

**「持続可能な社会における『ビジネスと人権』のあり方」  
に関する調査研究報告書**

2022年(令和4年)3月

一般財団法人 企業活力研究所

## Executive Summary

### はじめに

- ✓ **指導原則策定から 10 年**：2011 年に国連人権理事会において採択された「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）」が、ビジネスと人権に関して、国と企業が取り組むべきフレームワークを提示してから 10 年が経った。指導原則は国際的規範として浸透し、各国では国別行動計画（NAP）や法規制が施行され、多くのグローバル企業において人権方針が策定され、人権デュー・ディリジェンスが実施されるようになった。一方で、指導原則の実行、政策とビジネスにおける実践との乖離といった課題が指摘されている。
- ✓ **ビジネスと人権をめぐる潮流**：気候変動を始めとする環境問題は深刻化し、AI を始めとする新しいテクノロジーによる負の影響が顕在化するなど、人権を巡る社会の状況は厳しさを増している。また、独裁的な政治や暴力的な統治、ポピュリズムや格差の広がりによって社会が不安定さを増していることに加え、新型コロナウイルス感染症への対応に伴い、社会的弱者の人権が軽視されるような事態が発生し、社会の構造的な矛盾が明らかとなった。日本国内においては政府が「ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）（NAP）」を公表した他、「コーポレートガバナンス・コード」にも取締役会が人権尊重に取り組むことが明記され、人権デュー・ディリジェンスのガイドライン策定に向けた動きも進んでいる。
- ✓ **調査目的・背景**：本調査は、先進企業のこれまでの取り組み内容から、企業が「ビジネスと人権」に関する取り組みの成熟度を高め、深化させていく上での課題と対応を取りまとめることを目的としている。経営者と取締役、およびビジネスと人権を担当する実務担当者を主な利用者として想定しており、業種業態や企業規模を問わず、広く日本企業全体において参照されることを期待している。

## 第 1 章 ビジネスと人権をめぐる潮流

### **（1）国連の指導原則**

- ✓ 指導原則は、経済のグローバル化に伴い生じた多国籍企業がもたらす人権への負の影響を適切にコントロールするための社会の能力の差（ガバナンス・ギャップ）に対応するために、策定された。
- ✓ また指導原則は、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 本柱で構成されている。人権侵害の解決に向けて、政府と企業に異なるが補完しあう役割があることを明示した点が最大のポイントであり、多様なステークホルダーが協働して人権に取り組む上でのグローバルな共通のフレームワークを提示した。
- ✓ その中で、企業においては、人権が尊重されるよう方針を策定してコミットし、人権に対して及ぼす負の影響を特定し、評価し、予防・軽減し、説明する「人権デュー・ディリジェンス」の実践が求められている。
- ✓ 企業が人権に及ぼす影響には、負の影響を直接引き起こす①Cause（起因）、負の影響を誘発する②Contribute（助長）、事業活動によって結びついている③Directly Linked（関係）

の3種類があり、人権への負の影響との関係性を踏まえ、影響力を行使していくことが期待される。

- ✓ 救済へのアクセスは、人権侵害の被害者が適切に救済されるよう、必要な手段を整備するよう政府と企業、社会全体に対して求めるものである。

## (2) ビジネスと人権をめぐる潮流

- ✓ **ビジネスと人権に関する範囲の広がり**：近年、従来から人権の範囲としてイメージされてきたハラスメントや差別、強制労働や児童労働といった問題にとどまらず、AIを始めとする新しいテクノロジーによる人権問題、さらには環境・気候変動に関する人権問題まで、対象となる範囲が広がっている。
- ✓ **コロナ禍による格差拡大**：新型コロナウイルス感染症の蔓延は、特に女性や子ども、障がい者、貧困層といった社会的に脆弱な立場にある人々に深刻な影響を及ぼしている。同時期に米国で発生した Black Lives Matter 運動などの広がりとともに、人権や社会正義に取り組むことが、社会をよりレジリエントにすることにつながるという認識が、企業や投資家にも広がり始めている。
- ✓ **新しい技術の進展と人権**：AIを始めとする新しいテクノロジーの開発と社会実装の加速と共に、規制に関する本格的な議論が進んでいる。特に説明責任の不足(アカウントビリティ・ギャップ)が生じていることが課題として指摘されている。企業はAIなどによる人権侵害の可能性を十分に考慮し、説明責任を果たしていくと共に、提供する側と使用する側の双方が主体的にルール形成に参画していくことが望まれる。
- ✓ **地政学リスクと人権**：国家が人権問題を誘発することで企業が人権に負の影響を及ぼす(加担する)リスクが高まる状況が生まれている。企業は人権デュー・デシリジェンスを徹底し、特定した影響の是正に取り組む必要がある。それが十分にできない状況においては、対応の結果に係る信頼できる評価を考慮した上で、事業の休止または撤退を行うことも選択肢となる。また他社との協働や、NGO や政府などのステークホルダーと対話し、連携して取り組み、透明性を持ってその過程と結果を情報開示することが重要である。こうした事業に大きな影響を伴う意思決定は、担当者だけで判断することは極めて難しく、経営レベルでの判断が求められる。

## 第2章 法規制・裁判事例、ルール形成及び機関投資家の動向

### (1) 法規制・裁判事例・ルール形成の動向

- ✓ **ビジネスと人権に関する各国規制・ソフトローの日本企業に対する影響**：海外政府は、規制の域外適用、サプライチェーンなどの取引先管理規制、経済制裁・貿易制限措置、規制の緩和など様々な手法により、自国のルールをその法域外の企業活動にも適用することを試みており、日本企業にも影響が生じている。政府の法規制以外にも、様々なステークホルダーが関与して策定するルールが存在し、それぞれ関連しながら、企業行動に影響を与える可能性がある。
- ✓ **ビジネスと人権に関する訴訟・判決、非司法的救済に関する動向**：司法制度においては、自国の法域外で生じた問題については裁判管轄を認めないことが一般的であったが、近年、諸外国では、当該国にある親会社の海外子会社・取引先の事業における人権侵害に関して、親会社の責任を認めるものが現れている。また、非司法的な救済メカニズムにおける責任の基準についても、海外の

子会社・サプライチェーンにおける人権侵害に関して、人権デュー・デリジェンスが十分実施されているかの観点から判断される傾向にある。

## (2) EU の法規制に関する動向

- ✓ 2022年2月に企業持続可能性デュー・デリジェンス指令案が公表された。この案では、一定規模以上の企業は、自社と子会社に加えて、関係性の強い取引先に対しても人権デュー・デリジェンスが求められている。このため、サプライチェーンならびにバリューチェーンを介して、要請が遡ってくる可能性がある。
- ✓ EUでは、サステナブルファイナンスに関し、運用会社や機関投資家に対して最終投資家向けの情報開示の枠組みを規定する指針であるSFDR（Sustainable Finance Disclosure Regulation）が、本則につき2021年3月から適用され、今後、細則について適用される。これにより、投資先企業の人権に対する取り組みの開示等も求められるようになる。また、企業に対して情報開示を要請する指針であるCSRD（Corporate Sustainability Reporting Directive）も、2023年度から適用が開始される予定となっている。

## (3) 機関投資家の動向

- ✓ 世界3,800以上の機関投資家が賛同署名している「責任投資原則（PRI）」の過去5年の年次総会では、気候変動と人権がフォーカステーマとして継続的に取り上げられている。
- ✓ 強制労働のリスクに対する企業の取り組みを評価する「Know the Chain」や、人権リスクの高い業種に焦点をあてビジネスと人権の取り組みを総合的に評価する「Corporate Human Rights Benchmark（CHRB）」など、NGOとの協働により設立されたベンチマークの枠組みがある。海外の機関投資家ではこうした評価結果を議決権行使の判断基準の1つとする動きがある。
- ✓ 日本の投資家よりも海外投資家の方が、S（社会）を重視する傾向は強い。GPIFの運用受託機関が考える重要課題に関する調査では、パッシブ投資家では国内外問わず「気候変動」、「ダイバーシティ」、「サプライチェーン」が上位に来ている。一方でアクティブ投資家では、国内機関では上位をガバナンス課題が占めているが、海外機関では「気候変動」に「健康と安全」、「人権と地域社会」が続いている。

## 第3章 企業のビジネスと人権に対する取り組みの現状

### (1) 日本企業のビジネスと人権への取り組みの概況

経済産業省と外務省が2021年11月に東証一部・二部上場企業等を対象に行った調査（回答企業数760社）と、当研究所で2018年度に同規模の企業を対象に実施した調査（同373社）を比較し、日本企業のビジネスと人権に対する取り組みの現状について確認した。

- ✓ 「ビジネスと人権」の認知度：指導原則と人権デュー・デリジェンスの認知度については、2018年度調査と比較して共に上昇している。「ビジネスと人権」への関心の高まりを反映して、企業における

認知度は着実に高まっていると言える。

- ✓ **人権方針策定**：人権方針を策定した企業は3年間で一定数増加している。2018年度調査では、ESG投資の高まりを受け、調査実施前の過去2年程度の間に入権尊重の企業方針を改定した企業が多数あったところ、この傾向は継続していると考えられる。
- ✓ **人権デュー・ディリジェンス実施状況**：3年間で回答企業数の大幅な上昇が見られる。一方で人権デュー・ディリジェンスの実施には様々な度合があるため、次回調査の際には、人権への負の影響の評価から、予防・軽減、追跡評価、情報開示のどこまで取り組みが進んでいるかについて踏み込んで実態を把握することが期待される。人権デュー・ディリジェンスを実施していない理由としては、両調査結果で共通して、実施方法に対する理解の不足や人員・予算の確保などが挙げられている。
- ✓ **苦情処理メカニズムの設置状況**：2021年度調査では約半数が被害者救済・問題是正のためのガイドライン・手続を定めていると回答しているが、2018年度調査では、苦情処理メカニズムを利用できる対象については、人権リスクがより発生しやすい調達先に対しての設置は約3割にとどまっていた。次回調査時には、通報窓口の対象や運用状況について把握していくことも期待される。
- ✓ **情報開示の状況**：2021年度調査では半数以上の企業が情報を開示していると回答しているが、それらの対応の内容については不明である。2018年度調査では、顕著な人権課題やKPIに基づく進捗状況の開示は1割以下であった。
- ✓ **企業からの要望等**：2021年度調査では、ビジネスと人権に積極的に取り組んでいる企業群から、国際的な制度調和・他国の制度に関する支援や、企業及び国民の意識向上などが挙げられた。他方、取り組んでいない企業群では、約半数が「具体的な取り組み方法が分からない」と回答しているほか、企業の人権デュー・ディリジェンス等に関する好事例の収集・頒布に対する要望も多く見られた。

## （2）インタビュー調査・文献調査からの対応状況と参考事例

本年度の調査研究では、日本企業10社のインタビュー調査と海外企業5社の文献調査を行った。

### ① 方針策定・コミットメント（指導原則の原則16と関連）

- ✓ 調査対象企業各社の基本的な取り組みは、指導原則で要請されている基本的な要件に則り、社内経営層・関連部門や社外の専門家との議論を経て、人権方針を策定し、公表することであった。
- ✓ 具体的には、社会のビジネスと人権に対する認識の広がりおよび自社の取り組み状況の進展を踏まえ、方針の内容を更新すること、全体の企業方針の中で体系的・横断的に整理・統合すること、企業理念や存在意義、価値観と人権の関係性を紐解いて整理すること、個別課題に対する方針を新たに策定すること、社会情勢に応じてメッセージを発信することなど、様々な工夫が見られた。
- ✓ 人権リスクが顕在化した際の対応の拠り所となるのが人権方針であり、飾りとしての人権方針では実行につながらず、社内理解が進んでいかない。今後、人権侵害を予防・軽減するための責任を果たすという点から、方針の運用と体制の構築を定期的に見直していくことが求められる。

## ② 社内体制の構築・教育（指導原則の原則 16 と関連）

- ✓ 調査対象企業では、全てにおいて、人権方針の策定過程で担当役員と担当部門を設定し、全社横断での取り組みと個別の課題ごとの取り組みの両軸での体制構築に取り組んでいた。前者の軸については CSR・サステナビリティ部門が横串を刺して関連部門が連携する推進体制を構築しているケースが多い。
- ✓ 人権方針の教育・浸透に際しては、人権そのものに対する理解の向上と、人権リスクが企業リスクになる点を自分ごととして捉えられるかがポイントとして挙げられた。関連する規制が先行する海外地域で日本よりも進んだ対応が求められている経験が、社内での推進力につながるという声も聞かれた。
- ✓ 今後は、人権リスク低減に向けて体制の実効性を高めていくことが課題である。社内横断の体制と個別課題の体制との連携、本社での判断とグローバル各拠点での意思決定との棲み分けと連携、取り組み状況を定期的にフォローアップするためのロードマップや指標の設定、状況の変化を踏まえた体制の見直しといった要素が重要となる。

## ③ 人権への負の影響の情報収集と評価（指導原則の原則 18 と関連）

- ✓ 負の影響評価は、リスクがここにあると決めつけずに広い視野でバリューチェーン全体を見渡し、業種業態に応じてリスクの観点からの優先順位を見極めて取り組むことが重要となる。
- ✓ 調査対象企業の多くがサプライチェーンを優先領域とし、1次取引先を対象にアンケート調査（SAQ）を実施し、リスクが特に高いと判断した領域や対象には現地訪問を含む定期監査を実施している事例が多く見られた。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、重大リスク要素を絞り込むことが現実的ではないところ、1次サプライヤーへの調査につき、限定に行っているケースがあった。
- ✓ 一方2次以降の上流サプライヤーに対しては、特に重大なリスク要因が絞られる企業においては、高リスクの2次取引先を限定して集中的な現状把握を行う例などが見られた。他方、多くの企業においては、2次以降の上流サプライヤーに関する情報収集については、ほとんどの企業では着手されていない状況であった。
- ✓ また一方、販売先といったバリューチェーンの下流については、多くの企業で、まだ十分な対応が進んでいないのが実態であるとみられる。
- ✓ 優先領域・地域の判断のための情報収集にあたっては、社内でのヒアリング、アンケート調査、一般データや他社事例の収集、ライツホルダーとのエンゲージメントといった方法があり、評価にあたっては客観性を高めるために社外のデータベースを活用する例も多く見られた。
- ✓ 今後、リスクマネジメントの観点からも下流から上流に徐々に遡ってサプライチェーンの透明化に取り組むと同時に、苦情処理メカニズムを整備し上流から通報が寄せられる体制を作っていくことが肝要であると考えられる。

#### ④ 負の影響の予防・軽減、追跡評価（指導原則の原則 19、20 と関連）

- ✓ 調査企業では、特定した負の影響に対して、影響の予防・軽減に取り組んでいる。取引先に対しては多くの場合、SAQ などにより影響評価を行った結果、課題が見つかった企業に対して改善を要求し対応状況をモニタリングしている状況であった。
- ✓ 特定された人権リスクの種類によってアプローチは異なっている。原材料に起因するリスクに対してはサプライチェーンの透明化と生産段階での地域の課題解決に向けた NGO 等との協働の例が見られた。また日本のカントリーリスクとして認識されている外国人労働者・技能実習生に対しては当事者へのヒアリング等による課題の把握と対応といった例が見られた。
- ✓ 大企業には特に取引先での負の影響の予防・軽減に対して適切に影響力を行使することが期待され、さらに近年その期待の範囲が原材料に対してまで広がっている状況がある。1 社では解決できない構造的な問題も多いたところ、今後は構造的な課題解決に向けた協働での取り組みを進めていくことが求められる。

#### ⑤ 情報開示（指導原則の原則 21 と関連）

- ✓ 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、社内教育の事例、相談窓口の有無についての開示は広く見られたが、運用状況の詳細を開示している企業は一部であった。
- ✓ 日本企業でも人権に特化した報告書を公表する例が出てきている。サプライヤーリストやサプライチェーンマップ、1 次取引先の監査結果の詳細、苦情処理メカニズムへの申し立て内容と対応状況について開示する事例も見られた。NGO からの問い合わせにはできるだけ真摯に対応し、必要に応じて実態を確認する、社内に共有して情報収集に活かすという声も多く聞かれた。
- ✓ 今後、機関投資家に向けた開示という点からは、ESG 評価対応のためのチェックボックス型の開示と共に、人権デュー・ディリジェンスを実施した範囲、実施の手法、そこから得られた発見、そしてそれへの対処と今後の改善など、PDCA をどのように回しているのかを開示していくことが重要である。

#### ⑥ 苦情処理メカニズムの整備（指導原則の原則 22、29～31 と関連）

- ✓ すべての対象企業で、自社従業員向けの通報窓口は設置済みであったが、国内外のグループ企業に対して整備されている割合は少ない。通報しやすいよう、社内での告知に積極的に取り組む例や、外国人労働者が使いやすいよう多言語対応アプリの導入に取り組む例も見られた。
- ✓ 一部の企業では、特定のサプライチェーンを対象にした窓口を設置している。一方でコスト、運用上の負荷、効率性、そして申立者の利用しやすさの観点から、政府や事業者団体、NGO との協働による集団的な苦情処理メカニズムの整備が重要であり、近年、海外だけでなく日本国内においてもそうした制度の整備が進みつつある。
- ✓ 人権デュー・ディリジェンスの一環として申立ての傾向やパターンをモニタリングし分析することにより、人権に負の影響を及ぼす可能性を特定し、予防または早期に是正し、PDCA を回すことが本来重要である。今後は、その対応により、より広範な利用者が、より簡易に利用できるよう改善していくことが求められる。

## 第4章 評価と提言：日本企業のビジネスと人権の取り組みを成熟させていくために

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

- ✓ ビジネスが人権に負の影響を及ぼす可能性は、ゼロにはならないが、取り組みの成熟度を高めることで、及ぼす負の影響の深刻度と発生可能性を低減することができ、また、企業の価値創造につながる道筋が見えてくる。
- ✓ ただしその実現のための道筋は一律ではなく、一律にここまでやれば十分というラインを具体的に提示することは難しい。具体的に取り組みを進める上では、業種や規模、事業特性に応じて、自社が人権に及ぼすリスクを評価し、優先度の高いところから取り組んでいくことが重要となる。またステークホルダーとの対話・エンゲージメントを通じて、当事者や社会のニーズと取り組みの進捗を確認していくことが欠かせない。

企業がビジネスと人権の取り組みにおける自社の現在地を把握し、今後の方向性を検討する際の指針として、取り組みの成熟度を踏まえた3つのレベルでの整理を本研究会では提案する。

### 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) における統合的开示</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>



### 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である。具体的な企業への要請は、地域の法規制が第一であるが、直接現地で操業していなくても取引先企業からの要請を通じて顕在化することとなる。幅広い EU 規制の対象となるグローバル企業が自社の取引先にいる場合は、より高い緊急度と水準での対応が求められる。
- ✓ 目指すところは、国際的に求められるビジネスと人権の内容を理解し、指導原則が求める人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実践、苦情処理メカニズムの整備に取り組み、PDCA を回す体制を構築した状態である。
- ✓ 取り組みの推進に際しては、経営者がビジネスと人権の重要性を認識することがあらゆる取り組みの大前提となる。

### 2) レベル2

- ✓ 国内上場企業であれば早晩到達することが期待されるレベルである。取り組みの水準としては、EU を中心に進むルール形成への対応が進み、さらに業種や業態により異なるリスクへのさらなる対応が行われている状況になることが期待される。
- ✓ 目指すところは、ビジネスと人権の取り組みを継続し、進化させ、経営や事業活動に組み込んでいる状態である。人権デュー・ディリジェンスのサイクルを回していく中で、レピュテーションの向上や従業員のモチベーション向上といった効果も期待できる状況になる。
- ✓ 推進にあたっては、国際規範と各国の法令とのギャップを越えていくために、自社が定めた方針をグローバル全体での基準として適用し、それを実現するための体制を構築していくことが何より重要となる。

### 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である。既に欧米の先進的なグローバル企業は、人権を起点に新しい市場の開拓やビジネスを行う上でのルール、価値創造につながる仕組みの構築に戦略的に取り組んでおり、世界市場をリードする日本企業にもこのレベルに取り組んでいくことが望まれる。
- ✓ 自社のみで対応可能な範囲は徐々に縮小し、残存する人権リスクは構造的な要因による部分が大きくなり、多様なステークホルダーとの協働によるコレクティブアクションが重要となってくる。
- ✓ 目指すところは、1 次取引先、2 次取引先、さらには原材料までサプライチェーンを遡った人権デュー・ディリジェンスと集団的な苦情処理メカニズムの構築が進められ、またライツホルダーとの対話を通じて取り組み、インパクトを把握していく体制が整備される状況である。
- ✓ 推進に際しては、企業経営を長期の時間軸で考え、業界全体やその他のステークホルダーを巻き込んだ取り組みを進めていくことが重要である。

## (2) 提言

- ✓ 先行地域で進むルール形成の影響はサプライチェーンを介して日本企業にも着実に広がっており、国内でもルール形成に向けた検討の動きもみられる。サプライチェーンの人権リスクを低減するためには、サプライチェーンに連なる企業全体で人権リスクが低減されていく必要がある。
- ✓ ビジネスと人権については、欧州を主要な発信源として、世界的に新たな動きが着実に進展してきている状況があることを、特にグローバルに展開している企業は十分にフォローする必要がある。こうした法規制や国際的な基準に対応し、成熟度を高めるためには、相当の時間を要する可能性があり、企業は可能な限り早急に、検討・対応を進める必要がある。

### 1) あらゆる企業への提言：経営者が経営マターとしてビジネスと人権の重要性を認識することを出発点に、あらゆる企業が速やかにビジネスと人権への取り組みに着手し、日本企業・日本社会全体として成熟度に基づく実践施策を策定し、PDCAを回していくこと

- ✓ 人権デュー・デiligenceは継続的なサイクルとして事業活動に統合していくことが必要であり、一朝一夕でできるものではない。またサプライチェーンを構成する企業は規模を問わずビジネスと人権に関する取り組みが求められる。経営者は経営マターとしてビジネスと人権の重要性を認識し、あらゆる日本企業が速やかにビジネスと人権に着手し、日本企業・日本社会全体として取り組みの成熟度を高めていくことが必要となる。

### 2) グローバルで事業を展開する企業等への提言：グローバルで事業を展開する企業、グローバルなサプライチェーンやインベストメントチェーンに連なる企業は、ビジネスと人権の取り組みを加速して成熟度を高め、早急に経営・事業への統合を進めること

- ✓ ビジネスと人権に関する規制の対象となるグローバル企業や機関投資家からの要請に対応することが求められる企業においては、ビジネスと人権の取り組みの成熟度のレベル1への対応を早急に整備し、さらにレベル2に相当する内容へと成熟度を高めていくことが、強く期待される。
- ✓ 緊急性の高い人権デュー・デiligenceが求められ、事業の中止や撤退も選択肢に含む経営レベルでの判断が必要な状況が既に起きている。そうした事態に備え、将来取り残されないためにも、今から先行して備えを進めておくことは有用である。

### 3) グローバルで市場をリードする大企業への提言：グローバルで市場をリードする大企業は、構造的な課題解決に向けてインパクトを形成していくこと

- ✓ グローバルで市場をリードする大企業は、人権リスクを一層低減するという点に加え、先手を打ってビジネスのプレイフィールドを変えて価値創造につなげる戦略的な動きとして、構造的な問題に主体的に向き合い、課題解決への貢献を通じて社会に対してインパクトを発揮していくことが求められる。
- ✓ そのためには NGO や政府機関、事業者団体といった外部のステークホルダーとの協働が不可欠であり、特にサプライチェーンに対する負の影響の予防・軽減や集団的な苦情処理メカニズムの構築に向け、コレクティブアクションの推進において中心的な役割を果たしていくことが期待される。

**4) 事業者団体への提言：事業者団体においては、関連企業の取り組みの標準化と構造的な問題の解決に取り組むこと**

- ✓ 事業者団体においては、業界としての標準化の動き、業界特有の課題や構造を踏まえたツール開発や啓発、また、構造的な問題に対して取り組んでいくためのコレクティブアクションの推進や、集団的な苦情処理メカニズムを整備していくことが期待される。

**5) 日本政府への提言：日本政府は、政府自身としての取り組みと、日本企業全体の取り組みの成熟度が高まるための取り組みを、強力に推進していくこと**

- ✓ 国際的な制度調和・他国の制度に関する支援や、企業及び国民の意識向上に対する企業の期待も高い。日本政府には、公表されている「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）」で示された施策を着実に推進すると共に、一層取り組みを加速していくことが期待される。
- ✓ 具体的には、社会全体の理解促進と意識向上の推進施策、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、政府による人権尊重のルール整備の3点が挙げられる。

以上

**CSR 研究会（2021 年度）調査研究報告書**

**「持続可能な社会における『ビジネスと人権』のあり方についての調査研究」**

---

2022 年 3 月 31 日

## <目次>

<b>Executive Summary</b> .....	<b>i</b>
<b>第1部</b>	
<b>はじめに</b> .....	<b>6</b>
<b>第1章 ビジネスと人権をめぐる潮流</b> .....	<b>9</b>
1-1 国連の指導原則.....	9
1) 指導原則成立の背景.....	9
2) 指導原則の概要.....	9
1-2 ビジネスと人権をめぐる潮流.....	11
1) ビジネスと人権に関する範囲の広がり.....	11
2) コロナ禍による格差拡大.....	12
3) 新しい技術の進展と人権.....	12
4) 地政学リスクと人権.....	13
<b>第2章 法規制・裁判事例・ルール形成及び機関投資家の動向</b> .....	<b>17</b>
2-1 法規制・裁判事例・ルール形成の動向.....	17
1) ビジネスと人権に関する各国規制・ソフトローの日本企業に対する影響の整理.....	17
2) ビジネスと人権に関する訴訟・判決、非司法的救済に関する動向.....	25
2-2 EUの法規制に関する動向.....	28
2-3 機関投資家の動向.....	30
<b>第3章 企業のビジネスと人権に対する取り組みの現状</b> .....	<b>32</b>
3-1 日本企業のビジネスと人権への取り組みの概況.....	32
1) 「ビジネスと人権」の認知度.....	33
2) 人権方針策定.....	33
3) 人権デュー・デiligence実施状況.....	34
4) 苦情処理メカニズムの設置状況.....	35
5) 情報開示の状況.....	35
6) 企業からの要望等.....	35
3-2 インタビュー調査・文献調査からの対応状況と参考事例.....	37
1) 方針策定・コミットメント（指導原則の原則16と関連）.....	37
2) 社内体制の構築・教育（指導原則の原則16と関連）.....	39
3) 人権への負の影響の情報収集と評価（指導原則の原則18と関連）.....	41

4) 負の影響の予防・軽減、追跡評価（指導原則の原則 19、20 と関連） ..	44
5) 情報開示（指導原則の原則 21 と関連） .....	47
6) 苦情処理メカニズムの整備（指導原則の原則 22、29～31 と関連） .....	49

#### **第4章 評価と提言：日本企業のビジネスと人権の取り組みを成熟させていくために..... 53**

4-1 ビジネスと人権に取り組む「成熟度」の評価についてのフレームワーク.....	53
1) レベル1 .....	54
2) レベル2 .....	55
3) レベル3 .....	56
4-2 提言.....	57
1) あらゆる企業への提言.....	58
2) グローバルで事業を展開する企業等への提言.....	59
3) グローバルで市場をリードする大企業への提言.....	61
4) 事業者団体への提言.....	62
5) 日本政府への提言.....	63

#### **CSR 研究会（2021 年度）委員名簿、CSR 研究会開催概要..... 64**

#### **別添. ビジネスと人権に関する訴訟・判決等の状況**

（高橋大祐氏、Raquel Nahmad Vazquez 氏） .....	67
---------------------------------------	----

## **第2部 調査研究資料**

### **1. 有識者・金融関係者..... 89**

①山田 美和氏 日本貿易振興機構 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.....	90
②佐藤 暁子氏 ビジネスと人権リソースセンター 日本リサーチャー／代表.....	100
③松原 稔氏 りそなアセットマネジメント株式会社 執行役員 責任投資部長.....	105
④寺沢 徹氏 アセットマネジメント One 株式会社 運用本部 責任投資グループ グループ長.....	116
⑤SMBC 日興証券株式会社 株式調査部 シニアアナリスト.....	120

### **2. 非金融事業者.....123**

#### **(1) 日本企業（五十音順）.....124**

①味の素株式会社.....	124
②ANA ホールディングス株式会社.....	129

③花王株式会社	135
④キリンホールディングス株式会社	141
⑤ソニーグループ株式会社	146
⑥日本たばこ産業株式会社	151
⑦不二製油グループ本社株式会社	156
⑧株式会社ブリヂストン	161
⑨ミズノ株式会社	166
⑩三菱商事株式会社	172
<b>(2) 海外企業 (アルファベット順)</b>	<b>178</b>
①Adidas (アディダス)	178
②Ford (フォード)	181
③Hewlett Packard Enterprise (ヒューレット・パッカード・エンタープライズ)	184
④Nestle (ネスレ)	187
⑤Thai Union (タイ・ユニオン)	191

## 第1部



## 始めに

2011年の「ビジネスと人権に関する指導原則（以降、指導原則）」が国連人権理事会において全会一致で採択されてから、2021年で10年の節目を迎えた。人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、そして救済へのアクセスの3つの柱により構成される指導原則は、ビジネスと人権の概念、人権を守る上での国と企業の役割、人権への負の影響を予防・軽減する人権デュー・デシリジェンスや救済へのアクセスといった、ビジネスと人権に国と企業が取り組むフレームワークを提示した。指導原則の策定は、停滞していた人権への取り組みを前に進める画期的なものであったと言える。

それから10年経ち、指導原則は人権に取り組む上での前提となる国際規範として浸透し、各国では人権を保護するための国別行動計画（NAP）や法規制が施行され、多くのグローバル企業において人権方針が策定され、人権デュー・デシリジェンスが実施されるようになってきている。

一方で、人権をめぐる社会の状況は厳しさを増している。気候変動を始めとする環境問題は深刻化し、人権と表裏一体の課題として認識されるようになってきている。AIを始めとする新しいテクノロジーは、人々の生活に利便性をもたらす反面、人権に及ぼす負の影響が顕在化している。独裁的な政治や暴力的な統治、ポピュリズムや格差の広がりによって社会は不安定さを増し、各地で人々の分断が起こっている。新型コロナウイルス感染症は、そうした社会のひずみを可視化した。現在進行形で続くこのパンデミックは、社会に存在する構造的な矛盾の姿を明らかにし、社会的弱者の人権が軽視されるような事態が各地で見られることから、人権と環境を中心に据えたコロナ禍からの復興のあり方が提唱されている<sup>1</sup>。

2021年6月に国連人権理事会のビジネスと人権に関するワーキンググループは、指導原則が国連人権理事会で承認されてから10年の歩みを振り返り、その取り組みの進展をまとめた報告書を公表した<sup>2</sup>。そこでは、指導原則はビジネスにおける人権尊重の推進に非常に重要な役割を果たしたとする一方で、指導原則の実行、政策とビジネスにおける実践との乖離といった課題が指摘されている。その後発表された2030年に向けた次の10年を描くロードマップでは、指導原則をグローバルな課題に対応する際の「羅針盤」として活用し、構造的な課題に取り組む上での協働の促進や人権尊重へのコミットメントの実践、人権デュー・デシリジェンスのガバナンスとビジネスモデルへの統合を求めている<sup>3</sup>。

この間、当CSR研究会においても、「ビジネスと人権」をテーマにした調査研究プロジェクトを過去2回開催し、成果を報告書として取りまとめた。平成24年度の報告書では、「ビジネスと人権」を日本国内でいち早く取り上げ、特に新興国における事業展開を踏まえたビジネスと人権のあり方に対して課題と提言を取りまとめた<sup>4</sup>。平成30年度の報告書では、日本企業と日米欧の市民に対してアンケート調査

---

<sup>1</sup> [https://www.unic.or.jp/news\\_press/features\\_backgrounders/37817/](https://www.unic.or.jp/news_press/features_backgrounders/37817/)

<sup>2</sup> <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPs10/Stocktaking-reader-friendly.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section4/2022/01/10-524.html>

<sup>4</sup> 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」、平成25年3月  
[https://www.bpfj.jp/report/csr\\_h24/](https://www.bpfj.jp/report/csr_h24/)

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  
[https://www.bpfj.jp/report/csr\\_h30/](https://www.bpfj.jp/report/csr_h30/)

を実施して課題の所在を把握し、成熟度の観点を取り入れたビジネスと人権に取り組む上での考え方を提示した<sup>5</sup>。

前回の調査研究から3年経った現在、日本国内でも様々な動きが見られる。2020年10月に日本政府は「ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）」<sup>6</sup>を公表し、政府内には国際人権問題を担当する首相補佐官が置かれ、また経済産業省内にビジネス・人権政策調整室が設置され、日本企業を対象にした政府初となるビジネスと人権に関する調査も実施された。さらに2021年6月に改訂された金融庁・東証の「コーポレートガバナンス・コード（企業統治指針）」<sup>7</sup>では取締役会が取り組むべきサステナビリティ課題の1つとして人権尊重が明記された。2022年3月には業種横断的な人権デュー・デリジェンスのガイドライン策定に向けた検討会が立ち上げられ、企業が公平な競争条件の下で積極的に人権尊重に取り組める環境、各国の措置の予見可能性が高まる環境の実現に向けて取り組んでいくことが表明されている。<sup>8</sup>

しかし世界に目を向けてみると、法規制の進展や気候変動と人権の融合など、それ以上のスピードで変化が起きている。また政治体制の転換や各国における経済的対立の先鋭化を契機として特定地域における人権が注目され、サプライチェーンを通して関与する企業が責任を問われ、対応を求められる例が出てきている。これは日本企業においても例外ではなく、人権デュー・デリジェンスの実践がこれまで以上に求められている状況にある。持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）を2030年までに達成させていくためにも人権の更なる取り組みは必要不可欠である。

企業からは人権デュー・デリジェンスを含むビジネスと人権は、具体的な取り組み方法が分からないという声もよく聞かれる。ビジネスと人権は具体的にここまでやれば十分というラインを提示できないものであるが、各社それぞれの状況を踏まえて自社が人権に及ぼすリスクを評価し、優先度の高いところから取り組む際には、前回の調査研究で提示した成熟度を高めるアプローチが、企業が取り組みを考える上でのヒントとなる。先進企業のこれまでの取り組み内容から、成熟度を高め、取り組みを深化させていく上での課題と対応を取りまとめることは有益であると言える。指導原則の発行から10年という節目、また激変するビジネスと人権をめぐる状況を鑑み、新たに「持続可能な社会における「ビジネスと人権」のあり方についての調査研究」をテーマにした研究会を立ち上げた。

## 想定利用者と活用方法

本報告書は4章で構成される。1章では指導原則について振り返った上で、前回の調査報告からの主に3年間におけるビジネスと人権をめぐる潮流を概観する。2章では、特に経営者や取締役、実務担当者が意識すべき変化である、法規制や裁判事例、証券市場の動向について確認する。3章では日本

---

<sup>5</sup> 企業活力研究所、「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  
[https://www.bpfj.jp/report/csr\\_h30/](https://www.bpfj.jp/report/csr_h30/)

<sup>6</sup> <https://www.mofa.go.jp/files/100104121.pdf>

<sup>7</sup> <https://www.jpix.co.jp/news/1020/nlsgeu000005ln9r-att/nlsgeu000005lne9.pdf>

<sup>8</sup> [https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply\\_chain/001.html](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply_chain/001.html)

企業の現状と具体的に成熟度を高めていく上での課題と取り組み方法について検討する。最後に 4 章で提言をまとめる。

対象として想定する主な読者は、経営者と取締役、およびビジネスと人権を担当する実務担当者（人権専任部門、CSR・サステナビリティ・ESG 部門、人事・総務部門、法務・コンプライアンス部門、経営企画部門、広報・IR 部門、調達部門、内外事業推進部門等の関連セクション）である。ビジネスと人権は業種業態や企業規模を問わずあらゆる企業が取り組みを求められるテーマであり、広く日本企業全体において参照されることを期待する。

## 第 1 章 ビジネスと人権をめぐる潮流

### 1 - 1 国連の指導原則

#### 1) 指導原則成立の背景

指導原則が策定された背景にあるのが、多国籍企業が引き起こす人権侵害に対する「ガバナンス・ギャップ」の存在である。特に 1980 年代以降、経済がグローバル化し、企業の影響力が高まる中で、新興国に広がるサプライチェーンを中心に多国籍企業が人権侵害の原因となる事例が多々発生してきた。しかしそうした人権侵害を未然に防ぐための法律が十分に整備されていない他、仮に整備されていたとしても執行力が十分に担保されていない点、さらに国境を超えて活動する企業の取り組みをいかに規制するかといった点が十分に検討されていない結果として、多国籍企業などがもたらす人権への負の影響を適切にコントロールするための社会の能力の差が「ガバナンス・ギャップ」として指摘された。あるべき規制の形に向けては、途上国（投資受け入れ側）と先進国（投資側）、規制強化を訴える人権団体と自発性を基本とする経済界、人権を保護するのは企業ではなく国家の役割という伝統的な考えなど、ある種の二項対立から抜け出せない状況があった。

そうした状況に対して、ビジネスと人権に取り組む上での新しい枠組みを提示したのが 2011 年に策定された『ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために<sup>9</sup>』である。

#### 2) 指導原則の概要

指導原則は 3 本の柱からなる。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) 救済へのアクセスである。

指導原則の最大のポイントは、人権侵害の解決に向けて、政府と企業に異なるが補完しあう役割があることを明示した点にある。政府に対しては改めて人権を保護する義務があることを再確認すると同時に、企業に対しては、政府の義務の履行の如何を問わず、人権を尊重する責任があることを明らかにした。

具体的には、企業は人権が尊重されるよう方針を策定すること、さらにそうした方針に基づく取り組みを進めることにコミットし、人権への負の影響との関係性を踏まえ、影響力を行使していくことが期待されることとなった。企業に求められた、自身の事業が人権に対して及ぼす負の影響を特定し、評価し、予防・軽減し、説明する行動が、「人権デュー・ディリジェンス」である。人権に負の影響を及ぼすリスク（人権リスク）に注目して人権デュー・ディリジェンスが行われることが重要であり、特に最も影響を被ることが多い、脆弱

---

<sup>9</sup> [https://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)

な立場にあるライツホルダー（権利保持者）の視点に立つことが求められる。

指導原則では、企業が人権に及ぼす影響を 3 種類に分けている。負の影響を直接引き起こす①Cause（起因）、負の影響を誘発する②Contribute（助長）、そして事業活動によって結びついている③Directly Linked（関係）である。①Cause（起因）と②Contribute（助長）に対しては影響の是正のための措置を取ること、③Directly Linked（関係）に対しては影響そのものに対する責任は負わないが、影響を引き起こしたまたは助長した組織に対して自身の影響力を行使する責任があることが求められている。

また救済へのアクセスは、人権侵害の被害者が適切に救済されるよう、必要な手段を整備するよう政府と企業、社会全体に対して求めるものである。

国連人権理事会の専門家グループが発表した 2030 年に向けたロードマップ<sup>10</sup>において、指導原則をグローバルな課題に対応する際の「羅針盤」として活用することを提唱しているように、指導原則は政府、企業、労働組合、市民社会といった多様なステークホルダーが協働して人権に取り組む上でのグローバルな共通のフレームワークであると言える。指導原則の考え方は、その後に策定された様々な責任ある企業行動に関する行動規範の中に取り入れられてきた。また指導原則の考え方を踏まえた政策や法規制の実施も広がっている。しかし策定から 10 年を経た現在、世界のビジネスと人権をめぐる状況はより複雑化し、企業に対しての要請も高度化している。

**【参考】**

指導原則を読み解く上では、企業の責任に関連する原則 11～24、29、31 について国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）がまとめた解釈の手引き<sup>11</sup>が参考となる。日本語版については公益財団法人国際民商事法センターによる仮訳<sup>12</sup>を参照されたい。

<sup>10</sup> <https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section4/2022/01/10-524.html>

<sup>11</sup> THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS: An Interpretive Guide

<sup>12</sup> [https://www.icclc.or.jp/human\\_rights/](https://www.icclc.or.jp/human_rights/)

## 1 - 2 ビジネスと人権をめぐる潮流

### 1) ビジネスと人権に関する範囲の広がり

法務省が作成した企業のビジネスと人権への対応についてまとめた報告書では、「企業が尊重すべき人権の分野」として 24 の分野が挙げられている<sup>13</sup>。特に近年では、従来から人権の範囲としてイメージされてきたハラスメントや差別、強制労働や児童労働といった問題にとどまらず、AI を始めとする新しいテクノロジーによる人権問題、さらには環境・気候変動に関する人権問題まで対象となる範囲が広がっている。

2021 年の国連人権理事会では「安全で清潔、健康で持続可能な環境」が基本的人権として採択された。激甚化する気候関連災害や自然破壊、環境汚染が、人々が生きる上で不可欠となる食料や水へのアクセスに影響を及ぼしており、国際連合世界食糧計画（WFP）は気候変動がもたらす飢餓に対して強い警鐘を発している<sup>14</sup>。気候変動により強制的に移住を迫られる人々が急増することも懸念されており、気候危機が人々の基本的人権を脅かす最大の要因となる可能性が指摘されている<sup>15</sup>。

#### 【参考】

法務省人権擁護局 「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書 より

『企業が尊重すべき人権の分野』

- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| ①賃金の不足・未払、生活賃金                           | ⑭テクノロジー・AI に関する人権問題         |
| ②過剰・不当な労働時間                              | ⑮プライバシーの権利                  |
| ③労働安全衛生                                  | ⑯消費者の安全と知る権利                |
| ④社会保障を受ける権利                              | ⑰差別                         |
| ⑤パワーハラスメント（パワハラ）                         | ⑱ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題 |
| ⑥セクシュアルハラスメント（セクハラ）                      | ⑲表現の自由                      |
| ⑦マタニティハラスメント（マタハラ）／パタニティ<br>ハラスメント（パタハラ） | ⑳先住民族・地域住民の権利               |
| ⑧介護ハラスメント（ケアハラスメント）                      | ㉑環境・気候変動に関する人権問題            |
| ⑨強制的な労働                                  | ㉒知的財産権                      |
| ⑩居住移転の自由                                 | ㉓賄賂・腐敗                      |
| ⑪結社の自由                                   | ㉔サプライチェーン上の人権問題             |
| ⑫外国人労働者の権利                               | ㉕救済へアクセスする権利                |
| ⑬児童労働                                    |                             |

<sup>13</sup> <https://www.moj.go.jp/content/001346120.pdf>

<sup>14</sup> <https://ja.wfp.org/news/qihouweijiniyoruweicengyounojieshijieshiliaoteniguolianwfpkajinjinoxingdongwoyaoqing>

<sup>15</sup> [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FSheet38\\_FAQ\\_HR\\_CC\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FSheet38_FAQ_HR_CC_EN.pdf)

## 2) コロナ禍による格差拡大<sup>16</sup>

現在も続く新型コロナウイルス感染症の蔓延およびそれに伴う社会の混乱は、特に女性や子ども、障がい者、貧困層といった社会的に脆弱な立場にある人々に深刻な影響を及ぼしている。生産調整やロックダウンに伴う企業活動の低下は、企業のサプライチェーンを遡って影響を及ぼし、解雇や賃金不払い、労働安全衛生の軽視など、特に不安定な雇用形態にある労働者に大きなしわ寄せがいつている。ビジネスと人権ロイヤーズネットワークがまとめた、「新型コロナウイルス感染症拡大の人権への影響と企業活動における対応上の留意点」に関する報告書では、サプライチェーン、移民労働者、非正規雇用・ギグワーカー・インフォーマル労働者、医療従事者、子ども・高齢者・女性・障がい者・外国人等、プライバシーの6つの領域を特に影響が懸念される分野として挙げている<sup>17</sup>。

また同時期に米国で発生した Black Lives Matter 運動は、コロナ禍による格差の拡大ともあいまって、社会に存在する構造的な差別の存在を可視化し、公正な社会を求める国際的な運動へと発展していった。そうした運動の広がりとともに、人権や社会正義に取り組むことが、社会をよりレジリエントにすることにつながるという認識が企業や投資家においても広がり始めている。

## 3) 新しい技術の進展と人権

AI を始めとする新しいテクノロジーの開発と社会実装が加速している。同時に、人権侵害への懸念が現実のものとなっており、規制に関する本格的な議論が進んでいる。

国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）は2021年9月、プロファイリングや自動化された意思決定、機械学習を含むAI活用に伴うプライバシーおよび関連する権利に及ぼす影響について警鐘をならす報告書を取りまとめた<sup>18</sup>。AIの導入におけるデュー・ディリジェンスとデータの収集・保管・共有・利用やアルゴリズムの透明性が不足しているとし、巨大なアカウントビリティ・ギャップ（説明責任の不足）が生じていると指摘。人権に及ぼすリスクが特に高い、公共空間での遠隔での生体認証については当局による一定の対応ができるまでモラトリアムを設け一時中断することを提案している。

欧州では個人情報取得と移転に関する規定を定めた「一般データ保護規則（General Data Protection Regulation : GDPR）」が策定され、AIを利用した個人情報の収集を規制する運用が既に開始され、違反事例としてAmazonに対して過去最大となる970億円の罰金を科す決定も出ている<sup>19</sup>。さらに2021年4月には新たに欧州委員会から世界で初めてとなるAIに関する規制の枠組み案が提示された<sup>20</sup>。AIシステムによるリスクを4段階に分け、法執行を目的とした公共空間でのリアルタ

---

<sup>16</sup> コロナ禍による社会への影響について詳しくは、2020年度の当研究会の報告書を参照されたい。  
企業活力研究所「新型コロナウイルス感染症発生を契機としたこれからのCSRのあり方」、令和3年3月  
[https://www.bpfj.jp/report/csr\\_r2/](https://www.bpfj.jp/report/csr_r2/)

<sup>17</sup> <https://www.bhrlawyers.org/covid19>

<sup>18</sup> <https://news.un.org/en/story/2021/09/1099972>

<sup>19</sup> <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGN30F340Q1A730C2000000/>

<sup>20</sup> <https://eumag.jp/issues/c0821/>

イムでの遠隔生体認証システムやサブミナル技術の利用、政府による個人の信用力を格付けするソーシャルスコアリングは「容認できないリスク」として使用禁止を提唱し、顔認証ツールを含む遠隔生体認証システムは「高リスク」として、利用データの品質や追跡可能性の確保、人間による監視措置の導入といった要件を満たすことを求めている。また米国でもサンフランシスコ市を始めとする 10 以上の都市で警察などの行政機関による使用禁止が定められている。BLM 運動による社会の関心の高まりや規制の議論の動向を受け、IBM や Amazon、Microsoft、Meta といった大手 IT 企業で顔認識技術の利用や開発を中止・中断する動きが起きている。

日本では規制に関するルール整備は進んでいない状況であるが、実際に AI の導入をめぐる問題になる事例も発生している。顔認識技術を利用して施設構内で不審者を特定する検知システムが運用停止となった例では、検知の対象者に刑務所の出所者や仮出所者が含まれているといった詳細な運用方針が十分に説明されていなかったことが特に問題となった<sup>21</sup>。また人事評価や賃金決定に AI システムを導入したことに対し、システムの十分な説明がないとして、労働組合が東京都労働委員会に救済を申し立て労使紛争に発展している例もある<sup>22</sup>。

人権に負の影響をもたらす可能性のある新しい技術は当然 AI に限らない。SNS の利用が差別の助長をもたらすとして、主に海外において、Facebook への広告出稿を停止する例や、その他の SNS アカウントの利用を無期限停止するといった企業の動きもある<sup>23</sup>。

AI を始めとする新しいテクノロジーが開発され、社会に実装されることで、様々な社会課題の解決につながり、人々の生活が豊かになることが期待される。反面、意図しない形で人権への負の影響を生じてしまう可能性があり、法令への違反により多額の制裁金が課されるといった事例も生じている。規制の面からはこうした新しい技術の利用に関する社会的合意は十分に進んでいない状況にあり、また運用面からは適切に説明責任を果たせていない状況もあり、一部企業では事業の休止や撤退を決断する例も出てきている。スタートアップを含む最先端技術を扱う企業だけでなく、そうした企業と協業する企業、あるいはそうした企業の技術を利用する企業においては、AI を始めとする新しいテクノロジーがもたらす人権侵害の可能性を十分に考慮することが求められる。さらにはステークホルダーと対話し透明性を高めて説明責任を果たしていくことと共に、規制に対して受け身で待つだけでなく、提供する側と使用する側の双方が主体的にルール形成に参画していくことが望まれる。

#### 4) 地政学リスクと人権

過去数年のビジネスと人権をめぐる潮流において、多くの企業に影響を及ぼしている特筆すべき動向が地政学リスクと人権の問題である。近年の代表的なものとして、中国の新疆ウイグル自治区とミャンマーに関する問題が挙げられる。

---

<sup>21</sup> <https://president.jp/articles/-/51210>

<sup>22</sup> <https://www.itmedia.co.jp/news/articles/2004/10/news128.html>

<sup>23</sup> [https://www.sustainablebrands.jp/article/story/detail/1205801\\_1534.html](https://www.sustainablebrands.jp/article/story/detail/1205801_1534.html)



## 中国の新疆ウイグル自治区

中国の新疆ウイグル自治区では、中国政府から少数民族に対して拘束や虐待、強制労働といった人権侵害が行われているとする報告が複数の研究機関や NGO からなされている<sup>24</sup>。その中で、強制的に收容された人々が、グローバル企業のサプライチェーンを構成する工場で強制労働に従事させられているとの指摘がある。

中国政府はそうした事実を否定しているものの、欧米の各国政府は、強制労働の事実を合理的に示す情報があったとして、中国政府及び中国企業に対する各種の制裁措置を発動している。米国では、同自治区の特定拠点や特定企業に対する輸入留保措置を実施して以降、対象を綿製品やトマト、太陽電池部材といった製品に広げ、2021年12月にはさらに対象を広げて同自治区が関与する製品の輸入を原則禁止する「ウイグル強制労働防止法」が成立した<sup>25</sup>。現在2022年6月の発効に向けて具体的な運用計画の検討が進んでいる。また共通の価値観でつながる国々の連携による多国間の枠組み構築といった動きも起きている。米豪といった政府が主導する、専制国家における監視技術の人権侵害への悪用を防ぐための輸出管理枠組み「輸出管理・人権イニシアチブ」はその一例である<sup>26</sup>。

こうした状況に対し、欧米のアパレルブランドを中心に、同地域からの素材調達中止や現地取引先との取引停止といった対策が発表されたが、中国国内の消費者の反発によりボイコットが発生し、中国国内での売上急減といった事態にも見舞われている。

サプライチェーンを通じて同地域に関与する日本企業に対しては、NGOから報告書が発表され、該当する企業に対する質問状の送付と企業からの回答の公表が行われている<sup>27</sup>。日本企業が製造したシャツが米国で輸入停止措置の対象となり、税関当局による輸入差し止めにあうといった事態も発生している<sup>28</sup>。大手アパレル、スポーツ関連企業10社超が取引先の変更や取引量の縮小を決めた<sup>29</sup>ことが明らかになっている一方で、第三者の専門家機関に委託して行った監査の結果、問題がなかったことから使用を継続する判断を宣言している企業もある。

## ミャンマー

2021年2月1日、国軍のクーデターにより、ミャンマー全土に非常事態宣言が発令された。民主化を求めて市民が展開した不服従運動に対して軍は暴力的な弾圧行為に及んで多数の死傷者や逮捕者

---

<sup>24</sup> Vicky Xiuzhong Xu(ASPI) “Uyghurs for sale, ‘Re-education’, forced labor and surveillance beyond Xinjiang”, <https://www.aspi.org.au/report/uyghurs-sale> <https://xinjiang.amnesty.org/>  
<https://www.hrw.org/report/2021/04/19/break-their-lineage-break-their-roots/chinas-crimes-against-humanity-targeting>

<sup>25</sup> <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/6256/text>

<sup>26</sup> <https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/12/8b9a309e1d587ea0.html>

<sup>27</sup> [https://uyghur-j.org/japan/wp-content/uploads/2021/05/hrn\\_jua\\_report\\_20210408.pdf](https://uyghur-j.org/japan/wp-content/uploads/2021/05/hrn_jua_report_20210408.pdf)

<sup>28</sup> <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCB199F80Z10C21A5000000/>

<sup>29</sup> <https://jp.reuters.com/article/idJP2021092601000727>

を出し、混乱は依然続いている状況にある。2011年に民政移管がされたミャンマーであるが、以前から国軍および国軍系企業に関係する人権侵害の懸念が指摘されていた。国連のミャンマー事実調査団は2019年の報告書<sup>30</sup>で投資家や企業に対し、国軍の資金源につながる可能性のある取引の停止を求めており、さらに国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）は今回の事態を受け、改めて企業に対して人権に対する責任を果たし、取引停止などの措置を通じて軍が重大な人権侵害を止めるためのプレッシャーをかけるよう求める声明<sup>31</sup>を公表している。

こうした状況において、現地で経済活動を行っている企業は無関係ではいられない。日本企業に対しても、NGOからミャンマーで起きている人権侵害への関与と果たすべき責任について指摘する声が上がっている<sup>32</sup>。また関与を名指しで問われなくとも、現地で操業を継続することで紛争が起きている社会の状況に対して何かしらの影響が生じてしまうことは避けられない（紛争のダイナミクスへの関与）。

国連の専門家によるワーキンググループは、国家および企業に対して紛争地域およびポスト紛争地域における強化したデュー・デリジエンスの重要性を提言している<sup>33</sup>。紛争時においては、通常時では優先度が低いとされた人権侵害の深刻度や発生可能性が高くなる可能性がある。人権デュー・デリジエンスはリスクの高さに応じて対応のレベルを高めるべきという前提の下、企業に対しては、そうした点を踏まえ、紛争の前兆となるトリガーを抑えた上で、紛争の構造的要因を理解し、紛争に関わるアクターを整理して、操業や製品・サービスの提供がもたらしている影響を評価することで、紛争という要因を考慮したデュー・デリジエンスを実施することを求めている。

以上2つの国・地域における状況に見たように、国家が人権問題を誘発する状況や、人権が国家間の対立の中で取り扱われることで、企業のグローバル展開に影響を与える可能性が現実のものとなっている。国家において人権が保障されず、さらには国家による人権侵害が行われているなか、企業においても人権に負の影響を及ぼす（加担する）リスクが高まっていくという状況に対応するためには、第一に人権デュー・デリジエンスを徹底して負の影響の評価と、特定した影響の是正に取り組む必要がある。そしてそれが十分にできない状況においては、指導原則の原則19の解説にもある通り、その取引関係を終了することや、事業の休止または撤退を含む措置を取ることも選択肢となる。取引終了といった措置を取る場合には、そうした措置により人権への負の影響が出る可能性について信頼できる評価を考慮することが重要となり、また継続するとした場合には、人権デュー・デリジエンスを徹底していることを証明できるよう備え、継続することにより招き得る結果や評判を受け入れる覚悟をすることが重要となる。いずれの選択肢においても、企業はしっかりと説明責任を果たすことが求められる。こうした考え方は、直近では2022年2月に発生したロシアによるウクライナ侵攻においても同様に適用できる。

---

<sup>30</sup> <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/MyanmarFFM/Pages/EconomicInterestsMyanmarMilitary.aspx>

<sup>31</sup> <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?LangID=E&NewsID=27087>

<sup>32</sup> <https://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2021/04/45cfa44ca89139934395bb3cac330d5.pdf>、

<https://www.hrw.org/ja/news/2021/02/17/377899>

<sup>33</sup> <https://undocs.org/A/75/212>

ただし多くの場合、企業 1 社だけで取り組みを行うことは難しい。企業は他社との協働や、NGO や政府などのステークホルダーと対話し、連携して取り組むことが必要であり、透明性を持ってその過程と結果を情報開示することが、人権デュー・ディリジェンスを徹底する上で重要となる。また企業だけでは取り組みに限界があるような状況下においては、政府が国際交渉などに積極的に関与し、企業が人権デュー・ディリジェンスを徹底できるような環境づくりに取り組むことが欠かせない。

こうした事業に大きな影響を伴う意思決定は、担当者だけで判断することは極めて難しく、経営レベルでの判断が求められる事項と言える。正解がない中でも、特に脆弱な立場にある人々の人権が守られるという点に立ち、自社として取り組む優先順位を踏まえた上で、経営トップが主体的にビジネスと人権の取り組みを進展させ、ステークホルダーに説明していく努力が求められるようになっている。

## 第 2 章 法規制・裁判事例・ルール形成及び機関投資家の動向

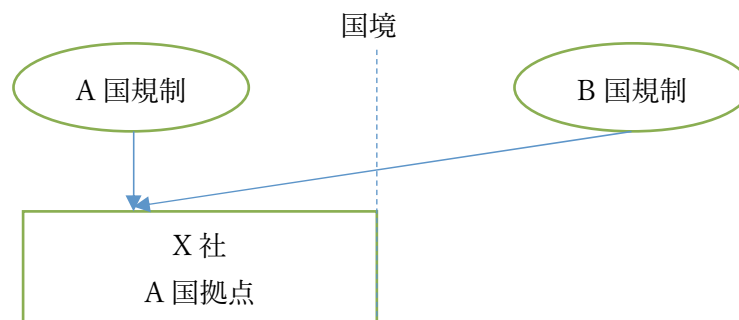
### 2 - 1 法規制・裁判事例・ルール形成の動向

#### 1) ビジネスと人権に関する各国規制・ソフトローの日本企業に対する影響の整理<sup>34</sup>

##### [ 1 ] 各国規制の国際的交錯の類型と影響

企業活動のグローバル化・デジタル化が急速に進展する中で、企業活動の人権に与える影響も国境を超えて生じている。このような問題に対処するために、海外の政府は、以下の通り、様々な手法により、自国のルールをその法域外の企業活動にも適用することを試みており、日本企業にも影響が生じている。以下では海外規制の日本企業への影響が生じる方法を類型化した上で、関連する規制を列挙する。

##### ア 規制の域外適用



規制の域外適用とは、上記の図のとおり、B 国の法規制が、国境を越えて、X 社の A 国拠点に対して適用されていることを意味する。

B 国が法規制を域外適用するにあたっては、X 社の問題行為が B 国の法域と何らかの接点を有していることは必要となる。ただし、近年、法域との「接点」が、非常に広くとらえられるようになっており、域外適用の余地が拡大している。

(例)

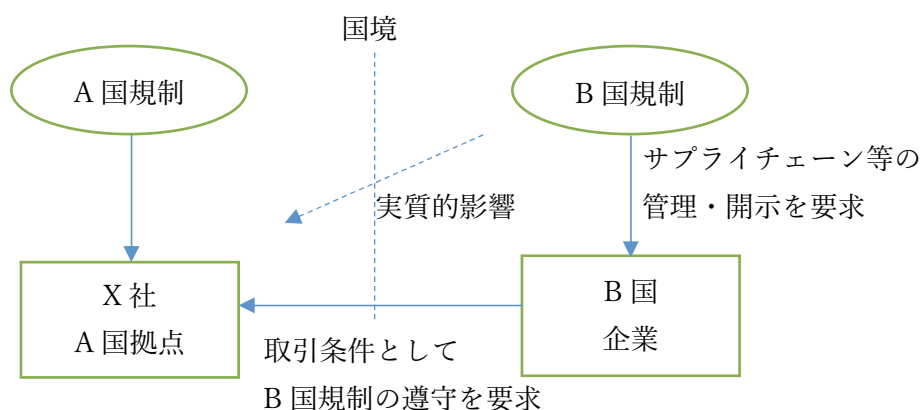
- 英国現代奴隷法<sup>35</sup>は、英国で事業の一部を行っている非英国企業に広く域外適用される。
- 人権侵害・腐敗に関与する個人・団体に制裁を科す米国 OFAC 規制（グローバルマグニツキー

<sup>34</sup> 本件の整理は、高橋大祐「グローバルコンプライアンスの実務」（金融財政事情研究会 2021 年）におけるルールの国際的交錯・多様化の類型をふまえて行っている。

<sup>35</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

制裁)<sup>36</sup>は、米ドル・米国企業・米国原産品などの米国接点がある場合に広く域外適用され、遵守が求められる。

## イ サプライチェーンなどの取引先管理規制



サプライチェーン管理・開示規制に関しては、上記の図のとおり、たとえ B 国で導入されたものであっても、A 国を拠点とする X 社にも、B 国の企業の取引関係がある限り、実質的な影響を生じる可能性が大きい。B 国のサプライチェーン管理・開示規制は B 国の企業に対して適用されるものであるが、B 国企業は、この規制に対応するために、A 社を含むサプライチェーンに対しても、取引条件として B 国規制の遵守を要求することになる。

指導原則がサプライチェーンを通じた人権デュー・ディリジェンスを要請していることをふまえて、欧米諸国を中心に、人権・環境分野でのサプライチェーン管理を法的義務又は開示義務として課すルールが導入されている。

また、EU のサステナブルファイナンス規則では、機関投資家に対して、法人そのものおよび法人が組成する商品に対して、環境・社会への主たる負の影響（Principal Adverse Impacts）を開示することが求められている。

（例）

規制	時期	規制分野	規制内容
EU・RoHS 指令 <sup>37</sup>	2003 年採択・ 2011 年改正	有害化学物質	輸入業者に対し、サプライチェーンを通じて有害化学物質の輸入を禁止。
EU・REACH 規則 <sup>38</sup>	2006 年採択 2007 年施行	化学物質	製造業者・輸入業者に対し、特定の化学物質を含む場合に登録、評価、認可、制限を要求。

<sup>36</sup> <https://home.treasury.gov/policy-issues/financial-sanctions/sanctions-programs-and-country-information/global-magnitsky-sanctions>

<sup>37</sup> [https://ec.europa.eu/environment/topics/waste-and-recycling/rohs-directive\\_en](https://ec.europa.eu/environment/topics/waste-and-recycling/rohs-directive_en)

<sup>38</sup> <https://echa.europa.eu/regulations/reach/understanding-reach>

米国・レイシー法 <sup>39</sup>	2008年改正	違法伐採林	輸入業者に対し違法に伐採された木材の有無に関して注意義務を課し、その輸入を禁止。
EU・木材規則 <sup>40</sup>	2010年採択 2013年施行	違法伐採林	輸入業者に対し、違法に伐採された木材の有無に関してDD(デュー・デシリジェンス)の実施を要求し、その輸入を禁止。
米国・紛争鉱物規制 <sup>41</sup>	2010年採択 2012年施行	紛争鉱物	米国上場企業に対し、サプライチェーンを通じてコンゴ民主共和国及び周辺国原産の紛争鉱物の使用の有無に関するDD・開示を義務付け。
米国加州・サプライチェーン透明化法 <sup>42</sup>	2010年採択 2012年施行	強制労働	米国カリフォルニア州の製造業者・小売業者に対し、サプライチェーン上の人身取引撲滅のための取組に関する開示を義務付け。
EU・非財務情報開示指令 <sup>43</sup>	2014年採択 2016年までに国内法化	環境・労働・腐敗防止・人権	EUにおける従業員500人超の上場企業・金融機関に対し、サプライチェーンを含む環境・労働・腐敗防止・人権に関するリスク管理状況に関する開示を義務付け。
英国・現代奴隷法 <sup>44</sup>	2015年採択・施行	強制労働	英国で事業の一部を行う一定規模の企業に対し、サプライチェーンを通じた現代奴隷撲滅のための取組に関する声明を義務付け。
フランス・注意義務法 <sup>45</sup>	2017年採択・施行	人権・環境	フランスを本拠とする一定規模の企業に対し、子会社・サプライチェーンを通じた人権・環境DDの実施を義務付け。
EU・紛争鉱物規則 <sup>46</sup>	2017年採択 2021年施行	紛争鉱物	輸入業者に対し、サプライチェーンを通じて紛争地域ハイリスク地域からの紛争鉱物の調達に関するDD・開示を義務付け。
オーストラリア・現代奴隷法 <sup>47</sup>	2018年採択	強制労働	オーストラリアで事業の一部を行う一定規模の企業に対し、サプライチェーンを通じた現代奴隷撲滅のための取組に関する声明を義務付け。声明を登録する公的登録所を設定。
オランダ・児童労働DD法 <sup>48</sup>	2019年採択 2022年施行 予定	児童労働	オランダの最終需要者に商品・サービスを提供する一定規模の企業に対し、サプライチェーンを通じた児童労働の有無に関するDD・開示を義務付け。
ドイツ・サプライチェーンDD法 <sup>49</sup>	2021年採択 2023年施行 予定	人権・環境	ドイツを本拠とする一定規模の企業に対し、子会社・サプライチェーンを通じた人権・環境DDの実施を義務付け。

<sup>39</sup> <https://www.aphis.usda.gov/aphis/ourfocus/planthealth/import-information/lacey-act/lacey-act>

<sup>40</sup> [https://ec.europa.eu/environment/forests/timber\\_regulation.htm](https://ec.europa.eu/environment/forests/timber_regulation.htm)

<sup>41</sup> <https://www.sec.gov/opa/Article/2012-2012-163htm---related-materials.html>

<sup>42</sup> <https://oag.ca.gov/SB657>

<sup>43</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en)

<sup>44</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

<sup>45</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/>

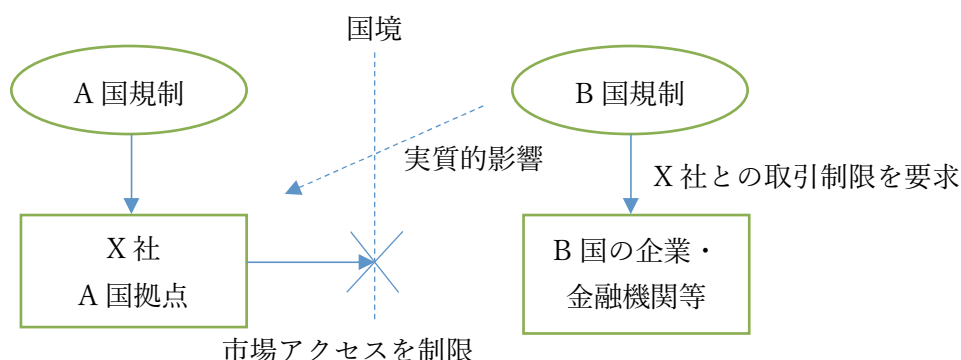
<sup>46</sup> <https://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/conflict-minerals-regulation/regulation-explained/>

<sup>47</sup> <https://www.homeaffairs.gov.au/criminal-justice/Pages/modern-slavery.aspx>

<sup>48</sup> <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>

<sup>49</sup> <https://dserver.bundestag.de/btd/19/305/1930505.pdf>

## ウ 経済制裁・貿易制限措置



経済制裁・貿易制限措置とは、上記の図のとおり、X社に問題行為がある場合に、B国政府がX社自体に規制を課すのではなく、B国の企業・金融機関等に対し、X社との取引を制限することを要求する規制を課すことにより、X社のB国市場へのアクセスを制限するものである。

特に米国政府は、世界最大の経済圏や米ドル本位金融システムを背景として、このような措置を活用して、各国企業の行動に多大な影響を及ぼしている。

(例)

- 米国関税法<sup>50</sup>は、強制労働により生産された商品の輸入を制限している。2021年12月に成立した米国ウイグル強制労働防止法<sup>51</sup>は、新疆ウイグル自治区から調達された製品について強制労働によって生産されたものとみなし、原則輸入を制限している。
- 米国輸出管理規制 EAR<sup>52</sup>において、人権侵害に関与した団体をエンティティリストに指定し<sup>53</sup>、米国製品・技術の輸出・再輸出を制限している。
- 米国<sup>54</sup>・英国<sup>55</sup>・EU<sup>56</sup>は、深刻な人権侵害に関与した個人・団体に対し経済制裁に科し、資産凍結・取引停止を要求している。

<sup>50</sup> <https://www.cbp.gov/trade/forced-labor>

<sup>51</sup> <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/6256/text>

<sup>52</sup> <https://www.bis.doc.gov/index.php/regulations/export-administration-regulations-ear>

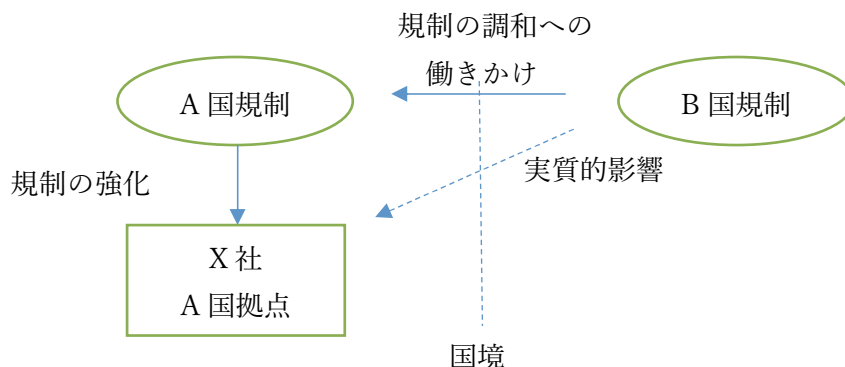
<sup>53</sup> <https://sanctionsnews.bakermckenzie.com/bis-adds-eleven-chinese-entities-implicated-in-human-rights-abuses-in-xinjiang-to-the-entity-list/>

<sup>54</sup> <https://home.treasury.gov/policy-issues/financial-sanctions/sanctions-programs-and-country-information/global-magnitsky-sanctions>

<sup>55</sup> <https://www.gov.uk/government/publications/financial-sanctions-global-human-rights>

<sup>56</sup> <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2020/12/07/eu-adopts-a-global-human-rights-sanctions-regime/>

## Ⅰ 規制の調和



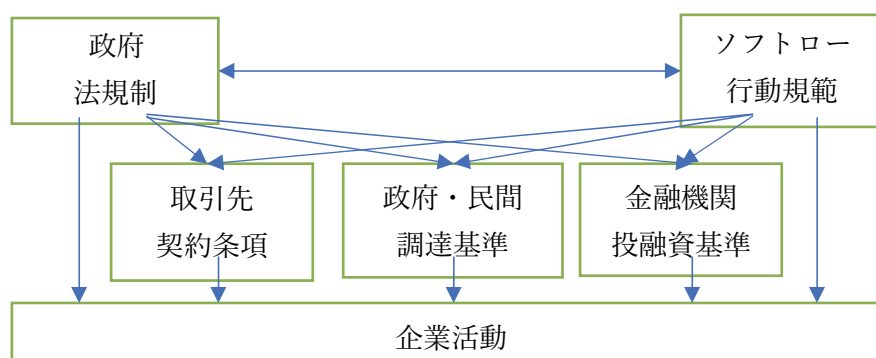
B国政府がA国拠点のX社に規制を直接的に域外適用しない場合でも、上記の図のとおり、A国政府に対して規制の調和を働きかけていくことにより、A国の規制が強化され、X社の行動に影響を及ぼすことが可能となり、規制を域外適用することと類似の効果が生じることがある。

(例)

- ILO 条約<sup>57</sup>を批准・適用するために、日本政府を含む各国政府は労働基準を強化している。
- 指導原則を実施するために、日本政府を含む各国は国別行動計画<sup>58</sup>を策定して、実施している。
- 日 EU 経済連携協定（EPA）<sup>59</sup>にもサステナビリティ条項が導入されており、その履行のためにサステナビリティに関する実務の向上が求められている。

## [2] ソフトローを含むルールの多様化の類型と影響

企業が影響を受けるルールは政府の法規制だけではない。政府の法規制に加えて、様々なステークホルダーが関与して策定する様々なルールが存在し、それぞれ関連しながら、企業行動に影響を与える可能性がある。



<sup>57</sup> [https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS\\_249143/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_249143/lang--en/index.htm)

<sup>58</sup> [https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr\\_ha/page22\\_001608.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html)

<sup>59</sup> [https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/page6\\_000042.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/page6_000042.html)



## ア ソフトロー（行動規範）

### (a) 国際機関が策定した規範

国際機関が加盟国の関与の下で策定した行動規範は、各国法規制やその他のルールに大きな影響を与える可能性がある。

例： 国連ビジネスと人権指導原則<sup>60</sup>、OECD 多国籍企業行動指針<sup>61</sup>、ILO 多国籍企業宣言<sup>62</sup>、ILO 労働基準<sup>63</sup>、国連グローバルコンパクト<sup>64</sup>

### (b) 業界団体・マルチステークホルダーが策定した規範・認証

業界団体やマルチステークホルダーの関与の下で策定された行動規範についても、企業慣行に対する期待を明確化するものとして、法令で十分に規定されていない行為基準を補完する役割を持つ場合がある。

例： ETI base code<sup>65</sup>、FLA code of conduct<sup>66</sup>、RBA code of conduct<sup>67</sup>、RSPO Certification<sup>68</sup>、Bangladesh Accord<sup>69</sup>

### (c) NGOが策定した規範・評価基準

NGO などのステークホルダーにおいて策定された行動規範に関しても、その内容が広く支持を受けている場合には配慮が必要である。企業が当該ソフトローに対応しない場合、NGO の戦略的なキャンペーンの対象になり、企業のレピュテーションリスクに直接影響を生じさせる場合もある。

例： CHRB<sup>70</sup>、Know the Chain<sup>71</sup>、Transparency Pledge<sup>72</sup>

## イ 契約条項

取引先との間の契約条項において、企業の行動規範が契約上の義務として組み込まれる場合がある。このような契約条項に違反した場合には、契約解除や損害賠償請求権の発生という効果を生じさせ、企業に経済的損害を生じさせる危険性もあることから、企業にはその遵守が求められる。

例： サプライチェーン CSR 条項（日弁連人権デュー・デリジェンス・ガイダンス）<sup>73</sup>

---

<sup>60</sup> [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)

<sup>61</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/>

<sup>62</sup> <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>

<sup>63</sup> <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

<sup>64</sup> <https://www.unglobalcompact.org/>

<sup>65</sup> <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

<sup>66</sup> <https://www.fairlabor.org/our-work/code-of-conduct>

<sup>67</sup> <http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

<sup>68</sup> <https://rspo.org/certification>

<sup>69</sup> <https://bangladeshaccord.org/>

<sup>70</sup> <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/>

<sup>71</sup> <https://knowthechain.org/>

<sup>72</sup> <https://transparencypledge.org/>

<sup>73</sup> [https://www.nichibenren.or.jp/document/opinion/year/2015/150107\\_2.html](https://www.nichibenren.or.jp/document/opinion/year/2015/150107_2.html)

## ウ 政府・民間調達基準

個別取引における契約条項ではなく、より一般的に、政府・民間の調達において、様々な人権の要求事項が、加点事由・契約条件・入札参加資格停止事由として、組み込まれる場合がある。

### (a) 公共調達基準

- 米国では、2015 年改正の連邦調達規則が、公共事業の請負業者の契約条件として、人身取引への関与を防止するために具体的な禁止事項・要求事項を規定<sup>75</sup>
- EU では、2014 年採択の公共調達指令が、入札参加資格、評価基準、契約実施条件など様々な局面で、環境・社会の要素を考慮するメニューを用意<sup>76</sup>
- 東京五輪調達コードも持続可能性に関する基準に、人権・労働に関する基準を組み込み<sup>77</sup>

### (b) 民間調達基準

- 個別企業の調達方針に人権に関する基準が組み入れ  
例：Apple Supplier Code of Conduct<sup>78</sup>

## エ 投融資基準

機関投資家・金融機関において、ESG（環境・社会・ガバナンス）に配慮した投融資が拡大している。その結果、投融資先の決定や投融資先企業に対するエンゲージメント・議決権行使における基準として、投融資先企業の人権取り組みが評価項目として組み入れられることが多くなっている。

（例）

- PRI<sup>79</sup>・PRB<sup>80</sup>に署名した投資家・金融機関は、投融資にあたって、各原則に対応した取り組みを行っている。特に PRI は、署名機関に対し、人権関係の報告を要求している “Why and how investors should act on human rights”<sup>81</sup>
- EU サステナブルファイナンス開示規則（SFDR）<sup>82</sup>は、投資家に対し、人権を含むサステナビリティへの主要な負の影響（Principal Adverse Impacts : PAI）の開示を要求している。SFDR の規制技術基準（RTS）<sup>83</sup>報告書は、PAIに関する指標として人権に関する指標も列挙している。

<sup>74</sup> [https://www.americanbar.org/groups/human\\_rights/business-human-rights-initiative/contractual-clauses-project/](https://www.americanbar.org/groups/human_rights/business-human-rights-initiative/contractual-clauses-project/)

<sup>75</sup> <https://www.acquisition.gov/far/52.222-50>

<sup>76</sup> [https://ec.europa.eu/environment/gpp/eu\\_public\\_directives\\_en.htm](https://ec.europa.eu/environment/gpp/eu_public_directives_en.htm)

<sup>77</sup> <https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/taikaijyunbi/torikumi/tyoutatu/index.html>

<sup>78</sup> <https://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple-Supplier-Code-of-Conduct-and-Supplier-Responsibility-Standards.pdf>

<sup>79</sup> <https://www.unpri.org/>

<sup>80</sup> <https://www.unepfi.org/banking/bankingprinciples/>

<sup>81</sup> <https://www.unpri.org/human-rights/why-and-how-investors-should-act-on-human-rights/6636.article>

<sup>82</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/sustainable-finance/sustainability-related-disclosure-financial-services-sector\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/sustainable-finance/sustainability-related-disclosure-financial-services-sector_en)

<sup>83</sup> <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/transparency-and-pillar-3/joint-rts-esg-disclosure-standards->

- サステナブルファイナンスの対象を規定する EU タクソミー規則<sup>84</sup>におけるセーフガードとして、指導原則の遵守が規定されている。
- 機関投資家の人権に関連する集团的エンゲージメント：Investor Alliance for Human Rights<sup>85</sup>も実施されている。
- 各機関投資家の議決権行使基準でも人権問題を反社会的行為として議決権行使の対象とするものがある。  
例：Sompo アセットマネジメント<sup>86</sup>
- 開発銀行の融資における環境社会配慮ガイドラインでも人権基準が組み入れられている。  
例：IFC Sustainability Framework<sup>87</sup>
- 民間金融機関のプロジェクトファイナンスにおける赤道原則<sup>88</sup>でも人権基準が組み入れられている。
- OECD も、機関投資家・銀行向けのセクター別デュー・ディリジェンス・ガイダンスを発行している<sup>89</sup>。

## オ その他

今後の動向としてもう 1 つ注目したい点が、環境・社会面の外部性の数値化の試みである。Impact Weighted Accounts は社会面・環境面の外部性を企業のマネージャーや投資家が理解できる比較可能な数値として表現し、意思決定に利用できるよう統合・比較可能なものとし、財務諸表の中で外部性を表すことを目指している。公表されているものの 1 つに、雇用に関するインパクトを数値化するフレームワーク<sup>90</sup>がある。そこでは従業員に顕著な影響を及ぼす領域である賃金の質、キャリア促進、機会、健康とウェルビーイングと、より広い労働コミュニティにとって重要な影響を及ぼす多様性と地域の 6 つの指標で、雇用に関するインパクトが金銭換算され、雇用へのインパクトの側面を加味した財務諸表のあり方が提案されている。こうしたフレームワークが確立され、比較可能な形で適用されるようになると、ビジネスと人権に取り組んだことによる効果が財務価値として換算され、企業価値につながる形で評価されるようになっていく可能性がある。

---

[financial-market-participants](#)

<sup>84</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/sustainable-finance/eu-taxonomy-sustainable-activities\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/sustainable-finance/eu-taxonomy-sustainable-activities_en)

<sup>85</sup> <https://investorsforhumanrights.org/>

<sup>86</sup> [https://www.sompo-am.co.jp/img/institutional/guidline\\_explanation.pdf](https://www.sompo-am.co.jp/img/institutional/guidline_explanation.pdf)

<sup>87</sup> [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/sustainability+framework](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/sustainability+framework)

<sup>88</sup> <https://equator-principles.com/>

<sup>89</sup> <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-financial-sector.htm>

<sup>90</sup> <https://www.hbs.edu/impact-weighted-accounts/Documents/Accounting-For-Organizational-Impact-Rev080521.pdf>

## 2) ビジネスと人権に関する訴訟・判決、非司法的救済に関する動向

ビジネスと人権に関する訴訟・判決、非司法的救済等に関する動向については、高橋 大祐氏及び Raquel Nahmad Vazquez 氏に、資料を整理していただいたので、別添資料として添付する。(P67～P85)

その資料のポイントは、概ね以下の通り。

### [ 1 ] 救済へのアクセス確保の動きに関する背景・企業責任の範囲の拡大

国連ビジネスと人権指導原則（以下「指導原則」）は、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」及び「救済へのアクセス」を3つの柱としている。このうちの第3の柱は、人権侵害の被害者に対する救済へのアクセスを確保するための「救済メカニズムの整備」を、国家及び企業に対し、要請しているものである。

国家基盤の救済メカニズムとしては、裁判所などの司法型のものと、それ以外の非司法型のもの（国別連絡窓口（NCP）の整備や裁判外紛争解決手続きなど）がある。

また、非国家基盤のものとしては、主に企業による事業レベルの苦情処理メカニズムがある。

本資料では、以下、国家基盤の救済メカニズムにつき、司法的救済及び非司法的救済について、また、非国家基盤の非司法的救済について、現時点での概況を説明している。

### [ 2 ] 訴訟・判決などの司法的救済に関する動向

#### ア 各国の裁判所における裁判管轄（親会社責任等）

従前、各国の裁判所における訴訟・判決においては、自国の法域外で生じた問題に関する請求については、そもそも裁判管轄を認めないことが一般的であった。しかし指導原則における要請の影響もあり、近年、訴訟・判決の状況に変化が生じている。

具体的には、近年(概ね 2020 年以降)、海外子会社・取引先の事業における人権侵害に関して、親会社の責任やサプライチェーン、バリューチェーンに関する責任を認めるものや、少なくともそのような訴訟提起に関して裁判官管轄を認める判決が現れ始めている。特に欧州を中心として、またそれ以外の地域（例えばタイ、カナダ）でも、裁判管轄や責任範囲を拡大する判決がみられている。ただし、米国では、外国人不法行為法が制定されているが、その適用範囲は限定されている状況が続いている。

このような事例のうち、オランダや英国の判決において、親会社が注意義務を負っているか否かについては、親会社が子会社の関連業務の運営を支配、介入、管理、監督、助言する機会を利用した範囲と方法に依存する旨の基準を示していることが、注目される。

#### イ 企業責任の基準（指導原則の参照等）

企業の注意義務の基準として、一部の国（例えばオランダやコロンビア）の判決では、指導原則

を参照するものがみられている。

具体的には、オランダの判決例では、企業の注意義務の判断基準として、指導原則等の国際規範を参照し、人権デュー・デiligenceを実施しているか否かを判断すべきとし、同時に、このことは企業が指導原則にコミットしているか否かに関わらないことを明示した事例がある。

### [ 3 ] 非司法的救済に関する動向

非司法的救済メカニズムとしては、国家基盤のものとして、OECD 多国籍企業行動指針に基づく国別連絡窓口（NCP）や国家人権機関の救済メカニズムがあり、また非国家基盤のものとして、企業の事業レベルの苦情処理メカニズムがある。

これらの非司法的な救済メカニズムにおいては、救済へのアクセスの確保に関し、NCP での問題解決、マルチステークホルダーイニシアティブ（MSI）に基づく仲裁手続など、上述した裁判・訴訟よりも一層柔軟に、救済へのアクセスが図られている。

また、責任の基準についても、海外の子会社・サプライチェーンにおける人権侵害に関する苦情申立・問題提起に関し、人権デュー・デiligenceが十分実施されているかの観点から判断され、解決が図られる傾向にある。

#### (参考)

本件資料（別添）で解説する訴訟・判決等の国、争点・関連法令、事件名の一覧

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 <sup>91</sup> 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	② FOE et al v. Royal Dutch Shell（気候変動対策）
英国	親会社責任	③ Lungowe et al v. Vedanta Resources（ザンビア銅山開発）
	親会社責任	④ Okpabi 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	⑤ Hamida 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	⑥ FOE et al v. Total（ウガンダ油田開発）
	注意義務法	⑦ ProDESC・ECCHRv. Electricité de France（EDF）（メキシコ風力発電）

<sup>91</sup> 国際環境 NGO “Friends of the Earth”

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	⑨ Choc 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	⑩ Awa 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	⑪ Hoy Mai et al. v. Mitr Phol Co. Ltd. (カンボジアでのサトウキビ栽培)
米国	外国人不法行為法	⑫ Kiobel v. Royal Dutch Petroleum (ナイジェリアでの石油開発)
	外国人不法行為法	⑬ Doe 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	⑭ Tomasella 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)

## 2-2 EUの法規制に関する動向

EUでは、ビジネスと人権に関連して、国際的な議論をリードする形で大きく2つの動きが進んでいる。1つが企業に対して指導原則が要請する人権デュー・ディリジェンスを義務化する動き、もう1つが機関投資家に対して投融資における環境や社会への負の影響の防止を求めるサステナブルファイナンスに関する動きである。本項では2022年2月時点の動向について説明する。

人権デュー・ディリジェンスの義務化に関しては、2022年2月に、企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案が公表された<sup>92</sup>。JETROのビジネス短信によれば<sup>93</sup>、義務化の対象となるのは、EU域内で設立された企業については、(a)全世界での年間純売上高が1億5,000万ユーロ超、かつ、年間平均従業員数が500人超の企業、(b)全世界での年間純売上高が4,000万ユーロ超、かつ、人権・環境の観点からハイリスクと指定された繊維、農林水産、鉱業などの分野の売上高が年間純売上高の50%以上を占め、さらに年間平均従業員数が250人超の企業である。またEU域外で設立された企業については、従業員数の要件はなく、域内での売上高が(a)または(b)の年間純売上高の基準を満たす企業となる。EU企業約1万3,000社(全EU企業の1%程度)と域外企業約4,000社が対象となる見込みであり、また直接義務化の対象とならなくても、デュー・ディリジェンスは自社と子会社に加えて、関係性の強い取引先に対しても取り組みが求められることから、対象企業からサプライチェーンならびにバリューチェーンを遡って対応を求められる可能性がある。

デュー・ディリジェンスの内容については、主に以下の7点が求められる。(1)企業方針にデュー・ディリジェンス方針を取り込み、(2)実際の、あるいは潜在的な人権・環境への悪影響を特定し、(3)潜在的な悪影響に関しては、予防行動計画を策定・実施し、(4)実際に悪影響が発生した場合には、被害者への金銭的補償の提供を含めた是正措置計画を策定・実施し、(2)、(3)ともに取引先に対し、各計画への遵守に関する契約上の保証を求めるとともに、遵守状況を監督し、遵守されない場合には取引先との契約関係の停止などの措置を講ずること。また、(5)被害者や市民団体に開かれた苦情申立制度を設置し、(6)自社、子会社、取引先の企業活動と上記の対応策の評価を少なくとも12カ月ごとに実施し、(7)デュー・ディリジェンスの内容を公表することである。対象企業の取締役はデュー・ディリジェンスを実施・監督する義務を負う。義務への違反に関しては罰金が科せられ、取引先が発生させた損害に対して損害賠償責任を負う可能性も明記されている。

同法案が今後EU理事会と欧州議会で採択された場合、加盟国で2年以内に国内法が整備され、実際の適用が開始されることとなる。

サステナブルファイナンスに関しては、機関投資家の投資行動に関わるルール形成として注目されるのが、EUで進むタクソノミーの議論である。タクソノミーは企業と機関投資家を対象にサステナブルな経済

<sup>92</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1\\_1\\_183885\\_prop\\_dir\\_susta\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_183885_prop_dir_susta_en.pdf)

<sup>93</sup> <https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/02/270ab8bbbd9b69d1.html>

活動を定義し、基準を定めて ESG の観点から企業の事業活動を「グリーン」「ブラウン」といった形で色分けをするものであり、企業に対して情報開示を要請する指針である CSRD（Corporate Sustainability Reporting Directive）と、運用会社や機関投資家に対して最終投資家向けの情報開示の枠組みを規定する指針である SFDR（Sustainable Finance Disclosure Regulation）からなる。

CSRD は、すべての大企業および上場企業を対象に ESG に関するサステナビリティ情報の開示を要請するものである。企業は開示要件として、環境を含む様々なステークホルダーに与える重要なサステナビリティインパクトと、自身の価値創造に重要なサステナビリティのリスクと機会のダブルマテリアリティの開示が求められるようになる。今後、セクター横断の基準や気候変動といった優先度の高い ESG 課題に関する基準などの策定を経て、2023 年度から適用が開始される予定となっている。

一方の SFDR は、運用会社や機関投資家の組織としての方針策定と、金融商品である ESG ファンドについての詳細な開示を義務付けるものである。2021 年 3 月に本則が適用され、詳細を定めた細則は 2023 年以降の適用となるが、公表されているドラフトでは、人権方針や人権デュー・ディリジェンスの実施の有無、人身売買の防止プロセスと対策の状況、児童労働や強制労働の重大リスクがある業務とサプライヤーを抱えているかといった点について、それぞれ投資割合を開示する案が含まれている。

今後対象となる機関投資家においては SFDR の細則への対応が求められる。機関投資家がこうした情報を開示するためには、投資先企業が情報を開示している必要があるため、投融資の対象となる企業側でも、同水準の情報開示が求められることとなる。機関投資家からの情報開示に対する要請は一層高まることが想定され、将来的には、ビジネスと人権の取り組みについての開示がない企業は ESG 投資の対象から外れていくことになる。



## 2-3 機関投資家の動向

ESG 投資に関しては、PRI (Principles of Responsible Investment) という、機関投資家の国際的なグループが、国連の支援を受けて、機関投資家の責務に関し、そのグループ名と同じ「責任投資原則 (PRI)」を作成し、またその促進を主導している。2021 年 3 月末時点では、世界の 3,826 社の機関投資家が PRI への賛同署名をしている。ESG 投資の世界の潮流を見る上では、その年次総会の内容が一つの参考となる。過去 5 年の総会では、気候変動と人権をフォーカステーマとして継続的に取り上げている。また 2019 年に開催されたパリでの PRI 年次総会では、強制労働の被害者が登壇し、当時の CEO であるフィオナ・レイノルド氏は「金融セクターの人は、普段、データを通じて現実を分析するが、その背後には人間の活動がある。データだけでなく、その背後にいる人間により耳を傾けて欲しい」というメッセージを発した。ビジネスと人権は ESG の S (社会) における中心テーマであり、近年では機関投資家が関わる様々な動きが起きている。

代表的なものに、NGO との協働により設立されたベンチマークの枠組みがある。強制労働に焦点をあてた「Know the Chain」はその 1 つであり、7 つのカテゴリーと 21 の指標を用いて、強制労働のリスクに対する企業の取り組みを評価している。また人権リスクの高い業種に焦点をあててビジネスと人権の取り組みを総合的に評価する「Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)」では、2020 年に第 4 回の評価結果が発表され、従来の農産物、アパレル、資源採掘、電子機器に加えて新たに自動車も評価対象に加わった。こうしたベンチマークにおいて、日本企業は高い評価を得られていないのが実状である。

海外の機関投資家ではこうした評価結果を議決権行使の判断基準の 1 つにしている。英国の大手機関投資家である Aviva Investors では、2021 年の議決権行使で、取締役会における民族の多様性の不足を理由に 137 社に、人権侵害への懸念を理由に 85 社に対して反対票を投じている<sup>94</sup>。

機関投資家はこうしたベンチマークの指標を評価の参考にしており、企業が情報開示を進める上での指針となる。一方で人権方針や人権デュー・ディリジェンスの実施有無について開示することは重要であるが、それだけでは不十分である。人権デュー・ディリジェンスは、人権リスクをモニタリングし、リスクマネジメントとして PDCA を回していくことが重要である。投資家が知りたいのは、どのような範囲を対象に、どのような方法で調査を行い、何を発見し、どう対処し、マネジメントの仕組みに反映したかというプロセスとその実効性である。苦情処理メカニズムについても同様であり、企業はこうした点に注意して投資家とのエンゲージメントを行っていく必要がある。

また国内投資家よりも海外投資家の方が S (社会) を重視する傾向は強い。GPIF (年金積立金管理運用独立行政法人) の運用受託機関が考える重要課題に関する調査<sup>95</sup>では、パッシブ投資家では国内・海外問わず「気候変動」「ダイバーシティ」「サプライチェーン」が上位に来ている。一方でアクティブ投資家では、海外では「気候変動」に「健康と安全」「人権と地域社会」が続くが、国内では上位をガ

<sup>94</sup> <https://www.theguardian.com/business/2022/jan/24/investor-bosses-climate-human-rights-aviva-investors>

<sup>95</sup> [https://www.gpif.go.jp/investment/GPIF\\_ESGReport\\_FY2020\\_J.pdf](https://www.gpif.go.jp/investment/GPIF_ESGReport_FY2020_J.pdf)

バランス課題が占めている。

人権に関連する特定の社会的な事象に特化したソーシャルボンドの発行は、ステークホルダー間や地域間でのトレードオフが生じることが多いことから、評価の基準についての社会的なコンセンサスが得られない限り難しい。そうした中でも、企業の信用力を担保に、貧困層の医薬品や下水道へのアクセス、住居の提供といった社会的な領域への資金使途を目的としたソーシャルボンドの発行が一部で見られる<sup>96</sup>。またそのようなソーシャルボンドを発行する際のガイドラインの整備も一部の領域では進みつつある<sup>97</sup>。中南米で携帯通信事業を展開する Millicom は、取引先に対する人権と企業責任（安全、賄賂・腐敗防止、公正な労働慣行、子どもの権利等）に関する研修プログラムの提供を目的とした債権を発行している<sup>98</sup>。またツナ缶の世界最大手である Thai Union は、2021 年に 2 回のサステナビリティ・リンク・ローンを受け、約 600 億円を調達した<sup>99</sup>。サステナビリティに関連する目標を達成すると金利が下がる仕組みで、その中には原料調達に携わる漁業従事者の人権確保のためのトレーサビリティが含まれている。債権の調達にあたっては、日本の金融機関も複数参加している。

また金融セクターのビジネスと人権の取り組みという観点からは、マネーロンダリング防止やテロ資金供与対策も注目が高まっている領域である。日本政府においては、大手行以外の金融機関での対応と、実質的支配者の確認・検証や継続的顧客管理に対する取り組みが十分ではないとの指摘があり、新たな行動計画が公表されるなど対応強化が進められている<sup>100</sup>。

---

<sup>96</sup> [https://www.fsa.go.jp/singi/social\\_bond/siryoku/20210413/03.pdf](https://www.fsa.go.jp/singi/social_bond/siryoku/20210413/03.pdf)

<sup>97</sup> 一例として、国際資本市場協会（ICMA）が発行するソーシャルボンド原則  
(<https://www.icmagroup.org/assets/documents/Sustainable-finance/Translations/Japanese-SBP2021-06-021121.pdf>  
) や、UN Women、IFC、ICMA によるジェンダー平等推進のための債権に関するガイドライン  
(<https://www.icmagroup.org/News/news-in-brief/un-women-international-capital-market-association-icma-and-the-ifc-lead-the-way-on-public-and-private-sustainable-debt-for-gender-equality/>) がある

<sup>98</sup> <https://millicomprdw02.tigocloud.net/media/3729/millicom-sustainability-bond-framework-march-18-final-final-clean-version.pdf>

<sup>99</sup> <https://www.thaiunion.com/en/newsroom/press-release/1483/thai-union-successfully-launches-new-thb-6-billion-sustainability-linked-bond-in-thailand>

<sup>100</sup> <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/12936.pdf>

### 第3章 企業のビジネスと人権に対する取り組みの現状

#### 3-1 日本企業のビジネスと人権の取り組みの概況

日本企業のビジネスと人権に対する取り組みはどこまで進展しているのか。経済産業省と外務省は2021年11月、政府として初となるビジネスと人権に関するアンケート調査の結果を公表した<sup>101</sup>。一方、当研究所でも2018年度に日本企業に対してアンケート調査を実施し、その結果を報告書において公表している<sup>102</sup>。回答企業数や設問、分析方法が異なるため詳細な比較はできないが、大きな傾向を把握するという点から両者の結果を比較する。

##### 【アンケートの概要】

	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 (2021年度調査)	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(2018年度調査)
実施期間	2021年9月3日～10月14日	2018年11月30日～2019年1月25日
実施主体	経済産業省・外務省	(一財)企業活力研究所
対象企業数	東証一部・二部上場企業等、合計 2,786社	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	・760社(回答率27.3%) ・内訳については情報なし	・373社(回答率9.3%) ・売上規模別では1兆円以上が85社、 100億円以上～1兆円未満が125社、 100億円以上～1000億円未満 が102社、100億円未満が41社

対象企業数は2018年度調査が1,000社以上多いが、回答企業数では2021年度調査がおおよそ倍、回答率では約3倍に増えている。2021年度調査と2018年度調査を比較した場合、全体的に2021年度調査結果の数値が高くなっており、2021年度調査の回答企業の母数が増えているという点を踏まえると、ビジネスと人権に取り組む東証上場の大手企業は着実に増えていると言える。一方で見方を変えると、2021年度調査に回答したのは、760社と対象企業数の27.3%であり、ビジネスと人

<sup>101</sup> <https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001.html>

<sup>102</sup> 企業活力研究所、「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  
[https://www.bpfj.jp/report/csr\\_h30/](https://www.bpfj.jp/report/csr_h30/)

権に取り組んでいない企業はアンケート調査への回答自体を控えるであろうことを踏まえると、日本企業全体としてのビジネスと人権の取り組みは、必ずしも飛躍的に進んでいるとは言えない可能性があるとも考えられる。

## 1) 「ビジネスと人権」の認知度

指導原則と人権デュー・ディリジェンスの認知度は 2018 年度調査と比較してそれぞれ上昇している。「ビジネスと人権」への関心の高まりを反映して、企業における認知度は着実に高まっていると言える。

	2021 年度調査	2018 年度調査
指導原則の認知度	・把握している企業は 65% (493 社) N=760	・把握している企業は 57.1% (213 社) N=373
人権デュー・ディリジェンスの認知度	・把握している企業は 70% (534 社) N=760	・把握している企業は 62.5% (233 社) N=373

## 2) 人権方針策定

人権方針を策定した企業は 3 年間で一定数増加している。2018 年度調査では、ESG 投資の高まりといった社会の状況を反映し、調査実施前の過去 2 年程度の間に入権尊重の企業方針を改定している企業が多数見られており、この傾向は継続していると考えられる。2018 年度調査では、方針策定企業のうち、方針の定着のための施策として不可欠な「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」企業は半数未満、方針遵守を求める手続きを事業活動に組み込んでいる企業は 4 割未満であったが、この点に関しては類似の設問が 2021 年度調査にはないため、現状の実態についてはわからない。

	2021 年度調査	2018 年度調査
策定状況	・69% (523 社) が実施 N=760 ・人権方針策定企業のうち、6 割強が国際的な基準に準拠	・45% (168 社) が何かしらの形で公表。「策定中及び公表していない」企業も含めると約半数 N=373

### 3) 人権デュー・ディリジェンス実施状況

人権デュー・ディリジェンスの実施状況については、2021 年度調査では回答数値の大幅な上昇が見られる。また実施範囲も間接仕入先まで実施していると約 1/4 の企業が回答している。

2018 年度調査では、人権デュー・ディリジェンスの実施内容についても調査している。部分的も含め実施している企業（N=112）のうち、それぞれ実施している割合は「負の影響評価まで（71.4%：80 社）」、「結果に基づく措置の実施（50.9%：57 社）」、「追跡評価（33%：40 社）」、「情報開示（38.4%：43 社）」となっている。また 2 次サプライヤーまで人権への負の影響評価を実施していると回答した企業は見られなかった。

2018 年度調査の結果では実施した措置の追跡評価まで実施できている企業は限定的であった。人権デュー・ディリジェンスの実施といっても様々な度合があるため、次回こうした調査を実施する際には、人権への負の影響の評価から、予防・軽減、追跡評価、情報開示のどこまで取り組みが進んでいるかについて踏み込んで実態を把握することが期待される。

人権デュー・ディリジェンスを実施していない理由については、実施方法に対する理解の不足や人員・予算の確保が共通して挙がっており、実践上の大きな障壁となっていることが伺える。

	2021 年度調査	2018 年度調査
実施状況	・52%（392 社）が実施 N=760	・実施できているが 10.5%（39 社）、部分的に実施が 19.6%（73 社）、検討中が 15%（60 社） N=373
実施範囲	・人権デュー・ディリジェンスを間接仕入先まで実施している企業は約 25%、販売先・顧客まで実施している企業は約 10～16% N=392	・人権への負の影響の評価を調達先まで実施している企業は 58.5%（ただしそのように回答した企業のうち、対象についての回答は 1 次サプライヤー52.3%、2 次サプライヤー0%、無回答 47.3%） ・販売や製品の使用・廃棄まで実施している企業は約 1～2 割 N=94
実施していない理由	・実施方法が分からない（32%）、十分な人員・予算を確保できない（28%）、対象範囲の選定が難しい（27%）、実施を担当する部署が決まっていない（26%） N=376	・取り組み方法がわからない（45.7%）、必要な人員・予算の確保ができない（35.5%）、事業地域が広範（35.5%）、サプライチェーンが複雑・膨大（34.1%） N=138

#### 4) 苦情処理メカニズムの設置状況

2021 年度調査では約半数の企業が被害者救済・問題是正のためのガイドライン・手続を定めていると回答している。一方で 2018 年度調査を見ると、苦情処理メカニズムを利用できる対象として、人権リスクがより発生しやすい調達先に対しての設置は約 3 割にとどまっている。現状をより正確に把握するために、次回の調査実施時には、通報窓口が開かれている対象や運用状況についても把握していくことが期待される。

	2021 年度調査	2018 年度調査
実施状況	・被害者救済・問題是正のためのガイドライン・手続を定めている企業は 49% (371 社) N=760	・苦情処理メカニズムを利用できる対象は従業員が 62.5% (233 社)、調達先と顧客はそれぞれ 31.1% (116 社) N=373

#### 5) 情報開示の状況

2021 年度調査では半数以上の企業が情報を開示していると回答しているが、その内訳は不明である。2018 年度調査では、顕著な人権課題や KPI に基づく進捗状況の開示は 1 割以下にとどまっていた。実態としては、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は依然外部から把握しにくい状況にあると考えられる。

	2021 年度調査	2018 年度調査
実施状況	・公開している企業は 52% (398 社) N=760	・開示している情報のうち、最も高いものが人権方針で 24.9% (92 社) N=373

#### 6) 企業からの要望等

2021 年度調査では、ビジネスと人権に積極的に取り組んでいる企業 103 社（人権方針策定、人権デュー・デリジェンス実施等の基礎項目をすべて実施している企業）と、取り組みが進んでいない企業 160 社（人権方針未策定、かつ、人権デュー・デリジェンスを実施していない企業）をグループ A と B に分け、分析を行っている。

グループ A の企業群では、全体平均と比べて特に多く要望しているものとして、国際的な制度調和・他国の制度に関する支援や、企業及び国民の意識向上が挙げられる。また人権尊重経営により得られた成果・効果については、自社内やサプライチェーンにおける人権リスクの低減や ESG 評価機関からの評価向上が全体平均と比べて極めて高い数字となっている。グループ B の企業群では、推進における課題として、約半数が「具体的な取り組み方法が分からない」と回答し、全体平均と比べて高い数字となっている。また企業の人権デュー・デiligence等に関する好事例の収集・頒布に対する要望も高い。

2018 年度調査においては、取り組みが進んでいる企業群として、指導原則に即した取り組みを進めている企業 132 社を対象に分析を行っている。調査時点では未発行であった日本政府の国別行動計画（NAP）への要望については、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。

以上比較可能な範囲で、2 つの調査結果を元に日本企業の現状について見てきた。大手企業の中では着実にビジネスと人権の取り組みの増加が見られるものの、依然その割合は日本企業全体として見ると一部であると考えられる。課題の把握と改善のための施策の実施につなげていくためにも、日本企業の取り組みの現状をより正確に理解するための設問設計と比較可能な指標での継続したモニタリングを行っていくことが日本政府には期待される。

## 3-2 インタビュー調査・文献調査からの対応状況と参考事例

当研究会の平成30年度の報告書では成熟度の観点を取り入れたビジネスと人権に取り組む上での考え方を提示した。取り組みを進める上では、経営者がビジネスと人権の問題に対する重要性をしっかりと認識することが大前提となる。その上で、取り組みの内容は指導原則の要請を踏まえて大きく分けて、次の6つの項目からなる。

- 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、追跡評価
- ⑤情報開示
- ⑥苦情処理メカニズムの整備

本年度の調査研究においては、企業のビジネスと人権の取り組みの実態を把握するために、上述の6つの項目を踏まえて、日本企業10社（味の素（株）、ANAホールディングス（株）、花王（株）、キリンホールディングス（株）、ソニーグループ（株）、日本たばこ産業（株）、不二製油グループ本社（株）、（株）ブリヂストン、ミズノ（株）、三菱商事（株））のインタビュー調査と海外企業5社（Adidas、Ford、Hewlett Packard Enterprise、Nestle、Thai Union）の文献調査を行った。本項では指導原則において求められている要請を確認しつつ、調査対象企業の取り組み状況および参考となる取り組み事例について紹介する。

### 1) 方針策定・コミットメント（指導原則の原則16と関連）

指導原則が企業に対してまず求めているのが、人権に関する方針策定を通じて、人権尊重へのコミットメントを表明することである。その際には指導原則の原則16に記載されている5つの要件（①経営トップによる承認②関連部署・社外専門家からの情報提供③ライツホルダーへの人権配慮の内容の明記④一般公開・周知⑤事業方針・手続きへの反映）を満たし、少なくとも国際的に認められている人権基準<sup>103</sup>における人権を尊重することが求められる。

調査対象企業では、こうした基本的な要件に則することは必要最低限の部分として、社内経営層・関連部門や社外の専門家との議論を経て、人権方針を策定し、公表している。ただし人権方針は策定して終わりではなく、具体的な実務と紐づいていること、啓発と浸透に取り組んでいくこと、定期的に見直していくことが重要である。グローバルに事業を展開する企業では、各国の規制やルール、人権に対する認

---

<sup>103</sup> 少なくとも、世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）ならびに ILO 労働における基本的原則及び権利



識の違いや差を克服していく難しさもある。調査対象企業では様々な形で運用に取り組む工夫が見られた。

継続的に取り組みを進めてきた企業では、社会のビジネスと人権に対する認識の広がりおよび自社の取り組み状況の進展を踏まえ、人権方針の内容および体系を定期的に見直している。具体的な方法としては、方針の内容を更新する、全体の企業方針の中で体系的・横断的に整理・統合する、個別課題に対する方針を新たに策定する、多くの企業トップがコロナ禍で従業員を守る声明を発表したように社会情勢に応じてメッセージを発信する、といった方法がある。例えば以下のような事例が見られた。

(日本企業)

- ・行動規範に定めていた人権の基本的な項目を、2018年の改定時に指導原則の考え方に沿って見直した。グループ全体の最上位の規範に人権尊重を定めたことで、グループ全体の理解につながった。
- ・企業行動指針および社会憲章において人権の尊重を宣言しているのに加え、子どもや先住民、武装警備員に関する方針を個別に策定している。
- ・2014年に企業行動規範に人権の項目を新設した後、2018年には企業行動規範の体系を大きく変え、「基本原則」と「関連するグループポリシー」に分けて、人権に関する内容もより具体的な体系として整理・改定した。重点課題は別表にして更新性を高め、直近ではLGBTQや外国人労働者の項目を追加した。
- ・米国でのBlack Lives Matter運動の高まりに対して、米国法人が人種問題に関するメッセージを初めて発表した。また別の企業では全社として社会正義と反人種差別主義を支援する声明を発表し、そうした活動を支援するための100億円規模のファンドを設立した。

また海外企業では、センシティブな問題に対しても積極的に人権尊重のメッセージを発信し、ブランド・アクティビズム（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）を実践する例も見られた。

(海外企業)

- ・中国・新疆ウイグル自治区での強制労働問題や、ミャンマーの軍事政権による弾圧といった問題に対しても積極的にステートメントを発表した。そうした声明に対し一部の地域ではボイコットを招いたが、人権を尊重し企業としての責任を果たしていく姿勢を示した。

社内に浸透を図る上では、策定された方針の位置づけや人権方針の策定プロセスも重要となる。企業理念や存在意義、価値観と人権の関係性を紐解いて整理することは一つの方法である。また時間をかけて議論を重ね、コンセンサスが得られるよう丁寧なプロセスを踏んで方針を策定することも重要である。その際には人権の専門家と経営層によるエンゲージメントや、日本国内に止まらずグローバルで議論を行っていくことが有用となる。調査対象企業では、以下のような事例が見られた。

(日本企業)

- ・バリューの一つである「人のために働く」という価値観を実現する上で、事業活動で影響を及ぼしうる人びとに対する責任を果たすことは不可欠であると、人権の位置づけを整理している。
- ・日本では雇用差別やハラスメント撲滅などを中心に取り組んできたが、人権方針の策定を契機に、サプライチェーンを含めたより広い範囲で取り組む必要性を経営層が改めて認識し、それが従業員にも浸透してきている。
- ・欧州と日本のチームが中心となって1年ほど時間をかけて社内のコンセンサスを丁寧を得るようにし、人権の専門家と役員によるエンゲージメントを通して、議論を繰り返すことで社内の理解を深めた。

日本企業全体を見たときに、人権方針を出している企業は増えたが、抽象的なもの、形式的なものに止まっているという指摘も専門家からは聞かれた。人権リスクが顕在化した際の対応の拠り所となるのが人権方針であり、飾りとしての人権方針では実行につながらず、社内理解が進んでいかない。人権方針は人権侵害を予防・軽減するためのコミットメントであることを再確認し、そのために果たす責任と行うことを可能な限り具体的に関連づけて整理し、運用しながら定期的に見直していくことが求められる。当然、方針の運用は体制の構築とセットであり、同時に取り組んでいくことが必要である。またグローバルに展開する企業においては、現地法規が国際規範に比べて不十分な場合に、何をどのように優先するのかについて方針を明確化しておくことが重要である。

## 2) 社内体制の構築・教育（指導原則の原則 16 と関連）

人権方針の策定の次に必要となるのが、社内における推進体制の整備と教育・浸透である。指導原則の原則 16 およびその解説において示されている通り、社内で担当者を設定し、必要な資源を割り当て、メッセージを発して社内外の関係者に教育・浸透することが必要となる。

調査対象企業では、人権方針の策定過程において、ビジネスと人権の問題に取り組む担当役員と担当部門を設定し、その後の取り組み状況の進展や人権方針の改定、全社のサステナビリティ推進体制の見直しに伴い、社内体制の見直しと整備を進めている。また全社を対象とした従業員の教育・浸透活動にも取り組んでいる。大人数を対象とする手法としては e ラーニングの実施が主流である。取り組みの実効性を高める上では、目標や KPI を設定して推進状況を定期的にフォローアップしていくことが重要であるが、その点について開示している企業は一部にとどまった。

ビジネスと人権は全社横断での取り組みと個別の課題ごとの取り組みの両軸での体制構築が求められる。横断的な体制構築については、CSR・サステナビリティ部門が主管部門となり、横串を刺して関連

部門が連携する推進体制を構築しているケースが多い。サステナビリティ委員会で人権を継続的に取り上げる、人権に関する横断的なワーキングチームを作る、新しい重要課題の特定に伴い新たな推進体制を構築するといった方法がある。具体的には以下のような事例が見られた。

(日本企業)

- ・広告表現における人権侵害ゼロを目指し、人権に対する感度が高い社員を「人権マイスター」に任命。広告代理店とも連携し、定期的に事例共有の場を設け、スキルの維持・向上、ものさしの共通化を図り、リスクの高い案件を察知できる体制構築に取り組んでいる。
- ・投融資を行う案件に関しては、当該案件が人権侵害をもたらす、またはこれに加担することのないよう、社内において経済的側面だけでなく、サステナビリティの観点も踏まえて、総合的に審議・検討を行っている。

(海外企業)

- ・新しい人権課題である AI について、アドバイザリーボードの設置を含む AI ガバナンスシステムを構築。倫理的なリスクを特定、評価し、解決策を検討するためのワーキンググループを設立した。2020 年に責任ある商品を開発するための枠組みを提供する AI 倫理原則を構築し、全社への浸透を目指している。

人権方針の教育・浸透にあたっては、新たにビジネスと人権をテーマにした啓発プログラムを開発する方法もあれば、既存の研修の中に組み込んでいく方法もある。啓発においては人権そのものに対する理解の向上と、人権リスクが企業リスクになるという点を自分ごととして捉えられるかがポイントとなる。また社外に対しても浸透に取り組むことが必要であり、取引先に対しては方針の説明と遵守要請を負の影響評価の一連の作業の中で実施している例が多い。調査対象企業では、以下のような取り組みが見られた。

(日本企業)

- ・次世代の経営層を多様性のある構成にするための育成プログラムや、エリア幹部を現地化していく取り組みを展開している。また、日本人従業員のグローバル化対応のための海外トレーニー制度などを進めている。
- ・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実施している。
- ・理解促進のため e ラーニングではアニメーションを使用するなど工夫をしている。
- ・社外に対しても浸透に取り組み、サプライヤー説明会で人権方針の説明と遵守要請を行い、ジョイントベンチャーの経営者やパートナーに対しても説明する場を設定している。

特にビジネスと人権に関連する規制が先行する地域で事業を展開している企業は、日本よりも進んだ対応が求められる場合が多く、そこでの経験が社内での推進力につながる可能性がある。また欧州や米国での海外事業の経験者が経営トップに立つと、取り組みが加速するという声も聞かれた。

(日本企業)

- ・英国のグループ会社がノウハウを蓄積しており、グループへの横展開に取り組んでいる。
- ・米国駐在経験のある経営トップへの交代とあわせて、人権重要課題としていたダイバーシティ&インクルージョン (D&I) にエクイティを追加し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) に変更した。

範囲が広範にわたり、正解と終わりが無いビジネスと人権の取り組みについて、中期的なロードマップならびに KPI を策定することは容易ではなく、各社で模索が続いている状況である。そうした中でも、社外に対して目標や KPI を具体的に開示し、透明性を高めるべく取り組んでいる例や人権・環境を踏まえた包括的なデュー・ディリジェンスプロセスを各種方針等に統合する例も見られた。

(海外企業)

- ・バリューチェーン全体で人権と環境のデュー・ディリジェンスプロセスを各種方針や経営プロセスに統合する観点から、2021年12月に中期的なロードマップを発行した。10の顕著な人権課題を特定し、アクションプランについては2022年中に公開、2025年までにKPIに沿って進捗を公開していく予定である。

日本企業においては、社内体制は設けられている場合が多いが、仕組みを構築したのちに、人権リスクを低減していくためにどのように運営を行い、実効性を高めていくかが課題であると言える。実効性を高める上では、社内横断の体制と個別課題の体制との連携、本社での判断とグローバル各拠点での意思決定との棲み分けと連携、取り組み状況を定期的にフォローアップするためのロードマップや指標の設定、状況の変化を踏まえた体制の見直しといった要素が重要となる。教育・浸透にあたっては、重要課題を中心に事業内容を踏まえた内容とすることや、グローバルに展開する企業では地域の理解度や考え方を踏まえた形で行っていく必要がある。自社・グループ企業だけでなく、取引先に対しての要請・浸透活動も重要である。

### 3) 人権への負の影響の情報収集と評価 (指導原則の原則 18 と関連)

人権への負の影響の情報収集と評価は、指導原則の原則 18 で示されているように、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを実施する上での最初のステップとなる。

調査対象企業では、各社の業種業態によって、優先領域の設定や影響評価の取り組み方法に違いが見られた。

多くの企業では、サプライチェーンについて、優先領域として取り組みを進めている。具体的なサプライチェーンへの評価の手法としては、まず、1次取引先に関しては、対象企業にアンケート調査 (SAQ) を

実施し、リスクが特に高いと判断した領域や対象には現地訪問を含む定期監査を実施している事例が多く見られた。SAQ は自社独自のシステムで実施するケースと、Sedex を始めとするサプライヤー管理ツールを活用して実施するケースがある。特定されたリスクの高い領域においてはさらに個別の調査や改善に向けた働きかけ、追跡調査を行っていく必要があるが、強制力の働かせ方や、対応にかかる自社や取引先の費用負担が課題となっている。

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、重大リスク要素を絞り込むことが現実的ではないところ、1 次サプライヤーへの調査につき、限定的に行っているケースがあった。

一方 2 次以降の上流のサプライヤーについては、業種・業態や事業特性にもよるが、特に重大なリスク要因が絞られる企業においては、リスクが特に高いと判断した領域や対象に対し、集中的な取り組みを行うこととし、現地訪問を含む監査を実施している事例がみられた。他方、多くの企業においては、2 次以降の上流サプライヤーに関する情報収集については、ほとんど着手されていない状況であった。

また、一方、販売先といったバリューチェーンの下流に対しては、多くの企業で、まだ十分な対応が進んでいないのが実態であるとみられる。

優先領域・地域の判断のための情報収集にあたっては、社内でのヒアリング、アンケート調査、一般データや他社事例の収集、ライツホルダーとのエンゲージメントといった方法があるが、事業や国・地域の人権リスクの評価にあたっては、客観性を高めるために社外のデータベースを活用する例が多く見られた。

膨大なサプライヤーに対しての調査は、行う側にとっても、受ける側にとっても負担になる。双方の負荷軽減のため、RBA といった国際標準・業界標準の質問票を活用する、Sedex や EcoVadis といったサプライヤー評価ツールを活用する、一定の条件により他社での監査結果を自社の評価においても有効として採用する、といった方法がある。

またリスク評価は社会状況の変化に応じて定期的に見直していくことが必要となる。例えば紛争や人権侵害の調査報告書の公表などにより人権リスクの発生可能性が高まった際には、緊急的に調査を実施することも重要である。調査対象企業では以下のような事例が見られた。

(日本企業)

- ・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している。エレクトロニクス事業ではサプライチェーンにおける労働者の人権に加え、新たに製品・サービスに関連する人権として AI 倫理にも取り組んでいる。エンターテインメント事業では、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) が重要項目となる。
- ・ステークホルダー・エンゲージメントを通して、顕著な人権課題を特定している。特定された課題は、結社の自由と団体交渉、労働時間、健康と安全、適正賃金、児童労働、強制労働、資源消費、水 (化学物質管理含む)、苦情処理メカニズムへのアクセス、多様性、メガ・スポーツイベント、調達、製品の安全、データ保護・プライバシー保護と多岐にわたる。
- ・サプライチェーンの高リスク品目の調査にあたり、2021 年度から社会面だけでなく環境面の高リスク商

材も評価対象とした。

- ・人権リスクの特定にあたり、従来は人事部門を中心に自社の各拠点でヒアリングを行っていたが、経年変化・社会変化に対応した客観的な視点を入れるため、現在は、第三者機関のツールを活用している。
- ・サプライヤー側の負担軽減の方法として、1年以内に実施された他社実施の監査報告書の提出を促し、自社の監査項目と対照させて評価することで定期監査を免除している。

(海外企業)

- ・2004年以来、55回以上にわたる人権アセスメントを実施している。2020年には、RBAのシステムを活用し、これまでより定量的な第三者によるオンライン・アセスメントを試行した。2021年には、このプロセスをグローバルの75%の製造工場に展開する予定。

すべての取引前企業に対する事前監査と、取引開始後に一定の条件に該当する取引先を対象とした定期監査を組み合わせることで、リスクの高い対象を絞り込んで評価を行っていくという方法もある。2次以降の取引先に対しては、特に重大なリスク要因が絞られる企業においては高リスクの2次取引先を限定して現状把握を行う事例や、間に商社が入っている場合は2次取引先を1次と同等とみなして取り組んでいる事例が見られた。他方、多くの企業においては、2次以降の上流のサプライヤーに関する情報収集については、ほとんど着手されていない状況にある。調査対象企業では以下のような事例が見られた。

(日本企業)

- ・主要事業を展開する約130カ国に対し、地政学的データおよび事業規模・オペレーションの種類などから高リスク国を特定して優先的に対応すべき潜在的な人権リスクを洗い出し、現地訪問によってリスクの特定と評価を行い、国ごとに人権行動計画を策定している。現在67カ国を特定し、高リスク国は2年ごとに見直し、2025年までに全高リスク国の影響評価の実施を目指している。
- ・食品事業で国別リスクが高いと評価されたタイのサプライチェーンの人権影響評価を実施。NGOによる調査結果はウェブに公表している。人権リスクが高いとされていた状況が改善されてきていることが見えてきた。調査結果で明らかになった外国人労働者の問題をふまえて、日本国内における取り組みにつなげている。
- ・1次サプライヤーに対しては、取引前の事前監査および3年で一巡する定期監査を実施。定期監査は、取引額とサプライヤーの工場生産における自社比率などから対象を選出している。また人権リスクが高いと思われる繊維素材の染色などを行う2次・3次サプライヤーの現状把握も開始した。

負の影響評価の基本は、リスクの観点からの優先順位付けである。全方位で実施することは不可能であり、業種業態やバリューチェーンの状況に応じて優先領域を見極めて評価に取り組むことが重要となる。最初の段階では、リスクがここにあると決めつけずに広い視野でバリューチェーン全体を見渡すことが重要で

ある。特に最終製品を製造する企業やサービスを提供する企業は、バリューチェーンの下流に対する評価を行うことも欠かせない。人権侵害につながる用途への転用可能性や新しい技術を伴う場合はなおさらである。

また実効性のある人権デュー・ディリジェンスを実施する上では、負の影響に関する情報収集及び評価を実施する際に、影響を受けたまたは受けた可能性のあるライツホルダーと協議することが重要である。ライツホルダーと直接協議することが難しい場合には、労働組合や NGO など信頼できる独立した専門家と協議する等の代替手段を検討することが求められる。

サプライチェーンに対する評価の基本は SAQ であり、状況に応じて国際的なイニシアチブの枠組みやサプライヤー管理ツールを活用することは有用な方法である。ただし自主調査である SAQ の限界を理解しておくことも重要であり、SAQ を実施したことや、サプライヤー評価ツールを導入したことのみをもって、人権デュー・ディリジェンスを実施しているということにはならない。

現地監査の実施も、一定以上の頻度を実施するには相応のコストがかかる。さらに 2 次以降の、特に海外のサプライヤーを対象に影響評価を行うことは簡単ではない。サプライチェーンを透明化することはリスクマネジメントの観点からも重要であるため、下流から上流に徐々に遡っていく取り組みを進めつつも、同時に苦情処理メカニズムを整備し、上流から通報が寄せられる体制をつくっていくことが肝要である。1 社では対応に限界があり、業界や国からの支援が期待される部分となる。

#### 4) 負の影響の予防・軽減、追跡評価（指導原則の原則 19、20 と関連）

特定した負の影響に対しては、指導原則の原則 19 において、企業が人権に及ぼす影響の種類（①Cause、②Contribute、③Directly Linked）及び企業が有する影響力を踏まえて適切な措置を取り、影響の予防・軽減に取り組んでいくことが求められている。また原則 20 にあるように、その対応の実効性について追跡評価をすることが要請されている。

調査対象企業においては、それぞれで特定した負の影響に対して、影響の予防・軽減に取り組んでいる。取引先に対しては多くの場合、SAQ などにより影響評価を行った結果、課題が見つかった企業に対しては改善を要求し対応状況をモニタリングすることが一般的である。ただし改善要求に対する強制力の弱さが課題として挙げられ、またどの程度改善できているかの開示も十分ではない。一部の企業においては、問題の構造的な要因の解決に向けて NGO との協働プログラムを立ち上げたり、マルチステークホルダーによるイニシアチブに参画したりする例も見られた。

特定された人権リスクの種類によって、負の影響の予防・軽減に対するアプローチは異なってくる。主な人権リスクの種類としては、原材料に起因するリスク、特定の国・地域でのカントリーリスク、人権の範囲に伴う新しいリスクがある。

生産や調達の際に人権侵害が発生する状況が懸念されている原材料には、パーム油やカカオ、シーフード、綿花、紛争鉱物、天然ゴムといったものがある。サプライチェーンが長く、流通構造が複雑で、上流で問題が生じやすい点が特徴として挙げられる。こうした種類の人権リスクを予防・低減するための基本的なアプローチは、サプライチェーンの透明化・可視化が基本となる。同時に原材料の生産部分では、NGO などとの協働によって、地域全体の状況改善に向けて取り組む例が見られる。

また、例えば原材料となる農産物の生産のために森林伐採が行われ生物多様性が破壊されるといった、問題の構造に環境問題も複合的に関連するような状況に対して、環境と人権を分けて考えるのではなく、包括的に取り組んでいこうとする動きもみられる。調査対象企業では以下のような事例が見られた。

(日本企業)

- ・1次サプライヤーに対する SAQ 回答率 100%を KPI として設定して透明化を進め、高リスクサプライヤーにはフィードバックを実施している。社会的に高リスクとされているパームの小規模農園に対しては、現地 NGO と連携し、対話をしながら生産者の課題を解決するプロジェクトを 2021 年に立ち上げた。
- ・パーム油については 2030 年までに農園までのトレーサビリティを 100%にするという目標を掲げ取り組んでいる。同時に苦情処理メカニズムを整備し、サプライチェーンの上流から改善を求める仕組みを整備し、インドネシアのサプライチェーンでは森林破壊のリスクを低減・是正するための地元政府・NGO・企業・農園などのマルチステークホルダーと連携したイニシアチブに参画している。
- ・マレーシアのサプライチェーンで労働環境改善プログラムを導入し、1次だけでなく2次以降のサプライヤーのキャパシティビルディングを支援し供給拠点における人権リスクを低減している。
- ・サプライチェーン全体に対しては、1次サプライヤー管理は Sedex を活用し、2次以降は重点原料を絞り、認証品比率の向上とトレーサビリティ確保の組み合わせでサプライチェーンの可視化を進める。
- ・人権だけでなく、環境面・社会面も含めた包括的なデュー・ディリジェンスのパイロットプログラムとして、WWF と連携し、天然ゴムのサプライチェーンにおけるプロセスの開発を進めている。デスクトップ調査の進め方や現地の農園での監査方法など、トライアルをしながら検討している。

(海外企業)

- ・漁船での人権侵害の問題に対し、デジタルトレーサビリティ（電子監視）のシステムを導入し、2025年までに、取引先の全マグロ漁船にカメラを搭載して労働環境を可視化する目標を打ち出している。船上にカメラと GPS、センサーを搭載し、船員の労働状況のほか、漁業の様子や位置情報などを記録している。また水産大手 10 社と海洋管理団体「SeaBOS（シーボス）」を組織するなど、国境を越えた業界全体での連携、体制づくりを進めている。

日本国内のカントリーリスクとして認識が広がっている外国人労働者・技能実習生への人権侵害リスクに対しては、自社のグループ会社、さらには取引先に技能実習生がいるかどうかを確認するプロセスから着手し、当事者へのヒアリングなどを進め、把握した課題に対して対応を取引先・委託先と協議する例が見られた。また中国の新疆・ウイグル自治区の強制労働やミャンマーの軍事政権による暴力的な弾圧の問題に対しては、人権に及ぼす負の影響を予防・軽減する観点から、取引先の変更や提携事業の解消を



行うといった例もあった。

(日本企業)

- ・委託先の外国人労働者については、それぞれの会社での実態を把握するウェブシステムにより、常に最新状況を確認できるようにしている。また各社の外国人技能実習生に対する匿名での直接のアンケート調査を実施した。就労状況、渡航前時点での費用支払いの実態について把握でき、必要に応じて委託先と協議を行っている。
- ・監査対象工場の選定にあたり、世界銀行の「世界ガバナンス指標」を使用して監査対象国を設定している。指標を用いた選定基準では、日本は監査対象外国になるが、取引規模が大きい工場、もしくは自社製品の生産シェアが高い工場で外国人労働者がいる工場は定期監査の対象としている。監査の際には、外国人労働者の労働環境の把握に努めている。

(海外企業)

- ・移民労働者については The Migrant Worker Rights Network と連携し、労働者自身がどのような権利を有しているのか知ってもらうための教育の機会を提供する等、エンパワメントに力を入れている。
- ・移民労働者については、業界で初めて外国人移民労働者スタンダードを設立し、労働者に手数料を支払わせることがないよう、Employer Pays Principle を設定している。2022 年までにすべてのサプライヤーによるコミットメント表明を目指している。

人権の範囲の広がりに伴う新しい種類のリスクは、人権に及ぼす負の影響やそれに対応するための方法やルールが確立されておらず、関与する企業が率先して人権デュー・ディリジェンスを推進し取り組んでいくことが期待される領域となる。調査対象企業では以下のような事例が見られた。

(日本企業)

- ・2018 年に AI 倫理ガイドライン、2019 年に AI 倫理委員会を設置し、現在はガイドラインを実務レベルに落とししていく取り組みを進めている。

(海外企業)

- ・重要課題として生活賃金に取り組んでいる。生活賃金の明確な基準がない中で、非正規社員も含め、直接雇用している従業員の生活賃金について、事業展開国で調査を行い法律で定められている賃金がベーシック・ニーズを満たさないケースを特定し、従業員に生活賃金が確実に支払われるよう取り組んでいる。
- ・重点課題としてダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) を掲げ、DE&I 従業員監査の実施に加え、社内初の Racial Equity Director を指名した。人材募集から退職まで、従業員が経験するすべてのプロセスにおける人種に関する障壁を特定し、取り除くことに取り組む。また賃金格差にも注目し、グローバルのジェンダー・ペイ・ギャップ、米国でのマイノリティー・ペイ・ギャップを開示している

特に取引先での負の影響の予防・軽減に対し、大手企業は適切に影響力を行使して、改善のための責任を果たしていくことが求められる。そして近年その影響力の行使が期待される範囲が、原材料に対してまで広がっている状況がある。しかし問題がサプライチェーンを遡るほど、1社では解決できない構造的な問題も多い。自社で対応できる範囲については適切に対応し、改善状況のモニタリングと結果の情報開示を進めつつ、構造的な課題解決に向けた協働での取り組みを進めていくことが求められる。

## 5) 情報開示（指導原則の原則 21 と関連）

指導原則の原則 21 では、人権に関する取り組みに対する透明性を高め、説明責任を果たすために、人権尊重のコミットメント、人権デュー・デiligエンスの取り組み内容、是正と救済の状況について報告することが期待されている。

調査対象企業においては、人権方針、社内の運用体制、人権デュー・デiligエンスの実施有無、社内教育の事例、相談窓口の有無についての開示は広く見られた。一方で人権デュー・デiligエ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企業はまだ一部にとどまっていた。透明性・客観性を担保するために、第三者機関による影響評価の開示や、ステークホルダーとの対話状況の詳細な開示をしている例も見られたが、これもまた限定的な例となっている。

人権への取り組み状況の開示については CSR・サステナビリティレポートの一部として開示するケースがほとんどであるが、日本企業においても人権に特化した報告書を公表する例が出てきている。調査対象企業では以下のような例が見られた。

（日本企業）

- ・2018 年に日本企業初となる人権報告書を発行した。取り組みが十分ではない状況での開示について社内できざまな議論があったが、透明性を高めることの重要性を優先した。公開したことによるリスクは特に見受けられず、ステークホルダーとの対話が進んだというメリットが大きい。以降 2019 年、2020 年と継続して発行している。ESG、SDGs の観点からも、若手の従業員に魅力的な会社だと感じてもらえ、社員のロイヤリティ、モチベーション向上（特に、欧州などのローカルスタッフ）に寄与し、企業価値向上につながっていくところだと感じている。
- ・2021 年に人権報告書を初めて英語で発行した。9 つの顕著な人権課題に対する、人権デュー・デiligエンスの実施状況を詳細に報告している。

透明性を高めるという観点では、サプライヤーリストやサプライチェーンマップ、1次サプライヤーの監査結果の詳細な情報、苦情処理メカニズムへの申し立て内容と対応状況について開示する事例が見られた。

(日本企業)

- ・1次取引先の監査結果を地域別・点数別に公表し、是正状況の進捗比率についても開示している。
- ・国際 NGO からの要求を踏まえ 2017 年度から「主な製造委託先工場リスト」を開示している。開示項目を徐々に拡大し、国・住所・製造品目・従業員数を開示しているほか、今後は男女比率や移民労働者数の開示も検討していく。
- ・食品を扱う英国の連結子会社では、取引先の手小売からの要望もあり、製品がどこで生産されているかをサプライチェーンマップとして開示している。日本の事業会社にもそのノウハウを水平展開する予定である。
- ・パーム油の苦情処理メカニズムについて、四半期ごとにグリーンズリストを公表し、申立内容や進捗状況をウェブに詳細に公表している。

(海外企業)

- ・サプライチェーンの工場リストを開示し、サプライヤーの種類ごとに特徴や対応方法を説明している。

人権デュー・ディリジェンスの実施にあたって、ステークホルダーとのエンゲージメントは不可欠な要素である。NGO から面談やアンケート調査、問い合わせにはできるだけ真摯に対応し、必要に応じて実態を確認する、社内に共有して情報収集に活かすという声も多く聞かれた。NGO からの指摘が事実と異なる際には根拠を持ってしっかりと説明できる必要があり、そのためにも人権デュー・ディリジェンスのサイクルを回しておくことが重要である。調査対象企業では以下のような例が見られた。

(日本企業)

- ・NGO の Human Rights Watch と定期的なエンゲージメントを実施し、書簡のやり取りをウェブに公表している。社長宛てに対応を求めるレターが届いたことをきっかけに、問題解決のパートナーという位置づけで関係を構築している。
- ・2018 年にタイの鶏肉産業の労働問題を指摘された NGO のヒューマンライツ・ナウと 3 回ほど対話を行い、指摘事項に対して人権デュー・ディリジェンスによるエビデンスをもって改善状況を示し、高評価を得た。

情報開示の目的は、透明性を高め、説明責任を果たし、ステークホルダーの認知と理解を得て、信頼獲得と評価向上につなげることである。機関投資家に向けた開示という点からは、ESG 評価に対応するためにも実施していることについてはチェックボックス型の開示を一通り進めるとともに、人権デュー・ディリジェンスや苦情処理メカニズムを通して PDCA をどのように回しているのかを開示していくことが重要である。具体的には、人権リスクが企業リスクに変わる前にリスクマネジメントのサイクルを回していくことが必要であるとの認識の下、人権デュー・ディリジェンスを実施した範囲、実施の手法、そこから得られた発見、そしてそれへの対処と今後の改善といった事項についての開示が求められる。苦情処理メカニズムの整備についても同様である。

## 6) 苦情処理メカニズムの整備（指導原則の原則 22、29～31 と関連）

指導原則の 3 つ目の柱である「救済へのアクセス」において求められている実効性<sup>104</sup>には、利用しやすさに関する手続き的な側面と、人権侵害の被害者が実質的に救済されるかどうかという実態的な側面がある。前者については、人権の侵害についての申し立てを受け付ける通報・相談窓口を整備し、苦情処理メカニズムを構築することがまず必要となる。後者については、人権への負の影響を除去もしくは補償するための措置が取られることが必要であり、指導原則の原則 25 の解説では、「謝罪、原状回復、リハビリテーション、金銭的または非金銭的補償、及び処罰的な制裁（罰金などの刑事罰または行政罰）や、例えば行為停止命令や繰り返さないという保証などによる損害の防止を含む」とされている。

すべての調査対象企業で、自社従業員向けの通報窓口は設置済みであった。一方で対象を国内外のグループ企業に広げると、整備されている企業の割合は少なくなっていた。また社外に対象を広げると、顧客に対する対応は、BtoC 企業での顧客向けの相談窓口が主に製品・サービスを対象にした相談窓口として整備されている状況がほとんどであった。またサプライチェーンに対しては、一部国内の取引先に対して整備している例や、特定のサプライチェーンに広げている例が見られたが、さらに海外の取引先、2次以降の取引先、サプライチェーン全体となると、これからの課題としている企業がほとんどであった。また設置した窓口についての通報件数や内訳といった情報が開示されているのは一部の企業にとどまり、どの程度ライツホルダーに認知され、有効に活用されているかはわからない状況にあった。

苦情処理メカニズムはただ窓口を設置しておくだけでは不十分であり、潜在的な通報利用者に十分に通知されていることや、利用しやすい仕組みとなっていることが重要である。通報数を高めるために社内での告知に積極的に取り組む例や、外国人労働者が使いやすいよう多言語対応のアプリの導入に取り組む例も見られた。

（日本企業）

- ・国内の通報数は当初は 0～1 件程度だったが、全社教育や内部通報窓口情報を記載した携帯用カードを全従業員に配布するなど、周知活動を行うことで内部通報制度を活用する件数が増え、現在では年 10 件前後の通報がある。違反行為は処分検討プロセスに沿って処罰を行い、再発防止に取り組んでいる。
- ・一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（ASSC）が運用する「ASSC ワーカーズボイス」を 2021 年 3 月から国内グループ会社で試験導入した。今後はサプライチェーン全体への拡大を検討している。

<sup>104</sup> 指導原則 31 において、実効性を確保するための 8 つの要件が挙げられている。①正当性②利用可能性③予測可能性④公平性⑤透明性⑥権利との適合⑦継続的学習⑧エンゲージメント及び対話に基づく

(海外企業)

- ・苦情処理について 2014 年から Issara Institute と連携してきたが、2017 年、サプライチェーン全体の労働者の声を集約し、労働状況改善に役立てるため、より戦略的なパートナーシップを目指すための基本合意書 (MOU) を締結した。

一部の企業においては、特定のサプライチェーンを対象に窓口を広げようと取り組んでいる例が見られた。特定事業のサプライチェーン全体を対象とした苦情処理メカニズムを導入済の企業が 2 社あり、また導入準備を進めている企業も 2 社あった。

(日本企業)

- ・重要な人権リスクの 1 つとしてサプライチェーン上の労働者の人権を特定し、取扱量の最も多いパーム油については、シンガポールを拠点とするグローバルサプライチェーンマネジメントグループが管理する苦情処理メカニズムを 2018 年に設置した。
- ・責任ある鉱物調達に関する方針に反する行為に関して社外からも通報ができるホットラインを設置している。
- ・2022 年 2 月のローンチを目指し天然ゴムのサプライチェーンにおける苦情処理メカニズム構築を進めている。参加しているマルチステークホルダー・プラットフォーム「Global Platform for Sustainable Natural Rubber」の苦情処理メカニズムと連携した対応を目指している。

(海外企業)

- ・2014 年から第三者による苦情処理メカニズムを設置し、労働者の権利や人権の侵害に関して受けた苦情の件数とその状況を毎年公表している。また、そのプロセスについて、英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語、タイ語、日本語など多言語で説明している。
- ・業界で初めて、児童労働モニタリング・救済システム (Child Labor Monitoring and Remediation System : CLMRS) を導入した。同システムでは、教育へのアクセスを重視しており、農村の貧困撲滅への貢献を目指している。

一方で、個社ですべてのサプライチェーンを対象とした制度を整備することは、コスト、運用上の負荷、効率性、そして申立者の利用しやすさの面からも現実的ではなく、政府や業界団体、NGO との協働による集団的な苦情処理メカニズムの整備が重要である。近年、海外だけでなく日本国内においてもそうした制度の整備が進みつつあり、イニシアチブに参画したり、実際に導入したりしている例が見られた。

## ■ 集団的な苦情処理メカニズムの例

名称	設置主体	内容
責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI） <sup>105</sup> （予定）	国際協力機構（JICA）	情報提供、アプリや調査を通じた当事者の声の把握、日本政府や途上国政府との対話・提言
RBA Voices <sup>106</sup>	Responsible Business Alliance (RBA)	サーベイ、監査支援、モバイルラーニングアプリ、苦情申し立て窓口
ビジネスと人権対話救済機構（JaCER） <sup>107</sup> （予定）	電子情報技術産業協会（JEITA）、ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク	苦情受付、調査・対応支援、助言仲介委員会運営
ASSC ワーカーズボイス <sup>108</sup>	ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（ASSC）	就労者からの無料相談受付、パートナー企業に対する情報提供・改善支援

日本企業においては、コンプライアンスの観点から、不正行為に関する内部通報制度やハラスメントに関する相談窓口が整備されている場合が多い。また顧客からのクレームを受け付ける相談窓口を設置している例も多く見られる。しかしこれを持って指導原則が求める基準を満たしているとは言えない。上述の制度では、対象範囲が法令・規範違反に関するものや製品・サービスの質・内容に関するもの、利用可能者は従業員または顧客に限定されていることが一般的である。しかし指導原則が求めるのは、より広範な人権への負の影響を対象とし、サプライチェーンも含むステークホルダー全般が利用できるものが期待されている。既存の制度をベースに、指導原則が求めるレベルに発展させていくことが求められる<sup>109</sup>。

また 1 社では対応が難しい領域に関しては、集団的な苦情処理メカニズムの仕組みの構築に参加・利用しつつ、可能な範囲で個社においても制度を拡充し、相互に連携しながら実効性を高めていくことが重要と言える。

また企業が導入する苦情処理メカニズムの目的として、申立者からの苦情を受け付け、負の影響が確認された場合にはその是正に取り組むという点が注目されがちであるが、本来重要なことは、人権デュー・

<sup>105</sup> <https://jp-mirai.org/jp/>

<sup>106</sup> <https://www.responsiblebusiness.org/news/worker-voice/>

<sup>107</sup> <https://www.jeita.or.jp/japanese/pickup/category/2021/vol37-06.html>

<sup>108</sup> <https://japan.cnet.com/release/30487232/>

<sup>109</sup> グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、ビジネスと人権ロイヤーズネットワークによる「責任ある企業行動及びサプライチェーン推進のための対話救済ガイドライン（<https://www.bhrlawyers.org/erguidelines>）」では、「対話救済基本アクション」として苦情処理・問題解決制度の強化にあたって実施できる基本的なステップを 10 の行動として提示している。

ディリジェンスの一環として、申立ての傾向やパターンをモニタリングし分析することで、人権への負の影響を及ぼす可能性を特定し、予防または早期に是正し、PDCA を回していくことである。そのためにも申立てが広く寄せられるよう、より広範な利用者が、より簡易に利用できるよう、苦情処理メカニズムの手続き面での実効性を高めていくことが非常に重要である。

## 第4章 評価と提言：日本企業のビジネスと人権の取り組みを成熟させていくために

### 4-1 ビジネスと人権に取り組む「成熟度」の評価についてのフレームワーク

ビジネスと人権の取り組みの出発点となるのが、ガバナンス・ギャップとそれに対応する指導原則の枠組みである。多国籍企業などがもたらす人権への負の影響を社会が適切にコントロールできないという状況に対し提案されたのが、指導原則であり、企業に対して要請されているのが、人権尊重責任のコミットメントと、人権デュー・ディリジェンスの推進、苦情処理メカニズムの整備である。

ビジネスが人権に負の影響を及ぼす可能性は、ゼロにはならない。しかし取り組みの成熟度を高めることで、及ぼす負の影響の深刻度と発生可能性を低減することができ、さらには企業のリスクに転嫁する割合を小さくしていくことが可能となる。またビジネスと人権の取り組みはリスクの低減に主眼が置かれているが、成熟度の高まりに伴い、企業の価値創造につながる道筋が見えてくる。

コロナ禍や気候危機を乗り越え、「より良い復興（Build Back Better）」の実現と「誰一人取り残されない」持続可能な開発目標 SDGs の達成を目指す上で、人権はその基盤となるものであり、あらゆる国や組織、人々が人権尊重に取り組むことが必要である。中でも企業はビジネスと人権への取り組みを通じて、人権への負の影響を予防・防止することに加え、構造的な課題解決の一部となることで、特に脆弱な立場にある人々の人権が守られる包摂的な社会実現への貢献と、企業の持続的な価値創造の源泉につなげていくことが期待される。

ただしその実現のための道筋は一律ではなく、一律にここまでやれば十分というラインを具体的に提示することは難しい。具体的に取り組みを進める上では、ビジネスと人権が目指す大きな方向性を踏まえた上で、企業が持続可能な形で価値を創造し続けられるよう、それぞれの業種や規模、事業特性に応じて、自社が人権に及ぼすリスクを評価し、優先度の高いところから取り組んでいくことが重要となる。その過程においては、実際に権利を有するライツホルダーを含むステークホルダーとの対話・エンゲージメントを重ね、当事者や社会のニーズと取り組みの進捗を確認していくことが欠かせない。

更に中長期的には、企業の人権に関する長期ビジョンの構築や業界全体を巻き込んだ取り組み、また政府が積極的に人権における役割を果たしていくことにより、一般市民も含めたあらゆるステークホルダーの人権への認識度と成熟度を高め、社会システムを変革していくことが求められる。

企業がビジネスと人権の取り組みにおける自社の現在地を把握し、今後の方向性を検討する際の指針として、取り組みの成熟度を踏まえた3つのレベルでの整理を当研究会では提案する。



## ■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	
	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社会的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>	
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>・集团的通報窓口の主導</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>

### 1) レベル1

レベル1は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である。具体的な企業への要請は、事業を展開する地域の法規制が第一に重要であるが、直接現地で操業していなくても取引先企業からの要請を通じて顕在化することとなる。特にEUでは数年内に人権デュー・ディリジェンスの義務化が各国で法制化されることが見込まれており、グローバルに事業を展開する日本企業ですでに要請が顕在化し、対応が進められている。EUで進む法規制の対象範囲は幅広く、規制の対象となるグローバル企業が自社の取引先にいる場合は、より高い緊急度と水準での対応が求められることとなる。要請のハードルは年々上がっており、対応するためには相応の時間を要することから、取り残されないよう取り組みを推し進めていく必要がある。

目指すのは、国際的に求められるビジネスと人権の内容を理解し、指導原則がビジネスに求める、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実践、苦情処理メカニズムの整備に取り組み、PDCAを回す体制を構築した状態である。各国の法令遵守を越えて国際規範の尊重に向けて取り組んでいくために、社内の既存の仕組みを活かしながら、形を整えていくことが最初のステップとなる。社内のライツホルダーで

ある労働組合や従業員との対話や社外の専門家等から継続的に情報収集する体制の構築も重要となる。

この段階は、法令の範囲内での人権リスクと企業リスクの低減につながる重要なものであり、またこの対応の上で更に、社会からのより高次の要請に対応し、一層の人権リスクと企業リスクの低減、さらには企業の価値創造につなげていくためには成熟度を高めていくことが期待される。

推進に際しては、経営者がビジネスと人権の重要性を認識することがあらゆる取り組みの大前提となる。その上で、経営の意思決定を担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チェックする経営体制を構築することが欠かせない。2018年度の当研究会での調査でも、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という結果が出ている。

## 2) レベル2

レベル2は国内上場企業であれば早晩到達することが期待されるレベルである。取り組みの水準としては、EUを中心に進むルール形成への対応が進み、さらに業種や業態により異なるリスクへのさらなる対応が行われていることが期待される。企業として持続的に価値を創造し続けるために、ライツホルダーを含むステークホルダーと対話・エンゲージメントを重ねながら、取り組みの優先度とスピード感を決めていくことが重要である。

目指すのは、ビジネスと人権の取り組みを継続し、進化させ、経営や事業活動に組み込んでいる状態である。この中では、対象とする人権リスクの範囲も広がり、バリューチェーンの下流に位置する完成品やサービスを利用する者やBtoB企業であれば顧客企業に対する負の影響調査も進み、突発的に発生した人権リスクや企業リスクの高まりに対しても対処できるキャパシティが備わりレジリエンスが高まっていくことになる。NGOや地域住民といった社外のライツホルダーともエンゲージメントをし、苦情処理メカニズムの対象や利用可能性が広がることで実効性が確保され、また社内の推進・フォローアップ体制やモニタリングの仕組みが整備されることで、取り組みの状況について定量的な開示や社内の各種開示情報（有価証券報告書・統合報告書・サステナビリティ・ESG情報・ガバナンス情報等）における統合的な開示も進んでいくステップになる。

同時に、人権デュー・ディリジェンスのサイクルを回していく中で、実践知が蓄積され、人権リスクと企業リスクが軽減されていくことになる。また取り組みを継続し、ステークホルダーからの認知が高まることで、主にレピュテーションの観点から企業の価値創造につながる手ごたえも感じられる状況になる。社内に対してしっかりとエンゲージメントしていくことで、従業員のモチベーション向上や関係性の強化といった効果も期待できる状況になる。

その推進にあたっては、国際規範と各国の法令とのギャップを越えていくために、自社が定めた方針をグローバル全体での基準として適用し、それを実現するための体制を構築していくことが何より重要となる。

### 3) レベル3

レベル3は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である。既に欧米の先進的なグローバル企業は、人権を起点に新しい市場の開拓やビジネスを行う上でのルール、価値創造につながる仕組みの構築に戦略的に取り組んでおり、世界市場をリードする日本企業にも人権先進企業の一員となってこのレベルに取り組んでいくことが望まれる。

目指すのは、リスクの低減にとどまらず、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である。この段階では、自社のみで対応可能な範囲は徐々に縮小し、残存する人権リスクは構造的な要因による部分が大きく、一層のリスクの低減に向けては多様なステークホルダーとの協働によるコレクティブアクションが重要となってくる。1次取引先、2次取引先、さらには原材料までサプライチェーンを遡った人権デュー・ディリジェンスと集団的な苦情処理メカニズムの構築が進められ、人権への負の影響の着実な予防・軽減につながっていくステップである。また負の影響を予防・防止するだけでなく正の影響を促進するという観点からも、ライツホルダーとの対話を通じて取り組み、インパクトを把握していく体制が整備される状況である。一例としてダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進が挙げられる。性別や年齢、障がい、人種、国籍、性的指向・性自認といった個々人の違いに対して、雇用機会の提供といった平等な手段にとどまるのではなく、相対的な公平さを重視し、違いを包摂してさらには強みへと発展させていくような取り組みが重要となる。

このように構造的な課題解決を主導し貢献していくことで、企業リスクは着実に低下し、マーケティング戦略や調達戦略と組み合わせることでロイヤルティの高い顧客獲得や参入障壁の構築につながると考えられる。また継続的に人権尊重の取り組みを推し進めていくことで、近年注目が高まっている人的資本<sup>110</sup>の基盤強化が促され、企業の価値創造やレジリエンスの向上にもつながっていくと期待される。

この推進にあたって、企業経営を長期の時間軸で考え、業界全体やその他のステークホルダーを巻き込んだ取り組みを進めていくことが重要である。また社会全体としても人権に対する認識の成熟度が高まっていく必要があり、社会システムを変革していく上でも政府が積極的に役割を果たしていくことが欠かせない。

---

<sup>110</sup> 2020年9月に公表された「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」([https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyokachi\\_kojo/20200930\\_report.html](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyokachi_kojo/20200930_report.html))では「人的資本経営」の重要性が提唱され、2021年11月に公表された「非財務情報の開示指針研究会」中間報告でも国際的に重要性が高まっている気候関連情報に続く非財務情報として、人的資本情報が挙げられている。

## 4-2 提言

企業が事業活動を行うに際しては、バリューチェーンの様々な段階で、多様な人（ライツホルダー）と関わることになる。それゆえに、ビジネスと人権に無関係な企業は存在しない。また人権は持続可能な社会を実現する上で欠かせない要素であり、あらゆる企業にとってビジネスと人権は事業活動を行う上での基盤となるものである。

ほとんどの企業がグローバルなサプライチェーンと無縁ではられない中で、先行地域で進むルール形成の影響はサプライチェーンを介して日本企業にも着実に広がっている。また日本国内においてもルール形成に向けた検討の動きもみられる。そしてサプライチェーンにおける人権リスクを低減するためには、中小企業も含むサプライチェーンに連なる企業全体で人権リスクが低減されていく必要があり、日本企業全体で取り組んでいくべき課題と言える。

しかしながら、ビジネスと人権の取り組みについては、ここまで対応すれば十分という基準があるわけではない。これは、第一に、社会の発展や環境の変化によって、求められる人権が高度化、変化していくからである。例えば、性的マイノリティの権利の確保など、ダイバーシティの観念の拡大によって、企業に求められる対応が拡大してきている。また、環境・気候変動問題に関しても、近年、諸外国で、その国に本社がある企業の海外事業（子会社等）での環境問題につき、人権問題としての親企業の責任を本国の司法が認める事案もみられているところである。企業においては、その活動と直接の関係が大きくない場合であっても、従来のルールとは異なるルールに基づく対応が求められている。

また第二に、世界各地で、社会や習慣が一樣ではないからである。例えば、貧困の状況によって、優先される人権課題が異なり得る実態は考慮する必要がある。貧困から脱出するために必要な支援が行き届いていない地域では、児童労働の抑制だけを求めても、別の問題が発生する可能性がある。

このため、企業においては、社会の期待や要請を読み解きながら、自社の状況に即して何を目指しているのか、何に取り組むのかについて、各社がそれぞれの方針を定めて取り組んでいく必要がある。その取り組みを進める中で、より適切な内部管理の仕組みが構築・維持されるよう、改善を図っていくことが重要である。

この一方で同時に、ビジネスと人権の問題については、欧州を主要な発信源として、世界的に新たな動きが着実に進展してきている状況があることを、特にグローバルに展開している企業においては、十分にフォローする必要がある。2-2章で触れたように、欧州では2022年2月に企業持続可能性デュー・デリジェンス指令案が公表されたところであり、これが採択された場合、EU加盟国ではその後2年以内に国内法が整備され、実際の適用が開始されることとなる。こうした法規制や国際的なスタンダードに対応し、さらにビジネスと人権の取り組みの成熟度を高めるためには、相当の時間を要する可能性があるところ、可能な限り早急に、検討・対応を進める必要があると考えられる。

以上の観点を踏まえ、企業・事業者団体・日本政府に対して5つの項目について提言する。

## 1) あらゆる企業への提言

**経営者が経営マターとしてビジネスと人権の重要性を認識することを出発点に、あらゆる企業が速やかにビジネスと人権への取り組みに着手し、日本企業・日本社会全体として成熟度に基づく実践施策を策定し、PDCAを回していくこと**

ビジネスが人権に及ぼす影響を特定し、予防・軽減し、説明する人権デュー・ディリジェンスは、継続的なサイクルとして事業活動に統合していくことが求められるものであり、一朝一夕でできるものではない。また持続可能性という観点で考えたときに、サプライチェーン全体で人権への負の影響を予防・軽減することが必要であることから、サプライチェーンを構成する企業は規模を問わずビジネスと人権に関する取り組みが求められる。そのためには経営者が経営マターとしてビジネスと人権の重要性を認識した上で、あらゆる日本企業が速やかにビジネスと人権に着手し、日本企業・日本社会全体として取り組みの成熟度を高めていくことが必要となる。

成熟度を高めていく上での指針として、前項で提示したビジネスと人権の取り組みの成熟度の3つのレベルが参照できる。各社の状況によって取り組むレベルは異なるものの、まだ着手していない企業は速やかにレベル1に相当する取り組みを進め、ビジネスと人権のPDCAを回していくことが求められている。そのためには、大きく3つのステップで取り組んでいくことが考えられる。

まず初めに必要なことは、日本国内の主に労働関連の法規制に対応し、コンプライアンスを徹底することである。社会保険の対象となる労働者の拡大、通報窓口の整備やハラスメント対応、同一労働同一賃金制度など、法令の対象となる企業の範囲は年々拡大しており、企業規模の大小問わず法規制に適切に対応していくことが重要である。加えて、必ずしも国内法で規制対象となっていない事柄であっても、国際人権基準を踏まえ、取り組みを進めていくことが望ましい。

その上で、指導原則に即して人権方針や人権デュー・ディリジェンスの仕組み構築といった施策を、従業員や労働組合、NGOなどライツホルダーを含むステークホルダーとの対話・エンゲージメントを重ねながら、すでにある方針や仕組みを土台に発展させていくことが求められる。具体的な施策の実施方法については、参照できる様々なガイドラインが発行されている<sup>111</sup>。この段階では、経営者及び取締役会がビジネスと人権の重要性をしっかりと認識し、責任を持ってコミットすることが何より重要であり、その後の取り組みの進展や効果を左右する。同時に、トップからのメッセージや教育の機会を通じて繰り返し繰り返し啓発を行うことで、事業に関わる従業員一人ひとりが人権に対する意識を高めていくことが求められる。

---

<sup>111</sup> 一般社団法人日本経済団体連合会「人権を尊重する経営のためのハンドブック」

(<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/2021handbook.pdf>)、一般財団法人国際経済連携推進センター「中小企業のための人権デュー・ディリジェンス・ガイドライン～持続可能な社会を実現するために～」

(<https://www.cfiec.jp/jp/pdf/gsg/guideline-20220215.pdf>) など

一度取り組みに着手した後は、PDCA を回していきながら、取り組みを深化させていくことが必要となる。多岐にわたるビジネスと人権の領域は、人権リスクの優先度と、社会からの期待や対応可能な資源を踏まえて、継続的なサイクルとしてマテリアリティの優先順位を付けて対応していくことが肝要である。

## 2) グローバルで事業を展開する企業等への提言

**グローバルで事業を展開する企業、グローバルなサプライチェーンやインベストメントチェーンに連なる企業は、ビジネスと人権の取り組みを加速して成熟度を高め、早急に経営・事業への統合を進めること**

ビジネスと人権に関する規制が先行する地域で事業を行う企業だけでなく、そうした地域で操業する企業を顧客に持つ企業は、サプライチェーンを介して取り組みが要請されていくこととなる。また人権を重視する機関投資家や、EU のサステナブルファイナンス規制への対応が求められる機関投資家からの投資資金の獲得を目指す企業においても対応していくことは欠かせない。これらの企業においては、ビジネスと人権の取り組みの成熟度のレベル 1 への対応を早急に整備し、さらにレベル 2 に相当する内容へと成熟度を高めていくことが、強く期待される。

また現在のところビジネスと人権に取り組む直接的なプレッシャーを感じていない企業においても、日本国内におけるルール形成の進展など、近い将来取り組みの要請が顕在化する可能性は十分にあると言える。また AI を始めとする新しいテクノロジーの広がりに伴う人権リスクや、地政学リスクと関連した人権リスクの高まりとともに、緊急性の高い人権デュー・ディリジェンスの対応が求められ、事業の中止や撤退も選択肢に含む経営レベルでの判断が求められる状況が既に起きている。そうした事態に備え、将来取り残されないためにも、今から先行して備えを進めておくことは有用である。

具体的な取り組みとしては、ビジネスと人権を経営や事業に統合し、実効性の高い人権デュー・ディリジェンスを実施していくことが重要であり、成熟度を高める上での 6 つの項目に取り組んでいくことが期待される。

- ①方針策定・コミットメント：人権尊重へのコミットメントの内容及び体系を、現在の社会状況の変化を踏まえて見直し、経営理念の体系の中に明確に位置付けていくことが必要となる。また重要な個別の課題については必要に応じて方針を策定し、実践に落とし込んでいくことが重要となる。
- ②社内体制の構築・教育：中期的なロードマップと KPI の策定に取り組み、経営会議で進捗を定期的にレビューしていくことが期待される。また経営層や従業員だけでなく、取引先に対しても継続的に啓発を行い事業に携わる関係者の認識を高めていくことが求められる。取引先に対しては、方針や基準への準拠を一方向的に要請するだけでなく、サプライチェーンの強靱化につなげる協働の観点で取り組むことが重要である。さらには幅広い対象に向けた基礎的な研修に加えて、関連部門や担当者

の自分ごと化を促す設計も必要となる。従業員とのエンゲージメントの内容と対応についてしっかりと社内にフィードバックしていくことで、モチベーション向上といった効果も期待される。推進にあたっては外部専門家や NGO 等のマルチステークホルダーの助言を得る体制を構築すると同時に、社内ではグローバルに対応できる社内横断・地域横断の体制整備と、地域ごとでビジネスと人権に対応できる人材を育成していくことが重要となる。またグローバルに事業を展開する企業であればビジネスと人権の取り組みが進む地域の意見や情報、ノウハウを取り入れることが有効である。

③人権への負の影響の情報収集と評価：人権デュー・ディリジェンスを進めるにあたっては、ゼロリスクはありえず、常に起こり得るものであることを前提に、課題を認識するところを出発点とし、負の影響評価と特定した影響の予防・軽減の取り組みをリスクの高いところから順次進め、透明性と説明責任を高めていくことが重要である。特定した負の影響については優先度や重要度を元にマッピングをし、定期的に見直しを図ることも期待される。また人権リスクはサプライチェーンの上流だけでなくバリューチェーンの下流にも存在し、顧客企業や完成品やサービスを利用する者までを対象として検討することが重要である。さらに人権リスクは社会状況の変化により常に変化するものであり、例えば企業に有利になるように改定された法制度が、労働者の権利を弱める結果となり、結果として新たな人権リスクにつながってしまうなど、想定される様々な可能性を予防の観点から捉えていくことが重要となる。こうした人権リスクを把握するためには、ライツホルダーを含むステークホルダーとの対話・エンゲージメントが欠かせない。影響評価の際には、オープンソースとして無料で使えるツールの整備<sup>112</sup>、サプライチェーンの可視化に向けてデジタル技術を活用してトレーサビリティを確保するサービスの開発・導入も進んでおり<sup>113</sup>、こうしたツールやサービスを活用することも社内に対応できるキャパシティを高めていくという観点から有効である。

④負の影響の予防・軽減、追跡評価：問題の構造を適切に捉えた上で、自社が保持する影響力を行使し、改善のための責任を果たしていくことが求められる。取り組みの成果について、監査を含む継続的にチェックするための追跡評価のための仕組みを構築し、改善状況のモニタリングと結果の情報開示を進めると共に、構造的な課題の解決に向けて NGO などマルチステークホルダーでの協働を進めていくことが重要である。

⑤情報開示：透明性を高め説明責任を果たし、ステークホルダーからの信頼獲得と評価向上につなげるという情報開示の目的と、開示していなければ「対応していないとみなされる」というリスクが生じる

---

<sup>112</sup> Responsible Sourcing Tool (<https://www.responsiblesourcingttool.org/visualizerisk>) は業種・品目・地域別に人権リスクを調査できるデータベースであり、児童労働、強制労働のリスク地域を把握し、評価範囲を絞り込む際に活用できる。UNDP が提供する人権リスク評価の方法を学ぶトレーニングモジュール Human Rights Self-Assessment (HRSA) Training Tool (<https://hrdd-assessment.org/>)。設問に回答していくことで各業界における主な人権リスクを簡易的に評価でき、プロセスを体験できる。

<sup>113</sup> 三井物産はブロックチェーンを活用してアパレル企業向けにトレーサビリティを確保するサービスをローンチする。<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC065670W2A100C2000000/>

といった前提を理解した上で、できる限り定量的な開示に取り組んでいくことが求められる。人権にゼロリスクはありえず、対応に 100 点はないという点からも、できていないことや課題についてもできる限り透明性を持って開示をすると共に、人権デュー・ディリジェンスや苦情処理メカニズムを通して PDCA をどのように回しているのかを開示していくことが重要である。何か問題が生じた際には、可能な限り、問題が大きくなる前に全体像を想定されるリスクと影響も含めて開示することで、機関投資家を含むステークホルダーの受け止め方は大きく異なってくる。積極的に人権に取り組んでいることをコミュニケーションすることは、従業員のモチベーション向上にもつながっていくことが期待される。

- ⑥ 苦情処理メカニズムの整備：現状では多くの日本企業において日本国内の法律で要請されている内部通報制度やハラスメント対応として設置されたものを基盤として整備している例が多いと考えられる。指導原則が求める 8 つの要件への対応を目指し、既存の通報窓口の認知を広げて利用しやすい風土を醸成するとともに、対象を取引先に対しても広げていくことが求められる。

### 3) グローバルで市場をリードする大企業への提言

#### グローバルで市場をリードする大企業は、構造的な課題解決に向けてインパクトを形成していくこと

ビジネスと人権の取り組みを進めていくと、1 社では解決できない構造的な原因に起因する人権リスクにぶつかる。グローバルで市場をリードする大企業は、今後も市場における優位性を獲得していくためにもこうした人権リスクに受け身で対応するのではなく、先手を打ってビジネスのプレイフィールドを変えていき、価値創造につながる戦略的な動きとして、構造的な問題に主体的に向き合い、課題解決への貢献を通じて社会に対してインパクトを発揮していくことが求められる。

そのためには NGO や政府機関、事業者団体といった外部のステークホルダーとの協働が不可欠であり、特にサプライチェーンに対する負の影響の予防・軽減や集団的な苦情処理メカニズムの構築に向け、コレクティブアクションの推進において中心的な役割を果たしていくことが期待される。多様なステークホルダーを巻き込んだ動きを起こしていく上で何が重要かという点についてはさらなる調査研究が待たれるところとなるが、今年度及び過年度の調査研究の中で見えてきた要素として 3 点を挙げる。

1 点目が、構造的な問題を紐解いて理解し、課題の対象範囲や関与するステークホルダーのあり方、また前提とする時間軸を広く大きく、そして長期に捉えることである。それによって従来では実現が叶わなかった新たな連携や協働への道筋が見えてくることが期待される。人権の課題と気候変動や生物多様性といった環境の課題に関しては、それを包括的に捉えて、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）のシナリオ分析の結果を人権デュー・ディリジェンスに活用する、負の影響の予防と軽減に向けて環境 NGO と協働する、といった形でデュー・ディリジェンスを実行していくこともその一例と言える。

2 点目として、経営者が長期の時間軸で経営を考え、コレクティブアクションを新しい市場や価値創造



の仕組みを創造するものと理解して、取り組みを主導していくことの重要性が挙げられる。率先して社内外に対して発信し、粘り強く働きかけることで、社会課題の解決に向けて協働するための様々な主体が参加するエコシステムが形成されていくことが期待される。

3 点目に、企業の存在意義（パーパス）や経営理念と一体のものとして人権尊重が理解され、パーパスや経営理念に基づく行動と意思決定が社内全体に浸透することで、強力な推進力が生まれることが期待される。

こうしたコレクティブアクションを推進することで、自社単独での取り組みに限界がある中小企業や高リスク地域の人権リスクを低減することにもつながり、ひいては SDGs が目指す社会のための開発における貢献となり、グローバルに事業を展開する大企業にとっても本当の意味で人権デュー・デュー・デューが十分に実施できていると言える状態に近づくと考えられる。

#### 4) 事業者団体への提言

##### 事業者団体においては、関連企業の取り組みの標準化と構造的な問題の解決に取り組むこと

フリーライドを防止し、業界全体として人権リスクを低減し、国際競争力を高めていくためにも、事業者団体に期待される役割は大きい。特に人権リスクの存在を指摘されている業界においては、事業者団体が率先して取り組むことが期待される。具体的には 3 つの取り組みが挙げられる。

まずは、資源やノウハウ、意識の不足により取り組みが進まない企業に対して、一部の分野で進んでいるような人権デュー・デュー・デューのガイドラインの策定<sup>114</sup>といったような業界としての標準化の動きを進めることが期待される。

続いて、業界特有の課題や構造を踏まえて、共通して利用可能な影響評価のためのツール提供や、そうしたツールを利用するために必要な啓発や教育、働きかけが考えられる。

最後に最も重要なこととして、ビジネスを取り巻く構造的な問題に対して取り組んでいくために、国際機関や NGO や投資家などと連携しながら、課題解決に向けたコレクティブアクションの推進や、集団的な苦情処理メカニズムを整備していくことが期待される。その際には、主要企業を巻き込んでいくことと、中小企業も参画しやすい仕組みとすることが重要となる。

---

<sup>114</sup>一例として、ILO と日本繊維産業連盟は、繊維産業の責任ある企業行動促進に向けた協力覚書を締結し、サプライチェーン・デュー・デュー・デューのガイドライン策定を進めている

## 5) 日本政府への提言

### **日本政府は、政府自身としての取り組みと、日本企業全体の取り組みの成熟度が高まるための取り組みを、強力に推進していくこと**

特に近年重要性が高まっている AI を始めとする新しいテクノロジーの広がりに伴う人権リスクや、地政学リスクと関連した人権リスクに企業のみで対応することは難しく、政府としての支援が欠かせない。国際的な制度調和・他国の制度に関する支援や、企業及び国民の意識向上に対する企業の期待も高い。近年のビジネスと人権の潮流の高まりを踏まえて、日本政府には、公表されている「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）」で示された施策を着実に推進すると共に、一層取り組みを加速していくことが期待される。具体的には、社会全体の理解促進と意識向上の推進施策、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、政府による人権尊重のルール整備の3点が挙げられる。

まず第一に、社会全体の理解促進と意識向上の推進施策が重要である。国際的な人権基準とビジネスと人権に関する理解促進の啓発に取り組むことで、社会全体の意識が高まり、企業の人権に対する意識や取り組み度合も相乗的に高まっていくことが期待される。また今後 NAP の改定を進める上では、日本企業のビジネスと人権の取り組みの現状を適切に把握し、継続的にモニタリングをしていくことが欠かせない。定期的に日本企業を対象に現状調査を実施し、回答企業数を増やしていくと同時に、企業の人権ベンチマーク（CHRB）といった国際的に標準化が進みつつある企業の取り組み状況を評価するベンチマーク指標を参照して現状把握を進めていくことが期待される。

次に、企業の効果的・効率的な取り組みを支える仕組み・インフラの整備としては、経営者と投資家の意識を高める施策を引き続き進めるとともに、特に取り組みが遅れている企業群に対する直接的な働きかけと、事業者団体などと協働して課題解決のためのコレクティブアクションや集団的苦情処理メカニズムの整備とを両面で取り組むことが重要である。また各国・地域の状況に紐づく人権リスクに企業が対応していくためには日本政府としての後押しが欠かせない。企業が人権デュー・デシリジェンスを適切に実施できるよう相手政府に対して働きかけ、対話を促進し、現状把握と課題解決に向けた環境を整えていくことや、企業が対応するための指針を示すといった支援が期待される。

そして第三に、政府による人権尊重のルール整備の取り組みとしては、また、企業に対するメッセージにもつながる公共調達における人権基準の導入が挙げられる。またこれに留まらず、貿易協定や開発援助における人権保護を強化していくことも重要である。また人権リスクが指摘されている制度の見直しも重要であり、特に外国人技能実習生制度に対しては、多くの調査対象企業から問題解決に向けた取り組みの強化を期待する声が聞かれ、課題解決に向けた一層の取り組みが待たれるところである。

以上

## CSR研究会（2021年度）委員名簿

### （座長）

加賀谷 哲之 一橋大学 大学院経営管理研究科 教授

### （委員）

青山 信秀 富士通（株） サステナビリティ推進本部 シニアディレクター  
稲継 明宏 （株）ブリヂストン グローバルサステナビリティ部門長  
金井 圭 損害保険ジャパン（株） サステナビリティ推進部 リーダー  
シッピー 光 ソニーグループ（株） サステナビリティ推進部 シニアゼネラルマネジャー  
新野 宏喜 パナソニック（株） コーポレート戦略・技術部門 CSR・企業市民活動担当室  
CSR 企画課 課長  
関崎 陽子 （株）丸井グループ サステナビリティ部 兼 ESG 推進部長、  
（株）okos Q-SUI 事業部長 兼 VEGAN 事業部長  
中尾 洋三 味の素（株） サステナビリティ推進部 社会グループ  
長谷川 知子 （一社）日本経済団体連合会 常務理事  
畑中 晴雄 花王（株） ESG 部門 ESG 戦略部 部長  
松井 滋樹 東レ（株） CSR 推進室長  
宮田 千夏子 ANA ホールディングス（株） 執行役員 グループ法務・グループ総務・サステナビリティ推進  
副担当、サステナビリティ推進部長

### （オブザーバー）

前田 翔三 経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 室長  
野上 美貴 経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 係長  
富田 秀実 ロイドレジスター ジャパン（株） 代表取締役

### （事務局）

安達 健祐 （一財）企業活力研究所 会長  
福岡 徹 （一財）企業活力研究所 専務理事  
北島 祥 （一財）企業活力研究所 企画研究部長  
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  
岡山 奈央 ロイドレジスター ジャパン（株） 研究員

（企業・団体名・役職名は当時、氏名五十音順、敬称略）

## CSR 研究会（2021 年度）開催概要

第 1 回 2021 年 10 月 19 日（火） 15:00～17:00	
① 研究会の趣旨説明	
② 企業委員による各企業の問題意識についての報告・討議	
第 2 回 2021 年 11 月 19 日（金） 15:00～17:00	
① 有識者・専門家等とのディスカッション	
・（一社）環境金融研究機構（RIEF） 代表理事	藤井 良広氏
・NPO 法人日本サステナブル投資フォーラム 会長	荒井 勝氏
・損害保険ジャパン（株） サステナビリティ推進部 シニアアドバイザー、 明治大学 経営学部 特任教授	関 正雄氏
・（一財）日本民間公益活動連携機構 事務局長、立教大学大学院 21 世紀社会 デザイン研究科 客員教授	鈴木 均氏
・（株）日本総合研究所 常務理事	足達 英一郎氏
・EY 新日本有限責任監査法人 Japan CCaSS リーダー 気候変動・ サステナビリティサービス（CCaSS） プリンシパル	牛島 慶一氏
第 3 回 2021 年 12 月 14 日（火） 15:00～17:00	
① 専門家による講演	
「企業価値を高めるための『ビジネスと人権』」	
・JETRO 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 美和氏
「ビジネスと人権に関する規制・訴訟等の動向と対応」	
・真和総合法律事務所 パートナー 弁護士	高橋 大祐氏
第 4 回 2022 年 1 月 25 日（火） 15:00～17:00	
① 投資家による講演	
「『ビジネスと人権』に関する投資家の視点と企業への期待」	
・りそなアセットマネジメント株式会社 執行役員 責任投資部長	松原 稔氏
② 「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」調査結果概要説明	
・経済産業省 通商政策局 通商戦略室/大臣官房ビジネス・人権政策調整室 室長補佐	飯野 拓馬氏
③ 調査報告・CSR 研究会（2021 年度）調査研究報告書構成案（事務局）	
第 5 回 2022 年 2 月 18 日（金） 15:00～17:00	
① CSR 研究会（2021 年度）調査研究報告書案（事務局）	
第 6 回 2022 年 3 月 22 日（火） 15:00～17:00	
① CSR 研究会（2021 年度）調査研究報告書最終案（事務局）	

（企業・団体名、役職名は当時）



## ビジネスと人権に関する訴訟・判決等の状況

2022年3月

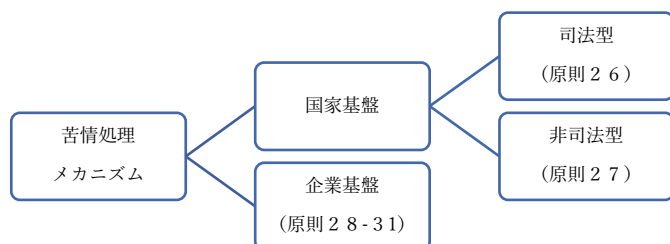
高橋 大祐<sup>1</sup> Raquel Nahmad Vazquez<sup>2</sup>

### 第1 報告の概要

#### 1 国連ビジネスと人権指導原則が求める救済へのアクセスの確保

国連ビジネスと人権指導原則（以下「指導原則」）は、第3の柱として、人権侵害の被害者に対する救済へのアクセスを確保するため、国家及び企業に対し救済メカニズムの整備を要請している。

以下の図の通り、救済メカニズムには、国家基盤のものと非国家（主に企業）基盤のものがある。国家基盤のものについては、裁判所などの司法型とそれ以外の非司法型がある。企業基盤のものとして、事業レベルの苦情処理メカニズムがある。



#### 2 救済メカニズムにおける指導原則の影響の拡大

近年、司法手続を含む様々な救済メカニズムにおいて、企業活動を通じた人権侵害に関する訴訟提起や苦情申立がなされている。本レポートは、特に裁判所における訴訟・判決を中心として、救済メカニズムに関する指導原則の影響を報告するものである。

従前、各国の裁判所における訴訟・判決においては、自国の法域外で生じた問題に関する請求についてはそもそも裁判管轄を認めないことが一般的であった。それゆえ、先進国と新興国・発展途上国との間にガバナンス・ギャップが存在する中で、新興国・発展途上国で発生した人権侵害について救済へのアクセスが十分に確保されないことの懸念が生じていた。しかしながら、指導原則が国境を越えた企業活動を通じた人権への負の影響に対処し、また

<sup>1</sup> 弁護士（真和総合法律事務所）

<sup>2</sup> メキシコ弁護士（TNV Abogados）

救済へのアクセスの確保を要請したことの影響もあり、訴訟・判決の状況に変化が生じている。

**第2 訴訟・判決（司法的救済）に関する動向**で説明する通り、近年、海外子会社・取引先の事業における人権侵害に関しても、親会社の責任やサプライチェーン・バリューチェーンに関する責任を認める、または少なくともそのような訴訟提起に関して裁判管轄を認める訴訟・判決が現れ始めている。米国では外国人不法行為法の適用範囲が限定されている状況が続いているものの、欧州を中心として、またそれ以外の地域（例えばタイ・カナダ）でも裁判管轄や責任範囲を拡大する判決が下されている。また、一部の国（例えばオランダやコロンビア）では、企業の注意義務の基準として指導原則を参照する判決も下されている。

**第3 非司法的救済に関する動向**において説明するように、OECD 多国籍企業行動指針のNCP<sup>3</sup>、国家人権機関、企業の事業レベルの苦情処理メカニズムなど非司法的な救済メカニズムでは、上述した裁判・訴訟よりも一層柔軟に救済へのアクセスの確保が図られている。海外の子会社・サプライチェーンにおける人権侵害に関する苦情申立・問題提起に関しても、人権 DD が十分実施されているか否かの観点から判断され、解決が図られる傾向にある。

---

<sup>3</sup> OECD 多国籍企業行動指針の違反に関して問題提起ができる国別連絡窓口。

## 第2 訴訟・判決などの司法的救済に関する動向

本項では、企業の責任範囲（親会社責任，サプライチェーン・バリューチェーン責任），裁判管轄（海外子会社・取引先における人権侵害），指導原則や人権 DD との関係が問題となった，世界各国の 14 の訴訟・判決等を抽出して，解説を行う。

本項で解説する訴訟・判決等の国，争点・関連法令，事件名の一覧は以下のとおりである。

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 <sup>4</sup> 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・ECCHR v. 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	⑪Hoy Mai et al. v. Mitr Phol Co. Ltd. (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)

<sup>4</sup> 国際環境 NGO “Friends of the Earth”



## 1 ①ナイジェリア農民4名・FoE v. Royal Dutch Shell 事件（オランダ）

### (1) 裁判所・判決日

オランダ・ハーグ控訴裁判所・2021年1月29日判決<sup>5</sup>

### (2) 事件の概要

2004～2007年に大手エネルギー企業 Royal Dutch Shell (RDS) 社のナイジェリア子会社のパイプラインにおいて流油事故が発生した。ナイジェリアの4人の農民と FOE は、オランダの裁判所において、RDS ナイジェリア子会社と親会社である RDS 社双方に対し、流油事故により生じた損害賠償と汚染浄化・再発防止措置を請求した。

2015年、オランダ控訴裁判所は、親会社である RDS 社の責任が認められる可能性があることを理由に、オランダに裁判管轄があることを認める中間判決を下していた。本判決は、その実体審理の判断である。

### (3) 争点に対する判断

本件の争点は、RDS 社に親会社としての責任が認められるか否かである。判決は、これを肯定した。

### (4) 判決のポイント

判決は、前提として、本件は、英国法やナイジェリア法に準拠すべきとした。そして、後述の英国の Vedanta 判決（2019年）を参照した上で、RDS 社が親会社としての注意義務を負っているか否かは、親会社が子会社の関連業務の運営を支配、介入、管理、監督、助言する機会を利用した範囲と方法に依存する旨の基準を示した。

その上で、判決は、本件の事実認定として、流油発見装置に関して子会社が具体的に関与していたことを認定した上で、RDS 社も流油発見装置の導入に関して注意義務を負うことを判示した。これをふまえて、RDS ナイジェリア子会社のみならず RDS 社自身に対しても流油発見装置の導入を命令した（一方、損害賠償に関しては、RDS ナイジェリア子会社のみ認めた）。

## 2 ②FOE et al v. Royal Dutch Shell 事件（オランダ）

### (1) 裁判所・判決日

オランダ・ハーグ地方裁判所・2021年5月26日判決<sup>6</sup>

### (2) 事件の概要

---

<sup>5</sup> オランダ裁判所ウェブサイト <https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Gerechtshoven/Gerechtshof-Den-Haag/Nieuws/Paginas/Shell-Nigeria-liable-for-oil-spills-in-Nigeria.aspx>

<sup>6</sup> オランダ裁判所ウェブサイト <https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Rechtbanken/Rechtbank-Den-Haag/Nieuws/Paginas/Royal-Dutch-Shell-must-reduce-CO2-emissions.aspx>

FOE や Greenpeace はじめ多数の NGO 及び 17,000 人超の個人が、大手エネルギー企業 Royal Dutch Shell (RDS) 社の炭素排出削減を求めて訴訟提起したものである。

### (3) 争点に対する判断

本件の争点は、RDS 社に炭素排出削減義務が認められるか否か、認められるとしてその範囲・水準である。判決は、RDS 社グループの事業運営および販売されたエネルギー使用製品に起因する CO2 排出量 (Scope1,2,3) の年間総量を、2019 年の水準と比較して、2030 年末には少なくとも正味 45% 減少することを命令した。

### (4) 判決のポイント

#### (A) 気候変動を人権侵害として認定

判決は、オランダ政府に炭素排出削減義務を認めた、2019 年の最高裁判決 (Urgenda v. オランダ政府事件)<sup>7</sup>を参照し、気候変動が住民に対する人権侵害をもたらすことを認定した。

#### (B) 企業の注意義務として指導原則を参照

そして、判決は、企業の気候変動対策における注意義務の解釈基準として、指導原則等の国際規範を参照し、バリューチェーンを通じた人権 DD を実施しているか否かを判断すべきとした。このことは、企業が指導原則にコミットしているか否かに関わらないことも明示した。

#### (C) バリューチェーンを通じた排出削減を命令

その上で、判決は、RDS 社が資源探査を含む化石燃料への新たな投資を行わず、販売するエネルギー商品のメニューを変更することでバリューチェーンに影響力を行使できることを認定した。これをふまえて、RDS 社に対し、グループ・バリューチェーンを通じた炭素削減を命令した。

## 3 ③Lungowe et al v. Vedanta Resources 事件

### (1) 裁判所・判決日

英国最高裁判所・2019 年 4 月 19 日判決<sup>8</sup>

### (2) 事件の概要

1,826 名のザンビア住民が、英国鉱山会社 Vedanta 社のザンビア子会社 Konkola Copper Mines (KCM) 社が運営する Nchanga 銅山からの汚染によって被害を受けたことを理由に、イギリスの裁判所において、Vedanta・KCM 社双方に対し、損害賠償を求めて訴訟を提起

---

<sup>7</sup> オランダ最高裁判所ウェブサイト

<https://www.hogeraad.nl/actueel/nieuwsoverzicht/2019/december/staat-broeikasgassen-verminderen-voor-eind-2020/>

<sup>8</sup> 英国最高裁判所ウェブサイト <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0185-judgment.pdf>

した。Vedanta・KCM社は、英国にそもそも裁判管轄がないことを主張して最高裁判所に上訴した。本判決は、このような手続審理に関する判断である。

### (3) 争点に対する判断

本件の争点は、Vedanta・KCM社に対する訴訟について英国の裁判所に裁判管轄があるか否かである。判決は、これを肯定した。

### (4) 判決のポイント

#### (A) Vedanta社に対する裁判可能性

判決は、Vedanta社の親会社としての責任に関し、これが認められる可能性があることを理由に英国で裁判可能であると判示した。

その根拠として、判決は、親会社に責任が認められるか否かは、親会社が子会社の関連業務の運営を支配、介入、管理、監督、助言する機会を利用した範囲と方法に依存するとの基準を提示した。その上で、Vedantaは鉱山運営について十分に高い水準の監督・管理を行っていることを認定した。

#### (B) KCM社に対する裁判可能性

判決は、ザンビア子会社KCM社に対する訴訟も英国で裁判可能であると判示した。その根拠として、ザンビアでは法律扶助の利用が困難であり、かつ複雑な訴訟に経験を有する弁護士への依頼が困難であるという点で司法アクセスが制限されていることを挙げた。

### (5) 関連情報

2020年12月、Vedanta・KCM社は、法的な責任の有無とは関係なく、本件住民からの請求に関して和解に応じる旨発表した<sup>9</sup>。

## 4 ④Okpabi et al v. Royal Dutch Shell 事件 (英国)

### (1) 裁判所・判決日

英国最高裁判所・2021年2月21日判決<sup>10</sup>

### (2) 事件の概要

Okpabiほかナイジェリアの住民が、Royal Dutch Shell (RDS)社のナイジェリア子会社であるSPDC社のパイプラインにおける流油事故の結果生じた損害賠償をRDS社及びSPDC社双方に対し請求したものである。高等裁判所は、英国の裁判管轄を否定したが、原告側が最高裁判所に上訴した。本判決は、このような手続審理に関する判断である。

### (3) 争点

---

<sup>9</sup> 住民側弁護士事務所ウェブサイト <https://www.leighday.co.uk/latest-updates/news/2021-news/legal-claim-by-more-than-2-500-zambian-villagers-in-a-case-against-vedanta-resources-limited/>

<sup>10</sup> 英国裁判所ウェブサイト <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2018-0068-judgment.pdf>

本件の争点は、RDS 社に対する訴訟について、英国の裁判所に裁判管轄があるか否かである。判決は、これを肯定した。

#### (4) 判決のポイント

##### (A) 判断基準

判決は、③Vedanta 事件判決の基準を踏襲し、親会社に責任が認められ得るか否かは、親会社の子会社の関連業務の運営を支配、介入、管理、監督、助言する機会を利用した範囲と方法に基づき判断すべきとした。

##### (B) 事実認定

判決は、RDS 社がナイジェリア子会社である SPDC 社の関連事業を管理又は共同管理していたこと、また RDS 社がグループ全体の安全・環境方針を制定し、SPDC 社における方針の実施を確保するための措置を講じていたことを考慮した。特に RDS 社の Business and Functional lines (事業・機能ライン) によって整理された垂直的な組織構造を指摘し、子会社の組織決定が親会社の事前の助言・承認によって行われていたことを強調した。

このような事実関係をふまえて、判決は、RDS 社に親会社としての責任が認められる可能性があるとして、英国で裁判可能であると判断した。

## 5 ⑤Hamida Begum v. Maran 事件 (英国)

### (1) 裁判所・判決日

イングランド・ウェールズ控訴裁判所・2021年3月21日判決<sup>11</sup>

### (2) 事件の概要

英国海運会社 Maran 社は、船舶の廃棄を第三者の解体業者に依頼した。解体業者がバングラデッシュの解体ヤードで解体作業を実施中に、船上で作業を行っていた作業員 MOLLAH に事故が発生し、死亡した。同氏の遺族の妻が、Maran 社に注意義務違反があると主張して、英国裁判所に訴訟を提起した事件である。Maran 社は英国の裁判管轄がないと主張して控訴した。本判決は、このような手続審理に関する判断である。

### (3) 争点に対する判断

本件の争点は、Maran 社に対する訴訟について、英国の裁判所にそもそも裁判管轄があるか否かである。判決は、Maran 社に責任が認められる可能性があり裁判可能であるとして、これを肯定した。

### (4) 判決のポイント

船舶はシンガポールに停泊し、タンク内の燃料の量が少なく、「現状のまま」販売された。このことから、判決は、Maran 社において船舶がほぼ確実に安全でない解体作業が行われるバングラデッシュに輸送されることを知り得たと認定した。

また、判決は、Maran 社が誰にいかなる価格で販売されるかを含め船舶の販売を完全に

---

<sup>11</sup> <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2021/326.html>

管理できたところ、価格の問題は特に重要であると指摘した。販売価格が高いということは、Maran 社は船舶がバングラデシュの安全基準が無視できるヤードで解体されることを知り得たと認定した。

以上をふまえ、判決は、Maran 社の船舶の販売先（バリューチェーン）における事故に関しても、責任が認められる可能性があり裁判可能であると判示した。

## 6 ⑥FOE et al v. Total 事件（フランス）

### (1) 事件の概要

2019年10月、FoE その他の複数の NGO は、Total に対し、ウガンダでの石油採掘プロジェクトに関し、子会社・下請先などを通じて人権侵害・環境汚染を生じさせており、注意義務法に基づく人権・環境 DD の実施を怠ったと主張し、注意義務計画（Vigilance Plan）及びその実施の改善を要求し、ナンテール高等裁判所に対し訴訟提起を行った。

この訴訟提起は、注意義務法違反に基づく最初の訴訟提起であった<sup>12</sup>。

### (2) 訴訟の経過

本件訴訟は、実体審理に入る前に、通常裁判所と商事裁判所いずれに管轄があるか否かが争点となった。第一審・控訴審では、職業裁判官ではない裁判官が商事事件を取り扱う商事裁判所に管轄があると判断した。原告側は商事裁判所では人権・環境の問題関わる本件訴訟について適正な裁判手続は確保できないとして、上告した。最高裁判所は、第一審・控訴審の判断を覆して、原告の主張通り、通常裁判所にも管轄があることを認めた。

#### (A) ナンテール高等裁判所の決定<sup>13</sup>

2020年1月、ナンテール高等裁判所は、注意義務計画（Vigilance Plan）及びその実施は企業経営に直接関連することを理由に、通常裁判所には裁判管轄がなく、商事裁判所が管轄を有するとして、商事裁判所に回付した。原告はこれを不服として控訴した。

#### (B) ベルサイユ控訴裁判所の決定<sup>14</sup>

2020年12月、ベルサイユ控訴裁判所は、原審を支持し、商事裁判所に差し戻した。原告はこれを不服として上告した。

#### (C) 最高裁判所の決定<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> FOE ウェブサイト <https://www.foei.org/news/total-legal-action-france-human-rights-environment-uganda>

<sup>13</sup> [http://climatecasechart.com/climate-change-litigation/wp-content/uploads/sites/16/non-us-case-documents/2020/20200130\\_NA\\_judgment-1.pdf](http://climatecasechart.com/climate-change-litigation/wp-content/uploads/sites/16/non-us-case-documents/2020/20200130_NA_judgment-1.pdf)

<sup>14</sup> [http://climatecasechart.com/climate-change-litigation/wp-content/uploads/sites/16/non-us-case-documents/2021/20211210\\_NA\\_decision-1.pdf](http://climatecasechart.com/climate-change-litigation/wp-content/uploads/sites/16/non-us-case-documents/2021/20211210_NA_decision-1.pdf)

<sup>15</sup> フランス最高裁判所ウェブサイト  
<https://www.courdecassation.fr/decision/61b99380ef20f6a61afc3611>

2021年12月、最高裁判所は、企業の注意義務計画は商行為を構成せず、自然人は、企業に対し通常裁判所・商事裁判所いずれかに訴訟を提起できるかを選択できると判示した。

## **7 ⑦ProDESC, ECCHR v. Electricité de France (EDF)事件 (フランス・メキシコ)**

### **(1) 事件の概要**

フランス電力 (EDF) は、メキシコ子会社等を通じて、オハカ州ユニオン・イダルゴで GunaáSicarú という風力発電施設の設置を計画した。ユニオン・イダルゴの先住民は、EDF 子会社が、先住民に事前の説明・同意なく、政府への事業許可の申請、環境影響評価の実施、連邦電力委員会との合意、土地賃借などの交渉を進めていたことが先住民の事前協議・同意に関する人権 (FPIC: Free, Prior, and Informed Consent) を侵害すると主張した。

### **(2) メキシコでの訴訟提起**

ユニオン・イダルゴの先住民は、2017年、メキシコの裁判所において、EDF 子会社等に対し、事業の差止を求めて、訴訟を提起した。

メキシコの裁判所は、2020年9月、施設の設置を差し止める判決を下した。しかし、EDF 子会社は、判決は先住民が共有する土地における施設の設置を差し止めるものにすぎず、同社が私的に所有する土地における施設の建設に関して判決は影響を与えないと主張している<sup>16</sup>。

### **(3) フランス NCP に対する問題提起**

2018年、先住民リーダー及びメキシコ人権 NGO の ProDESC は、EDF 社の行動が OECD 多国籍企業行動指針にも違反するとして、フランスの NCP に対して、問題提起を行った。しかしながら、調停は不調に終わり、問題提起は2019年に取り下げられた。

### **(4) フランスでの訴訟提起**

2020年10月、ProDESC 及び ECCHR は、パリ裁判所において、EDF 社に対しフランス注意義務法に基づく注意義務計画 (Vigilance Plan) 及びその実施の改善を要求して、訴訟提起を行った<sup>17</sup>。原告らは、2020年の EDF の注意義務計画が先住民の FPIC に関する人権侵害などの重大なリスクを適切に特定しなかったと主張している。現在も訴訟が係属中である。

## **8 ⑧新疆ウイグル問題に関する刑事告発 (EU 各国)**

人権団体が、EU 各国において、新疆ウイグル自治区での少数民族の強制労働に加担しているなどとして、アパレルブランド企業の刑事告発を行っている。

---

<sup>16</sup> <https://www.windpowermonthly.com/article/1728377/edf-denies-mexican-court-ruling-indigenous-land-challenge-will-affect-wind-farm>

<sup>17</sup> <https://www.ecchr.eu/en/press-release/klage-nach-franzoesischem-lieferkettengesetz-energie-gigant-edf-muss-menschenrechte-achten/>

国	企業	内容
フランス	Inditex, Uniqlo, SMCP, Skechers	Sherpa, Ethique sur l'Etiquette, European Uyghur Institute の告発をふまえ、2021年7月、フランス検察庁が人道に対する罪における隠蔽罪に関して捜査を開始した <sup>18</sup> 。 2021年12月、InditexのブランドZaraが、上記事件の捜査中であること理由にフランス Bordeaux から、出店を拒絶された <sup>19</sup> 。
ドイツ	Hugo Boss, Lidl	ECCHR が、2021年9月、新疆ウイグル自治区でのウイグル少数民族の強制労働に加担したと主張して、ドイツ検察庁に対し、刑事告発した <sup>20</sup> 。
オランダ	Patagonia, Nike, C&A, State of Art	ECCHR が、2021年9月、新疆ウイグル自治区でのウイグル少数民族の強制労働に加担したと主張して、オランダ検察庁に対し、刑事告発した <sup>21</sup> 。

## 9 ⑨ Choc et al v. Hudbay Minerals 事件 (カナダ)

### (1) 事件の概要

カナダの鉱山会社 Skye Resources 社（その後 Hudbay 社と合併）はグアテマラ子会社を通じて、2004年～2011年までニッケル鉱山を所有していた。この期間中に、鉱山の民間警備員が地元のコミュニティリーダーを殺害し、地元住民に重傷を負わせ、11人の女性に性的暴行を加えたと主張して、被害者らが Hudbay 社に対し損害賠償を求め、カナダの裁判所において訴訟提起を行ったものである。

### (2) 訴訟の経過

#### (A) 裁判管轄に関する決定

2013年、オンタリオ上級裁判所は、親会社である Hudbay 社に子会社の行為に対する責任が認められる可能性があるとして、カナダにおける裁判管轄を認める決定を行った<sup>22</sup>。これをふまえて、現在3件の訴訟が係属中である。

#### (B) 請求変更に関する決定

2019年、性的暴行の被害を主張する原告が、Skye Resources 社による地元住民の立ち退

<sup>18</sup> <https://www.asso-sherpa.org/complaint-against-4-textile-giants-for-forced-labour-of-uyghurs-french-justice-opens-an-investigation-for-concealment-of-crimes-against-humanity>

<sup>19</sup> <https://www.reuters.com/article/inditex-france-idUKL8N2SL32X>

<sup>20</sup> <https://www.ecchr.eu/en/press-release/forced-labor-uyghurs-german-textile-brands/>

<sup>21</sup> <https://www.ecchr.eu/en/press-release/human-rights-violations-off-the-rack/>

<sup>22</sup> <https://www.canlii.org/en/on/onsc/doc/2013/2013onsc1414/2013onsc1414.html>

きへの関与に関する情報をふまえて請求を変更した。Hudbay 社はこれを争っていたが、2020年1月、オンタリオ上級裁判所は、被害女性の請求の変更を認める決定を出した<sup>23</sup>。

裁判所は、決定にあたって、当時の鉱山所有者であった Skye Resources 社が、暴力と性的暴行が蔓延しており腐敗した司法制度のある国において、性的暴行が起こった際、警察と軍の責任者である政府関係者に影響を与えて、立ち退きを実行させようとしていたことを認定した。司法制度が腐敗し、軍事作戦中の性的暴行と暴力を防ぐための措置を講じていない場合、Skye Resource 社において性的暴行が発生するのを予見できた可能性があることを認定した。

## **10 ⑩Awa la Cabaña v. The Ministry of Interior, ANLA and the Consorcio Colombia Energy 事件 (コロンビア)**

### **(1) 裁判所・判決日**

コロンビア最高裁判所・2018年3月21日<sup>24</sup>

### **(2) 事件の概要**

コロンビアのプトゥマヨ州で、石油採掘場所から 400m 離れた場所に、先住民コミュニティ Awa la Cabaña が居住していた。先住民は、石油採掘事業者がプロジェクトの開始前に事前協議・同意がなされなかったことは、コロンビアが批准している ILO169 条約に違反する人権侵害にあたるとして、憲法上の権利保護訴訟を提起した。

### **(3) 争点に対する判断**

本件の争点は、本件の石油採掘事業にあたって先住民に対し事前協議が必要である否かである。判決は、先住民に対する事前協議が必要であると判断した。

### **(4) 判決のポイント**

#### **(A) FPIC を人権として確認**

コロンビア憲法は国際条約に基づく国際人権も人権として扱われる旨明記しているところ、ILO169 号条約に基づく先住民の事前協議・同意に関する権利 (FPIC) にも適用されることを判示した。

#### **(B) 指導原則に基づく人権 DD を判断基準として採用**

指導原則は、企業の人権尊重に関する十分に確立した国際原則を確認したものであり、原則 17 は企業に対して人権 DD を要求していることを指摘した。

#### **(C) 人権 DD 違反の認定**

判決は、石油採掘事業者は、その事業が先住民に直接的な影響があるにも関わらず、先住民と事前に協議しなかったことをふまえ、企業が人権 DD に従って行動しなかったと認定した。

---

<sup>23</sup> <https://www.canlii.org/en/on/onsc/doc/2020/2020onsc415/2020onsc415.html>

<sup>24</sup> <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU123-18.htm>



## 11 ①Hoy Mai et al. v. Mitr Phol Co. Ltd.事件 (タイ)

### (1) 事案の概要<sup>25</sup>

タイの大手製糖企業 Mitr Pohl 社は、その子会社を通じて、2008 年、カンボジア政府の農林水産省から、カンボジアにおいてサトウキビを生産するための土地のコンセッション契約を取得した。その結果、地域住民は、強制移転を余儀なくされ、コミュニティが管理していた森林を含む財産も喪失・劣化したと主張した。コミュニティの代表者は、2007 年から 2009 年の間に、脅迫、嫌がらせ、逮捕に直面したという。

### (2) タイ国家人権委員会の調査・勧告

2013 年、カンボジアの NGO がカンボジアの地域住民の 602 家族を代表して、タイ国家人権委員会に救済を申し立てた。タイ国家人権委員会は、2013 年から 2015 年にかけて調査し、2015 年の最終報告書<sup>26</sup>において、コンセッションに伴い、地域住民の土地収奪やこれに関する人権侵害があったことを認定した。国家人権委員会は、指導原則を参照した上で、Mitr Phol 社は地域住民に発生した損害の補償と救済を検討すべきである旨勧告した。

その後、Mitr Pohl 社はカンボジア政府に対しコンセッション契約を消すよう要請した。3 つの契約はすべて 2015 年 8 月 9 日に取り消された。

### (3) 裁判所に対する集団訴訟

2018 年に、700 超のカンボジアの地域住民の家族が、Mitr Phol 社に対して、タイの裁判所において、コンセッションに伴い発生した損害の賠償を求める集団訴訟を提起した。本件は、タイ国外のタイ企業による人権侵害に関する、タイ国外の原告によるタイの裁判所での初めての集団訴訟である。

第一審裁判所はこの訴えを却下したが、2020 年 3 月、バンコク南民事裁判所は第一審裁判所の判決を覆し、カンボジアの集団訴訟の原告適格を認め、集団訴訟を起すことを許可した<sup>27</sup>。

### (4) 苦情処理メカニズム Bonsucro 及び英国 NCP への問題提起

2011 年に、影響を受けたカンボジアの家族は、Mitr Phol 社が所属していた、持続可能なサトウキビのマルチステークホルダー・イニシアティブの Bonsucro (本拠地：英国) の苦情処理メカニズムに Mitr Phol 社が同団体の行動規範に違反したという苦情を提出したが、Bonsucro は十分な証拠がないことを理由に苦情を却下した。

そこで、カンボジア家族を支援する NGO は、英国の NCP に、Bonsucro が OECD 多国籍企業行動指針に違反したとして問題提起を行った。英国の NCP は、Bonsucro のような

---

<sup>25</sup> <https://www.inclusivedevelopment.net/cases/cambodia-mitr-phol-sugarcane-land-grab/>

<sup>26</sup> <https://www.inclusivedevelopment.net/wp-content/uploads/2021/11/Final-Investigation-Report-of-the-Thai-National-Human-Rights-Commission-ENGLISH.pdf>

<sup>27</sup> [https://www.washingtonpost.com/business/thai-court-allows-cambodian-class-action-against-thai-firm/2020/07/31/93693ff2-d32f-11ea-826b-cc394d824e35\\_story.html](https://www.washingtonpost.com/business/thai-court-allows-cambodian-class-action-against-thai-firm/2020/07/31/93693ff2-d32f-11ea-826b-cc394d824e35_story.html)

マルチステークホルダー・イニシアティブも OECD 指針に拘束されていることを認めて問題提起を認めた。そして、2022 年 1 月、英国 NCP は最終声明<sup>28</sup>を発表し、Bonsucro が人権 DD を十分に実施していなかったことを認定した。

## **12 ⑫Kiobel v. Royal Dutch Petroleum 事件 (米国)**

### **(1) 裁判所・判決日**

米国連邦最高裁判所・2013 年 4 月 27 日<sup>29</sup>

### **(2) 事件の概要**

ナイジェリアの先住民オゴニの権利を擁護する団体 Movement for the Survival of the Ogoni People (MOSOP) のメンバーであった故 Kiobel 氏の妻などが、米国連邦裁判所において、大手エネルギー企業シェル社に対し、外国人不法行為請求法 (ATS : Alien Tort Statute)<sup>30</sup>に基づき損害賠償を請求した事件である。ATS は、国際法に違反して行なわれた不法行為に関して外国人が救済措置を請求する訴訟に関して、米国連邦裁判所に裁判管轄を認める法律である。

MOSOP は、ナイジェリアでのシェル社による石油採掘によって引き起こされた環境被害に抗議し、オゴニの自治権の強化を求める運動を行った。Kiobel 氏は、軍事政権により 1994 年に逮捕され、軍事政権によって設立された特別裁判所において有罪判決を受け、1995 年に処刑された。原告は、シェル社が、ナイジェリア子会社 SPDC を通じて、軍事政府を支援することで、Kiobel 氏らの拷問・殺害に加担したと主張した。

### **(3) 争点に対する判断**

本件の争点は、ATS が米国外のナイジェリアで発生した不法行為に関する請求に対して適用されるか否かである。判決は、これを否定した。

### **(4) 判決のポイント**

・判決は、まず、ATS は米国の法域外で行われた行為には適用されないという推定がなされるとした。

・その上で、本件については、関連するすべての行為は海外で行われたため、米国法域に触れたり、関係したりすることはなかったと認定した。ニューヨークオフィスを有するという米国における被告企業の単なる物理的存在だけでは推定を覆すには不十分である旨判示した。

### **(5) 判決の影響**

---

<sup>28</sup> <https://www.gov.uk/government/publications/idi-ec-and-licadho-complaint-to-uk-ncp-about-bonsucro-ltd/final-statement-idi-ec-and-licadho-complaint-to-uk-ncp-about-bonsucro-ltd>

<sup>29</sup> [https://www.supremecourt.gov/opinions/12pdf/10-1491\\_l6gn.pdf](https://www.supremecourt.gov/opinions/12pdf/10-1491_l6gn.pdf)

<sup>30</sup> 28 U.S.C. § 1350

本判決は、ATS は原則として米国外で生じた不法行為には適用されず、例外的に適用される請求を「"touch and concern" the U.S. with "sufficient force." (米国に十分に接点があり関係する)」場合に限定した。その結果、米国外で行われた不法行為に関して、ATS に基づく救済措置を求める途を閉ざす結果となった。

### 13 ⑬Doe v. Nestlé USA, Inc 事件 (米国)

#### (1) 裁判所・判決日

米国連邦裁判所・2021年6月17日<sup>31</sup>

#### (2) 事件の概要

本件の原告らは、カカオを生産するための奴隷としてコートジボワールに人身売買され児童労働を強制されたと主張するマリの6人の個人である。本件の被告らで、米国を拠点とする企業である Nestlé USA や Cargill は、コートジボワールでカカオ農場を所有または運営していないが、農場からカカオを購入し、また農場に技術・資金を提供している。原告らは、米国の裁判所において、被告らが児童労働・人身取引に加担したとして、外国人不法行為法 (ATS) に基づいて救済措置を求めた。

#### (3) 原審の判断

連邦地方裁判所は、⑫Kiobel v. Royal Dutch Petroleum 事件判決をふまえ、原告らの被害はすべて米国外で発生し、被告らの米国内における行為は一般的な企業活動のみであったことから ATS は適用されないとし、訴えを却下した。一方、第9巡回区連邦控訴裁判所は、企業の主要な運営上の決定は米国で行われたことから、Kiobel v. Royal Dutch Petroleum 事件判決 Kiobel の⑫Kiobel v. Royal Dutch Petroleum 事件の基準を満たすとして、ATS は適用され得ると判示した。被告側はこれを不服として最高裁判所に上告した。

#### (4) 争点に対する判断

本件の争点は、企業の運営上の決定が米国国内で行われたことをもって、ATS が米国外で行われた不法行為に対し適用される根拠となるか否かである。判決は、これを否定した。

#### (5) 判決のポイント

判決は、原告らが主張する Nestlé USA の米国国内における行為は、「意思決定のような一般的な企業活動」で構成されていたことを指摘し、それだけでは ATS の国内適用を確立することはできないと判示した。その根拠として、ほぼすべての企業が本社から「運営上の決定」を行っており、そのような場合にすべて ATS の適用を認めると、すべての米国企業が米国外で発生した被害に関する訴訟の対象になることにつながりかねないことを指摘した。

#### (6) 多数のアミカス・クリエ意見書<sup>32</sup>での指導原則の参照

---

<sup>31</sup> [https://www.supremecourt.gov/opinions/20pdf/19-416\\_i4dj.pdf](https://www.supremecourt.gov/opinions/20pdf/19-416_i4dj.pdf)

<sup>32</sup> 訴訟の当事者ではない第三者が裁判所に対し提出する意見書

本訴訟において多数の団体がアミカス・クリエ意見書を提出しており、それらの多くにおいては指導原則が参照されている。例えば、市民社会団体 Center for Constitutional Rights の意見書<sup>33</sup>では、指導原則の原則 25 を参照し、人権侵害の被害者に対して企業の法的な責任と救済へのアクセスを確保することは、企業に関連する人権侵害から保護するという国家の義務の重要な部分であることを指摘している。

## **14 ⑭Tomasella v. Nestle USA, Inc., Tomasella v. Mars, Inc., Tomasella v. The Hershey Co.** **事件 (米国)**

### **(1) 裁判所・判決日**

第 1 巡回区連邦控訴裁判所・2020 年 7 月 16 日<sup>34</sup>

### **(2) 事件の概要**

被告会社は、米国の大手製菓会社 3 社であり、そのチョコレート製品は、コートジボワールやガーナなどの主に西アフリカ諸国から調達するカカオ豆とペーストで作られている。原告であるマサチューセッツ市民の Tomasella 氏は、チョコレート製品のパッケージに、カカオのサプライチェーンに児童労働が存在することを被告が開示しなかったことが、マサチューセッツ州一般法 93A 章に規定される消費者保護規制<sup>35</sup>に違反すると主張し、児童労働に関する開示の省略に関して差し止めを求めた。同法が規制する「unfair or deceptive acts (不公正又は誤認を招く行動)」を構成すると主張したものであり。原告は、また、被告会社がこのような開示の省略によって不当な利得を行ったとも主張した。

地方裁判所は被告会社の請求棄却の申立てを認めて、原告の請求を棄却した。原告はこれを不服として控訴した。

### **(3) 争点に関する判断**

本件の争点は、製菓会社が児童労働に関する開示をしなかったことがマサチューセッツ州一般法 93A 章が規制する「不公正又は誤認を招く行動」に該当するか否かである。判決は、これを否定した。

### **(4) 判決のポイント**

「誤認を招く行動(deceptive acts)」に関して、判決は、FTC が (1)「真実の半分だけを伝え、残りを省略する場合」と (2)「売り手が黙示的であるが虚偽の表明を構成する状況下、単に沈黙を保つことに限定して誤認表示を認めていること」を示した上で、本件はこれらの場合に該当する証拠がないと判断した。

また「不公正な行動 (unfair acts)」に関して、判決は、過去の判例が (1) コモンロー、

---

<sup>33</sup> [https://www.supremecourt.gov/DocketPDF/19/19-416/158438/20201021172817124\\_19-416%20and%2019-453%20Brief.pdf](https://www.supremecourt.gov/DocketPDF/19/19-416/158438/20201021172817124_19-416%20and%2019-453%20Brief.pdf)

<sup>34</sup> <http://media.ca1.uscourts.gov/pdf.opinions/19-1130P-01A.pdf>

<sup>35</sup> General Laws Chapter 93A: Regulation of Business Practices for Consumers Protection

成文法、またはその他の確立された不公平の概念に該当する場合（2）不道徳、非倫理的、抑圧的、または非良心的な場合、または（3）消費者、競合他社、または他の商人に重大な損害を引き起こす場合に行動が不公正であると認めていることを示した上で、本件はこれらの場合に該当する証拠がないと判断した。

さらに、判決は、脚注 18 においてビジネスと人権に関する国連指導原則に基づく人権尊重責任も、製品の店頭での開示には言及していないこと指摘している。

## 15 その他の訴訟における指導原則の参照

Debevoise and Plimpton が UNGPs 10+プロジェクトの一環として 2021 年に公表した報告書 “The Impact of the UNGPs on Courts and Judicial Mechanisms（裁判所及び司法メカニズムに対する指導原則の影響）”<sup>36</sup>は、各国の裁判所等における指導原則の影響を調査している。同報告書によれば、各地域の裁判所（準司法手続を含む）の判決で指導原則が引用された状況は以下のとおりである。

各地域の裁判所（準司法手続を含む）の判決における指導原則の引用数

地域	指導原則の引用数
アフリカ	2
アジア太平洋	非該当
ヨーロッパ	4
ラテンアメリカ	8
中東・北アフリカ・ロシア・カザフスタン	1
英国・アイルランド	非該当
米国・カナダ	2
国際裁判所	5

出典：Debevoise and Plimpton 報告書を基に筆者ら作成

<sup>36</sup> <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>

### 第3 非司法的救済に関する動向

以下の通り、様々な種類の非司法的救済メカニズムは、上述した裁判・訴訟などの司法的救済メカニズムと比較して、より一層柔軟性を有する。企業が海外の子会社・サプライチェーンを通じて人権デュー・ディリジェンス（人権DD）を実施しているか否かが一般的に判断されるようになってきている。訴訟・判決の動向が今回の調査の重点であるため、非司法的救済の動向については、以下において簡潔に紹介を行う。

#### 1 OECD 多国籍企業行動指針の NCP

企業の OECD 多国籍企業行動指針の違反に関しては、たとえ海外において違反が生じた場合であったとしても、各国連絡窓口（NCP）に対し問題提起ができる。

OECD 多国籍企業行動指針は、指導原則の採択に合わせて 2011 年に改訂され、人権 DD の要素が組み込まれ、かつ環境分野にも DD を拡大している。そのため、企業の海外の子会社・バリューチェーンにおける問題であっても、当該企業が人権・環境 DD を適切に実施していたか否かが争点となり得る。

OECD は、“20 cases for 20 years of NCPs”<sup>37</sup>において、各国の NCP に問題提起があった 20 の事例を紹介している。様々なセクターの企業におけるサプライチェーン DD も含む様々な問題に関して問題提起が行われ、解決が図られている。

- Mining: indigenous peoples’ rights, environment, bribery and corruption
- Agriculture: impacts on local communities
- Automotive sector: local communities’ rights, environment
- Renewable energy sector: local communities’ rights, forced displacement
- Mining: local communities’ rights
- Oil and gas: impacts on local communities and environment
- Shipping industry: collective bargaining and right to join a union
- Banking: forced displacement, land dispossession
- Garment sector: due diligence, workplace safety
- Hotel industry: right to join a union and collective bargaining
- Pharmaceuticals: due diligence
- Financial sector: due diligence, right to join a union
- Mining: worker’s rights
- Sports industry: migrant worker’s rights
- Food and beverage industry: workers’ rights
- Banking: climate change

<sup>37</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/ncps/ncps-at-20/>

- Oil and gas: local communities' rights and environmental protection
- Agriculture: local communities' rights
- E-commerce: misleading advertisement and environmental protection
- Manufacturing industry: factory closure and worker's rights

## 2 国家人権機構の調査・勧告

企業の海外における人権侵害に関し、国家人権機構に対しても、救済申し立てが行われる場合がある。例えば、第2の11で説明した①Hoy Mai et al. v. Mitr Phol Co. Ltd.事件では、タイの大手製糖企業 Mitr Phol 社のカンボジアでのサトウキビ栽培事業に関して、強制移転などにより影響を受けたカンボジアの地域住民がタイの国家人権委員会に救済を申し立てた。タイ国家人権委員会は、調査の結果、地域住民の土地収奪やこれに関する人権侵害があったことを認定し、指導原則を参照した上で、Mitr Phol 社は地域住民に発生した損害の補償と救済を検討すべきである旨勧告している。

国連ビジネスと人権作業部会は2021年6月、国連人権理事会に対し、“Role of national human rights institutions in facilitating access to remedy for business-related human rights abuses”と題する報告書を提出し、国家人権機構の救済へのアクセスを容易にする役割を強調している<sup>38</sup>。

## 3 マルチステークホルダー合意

バングラデッシュで2013年に発生した縫製工場崩落事故であるラナプラザ事件を通じて、縫製工場での劣悪な労働環境が注目された。先進国のアパレルブランド企業が縫製工場から調達していたことが判明し、サプライチェーンを通じて人権侵害に加担しているとして国際的な批判が生じた。この事件を通じて、アパレルブランド企業は、労働組合などの他のステークホルダーとの間で、マルチステークホルダーイニシアティブ (MSI) として、サプライチェーン上にある縫製工場の労働環境や建物の安全性の改善について誓約を行う Bangladesh Accord を合意している。

Bangladesh Accord では、参加企業の誓約事項違反に関して労働組合などが苦情を申し立てることができる苦情処理メカニズムを設けており、当事者間で合意が成立しない場合には常設仲裁裁判所の仲裁手続が実施される。実際に労働組合が2つのアパレルブランド企業が誓約事項に違反するとして苦情を申し立てた案件では、2018年7月に常設仲裁裁判所の仲裁手続の下で合意が成立している<sup>39</sup>。

<sup>38</sup> <https://digitallibrary.un.org/record/3929864>

<sup>39</sup> <https://pca-cpa.org/en/cases/152/>

#### 4 個別企業の苦情処理メカニズムにおける解決

個別企業の苦情処理メカニズムにおいても、サプライチェーン上の人権侵害に関する苦情を受け付け、これを処理するものがある。

Adidas は、その労働基準の違反や国際的な人権侵害・環境被害に関する苦情を処理する“Third Party Complaint Process”を設けている<sup>40</sup>。Adidas は、各苦情の処理状況の概要を公開している<sup>41</sup>。

日本国内でも、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が「持続可能性に配慮した調達コードに係る通報受付窓口」を設けて、サプライチェーン上の調達コード違反を含めて苦情を受け付け、助言委員会の助言を受けながら苦情を処理した<sup>42</sup>。苦情処理の状況も公表されている<sup>43</sup>。

また、不二製油でも、特にパーム油の調達に関して苦情処理メカニズムを設けた上<sup>44</sup>、苦情の処理状況を公開している<sup>45</sup>。

以 上

---

<sup>40</sup> [https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/dd/67/dd6737b9-cbfd-4859-9735-74500d3a24d9/third\\_party\\_complaint\\_process\\_adidas\\_august\\_2021.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/dd/67/dd6737b9-cbfd-4859-9735-74500d3a24d9/third_party_complaint_process_adidas_august_2021.pdf)

<sup>41</sup> [https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/6b/f8/6bf80647-f343-4e18-bc68-994805296abe/summary\\_of\\_human\\_rights\\_complaints\\_handled\\_by\\_adidas\\_in\\_2020\\_final.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/6b/f8/6bf80647-f343-4e18-bc68-994805296abe/summary_of_human_rights_complaints_handled_by_adidas_in_2020_final.pdf)

<sup>42</sup> <https://www.tokyo2020.jp/ja/games/sustainability/sus-code/index.html?fbclid=IwAR0dGZbc0tG96li0JQXb4pzrsrW6BrHcPJr42khleeo0tLacvxLCdiaOHf4>

<sup>43</sup> <https://www.tokyo2020.jp/ja/games/sustainability/status-of-the-reports/index.html>

<sup>44</sup> [https://www.fujioilholdings.com/en/sustainability/grievance\\_mechanism/](https://www.fujioilholdings.com/en/sustainability/grievance_mechanism/)

<sup>45</sup> [https://www.fujioilholdings.com/pdf/en/sustainability/grievance\\_mechanism/211220\\_public\\_grievance\\_list.pdf](https://www.fujioilholdings.com/pdf/en/sustainability/grievance_mechanism/211220_public_grievance_list.pdf)





## **第2部**

### **調査研究資料**



## **1. 有識者・金融関係者**

山田 美和氏

日本貿易振興機構アジア経済研究所

新領域研究センター 法・制度研究グループ長

報告日（第3回 CSR 研究会）：2021年12月14日(火)

## 「企業価値を高めるための「ビジネスと人権」～指導原則 10 年、そして次の 10 年へ～」

### 1. 指導原則から 10 年 / 昨今のトレンド

#### 「ビジネスと人権」に関する最近の動向 / 国連指導原則成立から 10 年

- ・ビジネスと人権について、「人権問題がビジネスに与える影響」と捉えがちだが、指導原則に基づくビジネスと人権という考え方は、あくまで「企業活動が経済や社会、人々に与える影響に対して、いかに負のインパクトを与えないようにするか」ということであり、リスクのベクトルの方向性をきちんと押さえていく必要がある。
- ・COVID-19 の影響で、世界各国において様々な権利侵害が見られ、また、フィジカルな制限を受けることにより、市民社会的な動きも抑えられるなど、人権擁護活動家にとっても非常に難しい状況になっている。
- ・一方で、各国政府、企業、市民社会組織、投資家、消費者による人権への取り組みは活発化している。特にサプライチェーンにおける労働者の権利については、2021年6月に開催された G7 サミットのコミュニケで強制労働への言及があり、同年10月には G7 貿易大臣会合のコミュニケとともに強制労働に関する付属文書（A）が合意されるなど、関心の高まりが見られる。
- ・日本においても、2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動計画」が策定され、2021年6月には金融庁・東証「コーポレートガバナンス・コード（企業統治指針）」が改訂され、人権尊重が明記されるなど、企業の人権尊重に関する責任への期待は急速に高まっている。
- ・企業の人権尊重責任への期待のベースとなるのは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」と「ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」、「OECD 多国籍企業行動指針」であり、企業行動も政策も、それらに基づいて進められている状況である。

#### 問われる企業の社会的責任 / COVID 19 禍のアジアにおけるサプライチェーン事例から

- ・COVID-19 により様々なサプライチェーンの目詰まりや分断が起こったことにより、労働者の権利に負の影響が及んでいる。サプライヤーの労働者はバイヤーの雇用ではないのでバイヤーは直接的な法的責任はないところだが、バイヤーの注文キャンセルが労働者への賃金、休業手当、解雇手当へ

与える負のインパクトなどの観点から、バイヤーにも責任があるとして、さまざまな要請を NGO や消費者から受けたケースがあった。

- ・ロックダウンによって特に影響を受けたのが移民労働者である。職を失う一方、COVID-19 により増産しなければならなくなったマレーシアの医療用ゴム手袋工場では移民労働者が過重労働を強いられ、その惨状が明るみになり、アメリカ合衆国税関・国境警備局（United States Customs and Border Protection : CBP）による禁輸措置が取られた。
- ・カンボジアではコロナ禍において、現地政府が表現の自由、平和的集会、結社の自由を制限できる非常事態法を制定し、労働者を含む市民社会の権利を制限することがさらに強化された。そうした事態に対し、欧州ブランド企業等が、カンボジア政府に対し「人権の尊重と法の支配は、長期的に安定して繁栄するビジネス環境に不可欠である」として、法律の見直しを要請するという動きもあった。

#### **ビジネスと人権国連作業部会によるステートメント（2020 年 4 月 28 日）**

**「コロナ危機およびその先においてビジネスと人権が尊重することを確実にすること /**

**『ビジネスと人権に関する国連指導原則』の関連性**

- ・COVID-19 については、2020 年 4 月、国連のビジネスと人権国連作業部会により政府および企業宛てに声明が出され、この危機をいつものビジネスに戻すのではなく、人権尊重を確実にする新たな常態を創る機会とするべきであり、政府がいかなる政策を取ろうとも、企業には人権を尊重する責任があるということが改めて強調された。

#### **G7 貿易大臣コミュニケ**

- ・2021 年に開催された G7 貿易大臣会合のコミュニケでは、自由で公正な貿易を推進していくためにはルールにもとづいたものであるべきであり、強制労働のような一部のプレーヤーが不当な優位性を追求できるような不公正な貿易慣行をなくすよう取り組む決意が表明された。

#### **強制労働に関する G7 貿易大臣声明（附属文書 A）**

- ・強制労働に関する G7 貿易大臣声明では、強制労働がグローバルな問題であることから、それに対する実効的な行動は 国際的な労働基準である国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」に基づいて行われるべきであり、G7 として人権デューデリジェンスに関する指針を促進することにコミットすると明確に記載されている。

#### **第 10 回ビジネスと人権国連フォーラム**

- ・2021 年 11 月～12 月に開催された第 10 回ビジネスと人権国連フォーラムでは、グローバルな課題に応えるためにはやはり指導原則が重要であり、人権デューデリジェンスと救済のアクセスという人権侵害防止に向けた取り組みが一層必要であること、また、気候変動と人権の関連性についても強調された。人権課題は企業のリスク管理から経営の主流となりつつある。

- ・フォーラムでは、人権デューデリジェンスの促進には法制化というピンポイントの政策のみならず、コーポレートガバナンス全体、また、情報開示の在り方、通商・貿易政策、いわゆる企業の人権尊重を促すためのスマートミックスの在り方についても改めて議論がなされた。

### **ビジネスと人権に関する国連指導原則 / 最初の 10 年の棚卸し**

- ・人権尊重は企業のフィランソロピーととらえられる向きもあったが、指導原則の成立、そしてその実行により、現在では責任あるビジネスの不可欠の要素としての説明責任を負う時代になっている。しかし、指導原則をつくる必要性をもたらした「ガバナンス・ギャップ」ははまだ存在し、今も多くのセクター、地域でビジネスに関連する多くの侵害をもたらしており、指導原則の実行を促進するためには、より広いステークホルダーの参加が必要である。
- ・人権デューデリジェンスが義務化される方向に進んでおり、金融機関における ESG の勢いが、ビジネスと人権の推進に大きく影響している。これは非常に大きな世界的な変化だと言える。

### **投資家によるビジネスと人権に関する国連指導原則の実行の棚卸し**

- ・投資家の役割、責任というのは非常に大きく、投資家の指導原則への取り組み、スタンダード設定、政府、多国間機関、リポーティングフレームワークなど、人権を尊重する投資を促進する環境が整いつつあるが、SSE イニシャティブ(国連諸機関の共同プログラム)<sup>115</sup>によれば、証券取引所の ESG 開示ガイダンスが指導原則を明示していないなど、投資決定に関するフレームワークが指導原則とは必ずしも一致していない。
- ・一方で、投資家による 企業人権ベンチマーク (CHRB) ランキングの向上要請、株主からの指導原則実行の要請、アセットマネジャーからの人権デューデリジェンスへの賛同などを受け、企業による人権方針へのコミットメントは増加しており、大きな進展も見られる。
- ・SDGs のインパクト投資については、そのベースラインである指導原則、つまり、人権を侵害しないという部分をきちんと押さえた上でのインパクト投資とは現状なっておらず、より系統だった形で人権が扱われる必要がある。

### **より志高く ペースをあげる**

#### **指導原則 10 年から先へ / ビジネスと人権の次の 10 年へのロードマップ**

- ・2021 年 11 月に公表された「ビジネスと人権の次の 10 年へのロードマップ」の行動分野としても掲げられているように、ビジネスと人権の取り組みを企業価値につなげるためには、企業の努力だけでは難しく、金融におけるレバレッジが非常に重要な役割を果たすと考えている。

<sup>115</sup> <https://sseinitiative.org/wp-content/uploads/2021/06/Policy-brief-Stock-exchange-guidance-on-human-rights-disclosure.pdf>

## 2. 指導原則再考 / なぜ「ビジネスと人権に関する国連指導原則」ができたのか

### 「ビジネスと人権に関する国連指導原則」前史

#### 企業のグローバル展開にともなう負の影響をどうコントロールするか？

- ・指導原則がつけられるまでには数十年間にわたる国連での様々な議論があった。国境を超えて活動する企業を規制する拘束力のある国際的な条約をつくるべきであると、その影響を受ける人たちや NGO、人権保護団体等が求めてきたが、先進国など投資をする側は条約で多国籍企業を規制するという点には反対であり、対立が長らく続いてきていた。そうした対立を打破するために、当時のコフィー・アナン事務総長がジョン・ラギー博士を任命し、指導原則がつけられたが、この対立は現在でも続いている。
- ・指導原則では、企業の人権の尊重責任について、それぞれの現地法のコンプライアンスを超えたものが求められており、国としては人権を保護する義務があると同時に、企業が人権尊重の責任を果たせるような政策を取るべきということが規定されている。欧州や米国では、そうした点が、具体性を持って展開されてきている。

### ビジネスと人権に関する国連指導原則

- ・指導原則はビジネスにおける人権尊重促進に大きく貢献した一方で、「ガバナンス・ギャップ」は今も多くのセクター、地域でビジネスに関連する多くの侵害をもたらしている。
- ・指導原則では、国境を越えた活動については国内法のように一元的にコントロールしていくことはできない中で、国や企業による努力で、できるだけそのギャップを埋めていく必要があると言及している。

### 「ビジネスと人権に関する国連指導原則」を理解する

- ・欧州では人権デューデリジェンスの義務化が実施され、世界の金融においても ESG が重視されるようになる等、世界の動きが企業のビジネスと人権に関する取り組みを強く後押ししている。
- ・各国の政策は指導原則にもとづいており、指導原則を正しく理解することが、個々の法令遵守の前提となる。

### 政府は企業が人権尊重責任をはたせる環境（enabling environment）をいかに整えるか スマートミックスと政策の一貫性

- ・法規制による義務づけと自主的な取り組み、また、国内政策と国際政策を組み合わせるスマートミックスにより、企業が人権尊重責任を果たしていける環境・制度（enabling environment）をいかに整備していけるかが政策としては重要であり、欧州ではそうした政策が推進されている。
- ・人権デューデリジェンスの促進に当たっては、取引条件・取引慣行改善に係る施策が同時に重要であり、取引条件が取引先における権利侵害につながるようになっていないかを調べ、またサプライチ



チェーンの監査等の際、サプライヤーに一方的にコストを負わせるのではなく、自社で負担する等、サプライヤーとのエンゲージメントが必要である。

### **企業の人権尊重責任をどう促すか 指導原則から 10 年 / スマートミックスの政策の展開**

- ・欧州では欧州委員会が2011年にCSR政策で、指導原則を支持し、デューデリジエンスを奨励、EU加盟国に指導原則の実行を促すべくNAP策定を求め、NAP策定により国内レベルで企業の自発的な行動を奨励する政策などを展開し始め、2014年にEUの非財務情報開示指令、2015年に英国現代奴隷法等、情報開示を通じて自発的デューデリジエンスを促す政策を始めている。デューデリジエンスを義務化する政策としては、2017年施行のフランスの注意義務法、2019年オランダの児童労働デューデリジエンス法、2021年成立のドイツのサプライチェーンデューデリジエンス法などがあり、EUレベルでの枠組みが議論されてきている。

### **なぜ EU は「人権デューデリジエンス」を義務化するのか**

- ・EUが人権デューデリジエンスを義務化する背景には、市民社会や労働組合、投資家等のステークホルダーからの要請があり、公平な競争条件を望む声がある。
- ・EU域内において各国の法規制が林立する中で、公平な競争を促すために、共通のフレームワークを進めようとしている。また、人権デューデリジエンス法だけでなく、非財務情報の開示指令の改正など、関連するさまざまな政策と連動させ、EUとしてのスタンダードを形成している。

### **日本政府「ビジネスと人権」に関する行動計画**

- ・日本では2020年秋に「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）が公表され、日本企業が国際的人権を尊重し、指導原則の国際的なスタンダードを踏まえた上で、人権デューデリジエンスのプロセスを導入することについて期待が表明されている。人権デューデリジエンスを促進するには義務化するという選択肢だけでなく、人権デューデリジエンスの促進と政策の連関性についてのより深い議論が、今後日本でも必要になってくる。

### **人権デューデリジエンスの促進と政策の連関性**

- ・人権デューデリジエンスの実施については、いわゆるデューデリジエンス法だけが機能するものではなく、他の政策と連関性を踏まえて考える必要がある。例えば米国では、強制労働に関連した物資の調達、連邦公共調達自体において禁止されている。
- ・米国、オランダ、カナダ等では、各国の投資や貿易政策の中において、人権侵害リスクを調査し、報告書を発行することで、他国と貿易をする際の人権侵害リスクについて企業に留意を促している。人権デューデリジエンス自体を要請する政策だけでなく、情報開示、証券取引法等法の規制法等と関連させる等、実施と開示の政策がセットで捉えられている。

### **経産省・外務省およびJETROによるアンケート調査結果より（2021年11月30日公表）**

- ・経済産業省と外務省がサプライチェーンに関するアンケート調査を実施したところ、回答企業 760社のうち、約7割が人権方針を策定しており、5割強が人権デューデリジェンスを実施しているという結果だった。一方で、外部ステークホルダーの関与は3割にとどまっていた。
- ・JETROで毎年実施している海外進出日系企業実態調査では、回答企業6,096社のうち、約6割がサプライチェーンと人権を経営課題として捉えており、4分の1を超える企業は取引先に方針準拠を要請しているという結果だった。

### **3. 日本企業、日本政府の役割 / 次の10年へ**

#### **日本企業はいかにデューデリジェンスを推進できるか**

- ・サステナビリティ経営として、人権尊重を経営のコアに入れることで、リスク管理につながるだけでなく、自社の従業員を含めたステークホルダーからの評価が向上し、企業価値が向上する。これをプラスの機会と捉えて人権デューデリジェンスを実施していくことが非常に重要になる。

#### **アジアにおける責任あるリーダーとしての日本の役割 / どう問題に取り組むべきか**

- ・特に人権保障が不十分なアジアで事業を行う場合、その国の体制いかんにかかわらず、サプライヤーとより良い関係性を築くためにも、日本企業が労働者の権利について伝えていくことが重要であり、そうすることにより、自社がビジネスをやりやすい環境を整えていくことができる。
- ・現地での構造的な問題については、個社の努力では解決が難しいことが多いため、業界やマルチステークホルダーとの協働が必要である。また、政策面でも、相手国への働きが重要になってくる。

#### **企業価値を高めるための「ビジネスと人権」日本企業、日本政府の役割 / 次の10年へ**

- ・サステナビリティ開示は自らの人権方針に基づき、企業がどのような判断を下し、どう行動するのかについての説明責任にもつながるものであり、政策面でも企業がそうした動きをしやすいように整備していく必要がある。

以上

IDEJETRO

企業活力研究所 2021年度CSR研究会第三回

企業価値を高めるための「ビジネスと人権」  
—指導原則10年、そして次の10年へ—

日本貿易振興機構アジア経済研究所  
新領域研究センター 法・制度研究グループ長  
山田 美和 miwa\_yamada@ide.go.jp  
2021年12月14日 企業活力研究所会議室+オンライン

IDEJETRO

企業価値を高めるための「ビジネスと人権」  
—指導原則10年、そして次の10年へ—

導入 ビジネスと人権と「ビジネスと人権」

1. 指導原則から10年—昨今のトレンド  
COVID-19危機と指導原則  
責任あるサプライチェーンと通商政策  
ビジネスと人権国連フォーラムの議論から
2. 指導原則再考—なぜ「ビジネスと人権に関する国連指導原則」ができたのか  
ガバナンス・ギャップ、国家の義務と企業の責任、救済へのアクセス  
政策の展開、スマートミックス
3. 日本企業、日本政府の役割—次の10年へ

(C) IDEJETRO All rights reserved. 2

「ビジネスと人権」に関する最近の動向  
—国連指導原則成立から10年—

- Covid-19危機における労働者の権利侵害の増加
- 市民社会、労働組合、人権擁護活動家のスペースの著しい縮小
- 各国政府、企業、市民社会組織、投資家、消費者の取組は活発化
- サプライチェーンにおける労働者の権利、とくに強制労働に注目  
6月G7サミットコミュニケにおける強制労働への言及  
10月G7貿易大臣会合コミュニケ+付属文書(A)強制労働への声明
- 欧州を中心とする人権デューデリジェンスの義務化

日本における動き

- 2020年10月日本政府「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)策定・公表
- 2021年6月金融庁・東証「コーポレートガバナンスコード(企業統治指針)」改訂 人権尊重を明記
- 7月経済産業省「ビジネスと人権政策調整室を設置 11月大臣官房首席ビジネス・人権政策調整統括官(併通政局長)
- 12月民主主義のためのサミットにおける首相ビデオメッセージ「責任ある企業行動を推進する」

急速に高まる企業の人権尊重責任への期待

そのベースは「ビジネスと人権に関する国連指導原則」「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」「OECD多国籍企業行動指針」にもとづく企業行動

企業の人権尊重責任を具体的に対外的に示す = 人権デューデリジェンス+グリーン・バンスマカニズ

(C) IDEJETRO All rights reserved. 3

問われる企業の社会的責任  
—COVID-19禍のアジアにおけるサプライチェーン事例から

<p>〈表示のみ〉</p> <p>移民労働者の権利</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ロックダウンによる工場休業停止、国境閉鎖、失業、補償・解雇手当なし</li> <li>• 労働安全衛生の不備による感染、治療受けられず、不当な扱い、差別、債務労働</li> <li>• COVID-19危機により増産するマレーシアのゴム手袋工場における移民労働者の惨状が明るみに(2020年3月) 米GDPによる禁輸</li> </ul>	<p>〈表示のみ〉</p> <p>現地政府による市民社会の規制</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• カンボジア政府は2020年4月COVID-19危機下、表現の自由、平和的集會、結社の自由を制限するための広範な裁量権をもつ非常事態法を制定</li> <li>• 欧州ブランド企業等がカンボジア政府に対し法律の見直しを要請する書簡「人権の尊重と法の支配は、長期的に定めて繁栄するビジネス環境に不可欠である。」</li> </ul>
<p>サプライヤーの労働者の権利</p> <p>バングラデシュの縫製工場調査報告書</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• バイヤーの注文キャンセルが、労働者への手当て、休業手当、解雇手当へ与える負のインパクト</li> <li>• 「不可抗力条項」の適用へのプレッシャー、バイヤーへの責任追及</li> </ul>	

ビジネスと人権国連作業部会によるステートメント 2020年4月28日  
「コロナ危機およびその先においてビジネスと人権が尊重することを確保すること—『ビジネスと人権に関する国連指導原則』の関連性」

"Ensuring that business respects human rights during the Covid-19 crisis and beyond: The relevance of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights"

◆名宛人が国家(state)のみならず、企業(business)

「マスクは使い捨てができるが、労働者はそうではない。パンデミックはやがて去る。国家とビジネス主体はこの機会を、いつものビジネスに戻すのではなく、指導原則が規定するグローバルに合意された基準に基づき、人権を尊重する新しい常態を創り上げる機会としなければならぬ」

財政的支援は人権の尊重のコミットメントを要件に  
企業は自らの決定がサプライチェーンに与える影響を評価せよ  
「政府がいかなる政策を取ろうとも、企業には人権を尊重する責務がある」

(C) IDEJETRO All rights reserved. 5

G7貿易大臣コミュニケ (2021年10月22日)  
G7 TRADE MINISTERS' COMMUNIQUE

自由で公正な貿易

- 本日の我々の議論は、市民の生活を脅かし、ビジネスに損害を与え、信頼を損ない、グローバルな貿易体制の機能を阻害する不正な貿易慣行に取り組む決意を強くした。我々は、これらの脅威に対して行動し、不当な優位性を追求する者が利益を得ることを防ぐため、我々のコミットメントにおいて協力し合う。
- 我々は、ルールに基づいた多角的貿易体制において、強制労働の余地はないことを確認する。
- 我々は、このコミュニケの付属文書に記載されている、グローバル・サプライチェーンにおける強制労働を特定し、防止し、撤廃するための提言を支持した。

<https://www.gov.uk/government/news/g7-trade-ministers-communiqué-october-2021>  
<https://www.meti.go.jp/press/2021/10/20211022008/20211022008.html>

(C) IDEJETRO All rights reserved. 6

強制労働に関するG7貿易大臣声明(附属文書A)  
G7 TRADE MINISTERS' STATEMENT ON FORCED LABOUR (ANNEX A)

- 貿易政策が、グローバル・サプライチェーンにおける強制労働を防止し、確認し、撲滅するための包括的アプローチの中で、重要なツールの一つとなり得る。
- 強制労働がグローバルな問題であり、実効的な行動が国際的な労働基準、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」及び責任あるビジネス行動に関する国際的な基準に基づいて行われるべきであると認識する。
- 全ての国、多国間組織及び企業が、人権及び国際労働基準を擁護し、また、グローバル・サプライチェーン全体を通じて責任あるビジネス規範に関連する原則を尊重するよう働きかける。
- UNGPsでも認識されているグローバル・サプライチェーンの透明性及びビジネスと人権についての原則の実施を促進させるための、政府の重要な役割を認識する。各国政府は、リスク・マネジメントの手段の共有、データ及び証拠の収集の促進、自身のビジネス運営及び調達政策における国際的な労働基準の擁護並びに国際的な労働基準の遵守を更に、開発途上国が取り残されないことを確保しつつ、デジタル経済の発展や、グローバル・サプライチェーンのトレイサビリティを向上させる新興技術の活用を通じたものも含め、経済におけるあらゆる分野において国際的な労働基準を擁護することの必要性を認める。
- 我々は、ビジネスのために明確性及び予見可能性を更に強化することにコミットする。
- 人権デューデリジェンスに関する指針を促進することにコミットする。

(C) IDEJETRO All rights reserved. 7

第10回ビジネスと人権国連フォーラム  
2021年11月29日-12月1日

- ◆グローバルチャレンジに 대응するための指導原則
- ◆人権侵害を防止することが今までになく必要 人権デューデリジェンス+救済へのアクセス
- ◆人々や地球のための持続可能な将来をつくる
- ✓ ラグビー博士追悼セッション 指導原則の意義再考
- ✓ 気候変動による人権侵害 人権DD+環境DD
- ✓ 金融セクターの役割、投資家の役割、ESGの核
- ✓ 人権課題は企業のリスク管理から経営の主流へ
- ✓ 欧州における人権DDの義務化
- ✓ コーポレートガバナンス、情報開示、通商・貿易政策 スマートミックスのあり方
- ✓ NAPはモニタリングが課題、先行国は次の見直し
- ✓ 2021年10月のビジョンと計画  
<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRSnet10.aspx>

(C) IDEJETRO All rights reserved. 8

“Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: taking stock of the first decade” (A/HRC/47/39)  
**ビジネスと人権に関する国連指導原則一最初の10年の棚卸し**



2021年6月公表 <https://undocs.org/A/HRC/47/39>  
<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPs10/Stocktaking-executive-summary.pdf>

- 指導原則はビジネスにおける人権尊重促進に大きく貢献  
 国家と企業は異なるしかし補完的な役割
- 企業のフィランソपीから責任あるビジネスの不可欠の要素としての説明責任へ
- しかし指導原則をつくる必要性をもたらした「ガバナンス・ギャップ」は今もすべてのセクター、地域でビジネスに関連する多くの侵害をもたらしている
- 指導原則の実行を促進するより広いステークホルダーの参加
- 人権DDの義務化、金融におけるESGのモメンタム
- ビジネスに関する人権侵害問題は政府および企業の喫緊の優先課題とすべき
- 指導原則、人権DDはCOVID-19危機からの回復のためのブループリント。この10年は変化が可能であることの証、次の10年へ

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 9

Taking stock of investor implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights  
**投資家によるビジネスと人権に関する国連指導原則の実行の棚卸し**



2021年6月公表 <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPs10/Stocktaking-investor-implementation.pdf>

- 人権権利を尊重する投資を促進する環境が現れている
- 投資家の指導原則への取り組み、スタンダード設定  
 政府、多国間機関、リポーティングフレームワーク、産業団体、マルチステークホルダープラットフォーム、証券取引所  
 EUIにおける金融システムの中にESG考慮を位置づけ等
- しかし投資決定に関する法的フレームワークと指導原則不一致  
 環境・社会に関する要請の弱い法的執行
- 人権方針へのコミットメント増加  
 投資家からCHRBアンケートの向上要請、株主から指導原則実行の要請、アセットマネージャーから人権DDへの要請
- しかし機関投資家ではまだ系統だった形では人権は扱われていない  
 SDGsインパクト投資でも指導原則と結びついていない  
 企業の意味のある人権に関する情報開示は少ない  
 様々なリポーティングフレームワーク、ベンチマーク、その他のデータ、リサーチが指導原則と不一致
- ショートターミズムからの転換が必要

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 10

Raising the Ambition - Increasing the Pace  
 UNGPs 10+ Roadmap for the next decade of business and human rights  
**より志高く、ペースをあげる  
 指導原則10年から先へビジネスと人権の次の10年へのロードマップ**



2021年11月29日に公表 <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/WG/ungps10plusroadmap.pdf>

- 人々および地球への尊重を通じてこそ、持続可能な発展、公正なグリーン経済への移行、責任ある回復への道すじがある。ビジネスが関連する人権への負のインパクトを防止し対処するための権威あるグローバルフレームワークである指導原則はこれらの大きな共通の課題に取り組むための基本的ツール
- 行動分野1: グローバルチャレンジへの指針としての指導原則
- 行動分野2: 国家の保護義務
- 行動分野3: 企業の尊重責任
- 行動分野4: 救済へのアクセス
- 行動分野5: さらなるよりよいステークホルダーエンゲージメント
- 行動分野6: より速い変化を牽引するさらなるよりよいレバレッジ
- 行動分野7: さらなるよりよい進捗の追跡
- 行動分野8: さらなるよりよい国際協力と実践の支援

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 11

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」前史  
**一企業のグローバル展開にともなう負の影響をどうコントロールするか？  
 30年にわたる国連における多国籍企業規制の議論の攻防**

たび重なる人権侵害 例: 大手ブランドのアウトソーシング先工場における劣悪な労働/プラント建設による住民の立ち退き/農業プランテーションにおける児童労働

- ✓ 現地の労働法の基準が低い、労働基準監督が機能していない、適切な法律・制度がない
- ✓ 現地法は本社に適用なし、本国法は現地に適用なし
- ✓ 国境を超えて活動する企業を規制する国際的な条約がない
- ✓ 人権を保護するのは国家の義務、企業ではない
- ✓ 企業活動が社会、人々の権利に与える影響は大きい

1970年頃から国連において多国籍企業に関する国連行動綱領の交渉開始  
 途上国(投資受入国)・社会主義国、先進国(投資企業母国)の主張の対立  
 2005年 国連人権委員会が国連事務総長に特別代表ジョン・ラギー氏の任命を要請  
**人権団体: 企業に義務を負わせる規範ベース VS 経済団体: 新たな国際的枠組み不要、好事例、自発性**

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 12

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」前史  
**一企業のグローバル展開にともなう負の影響をどうコントロールするか？  
 広範なステークホルダーとの協議を経て**

➢ 企業の行動を変えるために、どのように国家と企業の実務のなかに人権規範をうめこむことができるか？  
 ➢ 多国籍企業が操業するグローバルな領域において、どのようにこれを促進し達成できるか？

指導原則は、政府、企業と業界団体、世界のさまざまな場所で企業活動から直接的に影響を受けている個人と地域社会、市民社会、そして法律や政策の多くの領域の専門家を含むすべてのステークホルダーとの広範な話し合いの成果を取り入れている

2008年 国連「保護、尊重及び救済」枠組(ラギー・フレームワーク)

2011年6月 人権理事会での全会一致の支持 各国政府の交渉によらない規範文書の支持は初

➢ 指導原則の成立は始まりの終わり=国家、ビジネス、市民社会にとって、規範的基準および権威ある政策ガイドラインという、共通のグローバルプラットフォームを提供

➢ 人権デューデリジェンス=企業を人権尊重へ導くための実践的かつ達成可能なアプローチ

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 13

GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS  
 UN Guiding Principles on Business and Human Rights  
**ビジネスと人権に関する国連指導原則**

◆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。それをできるだけ小さ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 control 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. 14

第1の柱: 人権を保護する国家の義務 原則1-10  
**The State Duty to Protect Human Rights**

基本原則

(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  
 規制および政策機能

(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

(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

紛争影響地におけるビジネス

(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

政策の一貫性 Policy Coherence

(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

(10) 多国間機関(国際貿易及び金融に関わる機関など)の加盟国として指導原則を活用

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 15

第2の柱: 企業は人権を尊重する(=侵害しない)責任を負う  
**Corporate responsibility to respect  
 (=should avoid infringing on) human rights 原則11-24**

企業が人権尊重の責任を果たすためには

(1) 人権尊重をもちこんだ基本方針(トップコミットメント)を表明する

(2) 人権に関する影響を特定・予防・軽減・説明するための人権デューデリジェンスをおこなう

① 企業活動および関係性(バリューチェーンなど)の人権に対する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) 人権への悪影響を改善するためのプロセス

➢ 人権への負の影響と3つの関係性  
 adverse impact caused by (起因)  
 /contributed by (助長)/directly linked (関係する) to the company's operation

人権DD=企業が人権を尊重している事実を対外的に示すことができるための諸要素

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 16

### 第3の柱: 救済へのアクセス

Access to remedy 原則25-31

(原則25) 国家の義務として、領域及び/または管轄内において、ビジネスに関連した人権侵害が生じた場合、影響を受ける人々が実効的な救済にアクセスできるよう、司法、行政、立法またはその他のしるべき手段で、適切な措置をとらなければならない。

(原則29-31)

苦情への対応が早期にされ、直接救済を可能とするように、企業は、負の影響を受けた個人及び地域社会のために、**実効的な事業レベルの苦情処理のしくみ(グリーバンスメカニズム)**を確立し、またはこれに参加すべきである。

実効性のあるメカニズムとは、

- (a)正当性をもっていること、(b)アクセスが可能であること、
- (c)予測可能であること、(d)公平であること、(e)透明性があること、
- (f)国際的人権に適合していること、(g)継続的学習の源となること、
- (h)エンゲージメント及び対話に基づくこと。

17

### 「ビジネスと人権に関する国連指導原則」を理解する

- 企業の人権尊重責任を定めた国連文書
  - 人々の権利を保護するのは国家の義務であることを再確認するとともに、**人々の権利を尊重する責任が企業にある**と規定し、人権侵害に対する**救済手段の設置**を国および企業に対して求めている。
  - 企業は、その事業活動およびバリューチェーンにおいて、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約ならびに労働における基本的原則および権利に関するILO宣言に規定される諸権利を尊重する責任を負う。
  - 企業の責任は国家の義務とは区別され、企業は、どこで事業を展開するにも、国内法の規制の程度に関わらず、国際人権基準を尊重するよう期待されている。**リスクは企業へのリスクではなく、人権へのリスク。人権の尊重はコンプラタマーを超える。SDGsへの貢献。**
- 指導原則は各国の政策のベース
  - 国家の義務として、企業が人権尊重の責任を果たせるよう、国家は政策措置をとるべきと規定する。**
- 国家、ビジネス、労働組合、市民社会にとって共通のグローバルプラットフォーム

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

### 政府は企業が人権尊重責任をはたせる環境(enabling environment)をいかに整えるか

スマートミックスと政策の一貫性

▶ 国家の義務として、企業が人権尊重の責任を果たせるよう、国家は次のような**政策措置**をとるべきと規定する。(a)企業に人権尊重を求めるとを目的とする、もしくはそのような効果を有する法律を執行すること、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処する。(b) **会社法**など、**企業の設立及び事業活動を規律するその他の法律及び政策が、企業に対し人権の尊重を強制するのではなく、できるようにする。**(c) その事業を通して人権をどのように尊重するかについて企業に対し**実効的な指導を提供する。**(d) 企業の人権への影響について、企業がどのように取組んでいるかについての**情報提供を奨励し、また場合によっては要求する。**(原則3)

▶ 「国家は、企業が常に国家の不作為を好み、または国家の不作為から利益を得ると推定すべきではなく、企業の人権尊重を助長するため、**国内的及び国際的措置、強制的及び自発的な措置**といった措置の**スマートミックス**を考へるべきである。」(原則3 解説)

▶ **政策の一貫性** = 「会社法および証券規制法、投資、輸出信用及び保険、貿易、労働を含む、国および地方レベルで企業の実務を規律する部局や機関の**共通認識と合致した行動**」(原則8 解説)

- 企業が人権尊重する環境(enabling environment): 制度構築をいかに整えるか
- **人権デューデリジェンスの促進と政策の連関性**
- 公共調達、補助金、貿易規制、貿易保険、官民連携プロジェクト + 情報開示
- 取引条件・取引慣行改善に係る施策

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

### 企業の人権尊重責任をどう促すか

指導原則から10年—スマートミックスの政策の展開

▶ 国内レベルで企業の**自発的な行動を奨励する政策**(NAP策定による期待表明)

- 2011年 EUはCSR政策でDDを奨励、NAP策定を加盟国に促進
- 2014年 第69回国連総会にNAP策定を促す報告書が提出
- 2015年 G7エルマウ・サミット首脳宣言においても策定が奨励
- 2013年 英国が最初、次にオランダ、2014年に欧州2カ国、2015年に同3カ国、2016年にスイス、イタリア、ドイツ、アメリカ、2017年にフランスなど欧州7カ国。
- Cf. 2014年国連人権理事会で途上国側理事国の賛成多数で国際条約起草を前提とした政府間作業部会が開始

▶ **情報開示を通じて自発的デューデリジェンスを促す政策**

- 2014年EUの非財務情報開示指令、2015年英国現代奴隷法、2018年豪州現代奴隷法

▶ **デューデリジェンスを義務化する政策**

- 2017年施行のフランスの注意義務法、2019年オランダの児童労働DD法、2021年成立のドイツのサプライチェーンDD法、ノルウェーの事業の透明性と基本的人権に関する法
- **EUレベルのDDの義務化指令**

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

### なぜEUは「人権デュー・デリジェンス」を義務化するのか

- ▶ 市民社会、労働組合、投資家等のステークホルダーからの要請
- ▶ 先んじてDDに取り組んできた企業からの公平な競争条件を望む声
- ▶ 各国のパッチワーク的な法律ではなく、共通のフレームワーク、レベルプレイングフィールドを

2019年12月EU「ビジネスと人権」カンファレンス 人権DDのEU共通のフレームワークが提起される

2020年5月 欧州委員会はグリーン・リカバリー計画を公表。環境的および社会的利益がビジネス戦略に組み込まれるために、サステナブル・コーポレート・ガバナンスの新しいイニシアチブを提案。

EUにおける人権デューデリジェンス法制化(司法総局)、非財務情報開示指令の改正(金融総局)の動きと運動。各国における法制化よりも共通フレームワークを。

新欧州貿易政策「サプライチェーンの強靭性を高めるサステナビリティに関するアプローチの強化」(貿易総局)人権DDの強化

2021年7月 強制労働に関するガイダンス

- 企業が社会的責任を果たせるように環境を整備(法制度、インセンティブ、貿易政策)

政府、企業、労働組合、NGOの動きが相互に連動して(対立と協働)ルール形成へ

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

### 日本政府「ビジネスと人権」に関する行動計画

2016年11月ビジネスと人権に関する国連フォーラムにて日本政府代表部がNAP策定のコミットメントを表明

2020年10月16日策定・公表  
「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)  
ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係省庁連絡会議

「政府は、日本企業が、国際的人権を尊重し、指導原則の国際的なスタンダードをふまえて、**人権デューデリジェンスのプロセスを導入すること、またサプライチェーンにおけるものを含む、ステークホルダーとの対話を行うことを期待する。**」  
[https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4\\_00886\\_2.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_00886_2.html)

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

### 人権デューデリジェンスの促進と政策の連関性

① 公共調達において強制労働に関連した物資の調達を禁止する政策措置

- ・ 米国の大統領令13126号による強制労働、児童労働による製品の連邦政府調達禁止契約事業者はDD実施、強制労働がないことを確認
- ・ Cf. ドイツデューデリジェンス法第22条違反企業を公共調達から最長3年間の排除

② 強制労働(児童労働、債務労働等含む)に関連した製品の**輸入を禁止する**政策措置

- ・ 米国1930年関税法307条: 強制労働または債務労働によって製造された商品の輸入を禁止。2015年法改正によって消費需要条項は撤廃
- ・ 米国税関・国境警備局における貿易の主要イシューとして強制労働を位置付け
- ・ カナダ CUSMAIにより関税率法136条改正

③ 他国への投資、貿易における**人権侵害リスクについて留意を促す**政策措置

- ・ 米国: 労働省国際労働局による世界における児童労働および強制労働について調査報告公表
- ・ 英国: 海外経済活動リスク情報サイト

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

### 人権デューデリジェンスの促進と政策の連関性

④ 企業に**人権DDを求める**政策措置(DD実施+報告・情報開示)

- ・ 特定産品: 紛争鉱物に関する法規制(ドッド・フランク法、EU紛争鉱物規制等)
- ・ 強制労働: 米国加州サプライチェーン透明法、英国現代奴隷法、豪州現代奴隷法
- ・ フランス企業注意義務法、独デューデリジェンス法、ノルウェー透明性と人権法、EU指令

⑤ ツール、ガイダンス

- ・ 米国労働省国際労働局、児童労働、強制労働を撲滅する企業のサプライチェーン管理ガイダンス
- ・ 米商務省: 監視機能をもつ製品およびサービスの外国政府エンドユーザーと関係する取引において指導原則に合致するためのガイダンス
- ・ オランダ: 商品と輸入先によるリスクチェックができるサイト、リスク管理のためのロードマップ
- ・ ドイツ: ヘルプデスク設置

⑥ 貿易相手国企業の責任ある企業行動促進

- ・ EU: EPAIにおけるサステナビリティ条項、GSPプラス、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
- ・ ILO Better Work

(C) IDE-JETRO All rights reserved.

経産省・外務省およびJETROによるアンケート調査結果より  
(2021年11月30日公表)

■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結果  
<https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001.html>  
 > 回答企業760社(国内)のうち、約7割が**人権方針を策定し**、5割強が**人権DDを実施**。  
**外部ステークホルダー関与は3割にとどまる。**

■「JETRO 2021年度 海外進出日系企業実態調査—全世界編—」  
<https://www.jetro.go.jp/news/releases/2021/c439b74323d44bee.html>  
 > 回答企業6,096社(在外日系企業)の約9割が**サプライチェーンと人権を経営課題と認識**。  
**4分の1を超える企業は取引先に方針準拠を要請。**

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 25

日本企業はいかにデュー・ディリジェンスを推進できるか

- > 自社の活動が人権をはじめ社会に与える影響(プラスもマイナスも)を認識する。自らの事業活動におけるDDの実施・強化。リスクに対応することでプラスの成果を最大化。
- > 事業運営において様々な権利、なかでも自社およびサプライチェーンにおける労働者の権利(ディセントワーク)を尊重し、持続的発展(SDGs)に貢献することが可能な立場にある。
- > 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、情報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、自らを説明できる力を。
- > デュー・ディリジェンスのプロセスの全体にわたり、業界レベルまたはセクター横断型の協働および関係するステークホルダーとの協働。
- > 人権保障が不十分なアジアにおいて日本の果たすべき役割は大きい。サプライチェーン上の関係性において、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。日本企業はサプライヤーや取引相手に対して、意識啓発、実務での取り組み(人権尊重、経営の透明性、説明責任、建設的労使関係等)を支援し強化することが、強固性、持続可能性、企業価値の向上に繋がる。社会対話のあり方をアジアの人々に伝えていく責任がある。結社の自由や団体交渉権尊重に基づき良好な労使関係を構築することの重要性を体現し続けなければならない。
- > 事業展開する国や地域における社会構造や事業環境など構造的な根本的要因(構造的リスク)に対して他社や業界全体、マルチステークホルダーと協働する。政府への働きかけ。
- > ルール形成への能動的参画。

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 26

アジアにおける責任あるリーダーとしての日本の役割—どう問題に取り組むべきか

- ◆ 人権保障が不十分なアジアにおいて日本、日本企業の果たすべき役割は大きい。
- ⇒ 日本政府は日本企業が**人権、労働者の権利を尊重する責務を果たせる環境(enabling environment)・制度構築をどのようにするか**
- > 企業が自社では対応できない構造的リスクへの取り組み。
- > 政府間の協力、相手国関係機関への働きかけ。

通商政策、外交政策、労働政策において一貫性を保つ⇒いかなる市場を構築するのか  
 ⇒ 経済活動に関するルール形成の観点

民主的な社会、法の支配、人権の価値をどこまで維持できるか eg. TPPの重要性

- > 労働者の権利、人権が尊重される社会においてその恩恵を享受するのは企業自体。この価値を共有するからこそ、人権DDの法制化などの政策が意味をもつ。
- > 人権DDというプロセスにおいて、ステークホルダーと意義のあるエンゲージメントを行うためには、自由で開かれた社会が確保されることが重要。

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 27

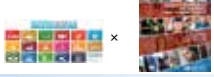
企業価値を高めるための「ビジネスと人権」  
日本企業、日本政府の役割—一次の10年へ

- ・ 人権尊重はサステナビリティ経営の要—ビルトインすることによるリスク管理と価値向上
- ・ 人権デュー・ディリジェンスはステークホルダーとの対話と情報開示
- ・ サステナビリティ開示は自らの人権方針にもとづきどのような判断にもとづきどう行動するかの説明責任
- ・ SDGsへの貢献のベースライン

- ・ 企業の人権尊重責任を果たすことを可能にさせる政策、制度・環境整備が必要
- ・ コーポレートガバナンス、情報開示と他の政策の連動

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 28

なぜ人権デュー・ディリジェンスを実施するのか—SDGsと指導原則の関係—



- > 「**人権の尊重、あらゆる人の尊厳の尊重が、持続可能な発展の基盤にある部分のまさに核心にあること**です。それだけにとどまらず、それはビジネスが主要な受益者となる、**社会的に持続可能なグローバル化を確保する**鍵でもあるのです」(2016年「第5回国連ビジネスと人権フォーラム 基調講演 ジョン・G・ラギー ハーバード大学教授」)
- > 「**強固な人権デュー・ディリジェンスが持続可能な発展を可能にしそれに貢献する。ビジネスにとって持続可能な発展への最も力強い貢献は、自社の活動、バリューチェーンにおいて、人々への侵害に対処し、潜在的な侵害の影響に焦点をあてて、人権への尊重を高め込むことである**」(2018年第73回国連総会におけるビジネスと人権国連作業部会報告)
- > 「**ビジネスはすでに指導原則というフレームワーク、アジェンダ2030というタイムテーブルを持っている。ビジネスがその操業のすべての段階において、そのサプライチェーン全体において、人権を尊重することを確実にすることこそ以上に重要な貢献方法はない**」(2018年国連人権高等弁務官ミシェル・バシェレ氏)

我々の世界を革新する。持続可能な開発のための2030アジェンダ 前文  
 「我々は、**ビジネスと人権に関する国連指導原則**および**国際労働機関の労働基準、子どもの権利条約**及び主要な多国籍環境協定等の締結国において、これらの取り決めに従い労働者の権利や環境、保健基準を守りつつ、ダイナミックかつ十分に機能する民間セクターの活動を促進する」(同第1段落)

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 29

(参考)1948年世界人権宣言  
 12月10日国連第3回総会(パリ)において、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」として採択された。前文と30の条文から成る。

第1条 人としての自由、尊厳、権利	第16条 婚姻の自由、家族が保護を受ける権利
第2条 差別禁止	第17条 財産権
第3条 生命、自由、身体の安全に対する権利	第18条 思想、良心、宗教の自由
第4条 奴隷禁止	第19条 意見、表現の自由
第5条 拷問禁止	第20条 集会、結社の自由
第6条 法の下の人として認められる権利	第21条 政治参加の権利
第7条 法の下の平等	第22条 社会保護を受ける権利
第8条 権利侵害に対する救済	第23条 労働の権利
第9条 身体の自由	第24条 休息の権利
第10条 公正な公開裁判	第25条 十分な生活水準を保持する権利
第11条 無罪推定の権利、法律による刑罰	第26条 教育についての権利
第12条 個人情報、プライバシーの保護	第27条 文化的生活の権利、創作物からの利益の保護
第13条 移動の自由	第28条 権利、自由が実現される社会、国際秩序への権利
第14条 迫害からの避難	第29条 社会に対する義務
第15条 国籍を有する権利	第30条 権利、自由を破壊する行為の否定

30

ご参考まで

- > **ビジネスと人権に関する指導原則: 国際連合「保護、尊重及び救済」持続可能な発展のために(A/HRC/17/31) 国連広報センター** (<https://www.ohchr.org/>)
- > **責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス**
- > John G. Ruggie, *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights* (New York: W.W. Norton, 2013) (東洋館刊「正しいビジネス—世界を取り組む「多国籍企業と人権」の課題」岩波書店、2014年)

- ・ 指摘「問われる企業の社会的責任—新型コロナウィルス危機が示す「ビジネスと人権の本質」—」佐藤仁志編「コロナ禍の途上国と世界の発展」日本経済新聞出版 2021年
- ・ 指摘「人権デュー・ディリジェンスをいかに促すか——日本政府「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」を活用する」アジア研究センターリーフ No.146 2021年4月 <https://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Reports/AikenPolicyBrief/146.html>
- ・ 「グローバル・サプライチェーンにおける責任ある労働慣行の実践と持続可能性向上——タイにおける日本の自動車部品企業の場合」<https://www.ide.go.jp/Japanese/Event/Reports/20210204.html>
- ・ 指摘「企業法務の知見をSDGsに活かす—自業を以て中心にNew Business Law No.1172 2020年6月15日号(商事法務) <https://www.shojihomu.jp/nbl/nbl-backnumbers/1172-nbl>
- ・ 指摘「SDGsに貢献する責任あるサプライチェーンの実現」(「Work & Life世界の労働」2020年1月号)
- ・ 「グローバル市場で求められる責任あるサプライチェーン」とは?—世界の日系企業800社アンケートから読み解くギャップとリスク—「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より」2018年度政策提言研究報告書 2019年3月 アジ経研究 [https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2018/20190307\\_06.pdf](https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2018/20190307_06.pdf)

◆ **ビジネスと人権——国家・企業・市民として——** アジア経済研究所 ([ide.go.jp](http://ide.go.jp))

アジアでは「ビジネスと人権」のサイトを開設し、これまでの取組を一覧にしました。どうぞご覧頂き、ご意見、ご感想など頂ければ幸いです。 <https://www.ide.go.jp/Japanese/New/Special/BHR>

(C) IDE-JETRO All rights reserved. 31

佐藤 暁子氏  
ビジネスと人権リソースセンター  
日本リサーチャー／代表

インタビュー実施日：2021年12月16日(木)

**1. NGO の立場から、ESG の S（社会）の領域をめぐる近年の国際的な潮流について、どのように評価するか。**

・ESG の潮流の始まりは人権から始まったといえるのではないかと。ESG 自体は Principles for Responsible Investment (PRI) が主導しており、PRI 発足後に、徐々に関心が広まってきた。一方で、本質的に ESG の取り組みが進んでいるかという点について必ずしもそうではなく、ESG がバラバラに取り組みられている印象がある。例えば、気候変動対策に関するジャストランジション（公正な移行）が E と S の両面から適正に取り組みられているかという点について、NGO として強い課題認識を持っている。

**2. 海外 NGO と、国内 NGO との間で、「ビジネスと人権」に関する意識の相違等はあるか。**

・海外と国内では、大きな意識の相違はないと感じているが、一方で、国内で社会課題解決型の NGO や、ローカルに活動している NGO の中には「ビジネスと人権」という考え方がまだあまり浸透していないように見受けられるところもあり、課題として感じている。また、生命への影響がより深刻かつ解決まで時間もかかるサプライチェーン上流の課題に取り組む NGO の方が、緊急度や行動に関して優先度がより高いなどの違いはあるかもしれない。

・企業と人権に関する議論は、欧州の大企業におけるサプライチェーン上の問題について、消費者による商品等のボイコットが起きたことが引き金になり発展してきた側面がある。日本では、主権者教育（主権者たる国民が政治や社会での出来事について自分ごととして考え、主体的に行動できるようにするための教育）、人権教育が十分になされていないことにより、問題への気づきが遅れてしまっているのではないかと。きちんと権利意識が埋め込まれる教育になっているかどうか、海外（欧米）と日本の土壌の差になっていると感じている。

**3. NGO の「ビジネスと人権」に対する取り組み状況や企業等へのアプローチはどのように変化しているか。**

・国内でもこの数年、ビジネスと人権リソースセンターへの企業からの問い合わせが格段に増えた。企業対市民社会という構図から、NGO を 1 つの協働相手として企業から捉えられるようになってきたという印象がある。Name&Shame（名指しで公表する）の役割に加えて NGO としても協働・提案できる役割になってきていることを、ビジネスと人権のなかで意識できるようになってきた。

- ・米国では Covid-19 を経て、「人権・社会的正義に取り組むこと」が社会全体をよりレジリエンスにするために必要だという認識が高まった。日本では、社会のリスクは企業の経営リスクに直結するという実感がまだ少ないという印象がある。不安定要素の大きい社会のなかで、サプライチェーン上のステークホルダーの人権とウェルビーイングを尊重していくことが企業のサステナビリティの最低限の条件になる。投資家もそうした視点抜きに考えるということはなくなっていくのではないか。

#### 4. 日本企業の「ビジネスと人権」に対する取り組みをどのように現状評価しており、また今後の取り組みについて期待しているか。

- ・日本企業の人権に対する取り組みについて、総論としてはもう少し主体的に進めて欲しいが、意欲的に展開している企業も出てきている。スピード感を持ち変化に対応するためにも、アドホック（その場限り）に人を配置するのではなく、組織のなかで専任の人権担当が必要であるという認識が高まってきている。サステナビリティや人権の分野で、海外で学位を取得しても日本では就職先がないため、海外で就職せざるを得ない人財も多いため、そうした人財も積極的に企業内の人権専任の担当として活用していくとよいのではないか。
- ・人権方針については、お決まりのものが増えてきていることを懸念している。まずは策定しなければ、と急がれているかと思うが、トップのコミットメントが必要であることに加え、関連部署と現状の課題や、社内体制について事前に丁寧に議論する必要がある。取り急ぎ策定した人権方針では、実際に人権に関する問題が発生したときに、具体的なアクションが取れないという現状を引き起こしているのではないだろうか。
- ・人権リスクの特定の評価軸が経営・事業寄りになってしまっている企業が見受けられる。人権リスク特定を含む人権デューデリジエンス実施には、時間がかかったとしても、ライツホルダー（人権の主体となる人々）の視点を取り入れてほしい。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」でも強調されているように、ライツホルダーとのステークホルダーエンゲージメントを実施した上で、ステークホルダーを巻き込んだコレクティブな取り組みが必要である。
- ・人権リスクはゼロになるものではない。また人権デューデリジエンスを実施することは、人権リスクをゼロにすることが目的やゴールではない。深刻な人権リスクはどこにあるのかを特定し、もしあればライツホルダーを救済できるように継続して取り組んでいくことが重要である。企業の側から能動的に人権リスクを探していくことに加え、人権侵害が実際に起きたとき、また起きそうときにライツホルダーから声が届くようなグリーンスマカニズムを設置し、企業側・ライツホルダー側の両面から人権リスクを探っていく必要がある。
- ・情報開示について、人権リスクがどのようなものであるか不明瞭な開示が多く、より詳細なリスクについて開示することを期待している。一方で、非常に詳細に人権の取り組みや実施プロセスを開示している企業もある。NGO としては詳細な開示についてその人権リスク自体を咎めるということではなく、



協働して改善していきたいという考えを持っている。人権リスクを開示することは、企業としての説明責任や外部とのコミュニケーションを大事にしているというメッセージになると考えている。

・外国人技能実習生については、長年の市民社会によるボトムアップの取り組みもあり、ビジネスと人権という視点が育つなかで、ようやく問題が明るみになってきたのではないかと考えている。外国人技能実習生の制度自体は当初の目的は形骸化しており、雇用の調整弁としての側面が強くなってきており、それが深刻な人権侵害を招いていることから、現在の制度は、廃止すべきだと考えている。日本は少子高齢化により、海外からの労働力に頼らざるを得ない状況になっていることも踏まえ、よりオープンな形で移民を受け入れ、移民労働者との共生ができる社会を目指すべきだと考えている。

**5. 「ビジネスと人権」に関連するフレームワーク・ツール（RBA、Sedex、EcoVadis 等）の活用についてのメリットや課題・留意事項にはどのようなものがあるか。**

・RBA、Sedex、EcoVadis 等のような、国際人権基準を見据えたツールは有用だと思うが、それらはあくまでも一つのツールであり、活用しているからといって、人権デューデリジェンスを適切に実施しているという免罪符になるものではないと考えることが必要である。

**6. 人権への負の影響の予防・軽減に向けた日本企業によるステークホルダーとの対話・協働について、参考になる事例があるか。**

・外国人技能実習生の問題では、問題が現在のように広く認識される前から、NGO・弁護士グループ共同で企業へのエンゲージメントを働きかけ続けていた。どの程度、軽減・救済につながったかはまだ明確ではないが、他の事案発覚の数日後に、ビジネスと人権に取り組むといった主旨の声明が出されるなど、少なからず企業内の行動変容にはつながったと考えている。日頃からのステークホルダーとの対話が迅速で具体的な行動変容につながっていくと考えている。

・JICA の「サステイナブル・カカオ・プラットフォーム」など、マルチステークホルダーの場をつくるのが、日本企業の人権課題取り組みの促進につながっている事例もある。

**7. 企業における「ビジネスと人権」に関する対応とその企業の価値・競争力の向上との関係について、どのように捉えているか。**

・人権リスクの把握は重要だが、人権への取り組みは結果的には一人ひとりの人権が実現されるということ、それ自体が企業にとっても大きな機会だと感じている。ライツホルダー自身の権利が尊重され、能力を発揮できると、それが周囲に広がり、社会全体が安定することにつながり、それ自体が企業のレジリエンス、機会につながると考えている。

**8. 日本企業の取り組みを阻む壁はどのようなところにあると考えるか。また、海外の先進企業で「ビジネスと人権」に関する考えや取り組みについて参考となる事例はあるか。**

・日本における主権者教育、人権に関する教育が不十分であることから、人権の受け止め方にバイ

アスがかかっているのではないだろうか。それが結果的にビジネスと人権に関する取り組みを遅らせている。企業の責任だけでなく、なぜ取り組むのか、国際人権とはどのような観点なのか、理解するための取り組みを国としても進めていく必要があると考えている。

- ・人権に対する必要な情報や課題について、日本はリスクを隠しがちであり、課題として認識しながらない傾向がある。ハウツー的な要素は後から考えるべきもので、まずは人権が実現されたあるべき姿と現状にギャップがあること、なぜ取り組むべきなのかを認識することが必要である。
- ・ユニリーバなどの海外の先進企業では、サステナビリティ、人権が事業の中核に据えられている。NGO から声上がるのはウェルカムという姿勢であり「NGO のリソースを活用していく」と捉えている。日本においても、そうしたマインドセットが必要だと考える。
- ・人権の根本的な課題解決に向けては、さまざまなアクターをつなげていく役割、取り組みが進むような場づくりが求められる。国の政策レベルでのコミットメントがないと、日本の場合は進めにくい。国内人権機関の設置など、日本においても検討していくことが必要なのではないだろうか。そうした人権全般に対する施策の実施が、最終的には企業の人権への取り組みの促進につながるのではないかと考えている。
- ・気候変動の関係で、ジャストランジション（公正な移行）についても、人権の観点から取り組んでいく必要があり、また、サステナビリティに関する課題は本来的にはもっと切迫しており、喫緊の取り組みが求められるという点を、日本企業はより一層認識していく必要がある。
- ・企業の人権における法的な責任は重要になっており、グリーンバンス制度、司法アクセスという観点からも、訴訟のなかで先例を作るということは重要だと思う。しかしながら、日本では、訴訟費用など訴訟制度も壁になり、企業の人権における法的な責任の議論を司法の場で進めにくいのが現状である。ポルトガルにおいては若者たちが、クラウドファンディングで訴訟費用を募り、気候変動に関する訴訟を起こすなどの行動を起こしている。

## 9. 人権リスクに関する個別課題について、日本企業による取り組みをどのように評価しているか。

- ・新疆ウイグル自治区の問題については、多くの日本企業は当初「直接当事者にヒアリングができなから対応が難しい」というところが多かった。企業として人権リスクへ関与している可能性が限りなく高いという状況なので、人権という観点からは、100%クリアにできないのであれば、責任ある撤退という形でアクションを起こすことも検討して欲しい。
- ・ミャンマーについては潜在的なリスクがあり、Myanmar Economic Holdings Ltd.（MEHL）との関与は人権侵害になりうると、国連報告書などでもこれまで明確に指摘されていたにもかかわらず、日本企業はこれに対して十分に人権デューデリジェンスができていなかった。NGOとしては、他国政

府から制裁を課されている企業とのビジネス上の取引がある場合は、即座に停止するべきだと考えるが、すべて撤退というわけではなく、人道的な観点も含め、国連ビジネスと人権ワーキンググループが提示するように、強化した（heightened）デューデリジエンスを実施した上で、判断の過程をできる限り開示し、事業のあり方を決定することが重要であると考えます。

**10. 特に欧州を中心に、人権や環境に関するデューデリジエンスや情報開示の義務化の動きが進んでいるが、そうした動向についてどのように評価しているか。また日本政府におけるそうした規制・ルール形成についてどのように考えるか。**

- ・個人的には人権に関するデューデリジエンスや情報開示等の法制化は、それが人権侵害の被害者の救済を実現するためにも必要だと考えている。経産省・外務省によるアンケート結果を見ても、まだ何も人権に関する取り組みをしていない企業も多く、また、取り組みが社内のみにとどまっている企業も多いというのが現状である。サプライチェーン上の人権侵害は深刻であり、危機感を持ち、人権リスクに取り組むためにも人権に関するデューデリジエンスや情報開示等の法制化は必要ではないだろうか。
- ・一方で、人権に関するデューデリジエンスや情報開示等の法制化がコンプライアンスのための、ミニマムのチェックボックスになってしまうのも問題である。英国の現代奴隷法のように開示を促進させるのか、フランスやドイツのように広く人権デューデリジエンスの実施と開示を求める形式がよいのか、あるいはアメリカのような輸入規制か、多様なアプローチが考えられるが、関係者、ステークホルダー間で早急に議論を進める必要がある。

**11. 以上の質問への御回答以外で、「ビジネスと人権」について、今後の課題として捉えている点はあるか。**

- ・格差、特定の人種や属性に対する差別などは、定型的な人権デューデリジエンスの場合、深刻度といった観点から必ずしも優先課題として上がってこない問題だが、より広く社会全体の観点からビジネスと人権を捉え、企業自身も、企業市民（コーポレートシチズン）であり、市民社会・コミュニティの一員として取り組むことを期待している。また、BLM に対する米国の企業のように、日本の企業にも、人権の政策に対するアドボカシーを進めてほしい。SDGs の根幹である、根本的な民主主義、平和についてどう実現できるのか、アンテナを張り、ビジネスと人権の観点から、自社がどのようにアクションを起こしていけるのか経営者も含め、思考停止にならずに答えのない問いに向き合って、考えてほしい。

以上

松原 稔氏  
りそなアセットマネジメント株式会社  
執行役員 責任投資部長

報告日（第4回 CSR 研究会）：2022年1月25日(火)

## 『ビジネスと人権』に関する投資家の視点と企業への期待

### りそなアセットマネジメント株式会社概観・長期資金の流れ

- ・当社の運用資産残高は約 33 兆円（2021 年）。企業年金・公的年金を中心に資金を受託し運用している。年金資金の性格上、運用期間は長期に亘る。

### 第 1 部：投資家における「ビジネスと人権」への考え

#### 投資家のタイプ

- ・投資家にはさまざまなタイプが存在しており、多種多様な投資家が資本市場を介して投資行動を行っている。これは流動性供給という意味でも資本市場において非常に重要なことである。

#### 国連責任投資原則（PRI）について

- ・国連責任投資原則（PRI）は機関投資家の ESG 投資行動を推進するために設立された。PRI の署名機関は年々増加し、3,000 機関となっており、運用規模は 100 兆ドルを超える（2020 年時点）。長期投資家の共有プラットフォームである。

#### アクティブ運用とパッシブ運用

- ・長期投資家はアクティブとパッシブの二つの運用に分けられる。アクティブ運用は TOPIX のリターンに勝つ運用と捉えられ、そこにはさまざまな勝ちパターン（付加価値源泉）があり、投資家により運用の手法が異なる。一方、パッシブ運用は TOPIX に負けない運用であり、TOPIX の動き通りに運用することで TOPIX リターンに劣後することはないという考え方である。従って、パッシブ運用方法は TOPIX 通りに運用すること、つまり、TOPIX のすべての構成企業に対し、市場時価構成割合で投資をする手法である。

#### アクティブ運用・パッシブ運用におけるエンゲージメントの考え方

- ・アクティブ運用とパッシブ運用のアプローチの違いは、エンゲージメントにも影響を与える。アクティブ運用では個別企業に投資するので、エンゲージメントにおいて経営課題について向き合うケースが多い。一方でパッシブ運用では、TOPIX 全体への投資なので、市場全体の企業価値の向上の底上げを目指すことから日本の株式市場全体に共通する課題について向き合うことになる。一般的に、アクティブ運用は G（ガバナンス）フォーカス、パッシブ運用は E（環境）S（社会）フォーカスになりが

ちであるが、最近はその傾向も崩れつつある。

### **運用受託機関が考える重大な ESG 課題(GPIF/ESG 報告書 2020)**

- ・GPIF の ESG 報告書によると GPIF 運用受託機関が考える重大な ESG 課題について、国内株式パッシブ運用は外部性（ES 課題）フォーカスの傾向にある。一方、国内株式アクティブ運用は内部性（G 課題）フォーカスの傾向にあり、取締役構成などが上位にある。海外においては、パッシブ運用・アクティブ運用ともに、外部性（ES 課題）フォーカスの傾向にあり、特に気候変動と人権は上位にある。

### **りそなアセットマネジメントが参加する協働エンゲージメント**

- ・当社が参画している人権に係る協働エンゲージメントでは、Know The Chain の取り組み、や投資家声明では、PRI「国連ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP）や農業分野のサプライチェーン関連に署名するなど海外投資家連携を進めている。

### **企業人権ベンチマーク（Corporate Human Rights Benchmark : CHRB）**

- ・CHRB や Know The Chain は NGO が設立した枠組みであるが、多くの海外投資家が賛同している枠組みでもある。CHRB はビジネスと人権に関する国際的なイニシアチブとして投資家も連動しており、掲げられている指標について、企業の取り組み状況をベンチマーキングしている。
- ・こうした指標を用いたベンチマーキングを通して企業の人権における取り組みを一部の投資家が企業評価につなげているが、一部の海外投資家で、CHRB の評価が低かった場合は人権担当役員 の再選に反対票を投じると規定しているとのこと。

### **Know the Chain**

- ・Know The Chain については、強制労働をフォーカスポイントとして、7つのカテゴリと 21 の指標を用いて、強制労働のリスクに対する企業の取り組みを評価している。

### **PRI 年次総会/重点課題の変遷**

- ・PRI では年次総会でフォーカスポイントが明らかになる。過去 5 年間の PRI 総会で挙げられたフォーカスポイントを見てみると、共通して登場しているのは気候変動と人権であり、世界も日本も 2 つの課題には注目している。

### **PRI 年次総会/パリ会合**

- ・2019 年に開催された PRI 年次総会第 13 回のパリ会合では、強制労働の体験をした方々が登壇した。人権侵害について実際に起こっていること、またそうした事態と投資家の世界とのつながりに関する海外の考え方に触れることができた。

- ・中でも Closing Remarks では、当時の PRI の CEO であるフィオナ・レイノルド氏が行った。フィオナ氏による「金融セクターの人は、普段、データを通じて現実を分析するが、その背後には人間の活動がある。データだけでなく、その背後にいる人間により耳を傾けて欲しい」というメッセージには、投資家に深い共感を得ていた。

## 第2部.企業の「ビジネスと人権」への取り組みへの期待

### 何故、企業は人権課題へ取り組む必然性があるのか？

- ・「人権リスク」は人へのリスクのことではない。人々の権利が侵害されるリスクを放っておくと結果として企業のビジネスリスクに繋がる。

### 人権課題にかかる PDCA

- ・そのためのリスクマネジメントでは、まずはトップのコミットメントに始まり、人権方針の策定→評価と改善→救済と対応といった、PDCA を回すことが重要である。

### 特に注目すべきポイント①：人権デューデリジェンス継続的取り組み

- ・人権デューデリジェンスに注目が集まってきている、人権リスクはゼロリスクが目的でない。常に起こりうるものであることを念頭に PDCA を回すことで、人権リスクモニタリングしていくことが重要である。投資家としても企業に「人権リスクがゼロかどうか」ではなく、「どのような範囲を対象に」、「どのような形態で調査したか」、「その中で何を発見したか」、といった実効性について注視している。

### 特に注目すべきポイント②：グリーンバンス（救済）メカニズム

- ・企業の人権にかかるバウンダリーが広がってきている中で、サプライチェーンにおいても取引先が自社ファミリーであるという考え方が浸透してきている。その中で自社ファミリーの構成員である取引先の従業員が救済を求める場合を想定して「救済を必要としている方の枠組みはどのように構築しているか」、さらに「サプライチェーンの労働者への救済メカニズムはどのように構築しているか」についてのスタンスと対応方針を確認している。
- ・救済メカニズムの枠組み自体が非常に重要であるが、個社ベースではコストがかなりかかる上で実効性が上がりにくく、企業による協働活動（コレクティブアクション）が重要になると考える。

### 対話ポイント：投資家の人権課題フォーカスポイント（1）（2）

- ・企業との人権をテーマとした対話やエンゲージメントにおいては次のテーマを設定している。人権方針、サプライチェーン、人権デューデリジェンス、児童労働、強制労働、安全衛生、環境、技能実習生、差別・ハラスメント、是正プロセス、救済。これらの各項目について、どのような取り組みをしており、その結果をどのような形で経営にフィードバックをしているか等質問し、理解を進めている。

### 人権課題にかかる企業の対応状況

- ・KPMG あずさサステナビリティ「日本におけるサステナビリティ報告 2019」に掲載されているアンケート調査の結果によると、「方針やコミットメント」「リスク評価や人権デューデリジェンスのプロセス」「モニタリング効果」などでは開示企業数が増加しているが、「モニタリング効果」の開示は乏しく、より実効的な部分について今後の取り組みに期待している。

### 第3部：投資家が社会全般・政府・国際機関に求める「ビジネスと人権」

#### 国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP） 2011-

- ・UNGP が「国家に義務、企業に責任」という新しい関係を定義したことは、非常にシンボリックで、重要であると考えている。その流れの中で日本の「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）」が策定されたことも非常に重要である。

#### 人権課題にかかる企業の適用の拡大

- ・人権課題にかかる企業のバウンダリーが拡大している。従来は、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、同和問題、消費者の権利など、基本的に直接雇用される人々ないし顧客の人権が中心だったが、企業のバウンダリー（責任範囲）が広がり、取引先等直接雇用を超えて企業が影響を及ぼす範囲の全ての人々の人権についても取り組んでいく必要がある。

#### 日本の国別行動計画 National Action Plan=NAP（2020-2025）

- ・日本において NAP が策定されたことは評価しているが、より実効的な枠組みにしていくためには、企業のさらなる人権への取り組みが重要であると考えている。

#### 対話救済ガイドラインへの活用（コレクティブアクション）

- ・Global Compact Network Japan（GCNJ）、Business and Human Rights Lawyers(BHRL)などと連携し、責任ある企業行動及びサプライチェーン推進のための対話救済ガイドラインを策定し、苦情処理、救済へのアクセスに向けてコレクティブアクションを進めていこうとしている。私たちもそうした枠組み構築の中で、積極的に関与していきたいと考えている。

#### CSR 調達（Apple 監査）

- ・グローバルではレベルプレイングフィールド（公平な競争条件）と言われているように、対等な競争条件に気候変動対応や人権対応が求められている。また、Apple のサプライチェーンに参画する場合、Apple 監査を求められており、このような取り組みをしていかなければ、ビジネスリスクにつながるという状況になりつつある。

### 第4部：サプライチェーンリスクマネジメント（スライド無し）

- ・コーポレートガバナンス・コードが 2021 年に改訂され、原則 2 - 3 「社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題」についても、より一層踏み込んだ内容に改訂されている。

- ・サプライチェーンの裾野が広がることにより、知らないうちにブラック企業と取引をしていた、ということもある。サプライチェーンの世界が複雑化、巨大化していくことで、全体像が見えにくくなってきていることは、リスクにつながるどころであり、見える化は重要なポイントである。
- ・すべてに当てはまるわけではないが、サプライチェーンリスク管理の観点から低価格の仕入先と人権リスクの関係性を指摘する向きもあり、人権デューデリジェンスを強化する必要も出てきている。
- ・また、G8 各国の企業と紛争地を橋渡ししているようなブリッジ企業が存在すると言われており、そうした枠組みについてもモニタリングしていくことが今後重要になってくる。
- ・多くの投資家は人権に関する枠組みをエンゲージメントとして捉えて企業をサポートしているが、海外の投資家は S（社会）の領域においても、ポーティング（voting: 議決権行使）というステージに入りつつある。例えば、2019 年 9 月から 2020 年 8 月における S 分野における総会決議において、実際に株主提案が起り、議案が通ったケースが出てきている。人権デューデリジェンス、賃金格差、人権方針などについて、しっかりと対応していく必要がある。

## 第 5 部 : SFDR における投資家行動の変化

### EU タクソミーの目的

- ・EU タクソミーは、環境上のサステナブルな活動を政府、規制当局が分類・定義し、最終投資家である個人投資家に正確な情報を提供することを目的としている。今後 ESG ファンドが増えていく中で、最終投資家保護の観点から ESG ファンドの一貫性、透明性を高めていくという狙いがある。
- ・何が ESG なのかという議論の中で、企業の事業活動を「グリーン」「ブラウン」など色分けする手法が EU タクソミーであり、それらに基づき、機関投資家が最終投資家向けへの開示の枠組みを規定する SFDR（Sustainable Finance Disclosure Regulation）がある。また、同時並行的に企業側の情報開示を促す CSRD（Corporate Sustainability Reporting Directive）も動き出している。

### SFDR の内容

- ・投資家が SFDR に従い報告しなければならない項目として、運用会社全体に対する方針をつくること、また、ESG ファンドの場合、最終投資家に開示・報告する際にはさまざまな情報を開示することが定められている。

### SFDR の内容（3 カテゴリー分類）

- ・開示については、ラベル無し（ESG には取り組んでいない）、ラベル有り（ライトグリーン：少し取り組んでいる、ダークグリーン：しっかり取り組んでいる）の三つのカテゴリーに分けられる。



### **SFDR の 8 条・9 条ファンドの増加**

- ・最終投資家は ESG ファンドに関心を持っているため、運用機関はビジネスとして ESG ファンドを増やしていきたいと考えており、ESG 市場拡大を期待する向きが多い。

### **Part2:<ご参考>PAI 開示項目**

- ・プリンシパル・アドバース・インパクト（PAI）の人権分野には 6 つの開示項目があり、それぞれ定められた開示内容を定めている。開示事例として Nordea Asset Management の開示報告書がある。

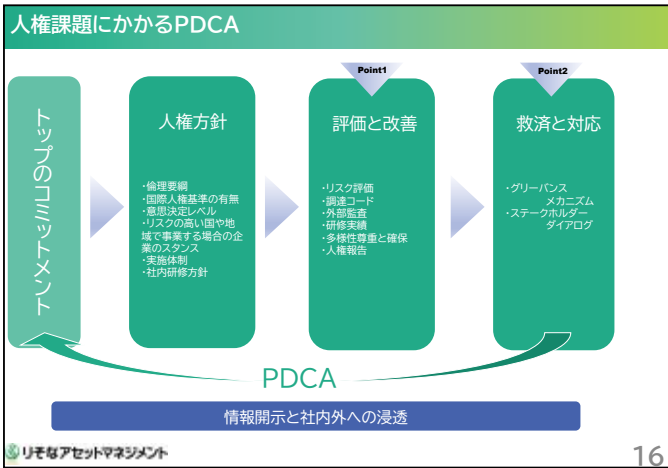
### **Part2:PAI 導入のスケジュール**

- ・PAI 導入のスケジュールは、当初の予定より半年ほど遅れているものの、着実に進んできており、日本の投資家に影響を及ぼすことも想定される。こうした枠組みを企業もモニタリングし、先んじて情報開示を進めることは重要だと考えている。

以上







- ### 対話ポイント:投資家の人権課題フォーカスポイント(1)
- I. 人権方針
    - ・人権方針の有無
    - ・国際人権基準の有無(世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など)
    - ・海外展開の場合)国際人権基準が守られないリスクの高い国・地域で事業する場合の企業のスタンス
    - ・方針においてその実施体制の有無
    - ・社内研修の実施
    - ・人権報告の有無
  - II. サプライチェーン
    - ・サプライヤーへの言及の有無
    - ・調達方針・行動規範等の遵守への対応の有無
    - ・サプライヤーへの確認の有無(監査のタイミング等)
    - ・サプライヤー監査の公表の有無
  - III. 人権DD
    - 人権DDの有無とプロセス
    - 結果の公表の有無
  - IV. 児童労働
    - 対応策
  - V. 強制労働
    - 対応策
- リソネアセットマネジメント 19

- ### 対話ポイント:投資家の人権課題フォーカスポイント(2)
- VI. 安全衛生
    - 対応策
  - VII. 環境
    - 対応策(生産過程等における環境汚染、有害化学物質使用等)
  - VIII. 技能実習生
    - サプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用しているか
    - 有りの場合、人権侵害防止策の有無
  - IX. 生活賃金
    - サプライヤーを含むビジネスパートナーへの生活賃金(Living Wage)の保障のための対策
  - X. 差別・ハラスメント
    - 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程の有無
  - XI. 是正プロセス
    - (サプライヤー含む)人権問題が判明した場合の対応
  - XII. 救済
    - グリーンズメカニズムの有無
    - 有の場合、どこまでの範囲で利用できるのか
    - 有の場合、言語の種類
    - 有の場合、手続きの利用についての公開性
- 投資家との対話、あるいはステークホルダーとの対話(投資家(もしくはステークホルダー)と対話の有無、しているなら、どのくらいのタイミングで、どのような対話をして、その結果をどのように経営にフィードバックしているかについて)
- リソネアセットマネジメント 20

### 第3部:投資家が社会全般・政府・国際機関に求める「ビジネスと人権」

リソネアセットマネジメント 21



- ### 日本の国別行動計画 National Action Plan=NAP(2020-2025)
- 「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020~2025)
  - 2016年の政府による意思表明以来、ベースラインスタディ、民間委員会・作業部会での検討、パブリックコメントを経て、2020年10月に公表された
  - ビジネスと人権に関して政府が取り組む各種施策、企業とその活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、損賠共有を行い、人権デューディリジェンスを導入することへの期待が表明されている
  - 分野別行動計画(横断的事項):
    - ・労働(ディーセント・ワークの促進等)
    - ・子どもの権利の保護・促進
    - ・新しい技術の発展に伴う人権
    - ・消費者の権利・役割
    - ・法の下の平等(障害者、女性、性的指向・性自認等)
    - ・外国人材の受入れ・共生
  - 法的拘束力はないものの、企業における人権尊重の取組みが進むことが期待される
- リソネアセットマネジメント 23

### <再掲> 枠組み作りへの期待: グリーバンス(救済)メカニズム

リソネアセットマネジメント

24

### 対話救済ガイドラインへの活用(コレクティブアクション)

リソネアセットマネジメント

25

### CSR調達(Apple監査)

Appleのサプライチェーンに入る場合、以下の項目に対する対応を要求され、監査を受けなければならない

Child Labour and Slave	児童労働	20
Forced or Compulsory Labor	強制的労働	20
Foreign Supplier Verification	外国採用エージェンツ	20
Responsible Sourcing	責任ある調達	20
Supplier Code of Conduct	5年間の監査履歴	20
Supplier Environmental	環境管理	20
Supplier Health and Safety	労働時間管理	20
Supplier Human Resources	賃金・報酬・労働契約	20
Supplier Labor Management	雇用の自由・団体の承認	20
Supplier Safety and Health	労働安全・衛生	20
Supplier Security	セキュリティ管理	20
Supplier Social	社会・倫理	20
Supplier Supplier Management	サプライヤーごとの監査履歴	20
Supplier Supplier Management	品質管理	20
Supplier Supplier Management	顧客管理	20
Supplier Supplier Management	管理システム	20
Supplier Supplier Management	責任ある調達	20

2017年度監査実績  
実施箇所: 30  
実施サプライヤー数: 1756  
取組値サプライヤー率

リソネアセットマネジメント

26

### 第4部: サプライチェーン リスクマネジメント

画面共有のみ

リソネアセットマネジメント

27

### 第5部: SFDRにおける 投資家行動の変化

リソネアセットマネジメント

28

### 企業報告における非財務情報開示の変遷

リソネアセットマネジメント

29

### EUタクソノミーの目的

EUが環境上サステナブルな経済活動を分類・定義し、投資家に正確な情報を提供すること

特徴: 何がESG、サステナブルなのか明確である一方、タクソミーにより運用制約を受ける場合がある

リソネアセットマネジメント

30

### SFDRの内容

EU(欧州連合)の運用会社や機関投資家などを対象に、2021年3月に発効した規則であり、ESG(環境・社会・企業統治)の観点から金融商品の特性の開示などを義務づけることで、金融商品の透明性を高めることを目的に制定

条項	開示内容	Level 2への委任
3	サステナビリティ・リスクの統合方針	機関投資家
4	サステナビリティへの主要な影響( PAI ) の考慮	
5	サステナビリティ・リスクの統合に関連する報告方針	
6	サステナビリティ・リスクの統合方法	金融商品
7	サステナビリティ・リスクへの主要な影響( PAI ) の考慮	
8	環境・社会的特性を請求する金融商品についての開示	
9	サステナブル投資を目的とする金融商品についての開示	
10	環境・社会的特性の請求を目的とする金融商品についてのウェブ開示	
11	環境・社会的特性の請求を目的とする金融商品についての定期的報告	

SFDRは、本則(レベル1)が2021年3月10日より適用されているが、補則は「レベル2」に委任されており、「詳細な」開示項目の決定は、レベル2の採択を待つ必要がある。なおレベル2の開始は2023年1月を予定

リソネアセットマネジメント

31



寺沢 徹 氏  
アセットマネジメント One 株式会社  
運用本部 責任投資グループ グループ長

インタビュー実施日：2022年2月3日(木)

**1. 投資家の立場から、ESGのS（社会）の領域をめぐる近年の国際的な潮流について、どのように評価するか。**

- ・当社は GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）の受託運用機関となっていることもあり、運用受託資産において、TOPIX（東証株価指数）等の指標と連動するパッシブ運用の割合が高い。パッシブ運用を行う機関投資家として投資先企業への議決権行使やスチュワードシップ活動を行うことへの期待が高く、長期目線でのエンゲージメントに注力している。
- ・エンゲージメントのテーマとして、2017年頃から環境への注目が高まっている。同年に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）が報告書を発行し、企業に気候変動に関連した情報開示を推奨した動きなどが後押ししている。2021年からは、中国のウイグル問題など政治的な背景もあり、人権が注目されている。企業活動においては、働く人々の労働環境が重要であり、人権がガバナンスの領域に関わるということも関係しているだろう。しかしながら、KPIの指標設定がしやすい環境分野とは異なり、人権は企業評価が難しい分野だと感じている。
- ・エンゲージメント全体の中で、ESGエンゲージメントの割合が4分の3程度と増えてきており、投資先企業のサステナビリティ部門との対話が進んでいる。サステナビリティ部門の社内での位置づけも変わってきており、経営企画部門の管掌となったり、社長直下の部門となったりと、サステナビリティが企業経営の中核に入りつつあると感じる。
- ・コロナ禍で、リモートでの対話環境が整備され、専門家やNGOを招いてより幅広いディスカッションができるようになってきている。さまざまな知識を持つ方と効率的に面談することが可能となってきており、対話が進みやすい環境ができてくると感じる。

**2. 海外投資家と、国内投資家との間で、「ビジネスと人権」に関する意識の相違等はあるか。**

- ・海外ではNGOが投資家以上にビジネスと人権の分野の議論をリードしている。海外NGOは、食品であれば農家のレベルまでトレーサビリティを求めると、サプライチェーン全体における人権への取り組みを企業に対して緻密なレベルまで求めてくる動きもある。こうした動きを受けて国内投資家も企業との対話の中で、サプライチェーンにおけるトレーサビリティを取り上げる動きが進んできている。同様にジェンダーやダイバーシティについても、まず海外で動きが活発になり、その後に、意識の高い国内投資家が投資先企業に対して対応を求めるといった流れになっている。

- ・金融がすべてを解決するといった考えを持つ人もいるが、投資家はフィデューシャリー・デューティ（受託者責任）を考慮する必要がある、最終受益者がいることを踏まえた活動であることを意識しながら、環境・社会課題に対応していくためのバランスが求められる。ブラックロック CEO のラリー・フィンク氏は「国に対応義務がある課題は国で取り組むべきであり、投資家に求められるのは長期目線で企業に対応を促すという役割である」と述べている。

- ・CEO に政治的発言を求める動きも強まってきており、ファーストリテイリングの柳井正氏が中国のウイグル問題について政治的な発言はしないとコメントした際には、海外の投資家を中心に批判が上がったが、個人的には柳井氏の考え方に正面から反対はできかねる。しかしながら、様々な価値観の違いもあるので、こうした議論は収斂しないのではないかと感じている。

- ・海外の NGO は非常に専門性が高くなってきており、細かい調査・分析に基づいたデータを提供するので、ある意味、頼りになるシンクタンクとして捉えている。そのため、海外の NGO に対しては、情報を開示し、対話するほうがメリットは多いと考えている。

### 3. 「ビジネスと人権」に関する企業のリスクはどのような点にあるとお考えか。

- ・ファーストリテイリングは、これまで海外の縫製工場での労働環境などを国際 NGO に指摘されてきており、自社の製造において人権への対応を進めてきているが、中国の新疆ウイグル自治区産の綿の使用については、製造の過程ではなく、サプライチェーンを原材料の調達まで遡って指摘されている。人権や環境への対応がサプライチェーン全体で求められるという動きが全産業に波及していくことが予想され、総合商社なども対応が求められるようになっていこう。サプライヤーの情報を各社がそれぞれで集めるよりは、業界全体でトレーサビリティの仕組みをデジタルの力を十分に活用しながら構築することが必要となってくる。

- ・国際社会の目が厳しくなっているため、投資家も投資先企業を見る目を変えざるをえない。同業他社が投資先企業の人権や環境への対応に厳しい姿勢を取っていれば、投資先企業の経営リスクが小さくなるので、アクティブ運用の魅力が高まる。そうした動きがある一方で、投資先企業に対してコストをかけてでも対応を要請するところには至っていない。

### 4. 日本企業の「ビジネスと人権」に対する取り組みをどのように現状評価しており、また今後の取り組みについて期待しているか。

- ・企業の人権への対応状況は、アクティブ運用のファンドマネージャーが知りたい情報となる。強制労働や児童労働といった最低限の対応はあるものの、各社で対応すべき人権課題が異なるため、個々の対応がどれだけできているか、個別に定性評価をしていく必要がある、その仕組みを当社で構築しようとしている。労働者を人的資本として見ていく動きもあり、そうした動きと合わせて、評価基準をつくっていくことになるだろう。



## 5. 企業による「ビジネスと人権」に関する情報開示について、現状どのように評価しているか。

- ・例えば、賄賂をなくすためにそれを禁止するいわゆる腐敗防止方針が社内にあるといった最低限の対応は、チェックボックスで確認できる項目であり、そうした項目はきちんと情報開示してほしい。当たり前のことだからと開示しない企業もあるようだが、ESG データベンダーは対応していないとの評価を行い、これを機械的に使うインデックス運用の投資家などもいるので、開示できる情報は開示したほうがよい。自社が付き合いたいと思う投資家が求める情報を開示していくとよいのではないか。
- ・人権への対応は定量評価が難しいので、まずは説明を文章で丁寧なすることで定性的に評価できるようにしてもらえるとよい。人事戦略については、2020年に発表された人材版伊藤レポート（持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書）にあるように、社員のモチベーションを上げて働いてもらうための施策を示してほしい。他社と比較できる自社独自のストーリーや思い、それが会社の中にもどう浸透しているのかを示せるとよいのではないか。

## 6. 企業における「ビジネスと人権」に関する対応とその企業の価値・競争力の向上との関係について、どのように捉えているか。

- ・自社の社員の人事評価やその有効性、報酬との連動など、人的資本をどのように扱っているかが企業価値や競争力につながってくる。リクルートやキーエンスは株価純資産倍率（PBR）が非常に高く、無形資産の価値が高いと言える。それを支えているのは、ビジネスモデルを担う社員であり、PBRが高い企業はそうした社員のモチベーションをつくる報酬などの仕組みに長けていると言える。こうした取り組みが企業価値の向上につながっている。
- ・社員の活用は企業の収益につながるが、サプライチェーン全体への目配りは、レピュテーションリスクの予防や事故の軽減といったリスク抑制の意味合いが強い。こうしたリスクを重要視している会社がサプライチェーンの問題に取り組んでいると感じている。

## 7. 「ビジネスと人権」に関する企業とのエンゲージメントについて、どのように捉えているか。

- ・耐久消費財や食品などを扱う企業は人権への対応に積極的に取り組んでいる。2次以降のサプライヤーの管理やトレーサビリティの確保に苦慮しているという声がよく聞かれるので、業界などによる取り組みが必要だと感じる。
- ・人権と気候変動、生物多様性とのつながりが指摘され、水・土壌・大気への影響が人権・環境にも関係してくるが、専門知識が必要な場合には、専門家やNGOなどさまざまなところから情報を得て学び、企業に必要な情報を伝えられるようにしている。

## 8. ESG 評価機関による「ビジネスと人権」への取り組みについて、どのように評価するか。

- ・各評価機関の分野ごとの強み・弱みを把握して評価機関の使い分けをしており、評価機関の組み合わせに各運用機関のノウハウが表れている。ビジネスと人権の分野、特に、人的資本については、

定性的な情報開示となっており、客観的な評価が難しいため、対話で直接聞いた内容が参考になる。

- ・WBA（World Benchmarking Alliance）が評価している CHRB（Corporate Human Rights Benchmark）や投資調査・評価会社の Sustainalytics などに関わるビジネスと人権に関する企業評価は、指標が細かく設定されており、参考になる。人権の観点からの投資先の絞り込みに役立てていくことを考えている。

**9. 特に欧州を中心に、人権や環境に関するデューデリジエンスや情報開示の義務化の動きが進んでいるが、そうした動向についてどのように評価しているか。また日本政府におけるそうした規制・ルール形成についてどのように考えるか。**

- ・欧州では 2020 年に、EU における持続可能な経済活動の独自基準であるタクソノミー規則を規定し、2021 年には金融機関のサステナビリティ関連の開示規則となる SFDR（EU Regulation on Sustainability related Disclosures in the Financial services sector）を制定した。当社は主な顧客が欧州にいるわけではないが、抗いにくい流れを作っていると感じる。
- ・人権は、国ごとに抱えている課題が異なり、国の法制度や社会環境に左右される。日本であれば、児童労働や強制労働のリスクは低く、男女や正規・非正規労働者の賃金格差、労働者の所得の伸び悩みなどが課題となる。国際的な動向にも対応していくが、それだけでよいわけではなく、国内の課題にどう対応するかが重要である。政府には、セーフティネットを十分に機能させて、安心してチャレンジできる仕組みをつくってもらいたい。
- ・人的資本の観点における、企業価値を上げるための人事制度や人事評価の仕組みについては、国として取り組んでいくべきところだと考えている。企業としては、企業価値を上げるために何をするか、会社としてどういう存在意義を伝えていくか、従業員エンゲージメントを通じてそうしたことをどのように伝えていくかを考えていくべきである。

**10. 以上の質問への御回答以外で、「ビジネスと人権」について、今後の課題として捉えている点はあるか。**

- ・社員が長期的に活躍できるようにモチベーションを上げる仕組みづくりが企業運営の柱になってくると考えている。企業には、人材は資本であり、コストではないという人的資本の考え方や、サプライチェーン全体への目配りの必要性を今後も伝えていきたい。気候変動はすでに取り組みが進んでいるので、同じように人的資本の分野の取り組みを進めていきたい。

以上

インタビュー実施日：2021年12月23日(木)

**1. 投資家・アナリストの立場から、ESG の S（社会）の領域をめぐる近年の国際的な潮流について、どのように評価しているか。**

- ・日本では、小売企業の潮流として、ESG の資料をもとに説明する企業が増えてきている。しかしながら、小売業では地域貢献、社会貢献等、従来型の発想で S（社会）に取り組んでいると説明する企業が依然として多い。S に関する先進企業ではダイバーシティ&インクルージョン（D&I）等に取り組んでいるが、それでも、女性の役職員比率の議論に留まっている状況である。
- ・人権についても、方針として「個人の人権を尊重する」と記載してはいるが、具体的にどうチェックするかまでは言及されていないことが多い。サプライチェーンに対しても、人権の遵守を要請しているという程度に留まっており、どう監視しているかはわからない。「ビジネスと人権」への取り組みを定量化、可視化する方法が明確になっていない状態だと思うので、海外企業の具体的事例などがあれば、日本の企業も開示していくのではないだろうか。
- ・日本の現状では、人権についての開示情報が不足していることから、それらをもとに議論することができないというのが現状である。人権課題に対して真面目に対応しているかどうかという点から、今後の人権リスクへの対応力、スピードを判断している、という状況で、キャッシュフローの予測に取り入れるには情報として不十分である。まずは第三者機関がチェックしているかどうかを基準ではないか。
- ・SPA（製造小売業）の企業は、自社が委託している工場について人権への取り組み状況を認識している企業もあるが、商社等を通している場合は直接人権に関して管理できていないケースが多い状況である。コットンについては、通常、生地や素材品質の指定に留まっており、原産地の指定はしていないことが多く、取引先に任せてしまっているため、遡って上流のサプライチェーンを確認できていない企業がほとんどである。さらに卸業者から購入しているような形態の企業になると、ほぼサプライチェーンの人権の状況について追跡できておらず、コメントさえできない状態になっているのが現状である。
- ・日本のマスコミは、エシカル消費を一時的なブームのような扱い方をしているのではないかと感じている。欧米では人権侵害のある企業の商品について、消費者によるボイコットなどがあるが、日本の場合は消費行動にほとんど影響していない。アパレル業界では、売り上げが数%下がる程度であれば、流行のデザインを捉えるなどでカバーできてしまうことから、本当に人権に対して取り組む価値があるか疑問、という経営者も存在している。

- ・特に小売りやアパレルのような業界では、サプライチェーンを含め非上場の中小企業が多い。そのため、株式市場や問題意識のある金融機関、上場企業が動いてスタンダードをつくる必要があるのではないか。大手企業が取引先の判断基準に ESG 視点を取り入れるようにする、といった形で中小企業に波及させていく仕組みが必要なのではないだろうか。

- ・日本政府も、消費者と同様、日本全体の課題として視野が狭く、表面的になりがちであり、サステナビリティに関する課題についても、根本的なところまで掘り下げる、落とし込む力が弱いのではないだろうか。3R（リデュース、リユース、リサイクル）にしても、リサイクルすればよいのではなく、まずはリサイクルの前に無駄を無くす必要があるが、日本ではそうした発想になりにくい。経済的価値を追求する企業が多いなかで、自社だけ売上を落として利益の質を取るといった戦略を、選びづらいという状況だと思うので、だからこそルール作りが必要だと考える。

## 2. 海外投資家・アナリストと、国内投資家・アナリストとの間で、「ビジネスと人権」に関する意識の相違等はあるか。

- ・欧州では投資の方針がしっかりとしており、そこに社会的思念が組み込まれている。ある地域で人権侵害が発生した場合、その地域全体でのビジネスの有無ではなく、各企業の人権管理体制を判断しての投資判断が好ましいと、個人的には感じている。企業の情報開示が重要であり、また投資家のみならず、消費者にも伝えることが企業業績にも中期的にプラスになると思う。

- ・日本の投資家は、中国の人権問題に関しては、日本企業の内部事情（中国事業影響の全社影響の大きさ等）も理解できることから、欧州投資家ほどスタンスを鮮明に示していくのではないかと。

- ・米国の投資家はそこまで人権リスクについて意識している印象はない。日本の投資家と同様、人権侵害の可能性のあるエリアでのビジネスがあるというだけで、その銘柄を持たないという風潮はない。アジアの投資家も同様だという印象を持っている。

## 3. ご担当セクター（小売り）における「ビジネスと人権」に関する企業のリスクはどのような点にあるとお考えか。

- ・人権を含め、サステナビリティに関するさまざまなルール形成が欧州発で始まっており、ルールづくりに参画している欧州企業の方が、当然対応が早い状況にある。日本企業もグローバルにビジネスを展開している企業は、グローバルスタンダードにはしっかりついていく必要があるのではないかと。

- ・アパレル業界に限った課題としては、業界全体でルール形成、コンセンサスを得る場が現状ではない。業界全体でコスト負担しながら、「ビジネスと人権」に貢献していくといった流れが生まれることに期待する。

**4. ご担当セクター（小売り）では、企業による「ビジネスと人権」に関する取り組みを、企業評価に組み込んでいるか。**

- ・日本では、人権に関して表面的な開示が多いので、企業評価に組み込むことができない状況である。バイサイド（機関投資家）の社内評価には反映されているかもしれないが、セルサイド（証券会社等）では、直接的には企業評価に組み込むことができていない。

**5. 企業(非金融)による「ビジネスと人権」に関する情報開示について、現状どのように評価しているか。**

- ・小売りの場合はあまり人権に関する情報は開示されていない。開示されていても、横比較しにくい情報開示になっている。だからこそ、第三者機関が共通に評価したモノ・フレームを元に開示することが重要ではないか。人権については、コットン、木材など、原材料として労働集約型のところが焦点となると感じている。

**6. 企業における「ビジネスと人権」に関する対応とその企業の価値・競争力の向上との関係について、どのように捉えているか。**

- ・欧州の投資家は投資スパンが長く、少なくとも3年～5年は見ている。日本は短期業績重視になっている。このため、「ビジネスと人権」に関する対応が価値・競争力につながりにくい。だからこそルール作りが重要になるのではないか。

**7. 企業とのエンゲージメントに際し、「ビジネスと人権」について質問をすることはあるか。また、それに対する企業側の反応はどのようなものか。**

- ・企業とのエンゲージメントの際、開示情報が表面的なものが多く、情報が不足していることから、それをもとに議論ができないのが現状。セルサイドの評価にビジネスと人権の視点を組み込むには、業界で横比較できるような情報開示がなければ進まない。

**8. 特に欧州を中心に、人権や環境に関するデューデリジェンスや情報開示の義務化の動きが進んでいるが、そうした動向について、どのように評価しているか。**

- ・好ましい。一方で業界固有の特徴にも対応する必要があると感じている（小売の場合は商品や食品の廃棄ロスなど）。1 社が独自ルールで開示するよりは、横比較できて、時系列変化が見えるような、一定の共通開示ルールがあるとよいと思う。それにより人権に取り組む企業が、株式市場で評価され、それが消費者からも評価されるような流れになっていくことを期待している。

以上

## 2. 非金融事業者

## 1. 一般的項目

### (1) 「ビジネスと人権」の範囲について

- ・2018年に「企業行動規範」の体系を変え、「基本原則」と「関連するグループポリシー」に分け、「世界人権宣言」、ILOの「中核的労働基準」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の支持を表明するとともに、他の「基本原則」にも積極的に人権の要素を反映した。「関連するグループポリシー」では、人権デューデリジェンスの仕組みを構築した上で適切に実施していくことを謳い「人権に関する重点課題」を別表にして、社会環境の変化に合わせて改訂をやすく、機動性を持たせている。直近では、2020年3月にLGBTQや外国人労働者の項目を追加している。

### (2) 人権への負の影響を防止・軽減する取り組みについて

#### ① 方針策定・コミットメント

- ・人権関連の方針策定においては、2013年に「サプライヤーCSRガイドライン」を先行して制定し、2014年には味の素(株)「企業行動規範」の改定に併せ、人権の項目を新たに設定した。世界人権宣言やILOの中核主題など国際的な人権規範の支持とステークホルダーとの協働を「企業行動規範」の人権の項目に掲げた。2018年にVerisk Maplecroft社のリスクデータに基づき、自社の事業と関わる重要な10の人権課題でリスク評価を実施し、重点課題を特定、味の素グループの「ビジネスと人権」で取り組んでいく領域とした。
- ・人権に関するグループポリシー策定時は、企業行動委員会の傘下で、人権関連部門を集めた人権専門委員会の方針案を作成し、企業行動委員会での審議を経て、経営会議の承認を得た。2020年7月以降は、サステナビリティ委員会が設置されそこを通じて、経営会議で承認を得るという組織体制が変わっている。

#### ② 人権の負の影響評価・重要な人権リスクの特定

- ・第三者（公的機関や監査法人）のリスクデータに基づく全社の人権リスク評価を2014年に実施した。また、2018年には、Verisk Maplecroft社のメソッドを使用し、バリューチェーン全体における事業別・国別のリスク評価・分析を再度実施した。重要リスクとして、労働安全衛生、現代奴隷（技能実習生・外国人労働者・移民労働者含む）、児童労働に最優先で取り組んでいる。また食品業界特有の人権リスクとして、消費者、特に子どもの肥満などの栄養問題にも取り組んでいる。
- ・リスクが高い労働安全衛生については、OHSAS（Occupational Health and Safety Assessment Series）やISOなどの国際規格に基づいた既存のマネジメントシステムを活用して

いる。同じリスクが高い現代奴隷や児童労働は影響の深刻度から、優先度を高めて取り組んでいる。こうした人権課題は現状ではサステナビリティ部門がイニシアティブを取って対応していく必要があると考えている。人権リスク評価の結果をもとに関連部門や現場とやりとりをしながら進めている。

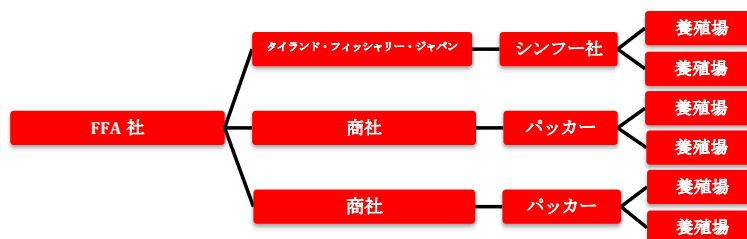
### ③ 社内体制の構築・教育

・バリューチェーン全体で人権に取り組むためには、それぞれの課題の対応窓口となる各部門を、全社横断的に束ねて対応するためにサステナビリティ委員会の横串機能をどう構築するかが課題である。実際に問題が発生した場合には、サステナビリティ委員会の下にあるリスククライシス小委員会で対応することになっている。

### ④ 人権の負の影響の予防・軽減の活動

・潜在的なリスクを特定し、予防的措置を講じて、その内容について対外的に発信していくことが重要である。2018 年に実施した全社人権リスク評価で、国別リスクが高かったタイのサプライチェーンの人権影響評価を 2019 年に実施した。日本の NGO である ASSC（The Global Alliance for Sustainable Supply Chain）に、タイ国内でのビジネス周辺のリスクについて調査を依頼し、発行元を ASSC とする報告書として WEB で一般に開示することで客観性を担保している。

・タイのエビや鶏肉の加工現場の人権リスクが高いと言われていたが、調査によって、状況が改善されてきていることが判明した。タイの調査で明らかになった外国人労働者の問題と対応状況を参考に、日本国内における取り組みにつなげている。



出所：ASSC（The Global Alliance for Sustainable Supply Chain）  
人権デュー・ディリジェンス国別影響評価報告書 2019 タイ

・2020 年ブラジルのサトウキビ・コーヒーのサプライチェーン人権影響評価のデスクトップ調査を実施。2021 年それを基にリモートによる現地へのヒアリング調査を実施し、2022 年度に報告書として公開を予定している。



### ⑤ 救済メカニズムの整備

・内部通報制度として、グループ従業員については、匿名も可能な「味の素グループホットライン」を設けている。一方、サプライヤーについては「サプライヤーホットライン」を設けている。タイで活動する NGO、Issara Institute が労働者の声を吸い上げるアプリを開発し、ネスレやタイユニオンがそのアプリによってサプライチェーンの労働問題を可視化できるようになった。日本でも取り組みが進むよう、ASSC に仕組みの構築を依頼し、2021 年 3 月から味の素の国内グループ会社で「ASSC ワーカーズボイス」を導入している。今後、サプライチェーン全体への拡大を検討している。

### (3) 「ビジネスと人権」に関連するフレームワーク・ツール（RBA, Sedex, EcoVadis 等）の活用の際の配慮事項について

・サプライヤー管理では、2018 年から Sedex を活用しているが、全ての 1 次サプライヤーについて登録がされている状況ではない。未登録のサプライヤーには個別アンケート（SAQ）で対応している。回答内容へのフィードバックや監査の実施については、社内に対応する人員やサプライヤーの負担が課題である。2025 年度までに Sedex をベースにグループ内同一基準でのサプライチェーン管理体制を構築することを目指している。

・Sedex は 1 次サプライヤー管理として活用しており、2 次以降については、重点原料に絞り込み、認証制度がある原料は認証品比率を高め、それ以外はトレーサビリティを確保するようにし、その組み合わせでサプライチェーンの可視化を進めていく。

原材料に対する取り組み一覧

	パーム油	紙	糖質系 農作物	コーヒー 豆	牛肉	大豆	水産資源	味の素 グループポリシー		各原材料に とっての 課題の 重要度 高 ↑ ↓ 低 該当 せず
シナリオ分析 (地球温暖化の影響)	高	高	高	高	高	高	高			
温室効果ガス削減	高	高	高	高	高	高	高	環境	調達・サブ ライヤー取引	TCFD CDP
フードロス低減	高	低	高	高	高	高	高			
プラスチック 廃棄物削減	高	低	高	高	高	高	高			CLOMA
人権	高	高	高	高	高	高	高	人権尊重	調達・サブ ライヤー取引	RSPO*2 Sedex*1
自然環境保護 生物多様性	高	高	高	高	高	高	高	環境	調達・サブ ライヤー取引	FSC®*3 4C*4
アニマル ウェルフェア	低	低	低	低	低	低	低	アニマル ウェルフェア		USSEC*5
安定調達 品質、価格、事業影響	高	高	高	高	高	高	高			
個別ガイドライン	○	○				○				

出所：味の素株式会社 サステナビリティデータブック 2021

### (4) ステークホルダーとの対話・外部との協働について

・グローバルな消費財流通業界のネットワークである CGF（The Consumer Goods Forum）に

参加し、日本企業 22 社のリーダー企業として、強制労働排除に向けた活動を進めている。日本国内では技能実習生問題を中心課題として検討している。

- ・ASSCの「外国人労働者ラウンドテーブル」の企業分科会に参加し、「外国人労働者の責任ある受入れに関する東京宣言 2020」策定に関与し、2020 年 10 月に自社でも宣言への賛同を表明した。
- ・同宣言をベースに、CGF グローバルの強制労働排除に関するポリシーを参照しつつ、日本の外国人技能実習制度に準拠する内容で、製造委託先、ベンダー、サプライヤー等取引先に対する要請項目をとりまとめた「技能実習生・特定技能としての外国人労働者の責任ある雇用ガイドライン」を 2021 年 9 月に CGF ジャパンで策定・公表した。
- ・JICA と ASSC の共同事務局のもと、「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」が 2020 年 11 月に設立された。味の素社も加盟企業として参画している。外国人労働者の声を聞き、問題を把握し、政策提言や人権デュー・デュー・デュー・デュー・デュー・メカニズムに活用するためのワンストップの仕組みの構築を目指している。
- ・投資運用会社からの奴隷労働に関するアンケートに対して、CGF や JP-MIRAI などの社外での取り組みについて回答することができた。CHRB（Corporate Human Rights Benchmark）や WBA（World Benchmark Alliance）による日本企業の評価も影響していると思うが、企業の ESG 対応が深く・幅広く求められるようになっており、人権についても同様に対応していく必要性を感じる。
- ・NGO とのエンゲージメントでは、2018 年にタイの鶏肉産業の労働問題を指摘された Human Rights Now と 3 回ほど対話を行い、彼らの調査報告書に対して人権デュー・デュー・デュー・デュー・デューによるエビデンスをもって改善状況を示し、高評価を得た。

#### **（５）「ビジネスと人権」の今後の課題について**

- ・サプライチェーンマネジメントにおいて、物流が管理の対象とはなっていないため、人権の取り組みが充分には進んでいない状況である。特にコロナ禍によって物流が滞り、サプライチェーンへの影響が大きくなり、人権の問題が顕在化している。
- ・労働者の生活賃金への対応が求められるようになってきているが、生活賃金の考えや定義が納得いくものがなく、標準化が必要と考える。また、外国人労働者については雇用に関わる費用の透明性を高める必要があると考えている。斡旋料などは送り出し機関の問題だが、受入れ企業が直接つながないため、JICA など公的機関の海外ネットワークを通じて、適正な費用への指導を進めると共に、受け入れ企業側の負担とする費用項目を明確にする等の仕組みを作る必要があると考

えている。

## 2. 個別的項目

### (1) カントリーリスクへの対応について

・進出している国の政府が人権リスクに関与しているような状況では、企業がその国で人権デューデリジェンスに正面から取り組んでいくのは不可能に近い。Sedex などグローバル共通で使っているツールを活用しながら、その範囲で問題がないかをチェックするという対応を社内で進めている。問題が発生した場合には、リスククライシス小委員会で都度対応していくことになる。

### (2) コロナ禍における「ビジネスと人権」に係る取り組みについて

・コロナ禍による分断・格差の助長が指摘されるが、「味の素グループ統合報告書 2021」の社長メッセージでは「分断（OR）ではなく融和（AND）の重要性」に言及しており、ASV（Ajinomoto Shared Value）の観点からも、経済と社会を両立していくような取り組みが必要だと感じている。

### (3) 企業における人権尊重の取り組みと企業価値・企業競争力向上の関係性について

・外国人材の受け入れを考えるなかで、職場としての日本の魅力度が低下していくと、今後優秀な外国人材がなかなか日本に集まらなくなることも考えられる。人権の取り組みが日本の価値を高め、結果として、労働市場において優秀人材を惹きつけるようにならないと企業競争力に影響してくるものと考えている。

### (4) 「ビジネスと人権」における規制・ルール形成等について

・世界的にビジネスと人権に関する規制や通商政策が増え、企業の競争力にも影響する中で、日本政府は、世界の動きと連動する形で、特に大企業の人権における対応については、ある程度の義務化でレベルを上げることを行う必要があるのではないかと考えている。また、サプライチェーンにおける対応にインセンティブを設けて積極的な取り組みを推進したり、JP-MIRAIのようなグリーンバンス・メカニズムの共通プラットフォームで企業負担を減らしたり、外国人材が安心して働ける日本の実現に向けた社会インフラツールとして提供するなどの支援を政府には期待している。

以上

# ANA ホールディングス株式会社

インタビュー実施日:2021年11月29日(月)

## 1. 一般的項目

### (1) 「ビジネスと人権」の範囲について

- ・国際的なガイドライン、規範に基づいてスコープを定めている。基本的には自社のビジネスを通じて人権侵害を予防するものと考えているが、自社のマネジメントの域を超えていたり、国際情勢に影響を受けることも多く、一社単独ではなく、国や業界と連携して人権の対応をしていくことも必要となる。
- ・ANA グループとしての人権への考え方は、人権方針で謳っており、その方針に沿って対応している。新興国については国際的な規範を下回る場合にはグローバルなスタンダードで対応していくということを明示している。しかしながら、これまで実際にそのような事例は発生していない。
- ・人権インパクトアセスメントは2016年に実施し、定期的にレビューしているが、「情報セキュリティ」や「子どもの人権」など新たな課題も見えてきた。「子供の人権」については商品サービスの観点、広告の観点などからANAの事業との関係を考えてみることとし、ワークショップを実施した。人権リスクを大きく見直すというよりは、最近のトピックスとして、取り入れている。
- ・2018年に人権報告書を初めて公開した。当時国内では人権報告書を公開している企業はなく、人権への取り組みが十分ではない状況で開示することについて、社内ですまざまな議論があったが、最終的には取組の方向性や進捗状況を公開していく重要性を確認し発行した。初回の発行から三年が経過したが、公開したことによるリスクは特に見受けられず、ステークホルダーとの対話が進んだというメリットが大きい。投資家によるエンゲージメント、ダイアログでも人権の話は増えてきており、人権課題の重要性が社会に広まる中で、経営層にも人権に関する認識が浸透してきていると感じている。

### (2) 人権への負の影響を防止・軽減する取り組みについて

#### ① 方針策定・コミットメント

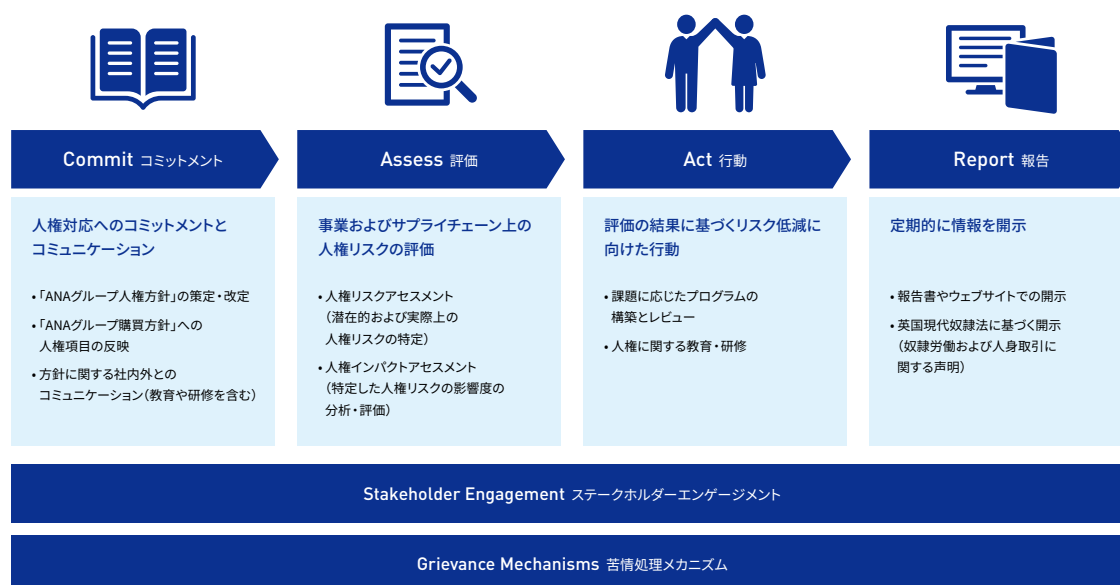
- ・人権方針の素案については、NGO等外部からの協力もいただき、社内に関連部署と連携しながら作成した。特に法務部との連携が必要であった。また運航乗務員・客室乗務員等、現場で勤務する従業員が多いことから、内部の浸透についてはe-learningも活用した。各従業員の間で人権というテーマについてのイメージが湧きやすいように、アニメーションを使用するなど工夫をした。
- ・人権方針はタイミングを見て、改訂していかなければならないと考えている。また欧州での法制化の動きに合わせてこれまでの人権デューデリジェンスのやり方で、求められるレベルとなっているのか、人

権方針も含めて、全体のサイクルの正当性を再チェックする時期に来ていると感じている。欧州の人権に係る法制化等の動きも含めて、人権に関する取り組みの質を精査していこうと考えている。

## ② 人権の負の影響評価・重要な人権リスクの特定

- ・2016年に国連「ビジネスと人権指導原則」に沿って、初めて人権インパクトアセスメントを実施した。航空運送事業、航空関連事業、商社事業、旅行事業等 ANA グループの事業を対象に、Verisk Maplecroft 社と協働で、事業内容と、事業を展開している国・地域ごとにリスクを洗い出し、実際の対応状況についてヒアリングをした上で、優先順位付けをした。
- ・自社内で優先順位付けをした後、有識者とのダイアログを行い、航空機を利用した人身取引についての指摘があり、最終的に4つのテーマ（日本における外国人労働者の労働環境の把握、機内食等に係るサプライチェーンマネジメントの強化、航空機を利用した人身取引の防止、贈収賄の防止）を特定した。その後も、毎年一回、有識者とダイアログを行い、ANA グループへの期待・要請を把握している。

## ■ 人権デューディリジェンスのプロセス



## ■ 重要な人権テーマ

	<p><b>テーマ 1</b> 日本における外国人労働者の労働環境の把握</p> <p>ANAグループのサプライチェーン上で働く外国籍の方の労働環境を把握したうえで、問題が認められた際には速やかに改善していく必要があります。</p> <p>→ P.18</p>	
	<p><b>テーマ 2</b> 機内食等に係るサプライチェーンマネジメントの強化</p> <p>お客様に対する責任を果たしていくために、機内食や機内物品において透明性が高く、かつ追跡可能なサプライチェーンを構築していく必要があります。</p> <p>→ P.21</p>	
	<p><b>テーマ 3</b> 航空機を利用した人身取引の防止</p> <p>エアラインが提供するサービスが意図せず、第三者によって人身取引に利用されてしまうことがないよう、防止の取り組みを進める必要があります。</p> <p>→ P.24</p>	
	<p><b>テーマ 4</b> 贈収賄の防止</p> <p>贈賄に関与することで、当該国の人権に係る問題を悪化させることがないよう、防止の取り組みを進める必要があります。</p> <p>→ P.27</p>	

重点的にリスク顕在化防止に取り組む就航国



出所：ANA ホールディングス株式会社 人権報告書 2020

### ③ 社内体制の構築・教育

- ・人権デューデリジェンスについては、課題ごとにアプローチしており、プロジェクトを特に立ち上げているわけではない。基本的にはサステナビリティ推進部が中心になり、人身取引については客室乗務に関わる部署、重要な人権テーマ 4 の贈収賄については法務部と連携するなど、関係部署を巻き込みながら進めている。

### ④ 人権の負の影響の予防・軽減の活動

- ・近年、力を入れているのが、重要な人権テーマ 1 の「日本における外国人労働者の労働環境の把握」である。製造業であれば、サプライチェーンマネジメントに該当するところだが、自社の業態の場合では購買に関わるサプライチェーンマネジメントとともに、業務委託での外国人労働者の労働環境の把握が大きなテーマとなる。機内清掃、搭載作業などの業務に関わる委託先では多くの外国人労働者が在籍している。
- ・委託先の外国人労働者については、それぞれの会社での「在籍人数、国籍、性別、在留資格等」の実態を把握するため、「グローバルサプライチェーン労働者情報集約システム」を使い、情報を入力してもらい、常に最新状況を確認できるようにしている。
- ・委託先の実態を把握した結果、グローバルに課題となっている外国人技能実習生について、各企業に協力依頼をし、外国人技能実習生に対する直接アンケート調査を実施した。アンケート調査票はダッカ原則<sup>116</sup>に基づいて作成し、回答者には匿名でシステムに入力してもらう方式で実施した。アンケート調査を通じて就労状況、渡航前時点での費用支払いの実態について把握できた。アンケート調査の結果については ESG に係る経営会議にて報告するとともに、必要に応じて委託先と協

<sup>116</sup> <https://www.ihrb.org/dhaka-principles/>

議を行っている。

- ・重要な人権テーマ 2 として「機内食等に係るサプライチェーンマネジメントの強化」を挙げている。機内食に係るサプライチェーンのマネジメントを強化するべく、2017 年に日本企業として初めて Bluenumber Initiative に参画した。
- ・機内食以外では、調達に関わるサプライチェーンはまだ課題が多いと考えている。そのなかで、昨年度、調達方針を既存のものから、社会の動きに対応するものに改訂した。どのような優先付けをして対応を進めていくか検討しているところである。
- ・重要な人権テーマ 3 として「航空機を利用した人身取引の防止」が挙げられる。航空会社独特の課題として航空機を利用した人身取引があり、2017 年 9 月に実施した人権専門家とのレビューにおいても重要課題として指摘があった。米国のアラスカ航空では客室乗務員が未然に防止したというケースもあったことから、人身取引防止のプログラムを航空会社等に提供していた米国の NPO : Airline Ambassadors International の担当者を日本に招き、官庁・他の航空会社・市民団体にも参加いただきワークショップを開催した。機内で疑わしい状況が見られた場合は、入国管理局に通報するという手順を導入した。またワークショップでは IOM(国際移住機関)より「日本は人身取引の要注意国になっている」という実態も紹介された。

#### ⑤ 救済メカニズムの整備

- ・苦情処理メカニズムについては、独立した第三者機関からの協力のもと 2020 年から運用している。このシステムは 7 か国語でアクセス可能であり、通報者は不利益を恐れずに、スマホなどからも匿名で送信できるようになっている。一部の会社でトライアルとして始めたところなので、今後どのように拡大していくか検討が必要である。

#### (3) 「ビジネスと人権」に関連するフレームワーク・ツール (RBA, Sedex, EcoVadis 等) の活用の際の配慮事項について

- ・上述の通りは労働者管理のシステムである「グローバルサプライチェーン労働者情報集約システム」を運用しているが、Sedex、EcoVadis 等は現時点では活用していない。調達についてはそれらのプラットフォームについて検討中の段階である。EcoVadis では、ANA グループが取引先として指定されるケースも多く、今後検討をしていきたい。

#### (4) ステークホルダーとの対話・外部との協働について

- ・人身取引防止等については、一社単独ではなかなか取り組みが進まないの、水際対策という観点から他の航空会社、空港会社とも共同で取り組むなど、同業他社や行政、市民社会と連携し進めている。

- ・投資家や NGO の「ビジネスと人権」における認識や評価は確かに変わってきていると感じる。しかしながら、日本でのエンゲージメントでは、ESG の E（環境）に関する質問は多いが、S（社会）領域の特に人権についての質問は少ない。COVID-19 の影響で、従業員の雇用や働き方についての質問はあるが、欧州の動きやサプライチェーンマネジメントについては、E の部分と比べると聞かれることが少ないと感じる。海外の投資家からは人権についても必ずと言っていいほど質問がある。

#### **（５）「ビジネスと人権」の今後の課題について**

- ・最近、欧州では人権、気候変動、生物多様性を関連させて対応するべきだ、ということが問われており、また法制化の動きもある。ANA グループでも、このような動きに連動した取り組みについて模索している段階である。
- ・欧州の法制化で求められている要件に対応する必要がある、人権デューデリジェンスサイクルを見直していきたい。COVID-19 の影響を受けて、前回のデューデリジェンス実施時から ANA グループを取り巻く環境が変化している中で、見直しを実施していきたいと考えている。

## **2. 個別的項目**

### **（１）カントリーリスクへの対応について**

- ・中国の新疆ウイグル自治区の問題について、ANA グループとしてすぐに対応しなければならない状況にはないが、長期的な視点で見極めていかなければならないという認識を、経営層を含め有している。
- ・ミャンマーについてはまさに、事業（運航）を継続している。国内外で、外部からの大きな圧力は無いが、事業（運航）を停止することが本当に正しいことなのか、よく考えなければいけないと感じている。現地駐在員の避難、またミャンマーに帰国したい人の輸送という社会インフラとして人権尊重の観点もあり 何のために事業（就航）継続しているのかという問いに、明確に答えられるようにしていなければいけないと考えている。

### **（２）コロナ禍における「ビジネスと人権」に係る取り組みについて**

- ・COVID-19 の影響で、従業員というステークホルダーの位置づけが更に高まってきた。グループ外に出向者を多く輩出している中で、従業員の働き方や雇用の維持という観点で改めて考える機会となった。

### **（３）テクノロジーの発展による人権課題について**

- ・ポストコロナでは、非接触など、いかに IT を使っていかかが重要になってくるが、空港のオペレーションの IT 化等で人種的な差別、偏見につながる可能性があるということをリスクとして捉えている。



#### **(4) 企業における人権尊重の取り組みと企業価値・企業競争力向上の関係性について**

- ・航空産業は、オペレーションの現場では多くの方が業務に携わっており、外国人労働者の活躍も重要になる。そうした人財の確保のためにも、「日本における外国人労働者の労働環境の把握」という人権テーマに取り組むことは、長い目でみれば経営戦略を支えることになると考えている。
- ・人権報告書を公開したことで社外から注目され、ESG、SDGs の観点からも、若手の従業員に魅力的な会社だと感じてもらえているのではないだろうか。社員のロイヤリティ、モチベーション向上（特に、欧州などのローカルスタッフ）にもつながっており、企業価値向上につながっていくところだと感じている。
- ・COVID-19 の影響で運航便が大幅に減少する中、機内食の通販を開始したが、想像を大きく超える人気となった。今後は新サービスモデルのなかで ESG という観点を盛り込み、お客様とのコミュニケーションも強化していきたいと考えている。ESG という言葉を本社だけで使うのではなく、ANA グループが提供するサービスのなかを含めていく。E のほうが可視化しやすいので、現状では機内のプラ削減など環境側面から進めているが、今後は S の視点も取り入れていきたい。

#### **(5) 「ビジネスと人権」における規制・ルール形成等について**

- ・個人的には人権については「法令化ではなく、企業が自主的にやるべきこと」と考えていたが、国際的な義務化の流れは止められないし、そうであるならば、法令化にも適切に対応していかなければならないと感じている。「ビジネスと人権に関する指導原則」の精神を改めて確認し、「国家の義務」「企業の責任」「救済へのアクセス」という 3 本柱に今一度立ち返る必要がある。
- ・どの人権に係るテーマでも、個社だけでは対応が難しく、業界で動くにも、国の考え方を踏まえなければ進めないところもある。また、人権におけるルールメイキングは欧州中心に進んでいるので、どうしても後追いになってしまう。日本の企業全体のためにも政策の面からの後押しをお願いしたいと思う。

以上

# 花王株式会社

インタビュー実施日:2021年11月17日(水)

## 1. 一般的項目

### (1) 「ビジネスと人権」の範囲について

- ・企業理念「花王ウェイ」では「豊かな共生世界の実現」を目指し、人権が当然ながら配慮・尊重されるべきという考えで、社内文化がつけられている。行動原則では、「個の尊重と力の結集」が掲げられている。
- ・行動原則の主な対象は社員となっているが、広く捉えるとバリューチェーンのステークホルダー、社会全体まで含めている。花王ウェイを実践するための行動規範「花王ビジネスコンダクトガイドライン（BCG）」には、人権尊重の項目があり、日々業務を行う上で、人権を尊重しなければならないことを伝えている。
- ・ESG 戦略である「Kirei Lifestyle Plan」の中で 19 の重要取組みテーマを掲げており、そのうちのひとつが「人権の尊重」である。人権は、脱炭素などの環境の項目とのつながりが指摘されており、SDGs においても人権の尊重がなければ達成できないことから、人権は重要課題であると考えている。
- ・法務省人権擁護局が示している 25 の人権課題<sup>117</sup>は、自社の責任範囲だと認識している。消費者の安全と知る権利については、広告等を通じて意図せずに人権侵害につながる可能性がある。グローバルでは、米国の Black Lives Matter (BLM) 運動やアジアン・ヘイトが地域課題としてあり、啓発活動を実施した。
- ・地域によって重要な人権 이슈 が異なる。BLM 運動やアジアン・ヘイトは日本にいと動きをあまり感じないが、米国では大きな問題であり、Kao US として人種問題に関するメッセージを初めて発表した。地域ごとに人権に対するセンシビリティを持って対応できる責任者がいることが重要である。

### (2) 人権への負の影響を防止・軽減する取り組みについて

#### ① 方針策定・コミットメント

- ・2015 年に「花王人権方針」を策定した。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って、自社として最低限取り組まなければならないことを明示している。策定までの社内プロセスは、人権リスク特定のプロセスと同様である。2021 年に人権方針を改定し、当初の「努力する」という表現から、

<sup>117</sup> <https://www.moj.go.jp/content/001346120.pdf>

「～する」という表現へと語尾の強さを変えている。

## ② 人権の負の影響評価・重要な人権リスクの特定

・2019年から2020年にかけて、事業に関係する人権リスクマップを作成して全体を把握し、インパクトの大きい領域として、①社員ならびにともに働く人々（強制労働、労働環境、結社の自由、賃金未払、差別・ダイバーシティ）および②生活者・顧客（広告表現）の2つを重点取り組み領域として特定した。

花王グループにて想定されるリスク(顕著なリスクに下線を引いています)

	研究開発	調達	生産	マーケティング	物流	販売	コーポレート (業務支援)
ステークホルダー	ともに働く人々(花王社員、協力会社社員、サプライヤー社員)	・強制労働 ・児童労働 ・劣悪な労働環境 ・結社の自由や団体交渉権の制限 ・不適切な賃金(未払い、低賃金) ・あらゆる差別(年齢、出身地、国籍、外国人・移民労働者、人種、性別、LGBT差別、障がい・病気、妊産婦)					社員のプライバシー侵害 採用活動における差別
		・不衛生な会社提供住居 ・パーム農園における劣悪な労働環境・強制労働・児童労働	・不衛生な会社提供住居				
	ビジネスパートナー	花王による優越的地位の乱用によりビジネスパートナーの労働環境が悪化					
生活者・顧客	・商品設計上の事由による健康・安全への悪影響			・顧客のプライバシー侵害 ・不適切な広告・宣伝による未成年者・高齢者・女性への悪影響		・顧客のプライバシー侵害 ・虚偽説明による誤認 ・不適切なパッケージング・ラベル表示	
地域社会		・工場等建設に伴う先住民族の文化・伝統・生活の侵害 ・工場等建設、運営に伴う生態系や地域社会へのダメージ(工場設置、水供給、排水・排ガス等による健康被害など含む)	・工場等建設に伴う先住民族の文化・伝統・生活の侵害 ・工場等建設、運営に伴う生態系や地域社会へのダメージ(工場設置、水供給、排水・排ガス等による健康被害など含む)		・輸送時の有害物質の漏洩による健康被害	・製品の誤使用による健康被害、生活への悪影響	・国際的に認められた人権を下回るような事業慣行

出所：花王株式会社 サステナビリティデータブック

・社外の情報を収集し、事務局である ESG 部門の人権チームが案を作成して、外部コンサルタントの意見をふまえて内容を確定し、役員に説明の上、最終承認を得た。

・サプライチェーン上の人権問題については、1次サプライヤーを中心に、自己評価アンケート(SAQ)に回答してもらい、影響評価を実施。回答率100%をKPIとして設定している。サプライヤーにはフィードバックを実施しているが、是正に対する強制力はない。一方で、パームの小規模農園は社会的に高リスクであることがわかっているので、現地NGOと連携し、対話をしながら課題を解決する「SMILEプロジェクト」を2021年から開始した。また「調達に関わるサプライチェーン ESG 推進ガイドライン」を策定し、調達する原材料の中から「ハイリスクサプライチェーン」として、パーム油、紙・パルプが特定されている。

## 2020年のSedexによるサプライヤーのリスクアセスメント結果<sup>※1</sup>

総合評価	SAQ 回答率 <sup>※2</sup>	Sedex リスク評価 <sup>※3</sup>	割合
S	80%以上	3.0以上	17%
A	80%以上	2.0以上3.0未満	37%
B	80%以上	2.0未満	27%
C	80%未満	—	19%

※1 評価対象はSedexの新SAQ(自己評価アンケート)に回答した656サイト

※2 Sedexの新SAQに対する回答率

※3 Sedexアセスメントツールによるマネジメントコントロールスコアの値(0~5、値が大きいほどマネジメントが良好)

出所：花王株式会社 サステナビリティデータブック

### ③ 社内体制の構築・教育

- ・広告表現における人権侵害ゼロを目指し、コミュニケーション作成部において、広告表現の中で人権侵害とみなされるリスク評価のためのチェックリストを作成している。リスクが高い案件については同部内の「人権マイスター」が対応。人権マイスターは、人権に対する感度が高く、ある程度の階層の社員から任命される。広告代理店とも連携し、他の領域や他社での事例を定期的に共有することで、スキルの維持・向上、ものさしの共通化を図っている。2019年に展開した、販売促進のためのプロジェクト「BE WHITE」が肌の色を連想させるなど指摘があったことなどから、リスク認識が高まり、予防に力を入れるようになった。

- ・ESG部門が事務局を担う「人権推進チーム」が推進しており、バリューチェーンにおける人権尊重の範囲に関係する部門で構成されている。サプライヤー関係は購買部門、社員および協力会社の労働安全は経営サポート部門・SCM部門、社員については人材開発部門、社員からの苦情受付は法務コンプライアンス部門が担っている。人権推進チームでは、年4回の定期的な情報共有を行っている。

### ④ 人権の負の影響の予防・軽減の活動

- ・人権尊重がESG戦略「Kirei Lifestyle Plan」の重要取り組みテーマとなっていることから、2030年に向けたKPIを設定している。人権デューデリジェンスの取り組みは、現状ではリスク調査まで着手しており、今後は発見したリスクへの対処方法を検討していく。グループ内の課題には取り組みやすいが、サプライヤーにはどこまで強制力を働かせていくかがポイントと認識している。

- ・人権デューデリジェンスでは、①労働安全衛生、②サプライチェーン上の人権問題、③広告表現に注力している。労働安全については、歴史的に長く深く取り組んでいる。労働災害の影響評価を行っており、リスクを洗い出し、災害件数をゼロにできない残留リスクに対応するという一連の流れを雛形として、維持管理や新設備導入時の対応ルールを策定している。これをサプライチェーンでの取り

組みに広げている。

- ・NGO との対話の中では、面で行き届くより、重点課題に点で行き届く方がよいという指摘も受けており、両方を視野に入れ、取り組んでいる。

#### ⑤ 救済メカニズムの整備

- ・社内ではグローバルでコンプライアンス相談窓口を運用しており、対応が必要なケースについては、事務局が現場と連携しながら、事実確認をして進めている。サプライヤーはまだ対応ができていないが、今後、仕組みをつくっていく予定。

#### (3) 「ビジネスと人権」に関連するフレームワーク・ツール（RBA, Sedex, EcoVadis 等）の活用の際の配慮事項について

- ・Sedex はグローバルな枠組みなので、サプライヤーが当社以外の国内外の顧客から自己評価の要請を受けても共通の SAQ として活用できるのがメリットである。SAQ でハイリスクのサプライヤーであると評価され、改善が見られない場合は、第三者監査に展開していくことを次のステップとしている。一方で、サプライヤーが Sedex 以外の枠組みを利用している場合は、それを受け入れるなど考慮している。

#### (4) ステークホルダーとの対話・外部との協働について

- ・サプライヤーとの情報共有、意見交換の場として、サプライヤーが一堂に会するベンダーサミットを毎年開催し、花王の考え方や調達に関する調査依頼などを行っている。また、CGF（The Consumer Goods Forum）Japan の人権ワーキンググループに参加しており、そこで収集した先進事例やグローバルな動向などの情報を社内に共有している。
- ・欧州でビジネスと人権の法規制が進んでおり、CHRB（Corporate Human Rights Benchmark）など、業界ごとの人権の取り組みを評価する動きも注目されるようになってきた。株主総会における ESG 領域での株主提案も増えている。花王としても投資家からもサプライチェーンに関連して環境・人権の指摘を受けることが増えている。パーム油の課題への NGO の指摘も環境から人権分野に広がっている。

#### (5) 「ビジネスと人権」の今後の課題について

- ・欧州の人権デューデリジェンス法制化の動きを注視している。EU 指令やドイツの人権デューデリジェンス法などが、これまでより踏み込んだ内容になると見ている。
- ・法制化による報告義務の有無に関係なく、投資家とのエンゲージメントにおいて、義務化されたデューデリジェンスの内容を標準として質問されると認識している。

## 2. 個別的項目

### (1) カントリーリスクへの対応について

・カントリーリスクについては潜在的なリスクがあると認識している。これまでに、パーム油の搾油所での強制労働を理由として、アメリカで輸入禁止措置が取られた例がある。マレーシア・インドネシアのパーム油が高リスクと捉えている。

### (2) コロナ禍における「ビジネスと人権」に係る取り組みについて

・新型コロナウイルス感染予防、また社員の安全確保のために、経営層が積極的に参画しながら方向性をつくり、在宅勤務をはじめとする社内のインフラ、ルールを整備してきた。エッセンシャルワーカーに係る企業としては、コロナ禍で必要とされる衛生用品の生産を続けなければならず、事業継続のために出社した社員への特別手当なども付与した。花王の社員はエッセンシャルワーカーの末端にいる。

・コロナ禍で洗浄製品を20倍に増産するという目標を掲げたが、その根底には感染予防による人権尊重の考え方がある。一方で、購買部門からは、増産による容器・材料製造のサプライヤーへの負担が指摘され、サプライヤーもエッセンシャルワーカーに深く関与しているということを改めて認識させられた。

### (3) テクノロジーの発展による人権課題について

・表立った課題はないが、社会全体がDXで扱う個人情報が増えていく方向にあるので、自社でも個人情報の扱いがリスクになると認識している。

### (4) 企業における人権尊重の取り組みと企業価値・企業競争力向上の関係性について

・ユニバーサルデザインの視点で、視覚障害者や入浴中で目を閉じていてもシャンプー・リンスが区別できるきざみがついたボトルや浴槽洗浄剤が力を入れずに噴射できるスプレーの開発、また、掃除機の操作が難しい高齢者でも床掃除が手軽にできる商品の販売を行っている。

・人権の取り組みによって売上げが伸びるということではなく、取り組まない企業がふるいにかけるということだと考えている。エシカル消費の動きはビジネスチャンスだと捉えているが、そうした取り組みは、感度の高い一定層の消費者以外にはまだ十分に響いていないと感じており、消費者へ伝えていくという点は今後の課題として捉えている。

### (5) 「ビジネスと人権」における規制・ルール形成等について

・ビジネスと人権に関する規制や社会からの要請はさらに強化され、企業への負荷増大が想定される。SedexやEcoVadisなどのサプライヤー管理は、グローバルで標準化、効率化されていくべきではないか

・グリーンズ・メカニズムについては、行政も企業も取り組みを進めているが、一企業の取り組みには限界がある。行政や地域、業界全体での大きな仕組みにしていく必要があると感じている

以上

# キリンホールディングス株式会社

インタビュー実施日:2021年12月2日(木)

## 1. 一般的項目

### (1) 「ビジネスと人権」の範囲について

・2013年からCSVを成長戦略・経営戦略の根幹に据え、社会課題を事業で解決すると同時に、自社の企業価値向上につなげていくことを目指している。その中で社会課題に対する社内の理解が徐々に広まり、「持続的成長のための経営諸課題（グループ・マテリアリティ・マトリックス：GMM）」を整理する中で、人権に関する方針や体制の整備が必要であるという認識が2015年から芽生えてきた。グループ会社があるオーストラリアで現代奴隷法が制定される動きもあり、国連ビジネスと人権に関する指導原則（指導原則）を基盤としてグループ全体の方針を制定するという動きになった。

・日本では雇用差別や社員のハラスメントの予防・撲滅などを中心に取り組んできたが、人権方針の策定を契機に、サプライチェーンを含めたより広い範囲で取り組む必要性を経営層が改めて認識し、人事総務部・調達部・CSV戦略部・経営企画部といった関係部門を中心に、取り組みや体制の整備を進めている。

・CSVコミットメントでも従業員の健康、サプライチェーンにおける人権の尊重、お客様への適正飲酒啓発などを掲げ、それぞれ人事総務部や調達部、CSV戦略部や各事業会社が主体となり、バリューチェーン全体で取り組んでいる。

### (2) 人権への負の影響を防止・軽減する取り組みについて

#### ① 方針策定・コミットメント

・「キリングループ人権方針」を2018年に制定し、人権の考え方やキリングループとして対応する範囲を規定している。国際人権章典やILO（国際労働機関）の労働における



出所：キリンホールディングス株式会社 ウェブサイト

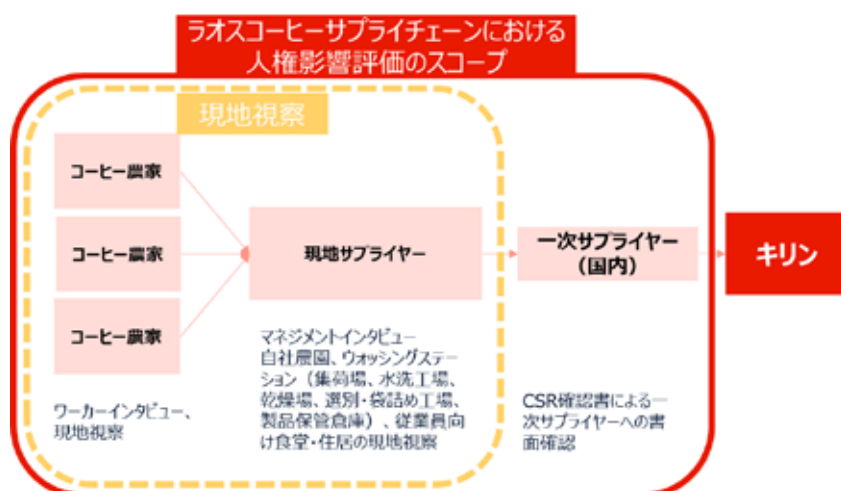
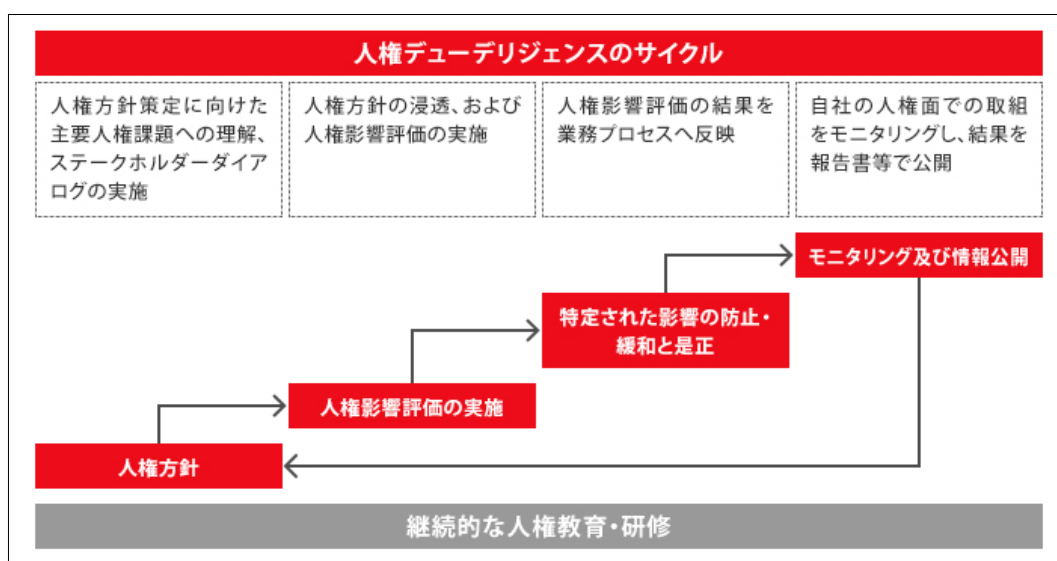


基本的原則及び権利を準拠することを基本的な考え方としており、国際的に認識された人権を自社が取り組む人権の範囲として考えている。バリューチェーンにおいては、キリングroup内で対応するのはもちろん、川上のサプライヤーに対しても、川下の取引先にも対応を求めていくことを定めている。

- ・人権方針の浸透は、毎年実施している国内グループ従業員対象の人権啓発研修で行っている。調達先には、サプライヤー説明会で人権方針の説明と遵守要請を行っており、ジョイントベンチャーの経営者やパートナーに対しても、人権方針を説明する場を設定している。

## ② 人権の負の影響評価・重要な人権リスクの特定

- ・人権方針策定時のデスクリサーチでミャンマー・ラオス・中国が高リスク国として特定されており、2018年2月にミャンマー事業で初めて人権影響評価を行った。外部のコンサルティング会社と評価の観点や範囲を整理し、現地調査も行いながら評価を実施した。その経験を踏まえ、2018年11月にラオスのコーヒーのサプライチェーンを調査した。2021年は中国の調達先を対象に書面ベースで評価を行った。労働安全衛生など重点的に確認すべき項目について、方針・実行体制の整備状況を書面で確認した。



出所：キリンホールディングス株式会社 ウェブサイト

### ③ 社内体制の構築・教育

- ・グループ各社の経営層が CSV 方針や戦略を議論する CSV 委員会において、人権の取り組みをグローバルのトップレベルまで向上させることが 2020 年度に合意され、現状とのギャップ分析を実施し、人権取り組みに関するロードマップを作成した。

- ・グループ CSV 委員会の傘下には、サステナビリティを巡る個別課題への対応を促進するため、グループ横断の会議体を設置している。その会議体の一つとして人事総務戦略担当役員を議長とするグループ人権会議を設置し、人権に関するロードマップの進捗状況の確認や方針・戦略について意見交換を行っている。

### ④ 人権の負の影響の予防・軽減の活動

- ・サプライヤー管理については、調達部門が取引開始時にサプライヤー規範の遵守状況をチェックリストにて確認し、違反報告、遵守に向けた取り組み推進への承諾書の提出を求めている。また既存の 1 次サプライヤーについては、セルフアセスメント質問表による調査を隔年で行っており、課題が見つかったサプライヤーに働きかけをしている。国内のキリンビール、キリンビバレッジ、メルシャンは共通で国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）が開発した「CSR 調達セルフアセスメント質問表」に、人権、環境、適正飲酒に関する設問を追加し、調査を行っている。医薬事業は、グループとして共通のサプライヤー規範を用いているが、事業の性質も異なり、特に確認が必要な課題が異なるので、別の質問票を使用している。グローバルでは、オーストラリアの事業で先行して Sedex を活用していたが、2022 年より新たにキリングroupとして Sedex に加入した。

- ・2 次サプライヤー以降への対応は、1 次サプライヤーに依頼している。一方で、高リスク国からの調達品目については、現地調査もしながら、2 次・3 次サプライヤーを巻き込んで確認していくことを 2022 年度以降の計画としている。調達部で調達品目・地域ごとに優先度をつけて対応することを中期ロードマップに含めていく予定である。

### ⑤ 救済メカニズムの整備

- ・グループ従業員向けのホットラインについては、社内担当者が窓口となり対応するものと、外部提携機関が対応するもの 2 つを設置している。ホットラインへの通報があれば、通報者等にヒアリングしながら事実確認を行い、問題が確認されれば、賞罰委員会で審議し、必要に応じて処分を行っている。

- ・国内のサプライヤー向けのホットラインは、取引におけるコンプライアンスに関する通報に限定して設置している。他方、オーストラリアのグループ会社であるライオンでは、サプライチェーン内の社員が利用できるホットラインが第三者運営のもと設置されており、現代奴隷制度やその他の人権に関する懸念事項を内密に報告することが可能となっている。

### **(3) 「ビジネスと人権」に関連するフレームワーク・ツール (RBA, Sedex, EcoVadis 等) の活用の際の配慮事項について**

- ・2022年よりキリングroupとして Sedex に加入した。それに先行して、オーストラリアのグループ会社であるライオンでサプライヤー管理として Sedex を活用しており、取引額の大きい1次サプライヤーの100%が Sedex に対応している。なお、従来国内では、GCNJ の CSR 調達セルフアセスメント質問表でサプライヤー管理を行っており、Sedex に登録していないサプライヤーでも、個別にコミュニケーションをとり協働で課題に取り組んでいく方針を取っている。日本の場合1次サプライヤーが商社であるケースもあるため、その場合における2次サプライヤーとのアカウント連携や、中小規模のサプライヤーは人権・環境面での対応が追いついていないこともあるため、啓蒙活動やベストプラクティスの共有など支援が必要である。

### **(4) ステークホルダーとの対話・外部との協働について**

- ・The Consumer Goods Forum (CGF) や GCNJ の人権分科会に参加している。Business for Social Responsibility (BSR) のメンバーにもなっており、人権の中長期戦略の策定でも支援を得ている。業界のネットワークやイニシアチブに参加すると、各社の取り組みから学ぶことが多く、情報交換をしながら、自社の取り組みに活用している。
- ・投資家と人権の取り組みについて対話することが増えてきており、ここ数年で関心が高まってきていると感じる。ミャンマーの事案については NGO からの指摘もあり、複数の NGO とやり取りをしている。

### **(5) 「ビジネスと人権」の今後の課題について**

- ・中期経営計画のタムごとに重要課題となる GMM (グループ・マテリアリティ・マトリックス) を整理しており、ステークホルダーとの対話を通じて、人権を含む重要課題について注力すべきところを議論し理解を深めることが大切である。特に NGO との対話については、現地で活動を進めている NGO から情報を得たり、具体的なアクションを提案してもらったりすることもあり、活動の実効性を高めることができると考えている。
- ・人権リスクが高い地域や品目について計画を立て、対応できたことだけでなく、対応できていないことについても、計画と時間軸とともに透明性の高い開示をしていくことが求められている。それに対して、ステークホルダーから意見をもらい、活動に反映していくことが重要である。
- ・サプライチェーンの人権課題については、取引先や消費者の変化への対応も必要である。特に、欧州やオーストラリアでは消費者のエシカルな商品への意識が高く、日本の消費者についても、意識の変化は時間の問題だと考えている。いずれ確実にやってくる未来として社内で共通認識を持ち、消費者に選んでもらえるブランドになるために取り組みを進めていく。

## 2. 個別的項目

### (1) カントリーリスクへの対応について

・潜在的な問題への対応として、事業展開先や調達先の中でリスクが高いと想定される国・地域の優先順位づけを行い、問題の有無を確認している。想定していなかったところから人権問題が顕在化する場合もあるが、そうした場合でも、しかるべき社内外ステークホルダーとの議論を行い、対応を決めていくようにしている。

### (2) コロナ禍における「ビジネスと人権」に係る取り組みについて

・コロナ禍においては、人権影響評価の実施に対する制約が大きく、現地調査ができないため、書面などでの限定的な確認に留まってしまっている。書面調査という制約の中でも確認すべき重要項目を決めて対応するなど、可能な範囲で評価を行っているが、労働安全衛生のリスクが高い地域において、設備の安全性や従業員の安全装備など、現地で実際の運用を見て確認できない難しさがある。

### (3) テクノロジーの発展による人権課題について

・個人情報保護は人権の取り組みの重要分野と認識しており、「プライバシーデータ保護ポリシー」に沿って、個人情報保護の取り組みを行っている。個人情報保護について、グループ従業員への教育を行っており、社内浸透を図っている。

### (4) 企業における人権尊重の取り組みと企業価値・企業競争力向上の関係性について

・「午後の紅茶」の茶葉を調達しているスリランカでレインフォレスト・アライアンスと連携し、現地の農家の生産性や生活水準の向上への取り組みや図書寄贈による子どもたちの教育支援などを行っている。安定的な調達を実現すると同時に、現地の社会課題の解決に資するという CSV 戦略の取り組みとなっている。差別化が難しい一般消費財の中でエシカルな取り組みをすることで選ばれる商品づくりをしている。

### (5) 「ビジネスと人権」における規制・ルール形成等について

・法制化が進んでいる地域のグループ会社では、対応の必要性から社内の体制整備や実際の取り組みが進んでいる。取り組みが進んでいる地域ならびにグループ会社の状況をもとに、グループ全体としても取り組みを加速しなければならない。

・日本政府に対しては、グリーンバンス・メカニズムの強化を期待している。特に、サプライヤーの従業員からの通報・相談窓口を個社で設置するには運用面の難しさがあるため、企業にとっても通報者にとっても利用しやすい国家基盤型のコンタクト・ポイントを設置してもらえるとよい。

以上

# ソニーグループ株式会社

インタビュー実施日:2021年11月29日(月)

## 1. 一般的項目

### (1) 「ビジネスと人権」の範囲について

- ・人権尊重については、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って取り組みを進めている。その範囲については、国際的に認められている人権を対象として、自社の事業によって人権に影響をもたらす項目を特定し、対応している。
- ・職場における人権からバリューチェーン全体への取り組みに広がっていると認識しており、社会正義やダイバーシティといった人権課題にも取り組んでいる。サプライチェーンにおいては、地政学的な課題との関わりが出てきており、経済安全保障と人権をどう関連付けて考えるかが難しい。

### (2) 人権への負の影響を防止・軽減する取り組みについて

#### ① 方針策定・コミットメント

- ・人権に関する方針は「ソニーグループ行動規範」の中で定めている。これまではCSR部門が主に人権対応をフォローしてきたが、欧州での人権デューデリジェンスの法制化などの動きもあり、コンプライアンス部門、法務部門などの関連部門を含めたワーキンググループを立ち上げ、連携して対応を進めている。
- ・ソニーグループ行動規範は2003年に制定し、この時点で人権の基本的な項目を含めていたが、2018年の改定時に指導原則の考え方に沿った人権尊重を明示した。グループ全体の最上位の規範に人権尊重を含めた意義は大きく、グループ全体の理解につながっている。
- ・サプライチェーンやAI倫理など、人権に関わる特定の項目について個別の方針やガイドラインを設けている。人権デューデリジェンスへの取り組みとしては漏れのないプロセスを整備する必要があると考えている。

#### ② 人権への負の影響評価・重要な人権リスクの特定

- ・グループ全体の人権リスクアセスメントは数年ごとに実施しており、各事業の人権リスクを把握している。外部のリソースとして、グローバルな非営利団体であるBusiness for Social Responsibility (BSR) の協力を得て取り組んでいる。
- ・ソニーの事業全体のリスク分析をした上で、事業ごとに関連する項目を選定するために、ゲーム&ネットワーク、音楽、映画、エレクトロニクス、イメージング&センシングソリューション、金融の主要な6

事業と、人事・法務・コンプライアンス・CSR・調達などの本社の関連部門にヒアリングを行った。BSRには人権侵害を引き起こしてしまうリスクを外部の視点から特定してもらい、具体的にどの項目が重要なのかは社内で判断するようにした。人権リスク評価は本社が主導で行っている。

- ・エレクトロニクス事業のサプライチェーンにおける労働者の人権といった以前より取り組みを進めている項目に加え、製品・サービスに関連する人権として、AI 倫理にも取り組んでいる。バリューチェーンにおける人権という観点では、サプライチェーンだけでなく、顧客や販売先が人権侵害に加担するリスクも捉えている。
- ・エンタテインメント事業では、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）が重要項目となる。アーティストや出演者だけでなく、制作に関わるクリエイターなどの多様性を確保し、さまざまなバックグラウンドを持つ方々が機会を得て能力を発揮する場を担保する必要がある。同事業では、DE&Iに取り組まないことがビジネスにも影響し得ると考えている。
- ・米国でのジョージ・フロイド氏の事件後、社会正義を求める運動が起こる中で、ソニーグループとしての対応をマネジメントレベルで決定し、2020年6月に「Global Social Justice Fund」を設立した。米国の事業会社を中心に、基金を活用して社会正義や人権保護、DE&Iを推進していく。

### ③ 社内体制の構築・教育

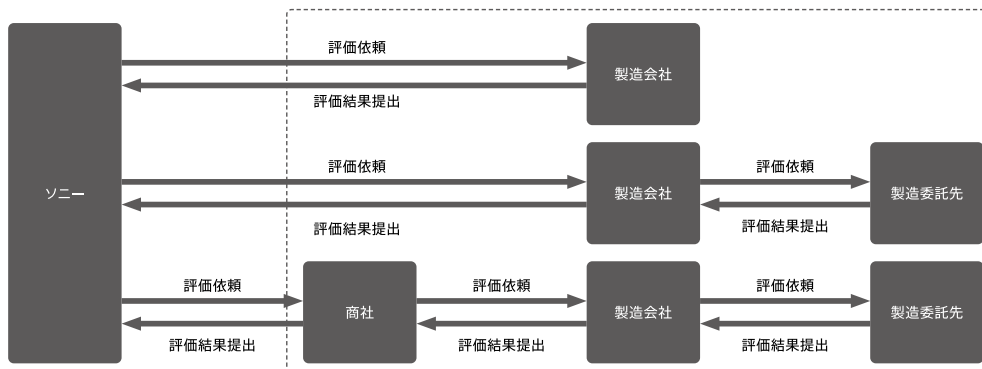
- ・社員を対象として、グループ行動規範や人権の課題を含めたCSR・サステナビリティに関する研修を行っている。サプライチェーン管理などの個別課題については、関連部門を対象に研修を実施している。
- ・コンプライアンス担当も兼ねるサステナビリティ担当の執行役専務が人権の取り組みの責任を担っている。個別の課題については、各課題を担当する部門がルールづくりや推進を担っている。

### ④ 人権の負の影響の予防・軽減の活動

- ・サプライチェーンについては、Responsible Business Alliance（RBA）行動規範を適用した「ソニーサプライチェーン行動規範」を制定し、グローバル基準で人権・環境・社会面でサプライヤーに遵守を期待する事項を含めている。サプライヤーだけでなく、自社の製造部門にも適用している。
- ・サプライヤーアセスメントの対象は、基本的には直接取引がある1次サプライヤーである。書面調査で問題があれば、訪問調査を行う。2次以降は1次サプライヤーに対応を依頼しているが、製造現場まで遡るため1次が商社の場合は、2次の製造現場がアセスメント対象になる。2020年度には、既存サプライヤーも含め全てのサプライヤー企業に対してソニーサプライチェーン行動規範の遵守要請を行い、そのうち564工場に対して書類評価を実施した。このうち、書類評価の結果によりリスクありと判断されたサプライヤー86工場に対して改善指導を行い、6工場に対して訪問評価を実

施した。3年間の累計で、819工場のサプライヤーに対しアセスメントを行った。

サプライヤーアセスメントの対象



アセスメント実施結果 (工場)

	2018	2019	2020	計
書類評価	126	92	472	690
改善要請	9	5	86	100
訪問調査	15	8	6	29
計	150	105	564	819

出所：ソニーグループ株式会社 サステナビリティレポート 2021

- バイヤーなどサプライヤーと直接コミュニケーションを行う担当者に研修・教育の機会を提供し、CSR項目の遵守を促進する「CSR スペシャリスト」を育成している。

- ソニーサプライチェーン行動規範では強制労働の禁止を掲げており、外国人技能実習生についてアセスメント・ヒアリングを実施している。ソニーグループでは技能実習生の雇用は行っておらず、技能実習生を雇用している業務委託先などとコミュニケーションを取ってアセスメントを行っている。2020年度は、日本のサプライヤー3工場を対象に、技能実習生の雇用プロセスを含む労働・安全衛生・サプライチェーン管理に関するアセスメント・ヒアリングを実施し、ソニーサプライチェーン行動規範における労働基準を遵守していることを確認した。

⑤ 救済メカニズムの整備

- グリーンバンス・メカニズムとして、グループ社員対象では社内通報制度があり、サプライヤーについては、「サプライヤー・ホットライン」「責任ある鉱物サプライチェーン方針に関するホットライン」を設置している。社員からの通報はグローバル共通で第三者機関が対応しており、サプライヤーの通報はコンプライアンス部門と調達部門で対応している。通報制度については、RBAなどの業界団体でも力を入れ始めているので、そうした仕組みも活かしていきたい。

### **(3) 「ビジネスと人権」に関連するフレームワーク・ツール（RBA, Sedex, EcoVadis 等）の活用の際の配慮事項について**

- ・サプライチェーンについては、発足時からメンバーとなっている RBA の各種ツールを活用している。人権の最新動向や他社の取り組み事例を学びの場として、BSR の人権ワーキンググループに長く参加している。BSR には個別の人権課題についてもアドバイスを得ている。
- ・エンタテインメント事業のサプライチェーンについては、本年 3 月に「ソニー・ピクチャーズサプライヤー行動規範」を制定し、エンタテインメント業界における責任あるサプライチェーン活動の拡充に取り組んでいる。

### **(4) ステークホルダーとの対話・外部との協働について**

- ・Global Social Justice Fund では、各事業が基金の活動を進め、社内の DE&I 活動を推進していく中で、さまざまなパートナー団体やステークホルダーと連携して進めている。ステークホルダーとしては社員の存在が大きい。人種などの属性ごとに社員が集まる活動（employee resource group : ERG）が活発になってきており、会社に対する意見を吸い上げて、対応している。
- ・業界団体への参加については、RBA に加え、電子情報技術産業協会（JEITA）の CSR 委員会のメンバーになっている。人権については一社単独では解決しにくいので、業界での連携は特に重要だと感じている。
- ・NGO からは、各団体が人権課題としているトピックにソニーが関与していると指摘を受けることがある。NGO と直接対話することもあるが、サプライチェーンに関する課題は複数の企業に関係する場合も多く、RBA が間に入って対話することもある。
- ・投資家からの問い合わせは多く、気候変動、人権、サプライチェーンについての質問を受けている。投資家からの ESG に関する対話のリクエストも増えている。また、投資家と NGO が連携して人権の取り組みのベンチマークを実施しており、実施団体との対話を行い、企業に求められていることの把握に努めている。

### **(5) 「ビジネスと人権」の今後の課題について**

- ・グループ全体・事業を踏まえての人権という意識はグループでも醸成されており、今後は人権デューデリジェンスの観点からも「ビジネスと人権」について取り組み、社内の認識を更に高める必要性があると感じている。コンプライアンス・法務部門とのワーキンググループの取り組みや、具体的に人権デューデリジェンスの仕組みをどのように構築していくかが課題となっている。



## 2. 個別的項目

### (1) カントリーリスクへの対応について

・法務、コンプライアンス、渉外、サステナビリティなどの関連部門でコミュニケーションを密にとり組んでいる。サプライチェーンについては、サプライヤーに行動規範を遵守してもらい、アセスメントをしている。

### (2) コロナ禍における「ビジネスと人権」に係る取り組みについて

・コロナ禍において、サプライチェーン管理では、物理的な移動が制限され、訪問監査が計画通り進まなかった。社員の安全管理については、緊急事態宣言が明けても引き続きリモートワークを中心にしている。COVID-19 変異株の蔓延も懸念される中で、従来の出勤体制にどこまで戻せるかは現時点では様子を見ている状況である。

### (3) テクノロジーの発展による人権課題について

・2018年に「ソニーグループ AI 倫理ガイドライン」を制定し、2019年に AI 倫理委員会を設置しており、現在はガイドラインを実務レベルに落としていく取り組みを進めている。事業部門も巻き込み、テクノロジーや AI に関する課題への対応を通常の業務プロセスに含めるための仕組みづくりをしている。「社会を豊かにしていくためにテクノロジーを活用していく」という事業部門の考えを踏まえながら、ステークホルダーと対話し、透明性を確保しながら進めていく。

### (4) 企業における人権尊重の取り組みと企業価値・企業競争力向上の関係性について

・ダイバーシティは重要な価値観であり、2019年に制定したソニーの「Purpose & Values（存在意義と価値観）」の価値観の一つに含めている。企業価値の創出と事業継続のために、社員や社会に関わる DE&I の活動は重要な領域であることをコロナ禍で再認識した。

### (5) 「ビジネスと人権」における規制・ルール形成等について

・国際的な潮流に対応していくことが何より大切であり、海外のビジネスと人権の法制化の動きは注視している。人権デューデリジェンスは一朝一夕には対応できないので、さまざまな動向を注視しつつ、適切なタイミングでの対応を進めていく。「ビジネスと人権」における領域の国際的な期待が高まっており、企業の法的義務も増しているため、日本企業が遵守できるよう、日本政府より更に支援してもらえるとよいのではないかと考えている。国内での法制化については慎重に議論をしていく必要があると考えている。

以上

## 日本たばこ産業株式会社 (JT)

インタビュー実施日:2021年12月10日(金)

### 1. 一般的項目

#### (1) 「ビジネスと人権」の範囲について

・人権尊重はビジネスの根幹であるという認識のもとに、ステークホルダーエンゲージメントの強化や市場競争力の担保という観点から戦略的に人権に取り組んでいる。2016年に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて「JTグループ人権方針」を策定し、指導原則の精神を社内に取り込み、人権デューデリジェンスを進めている。

・たばこ産業では、葉たばこ原料を調達する耕作コミュニティにおいて、児童労働や労働者の権利に関わる課題に取り組んでいる。葉たばこ農家の労働者の権利を守ることは、持続可能なビジネスに不可欠であり、そういった人権課題に対応していかなければならないと認識している。

#### (2) 人権への負の影響を防止・軽減する取り組みについて

##### ① 方針策定・コミットメント

・人権方針の策定までに1年ほど時間をかけ、サステナビリティ部門の人権チームを中心に進めた。社内のコンセンサスを丁寧に得るようにし、国内外の人権専門家やNGOと、役員によるステークホルダーエンゲージメントを通して、意見を取り入れた形で策定し、また議論を繰り返すことで社内の理解を深めた。人権方針はたばこ事業の本社サステナビリティ部門（欧州に所在）とも連携しながら英語を正文として作成した。

日本語は英文の和訳という位置づけであるが、表現について日本人に的確に伝わるよう留意して取り組んだ。

##### ② 人権の負の影響評価・重要な人権リスクの特定

・9つの顕著な人権課題（児童労働・強制労働・公正な賃金・差別・ハラスメント/ジェンダー・労働安全衛生・長時間労働・環境影響・健康リスク）を特定している。特定に際しては、指導原則に謳われているとおり、経営に対するリスクではなく、「人に対するリスク」を意識し、ビジネスで関わっているステークホルダーの視点で進めた。外部のコンサルティング会社との協働で、ビジネスオペレーションやステークホルダーを洗い出し、法規制の有無など各国における人権リスクを確認しながら人権への影響評価を実施した。

・海外たばこ事業は約130カ国でビジネスを展開しているが、バリューチェーン全体を対象とした人権影響評価ではデスクトップ調査で地政学的データおよび事業規模・オペレーションの種類などから高リスク国を特定し、その中から優先的に対応すべき潜在的な人権リスクを洗い出し、現地訪問によ

てリスクの特定と評価を行っている。国ごとの人権行動計画を策定し、各国に設置している現地の人権担当者間で連携している。現在 67 カ国を特定し、高リスク国は約 2 年ごとに見直している。2025 年までに全高リスク国の影響評価の実施を目指している。

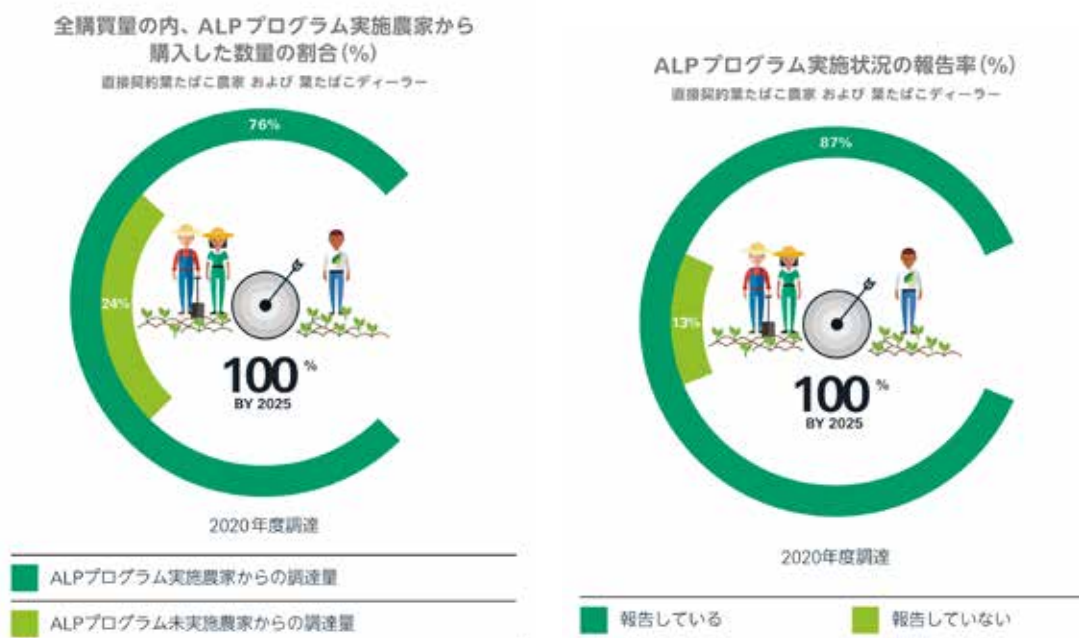
### ③ 社内体制の構築・教育

・東京本社がグループ全体の人権デューデリジェンスを統括している。各事業部と協働で進めており、海外たばこ事業はジュネーブ、国内たばこ・医薬・加工食品の各事業は東京本社が実行している。人権デューデリジェンスを事業運営に取り組んでいくことで、既存のマネジメントプロセスに組み込むことを重視している。

### ④ 人権の負の影響の予防・軽減の活動

・ビジネス展開国においては、国ごとに、人権影響評価を実施し、行動計画を作成してモニタリングを行っている。マーケットやビジネス領域によって課題が異なるので、それを行動計画に反映している。サプライヤーの人権影響評価はアンケート調査による自己評価の形式で行っている。

・葉たばこ農家は直接・間接契約のいずれも「耕作労働規範（ALP）」に基づく活動の実践が義務付けられており、直接契約の場合は、「耕作指導員」として技術支援を行う現地社員が農家を訪問し、ALP の取り組みを実施している。間接契約の場合は、ディーラーから契約農家に働きかけを行うよう要請している。全世界で約 650 名の耕作指導員が活動している



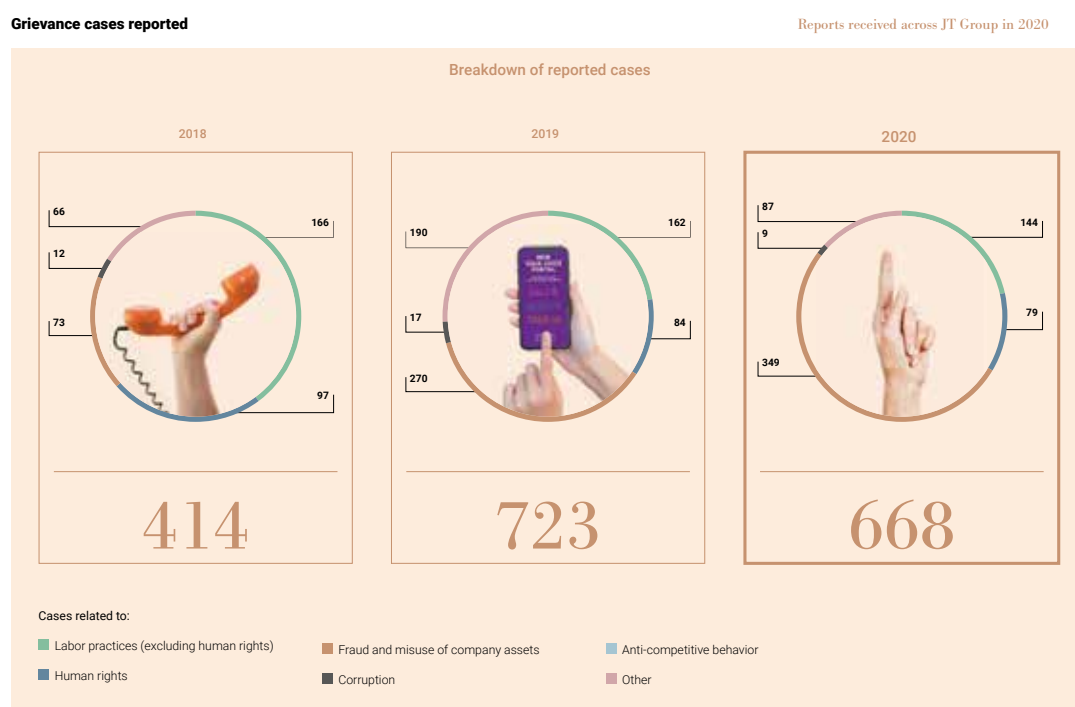
出所：JT グループ ウェブサイト

- ・外国人労働者を食品事業の工場で受け入れており、人事部と連携し、雇用時や労働環境における留意点などを含めたガイドラインを社内で共有している。

- ・人権リスク対応の行動計画の進捗は、事業責任者と本社の担当部署とが協働でモニタリングを行い、人権専門家の知見を入れながら進め、結果は開示している。人権報告書もその一環で発行している。

### ⑤ 救済メカニズムの整備

- ・相談・通報窓口は多言語対応しており、国内では従業員の中で多く使われている 5 言語、海外たばこ事業で設置している「Your Voice」では 50 以上の言語に対応している。「Your Voice」は外部のシステムを活用しており、サプライヤーの従業員も利用できるようになっている。



出所：JT グループ 人権報告書 2021

### ⑥ 情報開示

- ・指導原則発行 10 周年を機に、本年、人権報告書を初めて発行した。これまでもサステナビリティレポートや統合報告書、ウェブサイトでの取り組みの詳細を社内外に報告してきたが、人権の取り組みにおける過去の経緯と今後の道りをステークホルダーに伝える良い機会だと捉えた。サステナビリティレポートと同様に、人権報告書も日本と欧州で協業し、グローバルなステークホルダーを意識して、英語で発行した。

### **(3) 「ビジネスと人権」に関連するフレームワーク・ツール（RBA, Sedex, EcoVadis 等）の活用の際の配慮事項について**

- ・サプライヤー審査時に、自社開発の質問票を使用し、データベースで管理を行っているが、Sedex、EcoVadis を利用しているサプライヤーについては審査の代替としている。加熱式たばこのサプライヤーに関しては、RBA を一部採用している。

### **(4) ステークホルダーとの対話・外部との協働について**

- ・葉たばこ耕作コミュニティにおける独自の児童労働撲滅プログラム「ARISE（Achieving Reduction of Child Labor in Support of Education）」を、ILO（国際労働機関）や国際 NGO の Winrock International と連携し開発した。このプログラムを通して、児童の就学、就学についての地域・家族の啓発、世帯収入の拡大、政策提言などに取り組んでいる。
- ・業界横断の Sustainable Tobacco Program（STP）では、人権、環境問題、その他のサステナビリティに関する課題について、葉たばこ生産の総合的な人権デューデリジェンスに取り組んでいる。JT グループは STP 運営委員会の議長を務めている。
- ・ヒューマン・ライツ・ウォッチ（HRW）とは定期的なエンゲージメントを実施している。HRW では葉たばこ産地における児童労働課題に関する国別レポートを発表しており、たばこ会社の一つとして社長宛てに対応を求めるレターが届いたことをきっかけに、問題解決のパートナーという位置づけで関係を構築している。

### **(5) 「ビジネスと人権」の今後の課題について**

- ・9つの顕著な人権課題の取り組みを進化させていくことを目指している。国内では外国人労働者への対応に注力していく。グローバルなガバナンス体制の進化も課題である。EU の環境・人権デューデリジェンス法制定の動きがある中で、より包括的な体制づくりが必要である。

## **2. 個別的項目**

### **(1) カントリーリスクへの対応について**

- ・人権デューデリジェンスの仕組みの中で、地政学的・政治的リスクを加味した上で高リスク国を選定して対応している。事業展開先が新興国であることが多く、カントリーリスクは意識している。

### **(2) コロナ禍における「ビジネスと人権」に係る取り組みについて**

- ・人権影響評価の現地訪問の代替として、質問票による自己評価に切り替えて対応している。UNDP（国連開発計画）が発表した「人権デューデリジェンスと新型コロナウイルス：企業向け自社評価簡易チェックリスト」<sup>118</sup>を社内の取り組みの参考にした。

<sup>118</sup> <https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/HRDD-COVID19-BHR.html>

### **(3) テクノロジーの発展による人権課題について**

- ・顕著な人権課題の特定時に、課題の一つとして評価したが、比較的风险は高くないと判断した。今後の動向をふまえて検討していく分野として認識している。

### **(4) 企業における人権尊重の取り組みと企業価値・企業競争力向上の関係性について**

- ・他企業・専門家から人権の取り組みを評価される機会が増え、ESG 評価、第三者評価も向上している。評価は真摯に受け止め、今後も、課題解決に向けて、取り組みを継続し、企業レピュテーションの向上につなげたい。

### **(5) 「ビジネスと人権」における規制・ルール形成等について**

- ・ESG などのスタンダードが乱立しており、集約に向けての動きも見えるが、できるだけ一つのグローバルスタンダードに集約されることを期待したい。EU の環境・人権デューデリジェンス法については、法規制の乱立状態からの移行という観点から支持している。

以上

## 不二製油グループ本社株式会社

インタビュー実施日:2021年12月16日(木)

### 1. 一般的項目

#### (1) 「ビジネスと人権」の範囲について

・2015年にグループ本社へ移行した際に、「不二製油グループ憲法」を制定し、ミッション・ビジョン・バリューと共にグループ従業員の行動原則を定めた。バリューの一つである「人のために働く」という価値観に基づき、事業活動が影響を及ぼし得る人びとの人権を尊重する責任があると認識している。2017年に策定した「不二製油グループ人権方針」では、国際人権章典、ILO（国際労働機関）の労働における基本的原則及び権利に関する宣言を支持しており、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って対応しているところである。

・ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）については、2021年の社長交代に伴い、エクイティ（公正性）を追加し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）に変更している。社長の米国駐在の経験から、教育の機会が公平に与えられないことが貧困問題などにつながると認識したことが背景にある。世界中の従業員に対して、公平に挑戦の機会を用意すると併せ、あらゆる職種でそれぞれが成果を適正に評価され、思う存分に活躍できる環境を整えることで、企業の持続的な発展へとつなげていきたいと考えている。

・グローバルに事業を展開する上で、各拠点のトップとの議論や社外の専門家の助言のもと、地域ごとに人権課題を把握し対応を進めている。

#### (2) 人権への負の影響を防止・軽減する取り組みについて

##### ① 方針策定・コミットメント

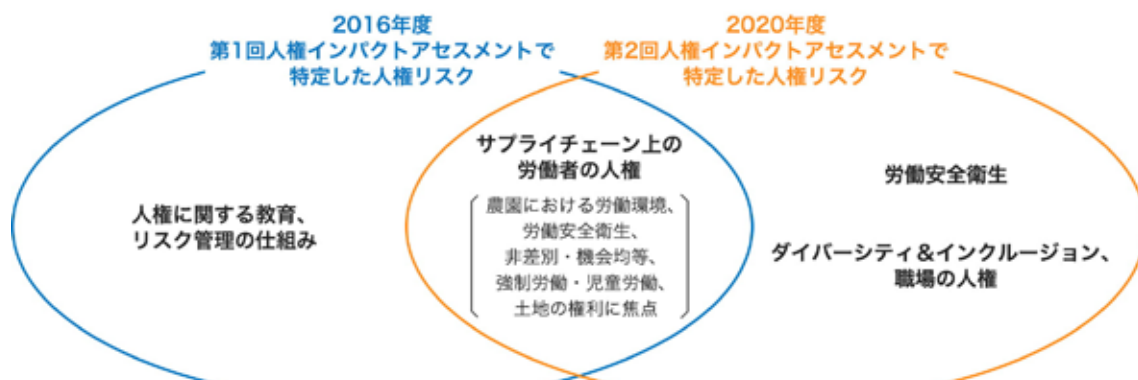
・2016年度から2020年度まで毎年実施している有識者ダイアログや2016年の国連ビジネスと人権フォーラムへの参加をきっかけに、指導原則に沿った人権対応の必要性を認識し、2017年の「不二製油グループ人権方針」の策定につながった。

##### ② 人権の負の影響評価・重要な人権リスクの特定

・人権インパクトアセスメントを2016年度・2020年度に2回実施しており、第2回のアセスメントで3つの人権リスク（労働安全衛生・サプライチェーン上の労働者の権利・ダイバーシティ&インクルージョンおよび職場の人権）を特定した。特定にあたっては、外部有識者として Business for Social Responsibility（BSR）より助言をもらっている。

・人権インパクトアセスメントでは、事業活動や操業地域の特性上の人権リスクを洗い出し、社内関

係者にインタビューを行った上で、事業活動を通して影響を及ぼし得る 6 つの分野を特定し、前述の 3 分野に絞り込んでいった。リスク分野ごとに主管部門を設定している。



出所：不二製油グループ ウェブサイト

### ③ 社内体制の構築・教育

・C“ESG”O（最高 ESG 経営責任者）が人権の取り組みを管掌しており、サステナビリティ推進部グループが全社的な推進・啓発を担っている。グループ内の人権については、人事部門が推進している。社内啓発においては、毎年 12 月 10 日の世界人権デーに合わせて不二製油グループ人権週間を設定し、役員メッセージの発信やグループの考えや取り組みを説明する記事・動画の掲示等を行い、社内啓発している。

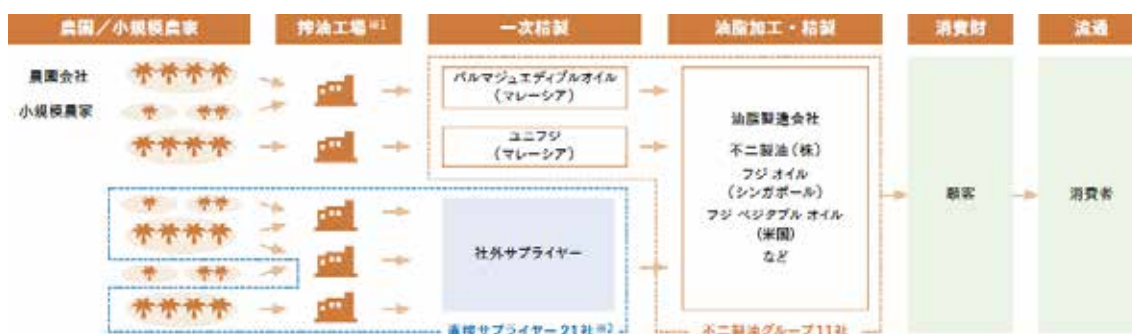
・サプライチェーン上の人権課題については、シンガポールを拠点とするグローバルサプライチェーンマネジメントグループが管掌している。2020 年 9 月には調達管掌役員の下、グローバルサステナブル調達委員会を設置し、その下部組織として、原料毎に分科会を設け（パーム油・カカオ・大豆・シアカーネル）、各エリアから選出された現地メンバーが各原料に特化した課題に対応している。

### ④ 人権の負の影響の予防・軽減の活動

・パーム油の調達においては、2030 年までに農園までのトレーサビリティを 100%にするという目標を掲げている。調達経路を明らかにすると同時に、サプライヤーの環境・人権リスクを確認しリスク低減を進めている。トレーサビリティの確保においては、川上に向けて自社からサプライヤーへ改善を求めている。パーム油の認証油については、顧客ニーズ並びにシンプルなサプライチェーンを求めるグローバル動向に呼応し、サステナブルな農園を持つユニフジからの供給のみならず、IP グレード認証<sup>※</sup>油を供給する新たなプレーヤーとの協業も開始している。

※RSPO の認証モデルのうち、最終製品に至るまで非認証のパーム油の供給や流通から完全に切り離された商品に与えられる認証





出所：不二製油グループ ウェブサイト

- ・カカオの調達における重要課題は児童労働の撤廃であり、サプライチェーン上に児童労働がないかを確認していく上で、トレーサビリティの確保が必要となる。同様に大豆でも第一次集荷場所までのサプライチェーンの把握を目標に掲げている。

#### ⑤ 救済メカニズムの整備

- ・国内外のグループ会社従業員および一部協力会社対象の通報窓口に加え、社外については、当社グループのグローバルなパーム油サプライチェーンを対象としたグリーンバンスメカニズムを設置しており、「責任あるパーム油調達方針」に基づいて直接サプライヤーとのエンゲージメントを行っている。四半期ごとにグリーンバンスリストを公表し、申立内容や進捗状況をWEB開示している。

#### (3) 「ビジネスと人権」に関連するフレームワーク・ツール（RBA, Sedex, EcoVadis 等）の活用の際の配慮事項について

- ・顧客からの要請もあり、自社としては Sedex 等に参加しているが、サプライヤーに加入を求めることはしていない。自己評価や監査の対応には労力を要するものの、人権・環境面を網羅的に把握できるので、活用価値はあると考えている。

#### (4) ステークホルダーとの対話・外部との協働について

- ・ステークホルダーとの対話は、ESG 経営の基盤となる重要な活動と認識している。ビジネスと人権に関しては、経営層と外部の専門家による有識者ダイアログを実施しており、気付きを実際の取り組みに反映することで、人権方針の策定や人権デュー・デiligenceの導入、グリーンバンスメカニズムの構築などにつなげている。

- ・パーム油のサステナビリティの推進については、NPO の Earthworm Foundation と協力し、当社グループのサプライチェーンにおける労働環境改善プログラム（LTP）を適用している。また、インドネシアのスマトラ島のサプライチェーンにおいて、環境・生態系の観点から重要なエリアの森林破壊リスクを低減・是正するために、2018 年度より APT（Areal Prioritas Transformasi）ランドスケープイニシアチブに参画し、地元政府・NGO・企業・農園などのマルチステークホルダーと連携して活動している。

- ・大豆については、責任ある大豆に関する円卓会議（RTRS）に参画し、得た知見を取り組みに活かしている。シアカーネルでは、ガーナの16の女性協同組合の共同代表とサステナブル調達推進のための「Tebma-Kandu」プログラムの基本合意書に署名し、協同組合の生産力や女性のエンパワーメント、環境保全などコミュニティの価値創出を目指している。グローバルサステナブル調達委員会の原料別の分科会が、現地でのコミュニケーションを通して地域のニーズを把握することで、こうした取り組みにつなげている。

- ・WBA（World Benchmarking Alliance）の食品・農業ベンチマークが2021年9月に公表され、350社中65位という評価を得た。WBAでは、SDG2000リストに選定された2,000社について、人権への対応をベースに評価している。人権が最低限のベースラインとして求められるようになってきていると感じる。

- ・対外的な評価が向上してきているとすれば、現場の努力と情報開示の改善によるものである。評価機関やNGOなどからの質問票は、社会の要請を表すものであり、そこから学び、活動していくためのPDCAにつなげている。質問内容を分析して、取り組みに反映するようにしている。

#### **（5）「ビジネスと人権」の今後の課題について**

- ・職場の人権尊重を促進するため、人権方針の下に、具体的な行動につながるガイドラインの策定や潜在的リスクに対応するための仕組みを検討していく。

## **2. 個別的項目**

### **（1）カントリーリスクへの対応について**

- ・グループ全社の重要リスク12項目に人権に関するカントリーリスクを含めている。C“ESG”OおよびCAO（最高総務責任者）が管掌しており、対応計画を策定し、対応状況は取締役会に報告して、モニタリングする体制を構築している。

### **（2）コロナ禍における「ビジネスと人権」に係る取り組みについて**

- ・毎年実施している労働安全衛生監査において、コロナ禍では現場訪問ができないため、工場で作業する従業員にウェアラブルカメラを装着してもらい、ライブ動画を見ながらオンラインで監査を実施するという対応を行った。

### **（3）テクノロジーの発展による人権課題について**

- ・情報管理基本方針及び基本規定を設け、人権課題に抵触するような不適切な個人情報などの取り扱いを禁止している。

#### **(4) 企業における人権尊重の取り組みと企業価値・企業競争力向上の関係性について**

・真のグローバル企業を目指して、DE&I に注力している。グループ従業員の約 7 割が海外従業員であるという環境下で、それぞれに公正に挑戦の機会を与え、思う存分に活躍できる環境を整備したいと考えている。そのため、次世代の経営層を多様性のある構成にするための育成プログラムや、エリア幹部を現地化していく取り組みを展開している。また、他地域について知ることで成長の機会を得て、企業価値・競争力の向上につなげることを目指し、日本人従業員のグローバル化対応のための海外トレーニー制度などを進めている。

#### **(5) 「ビジネスと人権」における規制・ルール形成等について**

・規制ルール化の動きが早く、適時に情報収集し、適確に対応していくことの重要性を感じている。欧州の動きを収集し、いち早く共有していくため、2021 年度より新たにオランダにサステナビリティ推進チームを設置した。日本政府には、国際的な情報を日本企業に積極的に発信することを期待している。

以上

## 株式会社ブリヂストン

インタビュー実施日:2021年11月17日(水)

### 1. 一般的項目

#### (1) 「ビジネスと人権」の範囲について

- ・グローバルに事業展開している企業として、取引先から自社の事業およびサプライチェーンにおける人権に関する要求が多数寄せられており、経営層と課題認識を共有しながら、迅速に対応を進めているところである。
- ・2021年5月、シェルに対する気候訴訟で、気候変動対策が不十分であることが地域住民に対する人権侵害であるとされる判決が出ている。また、同年10月には、国連人権理事会で、「安全で清潔、健康で持続可能な環境への権利」を人権と認める決議がなされており、人権の概念は、従来の範囲に留まらず、社会状況に合わせて拡大している。そうした変化へ社内での納得感を得ながら対応していくことが課題である。
- ・現地法規と国際規範にギャップがある場合に、国際規範に合わせたさらに高いレベルの対応を求められる。人権への対応に地域差がある中で、国際規範とのギャップを埋めるために、現地の法律以上の対応をしていくことに対して、現地の担当者の納得感を得ながら推進していくことが実行面での難しさである。
- ・「ビジネスと人権」をコンプライアンスの課題として捉えるのか、それとも、DE&I やウェルビーイングなどの領域に広げていくのか、複眼的に検討しながら議論する必要がある。「人」に対してどのようにアプローチすべきなのか、企業として人や地域社会に対しどのようなバリューを提供していくのか、従業員・顧客・お取引先様・地域社会などの人との関わりを考えるよききっかけになる。

#### (2) 人権への負の影響を防止・軽減する取り組みについて

##### ① 方針策定・コミットメント

- ・2017年に制定したグローバルCSR体系「Our Way to Serve」の考え方に沿って、2018年にブリヂストングループ「グローバル人権方針」を策定し、国連の世界人権宣言、ビジネスと人権に関する指導原則、国際労働機関（ILO）の各種条約、その他国際的に認められた基準を尊重し、取り組んでいるが、その範囲については明確に定めていない。ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）、差別、ハラスメントなどの基本的な労働者の権利につながる要素は人権方針に含めている。
- ・グローバル人権方針は、グローバルでの経営執行会議体の傘下の諮問委員会である「グローバルサステナビリティコミティ」の下に設けられた「人権・労働慣行ワーキンググループ」（WG）が主体とな

りドラフトを作成し、諮問委員会が承認して、経営執行会議体での審議を経てグローバル CEO の承認の下に発行した。方針に基づく取り組みについても、WG が主体となり、グローバルでの決定事項を各地域で実施している。

## ② 人権の負の影響評価・重要な人権リスクの特定

- ・データベースを用いた人権リスクの把握やリスクアセスメントの進め方、優先順位の付け方などについては、第三者機関と相談しながら対応している。リスクが高い人権課題は先行してトライアルを進めており、その結果もふまえ、推進体制を整えている。
- ・以前は人事部門を中心に自社の各拠点でヒアリングをして人権リスクを特定していたが、経年変化・社会変化に対応した客観的な視点を入れるため、2021 年からは、第三者機関のツールを活用しながら、自社の事業所が影響を受ける可能性が高い重要な人権リスクの特定を進めている。初期調査の結果、児童労働、強制労働などのリスクにさらされる可能性が高いことが見えてきている。

## ③ 社内体制の構築・教育

- ・包括的なデューデリジェンス実施のためには部門横断的な取り組みが必要だと考えており、人権・労働慣行 WG のメンバーが各地域で推進している。調達や人権に関わる部門だけでなく、環境部門やサステナビリティ部門がタスクフォースをつくり、情報共有をしながら枠組みの議論を進めている。
- ・グローバル人権方針では人権の取り組みにおいて重視する点を明確化し、考え方の原点としている。本方針と「行動規範」に関する e ラーニングをグローバルで定期的実施している。本方針が 2018 年に策定されてから、これらの重要な指針について、対象者の 92.9%にあたる 84,000 人以上の従業員が研修を受講した。人権方針を日々の実務として、具体的な施策と組み合わせるところまでしっかり落とし込んでいくことが次の課題である。

## ④ 人権の負の影響の予防・軽減の活動

- ・人権だけでなく、環境面・社会面も含めた包括的なデューデリジェンスのパイロットプログラムとして、WWF と連携し、天然ゴムのサプライチェーンにおけるプロセスの開発を進めている。デスクトップ調査の進め方や現地の農園での監査方法など、トライアルをしながら検討している。
- ・天然ゴムのサプライチェーンにおける児童労働・強制労働・土地の権利・労働条件などについて社外から指摘を受けることがあるので、特に留意している。
- ・お取引先様には「グローバルサステナブル調達ポリシー」を通じて、人権だけでなく環境の取り組みも含めた当社の考えを伝えている。グローバル調達ポリシーは、グローバルサステナビリティコミッティ傘下の調達 WG で議論されており、サステナビリティ部門と調達部門が WG のメンバーとなっている。

- ・お取引先様への働きかけの範囲は、品目によって変えている。天然ゴムについては、原産地の把握が求められているため、直接のお取引先様である Tier1 と連携しながら、Tier1 のお取引先様である Tier2 からさらに上流まで遡っている。サプライチェーンがある程度想定できるものは Tier1 に上流の把握を依頼している。部品が組み合わさっているようなものは、対応を都度見極めている。

#### ⑤ 救済メカニズムの整備

- ・第三者機関が運用している内部通報システム「BridgeLine」があり、地域によっては、従業員だけでなく、取引先や顧客などのあらゆるステークホルダーがシステムを使うことができる。運用状況は、経営層、取締役会でも把握しており、内部統制にも活用されている。
- ・天然ゴムのサプライチェーンにおけるグリーンズ・メカニズム構築を進めている。当社も参加している天然ゴムのマルチステークホルダー・プラットフォーム「GPSNR (Global Platform for Sustainable Natural Rubber)」でもグリーンズ・メカニズムを構築しており、自社のメカニズムと連携した対応を目指している。自社の仕組みを最終調整している段階で、2022 年 2 月から開始する計画である。

#### (3) 「ビジネスと人権」に関連するフレームワーク・ツール (RBA, Sedex, EcoVadis 等) の活用の際の配慮事項について

- ・サプライチェーンの ESG 評価で EcoVadis を利用している。2021 年 4 月時点で、タイヤ原材料の購入金額ベースで 9 割弱の購入先にセルフアセスメントを受けてもらっている。お取引先様の客観的なデータを用いて解析できる一方で、アセスメントの受審率向上が課題である。また、アセスメントの結果が、実態に沿っているのか、リスクの低減にいかにつなげていくのかも課題である。
- ・アセスメントの結果はお取引先様のスクリーニングに活用しているが、EcoVadis は Sedex のように監査の実施やリスク低減には対応していないので、自社内の体制を整えていくことが必要となる。低評価のお取引先様との取引は、即停止ではなく、コミュニケーションをしながら改善に向けたサポートを行っている。

#### (4) ステークホルダーとの対話・外部との協働について

- ・天然ゴムが人権分野の重要領域だが、グローバルなプラットフォームである GPSNR に参加することで、NGO・市民社会・生産者・自動車メーカーなどマルチステークホルダーで対話を重ねることができるのは有益である。プラットフォームをつくり、主要な関係者を集めることが問題解決に向けて重要だと考えている。
- ・投資家と対話する機会は複数回あり、国内では人権分野についての質問はこれまで少なかったが、最近になって増えてきており、天然ゴムの人権問題への関心は年々高まっている。欧米の投資家からは天然ゴムの調達についての質問はあるが、人権デューデリジェンスについての具体的な質問は

受けていない。

- ・自社の天然ゴム農園を所有していることもあり、NGO から質問、提言を受けることはあるが、事実異なる指摘もあるので、しっかり説明するようにしている。
- ・欧州の顧客企業からの要求は先鋭化しており、デューデリジェンスの実施状況の開示や天然ゴムのトレーサビリティの確保が求められている。米国・日本の顧客企業からの要求はそこまでではないが、欧州の動きへの対応を基準にして取り組みを考えている。

#### **(5) 「ビジネスと人権」の今後の課題について**

- ・体制整備のためにグローバルの主要拠点ごとに人材を確保していくことが課題であり、能力開発と体制整備を両立させていく必要がある。
- ・地域差とグローバル基準をどう捉えていくのかも課題である。グローバル基準のハイスタンダードでの対応が求められているため、社内でより一層の理解を得られるように活動していく必要がある。
- ・こうした取り組みを進めていくためには、人権への意識啓発が不可欠である。人権課題はビジネスのリスクになるし、事業に影響があるということをいかに自分事として捉えられるかが鍵になる。

## **2. 個別的項目**

### **(1) カントリーリスクへの対応について**

- ・顕在化しているカントリーリスクは、BCP の視点でのリスクマネジメントとして対応するが、それ以外はリスクごとに見極めている。顕在化したカントリーリスクを深掘りし、さまざまな切り口で捉え、潜在的なリスクの洗い出しにつなげていけるかが次の課題であり、いかに早めに警告を出し、リスクへの備えにつなげられるかが重要であると感じる。

### **(2) コロナ禍における「ビジネスと人権」に係る取り組みについて**

- ・従業員の安全を最優先するため、安心・安全を確保するための制度・仕組み・ツールを社内で整備することを重視し、経営層がそれを進めてきた。休暇補償やテレワーク制度といった従業員のセーフティネットとなる社内制度をあらためて整えるきっかけになった。

### **(3) テクノロジーの発展による人権課題について**

- ・当社ではテクノロジーを業務の効率化や価値創造につながるものとしてポジティブに捉えているが、採用時の AI 活用等、場合によっては、AI による差別につながるという発想が社内の DX 推進の視点に入っているかということを検証しておく必要がある。

#### **(4) 企業における人権尊重の取り組みと企業価値・企業競争力向上の関係性について**

- ・これまでは企業価値を棄損しないために人権課題に取り組むという認識だったが、今後は競争力の維持や優秀な人財の雇用継続のためにも、従業員一人ひとりがいきいきと働くための魅力を感じる職場をつくることが重要だと感じている。

#### **(5) 「ビジネスと人権」における規制・ルール形成等について**

- ・欧州中心でルールメイキングが進む中、対応範囲の拡大への対応が難しい。サプライチェーンの構造が複雑な場合でも、Tier1 だけでなく、Tier2 から上流まで遡っていくことが求められており、それが強靱なエコシステムや、競争優位性につながることもわかるが、現実的にどこまで実行できるか、難しい課題と考えている。

以上



## ミズノ株式会社

インタビュー実施日:2022年1月12日(水)

### 1. 一般的項目

#### (1) 「ビジネスと人権」の範囲について

- ・世界人権宣言や ILO 中核的労働基準を含む労働関連の国際行動規範を尊重し、事業を展開する各国の労働時間、報酬、団体交渉権、労働条件、その他を含むあらゆる労働関連法規に従い、個人が尊厳と公正さと尊敬の念をもって扱われるような職場づくりを目指している。
- ・バリューチェーン全体を責任範囲と認識しており、サプライチェーンおよび従業員に重点を置いて取り組んでいる。当社の委託先工場の多くが所在するアジア太平洋地域は、一般的に人権、労働、環境面での懸念が大きい地域といわれている。当社はサプライチェーン（生産工程）において人権、労働、環境面などが国際的な基準からみて適切であることが重要であるとの考えのもと、CSR 調達を推進している。各国の人権課題については、国内本社だけで判断せず、グローバルの現地担当者と連携して、都度対応している。

#### (2) 人権への負の影響を防止・軽減する取り組みについて

##### ① 方針策定・コミットメント

- ・企業が社会的責任を果たすためには、従業員一人一人があらゆる事業活動において、法令遵守と企業倫理を徹底することが重要と考えている。全てのステークホルダーから信頼され必要とされる企業を目指すための行動指針として、国内外グループ全社対象の「ミズノ倫理規範」において、法令遵守を基本とした「労働条件・職場環境への配慮」と、すべての人の人権と多様性を含めた「人権の尊重」を定め、社内外への浸透や従業員教育に努めている。
- ・社会的責任に関する国際的なガイダンスである ISO26000 の観点を加えた「ミズノ CSR 調達行動規範」を定め、当社の考えをサプライヤーにも伝えるとともに、これらの原則を遵守することを要請している。

##### ② 人権への負の影響評価・重要な人権リスクの特定

- ・従業員に関わる重要課題として、差別、特に各種ハラスメントが挙げられる。これらは、倫理規範に掲げ、就業規則の懲戒条項にも含めている。法令遵守徹底のため、労働基準法の強化に合わせ、就業規則の中で禁止事項を明示し、禁止行為があれば行為者の処罰を行う。
- ・サプライチェーンでは、賃金の不足・未払・生活賃金、過剰・不当な労働時間、労働安全衛生、社会保障を受ける権利、外国人労働者の権利、児童労働などサプライチェーン上の課題を中心とし

て重点項目を挙げている。それらはサプライヤーの CSR 監査の 119 のチェック項目に含めており、サプライヤーの対応を確認している。サプライチェーンに関する重要課題については、CSR 調達委員会で議論し、サステナビリティ推進委員会で審議、取締役会で決定している。

- ・外国人労働者の労働環境の把握は、CSR 監査時に行っている。監査対象工場の選定の際に、世界銀行の「世界ガバナンス指標」を使用して監査不要国を設定している。日本は監査対象外となっているが、取引規模が大きい、もしくはミズノ製品の生産シェアが高い国内工場で外国人労働者がいる工場は定期監査の対象にしている。監査の際には、現場チェックとインタビューにより、外国人労働者の生活環境・契約手続き・報酬などを確認している。

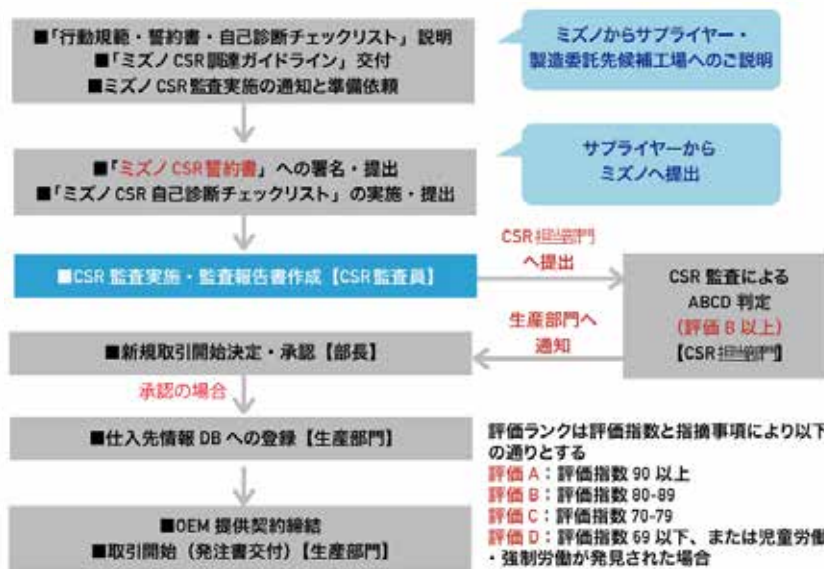
### ③ 社内体制の構築・教育

- ・上述の CSR 調達委員会は、常務執行役員を委員長として、生産部門、工場部門、品質保証室や全社的な管理部門から選出されたメンバーで構成されている。
- ・社内教育については、人事総務部門が所管しており、海外も含めた全グループ会社を対象として、広報宣伝部門と連携してビデオ教育を毎月実施している。
- ・サプライヤーに対するキャパシティ・ビルディングとして、アパレルの主要取引先を対象に毎年実施している品質管理の教育時に、CSR の重要性や人権デューデリジェンスの考え方を伝える時間を設けている。海外の取引先には、第三者監査機関と協力して教育を実施している。これまで中国・タイで実施しており、ベトナム・インドネシアでも実施を計画している。

### ④ 人権の負の影響の予防・軽減の活動

- ・新規サプライヤー候補工場に「ミズノ CSR 調達行動規範」「ミズノ CSR 誓約書」「ミズノ CSR 自己診断チェックリスト」の 3 つの文書を提示し、「CSR 誓約書」に署名をもらう。加えて、CSR 調達の解説書でもある「ミズノ CSR 調達ガイドライン」を用いて説明を行い、CSR 調達への理解を求めた上で CSR 監査を実施する。実施した監査の評価結果が取引開始の条件である評価 B（80-89 点）に満たない工場に対しては、CSR 監査報告書に基づく是正計画・報告書を送付した後、是正計画内容の協議、是正指導を行い、場合によっては、現場訪問を行う。

新規サプライヤー候補工場CSR事前評価の流れ



出所：ミズノ株式会社 サステナビリティレポートサイト

・既存のサプライヤーに対しては取引前の事前監査および3年間で一巡する定期監査を実施している。定期監査は、取引額とサプライヤーの工場の生産におけるミズノの構成比率などから対象を選出している。定期監査で不適合項目があれば是正フォローを行い、最低基準に満たない工場は追跡監査を実施している。遵守状況の確認には、ISO26000をベースとしたグローバルで共通のモニタリングシートを使用する。モニタリングシートの中の各監査項目は、重要度と緊急度によって、致命的、重大、一般の3つに分類されている。監査項目に適合している場合は、それぞれの分類に設定したポイントを集計することにより数値化して評価を実施する。

2020年度のCSR監査実施状況（初回監査）

国	サプライヤー数※1	重要なサプライヤー数	2018年度監査実施数(参考)	2019年度監査実施数	2020年度監査実施数※2
日本	120社	51社	4社	2社	1社
中国	214社	59社	17社	12社	13社
韓国	10社	0社	0社	0社	0社
台湾	33社	6社	0社	0社	0社
インドネシア	19社	8社	2社	3社	1社
ベトナム	57社	26社	3社	8社	6社
タイ	11社	7社	1社	2社	1社
フィリピン	4社	3社	0社	2社	0社
ミャンマー	10社	7社	3社	2社	0社
カンボジア	8社	4社	0社	0社	1社
その他	28社	6社	3社	0社	0社
計	514社	177社	33社	31社	9社※3

※1 2020年4月時点。2016年度からCSR監査対象とする条件を変更した。

※2 ミズノでは3年で一巡するよう主要工場での監査を実施している。ただし、一部の優良工場については、5年に一度としている。

※3 新規サプライヤー候補工場への事前監査を含む。

出所：ミズノ株式会社 サステナビリティレポートサイト

- ・2017 年度に人権リスクが高いと思われるゴルフクラブのアイアンヘッドなどのメッキ、繊維素材の染色、野球グラブやシューズ用の皮革なめしなどを行う 2 次・3 次サプライヤーの現状把握を開始した。以後、第三者監査機関と連携し、年 3～5 工場の監査を実施している。シューズ関連の 2 次・3 次サプライヤーに関しては、シューズ企画生産管理部がリスクと重要度に従って、監査対象選定のためにサプライヤーに優先順位をつけ、その情報を法務・CSR 部門と共有する流れとなっている。

- ・材料のトレーサビリティは、2020 年下期に立ち上げた持続可能な材料調達プロジェクトの中で把握している。CSR 調達委員会の分科会として協議を進め、「持続可能な材料調達方針」を策定し、そのガイドライン作成過程で調達先の把握に努めている。

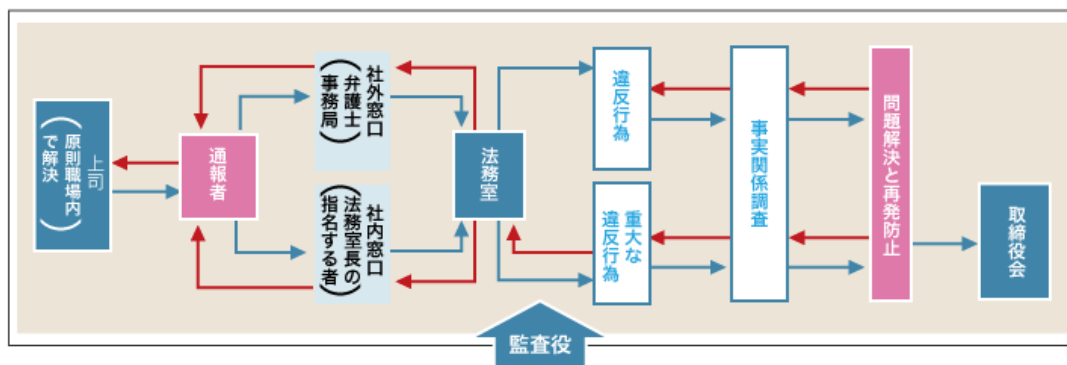
### ⑤ 追跡調査

- ・サプライヤーの定期監査結果の不適合項目を 3 段階で判定し、致命的または重大な不適合項目があれば、法務・CSR 部門・生産部門より是正計画の提出を求め、進捗状況を管理している。一定基準に達しない場合には、追跡監査を 3～10 カ月後に実施している。

### ⑥ 救済メカニズムの整備

- ・国内外で内部通報制度を運用している。国内は「ミズノフェアプレーホットライン」、海外では、グループ会社を対象に「ミズノグローバルホットライン」を導入している。国内では、年 10 件前後の通報があるが、違反行為は処分検討プロセスに沿って処罰を行い、再発防止に取り組む。通報件数は当初、0～1 件程度だったが、全社教育や内部通報窓口情報を記載した携帯用カードを全従業員に配布するなど、周知活動を行うことでホットラインを活用する件数が増えてきた。

#### ■フェアプレーホットラインの仕組み



出所：ミズノ株式会社 サステナビリティレポートサイト

### ⑦ 情報開示

- ・国際 NGO からの要求がきっかけとなり、2017 年度から「主な製造委託先工場リスト」を開示している。すでに対応しているナイキやアディダスなどを参考に、開示項目を広げており、国・住所・製造品目・従業員数を開示している（2021 年 10 月現在）。今後は男女比率や移民労働者数の開

示も検討していく。

### **(3) 「ビジネスと人権」に関連するフレームワーク・ツール（RBA, Sedex, EcoVadis 等）の活用の際の配慮事項について**

・監査費用負担低減・作業効率の向上・対象サプライヤーの監査負担軽減のため、共通のツールによる対応が必要だと認識している。対策として、Sustainable Apparel Coalition のセルフアセスメントツールである HIGG インデックスの活用を検討している。しかしながら、HIGG インデックスを活用することが、かえって、工場側の管理費用負担の増大につながるという恐れがあるため、実施には至っていない。その代わりに、対象サプライヤーの監査の重複を避ける手段として、当社定期監査の対象年度から 1 年以内に実施された他社実施の監査報告書の提出をサプライヤーに促している。提出された他社の監査報告書の監査項目を自社の監査項目と対照させて評価して、当社の設定する基準以上であれば、定期監査を免除している。

### **(4) ステークホルダーとの対話・外部との協働について**

・近年では、国際 NGO から年 2 件ほどサプライチェーンマネジメント等に関する指摘がある。NGO と指摘された取引先工場など双方の意見を聞いて、対応することを心がけている。サプライチェーンマネジメントの強化は、2004 年のオリンピック・パラリンピックアテネ大会において、オックスファム、クリーン・クローズ・キャンペーン、グローバル・ユニオンから、労務管理・労働条件・安全衛生の改善、適正納期・価格の協議などの対応要請があったのがきっかけとなっており、その後、第三者の監査機関との協働により、監査項目・体制などの整備につながった。

・社外団体への参画による協働を進めており、委託先工場の労働者の人権保護、労働条件の向上のために「グローバル枠組み協定」を締結し、労働組合と協働している。また、外国人労働者の労働・生活環境の改善を推進するための「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」に参加している。

### **(5) 「ビジネスと人権」の今後の課題について**

・人権を含むリスクマネジメントの強化を図っており、贈賄禁止に関する強化を行い、政治活動や政治・宗教団体への寄付に関する方針を新設し、それらの順守状況の確認をリスクマネジメント委員会で進めている。また、内部通報制度の強化を考えており、従業員の利用のしやすさを工夫していく。

・サプライチェーンにおいては、サプライヤー対象のグリーンパス・メカニズムの構築を検討している。また現在停止している 2 次以降のサプライヤー監査の再開、ライセンス工場の監査の開始を予定している。欧州などの人権デューデリジェンスの法制化については、対象エリアでのビジネスの状況を考慮するとともに、他社や業界内外の動きを見ながら対応していく。

## 2. 個別的項目

### (1) カントリーリスクへの対応について

・リスクマネジメント委員会とCSR調達委員会に対応している。具体的な対策は都度議論している。

### (2) コロナ禍における「ビジネスと人権」に係る取り組みについて

・コロナ禍にあった2020年度は、21のサプライヤーの監査を実施した。対象工場で実施できなかった工場は、2021年へ繰り延べをした。また、当社従業員が現場で監査をすることとなっていた対象工場に赴くことができなくなった場合は、自己診断チェックリストを提出していただき、それを基にオンラインで簡易監査を実施するという形に切り替えた。

### (3) テクノロジーの発展による人権課題について

・内部通報制度の更なるデジタル化・システム化を研究することで、通報のしやすさ、向上や通報対応の効率化を目指していく。

### (4) 企業における人権尊重の取り組みと企業価値・企業競争力向上の関係性について

・人権の取り組みを堅実に進めることが企業価値向上につながると認識しており、そのために情報開示にも注力していく。

### (5) 「ビジネスと人権」における規制・ルール形成等について

・海外の人権に関する法規制の動きを注視しており、海外拠点の声も聞きながら、企業としての対応を決めていく。

以上

## 三菱商事株式会社

インタビュー実施日:2021年12月8日(水)

### 1. 一般的項目

#### (1) 「ビジネスと人権」の範囲について

- ・世界中でさまざまな事業を展開するに当たって、人権の尊重は重要な要素であり、企業行動指針・社会憲章や役職員行動規範に掲げ、差別やハラスメントの禁止などを社内外に明示している。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範を支持している。英国現代奴隷法への対応として、サプライチェーン・マネジメント関連の取り組み進捗を、毎年開示するステートメントに記載している。
- ・取り扱う商材の品目が多岐に渡るため、まずは人権・環境面のリスクが高い商材を選定し、優先的に取り組みを進めている。高リスクと判定した商材を対象にサプライチェーン調査を実施すると共に、人権・労働問題・地球環境等への取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」に加え、一部商材については個別の調達ガイドラインを設けて、商材固有の課題にも対応することを目指している。

#### (2) 人権への負の影響を防止・軽減する取り組みについて

##### ① 方針策定・コミットメント

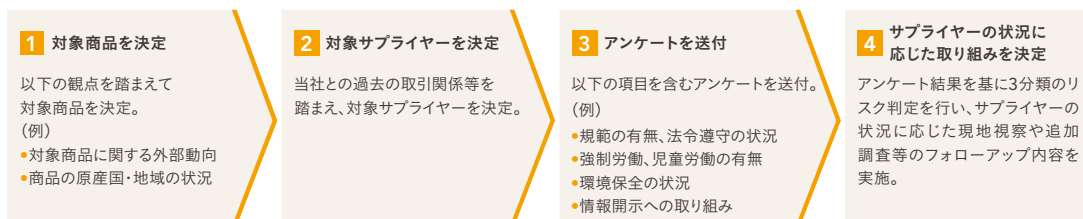
- ・企業行動指針および社会憲章において人権の尊重をうたっている他に、個別課題の方針として「子どもの権利に関する方針」、「先住民の権利に関する方針」、「武装警備員の人権配慮に関する方針」を掲げている。

##### ② 人権の負の影響評価・重要な人権リスクの特定

- ・「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を公開し、全世界のサプライヤーに持続可能なサプライチェーンの確保に資する考え方を伝え、賛同・理解および実践を求めている。強制労働の禁止、児童労働の禁止、安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供、従業員の団結権および団体交渉権の尊重、差別の禁止、非人道的な扱いの禁止、適切な労働時間の管理、適切な賃金の確保、公正な取引と腐敗防止の徹底、地球環境への配慮、情報開示といった事業との関係性が高く、負の影響を与える可能性があるものを対応すべき 11 の項目として掲げている。全世界共通で最低限対応すべき考え方を示し、調達国における基準の内容が国際基準を下回る場合には、国際基準に合わせる方針である。
- ・サプライチェーン調査は、高リスク商材を中心にアンケート形式で実施している。社会・環境面のリスク、及び原産国・地域から調査対象商材を設定し、定期的に見直しをしている。調査においては、

持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインの項目に関する質問票をサプライヤーに送付し、自社で独自開発したウェブシステムを活用して調査を実施し、リスク判定を行っている。当初はエクセルベースで調査を行っていたが、サプライヤーの利便性とアクセシビリティの向上を主目的として、ベンダーに依頼し、ウェブシステムを構築した。全商材共通の設問と商材特有の状況に応じた個別の設問を設定している。

## ■ サプライチェーン・マネジメントの考え方



### 調査結果

2021年3月期のアンケート調査(2020年3月期実績に基づく調査)では、中国、ベトナム、タイなどを含む約30カ国・地域のサプライヤー約1,000社から回答を頂きました。この調査の結果や外部環境等に基づき、一部のサプライヤーに対して現地視察や追加調査を実施していきます。

出所：三菱商事株式会社 統合報告書 2021

### ③ 社内体制の構築・教育

- 本社のサステナビリティ・CSR 部が対応方針やガイドラインを策定し、実務は各営業グループのサステナビリティ責任者、及びマネージャーと連携の上推進している。
- 事業戦略にサステナビリティを織り込むため、サステナビリティ・CSR 委員会には、コーポレート担当役員、全営業グループ CEO、及び経営企画部長が出席する体制となっており、各営業グループにサステナビリティ責任者およびマネージャーを設置して、各営業グループにおけるサステナビリティ・CSR 施策の展開時にはこの 2 名と連携するようしている。
- 投融資を行う案件に関しては、当該案件が人権侵害をもたらす、またはこれに加担することのないよう、社内において経済的側面だけでなく、サステナビリティの観点も踏まえて、総合的に審議・検討を行っている。特に取締役会や社長室会において審議される全ての案件については、投融資委員会にサステナビリティ・CSR 部長がメンバーとして参加することで、環境や社会に与える影響も踏まえた意思決定が行われるような審査体制が整備されており、サステナビリティの重要性が経営層や事業部門にも浸透している。
- 全社員が購買や販売等のトレーディング業務に携わる可能性があるため、新入社員研修等の階層別研修や、貿易実務に係る研修等の社内研修において、サプライチェーン上における人権の尊重を含めた当社の理念、ならびに関連ガイドラインの説明をすることで、全社員が理解を深めるよう取り組んでいる。





#### ⑤ 救済メカニズムの整備

- ・グループ内で発生した人権問題に関する相談ができるよう、社員対象の通報制度を設けており、外部からの通報は代表電話に連絡することになる。グリーンバンス・メカニズムとして機能する、苦情申し立てに特化した制度や仕組みの構築はこれからの対応となる。商材・地域など対象範囲をどこまでと考えるのかも課題として捉えている。

#### ⑥ 情報開示

- ・サプライチェーン・マネジメントに関する方針やガイドラインを WEB で開示し、統合報告書などの重要な開示文書には人権についての記載をすることで取り組みを伝えている。サプライチェーン調査の際には、サプライヤーにあらためて持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインを提示し、重要な項目を説明することで浸透を図っている。

#### (3) 「ビジネスと人権」に関連するフレームワーク・ツール (RBA, Sedex, EcoVadis 等) の活用 に際しての配慮事項について

- ・本社でのサプライヤー調査は独自開発したウェブシステムを使っている。子会社の Princes では Sedex を活用している等、グループ会社各社で業界などに合わせたツールを採用している。関連会社の Olam では、サプライヤーの社会・環境面での取り組みが把握できる包括的なデジタルプラットフォーム「AtSource」を開発し、外部販売もしている。

#### (4) ステークホルダーとの対話・外部との協働について

- ・外部有識者で構成される「サステナビリティアドバイザー委員会」をコーポレート担当役員（サステナビリティ・CSR）の諮問機関として設置し、サステナビリティの取り組みに対して定期的に助言・提言を貰っている。
- ・投資家との対話は、自社に何が求められているのかを把握するために積極的に実施している。ESG 分野では、気候変動についての質問が多いが、個別商材やグリーンバンス・メカニズムの構築についてなど人権に関する質問も増えてきている。
- ・NGO からのアンケート調査や面談の依頼には真摯に対応するようにしている。提起された課題は社内でも共有している。
- ・Princes の人権担当が ETI (Ethical Trade Initiative) の理事になっている。課題とされているイタリアのトマト農園の移民労働者の人権状況の改善に取り組むなどしており、その主体性が評価されている。

## **(5) 「ビジネスと人権」の今後の課題について**

- ・欧州で進む人権デューデリジェンスの法制化について、グリーンバンス・メカニズムの構築も含めて、対応を進めていく。サプライチェーン・マネジメントについては、サプライチェーン調査の対象となる商材の拡大とサプライチェーンの上流への働きかけ、下流の顧客との協同による取り組みなどを行っていく。
- ・人権の取り組みは、どこまで取り組んでも充分ということはなく、継続的に改善をはかっていく必要がある。全世界・全商材を対象に取り組み、現場を訪問して実態を把握していかなければならないが、短期的に自社単体でできることには限界があるので、業界のイニシアティブで取り組むことも重要である。これまでの手法と異なることも考えていかなければならないと感じている。

## **2. 個別的項目**

### **(1) カントリーリスクへの対応について**

- ・国ごとのリスク状況の把握、カントリーリスク対策制度の立案・管理、個別案件評価等を地域戦略委員会でやっている。カントリーリスク対策制度に加え、昨今の国際情勢を踏まえ、各部門連携（サステナビリティ・CSR 部、広報・IR・経営企画・営業部門等）で機動的に対応している。

### **(2) コロナ禍における「ビジネスと人権」に係る取り組みについて**

- ・サプライチェーン調査において、コロナ禍ではサプライヤーが移動制限によって出社できず、サプライチェーン調査に回答できない状況が発生した。現地監査も難しくなっているので、オンラインでの対応や海外のサステナビリティ担当による実施などを考えていきたい。

### **(3) テクノロジーの発展による人権課題について**

- ・テクノロジーの発展にかかわらず、これまで認識している人権を尊重していくという方針である。

### **(4) 企業における人権尊重の取り組みと企業価値・企業競争力向上の関係性について**

- ・事業を通じた経済価値、社会価値・環境価値の三価値の同時実現に向けた取り組みを進めている。人権に取り組むことで自社の社会価値が向上し、それが経済価値の向上につながるという認識を社員の意識に根付かせることが重要である。商材を取り巻く環境が変化してきており、事業における変化を感じることで、従業員の環境・社会面のリスクについての認識が変わってきている。
- ・人事部や労働組合で人権やダイバーシティの推進に積極的に取り組んでいる。社員一人ひとりが安心して業務に集中して働ける環境を整えることが重要である。

### **(5) 「ビジネスと人権」における規制・ルール形成等について**

- ・企業に対する一定の規制・ルール化は必要であると考えている。日本政府が国別行動計画（NAP）を公表したが、世界の動きに沿った施策の実施を期待したい。日本特有の外国人技能

実習生などの人権課題について、企業の具体的な行動についてのガイダンスを提示するなどの取り組みを期待している。また、中小企業の人権への対応が難しいことが予想されるので、中小企業の対応への支援や意識啓発もお願いしたい。

以上

## Adidas (アディダス)

### 1. 人権マネジメント

- ・「Labor Rights Charter」および「Workplace Standards」を制定し、自社の従業員だけでなく、サプライチェーン全体の人権尊重に取り組んでいる。グローバルに展開されるサプライチェーンは複雑であり、調達先は 50 カ国におよぶことから、高リスクの地域、プロセスを対象に人権デューデリジエンスを実施している。また、工場リストも開示し、サプライヤーの種類ごとに特徴や対応方法を説明している。
- ・ステークホルダー・エンゲージメントを通して、顕著な人権課題を特定している。特定された課題は、結社の自由と団体交渉、労働時間、健康と安全、適正賃金、児童労働、強制労働、資源消費、水（化学物質管理含む）、苦情申し立ての仕組み（グリーンバンス・メカニズム）へのアクセス、多様性、メガ・スポーツイベント、調達、製品の安全、データ保護・プライバシー保護となっており、範囲は多岐にわたる。
- ・人権への取り組みのコアになるのは、サプライチェーン全体における公正な労働慣行、公正な補償、安全な労働環境であり、Workplace Standards、サプライチェーンの Code of Conduct に沿って取り組みは実施されている。スタンダード等が遵守されているか確認するため、抜き打ちの監査も含め、社内外の監査員が定期的に工場の監査を行っている。監査結果により、調達および Selective Enforcement Audit (SEA) 監査チームが連携し、改善のための研修実施、警告通知の送付、取引停止などの対応を決定している。監査中に発覚したコンプライアンス不遵守については、一定の是正期間が与えられる。

Number of warning letters by region<sup>1</sup>

Region	1st warning		2nd warning		3rd and final warning		Total warning letters	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Asia	16	27	2	5	-	1	18	33
Americas	2	4	-	-	-	-	2	4
EMEA	1	3	1	1	-	-	2	4
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>41</b>

<sup>1</sup> Includes warning letters issued by licensees and agents, but excluding warnings to factories for the non-disclosure of subcontractors, which are issued either directly through business entities, or by the adidas Legal department where there is a breach of contract obligations under a manufacturing agreement. A third and final warning results in a recommended termination.

Number of business relationship terminations due to compliance problems

Region	2020	2019
Asia	0	2
Americas	0	0
EMEA	0	0
Global	0	2

<https://report.adidas-group.com/2020/en/servicepages/downloads/files/annual-report-adidas-ar20.pdf>

出所 : Adidas Annual Report 2020

## 2. 特徴① ステークホルダーの視点に立った取り組み

- ・2014年、人権デューデリジェンスの一環として、第三者によるグリーンバンス・メカニズムを設置し、労働者の権利や人権の侵害に関して受けた苦情の件数とその状況を毎年公表している。また、そのプロセスについて、英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語、タイ語、日本語など多言語で説明している。

### GEOGRAPHIC COVERAGE

Region	No of Cases	%
Europe	0	0
Middle East & Africa	3	14
Asia Pacific	14	63
North America	0	0
South & Central America	5	23

% - rounded off

### PROFILE OF CASES

Complainant	No of Cases	%
Individual	0	0
Community Group	0	0
Local NGO or Trade Union	12	54
International NGO or Trade Union	5	23
Joint Local + international NGO or union	5	23

% - rounded off

<https://www.adidas-group.com/media/filerpublic/6a/1c/6a1c1614-eae0-4356-9bc9-a3eab62232ed/3rdpartycomplaintscaseanalysisyr2020.pdf>

出所：2020 Case Analysis : Third Party Complaints

- ・労働組合や環境団体、人権活動家などの人権擁護者（Human Rights Defender : HRD）について、その活動には、自社の事業に関係するものであっても一切干渉しないとする方針を明確にすると同時に、取引先にも同様の対応を求めている。また、共通の価値が生まれる領域（環境の持続可能性、サプライチェーンにおける労働者の権利の保護など）では特に、HRD と協力していく姿勢も明確に打ち出している。

## 3. 特徴② 人権課題に対する自社の立場の明確な表明

- ・2020年にはこれまでからの継続で FIFA の人権諮問理事会（Human Rights Advisory Board）の理事を務め、2022年にカタールで開催される FIFA ワールドカップについて、独立した立場から人権に対するアドバイスを提供している。
- ・Black Lives Matter 運動を受けて、2020年6月に声明を発表。黒人を含む有色人種の地位の向上と、人種差別による不平等に対する対策として、①黒人コミュニティー支援のため、4年間で、2000万米ドル（約21億4千万円）を拠出すること、②黒人従業員を対象とした奨学金を設

置ること、③アディダスと傘下のリーボックで、新規雇用の 30%以上を、黒人とヒスパニック系の人材にすること、を発表した。

- ・中国・新疆ウイグル自治区等で少数民族の強制労働への懸念が示されていた問題で、2020年7月、「サプライヤーや下請け業者との活動を全面停止することに合意する」と表明した。一方で、内政干渉だとする消費者による不買運動の影響を受け、中国におけるオンライン売上高が急減している。
- ・ミャンマーにおける現状を受け、自社ホームページにて声明を発表し、暴力行為への批判、民主主義と法の支配の回復の要求、労働者の平和的な抗議活動に参加する権利の妨害への非難とILOによる集会の自由等の保障への賛同、国際機関、市民社会との緊密な連携によるサプライチェーン上の労働者への影響への理解と状況把握といった自社の立場を表明している。

以上

(参考文献)

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/managing-sustainability/human-rights/#/modern-slavery-program/our-progress/>

<https://www.adidas-group.com/media/filerpublic/76/df/76dfb7a9-a406-4678-a78f-02d8f154441c/2020adidashumanrightsfaq.pdf>

<https://www.adidas-group.com/media/filerpublic/48/ef/48ef874b-db6a-4077-a7c7-e524382d3943/adidasgroupandhumanrightsdefendersaugust2016.pdf>

<https://www.glossy.co/fashion/lacoste-and-adidas-pledge-to-cut-forced-uighur-labor-from-supply-chain/>

<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/7d71c95432ad0c76.html>

<https://www.bloomberg.co.jp/news/articles/2021-05-06/QSQQBJDWLU6B01>

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/managing-sustainability/human-rights/supply-chain-approach/>

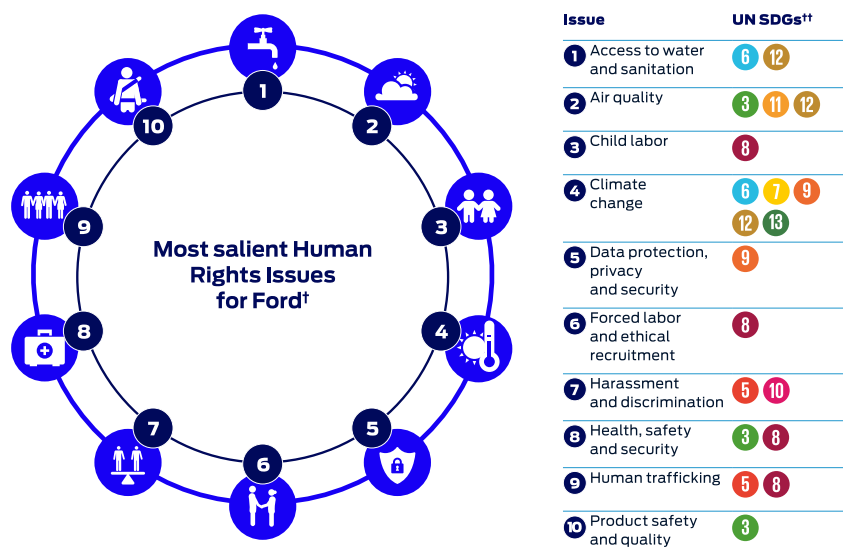
<https://report.adidas-group.com/2020/en/servicepages/downloads/files/annual-report-adidas-ar20.pdf>

## Ford (フォード)

### 1. 人権マネジメント

- ・製品とサービスのライフサイクル全体で人権と環境を尊重することを目指し、新たに、Protecting Human Rights and the Environment Policy を公表した。事業をとりまくコミュニティの健康とウェルビーイングの向上、そこに住む人々の人権の尊重、および、環境の保全を目指している。
- ・2020 年、第三者機関の協力のもと、10 の人権重要課題を特定し、部門横断的なチームにより人権デューデリジェンスのレビューを実施した。2021 年にはアセスメントの頻度を上げ、システムを拡大していく予定である。

#### Our Salient Human Rights Issues



<https://corporate.ford.com/microsites/integrated-sustainability-and-financial-report-2021/files/ir21.pdf>

出所 : Ford Integrated Sustainability and Financial Report 2021

- ・2004 年以来、55 回以上にわたる人権アセスメントを実施している。2020 年には、Responsible Business Alliance (RBA) のシステムを活用し、これまでより定量的な第三者によるオンライン・アセスメントを試行した。RBA のツールは人権の専門家により開発された。2021 年には、このプロセスをグローバルの 75% の製造工場に展開する予定である。

### 2. 特徴① 真に多様性を認め合う企業文化の醸成

- ・帰属意識は人間の根本的な欲求であるという考えのもと、すべての従業員が組織への帰属意識を感じ、フォード・ファミリーの一員であると実感できる、真に多様な企業文化の醸成を目指し、



Diversity, Equity and Inclusion (DE&I)に取り組んでいる。

- DE&I の具体的な取り組みは米国からスタートしており、DE&I 従業員監査の実施に加え、社内初の Racial Equity Director を指名した。主な役割としては、人材募集から退職まで、従業員が経験するすべてのプロセスにおける人種に関する障壁を特定し、取り除くことである。
- グローバルのジェンダー・ペイ・ギャップ、米国でのマイノリティー・ペイ・ギャップを開示している。一方で、こうした比率がすべての個別の状況を反映できていないわけではないとして、すべての従業員が適切に支払われているか、今後も継続的にモニタリングしていく。
- サプライヤーの多様性促進のためのプログラム Supplier Diversity and Inclusion (SD&I)に取り組んでおり、これまでに 1,610 億米ドル程度の調達を、多様性のあるサプライヤーから行っている。

**98.2%**

Ford's Global Salaried Gender Pay Ratio (weighted average ratio of average female salaries to average male salaries within peer groups<sup>2</sup> worldwide)

**100.1%**

Ford's U.S. Salaried Minority Pay Ratio (weighted average ratio of average minority salaries to average non-minority salaries within peer groups<sup>2</sup> in the U.S.)

**\$6.3B**

from minority-owned suppliers

**\$1.16B**

from women-owned businesses

**\$0.162B**

from veteran-owned companies

**\$3.48B**

from small businesses

To date, we have sourced \$161 billion in goods and services with diverse-owned businesses.

<https://corporate.ford.com/microsites/integrated-sustainability-and-financial-report-2021/files/ir21.pdf>

出所 : Ford Integrated Sustainability and Financial Report 2021

- COVID-19 の影響を受け、多様な働き方推進の一環として、これまで毎年実施してきた夏のインターンシッププログラムをオンラインで開催し、2020 年には 600 人以上のインターンを受け入れた。参加した大学生は、スーパーバイザーおよび経験のあるチームとともに、8 週間の間、実際に職場で行われている仕事を体験した。オンラインでのインターンシップは今後も継続する予定である。

### 3. 特徴② 業界と連携した紛争鉱物への取り組み

- 紛争鉱物に関する人権課題については、北米の業界リーダーとして、Automotive Industry Action Group(AIAG)の精錬所エンゲージメントチームの議長を務めている。3TG を含む部品を提供するサプライヤーは、使用されている鉱物の原産地および責任ある方法で調達されたものであるかを特定するために、人権デューデリジェンスを実施するよう義務付けている。

**Reported Smelter Conformance Rates**  
as of December 31, 2020 (by mineral)

	Conformant/Active	Not Participating
Tin	52 (81%)	12 (19%)
Tungsten	47 (94%)	3 (6%)
Tantalum	37 (100%)	0 (0%)
Gold	109 (68%)	52 (32%)

<https://corporate.ford.com/microsites/integrated-sustainability-and-financial-report-2021/files/ir21.pdf>

出所 : Ford Integrated Sustainability and Financial Report 2021

- ・連携を促進し、取り組みの効果を増幅させるため、人権、紛争鉱物、その他調達に関連する複数のマルチステークホルダーグループにおいてリーダーシップを執っている。責任ある鉱業の保証のためのイニシアチブ (IRMA)や電子機器業界サステナビリティ推進機関 RBA (責任ある企業同盟) の責任ある鉱物イニシアチブ (RMI) 、AIAG、持続可能な天然ゴムのためのグローバルプラットフォーム (GPSNR) などに参画している。

以上

(参考文献)

<https://corporate.ford.com/microsites/integrated-sustainability-and-financial-report-2021/files/ir21.pdf>

## Hewlett Packard Enterprise (ヒューレット・パカード・エンタープライズ)

### 1. 人権マネジメント

- UNGPs に初期に署名して以来、10 年間人権に関する取り組みを進めてきたが、社会的弱者を中心としたライツホルダー（人権擁護者）の権利尊重へのコミットメントおよび、実践に向けたアプローチをより明確に説明するため、2020 年、グローバル人権方針を改訂した。
- 2019 年、外部の評価機関である Article One の協力の下、全社で人権影響評価を行い、顕著なリスクとして、①責任ある商品開発、②責任ある使用、③現代奴隷とディーセントワーク、④責任ある鉱物の調達、⑤ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）、⑥水の使用を特定した。



[https://www.hpe.com/psnow/doc/a00001847enw?jumpid=in\\_lit-psnow-red](https://www.hpe.com/psnow/doc/a00001847enw?jumpid=in_lit-psnow-red)

出所：HPE Global Human Rights Policy data sheet

### 2. 特徴① AI がもたらす可能性のあるリスクへの対応

- AI は社会課題解決に貢献できる可能性を持っている一方で、アルゴリズムバイアスによる差別や、データプライバシーに関する課題、表現の自由の侵害などの新たな人権リスクをもたらす可能性があるという認識のもと、AI の利用と発展に関する新たなリスクセンシング（将来を見据えて重要なリスクを再定義したうえでそれを継続的に捕捉していくこと）および人権デューデリジェンスプロセスを構築している。

- ・2020年、AI倫理に関する方針とアプローチについて指導するアドバイザリーボードを含む、新たなAIガバナンスシステムを構築、また、倫理的なリスクを特定、評価し、解決策を検討するためのWGも併せて設立するなど、体制の整備も進めている。
- ・2020年、責任ある商品を開発するための枠組みを提供するAI倫理原則を設立し、リスクの緩和に向け、全社への浸透を目指している。

## HPE AI Principles

### 1. Privacy-enabled and secure

AI systems should be designed and used to respect individuals' privacy, be secure, and minimize the risk of errors or unintended or malicious use.

### 2. Human-focused

AI systems should respect human rights and abide by applicable laws throughout their lifecycle. AI systems should be designed and used with mechanisms and safeguards, such as capacity for human determination or oversight, to support responsible use and prevent misuse.

### 3. Inclusive

AI systems should be designed and used to be inclusive, minimize harmful bias, and ensure fair and equal treatment and access for individuals.

### 4. Responsible

AI systems should be designed for responsible use and mechanisms should be put in place to ensure accountability. AI systems should disclose information to allow a general understanding of the AI, including how AI can consume resources and influence outcomes. AI-driven outcomes should be open to challenge.

### 5. Robust

AI systems should be subject to a hazard-based safety engineering approach throughout their lifecycle to build in quality testing and, where possible, technical safeguards to ensure they function appropriately, minimize the risk of misuse, and the impact of failure.

<https://www.hpe.com/us/en/living-progress/report.html>

出所：HPE Living Progress Report 2020

### 3. 特徴② 脆弱なライツホルダーへの対応とエンパワーメント

- ・移民労働者、子ども、女性、エスニックマイノリティー等の脆弱なライツホルダーの権利を特に尊重している。移民労働者については、業界で初めて外国人移民労働者スタンダードを設立し、労働者に手数料を支払わせることがないよう、Employer Pays Principleを設定している。2022年までにすべてのサプライヤーによるコミットメント表明を目指している。
- ・女性のリーダー育成に力を入れており、職場のコミュニケーションでも平等を徹底するため、差別的な

用語、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）やステレオタイプ（社会に浸透している固定観念）に基づく用語など、インクルーシブではない用語を特定し、ビジネスのオペレーション上からそうした用語の廃止、置き換えを進めている。現時点で 1,089 件の用語がこれまでに置き換えられている。

以上

（参考文献）

[https://www.hpe.com/psnow/doc/a00001847enw?jumpid=in\\_lit-psnow-red](https://www.hpe.com/psnow/doc/a00001847enw?jumpid=in_lit-psnow-red)

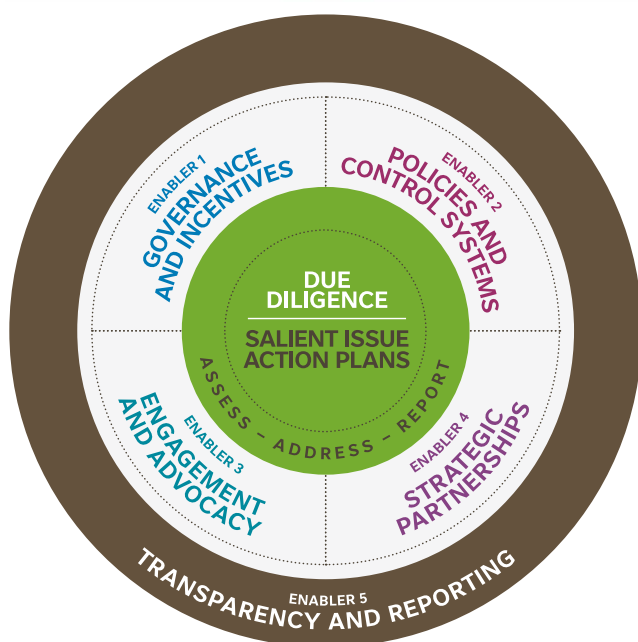
<https://community.hpe.com/t5/Advancing-Life-Work/Celebrating-a-decade-of-progress-on-human-rights/ba-p/7139581#.YdhZMGjP1PY>

<https://www.hpe.com/us/en/living-progress/report.html>

## Nestle（ネスレ）

### 1. 人権マネジメント

- ・責任ある企業として、自社の事業およびサプライチェーン全体で、環境と人権の両立を目指している。
- ・ネスレではリジェネラティブ（再生可能）な食料システムへの移行を目指し、中長期目標を打ち出している。その実現のためにも人を戦略の中心に据える必要があるという考えから、2021年12月に、Nestle's Human Rights Framework and Roadmapを発行した。
- ・同フレームワークでは、（1）バリューチェーン全体にわたる人権デューデリジェンスの強化、（2）人権の尊重と促進のための環境整備の二つの目的を掲げ、人権デューデリジェンスを中心に、①ガバナンスとインセンティブ、②方針とコントロール・システム、③エンゲージメントとアドボカシー、④戦略的なパートナーシップ、⑤透明性とリポーティングの5つの要素によって構成される多面的なアプローチとなっている。



<https://www.nestle.com/csv/what-is-csv/ethical-business/human-rights>

出所：ネスレ ウェブサイト

- ・10の顕著な人権課題を特定しており、アクションプランについては2022年中に公開、2025年までにKPIに沿って進捗を公開していく予定である。

- ・社会へのポジティブなインパクトを与えるため、10 年以上にわたり、バリューチェーン全体で、人権と環境のデューデリジェンスプロセスを各種方針やプロセスに統合している。Danish Institute for Human Rights (DIHR)と連携し、グループ全体で人権デューデリジェンスのプログラムを実施している。UNGPs を含む、国際的なスタンダードに準拠したアプローチを取っている。

## 2. 特徴① 人権課題に関する幅広い対象範囲の設定

- ・従来のハラスメント等の伝統的な人権課題の範囲から対象を広げ、自社における適切な雇用 (decent employment) および多様性、また、サプライチェーンにおける責任ある採用 (ethical recruitment)、生活賃金、農村の人々の生活向上、水と衛生にアクセスする権利、原住民および地域住民による土地の権利、手頃な価格で適切な食習慣にアクセスする権利など、幅広い取り組みを実施している。
- ・非正規社員も含め、直接雇用している従業員の生活賃金について、2013 年から取り組んでいる。Business for Social Responsibility (BSR) と連携し、事業を展開している国における生活賃金を確認し、法律で定められている生活賃金がベーシック・ニーズを満たさないケースを特定している。データは定期的に更新され、従業員に生活賃金が確実に支払われるよう取り組んでいる。サプライチェーンでは、小規模農家の生活向上に取り組んでいる。
- ・データ保護とプライバシーについて、基本的な人権であると捉え、グループ全社でプライバシープログラムを実施しており、世界で 60 以上の担当者を設置している。また、マルチステークホルダーグループに参加し、AI、データ倫理、e コマースなど、さまざまなデータ保護に関する課題について定期的にアップデートするようにしている。

## 3. 特徴② サプライチェーン上の人権課題に関する本気度のある取り組みと情報開示

- ・サプライチェーンでは強制労働撲滅に向け、労働者に対する脆弱性の乱用、移動の制限、債務奴隷、身分証の保持などが発生しないよう、サプライヤーを支援している。特に、パーム油のサプライチェーンにおいては、サプライヤーが責任ある雇用を実現できるよう、人権デューデリジェンス構築の支援を行っている。パーム油については、違反が発覚し、取引を停止したサプライヤー名を公開している。
- ・シーフードの利用用途としてペットフードを含むなど多岐に渡り、そのサプライチェーンも複雑であるため「課題の改善は容易ではないが、その重要性は認識している」と自社の考えを表明している。特にタイにおけるシーフードのサプライチェーンでは、Verité、Issara Institute と連携し、採用機関、政府等と密接に連携し、グリーンパス・メカニズムによる救済など、人材募集から雇用に至るまで労働者の声を反映した体制を整えている。

- ・業界で初めて、児童労働モニタリング・救済システム（Child Labor Monitoring and Remediation System：CLMRS）を導入した。同システムでは、教育へのアクセスを重視しており、農村の貧困撲滅への貢献を目指している。2017年にはココアのサプライチェーンにおける児童労働について、初の報告書を発行、2019年には2冊目を発行し、コートジボアールおよびガーナにおける貢献について報告している。

#### Cooperatives in our CLMRS



**75**

2017

**87**

2019

#### Farmers monitored by our CLMRS



2017

**48,496**

in the database

**25,775**

for whom a household survey was conducted

2019

**73,248**

in the database

**45,272**

for whom a household survey was conducted

#### Reach of the system

	2017	2019
Number of children aged 5-17 being monitored	<b>40,728</b>	<b>78,580</b>
Number of children identified in child labor and currently in the system	<b>7,002</b>	<b>18,283</b>
Child labor rate	<b>17%</b>	<b>23%</b>
Number of children who received at least one form of remediation	<b>Not measured</b>	<b>15,740</b>

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2019-12/nestle-tackling-child-labor-report-2019-en.pdf>

出所：Nestle Cocoa Plan Tackling Child Labor 2019 Report

以上

(参考文献)

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-report-2020-en.pdf>

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-12/nestle-human-rights-framework-roadmap.pdf>

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-03/creating-shared-value-report-2020-en.pdf>

<https://www.nestle.com/ask-nestle/human-rights/answers/nestle-chairman-peter-brabeck-letmathe-believes-water-is-a-human-right>

[https://www.nestle.com/csv/what-is-csv/ethical-business/human-rights#salient\\_hr](https://www.nestle.com/csv/what-is-csv/ethical-business/human-rights#salient_hr)

<https://www.nestle.com/csv/what-is-csv/ethical-business/human-rights>



<https://www.nestle.com/ask-nestle/human-rights/answers/human-rights-environmental-due-diligence-regulation>

<https://www.nestle.com/csv/raw-materials/palm-oil>

<https://www.nestle.com/csv/raw-materials/fish-seafood>

<https://www.nestle.com/ask-nestle/human-rights/answers/human-rights-environmental-due-diligence-regulation>

## Thai Union (タイ・ユニオン)

### 1. 人権マネジメント

- ・2016年に設立したサステナビリティ戦略『SeaChange』を2017年に強化し、世界中の漁業のサステナビリティ向上を目指し、「安全で法規制を遵守する労働」「責任ある事業運営」「責任ある調達」「人々とコミュニティの発展」の4分野で取り組みを進めている。



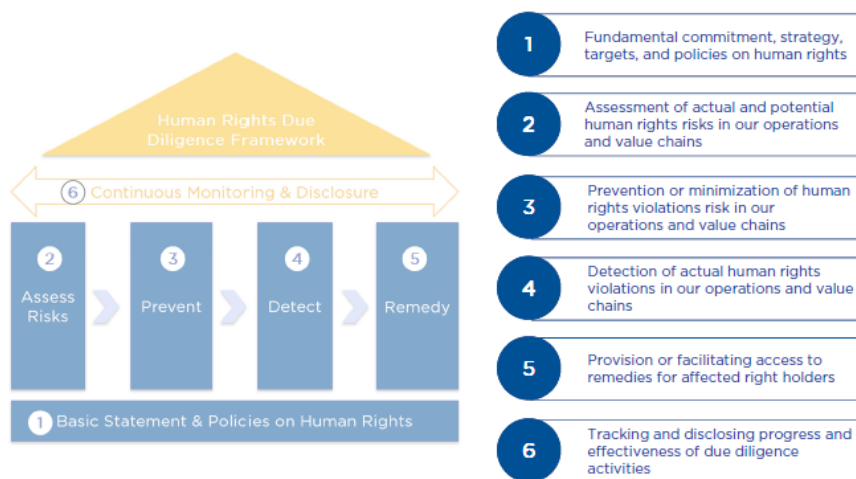
<https://www.thaiunion.com/en/sustainability/report>

出所：2020 Sustainability Report

- ・2017年、漁船改良プログラムと船舶行動規範（VCoC）を導入し、漁船に対する明確なガイドランスの提供を開始した。漁業大国タイでは、人権基準を満たさない漁業が慣行となっており、漁船は人権侵害の温床となっていた。VCoCは基本的に、自社のビジネス行動規範および労働規範と同じ12の規範に基づいているが、それぞれの規範の下に、船舶に特化した条項が追加されている。
- ・グリーンパス・メカニズムについては2014年から Issara institute と連携してきたが、2017年、サプライチェーン全体の労働者の声を集約し、労働状況改善に役立てるため、より戦略的なパートナーシップを目指すための基本合意書(Memorandum Of Understanding : MOU)を締結している。
- ・人権方針を実行に移すため、①人権に関する基本的な声明および方針、②リスクアセスメント、③防止、④検知、⑤是正・救済、⑥継続的なモニタリングと開示、の6つの柱から構成される人権デ

ユーティリティのプロセスを構築している。

### Component of the Framework - Brief Description of Six Pillars



<https://www.thaiunion.com/files/download/sustainability/policy/20210601-thai-union-human-rights-risk-assessment.pdf>

出所 : Human Rights Due Diligence Framework

## 2. 特徴① 徹底したトレーサビリティとリスクアセスメントによる透明性の確保

- ・デジタルトレーサビリティ（電子監視）のシステムを導入している。移民や出稼ぎ労働者も多い船員に対して、違法な長時間労働や過酷な環境での生活を強いていないか確認するため、船上にカメラと GPS、センサーを搭載し、船員の労働状況のほか、漁業の様子や位置情報などを記録している。2025 年までに、取引先の全マグロ漁船にカメラを搭載して労働環境を可視化する目標を打ち出している。
- ・漁船から工場に至るまで監査を行い、結果を人権リスクアセスメントレポートにて詳細に開示している。2015 年に漁業について、また 2016 年には包装、食品原材料、エビのサプライチェーンについてのリスクアセスメントを実施した。移民労働者など工場における労働者の動きに関する社会的な対話も実施する等、サプライヤーを含め事業全体で労働者が合法的に雇用されているか確認している。

## 3. 特徴② 政府、NGO など幅広いステークホルダーとの連携

- ・自社のオペレーションに留まらず、タイや世界の業界全体の人権、労働状況の改善を目指している。NGO、同業他社、政府等さまざまなステークホルダーとの連携を進め、リーダーシップを執っている。また、Global Dialogue for Seafood Traceability および Global Sustainable Seafood Initiative(GSSI)の運営委員も務めている。

- ・特に、移民労働者については The Migrant Worker Rights Network と連携し、労働者自身がどのような権利を有しているのか知ってもらうための教育の機会を提供する等、エンパワメントにも力を入れている。
- ・タイの漁船では適切な労働基準に満たないものが多い中、タイ外務省、タイ水産庁、東南アジア漁業開発センター（SEAFDEC）が 2016 年 3 月から進めているイニシアチブの一環で、2017 年、販売先であるスイスの食品大手ネスレおよび国際人権 NGO の Verité と連携し、労働者の人権に配慮した新型の漁船モデルを発表した。
- ・強制労働問題の排除などに向けてマルハニチロや米カーギルなど水産大手 10 社と海洋管理団体「SeaBOS（シーボス）」を組織するなど、国境を越えた業界全体での連携、体制づくりを進めている。

以上

（参考文献）

<https://seabos.org/news/ceos-of-worlds-leading-seafood-companies-commit-to-time-bound-goals-for-a-healthy-ocean/>

<https://www.thaiunion.com/files/download/sustainability/policy/human-rights-policy-2021.pdf>

<https://www.thaiunion.com/files/download/sustainability/policy/20181128-tu-human-rights-en.pdf>

<https://www.thaiunion.com/files/download/sustainability/policy/20210601-thai-union-human-rights-risk-assessment.pdf>

<https://seachangesustainability.org/press-releases/thai-union-surpasses-its-2020-sustainable-tuna-commitment-new-progress-report-shows/>

[http://seachangesustainability.org/wp-content/uploads/TunaProgressReport\\_FINAL.pdf](http://seachangesustainability.org/wp-content/uploads/TunaProgressReport_FINAL.pdf)

<https://www.thaiunion.com/files/download/sustainability/sd-report-2020-en.pdf>

<https://www.thaiunion.com/en/newsroom/press-release/565/thai-union-and-nestle-launch-demonstration-boat-to-promote-human-rights-in-fishing-industry>





令和3年度調査研究事業

「持続可能な社会における『ビジネスと人権』  
のあり方」に関する  
調査研究報告書

2022年（令和4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  
<https://www.bpfj.jp/>