

# 持続可能な社会における「ビジネスと人権」 に関する調査研究報告書

CSR研究会（2021年度）の概要報告

2022年 7月 5日  
(一財) 企業活力研究所


# 2021年度 CSR研究会報告書

## 「持続可能な社会における『ビジネスと人権』のあり方」

### 【報告書の主な構成】

1. 問題の背景
2. 世界の法令・ルール of 状況
3. 主要企業の対応状況
4. 評価と提言

## (1) 世界経済の動向と国連の動き

- 1980年代～経済のグローバル化の進展
- 「多国籍企業などがもたらす人権への負の影響」  
 **ガバナンス・ギャップ**  
「社会における負の影響を適切にコントロールする能力」
- 2011年 国連：「**ビジネスと人権に関する指導原則**」  
(Guiding Principles; UNGPs)
  - 人権を保護する国家の義務
  - 人権を尊重する企業の責任（デュー・ディリジェンス等）
  - 救済へのアクセス（グリーバンス・メカニズム）

# (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」枠組みの実施

(“UNGPs”; Guiding Principles on Business and Human Rights :

Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework)

## 一般原則

### I. 人権を保護する国家の義務

- A. 基本原則（# 1～2）…………… 国家の義務、企業の役割、救済の要請
- B. 運用上の原則…………… 予防、調査、処罰、救済のための手段を取る義務
  - 一般的な国家の規制・政策機能（# 3）…………… 法律の施行、対処
  - 国と企業の連携（# 4～6）
  - 紛争影響下にある地域における企業による人権尊重の支援（# 7）…… 企業が人権侵害に関与しないことの確保
  - 政策の一貫性の確保（# 8～10）

### II. 人権を尊重する企業の責任

- A. 基本原則（# 11～15）…………… 悪影響の回避、惹起した場合の対処
- B. 運用上の原則
  - 企業方針によるコミットメント（# 16）…………… コミットメントを企業方針と通した表明
  - 人権デュー・デリジェンス（# 17～21）…………… 評価、対処、追跡調査、対処方法の周知
  - 救済（# 22）…………… 悪影響が確認された場合の救済の提供
  - 状況の問題（# 23～24）

### III. 救済へのアクセス

- A. 基本原則（# 25）…………… 国家の措置義務
- B. 運用上の原則
  - 国家による司法手続（# 26）…………… 国内の司法手続の実効性確保
  - 国家による非司法的苦情処理の仕組み（# 27）
  - 非国家主体による苦情処理の仕組み（# 28～30）…………… 実効的な仕組みへのアクセス容易化
  - 非司法的苦情処理の仕組みの実効性基準（# 31）…………… 正当性、利用可能性等の基準

## (2) 日本政府の動き

- 日本政府の国別行動計画（National Action Plan）の策定
  - 2020年10月：「行動計画（2020-2025）」を公表
- コーポレート・ガバナンスコードの改定(金融庁・東証)
  - 2021年6月改定
  - 改定の中で、「取締役会が取り組むべきサステナビリティ課題」の一つとして、「人権尊重」を明記
- 日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査実施
  - 2021年：外務省・経済産業省

## **(3) ビジネスと人権をめぐる近年の潮流**

### **① 対象範囲の拡大**

- 従来型：ハラスメント、差別、強制労働、児童労働
- 拡大：環境・気候変動に係る人権問題、  
新しい技術に係る人権問題

【参考】 2021年 国連人権理事会が採択した基本的人権  
「安全で清潔、健康で持続可能な環境」

### **② コロナ禍による格差の拡大**

- 社会の混乱が、社会的に脆弱な立場にある者に深刻な影響
- 企業活動の低迷が、サプライチェーンを遡って影響し、  
不安定な雇用形態にある労働者にしわ寄せ
- 同時期に米国で発生したBLM(Black Lives Matter)運動とあいまって、  
公正な社会を求める運動が高まる。

## (2) ビジネスと人権をめぐる近年の潮流(続き)

### ③ 新しい技術の進展

- 2021年 国連人権高等弁務官事務所 報告書  
AI活用に伴うプライバシー、関連権利への影響(生体認証など)
- 2018年 EU 「一般データ保護規則」適用(個人情報収集規制など)

### ④ 地政学リスク

- 中国新疆ウイグル自治区の件
- ミャンマーの件
- 企業には、人権に負の影響を及ぼすこと、又は加担することのリスクがある。
- まず、デュー・ディリジェンスを徹底して行い、特定した影響を防止、是正。
- 他者・NGOとの連携、対応状況に係る情報開示が有効。
- 場合によっては、取引関係の終了、事業の休止又は撤退も選択肢。
  - ✓ この場合には、負の影響について信頼できる評価を考慮することが重要。
  - ✓ また、事業を継続する場合においては、人権デュー・ディリジェンスの継続・徹底を証明できるようにし、結果や評判を受け入れる覚悟が必要。

【指導原則の19項の解説】

## 2. 世界の法令・ルール状況

### (1) 訴訟・判決などの司法的救済に関する動向

※ 高橋大祐弁護士(真和総合法律事務所)他の整理による

#### ① 各国の裁判所における訴訟・判決

- 近年(概ね2000年以降)、海外の子会社・取引先の事業における人権侵害に関し、親会社等の本国の裁判所において、次を認める判決あり。
  - a) 親会社の責任、サプライチェーンに等関する責任
  - b) 裁判管轄(いずれも、従来は認めないことが一般的)
- 欧州、それ以外(タイなど)。
- 米国では、外国人不法行為法があるが、適用は限定的。

#### ② 企業責任の基準

- 企業の注意義務の基準として、国連指導原則を参照した事例あり。
- オランダ、コロンビアなど。



## (資料) 主な訴訟・判決等に係る国、争点・関連法令、事件名

国	争点・関連法令	事件名
オランダ	親会社責任	①ナイジェリア農民4名・FoE v. Royal Dutch Shell (ナイジェリア流油事故)
	バリューチェーン責任, 指導原則の参照	②FOE et al v. Royal Dutch Shell (気候変動対策)
英国	親会社責任	③Lungowe et al v. Vedanta Resources (ザンビア銅山開発)
	親会社責任	④Okpabi et al v Royal Dutch Shell (ナイジェリア流油事故)
	バリューチェーン責任	⑤Hamida Begum v Maran (UK) Limited (バングラデッシュでの船舶廃棄)
フランス	注意義務法	⑥FOE et al v. Total (ウガンダ油田開発)
	注意義務法	⑦ProDESC・ECCHRv. Electricité de France (EDF) (メキシコ風力発電)
EU各国	新疆ウイグル問題	⑧企業に対する刑事告発
カナダ	親会社責任	⑨Choc et al v. Hudbay Minerals (グアテマラでのニッケル鉱山開発)
コロンビア	指導原則の参照	⑩Awa la Cabaña v. The Ministry of Interior, ANLA and the Consorcio Colombia Energy (石油採掘事業)
タイ	親会社責任	⑪Mitr Phol Group (カンボジアでのサトウキビ栽培)
米国	外国人不法行為法	⑫Kiobel v. Royal Dutch Petroleum (ナイジェリアでの石油開発)
	外国人不法行為法	⑬Doe v.Nestlé USA, Inc (コートジボアールからのカカオ調達)
	商品表示, 指導原則の参照	⑭Tomasella v. Nestle USA, Inc., Tomasella v. Mars, Inc., Tomasella v. The Hershey Co. (西アフリカからのカカオ調達)

## (2) EUの法規制に関する動向

### ① 企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案

- ✓ 時期： 2022年2月に指令案公表  
採択されると、2年以内に各国の国内法を整備し、適用開始
- ✓ 規制内容： 人権デュー・ディリジェンスの義務化  
(方針策定、悪影響の特定、予防計画の策定・実施、  
是正計画の策定・実施、苦情申し立て制度の設置、開示など)
- ✓ 対象：
  - **EU域内設立の企業** (大企業；売上基準で対象)
    - a) 世界売上1.5億ユーロ超かつ従業員数500人超
    - b) 世界売上4千万ユーロ超  
かつ ハイリスク産業(繊維、農林水産等) 売上50%以上  
かつ 従業員数250人超
  - **EU域外設立の企業**  
域内売上基準が、上記のa)又はb) (※ 従業員数基準無し)
- ※ 想定企業数：EU企業1.3万社 + 域外企業4千社  
⇒ これら自社に加え、子会社、主要取引先

## ② CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)

- ✓ 時期： 2023年から適用開始(詳細基準策定中)
- ✓ 対象： EUで事業を行う大企業、上場企業
- ✓ 規制内容： ESGに関するサステナビリティ情報の開示  
(ステークホルダーに与えるインパクト評価、価値創造の機会とリスクの評価)  
(気候変動が優先課題だが、人権課題も含まれる見通し)

⇒ 「取引先」企業への影響

## ③ SFRD (Sustainable Finance Disclosure Regulation)

- ✓ 時期： 2023年以降
- ✓ 対象： 資産運用会社、機関投資家
- ✓ 規制内容： 組織としての対応方針策定、  
ESGファンドの詳細開示  
(人権方針、人権デュー・ディリジェンス等の実施状況、投資割合など)

⇒ 「投資先」企業への影響

## **(3) 機関投資家の動向**

### **① 主要機関投資家の組織（PRI）の動向**

- ✓ 責任投資原則（Principles of Responsible Investment）を作成
- ✓ 3,826の機関投資家が署名（2021年3月時点）
- ✓ 直近5年の年次総会で、「気候変動」と「人権」をフォーカステーマに設定

### **② ベンチマーク評価を議決権行使の判断基準に採用する動き**

- ✓ NGOと共同で、ベンチマーク評価の枠組みを設定
- ✓ 主要例：
  - ◆ Know the Chain: 強制労働に焦点を当てて企業の取り組みを評価
  - ◆ CHRB（Corporate Human Rights Benchmark）：  
人権リスクの高い業種(\*)における企業の取り組みを評価  
(\*) 農産物、アパレル、資源採掘、電子機器、自動車

# 3. 主要企業の対応状況

## (1) 調査のフレームワーク

- **調査方法**： 国内主要企業へのインタビュー（海外企業の文献調査）
  
- **調査対象**： 主要な日本企業10社  
(味の素、ANAホールディングス、花王、キリンホールディングス、  
ソニーグループ、日本たばこ産業、不二製油グループ、  
ブリジストン、ミズノ、三菱商事)（「株式会社」省略、五十音順）  
(海外企業 5社 の文献調査)  
(Adidas、Ford、Hewlett Packard Enterprise、Nestle、Thai Union)
  
- **調査時期**： 2021年11月～2022年1月
  
- **調査項目** (指導原則の要請を整理した項目)：
  - ① 方針策定・コミットメント
  - ② 社内体制の構築・教育
  - ③ 人権への負の影響の情報収集と評価
  - ④ 負の影響の予防・軽減の活動、追跡調査
  - ⑤ 情報開示
  - ⑥ 苦情処理メカニズムの整備

## (2) 調査結果

### ① 方針策定・コミットメント（指導原則# 1 6 関連）

- 調査対象企業は、全て、人権方針を策定・公表。  
（事前に、社内経営層、関連部門、社外専門家と議論）
- 継続的に取組を進めてきた企業では、定期的に見直しを実施。

事例) ・グループ全体の最上位の規範に人権尊重を設定。このことがグループ全体の理解につながった。  
・子どもや先住民に関する人権方針を、個別に策定。

### ② 社内体制の構築・教育（指導原則# 1 6 関連）

- 調査対象企業は、全て、人権方針の作成過程で、担当役員と担当部門を設定しており、また、その後の社内体制の見直しと整備を推進。
- 全社が、それぞれの企業全体を対象とする従業員の教育・浸透活動に取り組み。ただし、目標やKPIを開示している企業は一部。
- 多くのケースでは、社内横断的な体制構築に関しては、CSR/サステナビリティ部門が主管部門となり、横串を差して関連部門が連携する体制としている。

事例) ・人権方針と行動規範に関するeラーニングを、グローバルで定期的に展開。  
・グループ内で人権の取組みが進んでいる欧州部門のノウハウを、国内グループ企業へ水平展開。  
・【海外企業】 バリューチェーン全体で人権・環境のデューデリジェンスプロセスを経営プロセスに統合するため、中長期ロードマップを構築。KPIに沿った進捗を公開予定。

## (2) 調査結果(続き)

### ③ 人権への負の影響の情報収集と評価 (指導原則# 18関連)

- 多くの企業では、サプライチェーンについて、優先領域として取組みを推進。
  - 一次取引先
    - ✓ 多くの企業で、1次取引先につき、対象企業にアンケート調査 (SAQ\*) の実施や、Sedex 等の管理ツールを導入。 (\* ) Self Assessment Questionnaire
    - ✓ 更に、SAQ調査により、リスクが特に高いと判断した領域や対象に、定期監査を実施
    - ✓ また、広範な多種多様な商品・サービスを取り扱う企業においては、1次取引先への調査を限定的ながら実施しているケースあり。

事例) ・グループ全体の人権リスク・アセスメントを数年ごとに実施し、事業ごとに重要課題を特定。  
 ・従来は、自社拠点がヒアリングを実施していたが、現在は、第三者機関のツールを活用。  
 ・人権リスクの高い国での人権影響評価を実施。NGOによる調査結果を開示。

- 二次以降の上流のサプライヤー
  - ✓ 特に重大なリスク要因を絞りこむことが可能な企業においては、リスクが特に高いと判断した領域や対象に対し、現地訪問を含む集中的な監査を実施しているケースがみられる。
  - ✓ 二次以降の上流のサプライヤーについて、他の多くの企業は、一次先に対し、上流先への行動規範の遵守を依頼するなどの取組みに留まっており、あまり着手されていない状況であった。
- 販売先などのバリューチェーンの下流については、多くの企業で十分な対応が進んでおらず、多くの企業が今後の課題としてとらえている。

## (2) 調査結果(続き)

### ④ 負の影響の予防・軽減の活動、追跡調査 (指導原則#19, 20関連)

- 多くの事例で、SAQなどによる影響評価の結果、必要なケースで改善を要求してモニタリングしている。
- フォローアップの開示はまだ十分にはないが、一部の企業では、NGOとの協働プログラムの立上げ、マルチステークホルダーによるイニシアティブへの参加を行った事例があった。
- また、対象範囲として、環境と人権について包括的に取り組んでいく動きも見られる。

事例) ・新興国でサプライチェーンの労働環境改善プログラムを導入。二次以降のサプライヤーも含め、キャパシティビルディングを支援。  
 ・【海外企業】漁船での人権侵害に対し、可視化のため、デジタルトレーサビリティのシステムを導入。

### ⑤ 情報開示 (指導原則#21関連)

- 多くの事例で、人権方針、社内の運用体制、人権デュー・ディリジェンスの実施有無、社内教育の事例、相談窓口の有無についての開示あり。
- 一部の企業においては、人権デュー・ディリジェンスや苦情処理メカニズムの運用状況の詳細について開示している。
- また、限定的な事例だが、第三者機関による影響表示の開示や、ステークホルダーとの対話状況の詳細についても、開示していたケースがみられた。

事例) ・人権に特化した報告書を発行。社員のロイヤリティ、モチベーション向上に寄与と実感との報告。  
 ・国際人権NGOとの定期的エンゲージメントを実施。やり取りの状況をウェブに開示。  
 ・【海外企業】サプライチェーンの工場リストを開示し、特徴や対応方法とともに説明。



## (2) 調査結果(続き)

### ⑥ 苦情処理メカニズムの整備 (指導原則#22, 29~31関連)

- 自社従業員向けの通報窓口は、全ての調査企業で、設置済みだが、国内外のグループ企業の従業員の通報窓口は、整備されている企業の割合はまだ少ない。
- サプライチェーンについては、一部の企業で、国内の取引先に対して整備していた事例や、特定のサプライチェーンに限って整備している事例があったが、海外の取引先、二次以降のサプライヤーについては、今後の課題としている企業がほとんどであった。
- 顧客に対する対応は、整備されているケースのほとんどは、BtoC企業での顧客向けの相談窓口で、主に製品・サービスを対象とするものであった。

事例) ・通報窓口につき、全社教育や情報カードを配布することなどにより、通報制度の活用件数が増加。  
 ・パーム油につき、シンガポールを拠点とするセクションが、人権問題に係る苦情処理メカニズムを設置。  
 ・【海外企業】苦情処理メカニズムを設置し、苦情件数・その対応状況を毎年多言語で公表。  
 ・【海外企業】児童労働モニタリング・救済システムを導入。農村の貧困撲滅を目指す。

# (1) ビジネスと人権を取り組む「成熟度」の評価 についてのフレームワーク

### ① レベル1: 中小企業を含むあらゆる企業が速やかに取り組むことが求められるレベル

- ・目標：国際基準の「ビジネスと人権」を理解し、指導原則に沿ってPDCAを行う状態。
- ・対応：まず法令に準拠した対応。更に、社会からのより高次の要請に対応。
- ・体制：経営者・取締役会が「ビジネスと人権」の重要性を認識することが大前提。

### ② レベル2: 国内上場企業であれば早晚達成することが期待されるレベル

- ・目標：リスク軽減に向け、各種取組みを、経営や事業活動に組み込んでいる状態。
- ・効果：実践知の蓄積でリスク低減。ステークホルダーの認知による企業の価値創造。  
従業員のモチベーション向上。
- ・体制：自社方針をグローバル全体の基準として適用し、実現するための体制を構築。

### ③ レベル3: 市場をリードするグローバル企業が到達することが期待されるレベル

- ・目標：人権にも企業の価値創造にもプラスの影響を及ぼす状態。
- ・効果：企業リスクの更なる低下。ロイヤルティの高い顧客の獲得や他社の参入障壁の構築。  
人的資本の基盤強化、企業の価値創造、レジリエンス向上。
- ・体制：経営を長期時間軸で考え、業界やステークホルダーを巻き込む取組み。

## ビジネスと人権の取り組みの成熟度の3つのレベル

	Do No Harm (害を及ぼさない)		Problem Solving (課題解決の一部に)	
	レベル1	レベル2	レベル3	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンプライアンス→国際規範の尊重</li> <li>●基盤整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●経営・事業への統合</li> <li>●強靱性・実効性のある人権デュー・ディリジェンス (DD)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●構造的な課題解決に向けたインパクトの発揮</li> <li>●人的資本の強化、企業のレジリエンス向上</li> </ul>	
方針策定・コミットメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権方針の策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・方針体系の整理・統合</li> <li>・個別課題の方針策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会の課題に対する企業使命や価値観に基づく立場の表明 (ブランドアクティビズム)</li> </ul>	
社内体制の構築・教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当役員、担当部門の任命</li> <li>・全役職員への研修</li> <li>・社内横断体制の構築</li> <li>・社内外のライツホルダーからの情報収集</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ロードマップ、KPIの策定</li> <li>・経営会議での定期レビュー</li> <li>・1次取引先への啓発</li> <li>・社内外のライツホルダーとのエンゲージメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社外も含む協業体制の構築</li> <li>・サプライチェーンとの協働による能力強化 (キャパシティビルディング)</li> </ul>	
負の影響の情報収集と評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権重要課題の特定</li> <li>・高リスク領域の調査</li> <li>・1次取引先へのSAQ調査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リスク評価の定期見直し</li> <li>・高リスク1次取引先の監査</li> <li>・2次取引先より上流の調査</li> <li>・顧客の調査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・構造的な課題に関する調査</li> <li>・環境面も含む包括的な調査</li> </ul>	
負の影響の予防・軽減、追跡調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>・規定・手続きの見直し</li> <li>・教育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取り組み成果の追跡評価</li> <li>・サプライチェーンの透明化</li> <li>・NGOとの協働プログラム実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・構造的な課題解決に向けたコレクティブアクション主導</li> <li>・サプライチェーン上の企業に対する影響力の活用</li> </ul>	
情報開示	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定性開示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定量開示</li> <li>・特定リスクと改善事例の開示</li> <li>・苦情処理メカニズムの状況開示</li> <li>・関連情報 (統合報告やガバナンスコード等) における統合的開示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・構造的な課題解決に対する取り組みの進捗状況の報告</li> </ul>	
苦情処理メカニズムの整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内向け通報窓口の整備</li> <li>・顧客向け通報窓口の整備</li> <li>・負の影響を被った当事者の救済</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取引先向け通報窓口の整備</li> <li>・利用拡大に向けた働きかけ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集団的通報窓口の主導</li> <li>・通報内容を踏まえた負の影響の予防・軽減策の実施</li> </ul>	

## **(2) 提言**

### **①【あらゆる企業】**

速やかに取組みに着手。施策を策定し、PDCAを回す。

### **②【世界市場展開企業】**

取組の成熟度を高め、経営・事業への統合を進める。

### **③【世界をリードする大企業】**

構造的な課題解決に向けてインパクトを形成する。

### **④【事業者団体】**

取組の標準化と構造的問題への解決に取り組む。

### **⑤【日本政府】**

政府自身が取組み、企業の取組の向上の対策を促進。

- 概要報告をご覧いただき、ありがとうございました。
- 本報告書は、企業活力研のCSR研究会での議論を経て、取りまとめたものです。研究会への参画をいただいた、座長の加賀谷先生、委員の皆様に、改めて感謝を申し上げます。
- また、インタビューにご協力いただいた企業の皆様、また諸外国の司法判例等について、御寄稿をいただいた弁護士の高橋様、Vezquez様に、心から感謝を申し上げます。
- ※ この概要資料、報告書本文は、次のホームページに掲載します。  
[https://www.bpfj.jp/archives/report\\_category/csr/](https://www.bpfj.jp/archives/report_category/csr/)