

## 第4章 人権の尊重

### 4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

#### 背景

##### (1) 人権の尊重は人類共通の不可欠な価値観

「人権の尊重」は人類共通の不可欠な価値観である。「誰一人取り残さない」人間中心の経済社会の構築を目指す、SDGsを達成するためにも、すべての国、組織、人々が人権を尊重することが必要である。

また、グローバル化や相互依存関係が深まる現在、世界各国が直面する社会的課題に対処していくためには、「人間」に焦点を当てた「人間の安全保障」<sup>1</sup>の視点から、横断的・包括的に捉えることが重要である。

##### (2) 人権を保護する国家の義務と、人権を尊重する企業の責任

一般的に、人権を保護する義務は国家にあるとされる。他方、2000年代に入って、多国籍企業のグローバルなサプライチェーンが発展途上国における労働や人権に影響を及ぼしていることが注目されるようになり、企業に対して、人権を尊重する経営を求める動きが加速した。

2011年、国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で支持され、「人権を保護する国家の義務」と「人権を尊重する企業の責任」が整理された【コラム、図1参照】。

その後、G7エルマウ・サミット首脳宣言（2015年）における「責任あるサプライチェーン」に関する合意を経て、指導原則に基づく国別行動計画（NAP）の策定や、人権への取組みを評価基準に盛り込んだESG投資の拡大、「誰一人取り残さない」を中心理念とする2015年の国連でのSDGs採択など、人権を尊重する事業活動を後押しする機運が高まった。

人権を尊重する経営を行うことは、顧客との信頼関係や採用競争力の強化、企業価値の向上や利益の拡大に影響するとの認識が高まっている。人権に関する取組みが不十分である場合、取引の停止や不買運動による売上低下、株価の下落、罰金の発生など、企業の大きな損失につながることもある。

また、特定の地域での人権侵害を理由とした経済制裁が行われるなど、レジリエントなサプライチェーン構築の観点からも、人権への取組みの重要性が高まっている。

## 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」制定の経緯と3本の柱

2008年6月、当時のアナン国連事務総長から、国家、多国籍企業と人権の関係を整理するよう諮問を受けた、ジョン・ラギー国連事務総長特別代表が、国連人権理事会に報告書「保護、尊重、救済：企業活動と人権に関する枠組み」を提出した。同枠組みを具体的に実施するための原則として、2011年6月、国連人権理事会に「ビジネスと人権に関する指導原則」が提出され、全会一致で支持された。

指導原則は、3つの柱から成る【図表4-1】。第一の柱では、国家に対し人権を保護する義務を示し、第二の柱では、企業に対し人権を尊重する責任として、自らの事業活動に関連して人権を侵害しない（負の影響を与えない）ために、人権方針の策定と人権デュー・ディリジェンス<sup>2</sup>の実施を求めている。第三の柱では、国家と企業に対し、被害者が救済にアクセスできるメカニズムの構築を求めている。

指導原則は、法的な拘束力はないものの、企業と人権に関する事実上の基準文書となっている。



図表4-1：指導原則の3本の柱

<sup>1</sup> 人間の安全保障とは、人間一人ひとりに着目し、生存・生活・尊厳に対する広範かつ深刻な脅威から人々を守り、それぞれの持つ豊かな可能性を実現するために、保護と能力強化を通じて個人の自立と持続可能な社会づくりを促す考え方（外務省 HP「人間の安全保障」参照）。

<sup>2</sup> デュー・ディリジェンスは、不動産投資や企業買収に際して「相手企業の価値や潜在的なリスクを調査・評価すること」の意味でも使われているが、本来は、「負の影響を回避・軽減するために相当な注意を払う行為または努力」という意味。

### (3) 日本政府の対応と諸外国における法制化の動き

国際社会における指導原則への支持は高まっており、2015年のG7エルマウ・サミットの首脳宣言でも指導原則を強く支持し、各国政府が「ビジネスと人権に関する国別行動計画」(National Action Plan: NAP) 策定を歓迎した。NAPは、指導原則を国内でどのように運用・実施していくかを示す政策文書である。

日本政府は2020年10月にNAPを公表し、企業に対しては、国際的に認められた人権を尊重するとともに、人権デュー・ディリジェンスに関するプロセスを導入することへの期待を明確化している。NAP策定を機に、外務省や経済産業省、JETRO、法務省などにおいてビジネスと人権に関する情報提供・啓発活動が進められている。

欧州各国(フランス、オランダ、ドイツなど)は、日本に先んじてNAPを策定している他、人権デュー・ディリジェンスの実施を企業に義務付ける国内法を制定している。さらにEUレベルにおいては、サステナブル・コーポレートガバナンスの一環として、人権・環境デュー・ディリジェンスの実施などを義務化する指令の策定が予定されており、非財務情報開示指令にも反映される見通しである。

米国では、2020年以降、1930年関税法、輸出管理規則、グローバル・マグニツキー人権問責法などに基づいて、人権侵害が疑われる製品や個人を規制する動きが強まっている。

また、イギリスおよびオーストラリアの現代奴隷法では、現代奴隷のリスク評価・軽減措置などの毎年の報告を義務付けている。

### (4) 企業の自主的な取組みの重要性

人権尊重の取組みを行う企業が報われる公平な競争環境をつくるためには、指導原則が求めているように、国家が「人権を保護する義務」を果たすことを前提としつつ、各企業が自ら直面するリスクや課題に対して創意工夫や改善しながら、自主的に取り組むことが重要である。

人権の概念は広範で、企業の業種や規模、事業を行う国・地域によって直面する人権課題は異なり多様である。そのため、実質的でイノベティブな課題解決や、企業の長期的発展や持続可能性につなげていくには、各企業の状況に応じた自主的な取組みが最も効果的である。その際、直面する人権課題を共有する業種・業界ごとに、ガイドライン策定や、共同プロジェクトなどの取組みを推進することも、取組みの効果を高める上で望ましい。

しかしながら、法の整備や執行が不十分な新興国や発展途上国においては、事業活動に潜む人権課題の特定やそれらへの対応は難しく、企業の取組みだけでは解決困難なことが多い。貧困や政府のガバナンス不全、紛争などに起因する人権問題の根本的な解決のためには、国家間の交渉による支援、ILOやOECDなどの国際機関、NGOなどによる支援も必要である。

## (5) 人権尊重への自主的な取組みによる企業価値の向上

投資家がサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）を評価する際、人権への取組みを重視する傾向が高まっている。

国際会計基準を策定する国際会計基準審議会（IASB）の母体であるIFRS財団では、ESG情報開示の国際的統一に向けて、「国際サステナビリティ基準審議会（International Sustainability Standards Board：ISSB）」の設置を表明した。当面、気候変動に関する情報開示に焦点が当てられているものの、人権も含めたより幅広いESG課題に関する情報開示の統一化も視野に入れている。

日本国内でも、2021年6月に再改訂された「コーポレートガバナンス・コード」において、上場会社がサステナビリティを巡る課題について適切な対応を行うべきとした。その上で、取締役会が中長期的な企業価値の向上の観点から、積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべき課題の一つとして、「人権の尊重」に言及している。人権デュー・ディリジェンスを適切に行い、人権課題を把握し改善に向けて努力していることを示すことは、企業にとってリスク回避だけでなく、投資家によるESG評価の向上など、国内外の競争力や企業価値の向上にも繋がる。

## (6) 国際社会で注目される人権課題

国際社会で注目される人権課題としては、指導原則の制定のきっかけともなった児童労働や強制労働、外国人労働者の不当な扱いなど、グローバル・サプライチェーンにおいて以前から存在する問題がある。加えて、近年は、環境問題などを含む人権課題に関して、投資家をはじめとしたステークホルダーの関心が高まっている。

さらに、特定の地域での人権侵害を理由とした経済制裁や、それに対抗する措置がみられることから、人権に関する各国の政策動向にも注意を払い、サプライチェーンの強靱化を含む事業活動への影響について精査する必要性が高まっていることにも留意が必要である。

## (7) Society 5.0における新たな人権課題

Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成には、人工知能（AI）、IoTなどの最先端のデジタル技術やデータの活用によるデジタル革新（DX）を通じてイノベーションを創出し、社会的課題の解決につなげることが必要となる。

DX推進にあたって重要なデータの流通や、AIやセンサー技術などの研究開発や運用などに関して、顧客やユーザーのプライバシーの保護に加えて、不当な差別などの人権課題を引き起こさないよう、配慮することが求められる。その際、予期せぬ利用やトラブルを想定し、バリューチェーン全体で関係者と対話しながら、予防と対処に努めることが重要である。

### (8) 包摂的な社会の実現への貢献

格差拡大、生態系危機、気候変動、さらに新型コロナウイルス感染症の影響もあり、社会的に立場が弱い人々が直面する課題は深刻化している。「人間の安全保障」の実現に向けて、あらゆるステークホルダーの取組みが求められてきている。人権の尊重は、多様な人々が想像力と創造力を発揮できる、ダイバーシティ&インクルージョン推進のためにも、重要である。

企業には、イノベーションを促し、包摂的な社会づくりに資するソリューションを創造するとともに、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ことが期待される。

### 参考

<人間の安全保障関連>

- 「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）  
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/bunya/security/index.html>)（外務省 HP）
- 「人間の安全保障に関する国連総会決議」 2012年9月採択 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))（外務省 HP）
- 「人間開発報告書」 国連開発計画  
([https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/human\\_development/human\\_development1.html](https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/human_development/human_development1.html))

<国連「ビジネスと人権に関する指導原則」関連>

- 「ビジネスと人権 サイト」 国連人権高等弁務官事務所  
(<https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/businessindex.aspx>)
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」 2011年 国連人権理事会  
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100166735.pdf>)（原文）  
([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/))  
(国連広報センター 日本語仮訳解説付)  
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100166742.pdf>)（外務省日本語仮訳、原則のみ）

## 4-1

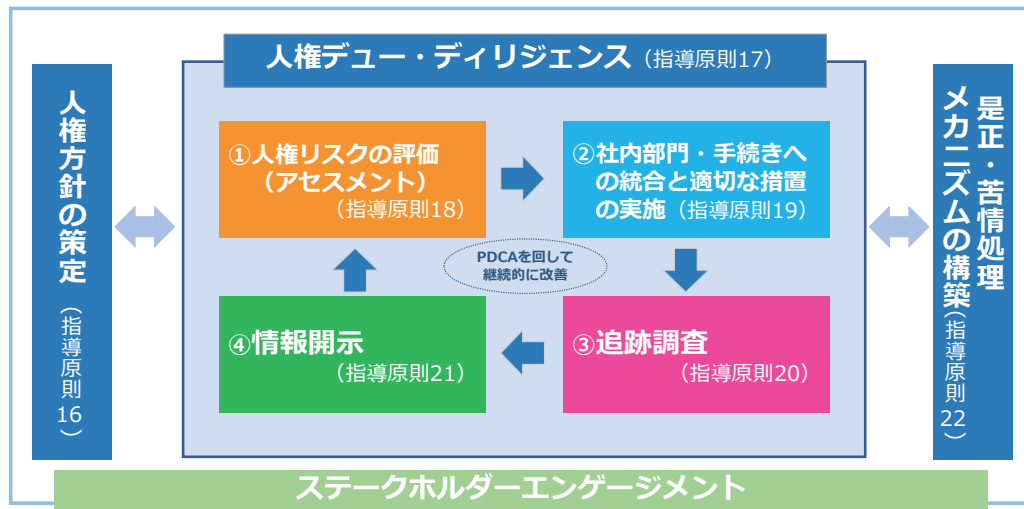
国際的に認められた人権を理解、尊重し、企業としての責任を果たす。

### 基本的心構え・姿勢

- (1) 国際的に認められた人権とは、すべての人が生まれながらに持っている権利であり、「世界人権宣言」を含む国際人権章典（国連）や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に定められている、基本的権利に関する原則である（指導原則12）。
- (2) また、「ビジネスと人権に関する指導原則」（国連人権理事会）を受けて、「多国籍企業行動指針」（OECD）や「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（ILO）が改訂され、企業は人権を尊重することが求められるようになっている。指導原則では、人権を尊重する企業の責任は、「他者の人権を侵害することを回避し、企業が関与した人権への負の影響に対処すべきこと」を意味しており、以下の点を求めている。
- ① 自らの活動が単独で直接人権に負の影響を引き起こしている場合（cause）や、第三者の意志や決定と合わさることにより、あるいは自社の意志や行動により第三者が動機づけられたことで助長もしくは加担している場合（contribute）、サプライヤーや販売先などの取引関係によって自社の製品サービスなどが直接人権侵害につながっている場合（linkage）において、人権への負の影響を防止または軽減するよう努める（指導原則13ab、詳細はハンドブック参照）。
  - ② あらゆる国や地域で事業を行う場合にも、適用可能な全ての法令を遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。法やその執行によって人権が適切に保護されていない状況（例：紛争地域）においても、可能な限り、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する（指導原則23）。
- (3) 企業は、以下の取組みを通じて、指導原則が求める「人権尊重の責任」を果たす（指導原則15）【図4-2参照】。
- ① 人権尊重責任の方針を策定し、コミットメントを表明する【指導原則16、手引き4-2参照】。
  - ② 人権デュー・ディリジェンスを実施する【指導原則17、手引き4-3参照】。
  - ③ 自社が人権に関する負の影響の原因となった、あるいは助長したことが判明した場合に、是正<sup>3</sup>を可能とする苦情処理メカニズムを整備する【指導原則22、手引き4-4参照】。

<sup>3</sup> 是正とは、「負の影響に対する是正措置実施のプロセスおよび負の影響を止める、または回復することのできる実質的な成果（即ち是正）の両方を指す」（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 Q49の原文から経団連事務局が翻訳）

## 4 人権の尊重



図表4-2：企業の人権尊重の取組みの全体像

(4) 人権を尊重する企業の責任は、企業の規模や業種、事業状況、所有形態、組織構造に関係なく、すべての企業に求められる。一方、企業が人権尊重責任を果たすために講じる手段は、上述の要素や企業による人権への負の影響の深刻さに即して、多様なものとなる（指導原則14）。

### 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 所属する産業や事業環境で発生リスクの高い人権課題や、日本国内における外国人労働者をとりまく人権課題にも留意する。
  - 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、特に留意することが求められる。
- 2 国際規範が要請する内容について、経営トップは効果的な方法により役員や従業員に繰り返し発信し、社内への浸透を図る。
- 3 役員や従業員に対し、国際規範を理解するための研修を実施する。さらに、国内外のサプライチェーンにおける研修の実施を奨励する。
- 4 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があることにも留意する。



**5** 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、継続的に有意義な協議を行う。

**6** 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。

**7** SDGsの根本思想は人権の尊重であることを理解し、SDGsに関する取組みにおいて、人権の課題と機会を考慮する。

## 参考

- 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/))
- 「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 ([https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS\\_246572/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang-ja/index.htm))

### 〔労働における基本的原則〕

—中核的労働基準の4分野—

- 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

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」 2011年 国連人権理事会
- 「多国籍企業行動指針」 2011年改訂 OECD (<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>)
- 「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
- 「ビジネスと人権 ポータルサイト」 外務省（国別行動計画（NAP）掲載） (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>)
- 「ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～ サイト」 経済産業省 (<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>)
- 「ビジネスと人権に関する CEO ガイド」 2019年 WBCSD (<https://www.wbcd.org/Programs/People-and-Society/Tackling-Inequality/Human-Rights/Resources/CEO-Guide-to-Human-Rights>)

### 4-2

人権を尊重する方針を策定し、社内外にコミットメントを表明する。

#### 基本的心構え・姿勢

- (1) 国内外の事業活動を通じて人権を尊重する姿勢を示すため、人権方針を策定し、公表する。人権方針の策定にあたっては、以下の点に配慮する。
  - ① 国際的に認められた人権に関する国際規範の内容を反映させる。その際、従業員や取引先、製品・サービスあるいは事業活動が影響を及ぼす地域社会に対する人権への配慮を表明する。
  - ② 社内の関連部署からの経験や知見を踏まえるとともに、社外の専門家から助言を得る。
  - ③ 従業員や取引先、製品やサービスなどに直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記する。
- (2) 以下の手続きにより、人権方針を表明してコミットメントを示し、社内外への浸透を図る。
  - ① 経営トップレベル（経営会議、取締役会など）で承認する。
  - ② コミットメントの示し方は、人権の尊重に関する独立した公約、倫理規定や行動規範の一部、自社ウェブサイトでの声明など、多様な形態がありうる。
  - ③ 人権方針は、広く社内外に公開し、全社員や取引先をはじめ、他のステークホルダーに周知する（例：社長のビデオメッセージや直筆の署名入りの書簡、法務省“MYじんけん宣言”の活用など）。
- (3) 公表した人権方針を事業方針や関連手続きに反映させ、企業全体の活動への定着を図る。

#### 具体的アクション・プランの例

- 1** 人権尊重に関する網羅的な方針を策定する（人権方針に盛り込む項目はハンドブック参照）。その際、社内関連部署と協議しつつ、社内外の専門家の意見や、自社の活動により影響を受ける可能性の高いステークホルダー代表との対話のほか、国際機関・各国政府・NGOがまとめた人権に関する資料、先進企業の人権方針などを参照することも考えられる。

- 2 人権方針を浸透し、実践するため、自社および国内外のグループ企業内の体制を構築する。具体的には、専門部署の設置や、関連部門での担当者の任命、関連部門が参加する委員会（経営企画委員会、サステナビリティ推進委員会など）の設置、企業のリスクマネジメント・システムへの統合などが含まれる。
- 3 人権方針を社内・グループ内に浸透するため、人権に関するコミットメントを行動規範に追加することに加え、研修（新入社員・管理職研修、全従業員を対象としたEラーニングなど。従業員などが自らの人権を理解するための人権リテラシー教育も含む）、人権啓発ハンドブックや人権方針の解説書の作成・配布などを行う。
- 4 必要に応じて、人権方針を、事業活動を展開する各国・地域の言語に翻訳し、当該国の支店や事業所などに周知・徹底を図る。
- 5 調達方針や取引先との契約に人権尊重に関する項目を反映する。
- 6 経営戦略や事業計画が人権方針に適合しているかどうか適宜チェックする。人権方針に反する行為や、反するおそれのある行為を認識した場合には、適切な改善措置を講じる。
- 7 人権方針に反する行為や、反するおそれのある行為について、報復を恐れず通報できるよう、匿名性を担保した上で、通報内容の早期対応に向けた是正措置を検討する。

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、  
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

### 4-3

事業の性質ならびに人権への負の影響リスクの重大性に応じて、人権デュー・ディリジェンスを適切に実施する。

#### 基本的心構え・姿勢

- (1) 企業は、指導原則17に基づき、人権を確実に尊重するための仕組みと手続きを整備し、その取り組み状況を積極的に開示していく必要がある。そのため、人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施する。
- (2) デュー・ディリジェンスには、以下の特徴がある。
  - ① 人権への負の影響を予防する手段であること。
  - ② 負の影響の深刻さや発生可能性に応じて優先順位を決定し、対処するリスクベースであること。
  - ③ PDCAを回して、システムとプロセスを継続的に改善すること。
  - ④ ビジネス上の関係がある取引先などが、それぞれ負の影響を特定し、対処する責任を負っていること。
- (3) 一社だけでの対応に限界がある場合には、業界レベルまたはセクター横断型な連携イニシアティブなどにより、デュー・ディリジェンスの実施方法の標準化を推進することや、外部調査機関の活用なども含めて、さまざまな方策を検討する。他社などとの協働により、知識の共有・蓄積、影響力の強化、効果的措置の拡大、費用の分担・節減などが可能になる。

#### 具体的アクション・プランの例

人権デュー・ディリジェンスは、指導原則に基づき、以下のプロセスで実施する。

##### 1 人権リスクの評価（アセスメント）（指導原則18）

企業活動を通じて、あるいは取引関係の結果として、関与する可能性のある顕在的または潜在的な人権への負の影響（人権リスク）を特定し、評価するために、次のようなアクションをとる。

- ① 企業の事業領域およびビジネス上の関係の種類について、大枠の見取図を描く（マッピング）。
- ② 人権リスクの大枠を理解するため、企業の業種や地域・拠点、製品・サービス・市場などの事業内容や、従業員、取引先、顧客、消費者などのステークホルダーに関する人権リスク情報の収集を行う。その際、必要に応じて、関連するステークホルダーや専門家に相談する。

③ 広範なサプライチェーン全体に対して一斉にデュー・ディリジェンスを行うことは現実的には難しいことから、リスクに優先順位を付け、優先度の高い事業、サプライヤーおよびその他ビジネス上の関係先から着手することも考えられる。その際、自社や事業にとっての重要性（マテリアリティ）に加えて、人権への負の影響の深刻さ（セイリエンス／顕著さ）という観点から評価する。

④ 人権をめぐる環境は常に変化しているため、継続的かつ定期的に評価する。また、事業や取引関係を新たに始める場合や事業を大きく変更する（たとえば、国内外における新しい工場やサービス拠点の設置、M&Aやプロジェクトの投融資などの判断など）場合には、人権侵害リスクがないか、事前に評価する。

⑤ 評価に際して、企業の活動によって人権への負の影響を受ける可能性がある人々と、有意義な協議を行う。

## 2 社内部門・手続きへの統合と適切な措置の実施（指導原則19）。

① 人権リスクに対処するための、責任者や担当部門を明確にする。

② リスク評価の結果を事業活動に活かせるよう、関連する事業部門および手続きなどに必要な仕組みを導入するなど、社内システムを構築する。事業決定や予算策定、監査など、社内における既存の仕組みに組み込むことが可能であれば、その方が望ましい。

③ 負の影響の原因となったり、助長する活動については、活動の停止・軽減に努め、必要に応じて是正措置を実施する。また、将来的・潜在的な負の影響を防止・軽減するための計画を策定し、実施する。

④ ビジネス上の取引先が負の影響またはリスクの原因となったり、助長している場合は、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、適切な影響力の行使に努め、停止・軽減、是正を求める。

## 3 追跡調査（指導原則20）

① デュー・ディリジェンスに関する活動の計画や措置の実施状況や有効性を適切な質的・量的指標に基づいて、継続的に追跡調査（トラッキング）する。

② 追跡調査によって、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。

③ ビジネス上の関係先に対する定期的な追跡調査を実施し、負の影響が防止・軽減がされているかを確認する。

## 4 人権の尊重

- ④ 苦情処理メカニズムによって得られた情報や意見も踏まえ、従来のデュー・ディリジェンスのプロセスにおいて見落とされていた可能性のある負の影響を特定し、今後の対応に含める。
- ⑤ 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 情報開示（指導原則21）

- ① デュー・ディリジェンスの方針やプロセス、顕在的または潜在的な負の影響を特定し対処するために行った活動などに関して、例えば、サステナビリティ報告書や統合報告書、自社のホームページなどを活用して、適切な情報を開示する。
- ② とりわけ、自社が原因となったり、助長している人権への負の影響に関しては、影響を受けたもしくはその可能性がある人々に、アクセスしやすいような方法と頻度で、十分な情報を提供する。
- ③ 情報開示にあたっては、影響を受けた、もしくはその可能性のある人々や従業員をリスクに晒さないようにするとともに、商取引上の秘密の保持にも配慮する。

## 参考

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」 2011年 国連人権理事会
- 「UN OHCHR The Corporate Responsibility to Respect Human Rights (An Interpretive Guide)」 2012年  
(<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>)
- 「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」 2018年 OECD  
(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>)
- 国連指導原則報告フレームワーク（Shift & mazars によるイニシアティブ）  
(<https://www.ungpreporting.org/>)
- 「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」に関するパンフレット（経営者用・CSR部門用・一般社員用の3部作）  
中小企業庁  
([https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/jinken\\_panf.htm](https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/jinken_panf.htm))
- 「人を大切に～人権から考える CSR ガイドブック」  
アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）  
(<https://www.hurights.or.jp/japan/aside/business-and-human-rights/2016/12/csr-2.html>)

## 4-4

人権侵害の発生を未然に防止し、万一発生した場合には、速やかにその是正に努める。

### 基本的心構え・姿勢

- (1) 企業が実際に人権に関する負の影響の原因となったり (cause)、助長したこと (contribute) が判明した場合、是正・改善・再発防止などの措置をとる。または、是正のための取組みに協力することにより、これらの負の影響に対処する (指導原則22)。
- (2) 企業は、早期に苦情に対処し、是正が可能となるよう、負の影響を受けた個人や地域社会のために、実効的な苦情処理メカニズムを構築する、もしくはそれに参加する。人権に関する苦情処理メカニズム (グリーンバンス・メカニズム) は、企業に関連する負の影響について、被害を受けた人および地域が苦情を提起し、是正を求めることができる、苦情処理・問題解決のための仕組みを意味する。
- (3) 実効的な苦情処理メカニズムを導入・運用することで、人権への負の影響を特定するにあたり、役立つ情報を得ることができる。また、被害者を救済するのみならず、企業が大きな危機を回避することにもつながる。アンケートを実施するなど継続的なモニタリングを通じて、苦情を申し立てた当事者や通報者と企業双方にとって、有用な仕組みとなるように努める。

### 具体的アクション・プランの例

- 1** 人権に関する苦情処理メカニズムを実効的に運用するため、責任者 (サステナビリティや法務担当役員など) や手続を担当する部署を指定する。
- 2** 各社の状況に応じた有効な仕組みを構築するため、メカニズムの目的と仕組み、内容に応じた対応の流れを事前に明確にする。
- 3** 従業員や取引先関係者が人権に関わる問題を通報・相談できる窓口を設ける。既存の内部通報制度などを活用し、必要に応じて、複数の窓口の設置なども行う。通報窓口は、企業の事業や企業グループ、サプライチェーンを通じて、負の影響を受けたと主張する当事者や、代理となる組織にも開かれていることが望ましい。

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

## 4 人権の尊重

- 4 通報者のプライバシー保護に留意し、通報者や事実関係の確認に関わった協力者が不利益な扱いを受けることが無いようにする。
- 5 必要に応じて、業界団体やステークホルダーと協働で苦情処理メカニズムや救済の仕組みを構築する。
  - ① サプライヤーや人権課題が共通する複数の企業が、苦情処理メカニズムや救済の仕組みを共有して利用する。
  - ② 当事者が属する地域の言語・文化・法制度を理解する組織と協働する。
  - ③ 一企業・企業セクターだけでは対応できない事案に対して、政府や国際機関、市民社会などに対して共同で政策提言や協働イニシアティブを働きかける（責任ある鉱物調達イニシアティブ（Responsible Mineral Initiative）、責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム、持続可能なパーム油のための円卓会議など、ハンドブック参照）。

### 参考

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」 2011年 国連人権理事会
- 「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」 2018年 OECD
- 「OHCHR 説明責任と救済プロジェクト (OHCHR Accountability and Remedy Project)」 国連人権高等弁務官事務所
- 「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」 2019年 責任ある企業行動及びサプライ・チェーン研究会 (<https://www.bhrlawyers.org/erguidelines>)



## 4-5

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関連している。したがって、企業の人権尊重に向けた取組みには、前述4-1～4-4で述べた事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、人権侵害を受けやすい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。

取組みを進めるにあたっては、以下の点を考慮する。

- (1) 事業活動と社会貢献活動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。ただし、包摂的な社会づくりへの貢献により、人権侵害が相殺されるわけではないことに留意する。
- (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) 人権侵害を受けやすい人々が自らの権利を理解できるよう、人権リテラシー教育を推進する。
- (4) 人権侵害を受けやすい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。
- (5) 人権侵害を受けやすい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。
- (6) 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。

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。

## 4 人権の尊重

### 2 人権侵害を受けやすい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（バリューチェーンのどこかに、社会的に弱い立場の人を組み込む）の取組みを検討し、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。