

ビジネスと人権／基本的な概念、法的枠組

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



令和7年度経済産業省中小企業庁委託企業におけるCSR・人権担当者向け実践講座

SDGパートナーズ有限会社 代表取締役CEO 田瀬和夫

本日の講演内容

1. ビジネスと人権の本質 -人権とは？基礎知識と人権尊重対応の重要性
2. 国内外の潮流と事例 – 事例から見る、他人事ではない自社の人権リスク
3. リスクの種別- 人権に関わる企業リスクとは

残念ながら人間は自然の状態では**極めて不平等**。
恐怖から開放され自由でありたいと願ってきたのが人類の歴史



出所：フリー素材

「人は生まれながらに平等」
という考え方は幻想

- 例①：寿命は不平等
(3歳で餓死、100歳長寿の比較)
例②：遺伝による病気の発症



出所：フリー素材

相手を殺し勝ち抜いた歴史が
人類の過去の生存戦略

- 例③：戦争では殺人は認められる
(戦時と平時で国際法が異なる
→本来は、論理的矛盾では？)

人権は権利の裏側に膨大な義務を創り出し、これを**国家に背負わせる**。
実は人間が発明した最も偉大なビジネスモデルの一つ

【重要な理解すべきポイント】



「人間は生まれながらに
平等な権利を持つ」と宣言

「その権利を実現する義務が
存在する」ことと同義

国家にその義務を課す

膨大な権利の存在が認められれば
膨大な義務が創出されるビジネスモデル

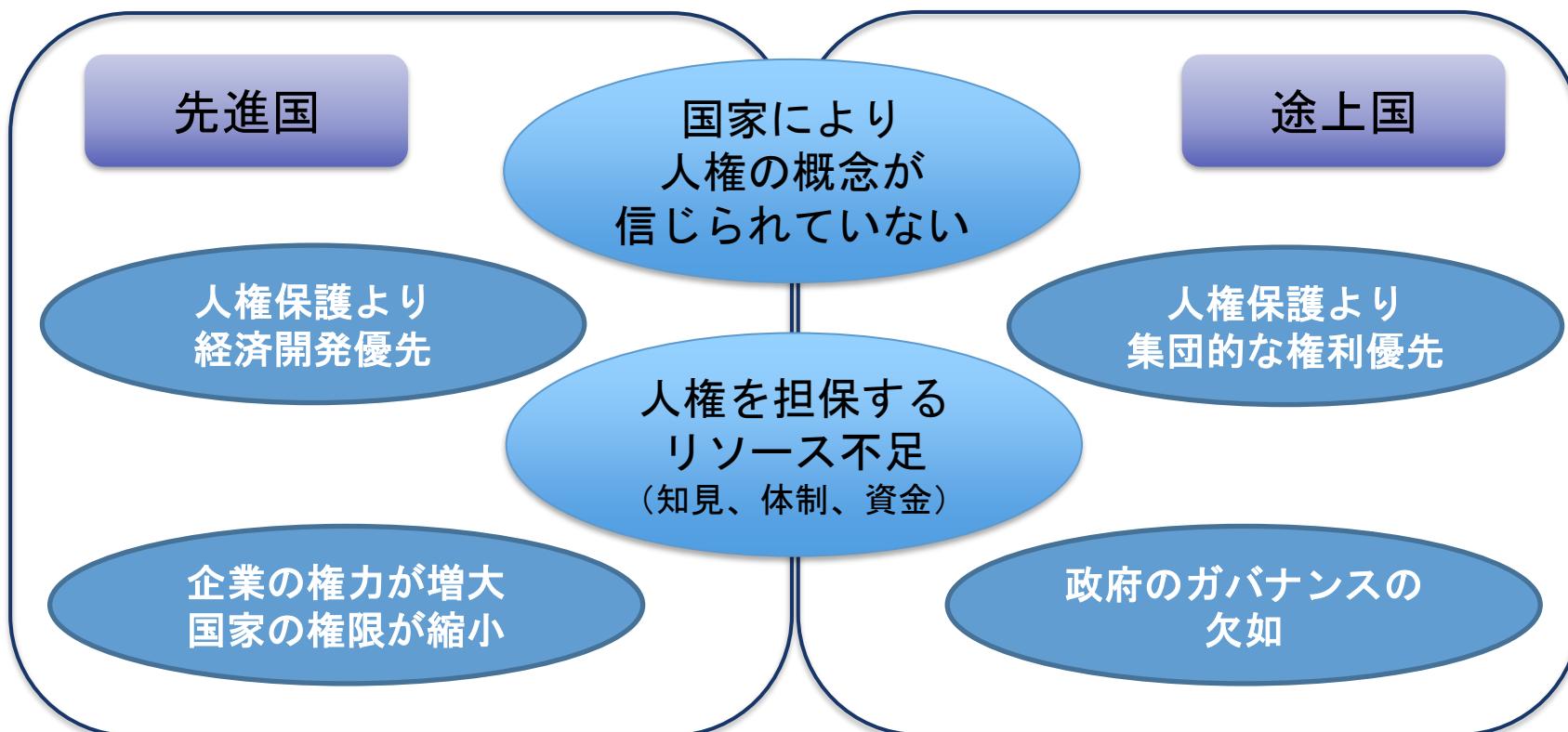
人権は権利についての考え方のように見えるが、実は**義務と責任の体系**
人間は800年かけて「国家に人を守る義務がある」というルールを確立

年譜

1215年	マグナ・カルタ The Great Charter of the Liberties	人権の概念を世界で初めて明文化。 イギリス（当時のイングランド）国王の権力を制限し、法の支配を誕生させた。
1628年	権利の請願 Petition of Right	マグナ・カルタ以来、イギリス（イングランド）国民に保障されていた権利を再確認。 国王も法の支配の下にあることを確認し、国民が不当な権利侵害を受けないこと等が明確化された。
1689年	権利の章典 Bill of Rights	国王に忠誠を誓う議会・国民の権利と自由を保障し、王権を大幅に制約し、法に基づいて統治を行うことを定めたもの。これによりイギリスの絶対王政が消滅した。
1776年	バージニア権利章典 Virginia Bill of Rights	アメリカで初めて近代憲法で個々の権利を保護した章典。すべての人が生まれながらにして等しくもつ自由と独立性を宣言。アメリカ独立宣言等にも影響を与えた。
1948年	世界人権宣言 Universal Declaration of Human Rights	第3回国連総会において採択。人権および自由を尊重し確保するために「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」を宣言した。
1966年	国際人権規約 International Bill of Human Rights	世界人権宣言を基礎とした権利を条約化。人権諸条約の中で最も基本的かつ包括的なもの。社会権規約と自由権規約は1966年の第21回国連総会で採択、1976年に発効。

ところがすべての国家が人権という考え方には納得したわけではなく、世界の人々の生活や人権侵害の実態はなかなか変わらなかった

■ 世界の「人権」をとりまく課題



1990年代の経済のグローバル化の中で、特に途上国の法律が未整備だったことが、企業による人権リスクを招いた

年	企業	企業名・人権侵害内容	結果
1990年	石油大手	パイプライン原油流出、環境破壊が発生。政府へ利益供与も発覚	<ul style="list-style-type: none"> 先住民が100億米ドルの損害賠償訴訟 オランダ裁判所が損害賠償命令
2003年	ブルドーザー	イスラエルに提供したブルドーザーが家屋破壊し、平和活動家殺害にも使用	<ul style="list-style-type: none"> イスラエル商品のボイコット運動 社会的責任投資の株価指数からの除外 一定期間の商品輸出禁止命令
2015年	タイの商社	グループの食品会社がエビのエサを調達していた業者においてミャンマーの難民等の強制労働が発覚 日本の「食」も無罪ではない	<ul style="list-style-type: none"> EUでは貿易禁止措置 サプライヤーとの取引中止・監査等を実施 英国の小売業界は、詳細調査後、労働者ホットラインの設置等の体制整備
2015年	アパレル	製品を作る中国の下請け工場でNGOが潜入調査を実施し、過酷な労働環境について報告書を公表 普段着ているものにも大きなリスク	<ul style="list-style-type: none"> 事実を認めNGOとの対話を進めると発表 CSRアクションをリリースし改善措置について公表したが、NGO側との間の実質的対話は実現せず 2018年6月人権方針策定、7月人権委員会設置

あまりの状況に国連が動く。2005年にラギー氏を担当代表に任命。
2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」を採択

■ 指導原則（UNGP）の策定経緯



出所：UN Photo

ジョン・G・ラギー

- ・ハーバード大学教授。
- ・1997～2000年 アナン事務総長の上級顧問。
国連グローバル・コンパクトの設立に尽力。
- ・2005～2011年「ビジネスと人権」に関する事務総長特別代表。
- ・2011年に国連理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、別名「ラギー原則」とも呼ばれる

1980年代	国連人権理事会で議論開始
2003年	人権理事会で議論が紛糾
2005年	ジョン・ラギー氏任命
2008年	「国際連合『保護、尊重及び救済』枠組」全開一致で承認
2010年	実施原則策定をラギー氏に依頼
2011年	ISO26000 「ビジネスと人権に関する指導原則」を全会一致で承認 ⇒専門家作業部会設置 (OECD)多国籍企業行動指針改定

出所：GCNJ「ビジネスと人権～日本企業の挑戦」等を参考にSDGP作成

「指導原則」は初めて「企業」を国際法上の責任主体として定義した。
このことが10年経ってみなさんの仕事の現場を強く縛りつつある



国家の義務

国家には、人権及び基本的自由を尊重、保護及び実現するという義務（duty）がある（原則1～10）

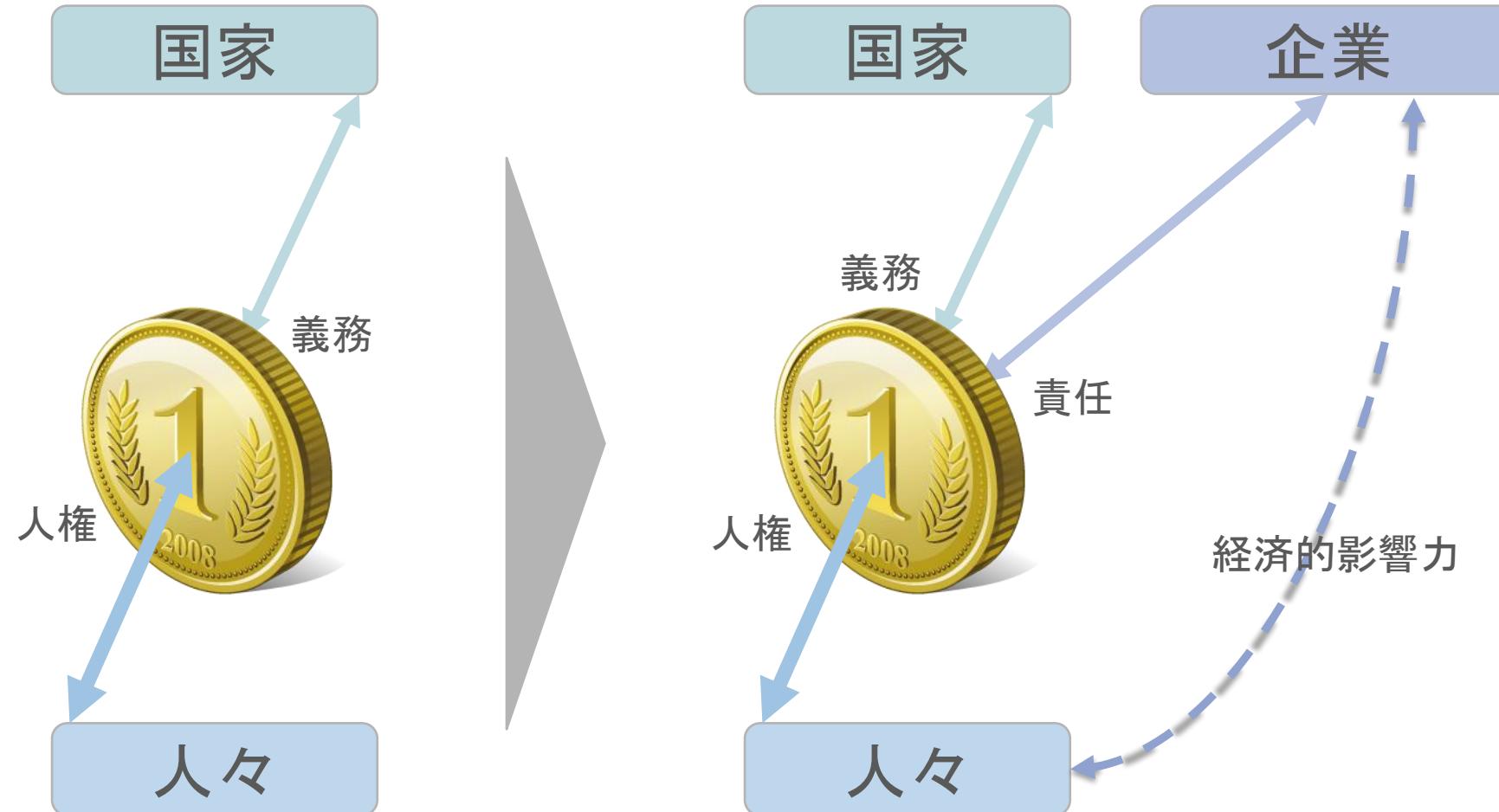
企業の責任

企業は、特定の機能を果たす特定の社会組織として、すべての法令を遵守し人権を尊重するよう求められる（原則11～24）

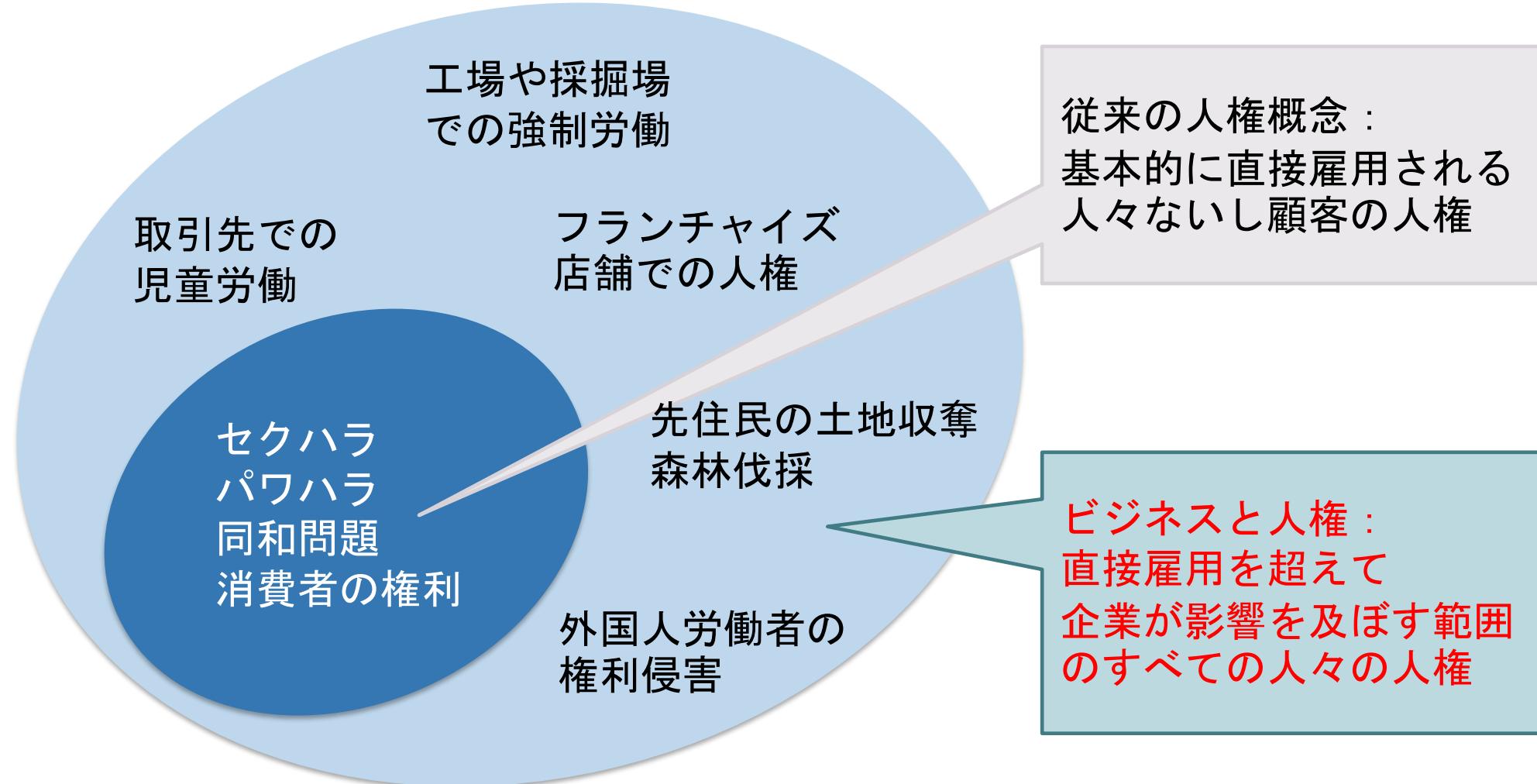
救済の必要性

地域社会に貢献できる人材を育てる権利及び義務が侵されるときに、それ相応の適切で実効的な救済がなされる必要がある（原則25～31）

指導原則は「国際法上、企業に責任」という新しい関係を定義
これは近年の国際法の根底を覆すくらいの**大きな出来事**であった

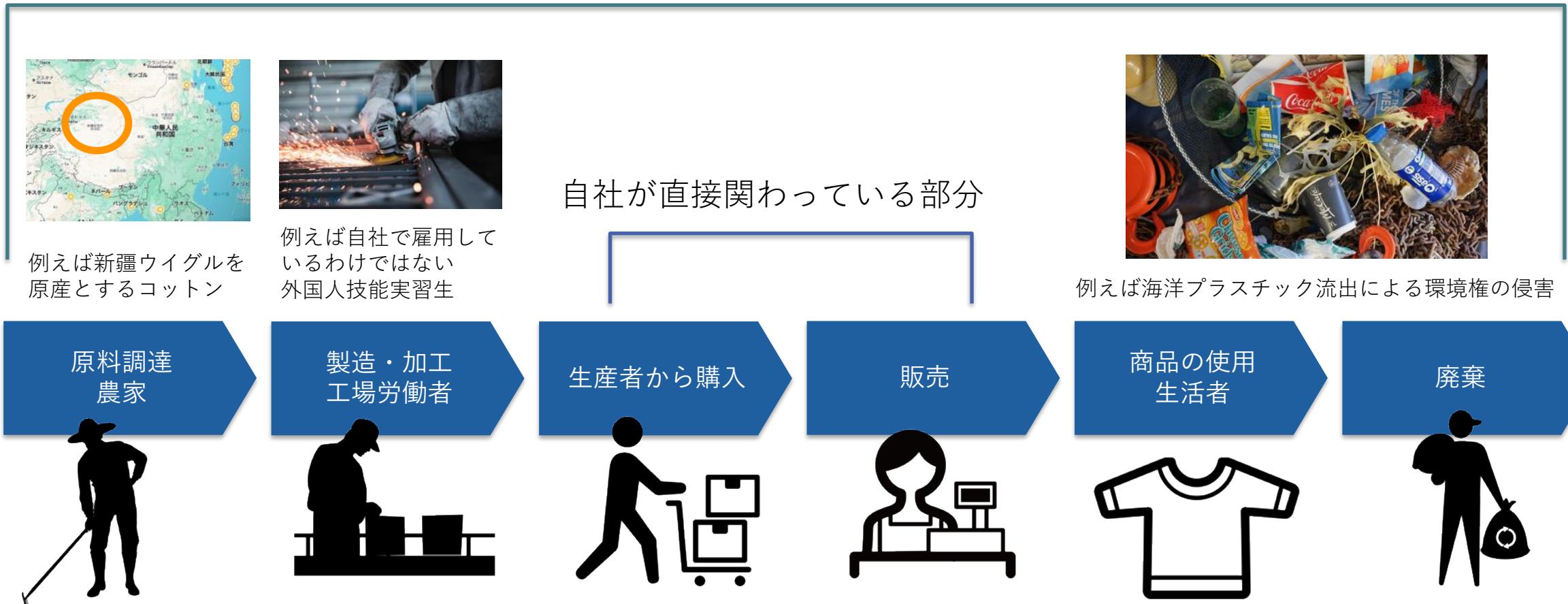


日本企業が「人権」と捉えてきたのは主として同和など差別問題であり、「ビジネスと人権」が想定する課題のほんの小さな一部



事業の規模に関わらず、自社が直接関わっている取引や契約を遥かに越えた責任を問われることとなる。この動き、待ったなし。

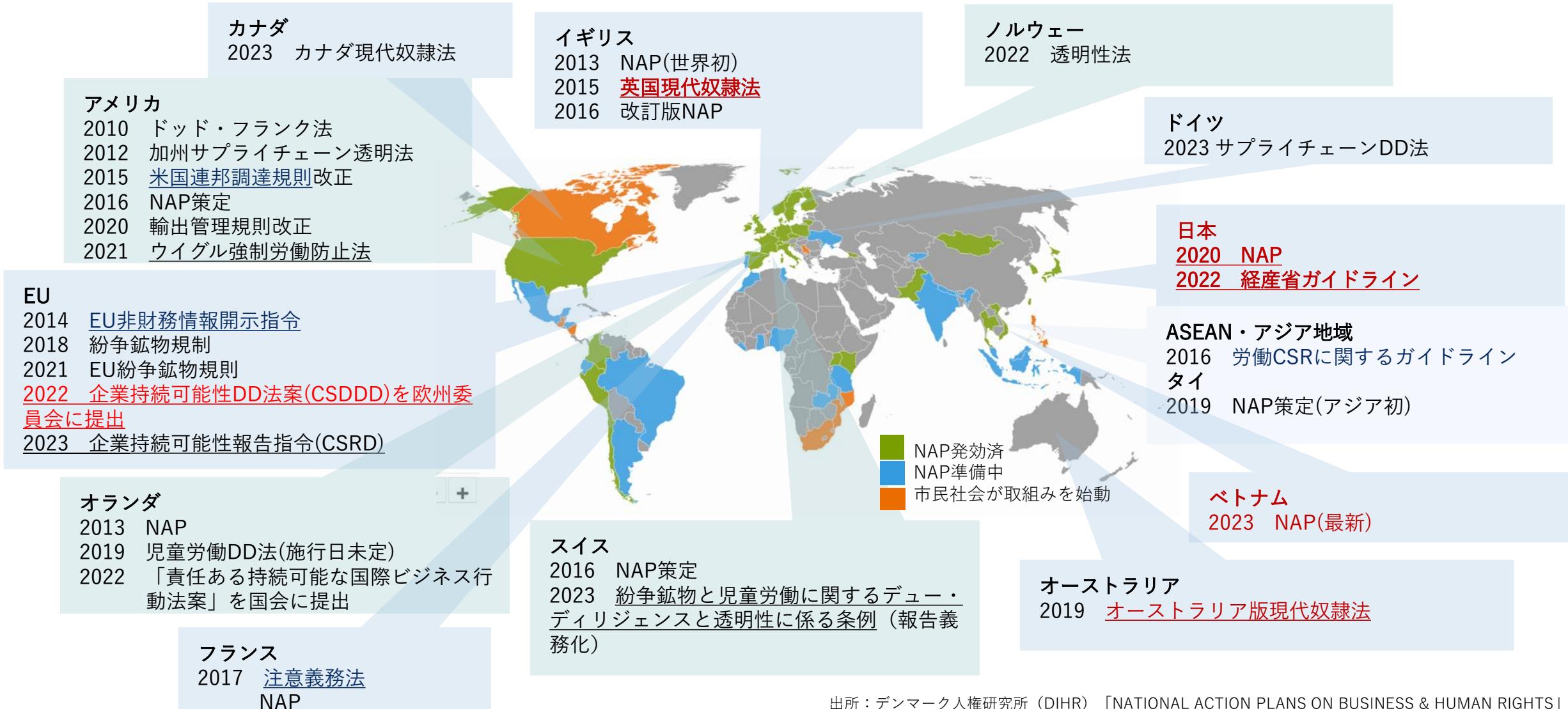
「ビジネスと人権に関する指導原則」において企業の責任が求められる部分



本日の講演内容

1. ビジネスと人権の本質 -人権とは？基礎知識と人権尊重対応の重要性
2. 国内外の潮流と事例 – 事例から見る、他人事ではない自社の人権リスク
3. リスクの種別- 人権に関わる企業リスクとは

2011年以降、世界中で国連の指導原則を国内法として定める動きが加速。
日本は出遅れた。このことが日本企業の国際競争力を削いでいる

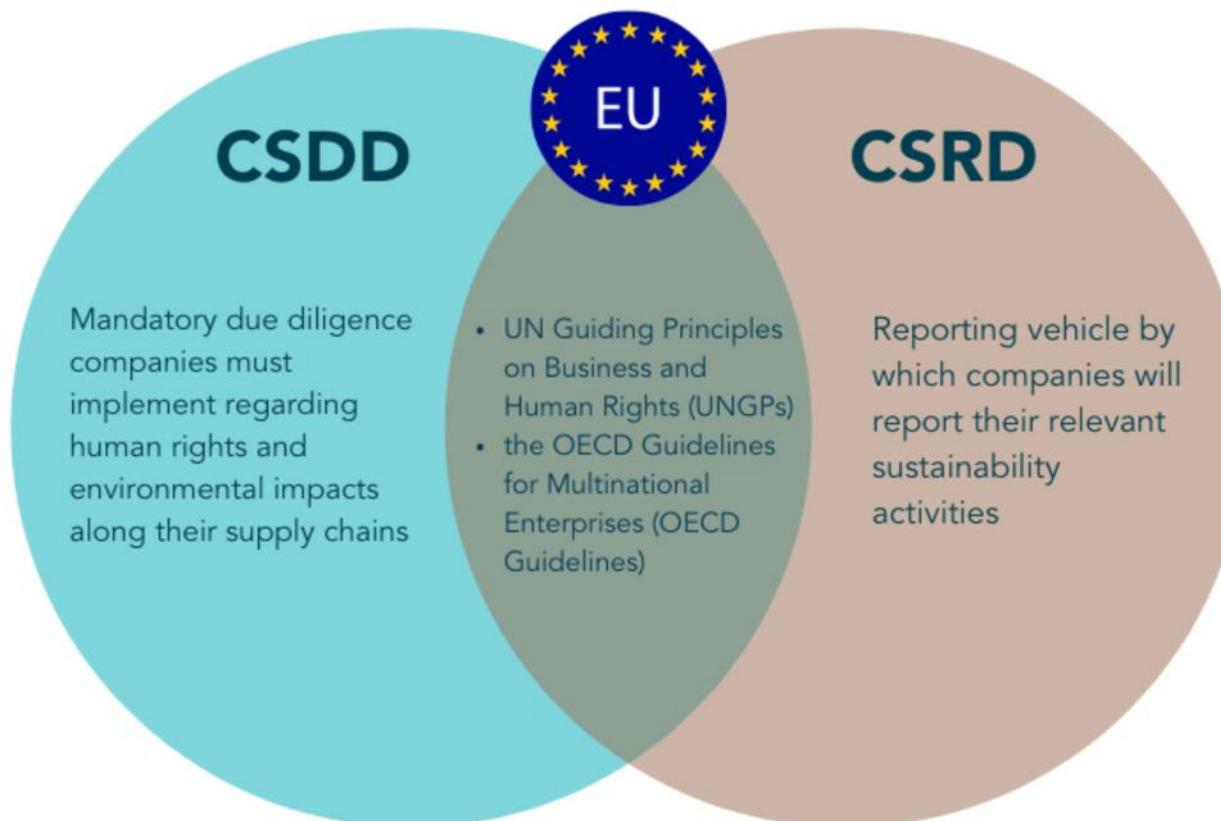


出所：デンマーク人権研究所（DIHR）「NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS & HUMAN RIGHTS」他

欧洲においては、大企業に人権を含めたサステナビリティを供給網全体で確保し、情報開示を行うことを義務化する法律が2024年に成立した

HOW THE EU CSDD AND CSRD INTERACT

- CSDDDは企業に対して、人権や環境などさまざまなサステナビリティ分野において、自社のみならずサプライチェーン上のマネジメント(デュー・ディリジェンス)を行うことを義務化するもの。
- また、そのための体制構築を求めるもの。



- CSRDは企業に非財務情報の開示を一定の方法論のもとで求めるもの。
- その中では、ESG要素がその企業のパフォーマンスに与える影響 (financial materiality) と企業がESG要素に与える影響 (sustainable materiality) の両方を開示することが求められる

日本でも2020年10月に行動計画が策定された。このこと自体は高く評価できるが、企業の具体的取組を促すには具体性に欠けていた

■ 「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、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、企業がその活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行い、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
- ✓ 2022年2月から経産省主導で、以下の論点を満たすサプライチェーン上での人権尊重に関するガイドラインの策定が検討されるように。
 - ①UNGP等国際スタンダードに則ったものであること
 - ②人権尊重の具体的な取り組み方法がわからない企業の声に応えたものであること



出所：外務省（2020）「ビジネスと人権」に関する行動計画、経済産業省（2022）サプライチェーン上における人権尊重のためのガイドライン検討会

2022年9月の経産省主導の政府ガイドライン、2023年4月の「公共調達における人権尊重」の通達によって日本経済で人権のルール化が加速



2020年10月



「ビジネスと人権」に関する
国別行動計画(NAP)策定



2021年12月



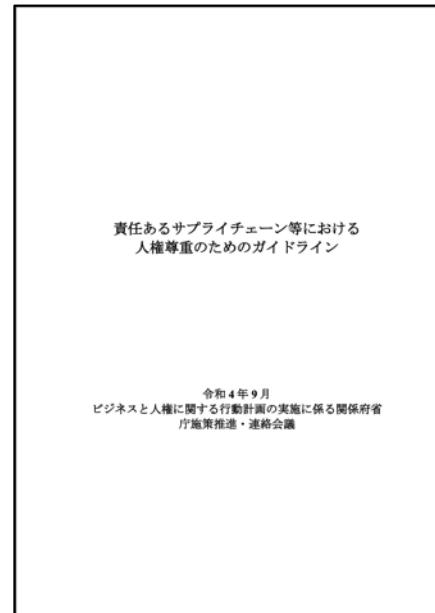
- ・企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」改訂
- ・「人権を尊重する経営のためのハンドブック」策定



2022年9月



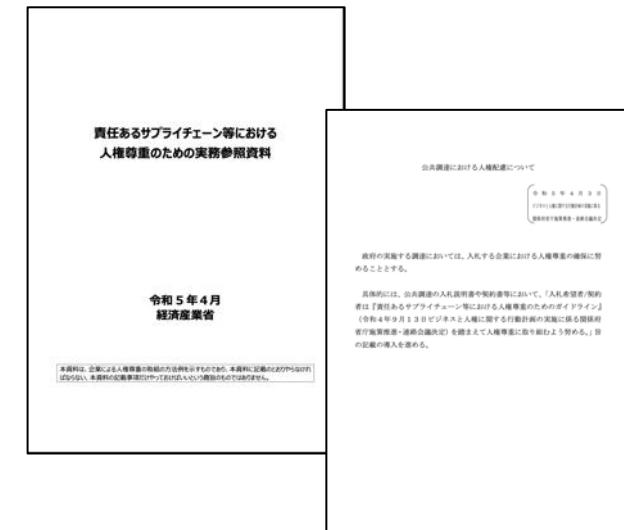
「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」策定



2023年4月



- ・「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考資料」策定
- ・公共調達において入札する企業における人権尊重の確保を求める政府方針の発表



出所：経産省「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」、「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考資料」、
ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「公共調達における人権配慮について」を基にSDGP作成

2023年は日本における「ビジネスと人権」元年ではなかったか 2024年、2025年にも大企業の人権問題が顕在化している

- 劇団の団員自殺問題やテレビ局における女性職員への性加害問題などは極めて多くの「ビジネスと人権」上の論点を含む
- パワハラが引き継がれる構造となっていた、外部への情報の漏洩を禁止することによって隠蔽がなされてきた、女性職員がタレントを「接待」する文化が継承されていた
- 劇団もテレビ局も「事業」の中で人権リスクが生じており、企業・経営としての責任が問われること



中古車販売会社、アイドル事務所、劇団、テレビ局といった一連の国内企業における人権問題は、「構造化された人権侵害」を明るみに引きずり出すとともに、日本社会の急速な構造転換を促す可能性がある

タレント事務所への国連作業部会のヒアリングは、日本企業における人権問題に大きな課題感を突きつけるものであった

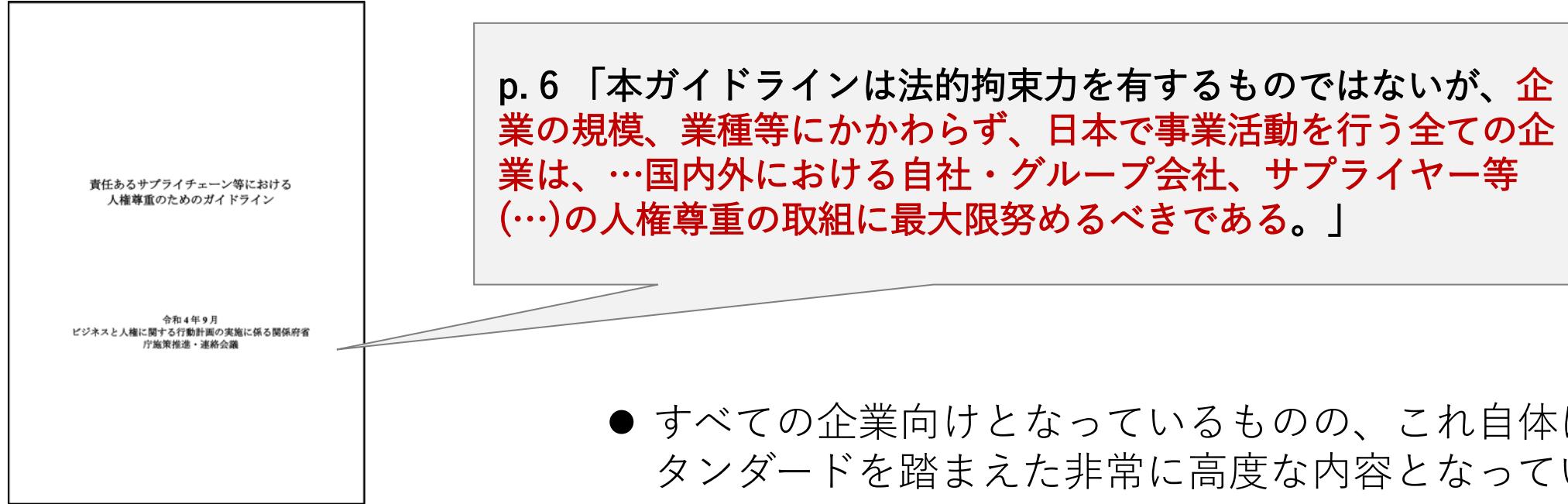


出所：日本記者クラブ

2023年8月4日、会見する国連人権理事会「ビジネスと人権」作業部会議長のダミロラ・オラウィ氏（右）と委員のピチャモン・イエオパントン氏

- タレント事務所社長（2019年死去）による性加害を告発した当事者らへの調査を通じ「タレント数百人が性的搾取と虐待に巻き込まれる深く憂慮すべき疑惑が明らかになった」と指摘。
- こうした調査は、特にここ数年、国連人権理事会において、「子どもの権利とビジネス」の問題について活発に議論が行われていることの裏返し。
- 今回の調査団は、性加害問題と同時に日本企業に根強く残るパワハラ、セクハラ、長時間労働、外国人労働者問題（技能実習生）など、大きな課題があることを指摘し、独立した人権機関の不在を懸念材料とした。
- 指導原則やNAPの東京以外の地域への浸透など国家の人権保護義務についても指摘がなされ、NAPの中間見直しプロセスで改善が期待されている。

企業規模の大小、上場か非上場かに問わらず、 人権に取り組まない企業には悲惨な未来が待っている可能性がある



p. 6 「本ガイドラインは法的拘束力を有するものではないが、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業は、…国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等(…)の人権尊重の取組に最大限努めるべきである。」

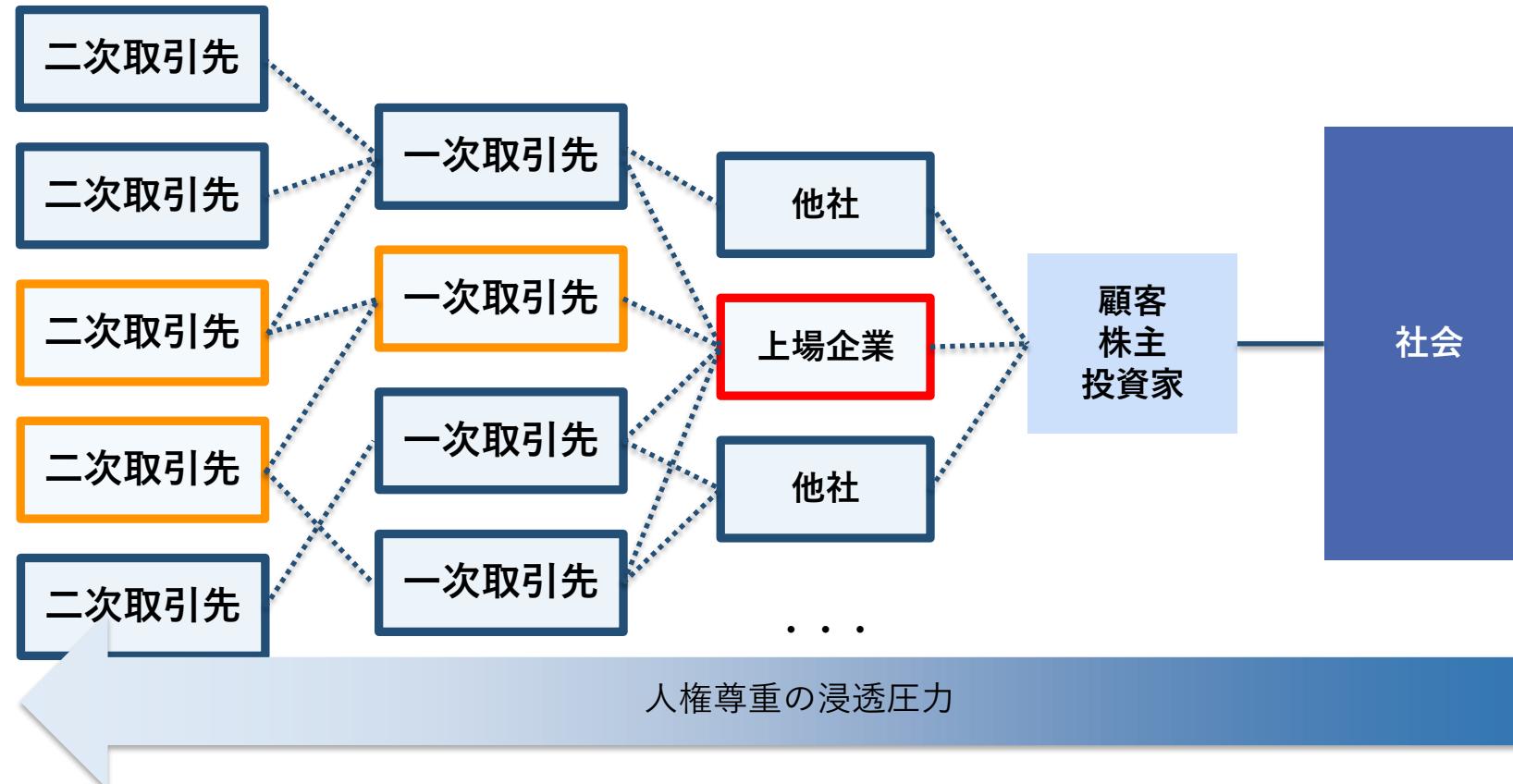
- すべての企業向けとなっているものの、これ自体は国際スタンダードを踏まえた非常に高度な内容となっている。
- ガイドラインの趣旨や考え方を踏まえつつ、
自社内、直接の取引先、消費者など、自社に近いところからできる取り組みを行うことが求められる

<内容> 本文全34ページ

1. はじめに
2. 企業による人権尊重の取組の全体像
3. 人権方針(各論)
4. 人権DD(各論)
5. 救済

Q&A、海外法制の概要

上場企業はすでに人権に対応しつつある。2024年2月現在地域の中堅にまでは「人権圧力」が到達しつつあり、**今後中小への要請も高まる**

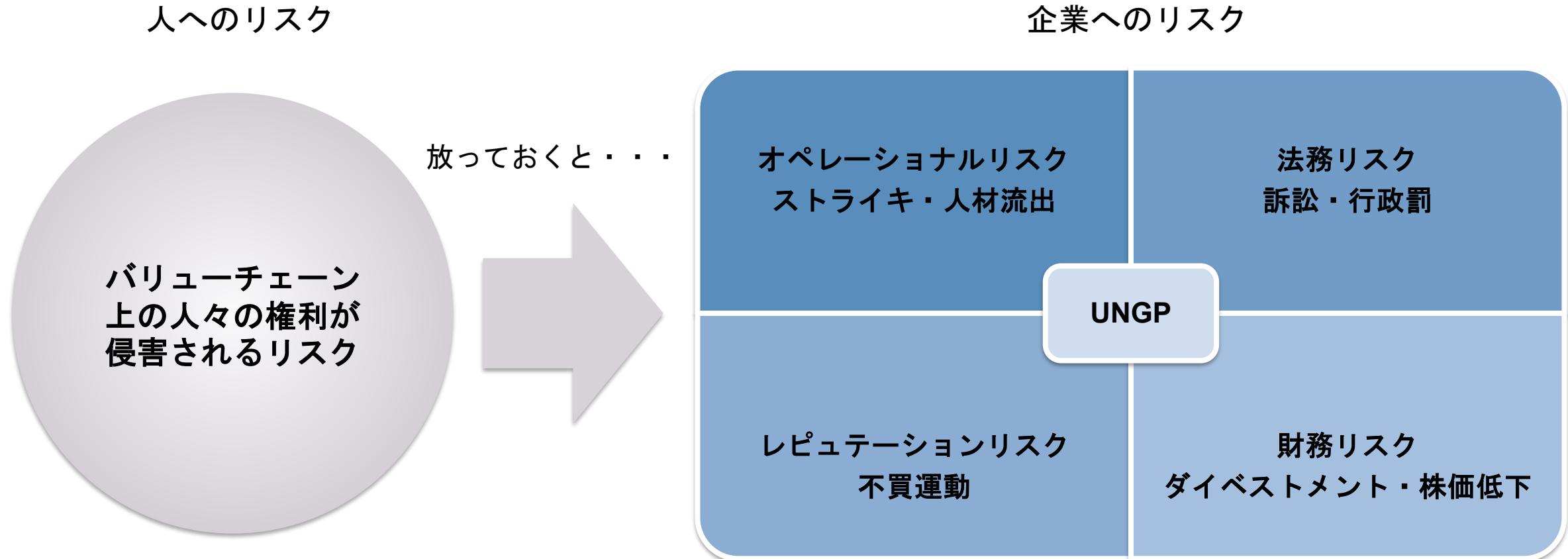


- ✓ 適切な労働環境のもとで製品の製造・サービスの提供が行われているか。
 - ✓ 製品に強制労働によって作られた原材料が使われていないか。
 - ✓ 取引先として、人権尊重の努力を表明していただきたい。 等

本日の講演内容

1. ビジネスと人権の本質 -人権とは？基礎知識と人権尊重対応の重要性
2. 国内外の潮流と事例 – 事例から見る、他人事ではない自社の人権リスク
3. リスクの種別- 人権に関わる企業リスクとは

「人権リスク」は元々は企業へのリスクではない。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リスクとなる



国連の指導原則やNAPはこうした基本的考え方をルール化する土台となるものである

「人権リスク」はすべて「経営の責任」として位置づけられるもので従業員同士の関係ではない。この点への理解がまず必要



- 法務省の文書では、企業が関係する代表的な人権リスクとして26の類型を紹介している
- これらの人権について、国内法ではなく「国際人権基準」での遵守を目指す必要がある

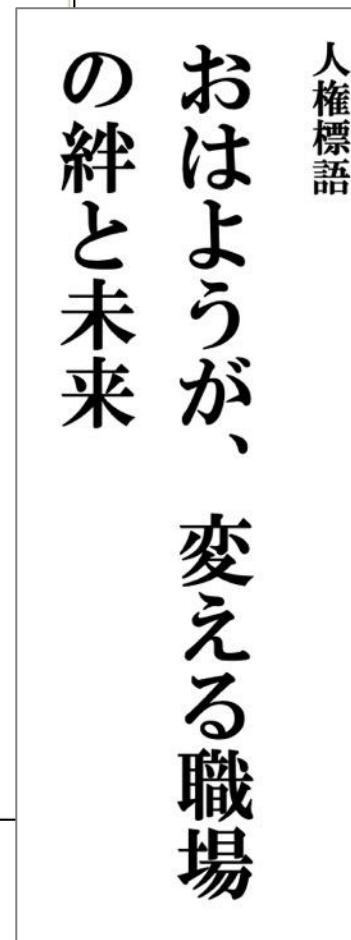
① 賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金	⑧ ケアハラ	介護休業等ハラスメント(ケアハラ)	⑯ プライバシーの権利	プライバシーの権利	㉑ 環境・気候変動	環境・気候変動に関する人権問題
② 労働時間	過剰・不当な労働時間	⑨ 強制労働	強制労働	㉒ 消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利	㉓ 知的財産権	知的財産権
③ 安全で健康的な作業環境(労働安全衛生)	安全で健康的な作業環境(労働安全衛生)	⑩ 居住移転の自由	居住移転の自由	㉔ 差別の対応・表現	差別	㉕ 賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
④ 社会保障	社会保障を受ける権利	㉑ 結社の自由・団体交渉権	結社の自由・団体交渉権	㉖ 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	㉗ サプライチェーン	サプライチェーン上の人権問題
⑤ パワハラ	パワーハラスメント(パワハラ)	㉒ 外国人労働者	外国人労働者の権利	㉘ 表現の自由	表現の自由	㉙ 紛争等の影響を受ける地域	紛争等の影響を受ける地域における人権問題
⑥ セクハラ	セクシュアルハラスメント(セクハラ)	㉓ 児童労働・子どもの権利	児童労働・子どもの権利	㉚ 先住民・地域住民の権利	先住民・地域住民の権利	㉛ 救済へのアクセス	救済へのアクセスする権利
⑦ マタハラ・バタハラ	マタニティハラスメント(マタハラ)/バタニティハラスメント(バタハラ)	㉔ テクノロジー・AI	テクノロジー・AIに関する人権問題				

法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」
(SDGパートナーズ監修)

国連が突きつける「企業の責任」はこれまで日本企業が考えてきたような「思いやり」を越えて、経営の責任を問うきびしいもの

年度（回）	優秀作品
令和4年度 (第36回)	<p>最優秀賞 2作品 ※はテーマ部門</p> <ul style="list-style-type: none">聞く力 自分の心に育てよう それは一人一人に効く力 (阿波銀行 片山智栄さん)<ul style="list-style-type: none">・「るべき姿」にとらわれないで 「ありたい姿」でいられる社会おおぞら銀行 稲木亜沙美さん <p>優秀賞 8作品</p> <ul style="list-style-type: none">多彩な個性と 多様な活躍 ひろがるみんなのワタシらしさ (りそな銀行 菊地美咲さん)<ul style="list-style-type: none">・多様性ひとりひとりをリスペクト個性輝く明るい社会筑波銀行 中山美枝さん<ul style="list-style-type: none">・違った個性が集まれば 豊富なアイディア 輝く未来 ※千葉興業銀行 皆見優香さん<ul style="list-style-type: none">・人権は 企業の将来 左右する そろそろ無くそう 他人事（ひとごと）意識三井住友信託銀行 糸敬之さん<ul style="list-style-type: none">・言葉の壁 優しい笑顔で越えていけ 微笑み合えば 繋がる世界 ※東和銀行 守谷陸さん<ul style="list-style-type: none">・気づこう 知ろう 大事にしよう あなたと私の 文化のちがい ※みなど銀行 細田祥子さん<ul style="list-style-type: none">・無視よりも、本当は怖い無関心愛媛銀行 竹林雅実さん<ul style="list-style-type: none">・昔はね… その感性に 要注意ゆうちょ銀行 リスク管理統括部オペレーション・リスク管理室 システムリスク管理グループ

出所：一般社団法人全国銀行協会ウェブサイト



企業が社内の啓発目的でしばしば行う人権標語の募集で表彰される作品は人権課題を「思いやり」「個性」「共感」といった観点によって問題を矮小化してしまう企業の意識が現れているとも言える。



人権尊重は従業員一人一人の意識も重要である一方、**それ以上に経営の責任を厳しく問うものであるという意識が重要である。**

従来から言われている労働者の権利も「ビジネスと人権」における代表的な人権リスクであり、これを実現するのは**経営の責任**である



①賃金未払いの問題

- 愛媛県にある縫製工場で**ベトナム人技能実習生11名の賃金未払い**が合計2700万円以上あることが発覚した。
- 当該工場を運営していた会社が破産したため、委託元であった大手メーカーの支援があったものの未払い額総額の回収が困難な状況にある。

出所：朝日新聞記事「未払い賃金回収『会社の破産で困難に』ベトナム人実習生が窮状訴え」（2022年11月17日）

③労働安全衛生・従業員の健康

- 働く高齢者が増える中で、転倒などが原因で**高齢者の労災の相談が相次いでいる**。
- 2022年の統計によると、**精神障害による労災が6割増加**し、中でも**女性の労災が8割増加**し、セクハラが原因となっているケースが多い。

出所：日経新聞記事「労災防止へ体力把握 60歳以上、転倒4割で最も多く」（2023年7月5日）、
日経新聞記事「精神障害の労災6割増、セクハラ起因目立つ 過労死白書」（2022年10月21日）

日本企業が文化だと思っているハラスメント（「つべこべ言うな」が当たり前など）も明確に「経営の責任」となる

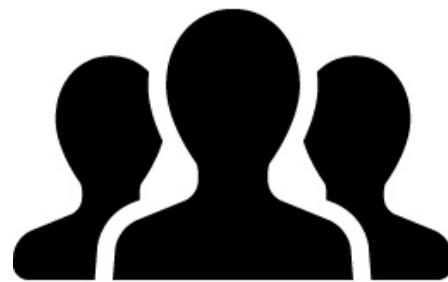
⑤パワーハラスメント(パワハラ)



- 2022年4月に中小企業の事業主含めパワハラの防止措置が義務化されている。
- パワハラだけでなく、⑥セクシュアルハラスメント(セクハラ)、⑦妊娠中の従業員へのハラスメント(マタハラ)、⑧介護中の従業員へのハラスメント(ケアハラ)も合わせて対応すべし。

出所：厚労省ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」
ウェブサイト

⑯消費者の人権とカスタマーハラスメント



双方の人権を
経営側の責任で守ることを目指す



- ✓ 消費者の権利保護
製品やサービスの利用にあたって消費者の健康や安全が守られているか
- ✓ 製品やサービスによって特定のマイノリティ(女性、障害者、外国人等)が差別を受けていないか

- ✓ カスタマーハラスメント(カスハラ)
消費者からの過度な要求を受けた場合に対処できる体制はあるか
- ✓ 「苦情ゼロ」といったノルマや、苦情の内容を適切に把握せずに人事評価に反映させていないか

米国ではすでに新疆ウイグルで産出された疑いのある商材は売れないどころか売れば犯罪。この厳しさを肌で感じて頂く必要がある

**SDG
PARTNERS**

多くのグローバル企業は政治的立場を明らかにすることで中国市場全体を失うことを恐れています。非常に難しい問題となっている



出所：UN Photo

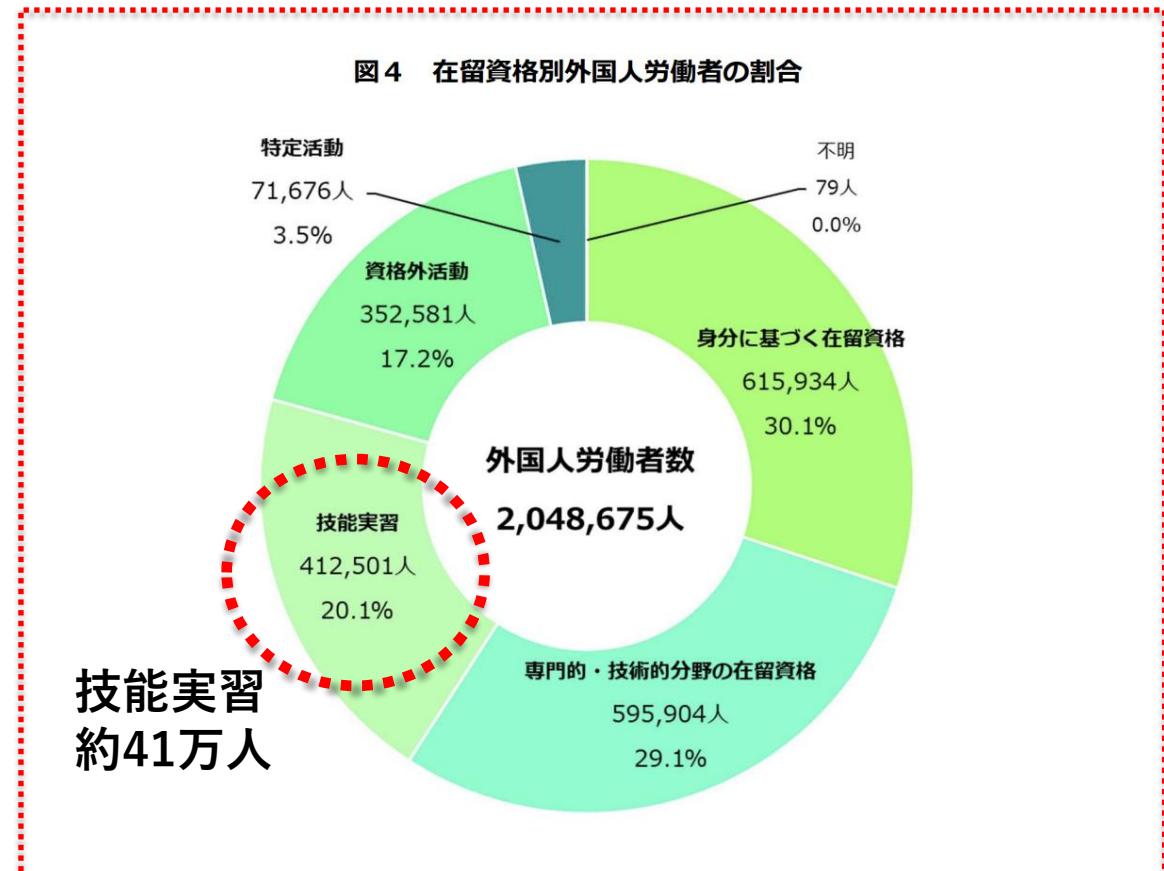
- 中中国政府による新疆ウイグル自治区における強制収容や強制労働などが国際的に批判されている
 - 多くのアパレルが新疆綿を使っているかどうか、使うかどうかの立場表明をしている
 - 某アパレルメーカーは海外の国内裁判所でNGOによる訴状が提出されている



出所: Google Maps

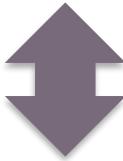
児童労働や強制労働と並び、重要ななるくる論点に 移民労働者の人権と、特に日本では外国人労働者の人権がある

2023年10月時点の在留外国人労働者 **合計約200万人**



※その他「特定技能」の外国人労働者は約7万人

技能実習生制度はもともとは国際協力が目的
「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行
われてはならない」（技能実習法第3条第2項）



現状実態は完全な労働力調整として使われている。
その結果、以下のような問題が生じた。

- 日本に渡航する際の法外な手数料の搾取
- 技能実習生を受け入れている国内事業所のうち、安全配慮など何らかの法令違反が2023年の間で7600件超
- 失踪者は1年間で9700人超(過去最高)

**技能実習に代わる育成就労制度の運用によってこう
した問題点がどのように克服されるか、注視すべき**

出所：「厚労省『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(令和5年10月時点)本文」、
厚労省「労働基準監督署等が外国人技能実習生の実習実施者に対して行った令和5年の監督指導、送検等の状況を公表します」(2024年7月31日)。

日経新聞「技能実習生、1.2万人所在不明 失踪防止へ転職容認検討」(2023年8月9日)、
[chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcgjclefindmkaj/https://www.moj.go.jp/isa/content/001362001.pdf](https://www.moj.go.jp/isa/content/001362001.pdf)

AIの学習機能は世の中の「偏見」を見事に反映する。人工知能の出力をそのまま事業に使うことは大きなリスクをはらむ

- AIが過去データを元に推測等を行う結果、差別的な結果を導き、格差を助長することが人権における脅威となる。そして、無意識なバイアスがあるためユーザーが差別的な結果であることにさえ気付きにくい。
- 具体的には、人種、階級、国籍、所得、言語、年齢、障がい（健康）、性別、性的指向、妊婦、既婚・未婚、政治的または宗教的信念などが直接に差別を生みうるデータということができる。
- NGOは、直接差別に繋がるデータを判断のアルゴリズムに入れないことはもちろん、無機質にビッグデータ内に存在する共通パターンを当てはめた結果として差別となることも含めて批判している。



出所：フリー素材

企業の人権リスクへの関わり方について、国連の指導原則は3つの場合を想定しているが、現実には明確に切り分けられるものではない

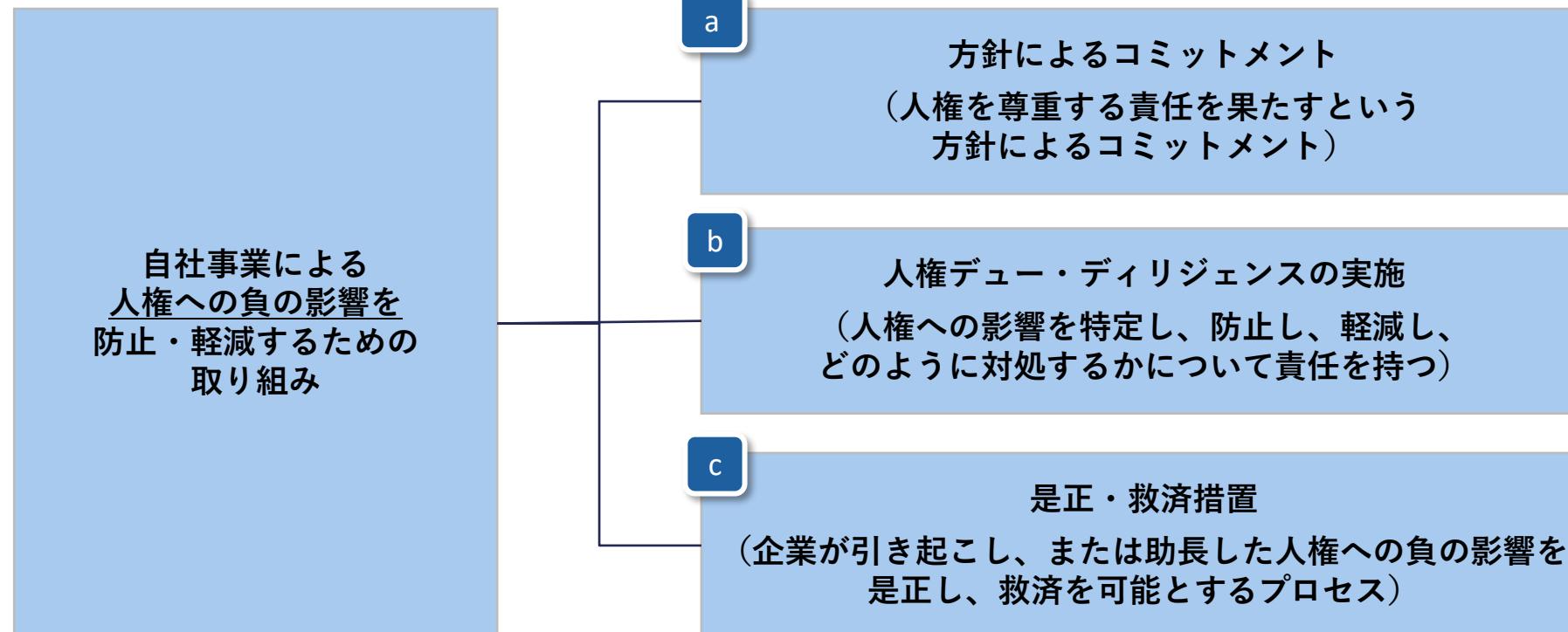
負の影響の類型	例
企業がその活動を通じて負の影響を引き起こす (cause) ³¹ 場合	<p>自社工場の作業員を適切な安全装備なしで危険な労働環境において労働させる場合</p> <p>自社工場からの化学物質の流出が地域の飲料水を汚染する場合</p>
企業がその活動を通じて－直接に、又は外部機関（政府、企業その他）を通じて－負の影響を助長する (contribute) ³² 場合	<p>過去の取引実績から考えると実現不可能なリードタイム（発注から納品までに必要な時間）であることを知りながら、そのリードタイムを設定してサプライヤーに対して納品を依頼した結果、そのサプライヤーの従業員が極度の長時間労働を強いられる場合</p> <p>企業が、投資先企業が保有する工場における廃水処理のための高額な設備の導入が地域の飲料水の汚染を防止するために必要であると認識しているにもかかわらず、その企業が導入案に反対することで、投資先企業の工場による排出水がその地域の飲料水を汚染する場合</p>
企業は、負の影響を引き起こさず、助長もしていないものの、取引関係によって事業・製品・サービスが人権への負の影響に直接関連する (directly linked) ³³ 場合	<p>小売業者が衣料品の刺繡を委託したところ、受託者であるサプライヤーが、小売業者との契約上の義務に違反して、児童に刺繡を作成させている業者に再委託する場合</p> <p>事業活動のためにある企業への貸付を行ったが、その企業が自社との合意に違反し、地域住民を強制的に立ち退かせる場合</p>

グレーゾーンが
非常に大きい

出所：経産省（2023）「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考資料」

「会社として宣言する」、「きちんと実態を知り改善する」、「人権を奪われている人がいたら助ける」というあたりまえの3つをやること

企業による人権への取り組みの全体像



出所：法務省（2021）「ビジネスと人権に関する企業研修 投影資料」を基にSDGP作成

SDG **PARTNERS**



Copyright: SDG Partners, Inc.
Contact: info@sdgpartners.jp
Web: www.sdgpartners.jp