

## 第4章 人権の尊重

### 第4条

すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

#### 背景

##### (1) 人権に関する企業の役割への期待の高まり

人権の保護は国家の重要な責務である。一方で、近年、企業活動がグローバル化する中、途上国における労働・人権問題と企業のサプライチェーンとの関係が注目されるようになり、企業に対してもより幅広い視点から人権侵害をなくすための取り組みが求められるようになってきた。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」では、企業も人権を尊重する主体として位置づけている。

また、「誰一人取り残さない」人間中心の経済構築を目指すSDGsは、人々の尊厳を守ることを基本的理念としている。企業がSDGsに取り組む上でも、人権の尊重は不可欠な価値観である。

##### (2) 人権に関する法制化の動き

「ビジネスと人権に関する指導原則」を受けて、欧州を中心に責任あるサプライチェーン・マネジメントや人権デュー・ディリジェンス（企業が人権に関する悪影響を認識し、防止し、対処するために実施するプロセス）を法制化する動きが強まりつつある。

一方、法の整備やその執行が依然として不十分な新興国や途上国も存在し、そうした国々での事業活動に潜む人権問題の特定や対応は難しく、企業に過度な負担を強いる状況にもなっている。

人権尊重の取り組みを行う企業が報われる公平な競争環境をつくるには、上述の指導原則に書かれた「国家が人権を保護する義務」を果たすことを前提とし、企業の自主的な取り組みの実効性を国や国際社会に示していく必要がある。



国連総会会議場で開催された  
SDGsビジネスフォーラム  
(経団連事務局撮影)

### (3) 人権尊重への取り組みによる企業価値向上

ステークホルダーの人権への関心は高く、ESG投資（環境、社会、ガバナンスに配慮している企業を重視・選別して行う投資）、フェアトレードをはじめ企業に取り組みを促す行動が増えている。人権デュー・ディリジェンスを適切に行い、人権リスクを把握し改善に向けて努力していることを示すことは、投資家や取引先企業、消費者・顧客を含め、幅広く社会の評価を得ることにもつながる。

### (4) 包摂的な社会の実現への貢献

グローバルには、気候変動などによる自然災害の増加、紛争・内戦による難民の増加、貧困・格差問題、ジェンダー間不平等などの問題、とりわけ国内では急速な高齢化や地方の過疎化、子どもの貧困などが深刻化し、社会的に立場が弱い人<sup>1</sup>が直面する課題はますます顕在化している。

こうした人間の安全保障<sup>2</sup>の実現は第一義的には政府の責務であるが、複雑な要因が絡み合った課題であるため政府のみでは解決できない場合が多く、あらゆるステークホルダーの取り組みが必要とされている。

そこで、企業にも、社会に有用で安全な商品・サービスの開発・提供とともに、従業員参加型の支援活動などを通じて包摂的な社会の実現に貢献する期待が高まっている。こうした取り組みは、従業員の意欲や企業価値の向上などにもつながる。



ミャンマーで天候インデックス保険を説明する様子  
 (提供：損害保険ジャパン日本興亜)

<sup>1</sup> 高齢者、障がい者、児童、女性、性的マイノリティ、失業者、少数民族、難民・移民、貧困層、HIV およびその他感染症や伝染病の罹患者、交通弱者（買物難民）、災害弱者、情報弱者 など

<sup>2</sup> 国家よりもむしろその最小構成単位である人間に注目し、人間の生存、生活、尊厳を脅かす全ての脅威を包括的に捉えて、その脅威に対する取り組みを強化するための基本概念。伝統的な国家安全保障を補完するものであり、「保護」と「能力強化」を総合的に進めることが重要とされる。（「人間の安全保障委員会」報告書より）

### 4-1

国際的に認められた人権を理解し、尊重する。

#### 基本的心構え・姿勢

企業は、「世界人権宣言」を含む国際人権章典(国連)、「ビジネスと人権に関する指導原則」(国連人権理事会)、「多国籍企業行動指針」(OECD)、「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(ILO)などに基づき、国際的に認められた人権を理解する。

企業は、自社の活動が人権に影響を与える可能性を認識し、人権尊重の観点から、次の取り組みの重要性を理解する。その上で、近年確立された、企業と人権に関する行動規範における期待を踏まえて行動する。

- (1) 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長もしくは加担することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。
- (2) たとえその影響を助長もしくは加担していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、商品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。
- (3) 法またはその施行によって人権が適切に保護されていない状況では、国際的に求められている人権を尊重するための措置をとり、このような状況を悪用しない。

#### 具体的アクション・プランの例

- 1** 国際的に認められた人権に関する国際規範を理解する。
  - ①** 所属する産業セクターや事業環境で発生リスクの高い人権問題について特別の注意を払う。
  - ②** 自社の事業活動が社会的に立場の弱い人々や紛争地域と関わりがある場合は、特に留意する。
- 2** 国際規範の要請について経営トップが効果的な方法で繰り返し発信を行う。
- 3** 人権に関する各国の法令を理解する。ただし、各国の法令が国際規範の要求水準を満たしていない場合もあることに留意する。

4 人権に関する専門家や、人権侵害の影響を受けうるステークホルダーと対話を行う。

5 人権に関する国際的なイニシアティブや議論に参加する。

6 役員、従業員に対し国際規範を理解するための研修を行う。またサプライチェーンにおける研修実施を促進する。

## 参考

< 人権に関する国際規範など >

- 「国際人権章典」（世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約）  
([http://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill\\_of\\_rights/](http://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/))
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」 2011年 国連人権理事会  
([http://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/))
- 「多国籍企業行動指針」 2011年改訂 OECD  
(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html> : 外務省 HP)
- 「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」 2017年改訂 ILO  
([http://www.ilo.org/tokyo/WCMS\\_577671/lang-ja/index.htm](http://www.ilo.org/tokyo/WCMS_577671/lang-ja/index.htm))
- 「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とそのフォローアップ」 1998年 ILO

〔労働における基本的原則〕

- ① 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
- ② あらゆる形態の強制労働の禁止
- ③ 児童労働の実効的な廃止
- ④ 雇用及び職業における差別の排除

### 4-2

人権を尊重する方針を明確にし、事業活動に反映する。

#### 基本的心構え・姿勢

「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業が果たすべき社会的責任として人権の尊重を挙げて、その取り組みを求めている。ここで「人権尊重」とは、自らの事業活動に関連して人権を侵害しないこと（人権に負の影響を与えないこと）である。

そのため指導原則は、事業活動すべてにわたって、人権に負の影響を与える可能性（人権リスク）はないかを分析・評価して特定し、もし可能性があれば、その影響を防止または軽減するための仕組みをつくるなどの対応をすることを求めている。

そして、実際に人権に対して負の影響を与えていれば、それを是正するため、人権侵害の状態から救済するための対応をとるべきことも求めている。

さらに、こうした対応が求められるのは、自らの直接の事業活動だけでなく、事業活動に必要な物品やサービスの調達先、さらには事業活動が生み出した商品やサービスの販売先など、様々な取引関係にまで及ぶ。

#### 具体的アクション・プランの例

1 方針を策定する。

- 1 人権を尊重する責任を果たすという方針を明確にして社内外に公表する。
- 2 方針は、企業の最上級レベルで承認し、必要な事業方針や手続きに反映させて企業全体の活動に定着させる。
- 3 方針には、従業員だけでなく、事業、商品、サービスに直接関わる関係者に対する人権についての期待も明記する。
- 4 方針を策定する際には、社内外の専門家から助言を受けることが効果的である。
- 5 人権を尊重する仕組みをつくる。

2 人権への負の影響（人権リスク）を特定、防止、軽減し、そしてどのように対処するかという継続的なプロセスを構築する。

〔具体的な仕組みの例：「人権デュー・ディリジェンス」〕

「ビジネスと人権に関する指導原則」では、人権を尊重する仕組みとして、企業に、以下のような人権デュー・ディリジェンスを推奨している。

- ① 自社の事業が人権に与える影響の評価（アセスメント）をする
  - ・ サプライチェーンや進出先で、自社の事業が人権にどのような影響を与えるのか、アセスメントを実施する。
  - ・ 日常の業務は定期的に、また新しい事業を始める場合や事業を大きく変更する場合は事前に行う。
  - ・ この段階で、影響を受ける人々との協議を組み込む。
- ② 企業内部でアセスメントの結果を活かす仕組みをつくる
  - ・ アセスメントの責任者や担当部門を設置する。
  - ・ アセスメントの結果を、事業決定や予算策定、監査などの社内プロセスを活かす仕組みをつくる。
  - ・ 取引関係によって他企業が関わる場合、人権への影響の深刻さ、取引関係の性質などを考慮しながら、予防と対処に協力を得る。
- ③ 取り組みを追跡して評価（evaluation）をする
  - ・ 対処の結果を、適切な質的・量的指標に基づいて継続的に評価する。
  - ・ 追跡評価によって、人権方針が事業活動に反映されているか、人権への影響に効果的な対応ができていないかを判断し、事業活動の修正や変更を行う。
  - ・ 影響を受けた人々を含む、企業内外からのフィードバックも活用する。
- ④ 外部へ取り組みを公表・報告する
  - ・ 自社のアセスメントを反映するとともに、読み手がアクセスしやすいような公表・報告方法とその頻度を確保する。
  - ・ 読み手が企業の取り組みを評価できるよう、十分な情報を提供する。

### 3 是正する。

- ① 自らの事業活動が人権に負の影響を与えたこと、または助長したことが明らかになった場合、自ら、またはサプライチェーンや政府、市民社会などとの協力を通じて、負の影響の是正、つまり人権侵害の状態からの救済に取り組む。

1 持続可能な  
経済成長と  
社会的課題の  
解決

2 公正な  
事業慣行

3 公正な情報開示  
とステークホル  
ダーとの建設的  
対話

4 人権の尊重

5 消費者・顧客  
との信頼関係

6 働き方の改革、  
職場環境の充  
実

7 環境問題への  
取り組み

8 社会参画と  
発展への貢献

9 危機管理の  
徹底

10 経営トップの  
役割と本憲章  
の徹底

### 参考

- 「UN OHCHR The Corporate Responsibility to Respect Human Rights」  
（An Interpretive Guide） 国際連合人権高等弁務官事務所
- 「UN Guiding Principles on Business and Human Rights」 2011年 国際連合
- 「UN Guiding Principles Reporting Framework」 2015年 国際連合
- 「My business and human rights: A guide to human rights for small and medium-sized enterprises」  
欧州委員会
- 「企業の社会的責任と人権」に関する中小企業庁パンフレット（経営者用・CSR部門用・一般社員用の3部作）  
公益財団法人 人権教育啓発推進センター
- 「人を大切に～人権から考える CSRガイドブック」一般社団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）

## 4-3

多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献する。

### 基本的心構え・姿勢

SDGsの17目標は、いずれも何らかのかたちで人権との関連がある。したがって、企業の人権尊重に向けた取り組みには、前述4-1、4-2で述べた企業活動による人権侵害の未然防止や軽減のみならず、より広い視点を持って人権が尊重される社会づくりに貢献することも重要である。

そのため企業は、社会的に立場の弱い人が抱える課題への理解を深めて、多様なステークホルダーと連携し、自社の状況に応じて社会的に弱い立場の人への自立支援を行い、国内外での包摂的な社会づくりに貢献する。

<取り組みを進めるにあたっての考慮点>

- (1) 事業活動と社会貢献活動とのどちらのアプローチをとるか、効果的な組み合わせも含めて検討する。
- (2) 事後的な対応よりも予防的な対応の方が、より効果的であることを考慮する。
- (3) 社会的に弱い立場の人に対する一時的な支援・救済に加えて、中長期的に自立するための教育環境の整備や能力開発支援も重視する。
- (4) 社会的に弱い立場の人の自立には、ライフラインや金融サービスへのアクセスの重要性などを念頭に置く。
- (5) 途上国支援などにおいては、受け手のニーズにあった適正技術の観点を念頭に入れる。

### 具体的アクション・プランの例

**1** 社会的に立場の弱い人が抱える課題を把握する。

- ①** 国際機関やNPO・NGO、消費者、労働、アカデミア、地域のボランティア団体、行政・自治体、社会福祉団体など多様なステークホルダーとのコミュニケーションを行う。

**2** 社会的立場の弱い人の自立を支援する。

- ①** 途上国支援においては、受け手のニーズにあった適正技術・サービスなどの観点を念頭に入れる。

- ② インクルーシブ・ビジネス（事業活動の一部に社会的に弱い立場の人を組み込む）の取り組みを検討し、可能な限り実施する。

〔例〕

- 途上国における小規模農家を支援する。
- 調達の際に社会的に弱い立場の人に配慮する。
- 被災地において積極的に雇用を創出する。
- 貧困の課題解決につながる新商品・サービスの開発を進める。
- 障がい者などによるビジネス活動を支援する。

- ③ ソーシャル・ビジネスの支援に努める。

〔例〕

- 女性の起業機会の増進を図る。
- プロボノ活動（社会のために、職業上のスキルや経験を活かしたボランティア活動）など、人材・ノウハウ面での支援を行う。
- 自社の状況に応じて、資金調達の支援を行う。
- 社会的課題解決に寄与する寄付および自社商品の寄付を行う。

- ④ 国連関連組織（国連開発計画、ユニセフなど）、国際協力NGO、JICAなど国際機関と連携し、国際貢献活動を推進する。

〔例〕

- NPO・NGOと協働プログラムの開発を図る。
- 従業員ボランティア組織で国際協力の支援を進める。
- 各国の子どもたちの教育機会の創出を支援する。

## 参考

- 「安全保障の今日的課題」2003年5月 人間の安全保障委員会（緒方貞子、アマルティア・セン両共同議長が、コフィ・アナン国連事務総長（当時）に提出した報告書）
- 「人間の安全保障に関する国連総会決議」2012年9月 国際連合（[http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/24/9/0911\\_03.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/24/9/0911_03.html)）
- 「すべての人のための人間開発」（人間開発報告書）2016年 国連開発計画