

令和5年度
企業におけるCSR・人権
担当者向け実践講座



THE UNIVERSAL DECLARATION OF Human Rights

ビジネスと人権/ サプライチェーン



菅原絵美(大阪経済法科大学)

e-sugawara@keiho-u.ac.jp

内容

はじめに

なぜ「サプライチェーンと人権」？

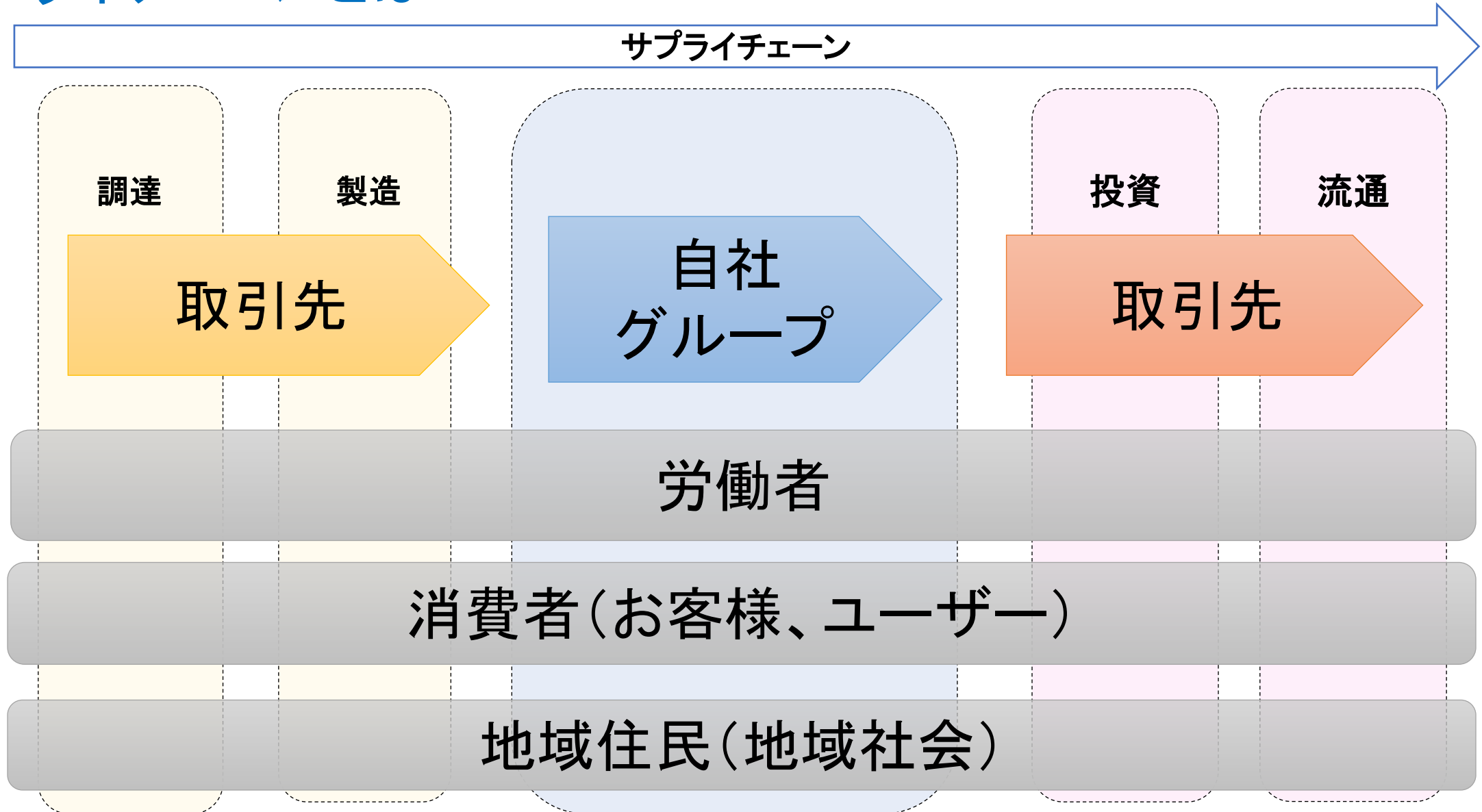
1. ところで「人権」とは

2. サプライチェーンでの人権マネジメントとは

おわりに

はじめに:なぜ「サプライチェーンと人権」?

サプライチェーンとは?



はじめに なぜ「サプライチェーンと人権」？

- ラナプラザ縫製工場ビル倒壊事件
(2013年・ Bangladesh)

1,100人を超える死者、2,600人以上が負傷

工場ビルの倒壊による生命・身体等への侵害

建物の違法な増築、労働者への日常的な人権侵害など

世界の有名ブランドの商品を製造・供給

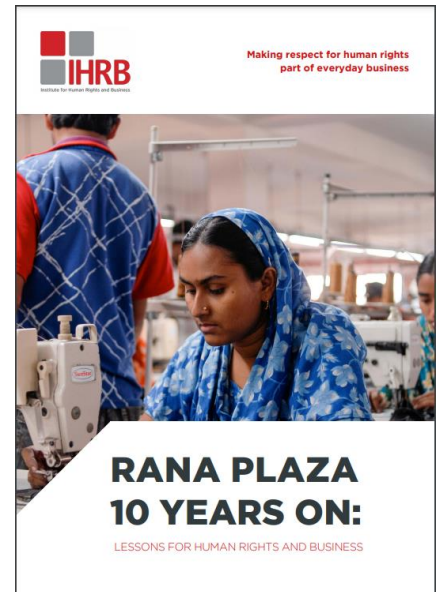
⇒ 企業がサプライチェーン上のステークホルダーの人権を侵害しない責任

現地NGOによる
事実調査レポート
“Broken Dreams”
(2013)



“Rana Plaza
10 years on”
(2023)

<http://odhikar.org/broken-dreams-a-report-on-the-rana-plaza-collapse-2/>



<https://www.ihrb.org/uploads/briefings/rana-plaza-lessons-for-human-rights-and-business.pdf>

はじめに:なぜ「サプライチェーンと人権」?

ILO等「現代奴隷制の世界推計」(2022年9月)
https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_855407/lang-ja/index.htm
2017年9月の世界推計(2016年時点)と比べて22年9月世界推計(2021年時点)では現代奴隷の被害者が1千万人増加。

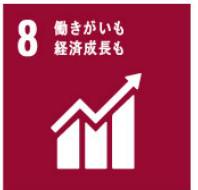
たとえば...現代奴隷 (Modern Slavery)

各国・地域／産業での現代奴隷

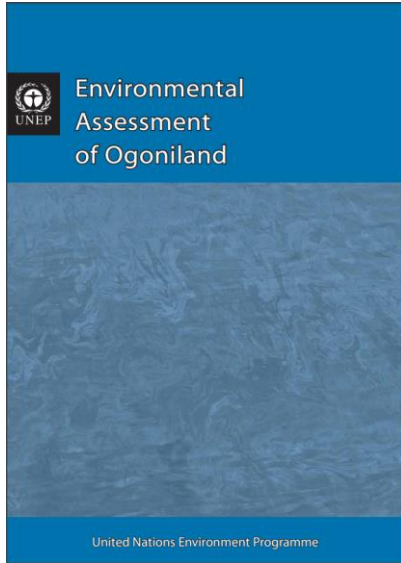
バングラデシュ: ラナプラザ縫製工場ビル倒壊
中国新疆ウイグル自治区: 強制労働
日本: 外国人技能実習生への人権侵害

160人にひとり

< **グローバル課題** (200人にひとり)



事業活動全体(サプライチェーンを含む)での人権尊重 = 持続可能な社会づくりに不可欠



環境破壊と地域住民

<https://www.unep.org/explore-topics/disasters-conflicts/where-we-work/nigeria/environmental-assessment-ogoniland-report>



水産業と現代奴隷

https://www.business-humanrights.org/documents/35282/Tuna_II_v6.pdf

はじめに なぜ「サプライチェーンと人権」？

日本政府
SDGs実施指針
のもとで策定
(2020年10月)

○国家の保護義務
に関する取組み
ア. 公共調達 …
○企業の責任を促
す政府の取組み

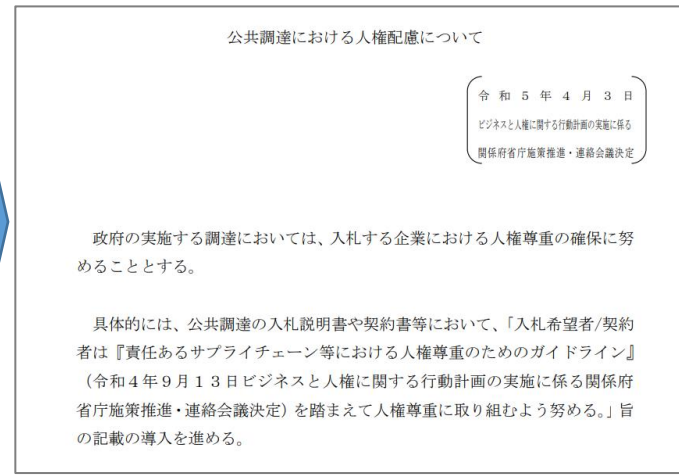
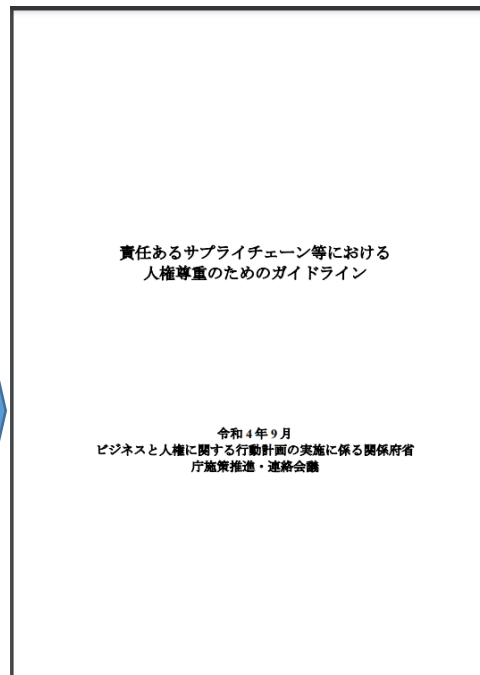
政府初の
ガイドライン
(2022年9月)

「国連指導原則…をはじめとする
国際スタンダードを踏まえた、
かつ、企業にとって分かりやすい具
体例付きのガイドラインを策定

責任あるサプライチェーン等における
人権尊重のための実務参照資料
(別添1) 参考資料

実務参照資料
(2023年4月)

公共調達(入札説明書や契約書等)
でのガイドラインを踏まえた
人権尊重確保(2023年4月)



1. 農業・漁業

農業には以下のもが含まれる：	農業の方法には以下のもが含まれる：	漁業には以下のもが含まれる：
・ 人又は動物が消費する耕作可能な穀物の生産	・ 単一栽培	・ 捕獲漁業：天然資源を捕獲する漁業
・ 食肉、卵、乳製品のための家畜の飼育	・ ブランテーション	・ 資源を管理する養殖漁業（外洋及び沖合養殖を含む）
・ 非食用作物（バイオマス、綿、染料、花、その他工業製品）の生産	・ マーケットガーデン	・ 海水魚及び淡水魚の加工
	・ 園芸	
	・ 酪農	
	・ 畜産	

人権に関する主なリスク

- 労働者と地域社会の健康及び安全 - 化学物質の使用、機械、労働環境（特に深海漁業）、伝染病。
- 児童労働の使用（国際労働機関（ILO）によると、世界の児童労働の60%が農業セクターにある）、強制労働の使用。
- 単一栽培、商業・大規模漁業、乱獲、換金作物への土地利用、水使用量、排水・廃棄物の影響による地域社会とその伝統的な生計への影響。
- 先住民を含むコミュニティの強制移住。

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

<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf

<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/202304002/202304002.html>

はじめに なぜ「サプライチェーンと人権」？

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

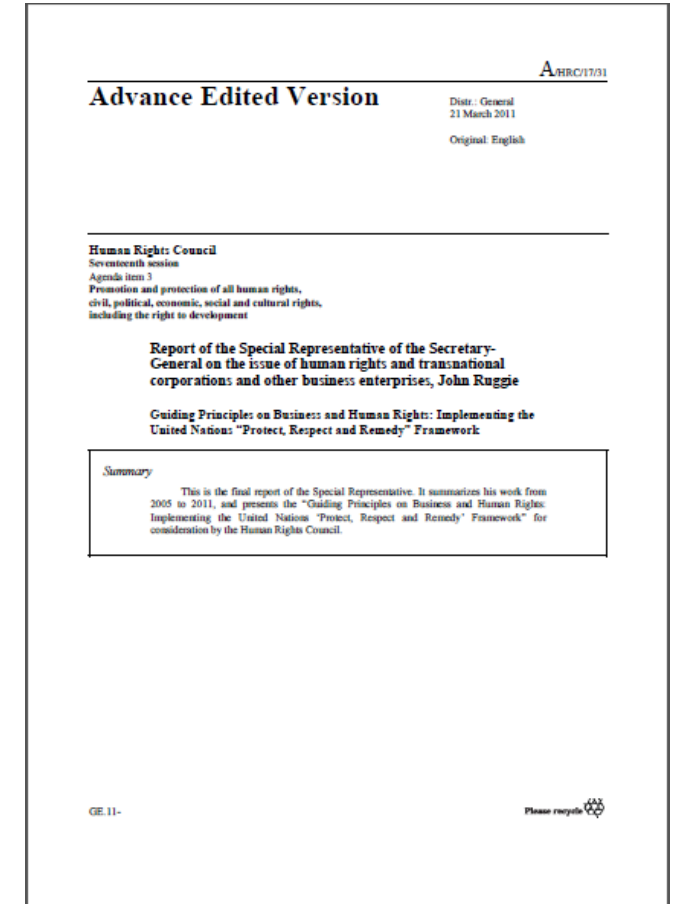
① 国家の人権保護義務

(域外的保護義務、国別行動計画(NAP)策定を含む)

② 企業の人権尊重責任

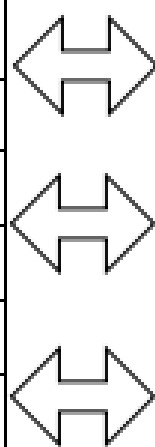
- 最低限の人権として「**国際的な人権基準**」を**尊重**する責任
⇒ 国家の義務とは独立に国際的な人権基準を尊重する責任
- 自社の事業活動および**関係性(サプライチェーン)**が対象
- **人権方針+デューディリジェンス(DD)+是正・救済**のプロセス

③ 救済へのアクセス (国家／**企業**／その他)



はじめに なぜ「サプライチェーンと人権」？

- 「責任あるサプライチェーン等における 人権尊重のためのガイドライン」

人権方針 (各論 3)	人権尊重責任に関するコミットメント (約束) の表明 (国連指導原則 16・各論 3)		ステークホルダーとの対話 22	p.7より
人権 DD (各論 4) (国連指導原則 17)	負の影響の特定・評価 (国連指導原則 18・各論 4.1)			
	負の影響の防止・軽減 (国連指導原則 19・各論 4.2)			
	取組の実効性の評価 (国連指導原則 20・各論 4.3)			
	説明・情報開示 (国連指導原則 21・各論 4.4)			
救済 (各論 5)	負の影響への対応 (国連指導原則 22・各論 5)			

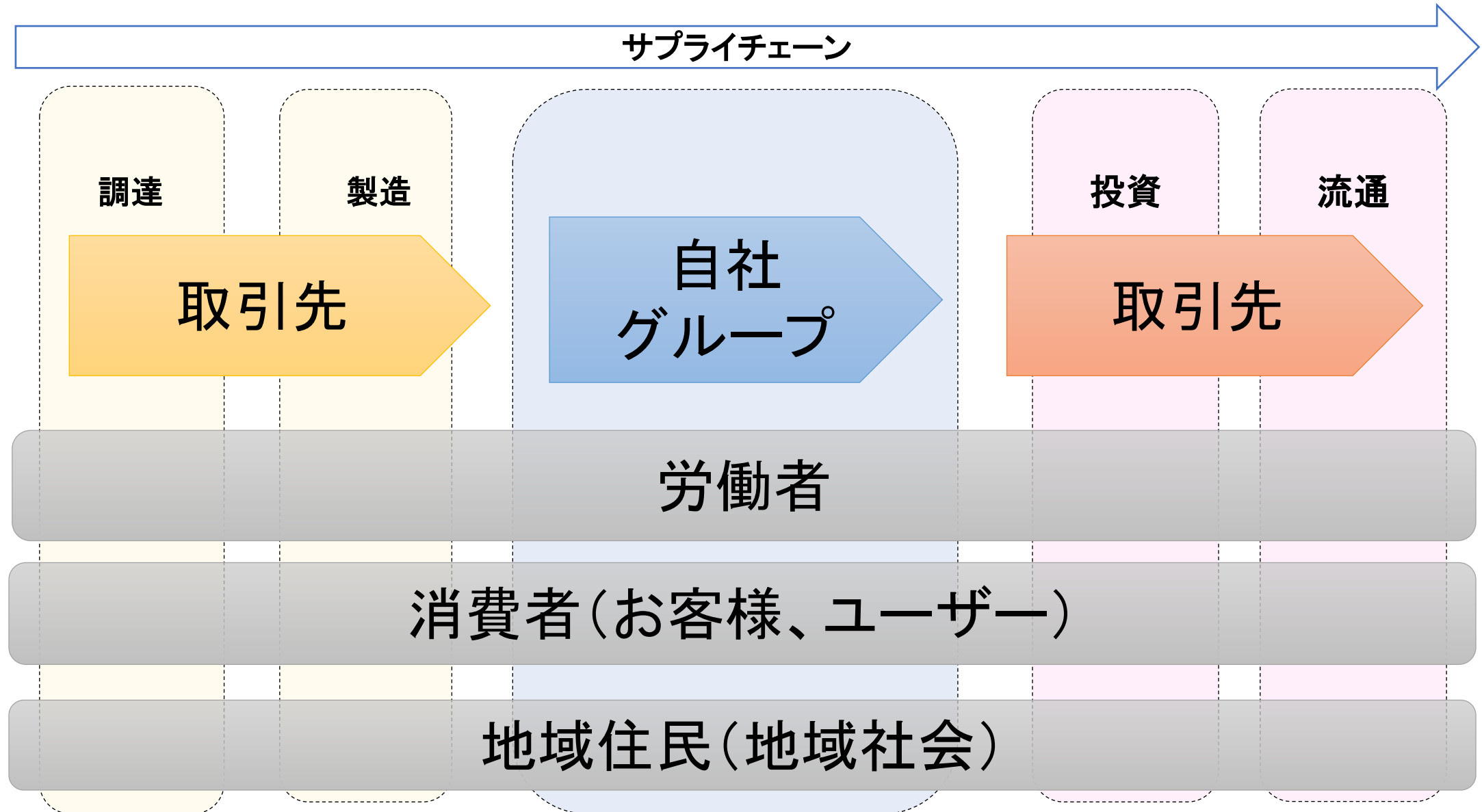
- ガイドラインでは、**日本で事業活動を行う全ての企業（サプライチェーンの上流・下流を含み、直接の取引先に限られない）**に、1.人権方針の策定・公表、2.人権デュー・ディリジェンスの実施、3.救済の実施を求めている。
- これら取組全体において、**ステークホルダーとの対話**が重要。

1. ところで「人権」とは

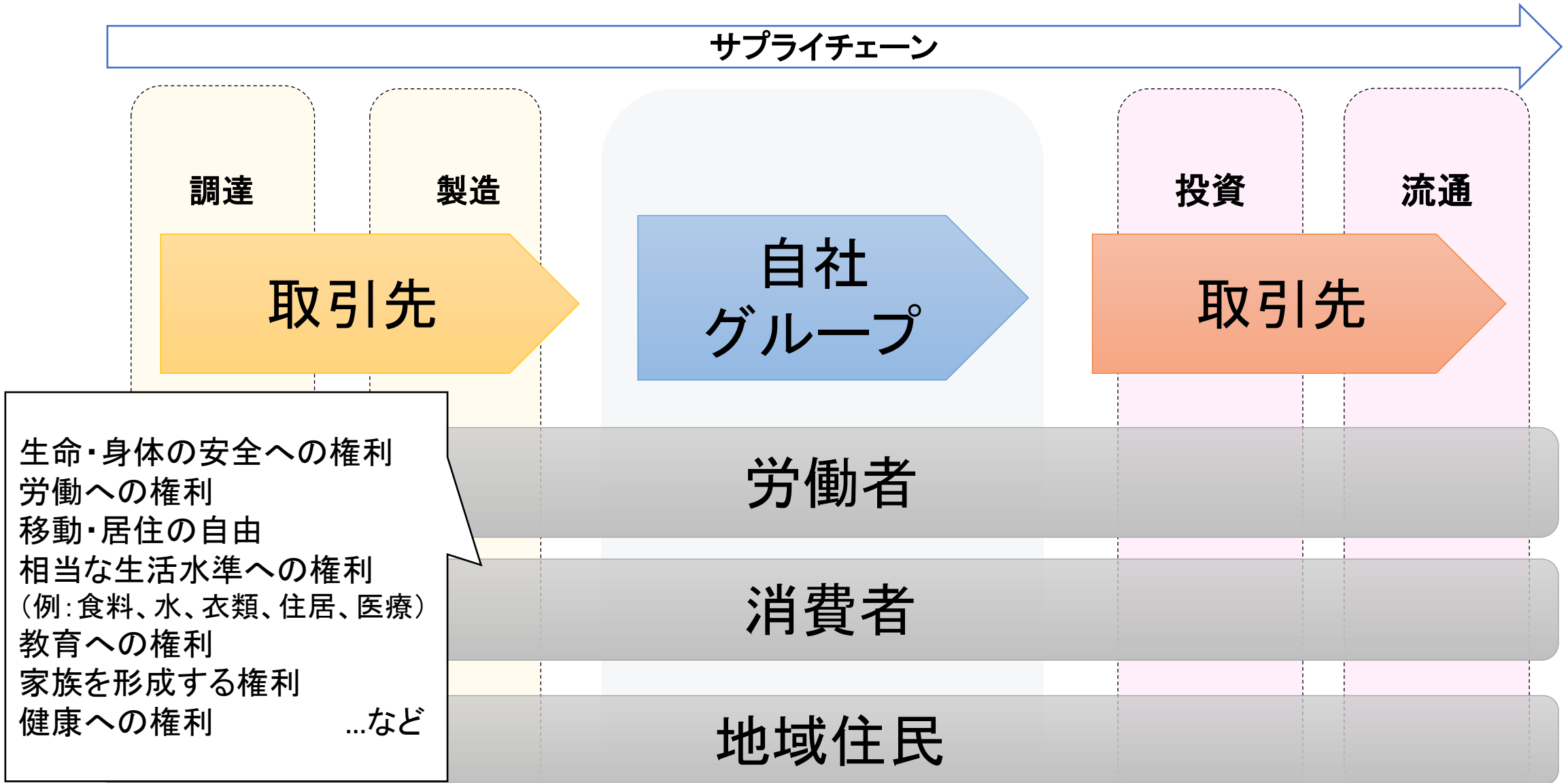
- 「人権 (Human Rights) と聞いて何をイメージしますか？」
たとえば、現代奴隷、差別、同性婚、難民・避難民etc

誰の、何の権利ですか？

1. ところで「人権」とは:「誰」の権利＝ステークホルダーとは？



1. ところで「人権」とは:「何の」権利=Human Rights



だれでもどこでも有する権利(例:同性婚をめぐる人権の再確認プロセス)

1. ところで「人権」とは: 「誰」の「何の」権利で具体化

・ 障害者と「ビジネスと人権」の課題

労働者としての障害者

雇用(正規・非正規、特定子会社、福祉的就労)

→職場での合理的配慮:雇用形態、労働時間など

労働環境における合理的配慮 など

消費者としての障害者

製品・サービスの提供における合理的配慮 など

→情報提供の充実・双方向の情報交換

→消費者・社会の要望を踏まえた改善・開発

(ユニバーサルデザインなど)

地域住民としての障害者

施設・店舗における合理的配慮

障害をもつ住民の声(代表性) など

※参考文献
伊藤芳浩『『障害者の権利』とビジネス』『部落解放』825号(2022年)

障害者権利条約
=国際的な
人権基準



制限の原因は...

- ・機能障害 (医学モデル)
- ・機能障害と障壁の相互作用(社会モデル)

→特に、障壁の問題性を強調

取引先

自社

取引先

労働者

消費者

地域住民

1. ところで人権とは 業務と人権とのつながりを考える

日常業務で考慮すべき質問

○自社の活動における人権配慮

1. 従業員を採用する際
2. 従業員を採用し、勤務が始まったら
3. 給与を設定し、昇進する人物を決定する際
4. 従業員が労働組合に加入し
団体交渉に携わることを希望する場合
5. 従業員が妊娠したり、従業員に妊娠中の配偶者がいる場合
6. 製品を宣伝する場合
7. 消費者に製品を直接販売する場合
8. 従業員がきわめてストレスの多い状況で勤務している場合
9. 従業員が職場でインターネットにアクセスできる場合
10. 従業員が有害物質を扱う業務に従事している場合
11. 貴社で機械や車両を使用している場合

○取引関係における人権配慮

12. 非常に厳しい期日でサプライヤーに発注する場合
13. セキュリティサービスの提供を他社に外注する場合
14. 児童労働の使用が疑われる低コスト諸国や
セクターから製品を購入する場合
15. 紛争地域で使用される可能性のある製品やサービスを
販売する場合、
または紛争地域で製造された製品を購入する場合



1. ところで人権とは

業務と人権とのつながりを考える

3. (従業員)の給与を設定し、昇進する人物を決定する際

- 同一労働同一賃金または同一価値労働同一賃金を徹底していますか？
- 差別を避け、客観的な要素に基づき、昇給や手当の支給をしていますか？
- 公正で透明性のある昇進とキャリア開発のチャンスを徹底していますか？
- 未熟練労働者、移住労働者(外国人労働者)、短期労働者を雇用している場合、
(国の追加的な賃金支援等を考慮に入れると、)
労働者本人の総収入が基本的ニーズを満たすのに十分な水準であることを把握していますか？

⇒リスクのある権利：
同一価値労働同一賃金への権利
差別を受けない権利
労働への権利
公正かつ適当な賃金を受ける権利

1. ところで人権とは

業務と人権とのつながりを考える

6. 消費者に製品を直接販売する場合

○従業員は、顧客を差別しないよう研修を受けていますか？

例えば、差別や名誉棄損の表現に伴うリスクについての知識を与えられていますか？

○消費者情報は安全に保管されていますか？

その情報を貴社がどのように使用するかについて消費者は把握していますか？

○危険な製品の使用や警告について、明確な指示を与えていますか？

⇒リスクのある権利: 差別を受けない権利

プライバシーの権利

生命の権利

身体および精神の健康への権利

1. ところで人権とは

業務と人権とのつながりを考える

15. 紛争地域で使用される可能性のある製品やサービスを販売する場合、
または紛争地域で製造された製品を購入する場合

- 紛争地域ではリスクがさらに高いことを考慮し、貴社が人権への特別な配慮を求めていることを、顧客やサプライヤーは知っていますか？
- 紛争地域で人権を尊重する方法について、政府や人権専門家に信頼できる独立したアドバイスを求めていますか？
- 特定されたリスクを管理するため、他の企業や市民団体と連携していますか？
- 地域内の民族的、宗教的、文化的不和や紛争に関与するリスクについて、特に注意を払っていますか？

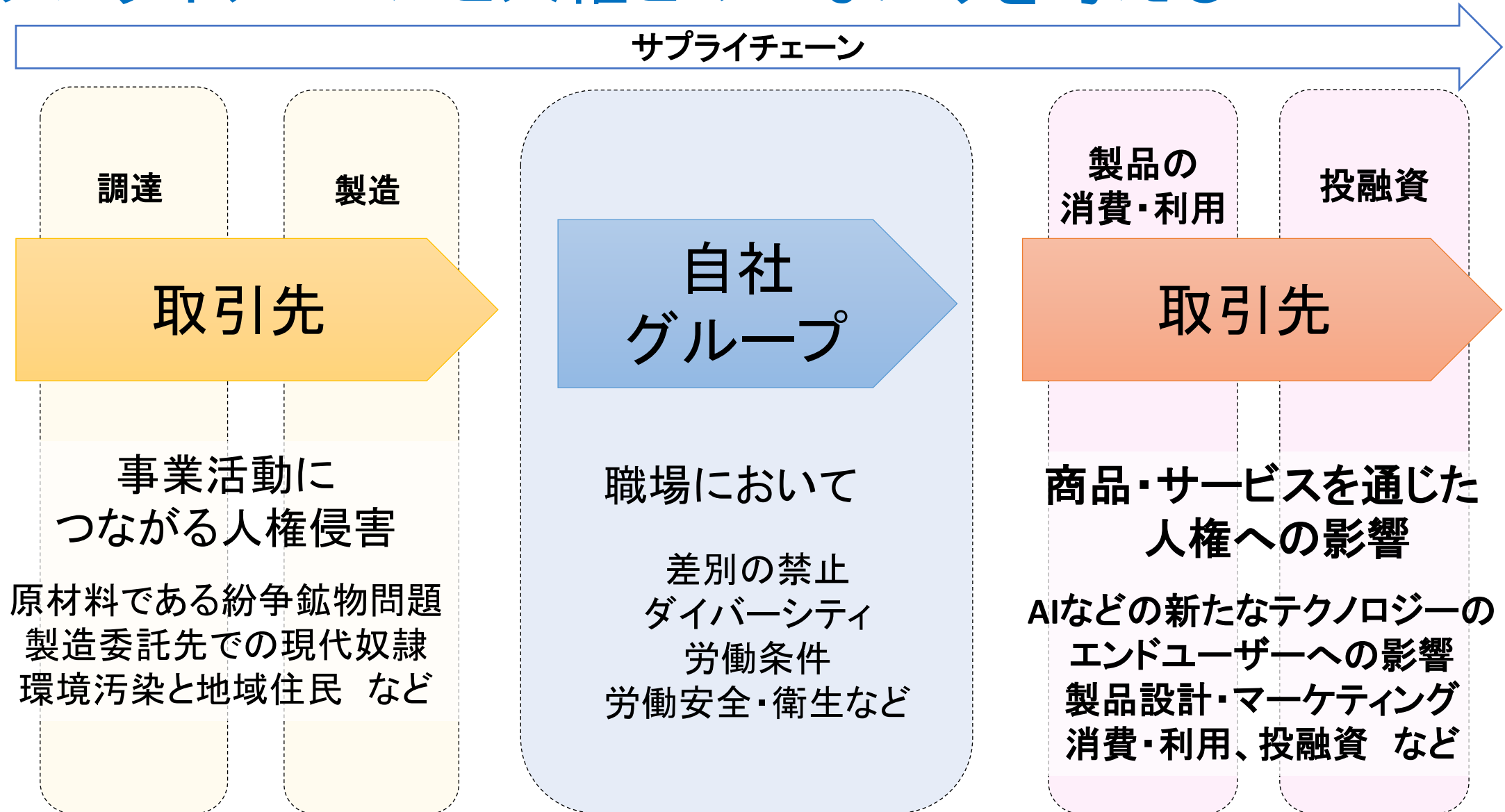
⇒リスクのある権利：生命、自由、安全についての権利

拷問、残虐行為、非人間的扱い等を受けない権利

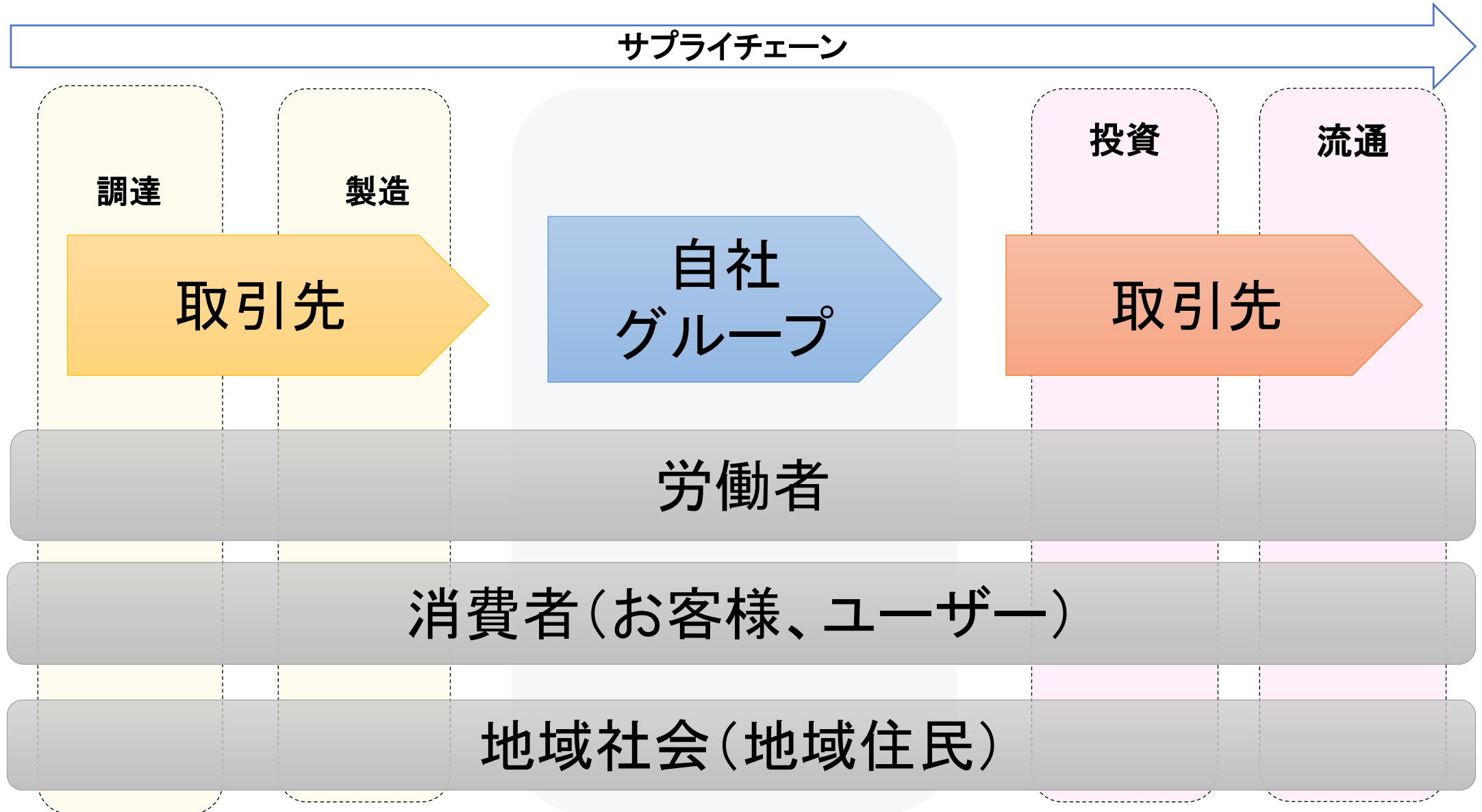
差別を受けない権利 自決の権利

国際人道法で保護される権利と自由

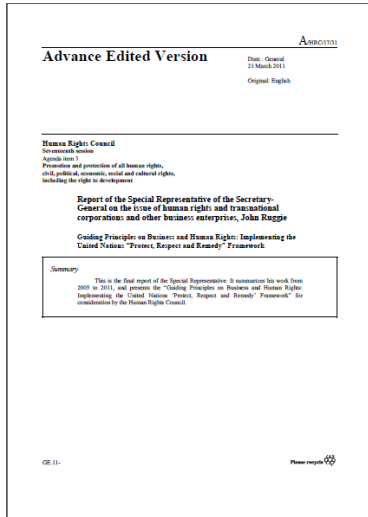
1. ところで「人権」とは サプライチェーンと人権とのつながりを考える



2. サプライチェーンでの人権マネジメントとは



2. サプライチェーンでの人権マネジメントとは



国連ビジネスと人権に関する
指導原則(2011年)

人権課題はCSR活動のなかで個々に取り組み、体系的にマネジメントとして取り組みがななかったことが問題

方針、DD、是正・救済の3プロセス

・**企業の人権尊重責任**として次の方針やプロセスを実現

サプライチェーン全体のすべてのステークホルダー

- ①人権尊重を盛り込んだ**基本方針**の表明
- ②人権への影響を特定、予防、軽減、説明する

人権デューディリジェンスのプロセス

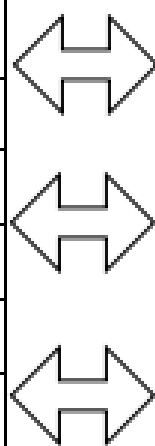
(相当の注意)

人権影響評価、体制づくり、追跡評価、報告

- ③人権への悪影響を**是正・救済するプロセス**
グリーバンスメカニズム(相談窓口含む)

2. サプライチェーンでの人権マネジメントとは

- 「責任あるサプライチェーン等における 人権尊重のためのガイドライン」

人権方針 (各論 3)	人権尊重責任に関するコミットメント (約束) の表明 (国連指導原則 16・各論 3)		ステークホルダーとの対話 ²²	p.7より
人権 DD (各論 4) (国連指導原則 17)	負の影響の特定・評価 (国連指導原則 18・各論 4.1)			
	負の影響の防止・軽減 (国連指導原則 19・各論 4.2)			
	取組の実効性の評価 (国連指導原則 20・各論 4.3)			
	説明・情報開示 (国連指導原則 21・各論 4.4)			
救済 (各論 5)	負の影響への対応 (国連指導原則 22・各論 5)			

○ガイドラインでは、日本で事業活動を行う全ての企業（サプライチェーンの上流・下流を含み、直接の取引先に限られない）に、1.人権方針の策定・公表、2.人権デュー・ディリジェンスの実施、3.救済の実施を求めている。

○これら取組全体において、ステークホルダーとの対話が重要。

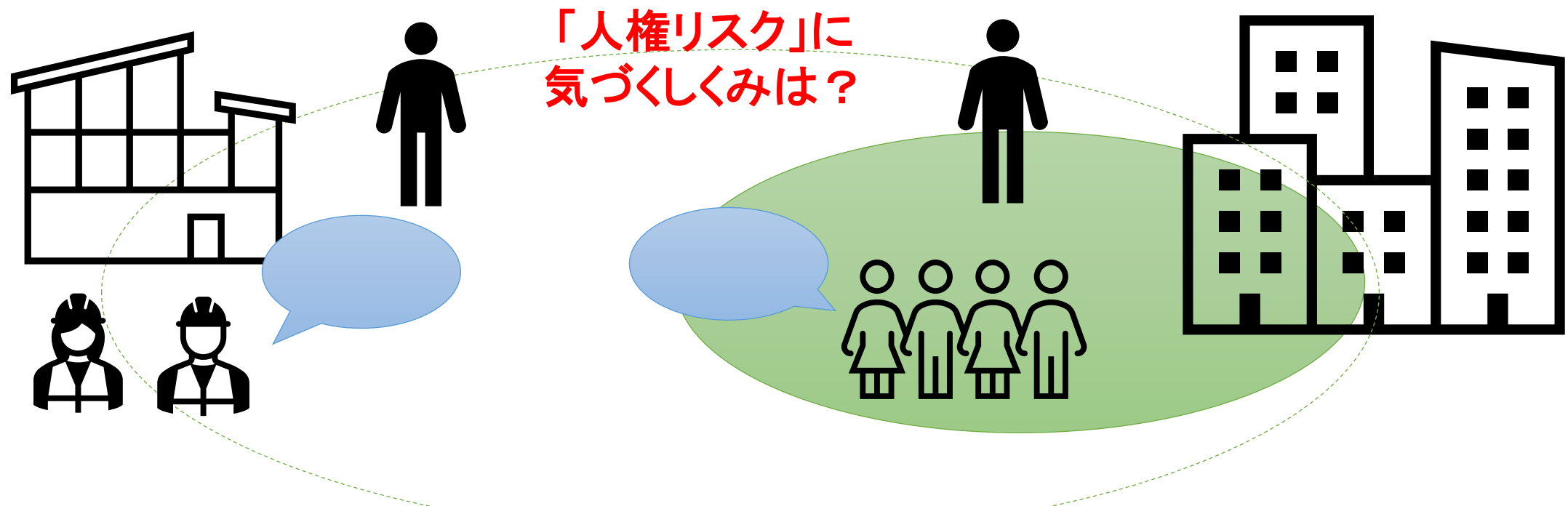
2. サプライチェーンでの人権マネジメントとは 人権デューディリジェンス

具体的なスタート①

○事業や業務のなかでの「人権リスク」に気づく

自社＋サプライチェーン×労働者・消費者・地域住民

企業／経営の方からアプローチを（現場に届く声（グリーンバンス）が鍵）



2. サプライチェーンでの人権マネジメントとは 是正・救済(グリーンバンスメカニズム)

具体的なスタート②

○本人が声をあげられる「**正式**」なくみづくり

(企業／経営側が「気づかない」場合の声をあげてもらおう)

「声をあげていい」
「相談してもいい」というメッセージ

「救済のブーケ」
をなげられるように

いろんななくみがあって、
本人が必要な時に、
つかいやすいものが
選べるようにする。

社外(行政など)のしくみも、
社内のしくみも。

The screenshot shows the website of the Ministry of Health, Labour and Welfare (厚生労働省). The page is titled '相談機関のご紹介' (Introduction of Consulting Organizations) and is specifically for foreign workers. It features a navigation menu with options like 'Q&A', '法令・制度' (Laws and Regulations), and '手軽に学ぶ' (Learn Easily). A language selection section is visible, offering options in Japanese, English, Chinese, Portuguese, Spanish, Tagalog, Vietnamese, Thai, Indonesian, Nepali, and Korean. Below the language selection, there is a section for '外国人労働者向け相談ダイヤル' (Telephone Consultation Service for Foreign Workers) with a date of '2023年4月1日現在' (As of April 1, 2023). The page also includes a 'スタートアップ労働条件' (Start-up Working Conditions) section and a 'WEB診断' (Web Diagnosis) section.

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

まとめ：人権尊重の中心は「対話」

ステークホルダーとの対話が日本企業の課題と機会に

持続可能なグローバル社会の実現＝企業の中長期的利益に

例：選ばれる企業に：国内と世界から



ご清聴ありがとうございました。

令和5年度企業におけるCSR・人権担当者向け実践講座

ビジネスと人権／サプライチェーン

菅原絵美(大阪経済法科大学)

e-sugawara@keiho-u.ac.jp

アンケートにご協力ください
(所要時間5分程度)

<https://forms.gle/VqzZuYrf6SihgDpTA>

