください。

(複数回答可) [B] 受付窓口

2. 経営層に直通 1. 外部に設置

5 その他【 4. CSR 部 3. 人事部

(複数回答可) [C] 過去3年以内の通報および対応状況

- 1. 重要な通報があり、影響を是正するための対処を行った
- 2. 重要な通報があり、潜在影響を予防するための対処を行った
- 3. 通報はあったが、重要なものはなかった
- 4. 通報は僅少またはなかった
- 5. 通報窓口を設けていない

6. その他【

13

(複数回答可) [D] 通報に対応する仕組み

- 1. 重要な通報について経営層が判断する仕組みが整備されている
- 2. 外部の専門家にアドバイスをもらう仕組みが整備されている
- 3. 現場レベルで判断して対応している

4. その他【

[E] 追跡評価 (10にO)

- 1. 対応を行った重要な通報について、改善状況の追跡評価を行っている

2. 対応を行った重要な通報について、改善状況の追跡評価を行う場合もある

- 3. 改善状況の追跡評価は特に行っていない
- 4. その他【

[F] 具体例

重要な通報への対処の方法について、可能な範囲で教えてください。(自由記述)

質問 3-5 「ビジネスと人権」に関する情報開示の状況について教えてください。

(複数回答可) [A] 一般に公表している情報

3. 人権への負の影響を評価し、予防・軽減・対処するためのプロセス 2. 社員研修の詳細

1. 「ビジネスと人権」に関する方針「人権方針」のコミットメント

- 5. 顕著な人権課題への影響を緩和するために行った措置 4. 顕著な人権課題の提示
- 7. 苦情処理メカニズムの詳細

6. ステークホルダーとのエンゲージメント

- 8. 重要評価指標 (KPI) に基づく進歩状況
 - 9. 特に公表していない

10. その他【

[B] 英国現代奴隷法 (UK Modern Slavery Act 2015) 1への対応 (1つにO)

- 1. 日本本社で対応している
- 2. 英国・欧州現地法人で対応している
- 3. 該当するが対応していない
- 4. 該当しない
- 5. 存在について知らない
- 6. かの街【

「ビジネスと人権」を推進するための社内体制 4. 河間 (

質問 4-1 「ビジネスと人権」を担当している主管部門と関係部門体制と最高責任 者について教えてください

[A]「ビジネスと人権」を担当している主管部門と関係部門体制をお答えください。

(数当する箇所に〇)

		主管部門	関係部門	
1	包括的に担当する委員会・部署	1	2	
2	CSR 関連部署	1	2	
33	人事部	1	2	
4	総務部	1	2	
2	主管部門なし	1	2	
9	その他【	1	2	

(1 2に0) [B]「ビジネスと人権」を担当する最高責任者はいますか。

- 1. 担当役員が明確に決まっている
- 2. 内容に応じて CSR、人事など複数の役員が担当している
- 3. 役員レベルでは明確に割り当てられていない
- 4. その他【

1 英国で事業活動を行う営利団体・企業のうち、年間の売上高が一定規模を超えるものに対して、奴隷労働と人身 取引がないことを担保するために実施した取組みについて、年次でステートメント(Slavery and Human Tvafficking Statement)を作成・公開することを求める法律。2016 年 3 月 31 日以降に終了する会計年度から適 用が始まっている。

15

質問 4-2 経営トップの「ビジネスと人権」に関する認識・関与についてお答えく だない。

[A] 経営トップは「ビジネスと人権」の重要度をどの程度認識・関与していますか。

2. 強く認識はしているが、関与はしていない

1. 強く認識し、関与している

5. その他【

4. 認識は薄く、関与もしていない

3. 認識は薄いが、関与している

(複数回答可) 1)継暫トップがそのように認識されている理由やきっかけは主に何ですか。

(ア)上記質問【A】で「強く認識している」(1.または2.)と回答された場合にお伺いします。

- 1. 経営トップの CSR 等への関心が高いから
- 2. 国際的なビジネスの場で主流化しつしあるから
- 3. ステークホルダーからの要請があったから
 - 4. ESG 投資が盛り上がりを見せているから
- 5. 他社が積極的に取り組んでいるから
- 6. 担当部門が積極的に説明したから 7. わからない
- 8. その他 (具体的に:

(イ)上記質問【A】で「認識が薄い」(3.または4.)と回答された場合にお伺いします。

どのような理由から経営トップがそのような認識であるとお考えですか。

1. 経営トップの CSR 等への関心が低いから

(複数回答可)

- 2. 事業に直接的に関係ないから
- 3. ステークホルダーからの要請がないから
 - 4. 他社も積極的に取り組んでいないから
- 5. わからない
- その他 (具体的に:

質問 4-3 「ビジネスと人権」の社内浸透と活用しているツールについて 敗えてください。

[A]「ビジネスと人権」の社内浸透における取り組みや工夫があれば教えてください。

(複数回答可)

- 1. 全社対象の e ラーニング (ハラスメントのみの研修は除く)
 - 2. 海外赴任時の集合研修
- 3. 特定した人権リスクに関連する部門への集合研修
- 4. 経営トップからのメッセージ発信
- 5. その他【

社内浸透における具体的な取り組みや工夫について教えてください。(自由記述)

[8]「ビジネスと人権」を推進する上で活用しているツールがあれば教えてください。

(複数回答问)

<指針・ガイダンス>

- 1. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 2. IS026000
- 3. OECD 多国籍企業行動指針
- 4. 責任ある企業行動に関する OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス
- 5. OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのための

デュー・ディリジェンス・ガイダンス

- 6. 上記 4.5 以外の OECD 責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダ
- 7. ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」
- 日本弁護士連合会「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)」
- 国連指導原則報告フレームワーク
- 10. GRI スタンダード
- 11. UNEP 人権ガイダンスツール
- 12. 赤道原則 (イクエーター原則)
- 13. その他【

<マネジメントシステム・業界イニシアチブ>

- 14. RBA (Responsible Business Alliance: 責任ある企業同盟 ※旧EICC)
- SA8000 (Social Accountability 8000)
- SEDEX (サプライヤーエシカル情報共有プラットフォーム)
- 17. グローバル・コンパクト・ネット ワーク・ジャパン [CSR 調達 セルフ・アセスメント・ ジーグ・セット」

18.その他【

質問 4-4 投融資(融資及び M&A 等)をされている企業の方のみお答えください。

[A] 投融資の際に特に留意すべき点として「加担」(自らは人権侵害しなくとも、投融資など を通じて加担する)が考えられます。加担リスクを避けるための社内手続き・ルール等(人 権に関する投融資ポリシ一等)はありますか? (1 つに〇)

- 1. 社内手続き・ルール等 (人権に関する投融資ポリシー等)がある
- 2. 現在はないが、検討中
- 社内手続き・ルール等はない
- 4. その他【

具体的な社内手続きやルール等 (人権に関する投融資ポリシー等) についてお答えできる範囲内 (ア) 上記質問【A】で「1.社内手続き・ルール等がある」と回答された場合にお伺いします。 で教えてください。(自由記述)

質問 4-5 ビジネスと人権に関する取り組みが、もたらすポジティブな効果について 教えてください。

[A] ビジネスと人権に関する取り組みが、生産性や競争力、ブランド評価の向上など、ポジテ (複数回答可) ィブな効果をもたらした経験があれば教えてください。

- 1. 生産性の向上
- 2. 人材維持、人材獲得に貢献
 - 3. 企業評価の向上
- 4. 現地政府や地域コミュニティとの関係性が改善
- 5. 製品・サービスの開発・改良に寄与
- 6. その他

ビジネスと人権に関する取り組みがもたらすポジティブな効果の具体的な内容について教えて (利品田田)

18

質問 4-6 「ビジネスと人権」における課題について教えてください。

[A] 「ビジネスと人権」において課題に感じていることを教えてください。(複数回答可)

- 1. 取り組みの必要性を社内に説明しても危機感を持ってもらえない
- 2. 事業との関連付けが難しい
- 3. 人権に関する固定観念、狭いイメージを払拭できない
- 4.ガイドラインや規制への対応が物理的に難しい

[V] 指導原則が教済メカニズムの一つとして提示している、OECD多国籍企業行動指針に基づくNCP (National Contact Point) のわが国における現在の体制について、考えをお

「ビジネスと人権」に関して政府や公的機関・国際機関に対する要望

期待について教えてください。

質問 5-1

質問 5. 「ビジネスと人権」を社会全体で進めていくために

- 5. 対応できる体制が社内に整備されていない
- 6. 最低限取り組みが必要なことがわからない
- 7. 最新の状況の把握ができていない
- 8. 社内・社外の関係者に重要性を理解してもらえない
- 3. 任内・仁外の奥ばるに里安性の理解し9. その他 【

「ピジネスと人権」における課題の具体的な内容について教えてください(自由記述)

4.その他

3. N C P につい C 知 らない、 わからない

風かせください (1つにO)。 1. 現行の体制を維持すべきである

2. 改善すべきである

(参考) NCP (National Contact Point) について

OECO 多国籍企業行動指針の普及、同行動指針に関する照金処理、問題解決支援のため、各国に設置された「連絡窓口」。我が国においては外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成。日本 NCP は討議する場を提供し、産業界、労働者団体及びその他の利害関係当事者がその問題を効率的にかつ時宜を得た方法により適用可能な法律に従って処理することを支援する。手機結果は、0ECD ウェブサイトに結載されている。

(ア) 上記質問【A】で「2. 改善すべきである」と回答された場合にお伺いします。 わが国のNCPについて改善すべきと考える点を具体的にお答えください(自由記述)。

[B] 独立した国内人権機関の設立について、考えをお聞かせください(1つにO)。

- 1. 独立した国内人権機関(政府から完全に独立した組織として)を設立すべきである
- 2.独立した国内人権機関(政府の支援を受ける独立した民間組織で、人権に関する調査や企業への取り組み支援を行うシンクタンク等として)を設立すべきである
- 3.独立したものではなく、政府内の委員会等として設立すべきである
- 4. 設立は不要で、各省庁間の連携強化など既存の組織で対応すべきである
- 5. わからない、知らない

6.その他 [

20

(参考) 国内人権機関について

裁判所とは別に、人権侵害からの教済と人権保障を推進するための機関のこと。各国では、120 以上の国内人権機関が設置されており、日本政府は国際機関から設立を求める勧告を数次にわたって受けているものの、上記要件を満たす機関の設置には至っていない。

ヨーロッパ各国には人権に関する調査や企業への啓発・活動支援を行うシンクタンク機能としての機関や、国会オンブズマンのように政府機関の活動を監視する機関、女性や障害者差別や拘禁施設内の人権侵害などを課題別に専門的に取り扱う複数の人権機関が発展している。アメリカでは、政府から独立した雇用機会均等委員会か公民権委員会が活動している。

[C] 現在、政府が進めているNAP(ビジネスと人権に関する国別行動計画)に期待することはどのようなことですか。あてはまるものを選択してください(複数回答可)。

- 1. 人権に関する国際行動規範に対する国民的理解を促進すること
- 2. 指導原則が求める国際行動規範とのギャップを特定し、それを埋めるため政策的ロードマップを明確にすること
- 3. 日本が国際社会から人権を尊重していないと見られがちな政策・制度を是正すること
- 4. 「ビジネスと人権」に関する一定の法制化をはかること
- 5. 「ビジネスと人権」に関して企業の自主的な取り組みの為のガイドライン整備をすること 6. 企業の国際競争力を維持・向上するという視点にたっこと
- 7. 企業によるビジネスと人権への取り組みに対する政府の支援を強化すること
- 8. 日本における労働者の人権を担保すること

250

- 9. グローバルサプライチェーンにおいて企業が抱える人権リスクへの対応力を強化すること
- 10. グローバルサプライチェーンで人権リスクを抱える国に対するキャパシティピルディング支援をすること
- 11. 人権課題を解決するためのプラットフォームを構築すること
- 12. 企業が自主的に人権リスクに対応することを推進・支援するための相談窓口の設置 (国内外)をすること
- 13. 海外における人権リスクに関する情報提供 (ポータルサイト等) を政府や公的機関が積極的に行うこと
- 14. 特に期待することはない
- 15. わからない、知らない

16.その他【

(参考)NAP(ビジネスと人権に関する国別行動計画、National Action Plan)について 「ビジネスと人権に関する指導原則」の普及と、各国にて指導原則に沿った具体的政策の実施のた めの行動計画。日本政府は、2016 年末に策定を公約・公表し、現在、外務省総合外交政策局人権人 道課を主管として関係省庁とステークホルダーとの意見交換を実施中。 21

「ビジネスと人権」に関して政府や公的機関・国際機関に対する要望・期待の具体的な内容に ついて教えてください(自由記述)

 直ちに情報開示を義務化すべきである。 将来的には義務化すべきであるが、現段階では義務化は適当ではない。 ウ ヘ **・ローナ地に まっと **・エ・ニャル・コーデャル・ディー・エン・・エー・・ 	ある。 現段階では義務化は適当ではない。 ************************************
3. 存近素の日土性に変ねるへき C、 朴米的にも穀物にすべき Cない。4. わからない、 知らない	4米的にも幾めた9~8 でよい。
5.その街	
(大) 一部分による。 こうりこう 記していません アンドラン・コン・オート・オート・オート・オート・オート・オート・オール・アー・オート・オール・オール・オール・オール・オール・オール・オール・オール・オール・オール	ようしゅう こうしょう こうかい こうかん こうかん こうかん ロコー・シャン アン・アン・アン・アン・アン・アン・アン・アン・アン・アン・アン・アン・アン・ア
- にンホイに人権」に関9の17戦闘が8元ください。	- にンイイと人権」に置りる171種開発を「国ちに121種開水を養物化9 へき」とりる単田をお合えください。(自由記述)

「ビジネスと人権」に関して業界団体に対する要望・期待について 教えてください。 質問 5-2

[A]「ビジネスと人権」に関して業界団体において、現に取り組んでいる活動または業界団体 に対する要望・期待があればお答えください。

(複数回答可 該当箇所にの)

	現に取り組んでいる	要望・期待 (今後取り
	t 0	組んで欲しいもの)
1. 業界ルールの整備		
2. 自主的な取り組みのためのガイドライン整備		
[名称:		
3. 業界における重要な人権リスクの特定		
4. 共通で課題に対処するための仕組みの整備		
5. 業界としての救済システムの構築		
6. 研修の実施や情報提供		
7. 特にない		
8.その他 【		

「ビジネスと人権」に関して業界団体に対する要望・期待の具体的な内容や実施している連携 (世田記述) や取り組み事例について教えてください

質問 5-3 これまでの質問以外で、「ビジネスと人権」に関してご意見があれば自由

(利品田田) にご記入ください。

ど回答者の所属部署名・役職等について 貴社の概要、 質問 6.

 	I																										_
								.1412										百万円	百万円	百万円	~	\prec			非上場	(%)	(%)
		nder -				無料		プラスティック製品工業		継		米米	継	ア業)他 4.	-	
		人事関連部署部経営企画関連部署				及田二米ペケプ・徴工業	化学工業		紫紫	非鉄金属工業	機械工業	輸送用機械工業	その他の工業	ソフトウェア業	サービス業								米	以上	3. 上場その他	国内個人等	外国法人等
)和阿斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯斯			2i ₹	6.	8.	業 10.	12.	14.	16.	18.	20.	22.	24.								2. 15%未満	4. 50%以上	上場第二部	(%)	(%)
)					עונצ	石油製品・石炭製品工業	עווצ		7417	7MV	3HV	公益業	3H/									%未満	2. 上場		
) CSR 関連部署) 総務関連部署) その他【 : : 者名:		1	農林水産業	是 以来 鐵維工業	出版・印刷業	油製品・そ	ゴム製品工業	鉄鋼業	金属製品工業	電気機械工業	情密機械工業	運輸・通信・公益業	卸売・小売業	金融業	その他(全くない	15%以上~50%未満	上場第一部	国内機関投資家	国内その他法人
	I -	() () () () () () () () () ()			 歌 章		7. 出	9. 石	11. ヹ	13. 鉄	15. 金	17. 電	19. 精	21. 運	23. 卸	25. 金	26. ~		単体	庫結	単体	連結	1. 徐	3, 15%	1.		国内そ
~	型	裕	垃圾	a i l	る事業分野) ()												°%	3	Ŧ			の円巻	(0)	分 (O 2)	有者構成	
貴	所在	回 ル※	iliidi damil		莊たる事 ※°	** (1)												資本金 ※	اد ال ال		米田柴	K K	海外売上の比率	(1)	(1)	株式の所有者構成	
njm/	III.	77 🛣	ifmt [田 1	111 2	•\												STATE	ŢŪ	0	14		深			45	

※1 複数部署での回答が必要な場合は、1つの回答にとりまとめていただき、とりまとめを担当された部署、ご担当者をご記入ください。 れた部署、ご担当者をご記入ください。 ※2 主たる事業分野は、貴社の平成 29 年度の売上高に占めるウェイトを参考に最も適当な業種を

1 つ選んでください。

※3 資本金:相互会社等、資本金を特たない会社は空欄にしてください。 ※4 売上高:売上高の指標がない場合は、営業収入等の売上に相当する数値をご記入ください。持 ち株会社で単体の売上高がない場合は、「0」とご記入ください。

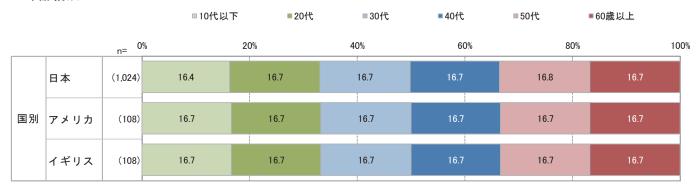
ご協力ありがとうございました

5.	「企業活動が	人権に当たる影	響」についての	消費者意識に関	員するアンケー	卜調査

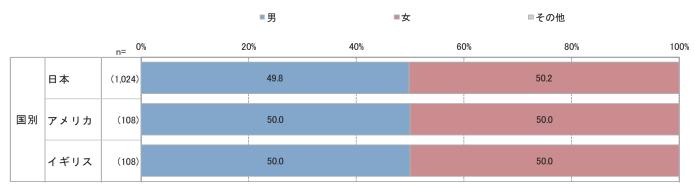
調査対象人数: 日本:1,024 人、米国:108 人(米国在住)、英国:108 人(英国在住)

実施期間: 2018年11月15日~12月6日

1. 年齢構成

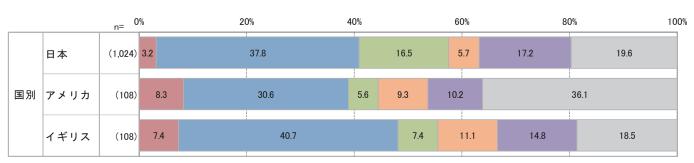


2. 性別



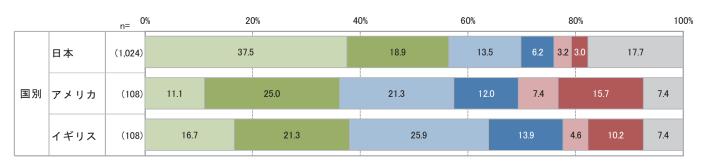
3. 職業

■会社経営者・役員■常勤勤務■非常勤勤務、パート・アルバイト■自営業主■学生■その他(専業主婦・主夫、無職)



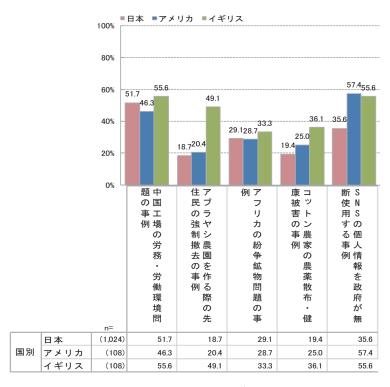
4. 個人年収

■~199万円 ■200~399万円 ■400~599万円 ■600~799万円 ■800~999万円 ■1000万円以上 ■わからない・答えたくない



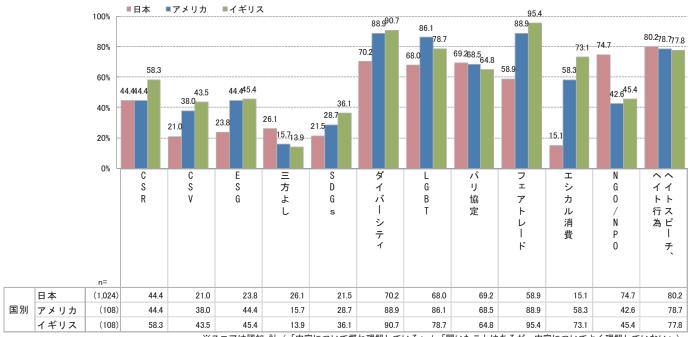
Q1: あなたは以下のようなニュースや事例を聞いたことがありますか?

- ●米英は日本と比べ、プライバシーの無断利用の事例に関する認知度が 20%程度高い。
- ●原材料に関する事例の認知度は3ヵ国とも高くないが、パーム油の事例について英国は認知度が顕著に高い。



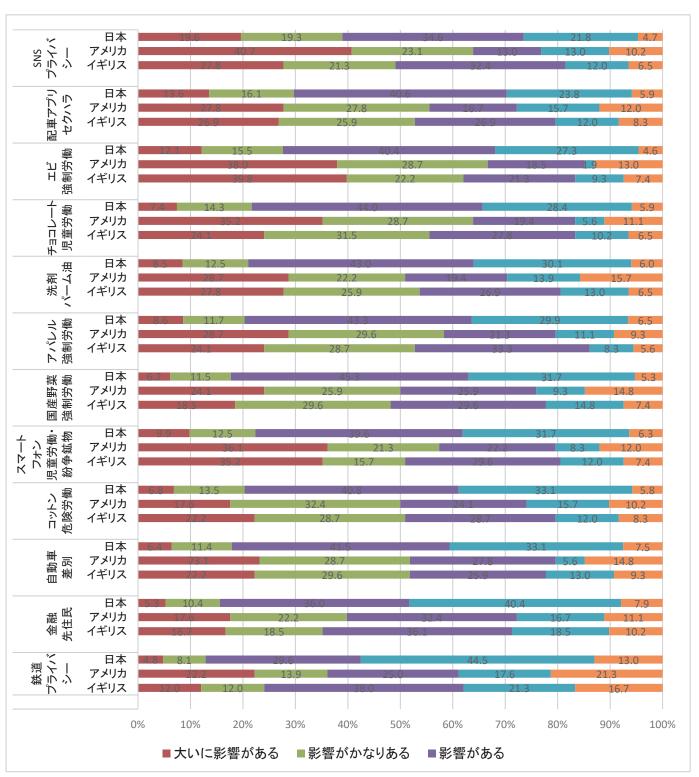
Q2:あなたは以下の用語を聞いたことがありますか?

- ●「フェアトレード」「ダイバーシティ」に関する米英の認知度は約90%で、日本と比べて20~30%高い。また「エシカル消費」 の日本での認知度は極端に低い。(ただし元々の言語が英語であるという点を差し引く必要がある)
- ●「NGO/NPO」の米英での認知度が低い理由は、個別の団体名での認知度は日本よりも大きく高いことから、「Charity」「CSO」など別の呼び方をしていることが原因と考えられる。



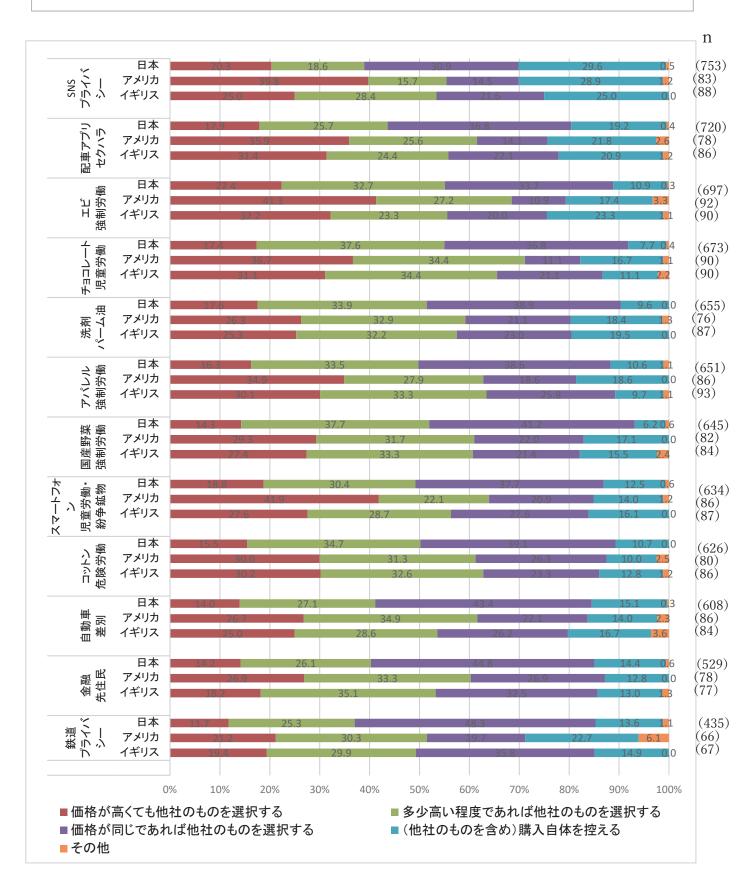
- Q3-1: あなたが普段購入したり使用したりしている、品質が良く値段も手頃な商品やサービスがあるとします。 ある時、その商品やサービス、また提供する企業に関連する、人権侵害に関わるニュースを耳にしました。 そうした情報は、あなたの商品やサービスを買いたい・利用したいという気持ちにどの程度影響しますか。
 - ●人権侵害に関わるニュースが購入や利用に「影響がある(大いに影響がある、影響がかなりある、影響がある)」と回答した人の割合は、すべての項目において米英が日本よりも高い。
 - ●より身近な事例である SNS・プライバシーと配車アプリ・セクハラでは、その差が一桁に収まっている。

n=日本:1024、米国:108、英国:108



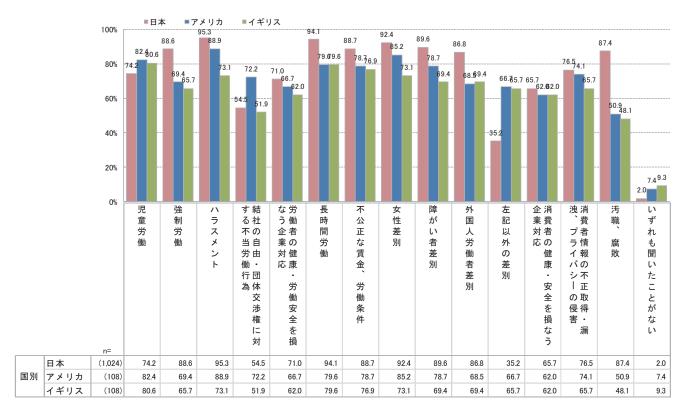
Q3-2: 当該企業の商品の購入を止め、人権侵害に関わっていない他社のものを選択しますか。

- ●「高くても(高くても、多少高い程度であれば)他社を選択する」と回答した人の割合は、すべての項目において米英が 日本よりも高い。
- ●日本においても、製品選択に「影響がある」と回答した人の約40~50%が、「高くても他社を選択する」と回答している。



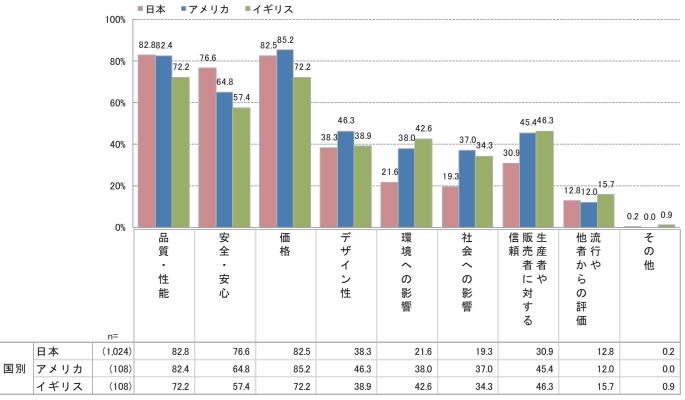
O 4: あなたは企業が関わる以下の人権問題について聞いたことがありますか?

- ●企業が関わる人権問題について聞いたことがある人の割合は、日本は米英よりも高い回答となっている。
- ●特に身近な問題である「ハラスメント」「長時間労働」「女性差別」の割合は90%を超えている。



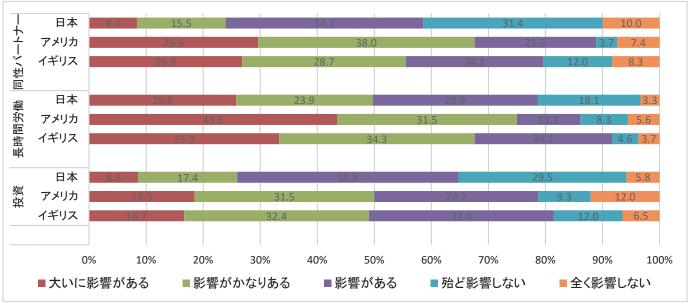
O5:あなたが商品やサービスを購入・利用する際に、重視する観点はどれですか。(複数回答可)

- ●「社会への影響」「環境への影響」を重視する割合は、日本は米英の約半分。
- ●日本は「安全・安心」を重視する割合が他国よりも高い。



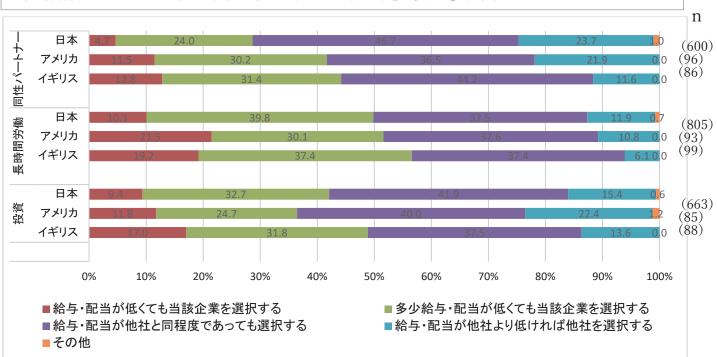
- O 6 − 1:企業の人権問題への取り組みは、あなたの判断にどの程度プラスの影響を与えますか。 以下のケースについて教えてください。
 - ●企業の人権問題への取り組みが判断に「影響がある(大いに影響がある、影響がかなりある、影響がある)」と回答 した人の割合は、すべての項目において米英が日本よりも高い。
 - ●その中でも長時間労働については、日本においても約半数が「影響がある(大いに影響がある、影響がかなりある、 影響がある)」と回答。



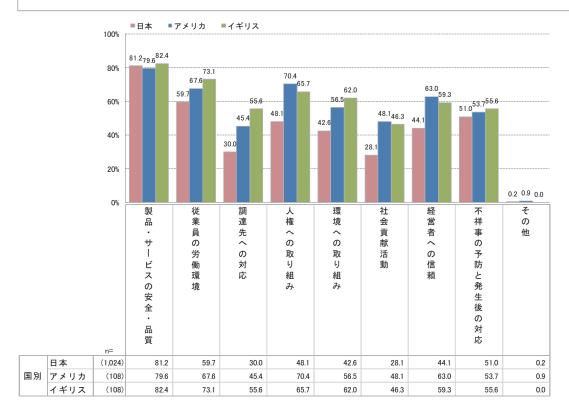


O 6 - 2 : 給与面やリターン面(投資収益)を考慮した場合、当該企業をどの程度積極的に選択しますか。 以下のケースについて教えてください。

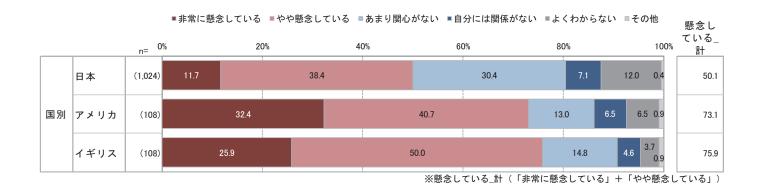
- ●人権問題に取り組む企業を「給与が低くても(低くても、多少低くても)選択する」と回答した人の割合は、労働面におい ては、日本は米英よりも低い。
- ●長時間労働については、日本でも半数が「給与が低くても当該企業を選択する」と回答。



- O7:あなたは、以下の項目で企業のイメージに与える影響が大きいと考えるものはどれですか。(複数回答可)
 - ●「人権への取り組み」が企業イメージに影響を与えると考える人の割合は、日本は米英より20%近く低い。
 - ●日本が米英と同程度、企業イメージに影響があると考える項目は「製品・サービスの安全・品質」。それ以外は全て日本の方が低い。

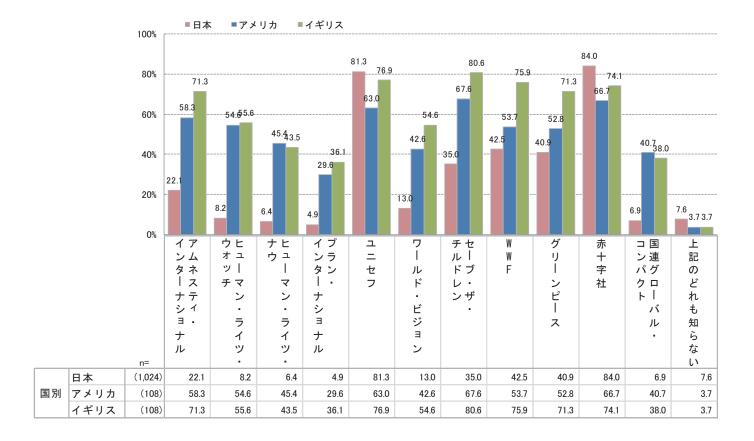


- Q8:現在ビックデータや AI といった新しい技術に関する注目が高まっています。反面、そうした技術の利用による人権問題も想定されます。新技術が広く開発・普及していくことに、あなたは懸念がありますか? (想定される問題の例)
 - ・AI を導入したサービスで過去の統計や情報を基にした差別 (例えばローン審査や採用判断において、ある属性の人に対して差別的な判断を行ったり、誤った情報利用を行うなど)
 - ·IoT や顔認証の利用による私的な領域の情報収集
 - ●新技術について懸念している人の割合は、日本は米英に比べ 20%以上低い。
 - ●「非常に懸念している」割合は米国が最も高い。



O9: あなたは以下の団体について聞いたことがありますか。

- ●日本は「ユニセフ」と「赤十字社」の認知度が非常に高く、環境系の団体が 4 割程度で続く。人権系の団体については最大でも3割強の認知度となっている。
- ●米英ではどの団体も平均的に高い数値となっており、市民社会の影響力の違いを読み取ることができる。(ただし回答者のすべてが団体の性格について正確に理解しているかという点に関しては慎重にみる必要がある)



【Q1】あなたは以下のようなニュースや事例を聞いたことがありますか? 聞いたことがある 聞いたことがない 1. 低価格で品質がよい服を製造している中国の工場で、労働者が危険な状況で働かされ ていたり、適正な賃金が支払われていなかったりしたケースがある。 2. 洗剤や食料品に使われているパーム油(「アブラヤシ」の実から採れる油)が、ある 国の地元住民を強制的に追い出して作られた農園のアブラヤシを原料に作られていたケー スがある。 3. スマートフォンや自動車などの身近な製品に使われている金やコバルトなどの希少金 属が、アフリカの採掘場で子どもたちによって採掘され、販売によって得たお金が武装勢 力の資金源となっているケースがある。 4. ある国で服の原料となるコットン(綿花)を育てるために大量の農薬が必要であるに も関わらず、口や体を守るものを何もつけない状態で女性たちが栽培に携わっているケー スがある。 5. ある国の工場で働いている外国人の技能実習生について、ほぼ休みがない状態で朝か ら晩まで働き、最低賃金を下回る報酬しか支払われていないケースがある。 6. ある国のテーマパークのパレードに出演するダンサーが過酷な条件で働かされ、ケガ をしても労災申請を出さないよう指導されたケースがある。 7. ある国の宅配便の運搬では長時間労働が常態化しており、残業代も未払いの状態が続 いていたケースがある。 8. ある国では、政府からの要請に基づき、SNS利用者の情報が、利用者本人に知らされ ずに政府に提供されているケースがある。

「企業活動が人権に与える影響」についての消費者意識に関するアンケート調査

【Q2】あなたは以下の用語を聞いたことがありますか?

		内容について概ね理 解している	聞いたことはあるが、 内容についてよく理 解していない	聞いたことがない
1.	CSR(企業の社会的責任: Corporate Social Responsibility)			
2.	CSV (共通価値の創造: Creating Shared Value)			
3.	ESG (環境: Environment、社会: Social、ガバナンス: Governance)			
4.	三方よし			
5.	SDGs(国連持続可能な開発目標: Sustainable Development Goals)			
6.	ダイバーシティ			
7.	LGBT			
8.	パリ協定			
9.	フェアトレード			
10.	エシカル消費			
11.	NGO/NPO			
12.	ヘイトスピーチ、ヘイト行為			

【03】あなたが普段購入したり使用したりしている、品質が良く値段も手頃な商品やサービスがあるとしま す。ある時、その商品やサービス、また提供する企業に関連する、人権侵害に関わるニュースを耳にしました。

そうした情報は、あなたの商品やサービスを買いたい・利用したいという気持ちにどの程度影響しますか。

<食品>

製品・サービス



・お菓子メーカー ⑦社 ・ガーナ産カカオ100%にこだ わったチョコレートを販売



2.

インネナ ・タイ産のエビを直輸入して販

3.



· 食品企業 一分汁 ・国産の野菜を使った加工食品 を販売

耳にしたニュース

⑦社はガーナにある農園から原料となるカカオを購入 している。市民団体による調査で、その農園で働く労 働者のうち、半分以上が14歳以下の子どもたちである ことがわかった。違法な児童労働であり、作業での農 薬や刃物の使用は子どもたちの身体に危険をもたらす。

【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業の 商品の購入を止め、人権侵害に関わっていない他社のも のを選択しますか。

スーパーを展開する①社は、タイから直輸入したエビ を販売している。海外の新聞で、エビのエサを生産す る業者が、ミャンマーなどの周辺国から人身売買で売 り飛ばされた労働者に、船上での長時間のただ働き や、暴行、さらには処刑まで行っていたと報道され

る*【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業の 商品の購入を止め、人権侵害に関わっていない他社のも のを選択しますか。

ウ社は契約農家で作られた国産野菜を使い加工食品を 提供している。野菜の栽培から出荷までを担っている のは、出稼ぎに来たベトナム人労働者たち。最低賃金 以下の時給で、残業代も払われない状況で働いてい

る。【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業の 商品の購入を止め、人権侵害に関わっていない他社のも のを選択しますか。

購入・利用意欲への影響

全く影響しない	殆ど影響しない	影響がある	影響がかなりある	大いに影響がある
1	2	2	1	_

1. 価格が高くても他社のものを選択する
2. 多少高い程度であれば他社のものを選択する
3. 価格が同じであれば他社のものを選択する
4. (他社のものを含め) 購入自体を控える

その他【 2 3 5

 価格が高くても他社のものを選択する
 多少高い程度であれば他社のものを選択する
 価格が同じであれば他社のものを選択する (他社のものを含め) 購入自体を控える その他【

1

2

1. 価格が高くても他社のものを選択する

5

2. 多少高い程度であれば他社のものを選択する 3. 価格が同じであれば他社のものを選択する 4. (他社のものを含め) 購入自体を控える 3 その他【

「企業活動が人権に与える影響」についての消費者意識に関するアンケート調査

【03続き】

<衣類・日用品>

製品・サービス



アパレルブランド ②社 ・中国製の服を販売、ファスト ファッションで人気

2.



・アパレルブランド 闭社 ・インドで生産されたコットン を使った衣類を販売

3



洗剤メーカー 幼社 ・洗剤の原料にインドネシア産 のパーム油を利用

耳にしたニュース

①社の服の縫製と素材提供を請け負っている中国企業 の工場で、違法な時間外労働や、粉塵や化学物質によ る健康被害をもたらす可能性のある環境に労働者が置 かれていると市民団体が告発した。

*【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業の 商品の購入を止め、人権侵害に関わっていない他社のも→ のを選択しますか。

コットン(綿花)の生産には、大量の農薬が使われて おり、労働の主な担い手である女性たちはマスクもつ けずに作業を行なっている。

⑦社はコットンの主要な 生産地であるインドから原材料を輸入し、衣類を製 造・販売している。

*【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業の 商品の購入を止め、人権侵害に関わっていない他社のも のを選択しますか。

する現地企業A社の大口取引先の一つ。A社はアブラヤ シの農園開発の際、住んでいた住民を強制的に追い出 したことが問題視され、動社の洗剤に対する国際的な 不買運動が広まっている。

*【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業の ➡ 商品の購入を止め、人権侵害に関わっていない他社のも のを選択しますか。

購入・利用意欲への影響

全く影響しない	殆ど影響しない	影響がある	影響がかなりある	大いに影響がある
1	2	3	4	5

価格が高くても他社のものを選択する 多少高い程度であれば他社のものを選択する 価格が同じであれば他社のものを選択する (他社のものを含め) 購入自体を控える 2. 3. 4.

その他【

2 3 5

価格が高くても他社のものを選択する 2. 多少高い程度であれば他社のものを選択する 3. 価格が同じであれば他社のものを選択する 4. (他社のものを含め)購入自体を控える その他【

5 1 2 3 4

1. 価格が高くても他社のものを選択する

多少高い程度であれば他社のものを選択する

3. 価格が同じであれば他社のものを選択する (他社のものを含め)購入自体を控える その他【

【03続き】

<ハード>

1.

製品・サービス

・白動車メーカー 争社 ・子会社がインドの工場で自動 車を生産し、現地で販売



- ・スマホメーカー ②社 ・国際的に人気のスマートフォ ンを販売している
- ・鉄道会社 の計 ・主要駅では駅ビルなどの商業

耳にしたニュース

自動車メーカー争社はインドにも事業を展開。現地の 工場では、管理者側の暴力行為や差別的な発言をきっ かけに従業員が暴徒化し、工場が1ヵ月以上停止するな ightharpoons 1どの労使紛争が発生した。

【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業の→ 商品の購入を止め、人権侵害に関わっていない他社のも のを選択しますか。

1. 価格が高くても他社のものを選択する 多少高い程度であれば他社のものを選択する 2. 価格が同じであれば他社のものを選択する (他社のものを含め)購入自体を控える その他【

購入・利用意欲への影響

響が

あ

る

3

3

響

が

か

なり

ぁ

る

4

4

い

(

影

響が

ある

5

5

全

影

響

しな

影

響

しな

L١

2

2

その他【

スマートフォンの内部にはレアメタルと呼ばれる希少 な金属が使われている。そのレアメタルの採掘地であ るアフリカのコンゴでは、一部の採掘場が武装勢力に より運営されている。そこでは児童労働が蔓延し、販 売収益は武装勢力の資金源となっていることが分かっ ている。

*【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業の 商品の購入を止め、人権侵害に関わっていない他社のも➡ のを選択しますか。

鉄道を展開する受社。駅ビルの中に防犯カメラを多数 設置し、顔認証技術を活用して通行人の顔を撮影。特 徴を把握して通行人の動き追跡することで、人の流れ を調べる実証実験が予定されていたが、反対により計 画は延期された。

*【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業の サービスの利用を止め、人権侵害に関わっていない他社 ➡ のものを選択しますか。

- 価格が高くても他社のものを選択する
 多少高い程度であれば他社のものを選択する
 価格が同じであれば他社のものを選択する (他社のものを含め) 購入自体を控える
- 2 3 4 5
- コストが高くても他社のものを選択する
 多少高い程度であれば他社のものを選択する
 コストが同じであれば他社のものを選択する
 は、コストが同じであれば他社のものを選択する
 は、他社のものを含め)利用自体を控える その他【

「企業活動が人権に与える影響」についての消費者意識に関するアンケート調査

【03続き】

くサービス>

施設も運営

製品・サービス



- ・大手金融機関 ②社
- ・世界各地への投資を活発に 行っている

- ・配車アプリ大手 受社 利便性が人気で急激に成長し、 国際的に事業を展開している
- 3.
 - · SNS最大手 ⑤社
 - ・世界で最大の利用者数を誇る

耳にしたニュース

国内の大手金融機関である②社。成長拡大のため、世 界各地のプロジェクトに投資している。米国の石油パ イプラインの建設プロジェクトでは、先住民の生活が 脅かされるとして国際的な反対運動が巻き起こり、投 資している金融機関の責任が問われている。

*【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業の サービスの利用を止め、人権侵害に関わっていない他社 のものを選択しますか。

近年急成長を果たした、タクシーの配車アプリを展開 する母社。「成績さえ良ければ、何をやってもよい」 と、セクハラを容認していた。

*【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業の サービスの利用を止め、人権侵害に関わっていない他社 ➡ のものを選択しますか。

SNS最大手の⑤社では、様々なアプリが使える。その うちの一つの性格診断アプリを通じて、個人情報が数 百万人単位で不正に収集され、選挙に利用されていた → 1 ことが分かった。

*【影響がある(3~5)と回答した方へ】当該企業のサービスの利用を止め、人権侵害に関わっていない他社 コニストが高くても他社のものを選択するコニストが同じてあれば他社のものを選択するコニストが同じてあれば他社のものを選択するは、他社のものを選択するも、(他社のものを含め)利用自体を控えるコニスの他は、

購入・利用意欲への影響

全く影響しない	殆ど影響しない	影響がある	影響がかなりある	大いに影響がある
1	2	3	4	5

- 1. コストが高くても他社のものを選択する
- 2. 多少高い程度であれば他社のものを選択する 3. コストが同じであれば他社のものを選択する 4. (他社のものを含め)利用自体を控える その他「
- 2 3 4 5
 - 1. 価格が高くても他社のものを選択する 多少高い程度であれば他社のものを選択する 価格が同じであれば他社のものを選択する (他社のものを含め)購入自体を控える その他【
- 2 3 4 5

その他【

【Q4】あなたは企業が関わる以下の人権問題について聞いたことがありますか?

		聞いたこと がある	聞いた <i>こと</i> がない			聞いたこと がある	聞いたこと がない
1.	児童労働			8.	女性差別		
2.	強制労働			9.	障がい者差別		
3.	ハラスメント			10.	外国人労働者差別		
4.	結社の自由・団体交渉権に対す		П	11.	上記8.9.10以外の差別		
5.	る不当労働行為 労働者の健康・労働安全を損な			12.	消費者の健康・安全を損なう企業対応		
	う企業対応 長時間労働				、当年子性部介 4 山 10 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		
	不公正な賃金、労働条件			14.	消員有情報の不正取得・痛及、 プライバシーの侵害 汚職、腐敗		
	特にない場合は、回答せ	ず次にお進る	みください。				7
「企	業活動が人権に与える影響」に	ついての消	費者意識に関	関する	るアンケート調査		
	【Q6】あなたが商品やサービ	スを購入・和	利用する際の	Σ, Ι	重視する観点はどれですか。 (複数回	答可)	
	品質・性能						
	安全・安心						
	価格						
	デザイン性						
	環境への影響						
	社会への影響 (その 出される過程が人権の くり」に悪影響を与え	の問題を惹起し					
	生産者や販売者に対す	する信頼					
	流行や他者からの評価	西					
	その他【]					

影 響 が に
か な り が
あ ある
4 5
企業を選択する 当該企業を選択する であっても選択する れば他社を選択する 】
4 5
を企業を選択する お当該企業を選択する をであっても選択する ければ他社を選択する 】
4 5
当該企業を選択する ても当該企業を選択する 呈度であっても選択する 低ければ他社を選択する 】

「企業活動が人権に与える影響」についての消費者意識に関するアンケート調査

【Q8】あなたは、以下の項目で企業のイメージに与える影響が大きいと考えるものはどれですか。 (複数回答可)

製品・サービスの安全・品質	企業の責任として提供する製品やサービスの安全性や品質を重んじている
従業員の労働環境	従業員の処遇や職場環境の改善に努めている
調達先への対応	公平・公正な手続きにて、自社のサプライヤーやビジネスパートナーとの取引を行っている。また、こうしたサプライヤーを理解し、業務改善など支援に努めている。
人権への取り組み	人を大切にしている。中でも、自社の従業員やビジネスパートナーを含むステークホルダー (利害関係者) の権利を尊重し、ダイバーシティに前向きで、誠実な対応を継続的に行っ ている。
環境への取り組み	汚染防止や温室効果ガス排出量削減やリサイクルなど、環境に配慮した企業活動を行って いる
社会貢献活動	地域コミュニティや人々の持続的な発展に寄与するような慈善活動など、地域密着型の活動を行っている
経営者への信頼	従業員と経営者の間に信頼関係があり、隠べいしない体質、経営の透明性がある。経営 者の顔が見える
不祥事の予防と発生後の対応	不祥事が起きないような体制が整備され、また発生した場合の危機対応が迅速になされ、 トップの説明責任が果たされている
その他【 】	

【〇9】企業の人権問題に対する良い取り組みで、知っている例があれば教えてください。 特にない場合は、回答せず次にお進みください。

【Q10】現在ビックデータやAIといった新しい技術に関する注目が高まっています。反面、そうした技術の 利用による人権問題も想定されます。新技術が広く開発・普及していくことに、あなたは懸念がありますか?

想定される問題の例:

- ・AIを導入したサービスで過去の統計や情報を基にした差別(例えばローン審査や採用判断において、ある属性の人 に対して差別的な判断を行ったり、誤った情報利用を行うなど)
- ・IoTや顔認証の利用による私的な領域の情報収集
- 1. 非常に懸念している
- 2. やや懸念している
- 3. あまり関心がない
- 4. 自分には関係がない
- 5. よくわからない
- 6. その他【

1

【Q11】あなたは以下の団体について聞いたことがありますか。

「聞いたことがある団体」と「大体どのような活動を行っているか知っている団体」をお選びください。 あてはまるものがない場合は、「聞いたことがない」「知っているものがない」をお選びください。

「聞いたことがある団体」

「大体どのような活動を行ってい るか知っている団体」

1. アムネスティ・インターナショナル

2. ヒューマン・ライツ・ウォッチ

3. ヒューマン・ライツ・ナウ

4. プラン・インターナショナル

5. ユニセフ

6. ワールド・ビジョン

7. セーブ・ザ・チルドレン

8. WWF

8. vv vv. 9. グリーンピース

10. 赤十字社

11. 国連グローバル・コンパクト

12.聞いたことがない・ 知っているものがない

11

「企業活動が人権に与える影響」についての消費者意識に関するアンケート調査

【O12】あなたのプロフィールについて教えてください。

- A-あなたの年齢をお答えください
- 1. 10代
- 2. 20代
- 3. 30代
- 4. 40代 5.50代
- 6. 60代以上
- B-あなたの性別をお答えください
- 1. 男
- 2. 女
- 3. その他

- C-あなたの職業をお答えください
- 1. 会社経営者・役員
- 2. 常勤勤務
- 3. 非常勤勤務、パート・アルバイト
- 4. 自営業主
- 5. 学生
- 6. その他 (専業主婦・主夫、無職)
- D-あなたの個人年収をお答えください
- 1. ~199万円
- 2. 200~399万円
- 3. 400~599万円
- 4. 600~799万円
- 5. 800~999万円
- 6. 1000万円以上 7. わからない・答えたくない

平成30年度調査研究事業

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

平成31年3月

一般財団法人 企業活力研究所

〒105-0003 東京都港区西新橋 1-13-1 Tel (03)3503-7671 Fax (03)3502-3740 http://www.bpfj.jp/