

「ビジネスと人権」 ～身近な問題をグローバルの視点から～

国連開発計画(UNDP) ビジネスと人権 リエゾンオフィサー／弁護士
佐藤 暁子

世界の人権課題と企業の責任 私たちの生活とのつながり



Photo by Sovfoto/Universal Images Group/REX/Shutterstock



Photo by rijans via Flickr



ILO



ILO



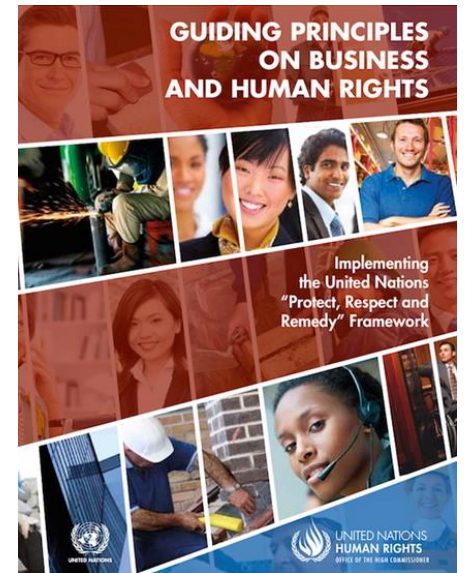
Human Trafficking Search



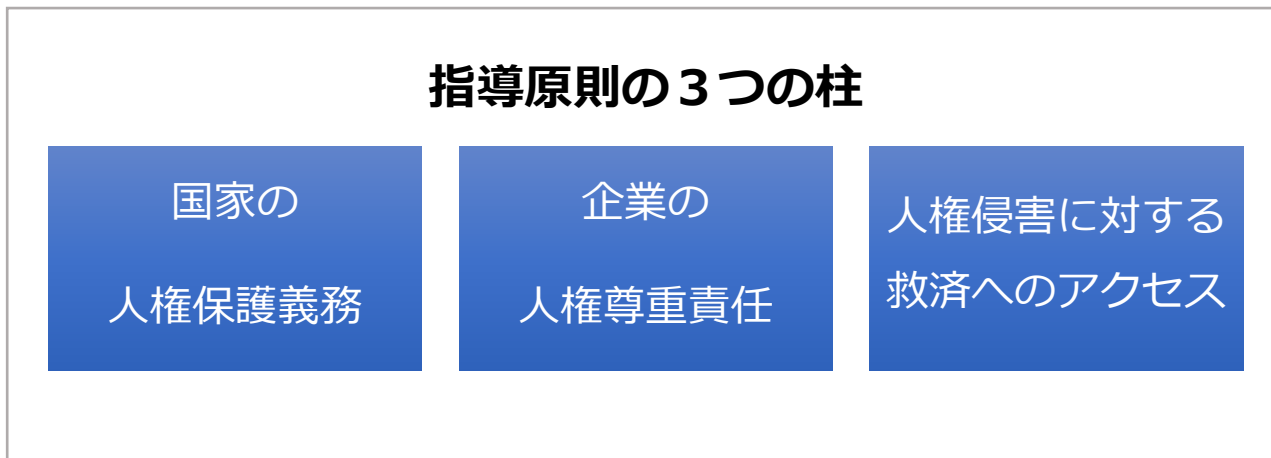
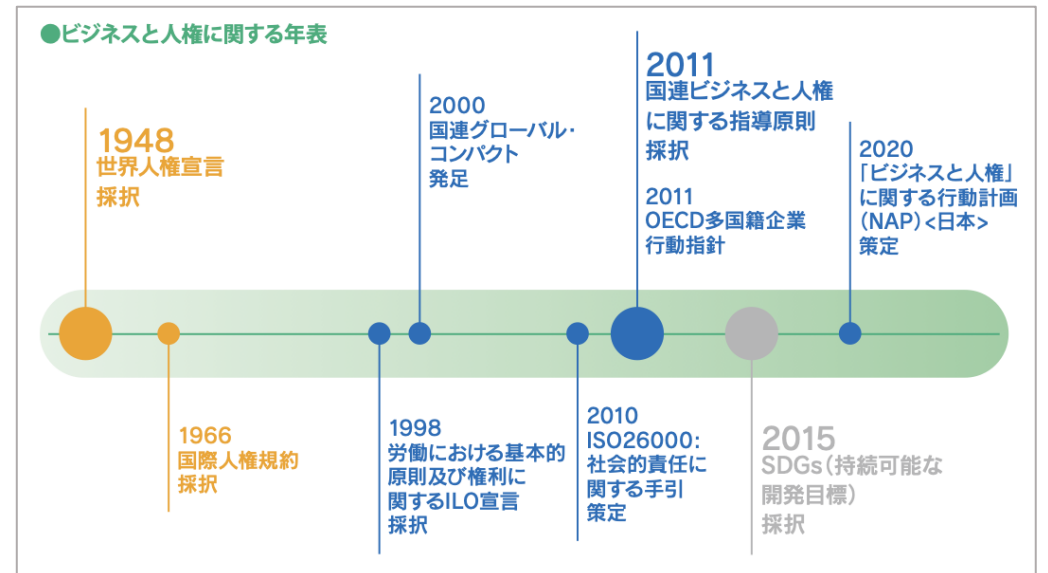
OHCHR

国連ビジネスと人権に関する指導原則 UNGPs

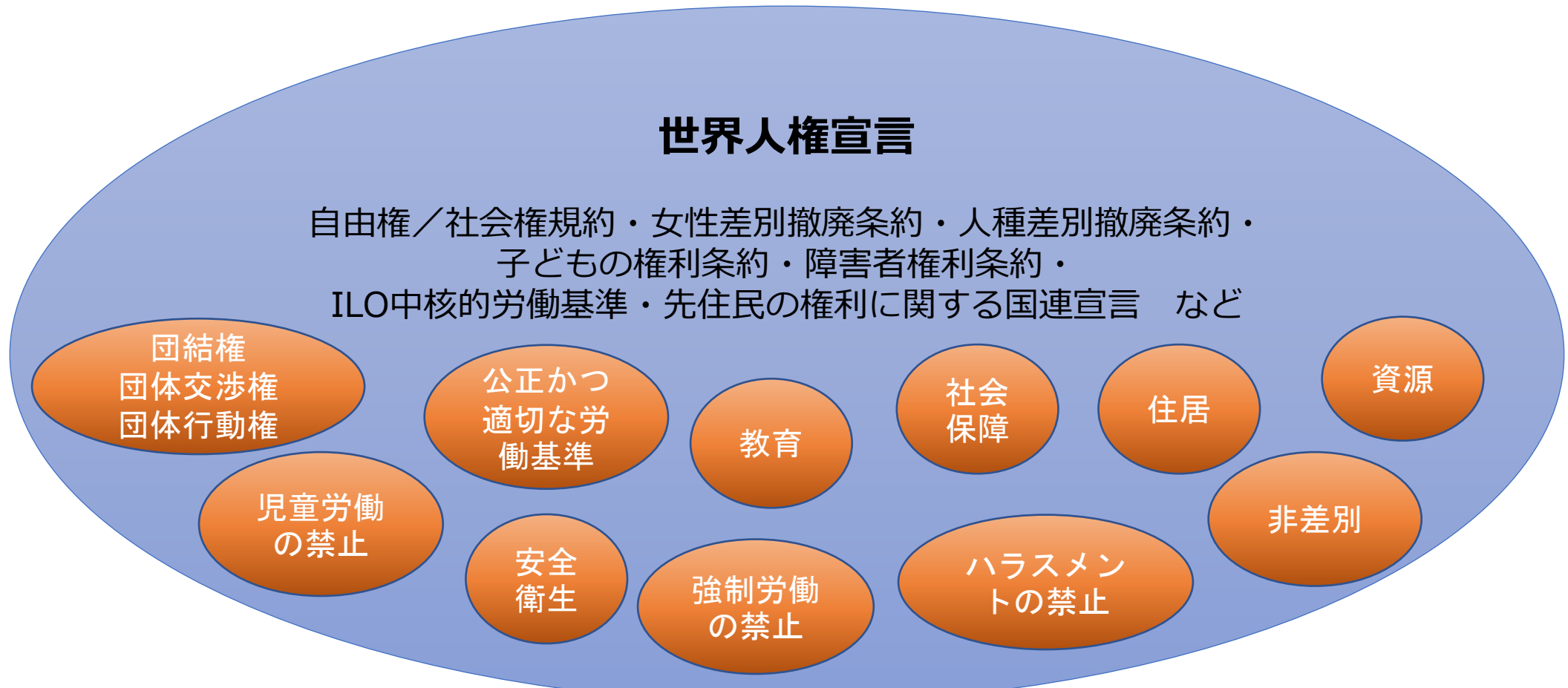
- 「国際人権」はもともと国家による権利保障を求める市民の声によって発展してきた
- グローバリゼーションに伴う経済発展により、社会・環境に対して影響力を増した企業に対しても、人権尊重を求める声が高まった
- 2011年：国連人権理事会で全会一致で承認
 - 企業も、世界人権宣言、自由権・社会権規約、ILO中核的労働基準といった**国際人権基準を尊重する責任を負うことが明確に記載**
 - 自社だけではなく、サプライチェーン・バリューチェーンまで**責任範囲の広がり**
 - 見るべきは「**人権リスク**」であり経営リスクではない



出典：法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）」4頁



国際人権基準とは？ 国内法遵守だけでは不十分

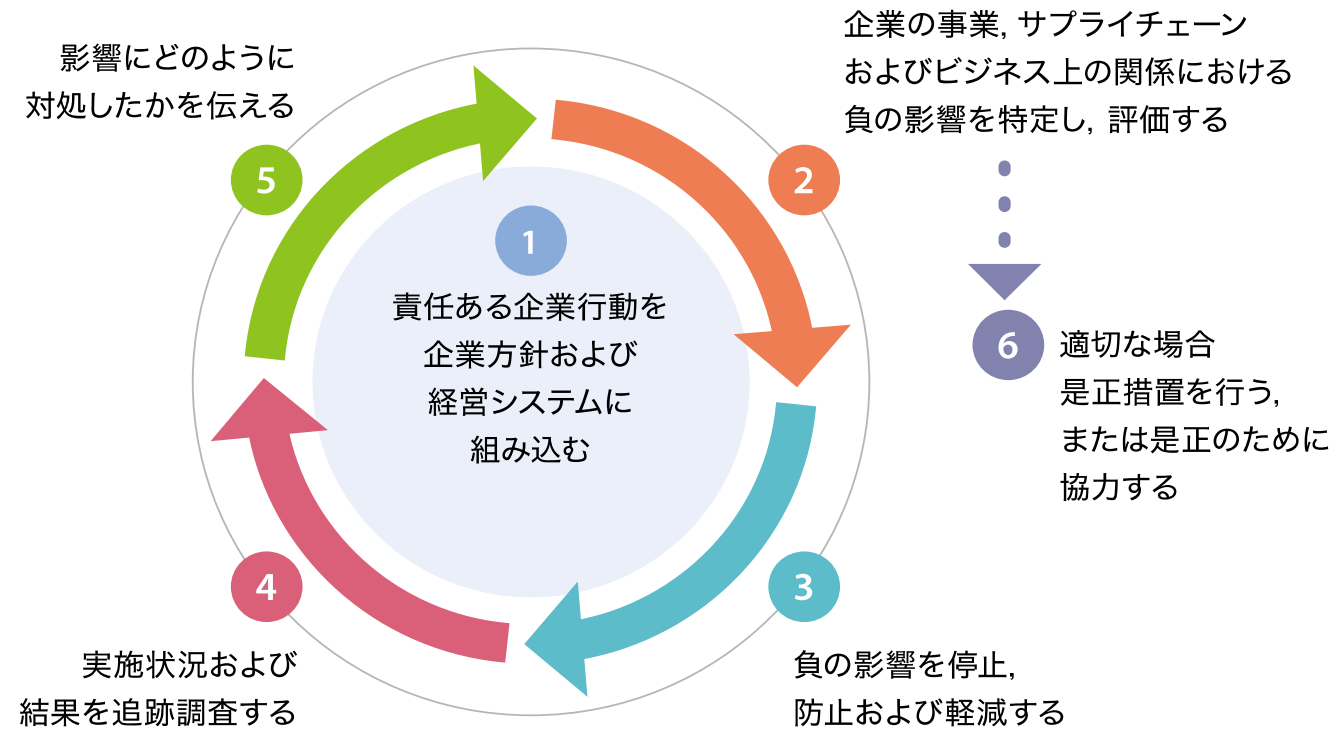


人権とは空気のようなもの。なくなって初めてそのことに気がつくかもしれない。
これまで「人権」を考える機会がなかったとすれば、それは日常生活に必要な権利が保障されているということ。

人権デュー・ディリジェンス 継続的に取り組むことが必要



図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



- 対象となるのは**人権リスク**であり、経営リスクではない。
- 1回すれば終わりということではなく、日常的な経営判断に人権の視点を埋め込み、継続的に実施することが必要となる。
- 顕在化しているリスクだけでなく、潜在的なリスクも対象となる。
- どのステップでも従業員や取引先、地域住民といった**ステークホルダーとのダイアログが重要**となる。

SDGsとの関係

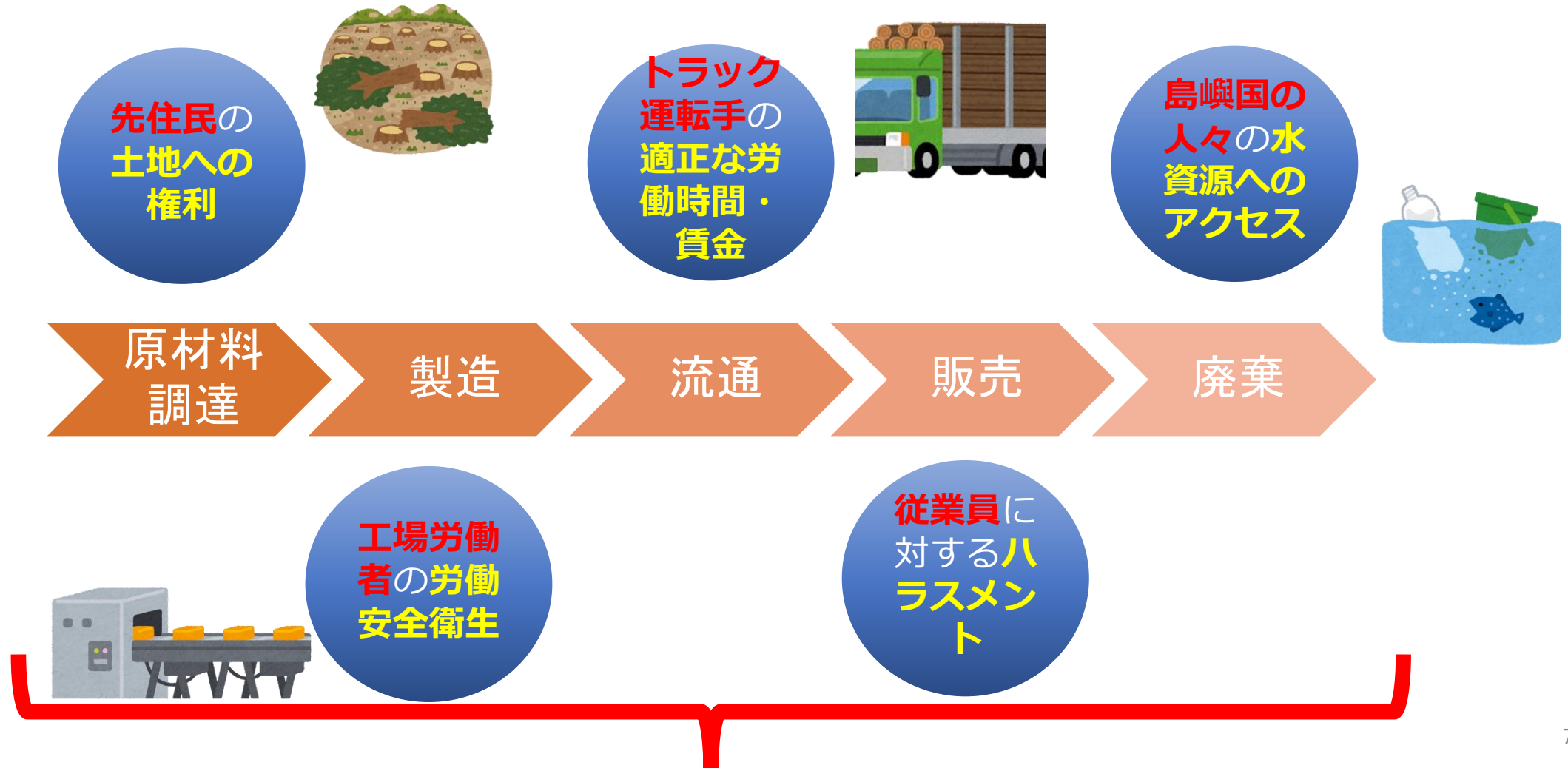


出典：国連広報局

- 2015年9月に国連で採択
- 2030年までの17のゴールと169のターゲット
- 経済発展度合いにかかわらず全ての国が対象であり、ビジネスセクター・ソーシャルセクターへも拡大
- 先進国を含む国際社会全体の開発目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標の設定
- 「誰ひとり取り残さない(Leaving no one behind)」社会の実現を目指し、経済・社会・環境に関する幅広い課題に総合的に取り組む。
- 全ての国家、NGO、企業など、あらゆるアクターの役割を重視
- 個別のゴールに加えて、細かいターゲットの設定

ビジネスと人権はSDGsへの取組みの大前提

人権デュー・ディリジェンスの実施 誰のどんな権利？



国別行動計画:NAP

- 指導原則実施のために**政府が現在の状況と国際人権基準とのギャップを特定し、その取組みのロードマップを示すもの。**
- 世界29ヶ国(人権NAPに統合されたものも含む)(2022.7時点)
 - 英、蘭、独、仏、米、スペイン、デンマーク、フィンランド、スウェーデン、ノルウェー、ポーランド、コロンビア、チリ、ケニア、タイ、パキスタンなど



日本のNAP策定までの道のり	
2016.11	ジュネーブでコミットメントを表明
2018.3	ステークホルダー(経団連、連合、GCNJ、NGO、日弁連、関係省庁など)を招き、「ベースラインスタディ意見交換会」を外務省主導で実施
2019.4	作業部会・諮問委員会の開催
2020.2	ドラフト公表+パブリックコメント
2020.7	第2ドラフト公表
2020.10	最終版公表

第2章 分野別行動計画

- 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
- 法の下での平等(障害者・女性・性的指向・性自認等)
- 外国人材の受入れ・共生

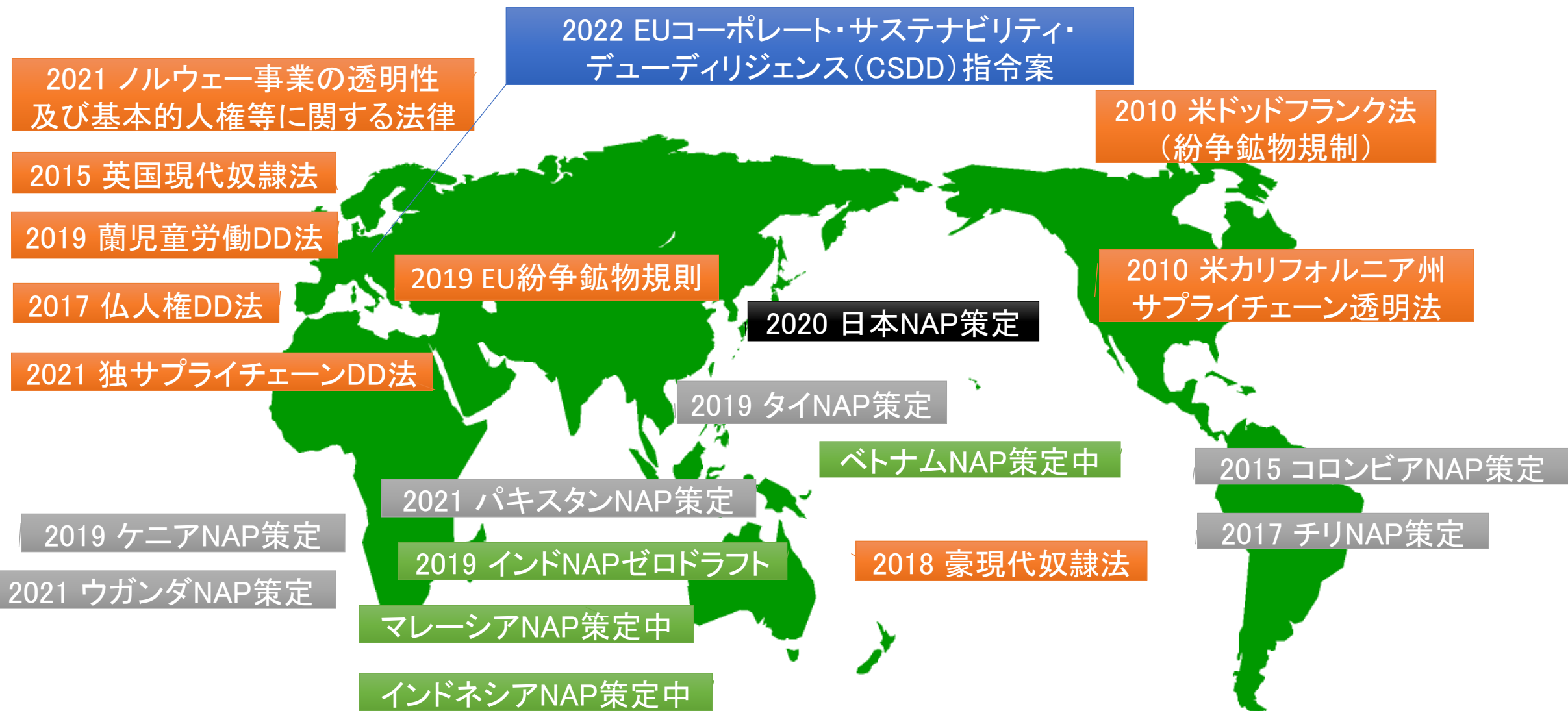
第3章 政府から企業への期待表明

- 1 本行動計画では、政府が関係者の理解と協力の下に行う取組について記載したが、国内外において責任ある企業活動を推進していく上で、企業からの理解と協力を得ることは、特に重要と考えているところ、本項に企業への期待を表明する。
- 2 政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権及び「ILO宣言」に述べられている基本的権利に関する原則を尊重し、「指導原則」その他の関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・ディ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。さらに、日本企業が効果的な苦情処理の仕組みを通じて、問題解決を図ることを期待する。³

(参考)「指導原則」によると、企業は、人権を尊重する責任を果たすため、次のような企業方針と手続きを持つべきとされている。

<p>1 人権方針の策定</p> <p>企業は、人権を尊重する責任を果たすというコミットメントを企業方針として発信することを求められている。</p>	<p>指導原則 16</p> <p>Policy Commitment</p>
<p>2 人権デュー・ディリジェンスの実施</p> <p>企業は、人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施することを求められている。この一連の流れのことを「人権デュー・ディリジェンス」と呼んでいる。</p>	<p>指導原則 17~21</p> <p>Human Rights Due Diligence</p>
<p>3 救済メカニズムの構築</p> <p>人権への悪影響を引き起こしたり、又は助長を確認した場合、企業は正当な手続を通じた救済を提供する、又はそれに協力することを求められている。</p>	<p>指導原則 22</p> <p>Remediation</p>

グローバルにおける法制化の議論の進展



日本のサステナビリティ視点の浸透 環境だけではなく、人権も

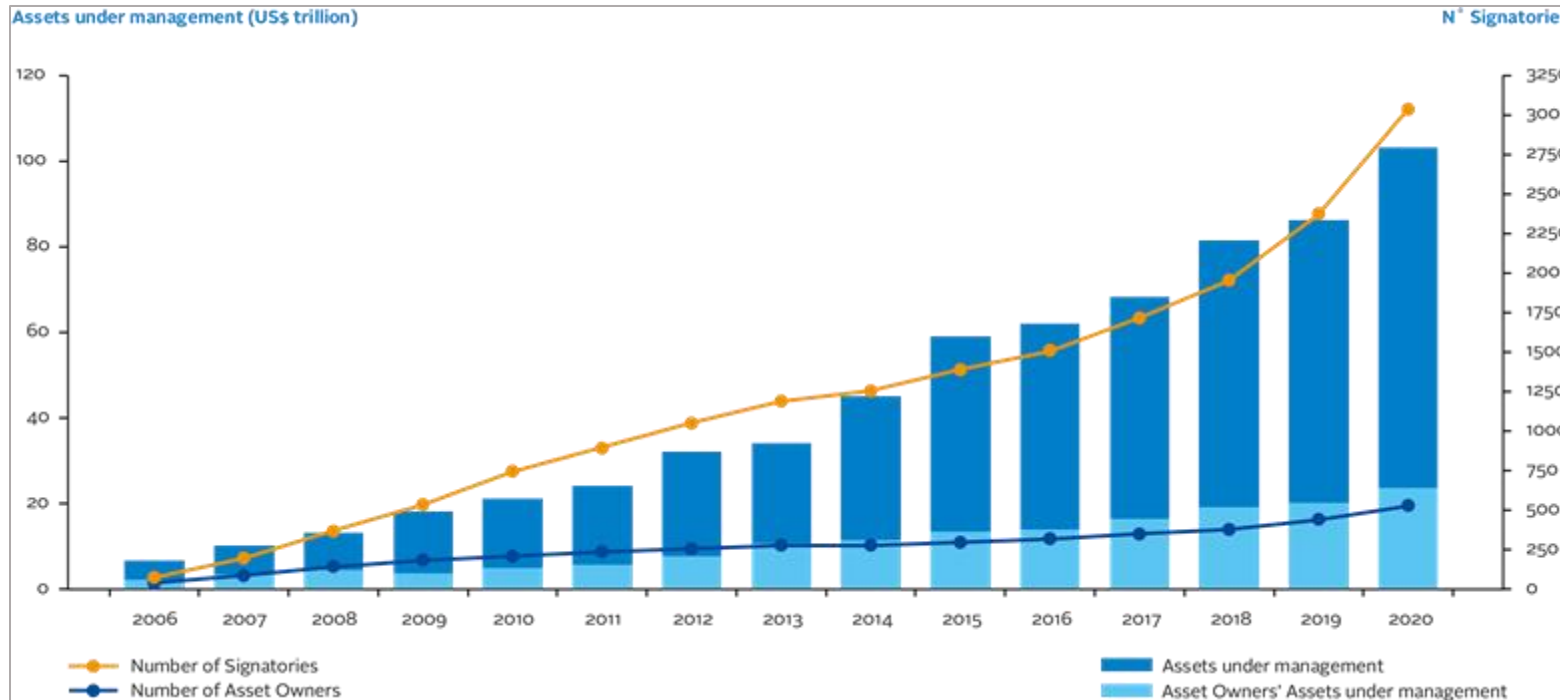
➤ スチュワードシップコード: 2020年改訂

- 目的: 投資家の責任・義務を明確化し、中長期的に投資家・企業間で緊張感のある関係の構築
- 法的拘束力はないものの、多くの機関投資家が賛同し、企業とのエンゲージメントにおいて活用
- 改訂で原則7に、エンゲージメントにおいて「**サステナビリティ(ESG要素を含む中長期的な持続可能性)**」を考慮することが加わった

➤ コーポレートガバナンスコード: 2021年6月11日施行

- 目的: 中長期的な企業価値増大に向けた経営者による的確な意思決定を支える実務的な枠組み。上場会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上。コンプライor エクスプレイン
- 補充原則2-3①: 取締役会は、**気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正、適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にも繋がる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。**
- 補充原則3-1③(抜粋): **上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。**

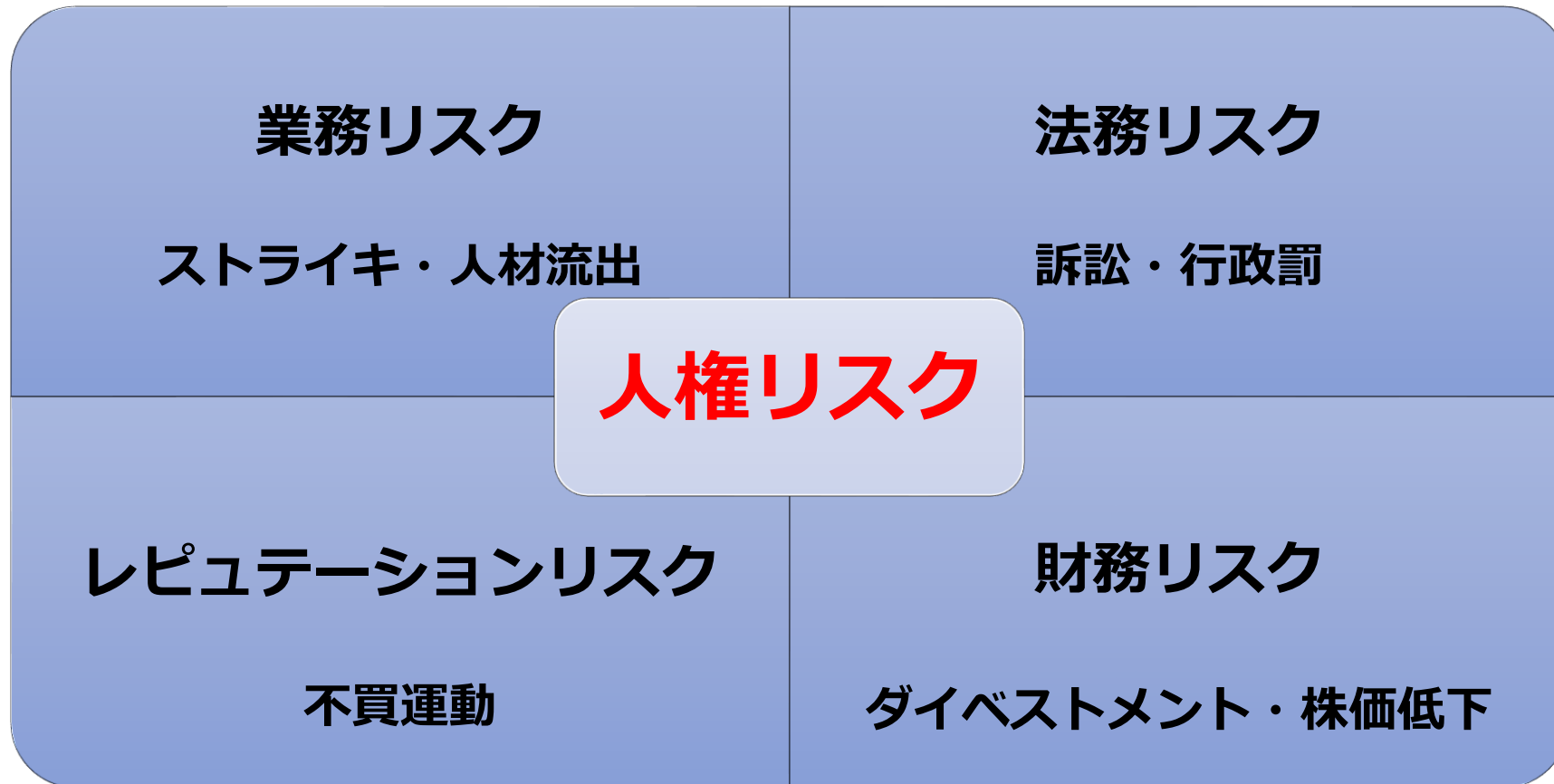
投資家の関心の高まり ESG(環境・社会・ガバナンス)と人権



出典：PRI

- 日本では2015年に年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がPRIに署名し、ESG投資を推進
- 2022年6月現在、日本では117社が署名。
- 「E」も「S」も人権に関わる。投資家からのエンゲージメントが企業の取組みのきっかけになることも。
- 人権リスクへの取組みが不十分であることが結果的に企業価値をも毀損するので、**ESG上のリスクに直結する**

人権リスクと経営リスクの関係性



日本でのビジネスと人権に関する課題 人権のレンズで事業活動を見る

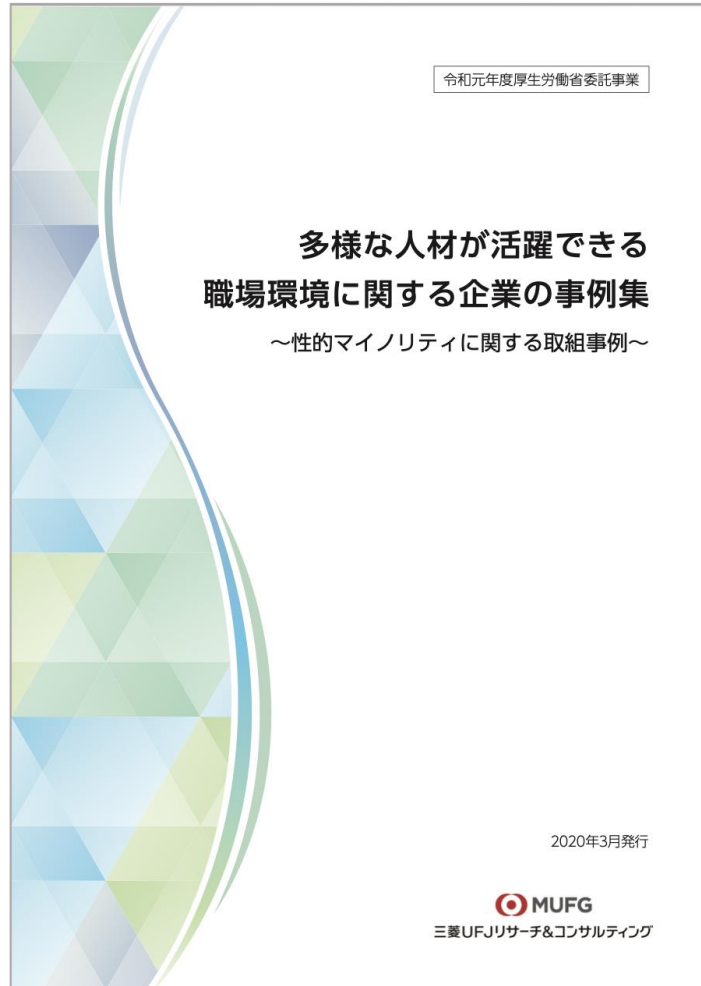


1	賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金	14	テクノロジー・AI	テクノロジー・AIに関する人権問題
2	労働時間	過剰・不当な労働時間	15	プライバシーの権利	プライバシーの権利
3	労働安全衛生	労働安全衛生	16	消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利
4	社会保障	社会保障を受ける権利	17	差別的対応・表現	差別
5	パワハラ	パワーハラスメント（パワハラ）	18	ジェンダー	ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題
6	セクハラ	セクシュアルハラスメント（セクハラ）	19	表現の自由	表現の自由
7	マタハラ パタハラ	マタニティハラスメント/ パタ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

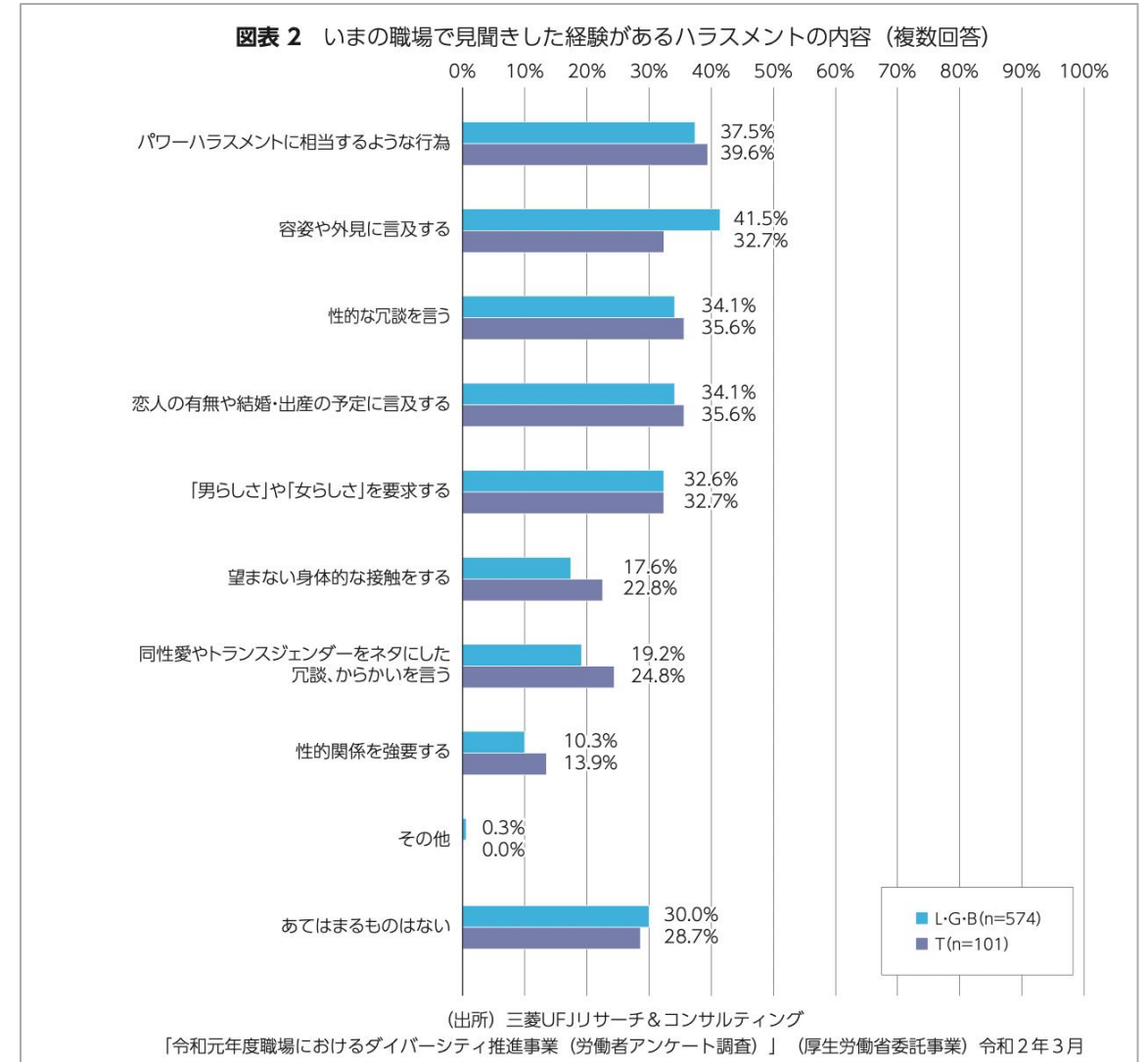
- 長時間労働
- 未払い残業代
- 労働安全衛生
- ハラスメント（セクハラ・パワハラなど）
- 差別（女性・障害者・国籍・LGBTQなど）
- 技能実習生の労働環境

などいずれも「ビジネスと人権」の課題

日本のビジネスと人権に関する課題 性的マイノリティ



出典：厚労省



日本のビジネスと人権に関する課題 ジェンダー・ギャップ

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2022年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等。
- ・日本は146か国中116位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。

- アイスランド(0.908)
1位/146か国
- ◆ 日本(0.650)
116位/146か国
- ▲ 平均(0.681)

経済参画(0.564)



- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・管理的職業従事者の男女比
- ・専門・技術者の男女比

政治参画(0.061)

- ・国会議員の男女比
- ・閣僚の男女比
- ・最近50年における
行政の長の在任年数の男女比

教育(1.000)

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

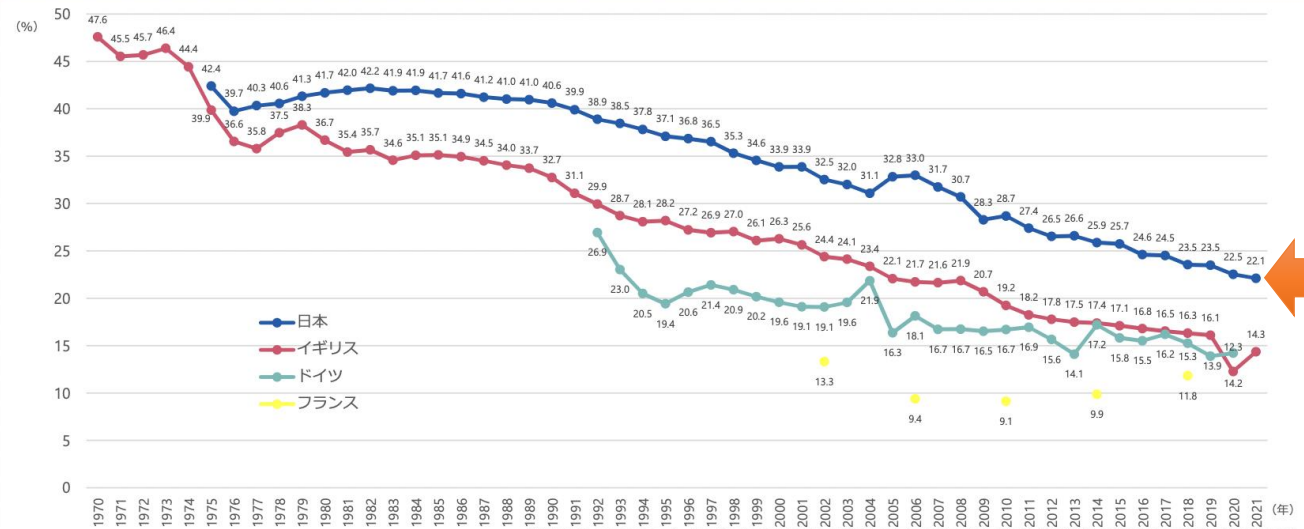
健康(0.973)

- ・出生児性比
- ・健康寿命の男女比

(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2022)」より作成
2. スコアが低い項目は赤字で記載
3. 分野別の順位: 経済(121位)、教育(1位)、健康(63位)、政治(139位)

順位	国名	値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	アメリカ	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
116	日本	0.650
117	モルディブ	0.648

(参考1) 日英独仏の男女間賃金格差(OECD)



資料出所: OECD Stat.データ (各国のフルタイム労働者について男性と女性の賃金(中位数)の差を男性の賃金で除したもの)

出典: https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html

企業の実践具体例

- ANA：日本企業として初めて2018年に人権報告書を発表
- 帝人グループ：2019年度から技能実習生を受け入れる工場が、技能実習生が自国で負担する手数料負担をなくす「ゼロフィー・プロジェクト」を開始
- 日立製作所：2021年7月に日立グループ調達パートナー向けの「サステナブル調達ガイドライン（第4版）」を策定
- メルカリ：2021年2月に「無意識バイアスワークショップ」社内研修資料を無償公開

一人の生活者として、自分の選択が企業の行動を変えることもできる

これからますます重要になるテーマ 気候変動と人権

- 気候変動による人権侵害
 - とりわけ脆弱な人々の人権(食糧、資源へのアクセス、住居、教育など)を侵害する
 - 企業は温室効果ガスの削減について取り組む必要
 - 日本は、気候変動の影響を世界で最も強く受けている国の一つ
- 気候変動緩和を目的とする事業による人権侵害
 - バイオマスやEVなど、気候変動緩和が目的の事業でも人権問題は懸念されている
 - アップル、グーグル、マイクロソフト、テスラ、デルに対するDRCでのコバルトのサプライチェーン上の児童労働に関する訴訟
- Just Transition: 公正な移行
 - 脱炭素社会へは「公正」で「平等」な移行が必要



COP26: Thousands of young people take over Glasgow streets demanding climate action

出典 : <https://news.un.org/en/story/2021/11/1105042>



COP26で演説をする
ツバルの外務大臣

Simon Kofe during the film shoot for his COP26 statement. Source: Facebook/Ministry of Justice, Communication and Foreign Affairs, Tuvalu Government

今日からできること

- 毎日使うもの、食べるもの、着るもの、行くところ、誰がどのように働いているのか、意識してみる
- 自分の生活を少しでも「サステナブル」にできるか(楽しみながら)考えてみる
- 人権について発信している団体の活動をフォローしてみる
- 自分自身に思い込み(アンコンシャス・バイアス)がないか、立ち止まって考えてみる
- 人権について、周りの人たちと話をしてみる

一人ひとりの小さな行動が、自分と、
そして誰かの人権を守ることに繋がります