



# ビジネスと人権

## 日本企業の挑戦



Network Japan



**EY**

Building a better  
working world

# Contents



## 1. 人権をめぐる新たな転機 ————— 5

- 人権小史 6
- 問われ始める企業の在り方 7
- 国際合意への道 8



## 2. 求められる企業の人権尊重責任 ——— 9

- 指導原則の三本の柱 10
- 企業が人権への影響に関与する三つの形 11
- 影響への対処・企業は何をすべきか 13
- 人権デュー・ディリジェンス 15
- 先進企業から学ぶ人権尊重の取り組み 16



## 3. 日本企業の挑戦 ————— 21

- 協調・共存・共栄の精神 22
- 日本社会の人権課題と問われる企業姿勢 23
- 人を中心としたグローバル経営への挑戦 24



## 4. 浸透から定着へ ————— 27

- 問われる指導原則の実効性 28
- 陰徳の美からの脱却 30



一般社団法人  
グローバル・コンパクト・ネットワーク・  
ジャパン

代表理事 有馬利男

## 日本企業と人権

日本で人権というと、ひとむかし前までは同和問題を指していました。しかし、グローバル化が進んだ今日、日本企業もさまざまな角度で人権課題に直面し始めています。特に海外でのサプライチェーンの末端で児童労働や強制労働等の問題が指摘されれば、取引への影響に留まらず、ブランドも傷つきます。もちろん、日本企業もそのようなリスクを回避するために大いに努力しています。私が主宰しているグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンでは現在 14 の分科会が精力的に活動していますが、そのうちのひとつ、ヒューマンライツデューデリジェンス分科会が EY Japan 様と協働で日本企業の実践事例をとりまとめたのがこの冊子です。皆様の日本国内やグローバルな事業展開において、人権に関する配慮や対応のためのヒントを、この冊子の豊富な実践事例から得て頂ければ有り難いと思います。

昨年 9 月 25 日、国連で「持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）」が採択されました。全国連加盟国と地域が合意したこの 17 のゴールはいわば世界の共通言語です。SDGs は途上国・先進国を横断的にカバーしており、また、企業が課題解決に力を発揮できるような設定になっています。日本企業がこれらの 17 ゴールに取り組むことで、世界の持続可能な成長と開発に参加することを通じて新しいビジネスに繋げることが可能です。さらに、海外の多種多様なステークホルダーとのダイレクトなコミュニケーションを一気に進めることができるようになる筈です。17 もあって何から手をつけたらよいかわからないという声も聞きます。そういうとき、この冊子を開いてください。何かヒントが見つかるかもしれません。人権課題は直接あるいは間接に SDGs の 17 ゴールのそれぞれに強力にリンクしています。自社が何をなすべきか、皆さんで考えてみてください。

最後になりますが、この冊子を作るために多くの時間と労力を費やした分科会参加メンバーの皆様並びにご支援いただいた EY Japan の皆様に厚く御礼申し上げます。

以上



EY Japan  
Climate Change and Sustainability  
Services Leader

牛島 慶一

ビジネスがグローバルに拡大し、市場がボーダレス化する昨今、国際社会の抱えるさまざまな社会・環境課題はより複雑化しています。こうした課題は、直接的または間接的に企業経営に影響を与えており、もはや政府だけで扱える問題ではなく、企業もその解決に参画することを期待されています。また、ITの発達により、これまで見えなかった社会問題が顕在化し、一部の企業が人々や環境の犠牲の上に収益を得ていることに、社会の批判が集まるようになりました。こうした問題は、行き過ぎた短期志向や、法令のみを遵守すれば良いと考える企業経営のあり方に警鐘を鳴らしています。今後、企業は社会の胎動や経営環境の変化に適切に対応できなければ、市場から排除されるようになります。ヒト・モノ・カネ・情報の国際化が進み、国境が政治的境界線以上の意味を持たなくなった今、特に多国籍企業は社会的責任（CSR）において、国境を越えた倫理的な取り組みが必要となります。

1990年代以降、化学物質や温暖化をはじめとする環境問題が、国際社会の議題として取り上げられてきました。その後、2010年頃からは、ISO26000や米国でのウォールストリート金融規制改革法（ドット・フランク法）、そして2011年に国連で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」に見るように、ビジネスの人権への関わり方が大きな関心事となり始めています。一方、日本では、かつて人権問題といえば差別の事を指し、主に雇用に関わる差別問題を扱ってきました。しかし、昨今では日本企業もビジネスのグローバル化に伴い、サプライチェーンにおける人権問題等、雇用領域以外での人権課題を認識し始めています。

2011年3月の東日本大震災の際、日本企業の製造拠点が地震や津波の影響を受け、世界のバリューチェーンは一時寸断しました。しかし、一部の企業は震災後約2週間で工場の操業を再開、約2ヶ月でほぼ全ての生産を復旧させました。このように、早期に世界のバリューチェーンを復旧させる事ができた背景には、日本企業の長期視点に立ったサプライヤーとの関係構築が、長期的なコスト削減や品質向上、更には Resiliency に大きく貢献していたと考えられています。今般、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン様のご協力のもと、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」への理解促進と経営課題としての人権尊重への取り組みを、日本企業の強みと弱みから論じています。本書を通じて、人権への取り組みがコンセプトで終わらない、地に足のついた取組みとなるよう、皆様の今後の活動の参考にしていただければ幸いです。

## 協力企業一覧

- アサヒグループホールディングス株式会社
- アステラス製薬株式会社
- アデコ株式会社
- 味の素株式会社
- イオン株式会社
- 伊藤忠商事株式会社
- ウシオ電機株式会社
- 日本電気株式会社
- カシオ計算機株式会社
- キリン株式会社
- 株式会社クレアン
- 国際石油開発帝石株式会社
- コニカミノルタ株式会社
- 住友商事株式会社
- 双日株式会社
- 全日本空輸株式会社
- DIC株式会社
- 株式会社大和証券グループ本社
- 凸版印刷株式会社
- TOTO株式会社
- 日本郵船株式会社
- 日本ユニシス株式会社
- 株式会社ノーリツ
- 株式会社日立製作所
- 富士ゼロックス株式会社
- 富士通株式会社
- 富士電機株式会社
- 三井物産株式会社
- 三菱重工業株式会社
- ヤマトホールディングス株式会社
- ヤマハ株式会社
- 株式会社LIXIL
- 株式会社リクルートホールディングス
- 株式会社りそなホールディングス



## 1. 人権をめぐる新たな転機

# 人権小史

人権が、フランス人権宣言やアメリカ独立宣言において初めて登場した「西洋的」な概念であるという誤解は、近年では解消されつつあるものの、依然として根強く残っている。人権の概念が、これらの文書によって広く知られるようになったことは事実だが、人間には人間として生まれながらに持っている権利があるという考えは、実際には中国をはじめ、ペルシア、イラク、アフガニスタンの歴史にも見られ、古くは紀元前1800年のハンムラビ法典にまでさかのぼることができる。<sup>1</sup>

日本では、人権の概念が登場した17世紀以降、人権は「他者への思いやり」といった一般的な概念か、職場でのハラスメントや被差別部落の権利といった個別具体的な問題との関連で語られることが多く、その理解は狭い範囲にとどまってきた。<sup>2</sup> この件については、23ページで取り上げている。しかし近年は、市民社会団体の協調的な努力により、全ての人の尊厳と平等を確保するための普遍的な基本原則という人権の本来の意味に注目が集まるようになった。

世界で最もよく知られている人権関連の文書が、1948年に採択された世界人権宣言であることは言うまでもないだろう。<sup>3</sup> 世界人権宣言は、第二次世界大戦直後の荒廃の中、「このような過ちを二度と繰り返してはならない」という反省から生まれた。その文言には西欧的啓蒙思想の影響が色濃くみられるが、起草委員会に参加していた有力な中国人委員は1948年の国連総会において、西欧の著名な人権思想家の多くは中国思想に導かれていると述べている。

「人権に関する進歩的な考え方が欧州に初めて持ち込まれた18世紀には、すでに中国の哲学者たちの著作が翻訳され、ヴォルテール、ケネー、デイドロといった思想家たちに知られるようになっており、封建制に対する彼らの人道的抵抗に影響を与えていました」<sup>4</sup>

世界人権宣言は、世界で最も多くの言語に翻訳された文書である。宣言は30の条文から成り、「全ての人民と全ての国とが達成すべき共通の基準」を定めている。世界人権宣言は1948年の国連総会において、賛成48、反対0、棄権8で採択された。<sup>5</sup> 世界人権宣言は、国連憲章中の「基本的自由」と「人権」という言葉の意味を定義したものであることから、全ての国連加盟国に対する拘束力を持ち、現在では慣習国際法になっていると考えられている。

世界人権宣言の採択に続いて、この宣言に盛り込まれた権利と義務を詳しく規定したさまざまな法律文書が起草され、採択された。その一例が、1966年に採択された「市民的及び政治的権利に関する国際規約（ICCPR）」と「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR）」である。この三つの文書は併せて「国際人権章典」と呼ばれている。<sup>6</sup> こうした国家間の国際的合意は、各国の法制度に組み込まれることを前提としている。つまり締約国は、これらの規約を国内法や慣行に反映し、執行する義務を負っているのである。<sup>7</sup>

地域レベルでも、人権に関するさまざまな条約や憲章が合意され、批准された。1950年の欧州人権条約、1969年の米州人権条約、1981年の「人及び人民の権利に関するアフリカ憲章」などがこれに当たる。<sup>8</sup>

1990年代初頭になると、アジアの一部の指導者が、いわゆる「西欧的」な普遍的人権の概念に対抗するものとして、集団主義や非民主的統治を強調する「アジア的価値」の概念を提唱し始めた。このアプローチは、アジアの他の有識者たちから、アジアの国は多様であり、ひとくくりにはできないとして厳しい批判を浴びた。<sup>9</sup> しかし1993年にはウィーンで世界人権会議が開催され、国際社会はウィーン宣言および行動計画を採択し、世界人権宣言に対する全国連加盟国のコミットメントを再確認した。

現在、国連において人権分野の最高位にある機関は人権理事会である。国連人権理事会は、定期的に出選される47の理事国で構成されている（日本は、最近では、2013年～2015年の間に理事国を務めた）。国連人権理事会にはさまざまな機能があるが、その一つが全加盟国の人権状況を4年ごとに審査する「普遍的・定期的レビュー」の実施である。また、8ページでも述べているように、国連人権理事会は2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」を全会一致で承認した機関でもある。

## 問われ始める企業の在り方

人権の保護は、従来は国家や政府の専権事項であった。第二次世界大戦後および脱植民地化の過程で起草された人権分野の重要な条約は、国家を締結主体とし、締約国の条約下の義務を規定する内容であった。しかし、今日の世界が置かれている状況は、当時とはまったく異なる。グローバル化、貿易自由化、公営サービスの民営化(天然資源の確保・管理など)により、環境や個人の権利に対して、企業は、良い意味でも悪い意味でも大きな影響力を与えるようになった。

「企業は人権を侵害してはならない」という考え方は、歴史の節目節目に登場する。例えば、あるドイツ企業の取締役は第二次世界大戦後、囚人を奴隷労働に従事させる意図でアウシュビッツ強制収容所の隣に工場を建設したとして戦争犯罪に問われ、有罪宣告を受けた。<sup>10</sup> 反アパルトヘイト運動が盛り上がった時期には、企業の社会的責任を推進するサリバン原則が策定された。1984年には、北アイルランドで事業を行う米国企業に公平な雇用を求めるマクブライド原則が提案され、企業の行動規範となった。

それにもかかわらず、1990年代になっても多くの人は依然として、人権の保護を国の責任と見なすか、あるいは、1970年にミルトン・フリードマンが書いたように、「企業の社会的責任は利益の追求である」と考えていた。

しかし、1990年代半ばに市民社会が展開した人権擁護運動は、資源会社が直接的・間接的に人権侵害を行っている可能性や、衣料品会社が開発途上国で「搾取工場」を利用していることを追及するものだった。批判された活動の多くが、開発途上国では合法であったことを受け、市民社会は公務員の腐敗の影響や、開発途上国が多国籍企業を誘致するために競って規制緩和を進めることで生じる「底辺への競争(race to the bottom)」に懸念を表明した。そして政府が国民の権利を保護できない、あるいは保護しようとしにくい環境でも、企業は国際基準を遵守すべきであると主張した。

1990年代半ばから後半にかけては、さまざまな業界で業界全体に適用される行動規範が策定され始めた。その一例が、1996年の「衣料品産業パートナーシップ行動規範(Apparel Industry Partnership Code of Conduct)」である。

重要な転機は1999年に訪れた。国連のコフィー・アナン事務総長が、「人間の顔をしたグローバリゼーション」の実現を目指し、企業と国連が共有できる価値についての「世界的合意(グローバル・コンパクト:Global Compact)」の形成を呼びかけた。<sup>11</sup> この結果、2000年に自発的な取り組みとして国連グローバル・コンパクト(UNGC)が発足した。現在では1万2,000を超える署名企業・団体が、国連グローバル・コンパクトの10原則の支持を表明しており、その最初の原則が、「企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである」というものである。この原則が含まれたことは、とりわけ重要なことであった。開発途上国の署

名企業の過半数が、国連グローバル・コンパクトへの署名が企業の社会的責任(以下「CSR」)に関与する初の機会であったと述べているからである。<sup>12</sup> 従来のCSRの概念には人権が含まれていなかったことを考えると、国連グローバル・コンパクトの原則に人権が含まれていることは、特筆すべき画期的な出来事だった。

国連グローバル・コンパクトの発足と広がり続く、重要な転機となったのは「ビジネスと人権に関する指導原則(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」(以下「指導原則」)の承認と普及、そして拘束力のある条約の締結に向けた議論の始まりだった。この点については、この後のページで詳述している。

一方、企業による人権尊重に関しては、各国でも拘束力のある国内法の整備が進みつつある。例えば、英国の2006年「会社法(Companies Act)」は、自社の事業が地域社会に与える影響を考慮することを取締役の義務とした他、「上場企業」については戦略報告書を作成し、人権に関する課題・方針についての情報を開示することを求めている。また英国では、2015年3月に「現代奴隷法2015(Modern Slavery Act 2015)」が制定され、適用対象となる商業組織は毎年、奴隷労働・人身売買に関する声明(statement)を作成し、自社の事業やサプライチェーンにおける奴隷労働・人身売買について、デュー・ディリジェンスのプロセス等を詳細に説明しなければならなくなった。一方、米国では2010年に「カリフォルニア州サプライチェーンの透明性に関する法律(The California Transparency in Supply Chains Act of 2010)」が制定され、自社のサプライチェーンから人身売買・奴隷労働を排除するための取り組みを行っている場合は、それを開示することを一部の企業に義務付けた。

責任ある企業にとって、法的制裁の回避は二次的な動機にすぎない。企業が第一にすべきことは、人権を尊重することによって、自社の活動の影響を受ける個人や地域社会に少なくとも損害を及ぼさないようにすることだ。そして今日、先進的な企業は人権の尊重に以下のようなメリットも見いだすようになっている。

- 投資の増大、調達機会の拡大、優秀な人材の確保、評判の向上などを通じて、商業的利益がもたらされる
- 業務・規制リスクの予測・管理が向上し、将来の法規制要件に対応する体制が整う
- 社会的操業許可<sup>13</sup>を確保することにより、コストの掛かる地域社会との紛争を回避できる<sup>13</sup>



## 国際合意への道

ビジネスと人権に関して、現在国際的に認知されている最も重要な国際的なフレームワークの一つが「指導原則」である。これは、国連加盟国が承認した「ビジネスと人権」に関する国際文書の中で、初めて「企業の人権尊重責任」を明記している点、そして、世界各地を代表する47カ国の理事国により「全会一致」で承認された、という点で画期的な文書である。こうして、企業は国連の人権フォーラムにおける重要なステークホルダーの一員として公式に認知されることとなった。しかし、「ビジネスと人権」に関して国連で合意形成されるまでには、20年以上という、非常に長い時間と関係者の努力があった。

国連人権理事会（「以下、人権理事会」）の前身である国連人権委員会（53カ国の理事国の政府代表で構成、以下「委員会」）では、1980年代後半から、多国籍企業と人権の問題に焦点を当てる議論が開始された。2003年、「人権に関する多国籍企業および他の企業の責任に関する規範案」と呼ばれる文書が、委員会で審議される。この規範案は、差別の禁止、労働者の権利といった人権課題から、環境、消費者問題に至るまで、企業に幅広く新たな国際的な義務を負わせることを示唆する内容となっていた。この枠組みを支持する途上国と慎重な立場を取る先進国との間での対立は先鋭化し、国連での議論は紛糾した。

2005年、膠着（こうちゃく）状態打開に向けて、ビジネスと人権に関する国連事務総長特別代表に任命されたのが、ジョン・ラギー・ハーバード大教授だった。関係者間の合意形成を図るため、ラギー特別代表がこれまでとまったく別のアプローチとして提案したのが「指導原則」であった。「指導原則」は、企業の活動によって人権に負の影響が及ぶリスクを防ぎ、対処するために国家と企業が従うべき正式な国際基準である。「指導原則」自体は、新たな法的枠組みではない。むしろ、企業活動と関係する国際基準を明確化することを通じて企業の人権尊重の責任を明らかにすることで、国際社会の合意形成を目指そうとしたのだ。

「指導原則」を執筆したジョン・ラギー元国連事務総長特別代表は、不可能とされていたこと——すなわち、国家、企業、市民社会が連携し、「指導原則」のための広範な協力体制を構築したとして高く評価され、2011年6月、人権理事会による「承認」という形で結実した。この時、人権理事会が「承認」という言葉を使って「指導原則」の支持を表明したこと、そして、それが、理事会の「全会一致」であったことには重要な意義がある。

通常、国連の専門家が執筆する「報告書」や、「ガイドライン」が理事会に提出されると、理事会は、“Notes...(…に留意する)”、“Welcomes...(…を歓迎する)”といったように、言葉を使い分けて、その内容をどの程度支持しているかを表明する。人権理事会は、「指導原則」を「承認（endorse）」したわけであるが、「承認」は、各国政府が最も強い「支持」を表明するときに使う文言である。国連の政府間組織が、専門家が策定した「文書・ガイドライン」を“Endorse”することは極めて異例だ。これは、

「指導原則」に対して、各国政府、企業や業界団体、市民社会、投資機関など、さまざまなステークホルダーからの強い支持があったことを強烈に物語っている。こうした背景があるからこそ、「指導原則」は、国際社会の総意が凝縮された正当性の高い国際基準となり、ビジネスと人権を巡る、国家、企業、市民社会等のフォーカスの方向性を決める大きな影響力を持つ文書となっている。

他方で、2011年の6月人権理事会においても、「指導原則」の内容に、全ての国が満足をしていただけではなかったことも事実である。当時理事国であったエクアドルは、「指導原則」の重要性は認識するものの、多国籍企業の活動を適正に規制し、自国の人権侵害の被害者救済のために、より強い法的な枠組みが必要であると主張し続けた。こういった国の意見を踏まえ、理事会の最終決定案には、「ラギー枠組には、さらに発展の余地がある(...further progress can be made...)」<sup>14</sup>といった言葉が盛り込まれることとなった。条約化を目指すエクアドル等の動きは、3年後、2014年の人権理事会で現実のものとなるが、これについては、29ページ後述する。

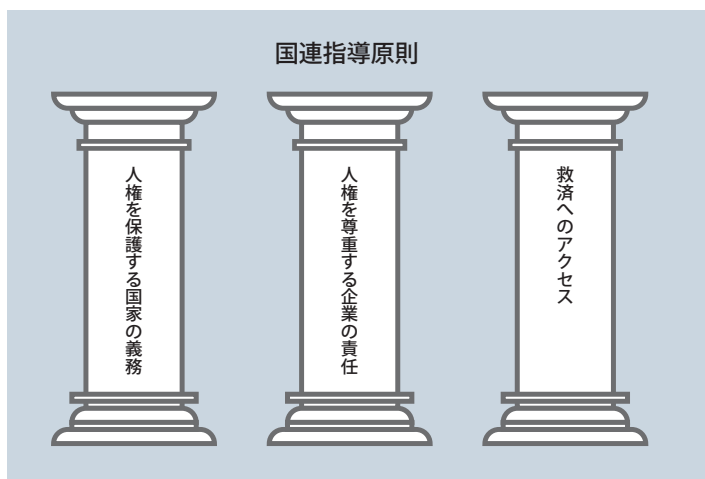


## 2. 求められる企業の 人権尊重責任

# 指導原則の三本の柱

「指導原則」を構成する31の原則は、以下の3本の「柱」に分類される。

- 第一の柱: 人権を保護する国家の義務
- 第二の柱: 人権を尊重する企業の責任
- 第三の柱: 救済へのアクセス



第一の柱は、主に政府を対象としたもので、企業による人権侵害から国民を保護する国家の義務を詳細に規定している。ここには、人権侵害から個人を保護する義務は、侵害が生じた国家にあるという事実が反映されている。

「人権を保護する義務」を果たすためには、国家は実効的な政策、立法、規制および裁定を通じて、企業による人権侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置を取る必要がある。以下は、第一の柱を構成する原則の一例である。

原則2 国家は、その領域および／または管轄内に拠点を有する全ての企業がその活動の全体を通じて人権を尊重するという期待を、明確に表明すべきである。

第二の柱は、国内法上の義務があるかどうかを問わず、人権を尊重することは企業の責任であると定めている。この柱は「人権を尊重する企業の責任」として知られているもので、国家がその人権義務を果たす能力および／または意思には左右されない。第二の柱に規定された人権を尊重する責任は、国連グローバル・コンパクトの署名企業に課される「国際的に宣言されている人権の保護を支持・尊重する」義務と非常によく似ている。

「指導原則」は、企業は「国際的に認められた人権」を尊重しなければならないと定めている。この「国際的に認められた人権」には、少な

くとも国際人権章典で表明された権利、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言で挙げられた基本的権利に関する原則が含まれている。国際人権章典は、世界人権宣言、市民のおよび政治的権利に関する国際規約、ならびに経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約で構成されている。

「指導原則」は、規模の小さい企業は大企業よりも略式の方針やプロセスを多く有している可能性があることを明確に認めている。こうした企業を支援するために、欧州委員会は「中小企業向け人権ガイド(Guide to human rights for small and medium-sized enterprises)」を発行した。<sup>15</sup> ただし、人権を尊重する責任は、その規模や業種にかかわらず、全ての企業に平等に課せられている。規模の小さい企業でも、重大な影響を及ぼすことがある。

しかし、「指導原則」は企業に無制限の責任を課しているわけではない。第二の柱は、企業の責任の範囲を企業が引き起こす影響、企業が助長する影響、あるいは企業と「直接結び付く」影響に限定している。これらの条件については、11～12ページで論じている。

さらに「指導原則」は、責任ある企業に対する期待を以下のように明記している。

- 企業の最上級レベルで承認された人権方針を通して「人権を尊重する企業の責任」に対するコミットメントを確立し、公表している
- 人権デュー・ディリジェンスを実行している(15ページ参照)
- 企業が及ぼす人権への負の影響の是正を可能にするプロセスを導入している

「指導原則」の遵守に努めている責任ある企業が共通で抱えている懸念は、現地に人権原則と反する法律や慣習があるといった難しい状況において、「指導原則」をどう遵守するかである。このような場合、企業は「指導原則」をできる限り尊重した上で、社内の専門家やステークホルダー、信頼できる独立した専門家に助言を求めなければならない。そうすることによって、企業はこのような状況下でも、望ましくない現状を強化するのではなく、好ましい変化を積み重ねていくための重要な推進力となることができるのである。

第三の柱には、負の影響を是正する国家と企業の義務および責任が含まれる。以下は、その例である。

- 国家は、その領域または管轄内において企業による人権侵害が生じた場合、影響を受ける人々が救済にアクセスするための措置を取らなければならない(原則25)
- 企業は、自社の活動によって負の影響を受けた個人または地域社会のために、実効的な事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し、またはこれに参加すべきである(原則29)

## 企業が人権への影響に関与する三つの形

「指導原則」は、人権への影響の全てについて、企業に無制限の責任を課しているわけではない。例えば、その国に拠点を有している、納税しているといった事実のみを根拠として、企業がその国で発生している人権侵害への責任を負うと判断されることはない。<sup>16</sup>

「指導原則」は、企業が人権への影響に密接に関与している場合に、その影響に責任を負うべき三つの状況を定めており、企業はこの負の影響を防止、軽減、是正することが求められる。これらの三つの状況は、人権への影響に企業がどのように関与しているかに応じて、以下のように分類される。

- I. 企業が、自らの活動を通じて影響を引き起こしている (Cause)
- II. 企業が、自らの活動を通じて影響を助長している (Contribution)
- III. 取引関係によって、企業の事業、製品またはサービスと影響が直接結び付いている (Linkage)

企業は、自らの活動を通じて、人権への影響を引き起こしたり、助長したりすることがある。(この「活動」には、作為と不作為の両方が含まれると理解される。例えば、企業が何もしないことが他者による人権侵害を正当化または奨励している場合、企業はこの影響を助長していると考えられる)

### I. 企業が影響を引き起こしているケース

企業が影響を「引き起こしている」かどうかは、常識に照らして判断できるケースがほとんどであろう。例えば、従業員の結婚を禁じる、従業員に特定の宗教を押し付ける、児童を就労させる、近隣の農地を汚染して農民の生活を破壊するといった企業の行為は、人権への影響を引き起こしていることになる。

### II. 企業が影響を助長しているケース

一方、企業が影響を「助長している」状況については、もう少し説明が必要となる。「指導原則」は、企業が人権への影響を「助長している」状況を詳細には説明していない。しかし、国連人権高等弁務官事務所(以下「OHCHR」)が公表した「指導原則」の解釈指針(Interpretive Guide)には、判断に役立つ有益な洞察が示されている。<sup>17</sup>

OHCHRの解釈指針は、企業は「自らの活動を通じて直接的に(下図の「Contribute (b)」)、または外部の第三者を通じて(下図の「Contribute (a)」)影響を助長し得る」と述べている。

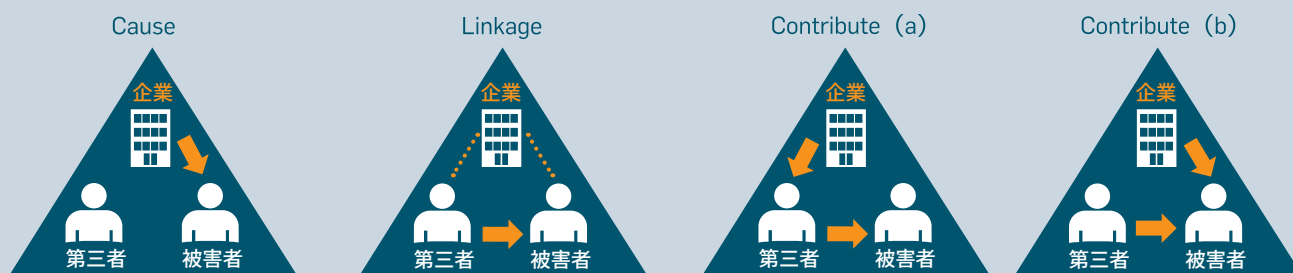
#### A. 加担

「加担」とは、「外部の第三者を通じて」人権への影響を助長することだ。<sup>18</sup> 国連グローバル・コンパクトの署名企業も、グローバル・コンパクトの10原則の原則2「人権侵害への非加担」を誓っていることは注目に値する。

加担の概念は、多くの国の法律で「侵害を幫助または教唆すること」と定義されている。<sup>19</sup> 中には、個人または会社が侵害を「知り得ていた」場合、または侵害の発生を「故意に看過していた」場合、その個人または会社は侵害に加担していると裁判所が判断する国もある。

しかし、「指導原則」の文脈では、「加担」にはもっと広い、法的でない意味も与えられている。例えば、企業が他者の犯した侵害から何らかの形で利益を得ている場合、その企業は侵害に加担していると考えられる。その典型的な例が、企業の施設を警備している政府の治安要員が人権を侵害しているケースや、企業が政府による人権侵害に使われる武器や土木機械等を販売し、利益を得ているケースだ。もっとも、企業が侵害に加担しているかどうかは、最終的には世論の判断に委ねられることになるだろう。いかなる侵害にも加担していないことを積極的に「認識し、公に示す(knowing and showing)」ことができる企業ほど、有利な立場に立つことになる。

### 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011)



出所: The Corporate responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, p.16(OHCHR, 2012)を基に作成

## B. 累積的影響

累積的影響とは、個人または集団が経験している人権への影響が、会社および第三者の両方の行為の総合的または累積的な結果である状況を指す。言い換えれば、一社の企業の活動は、複数の当事者の活動がもたらしている人権への影響を助長していると理解される。

この場合、人権への影響は一つのみからもたらされているわけではない。同じ業種または地域に属する複数の企業または関係者の影響が組み合わさって、人権に負の影響をもたらしているのだ。<sup>20</sup>

累積的影響の典型的な例が、環境汚染が人権への影響につながるケースである。例えば、水源の近くで複数の企業が事業を行っている場合、個々の企業がもたらす汚染はわずかでも、その汚染が周辺の地域社会などの衛生に対する権利にもたらす累積的影響は、人権への影響の水準にまで高まる可能性がある。OHCHRの解釈指針は、環境汚染以外の累積的影響の例として、複数の企業が「子どもを対象に糖分の多い食べ物や飲料を販売し、子どもの肥満に影響を及ぼしている」状況を挙げている。<sup>21</sup>

## III. 企業と影響が直接結び付いているケース

企業は、自社の製品やサービス、取引関係を通じて、人権への影響と直接結び付く場合もある。企業が取引関係を通じて、人権への影響と直接結び付く例としては、自社のサプライヤー（調達先）が従業員に残業を強いたり、移民労働者を差別したりして人権を侵害しているケースなどがある。製品を通じて、意図せずに人権への影響と結び付く企業もある。例えば、ある大手医療機器メーカーの超音波技術は、インドの一部の農村地帯において、女兒と判別された胎児の中絶に使用されていることが判明した。<sup>22</sup>

# 影響への対処: 企業は何をすべきか

企業が人権への負の影響を引き起こしている、助長している、あるいはそうした影響と直接結び付いているかどうかを判断するためには、人権デュー・ディリジェンスを実施し、企業の現在の活動や計画中の活動を検証する必要がある。この点は15ページで詳しく取り上げている。

問題が特定された場合に、企業がどのような措置を取るかは企業と影響の関係によって異なる。右図は、企業が影響に対処する際に考慮すべき事項を解説した「指導原則」の原則19を、チャート形式で分かりやすく示したものである。

企業が人権への影響を引き起こしている、または引き起こし得る場合、企業は自らの裁量で、その影響を止め、または防止するための措置を講じることができる。一方、企業が人権への影響を助長している、または影響と直接結び付いている場合は、他の当事者が関与しているため、状況はもっと複雑になる。この冊子を読んでいるような責任ある企業では、自社が直接引き起こすよりも、この後者のタイプの影響が生じる可能性が高いだろう。

「指導原則」は、人権への影響を防止または軽減するために、企業が自社の影響力(leverage)を明確化し、活用することを求めている。ここで言う「影響力」とは、他の当事者(サプライヤー、政府、前述した大手医療機器メーカーの例では超音波機器を悪用する医師)の不当な慣行を変化させる力のことだ。<sup>23</sup> 関係するアクターに対する企業の影響力が十分でない場合、企業は影響力を強める努力を払わなければならない。<sup>24</sup> サプライヤーにインセンティブや能力強化の機会を提供したり、他の企業と協働することで、不当な行為を行っている政府に圧力をかけたりすることもできる。

しかし、企業が人権への影響と直接結び付いており、かつ企業の影響力を強化することもできない場合は、難しい問題が生じる。企業は、直接結び付いている負の影響への救済の責任はないものの、このようなケースでは、「指導原則」は、企業に自己分析を行い、人権を侵害している企業体との取引を継続するリスクを勘案した上で、その取引関係が自社にとって欠くことのできない「極めて重要」なものかを検討するよう求めている。検討の結果、サプライヤーとの関係継続は正当化できないという結論に達することもあるだろう。

助長に関しては、国連グローバル・コンパクトの原則2の解説に、企業が人権への影響に実際に加担している、または加担し得る場合に検討すべき行動の例が示されている。以下は、提案されている行動の一例である。

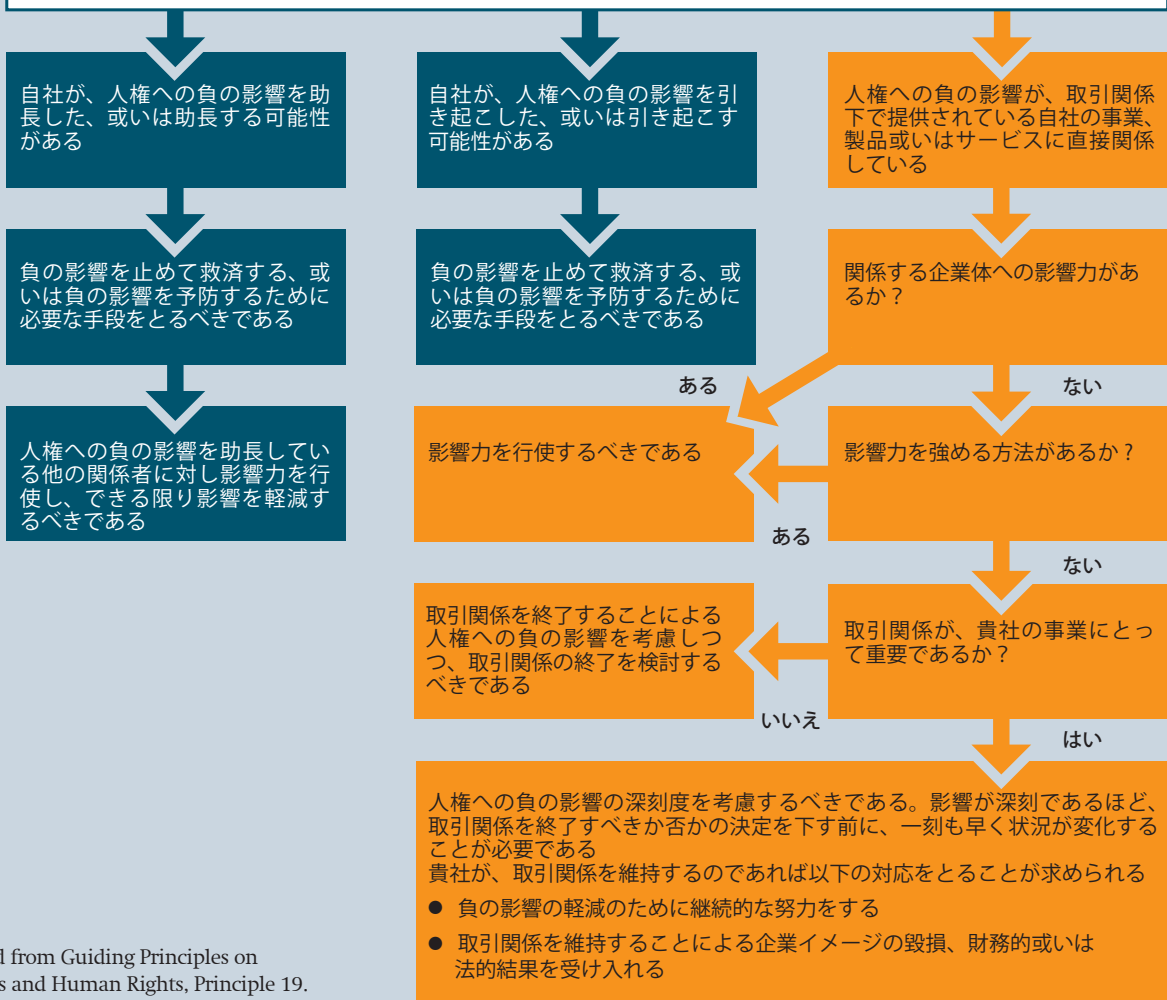
- 進出国または進出予定国の人権状況の評価を実施し、人権侵害に関与するリスクや、現状に対する自社の潜在的な影響を認識する
- 治安部隊に金銭的または物的な支援を行う場合、これらが人権侵害に用いられることのないよう明確なセーフガードを設ける

- 組織的かつ継続的な人権侵害を公式・非公式に非難する<sup>25</sup>

企業が、問題を助長している多くのアクターの一つであり、従って累積的影響が問題とされる場合は、少なくとも問題の直接的な原因にならないこと、理想的には問題を解決する側に立つことが必要になる。このような状況では、企業は以下を行わなければならない。

- リスク評価を実施する際は、必ず累積的影響も評価する
- 累積的影響の助長を止め、または防止するために、自社にできる措置を講じる(例: 企業が水不足を助長している多くのアクターの一つである場合は、まず自社が使用する水の量を減らし、使用量の削減は効率化につながることを指摘する)

発生する人権への影響と貴社との関係はどのようなものか？



Adapted from Guiding Principles on Business and Human Rights, Principle 19. Prepared by Ashleigh Owen





# 先進企業から学ぶ人権尊重の取り組み

## 人権デュー・ディリジェンスに言及した人権方針

先に述べたように、「指導原則」では責任ある企業に対し、1. 人権方針を確立すること、2. 人権デュー・ディリジェンスを実行することおよび、3. 人権への負の影響の是正を可能にするプロセスを導入することを求めている。本章においては、先進的企業がどのように人権方針と人権デュー・ディリジェンスを確立・実行しているかを検証する。なお、後段で言及する先進企業4社には、グローバルに事業展開を行う日本企業が含まれている。

人権方針には様々な形式があり、決定的なひな形と呼べるものはない。単独の声明文として策定する企業もあれば、人権に対する考え方を既存の基準に含める企業もあり、それぞれに長所と短所がある。しかしながら、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」では、人権方針は少なくとも以下の要素を含むことが求められている。

- (1) 国際的に認知された人権基準の尊重に対する明確なコミットメント
- (2) 上記のコミットメントを遂行するための手段（人権デュー・ディリジェンスを含む）
- (3) 方針の適用範囲：従業員、ビジネスパートナーや取引先その他の関係者に対する期待

これらの核となる要素に加え、人権方針には以下の要素を一点以上含むことが多い：

- (1) 既存の社内の各種方針／ガイドラインとの関係
- (2) 特に重要な人権課題について
- (3) 現地の法律への遵守および現地の法律が未整備または国際基準と矛盾する場合の対応
- (4) ステークホルダーとの関わり方について
- (5) 救済措置および苦情処理方法に関する説明

多くの企業が人権方針を二部構成としており、まず人権尊重へのコミットメントを打ち出し、続いて具体的な課題、例えば特に重要な人権課題への対応方法や、第三者（例：政府機関）の人権侵害に加担しないための手段の詳細を述べている。

先進企業は、人権方針を策定する前に予め、自社事業が関係する産業、操業地域、ビジネスパートナーや製品における潜在的な人権への負の影響を、明確に理解している。

方針の適用範囲については、先進企業は概して自社グループのみならずサプライヤーに対しても方針の遵守を求めており、多くの企業がサプライヤーに対して、契約を通じて同方針への遵守を求めるか、サプライチェーン行動規範への署名を求めている。

現地の法律が整備されていない、または国際基準と矛盾がある場合、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業により高い基準への遵守を求めている。先進企業はこの取扱いについても自社の人権方針の中で明確にしている。ただし、実際このコミットメント通りに行動することは容易でない。企業は、現地政府との良好な関係を維持しながら、国際基準を支持する道を探ることになる。もちろん、これについての正解はない。先進企業はステークホルダーと対話を通じ、常に新しい方法を試すことでグッドプラクティスを積み重ねている。何より企業は、信頼と説明責任の維持において、戦略的に透明性を確保しながら、積極的かつ誠実に課題に取り組んでいる。

## 体系的な人権デュー・ディリジェンスの枠組み

19ページの表はグローバル先進企業4社の人権デュー・ディリジェンスの取り組みを要約したものである。これらの企業の人権デュー・ディリジェンスに共通することは、①グローバル横断で共通の枠組みを持っていること、そして②重点領域から優先して取り組みを開始しており、必ずしも全事業、全地域を一律に実施しているわけではないということだ。重点領域は、「影響の深刻度」と「影響の生じる可能性」で評価される人権課題に対して、その負の影響の生じる懸念のある「地域」と「活動」の両面もしくは一方を定めている。

例えばA社においては、SRI機関が定める人権懸念国を優先して人権デュー・ディリジェンスを行っている。食品大手の同社は、原材料の調達や販売において人権リスクの高い地域をあらかじめ対象とし、より深いデュー・ディリジェンスを実施している。また、グローバル本社に人権影響評価の統括部門を設置、各地域に同評価の責任者を配置し、本社と地域拠点が連携を図りながら全社的なデュー・ディリジェンスを実施している。人権デュー・ディリジェンスの内容は以下の通りだ。

1. 顕在化した／潜在的な人権リスクの特定
2. 人権リスクの評価
3. 検出事項に対する地域／全社レベルでの対応方法の決定
4. 是正措置の実施とトラッキング、社内外への情報公開

同社は、人権デュー・ディリジェンスを人権リスク管理のプロセスとしてだけでなく、ケースから得た教訓を社内外に広く共有することで、人権意識向上に努めている。

B社においては、主にサプライヤーを中心に人権デュー・ディリジェンスを実施している。同社はさまざまな商品を世界に販売する消費財の世界的先進企業だが、かねてよりサプライチェーンを通じた人権侵害への加担をNGOから指摘されるなど、サプライチェーンが企業の持続性ならびに人権への負の影響緩和の両面で、最も注意を払うべき領域であった。

## 2. 求められる企業の人権尊重責任

	人権方針の内容	A社	
人権方針を構成する要素	人権尊重へのコミットメント	企業がどのように人権を捉えているか	自社事業と関係する人々、従業員及びバリューチェーンを通じて関係する人々の人権を尊重しつつ業務を遂行する
	社内規程における人権方針の位置づけ	人権方針と他の企業内基準・方針・理念との間に序列はあるか	
	尊重する人権	国際的な人権基準として、国際人権章典への言及	OECD多国籍企業行動指針 ビジネスと人権に関する国連 指導 原則 ILO中核的条約 国連グローバルコンパクト10原則
	人権デュー・ディリジェンスの実施	企業のPDCAサイクルの中で人権方針がどのように施行されるか 人権方針が適用される人々に対してどのような教育・訓練が提供されるか	必要に応じて、継続的な取り組みと改善を確実なものにする サプライヤーが本方針の遵守しなかった場合、サプライヤーとの協働の可能性取引に影響を及ぼす
	人権方針の適用範囲	ビジネスパートナーやサプライチェーンに対しても人権尊重を期待するか	サプライヤー、親会社、子会社および系列会社 サプライヤー側の責任者は、「サプライヤーによる同意書(サプライヤー行動規範への遵守の表明)」に署名をし、提出することが求められる
	現地法の遵守と現地法が脆弱または矛盾する場合の対応	現地法と人権基準の間に矛盾が発生した場合、企業はどのように対処するか	サプライヤーに対し、適用される法・規制すべてを順守するとともに、国際基準・業界標準およびベストプラクティスを順守するために最善を尽くすことを期待する
	ステークホルダーとの関係	ステークホルダーへの関与に対するコミットメント	ステークホルダーとのエンゲージメントが企業にとって最も根本かつ重要であるとの認識のもと、ステークホルダーダイアログの結果とフィードバックを人権デュー・ディリジェンスプログラムに反映している
	苦情処理(救済措置)	人権侵害、もしくは侵害の疑いがある事象が発生した場合の報告方法	(人権侵害事案が発生した場合の通報先を記載)
	固有の人権リスクへの対応	企業や業界に特に関連していると認識した主な人権問題	全文は人権影響評価レポートに別途記載 (ホームページに明記されている人権問題の具体的な例: 児童労働、コンプライアンス違反、消費者のプライバシー、反汚職)

B社	C社	D社
<p>人権が保護尊重される社会においてのみビジネスは機能する</p>	<p>普遍的な人権尊重の推進する</p>	<p>人権を侵害しないこと、そして自分たちの事業で起きてしまった負の影響に対応し人権尊重の責任を果たし、人権が尊重される社会を作っていく</p>
<p>この人権ステートメントは当社の方針・システムに組み込まれた包括的な原則を含む</p>		<p>企業理念とビジョンに基づき、行動範囲やCSR活動を補完するもの</p>
<p>ビジネスと人権に関する国連指導原則 国際人権章典 労働における基本的原則および権利に関するILO宣言 OECD多国籍企業行動指針 国連グローバルコンパクト創設時の署名者</p>	<p>世界人権宣言</p>	<p>国際人権章典 労働における基本的原則および権利に関するILO宣言 国連ビジネスと人権に関する指導原則</p>
<p>デュー・ディリジェンスへの対応の方針・内部システムへの統合、発見に対する行動、行動の追跡、影響に対する取り組みについてのステークホルダーとのコミュニケーションを通じたリスク対応 人権デュー・ディリジェンスは、継続的なプロセスであると考え 高リスクについて評価しデュー・ディリジェンスによって対処するとともに、パートナーと協働することによる影響力を活用する</p>	<p>(児童／強制労働、労働環境およびコミュニティへの影響など、人権に関連する調査のための質問リストが公開されている)</p>	<p>人権デュー・ディリジェンスの仕組みを開発する。潜在的な人権リスクを特定し対処、軽減するための措置を継続的に検証する。また、検証結果を公開していくための手順を開発する。人権デュー・ディリジェンスが理解され、効果的に実施されるよう、教育を行い能力開発をする</p>
<p>ビジネスパートナーに対し自社の事業原則の順守を期待する 責任ある調達方針を実施するサプライヤーとのみ取引を行う</p>	<p>自社が50%以上の投票権を持つ・もしくは管理権限を持つ子会社・関連会社は、本方針の採用・順守が求められる</p>	<p>自社と連結子会社、全ての役員と従業員に適用し、ビジネスパートナーやそれ以外の関係者による負の影響が自社の製品やサービスと直接結びつく場合、これらのパートナーに対し人権尊重を促すよう求めていく</p>
<p>現地法と国際人権基準に相違がある場合、より厳しい基準に従う；両者が矛盾する場合は、現地法に従いつつ、国際人権を尊重する方法を追求する</p>		<p>国内法及び規制を遵守し、国際的に定められている人権と国内法で差がある場合、国際的な人権原則を尊重するための方法を追求する</p>
<p>従業員・労働者・社外ステークホルダーとの対話の重要性を認識している 従業員、社員、株主、投資家、顧客、消費者、事業が行われているコミュニティ、NPO・NGO等の意見や指摘を考慮している 脆弱性や社会的排斥により人権面での負の影響を受けるリスクが高い層に対し特別に注意を払う 男女の違いによって受ける負の影響も異なる可能性があることを認識している</p>	<p>全世界における人権の推進・保護の重要性、及び、この目標実現に向けて、企業と市民社会が建設的な役割を果たすことができると認識している</p>	<p>人権デュー・ディリジェンスプロセスにおいて、関連する外部ステークホルダーと対話、協議を行う</p>
<p>人権に対する影響が発生した場合、企業の苦情処理制度を通じて効果的な救済を提供することを重視する 従業員が何らかの懸念に関し、苦情の通報制度等を利用し、報復を恐れずに声をあげることを奨励する</p>		<p>人権に対する負の影響を引き起こす、または関与したことが明らかになった場合、社内外のしかるべき手続きを通じてその救済に取り組む</p>
<p>一部の国での事業でより人権リスクが高いことを認識し、これらのリスクへの評価・対処のために、追加的なデュー・ディリジェンスを行う</p>	<p>大規模なインフラプロジェクトが地域に及ぼしていることを問題視している 具体的な人権問題をホームページに記載：人身売買、紛争鉱物、ビジネスを行わない具体的な国名、中東地域の女性の社会的地位向上)</p>	<p>(CSR報告書に記載：新興国におけるサプライチェーンが拡大し、各国の経済、環境、社会に企業活動が与えるインパクトが大きくなっているというリスクを特定し、重要課題だと認識。対処として、サプライヤーと様々なガイドラインを共有し積極的にコミュニケーションを図ること宣言している)</p>

また、同社はA社とは異なり、専門部門を設置するのではなく、職能・職責に関わらず、あらゆる側面において人権が尊重されることを目指しており、部門の垣根を越えた取り組みを行っている。また、2011年に外部の組織と共同でCountry Risk Matrixを開発し、これに基づくサプライヤー評価を実施している。サプライヤーに対しては、同社方針への合意、自己評価の実施、サプライヤー監査を求めている。こうした取り組みは、同社の調達部門によって行われている。

C社はグローバル戦略上、新興市場での事業・投資活動を重点領域としており、その人権方針および実施要領においても、新興市場またはガバナンス体制が未整備の地域を中心とした手順を定めている。同社は昔、新興市場において同社製品が意図に反して人権侵害に利用され、責任を追及された経験がある。こうした経緯から、同社は「指導原則」が発表される以前より、積極的に人権への取り組みを強化していた。同社の人権方針には、ステークホルダー別の同社の取り組み方針が明記されており、その実施要領書においては、各地域の経営者(トップ)が重要な責任を負う旨が明記されている。人権リスクアセスメントにおいては、従業員、地域コミュニティ、サプライヤー等ステークホルダー別に整理された質問票を使用している。それらに加え、同社は新興市場に配置される社員、同地域の取引先に対して、人権尊重に関する研修を実施している。

D社においても、過去にサプライヤーにおける人権侵害が同社に対する大規模な抗議活動につながった経緯があり、こうした経験を踏まえた人権尊重の推進を積極的に行っている。同社は2013年にパイロットプ

ログラムの一環として、ASEAN6か国を対象とした人権リスクの分析・評価を実施し、その翌年に評価結果に基づく独自の人権デュー・ディリジェンス・ガイダンスを作成している。同社はビジネスをグローバル展開するにあたって懸念されるリスクへの対応として、サプライチェーン管理に注力しており、グローバルで包括的なデータベースを構築し管理するほか、主要地域ごとに現地調達を統括する責任者を配置している。

また、グローバルな視点で人権尊重に取り組むことを目的に、主要拠点から意見や地域課題を収集し、教育コンテンツや全社的な仕組みの構築に活かしている。

「指導原則」にもとづき人権尊重を行うためには、自社の事業環境を理解したうえで、どのような固有のリスクがあるかを理解することが非常に重要である。そのためには、企業は社内あるいは専門家を利用し活動地域や産業の発展の状況をモニタリングし、積極的かつ理性的にステークホルダーとのエンゲージメントを実施することが求められる。人権デュー・ディリジェンスには決まった様式はないものの、前述した4社には次の2つの共通点が見られる。1つ目はビジネスにおける重点領域、またはリスクの高い活動地域からデュー・ディリジェンスを実施していることである。2つ目は、本社を中心とした全社共通の枠組みを構築しており、現地責任者と連携したデュー・ディリジェンスを展開していることである。

国や地域の法律や商慣習の違いを考慮したうえで、グループ共通の人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築することが、グローバル企業の社会的責任といえよう。

	A社	B社	C社	D社
デュー・ディリジェンス重点領域	● FTSE4 Good Global Indexが定める人権懸念国を優先して人権影響評価を実施	● サプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンスが充実	● 新興国における事業・投資活動を中心に実施	● ASEAN6か国における人権リスクの分析・評価を実施
体制	● グローバル本社に人権影響評価の統括部門を設置するとともに、各地域に同評価の責任者を配置 ● 本社と地域拠点が連携を図りながら全社的なデュー・ディリジェンスを実施	● 専門部門は設置せずに、部門の垣根を越えた取り組みを実施 ● 職能・職責を問わず組織のあらゆる側面において人権が尊重されることを目指している	● 地域ごとにコンプライアンス責任者と事業責任者が任命され、所定の手続きに従いデュー・ディリジェンスを実施	● 人財、調達、CSRといった各コーポレート部門責任者で人権委員会を構成 ● 当委員会と各事業所が連携を図りながら人権尊重の推進を図っている
ステークホルダー・エンゲージメント	● 外部専門機関と協働で人権デュー・ディリジェンスを構築 ● 人権影響評価プロセスには、現地訪問および現場統括者、作業員、労働組合代表者、地域コミュニティメンバーなどへのインタビューが含まれる ● 上記プロセスで収集された情報は人権影響評価報告書に盛り込まれ、関連部署へ伝達される	● 人権尊重に向けた取り組みの重点領域の一つに、ステークホルダーとのコンサルテーション、ダイアログが含まれる ● 人権への潜在的な影響を理解する目的から、外部専門機関(研究機関やNPOなど)と定期的なエンゲージメントを実施 ● 人権影響評価には外部機関(政府、国際機関やリスク評価機関など)から提供される情報が利用される	● 人権方針に職責ごと(上級経営者、従業員など)の責任の範囲が明記されているほか、サプライヤーや地域コミュニティと協働しどのように人権尊重の取り組みを促進するかを定めている	● 外部専門機関と協働で独自の人権デュー・ディリジェンス・ガイダンスを作成 ● 各拠点がグローバルな視点で人権尊重に取り組めるよう、主要拠点から意見や地域課題を収集し、教材開発や人権デュー・ディリジェンスの仕組み構築に役立っている

## 共有

多様な業界から36の日本企業が参加するグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン ヒューマンライツ デューデリジェンス分科会。当分科会では国際的なビジネスと人権に関する動向を踏まえ、日本企業が「人権」をどう捉え、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づくデュー・デリジェンスにどう取り組むべきかといったことを活動テーマとしている。参加企業は、人権に関する有識者の講演、ワークショップなどの分科会活動を通じて、日本企業の課題である「国際的な人権観の欠如の改善」や、日本企業の特徴ともいえる「取引先や地域社会との共存共栄を重視する考え」が人権問題の解決につながる可能性を再認識し、これらの学びを各社の人権デュー・デリジェンスに活かすことを目指している。



### 3. 日本企業の挑戦

## 協調・共存・共栄の精神

日本の多くの歴史ある企業には、社会性と共存共栄の精神が経営理念に盛り込まれている。こうした企業においては、資本関係のない調達先も同じ企業グループとして扱い、日ごろから経営ビジョンや方針、また技術を共有しながら共に成長してきた。その生態系の頂点に位置する企業のトップは、こうした調達先の社員の生活に対する責任も、意識していたといわれる。例えば、日本の大手自動車や電機メーカーでは「モノづくりはヒトづくり」といった思想が行き渡っており、人材育成に力を入れている。また、かつては数千から数万といわれる系列サプライヤーで共同体を形成し、会社のビジョンや技術を共有しながら相互に品質を向上させていた。

旧財閥の一つ、住友グループには、創業以来約400年にわたり受け継がれていた「住友の事業精神」がある。この「住友の事業精神」を伝えるいくつかの言葉に『自利利他、公私一如(じりりた、こうしいちによ)』がある。この言葉は、住友の事業は、住友自身を利するだけでなく、国家や社会を利するものでなければならないといった意味であり、経営の本質を表している。つまり、自社の利益だけを追求するのではなく、常に公益やステークホルダー(利害関係者)に重きを置いた事業を推奨しているのである。

創業から約100年の歴史を持つヤマトグループも、人を中心に据えた社訓がある。社訓の一つには「ヤマトは我なり」といった言葉があり、そこには「社員を単なる『人材』ではなく、会社の財産としての『人財』と考え、何よりも『人を尊重』する」という基本精神が書かれている。ヤマトグループは、従来の物流業から、流通・生活支援ソリューションプロバイダーへ進化しようとしている。こうした事業のイノベーションは、地域に密着したサービスによるコミュニティとの強固な関係と、協力、結束、調和を重んじるヒト中心の企業文化の上に生まれているのである。

こうした精神は、どこから生まれたのだろうか。今から約400年前、日本では鎖国と封建主義等によって、農民はそれぞれの土地に固定化され、村を中心とした地域共同体が形成された。その結果、個の多様性を尊重する個人主義ではなく、共同体としてのルールを重んじる集団主義的なアイデンティティが形成されたといわれる。また、当時の商人は、遠くへ売りに行けない代わりに、より多くの固定客を得ることで経営を持続的なものにしてきた。つまり、地元の信用や評判が商売の要となるのだ。

こうして日本の商慣習の礎ができた後、日本は工業化を迎える。国土が狭く、さまざまな資源制約のある日本においては、輸出により外貨を稼ぐというビジネスモデルで、戦後は鉄鋼、自動車、電機などの製造業が高い技術と品質でもって輸出を牽引してきた。こうした産業は、大手企業を頂点に、周辺の中小取引先を含めた大きな生態系を築いた。こうした大手企業を頂点にした企業生態系は、多くの雇用を生み出すだけでなく、地域社会の公共福祉の一翼を担うまでになり、

こうした大企業に依存する町を日本では「企業城下町」と呼ぶ。

戦後の日本の復興を支えてきたのは、こうした大企業と、それを支えてきた中小企業であることは間違いない。大企業の経営幹部は、この生態系の頂点に立つ自覚を持ち、末端の取引先の家族の生活や、地域社会の発展まで、幅広く責任を持っていた。つまり、本来、公(政府)が行うことも企業が肩代わりして担ってきており、あえて企業の社会的責任(CSR)と言わなくても、それが経営において当たり前のこととして実践されてきたのである。

## 日本社会の人権課題と問われる企業姿勢

日本企業が長年に渡り、地域社会の公共福祉の一翼を担ってきた一方で、日本には歴史的に同和問題という根の深い人権課題がある。同和問題のルーツは諸説あるものの、一説によれば日本が商業で栄えた江戸時代(1600年代)までさかのぼると言われている。江戸時代、日本には身分制度があった。この身分制度は、明治4年(1871年)に出された解放令によりなくなったが、特定の地区(部落)に住んでいた身分の低かった人々への差別はその後も続いた。この特定の地区は後に「同和地区」として、それとなく世代を超えて語り継がれてしまうことになる。この同和問題(差別問題)は、その複雑性から、人権課題を完全に解決するのに、いかに長い年月と深い理解が必要になるかを私たちに教えてくれている。

1922年、部落民の差別に立ち向かおうと結成された全国水平社は、部落民差別への抗議活動を全国に展開した。<sup>32</sup> また、1969年には、同和地区の劣悪な社会環境の改善を目的とした同和対策事業特別措置法が制定された。

そのような最中、1975年に「部落地名総鑑事件」という差別事件が発覚した。多くの日本企業(220社以上)がこの部落地名総鑑を購入し、新入社員の採用に当たって部落出身者を排除していた事実が判明したのだ。<sup>33</sup> その後も、1998年には大手調査会社が665社の新入社員採用に当たり、出身地域が同和地区であるかどうかの身元調査に加担していたことが発覚するなど、企業による同和差別は社会問題となった。<sup>34</sup> こうして、各社の継続した意識啓発により、社会や企業の同和問題への認識は徐々に改善されてきた。これを受け、2002年に同和対策事業特別措置法はその役割を終えたとして終結した。

他方、1970年代から日本企業にもビジネスのグローバル化の波が押し寄せた。1980年代は日米貿易摩擦が大きな問題となり、日本企業はその対策として、米国の企業市民として認められるよう、企業財団を設立するなどし、地域貢献活動に積極投資した。企業は、商売の主体である前に良き企業市民であるべきである。ある意味、日本型ビジネスの哲学を海外で試す機会となった。こうした出来事は、現在の日本におけるCSR研究の原点の一つにもなっている。

こうした貿易摩擦もあり、当時、好景気であった日本は、輸出だけでなく、海外市場のそばに生産拠点を新設するなど、事業拡大を図っていた。この頃から大手自動車や電機メーカーと取引先の関係(系列)も崩れ始めた。理由は、企業誘致する現地在住者が進出企業に対して現地調達率の向上を求められたからである。これをきっかけに、日本企業の「系列」といわれる取引関係は少しずつ形を変えることになる。

1990年代後半からは、価格競争力を獲得すべく、生産拠点を労働力の安い途上国へ移すようになった。裾野の広いモノづくりの海外移転は、現地の雇用や経済成長に大きく貢献する一方で、日本においては産業の空洞化が問題となった。

今日、これら安い労働力を目的に生産拠点を移したとなった途上国は、世界の工場から新興市場へと変容を続けている。これに伴い、労働賃金は上昇し、当初の進出目的であった安い労働力は、もはやそこには無くなりつつある。一方で、企業の経営スタイルは、依然としてコスト志向であるなど、経営環境の変化に追いついていないことが散見される。こうした変化に日本企業が適合できていない状況が、現在の「ビジネスと人権」の観点からはリスクとなっている。

日本企業の多くは、長年にわたって日本企業同士の閉鎖的な取引関係を築いてきた。こうした関係は、品質向上や開発、長期的なコスト削減、環境等の協働など、多くの面で長期的な視点が価値創造に生かされていた一方で、外部環境の変化から取り残されやすい状態となった。国際社会で労働者の人権や安全衛生問題に関心が高まる中でも、顧客企業である日本企業からの圧力が弱かったのである。

1997年、スポーツメーカーのサプライヤーで起きた児童労働問題をきっかけに、日本においてもサプライヤーの労働問題に対する関心が高まった。時期を同じくして、日本においても企業の社会的責任(CSR)といった考え方が普及し始めた。

当初、サプライヤーの労働問題はサプライヤー自身の問題であるとしていたものも、法的要求を越えた企業の社会的責任(CSR)の問題として捉え始め、海外サプライヤーの労働問題に取り組む企業が徐々に増えていった。

この他、2000年代に入り、日本の企業内でクローズアップされてきた人権課題にハラスメント問題がある。日本での解釈は本来の定義とは少し離れたものであり、セクシャルハラスメントの他、先輩が後輩に飲酒を強要するアルコールハラスメント、妊娠や出産した者に対するマタニティハラスメントなど、さまざまなタイプのパワーハラスメントが問題視されている。こうした立場や権力を背景とした理不尽ないじめや嫌がらせが原因で、被害者が自殺にまで至ってしまう事例も多々ある。都道府県労働局に寄せられるいじめ・嫌がらせの相談件数は2004年の14,665件(全相談の9.2%)から2014年の62,191件(26%)まで膨れ上がってしまい、ここ3年間最も多い相談内容になっている。<sup>35</sup> 同時に、この数値は労働倫理の低下を表している一方で、パワハラやいじめや嫌がらせに対する企業の関心が高まり、多くの企業がハラスメント対策を講じ始めた。



# 人を中心としたグローバル経営への挑戦

## グローバル基準への準拠

日本企業のグローバル経営も、従来の日本からの輸出中心のビジネスモデルから進出地域に根付くべく、現地化を進めるようになってきている。そうした中、人権尊重についてもグローバル社会の良き企業市民として、現地の法律を遵守することはもちろん、国際基準に基づいた活動を推進し始めている。

大手小売チェーンのイオンは、2004年に日本の小売業としては初めてSA8000を取得し、同社従業員の基本的な人権を尊重するとともに、対等なパートナーであるサプライヤーにおける人権尊重や、労働環境の改善に継続的に取り組んでいる。資源開発を行う国際石油開発帝石は、石油・天然ガス開発事業を実施するオーストラリアにて、地域先住民の人々やその文化を尊重し、より強固な信頼関係を構築することを目的に、2013年より毎年「先住民社会との協調活動計画(RAP)」を策定している。「関係」、「尊重」、「機会」の三つの重点分野ごとの具体的な行動計画を策定し、その取り組みや達成状況を毎年見直し、報告しており、同国において先住民へ配慮した事業活動を推進している。

情報機器やヘルスケア、産業用材料・機器事業を展開するコニカミノルタは、2013年にEICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) に加盟した。国際的に認められた人権の原則である世界人権宣言やILO国際労働基準などに基づくEICCの基準・ツールを活用し、企業活動にとって重要なサプライチェーンにわたるCSR活動を生産拠点や取引先だけでなく、DHLサプライチェーン株式会社と協業し物流にもスコープを拡大して取り組んでいる。

カシオ計算機は、2012年よりISO26000を手引きに社内の人権課題の棚卸をはじめ、2014年にはデンマーク人権研究所の「人権コンプライアンス・アセスメントチェックツール」を参考に、人権分野の識者の助言を得ながら同社独自の「人権アセスメントツール」を開発し、グループ全体で人権デュー・ディリジェンスを開始した。

富士通は、2014年に「富士通グループ人権に関するステートメント」を発表した。同方針において同社は、世界人権宣言やILOなどの国際基準への支持、ICT企業としての責任を明確にしており、人権デュー・ディリジェンスの実施をコミットしている。この方針は、「指導原則」に準拠して作成されている。

こうした動きは徐々に広がりを見せており、求人メディア・販促メディア・人材派遣等を手掛けるリクルートグループも、同社のグローバルビジネス強化に同期させる形で、人権方針の策定や人権をテーマにした幅広いステークホルダー・エンゲージメントを実施し始めている。また、同社は「一人ひとりが輝く豊かな社会の実現」を経営理念に、「まだ、ここにない、出会い(Opportunities for Life)」を社会に提案している。人権の尊重そのものが同社のビジネスの核となる。こうした考

えの下、人権をリスクや経営品質として捉えるだけでなく、事業を通じた人権課題解決に着手している。

このように、日本企業においてもグローバルな競争環境に置かれた企業や、グローバル化を目指す企業などは、日本のこれまでの慣習や法令を越えて、国際的な基準や競争相手を上回る水準の経営品質実現に努め始めた。

## 人権尊重を強みに市場開拓

近年、日本では、人権尊重や人権状況の改善を付加価値にした新たな市場開拓も始まっている。

伊藤忠商事が取組むプレオーガニックコットンプログラムは、国連開発計画の主導する取り組み、Business Call to Actionに日本企業として初めて(申請ベース)承認された、インクルーシブビジネスの代表例だ。インドでは、1960年の緑の革命以来、遺伝子組み換え種子とそれに適応する農薬が大量に使用されてきた。その結果、農薬の過剰散布により健康被害が発生し、農薬の購入が貧困層の多い綿花農家には大きな経済負担となっていた。この状況を、ビジネスを通じて改善していくことを目指し、同社繊維カンパニーは2008年にプレオーガニックコットンプログラムを開発した。プレオーガニックコットンプログラムとは、オーガニック農法の開始から認証取得までの2年の移行期間に育てられた綿花を買い取り保証し、非遺伝子組み換えの種子を使う有機栽培の指導や認証支援を行い、オーガニックへの移行支援を行うことで、農家の農薬や化学肥料による環境・健康被害、農家の経済負担を軽減させる取り組みである。同プログラムに参加した綿花農家においては、実際に化学農薬や肥料の使用をやめたことによる健康改善や支出の抑制など、さまざまな効果が現れている。

これはオーガニック認証取得までの移行期間の綿をプレオーガニックコットンとしてブランド化し、アパレルや小売等バリューチェーン全体を巻き込むなど、商社のビジネスモデルを上手に活用した事例だ。自社の利益と株主価値の最大化だけを考えた場合は、商売においては比較的価格の安い一般綿を選択するところである。しかし、人権配慮や事業の持続可能性、長期的な安定調達を考えれば、生産農家の健康状態、農地環境、経済状況の向上に配慮したビジネスモデルが自社、さらには株主価値にも通じることが分かる。

食品大手の味の素グループは、ガーナにおいて離乳期の子どもの栄養改善を目指し、離乳食の栄養バランスを改善・強化するサプリメントの製造・販売を行っている。これは、味の素グループが創業以来積み重ねてきた、食品やアミノ酸についての膨大な知見を、貧困で苦しむ人々に役立てることで、子どもの権利を保護していく活動だ。同社は、

「“食”と“健康”そして、“いのち”のために働く」ことをグループの理念に掲げている。同社のビジネスは、健康な生活を支える食資源、さらには食資源確保の前提となる持続可能な地球社会の上に成り立っている。

この「ガーナ栄養改善プロジェクト」は、2009年の味の素グループの創業100周年記念を機に始まった。世界には年間所得3,000ドル以下の低所得者層が約41億人おり、世界人口の約60%を占めるといわれる。その多くは途上国に集中しており、こうした国々では健康的に生きる権利や子どもの権利が十分に保護された状況ではなく、特に乳幼児の発育不良と高い死亡率が深刻な課題として認識されている。味の素グループは1995年より途上国において、必須アミノ酸のリジンによる栄養、免疫力、健康状態の改善の実証試験に取り組んでいた。プロジェクトの推進に当たっては、ガーナの政府機関、ガーナ大学をはじめ、国際NGOや企業と協力し、現地ニーズの調査から現地生産、栄養問題に関する啓発、流通モデルの構築まで、一連のバリューチェーンをステークホルダーとの協業により実現した。

この他にも、アステラス製薬は途上国における感染症治療薬の開発力強化を目的に、世界保健機関(WHO)、国際製薬団体連合会(IFPMA)、ビル&メリンダ・ゲイツ財団が主導する臨床研究フェロシッププログラムに賛同して、2011年より感染症流行国からの研究医を受け入れるなど、医療アクセスの乏しい地域の人権課題に取り組んでいる。また、IT機器・サービスプロバイダーであるNECは、近年のICTの発達やビッグデータの活用に当たって懸念されている個人情報の漏えい等に対し、ビッグデータの価値を損なわずに個人を特定されるリスクを大幅に低減する技術を開発した。最新技術がもたらす社会的便益を損なわず、同時に人権への負の影響の軽減を両立させるソリューションとして、注目されている。

このように、比較的歴史のある日本企業は、人を中心に据えた経営理念やコミュニティへのコミットメントが企業全体に浸透しており、トップダウンではなく現場からのボトムアップによってさまざまな社会課題や人権課題解決型のビジネスが生み出されている。

日本には、100年を超える歴史を持つ企業が多く存在する。さまざまな環境変化に適応し、社会との調和を図りながら、持続的に経営してきた。

価値観の多様化やビジネスのグローバル化、さらにはIT等による市民社会の影響力が増大する今日、自社の利益を中心にした経営ではなく、人を中心に据えた経営が社会への適応力となる。日本企業の多くの例は、サプライヤーや顧客、市民社会との長期的関係への投資が、結果として持続可能な事業や経営品質の向上、技術革新、長期的なコスト削減に有益であることを示している。

2011年に国連で「指導原則」が承認され、以降、多くの日本企業もこれを学んでいる。中でも、グローバルな背景に基づく人権課題の理解は、道半ばである。一方で、コミュニティへの強いコミットや長期的な関係構築などの面で、日本の持続可能な経営から学ぶべき点も多い。日本企業が育んできた人に立脚した経営を、グローバルに生かせるかが試されている。



## 体験

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン ヒューマンライツデューデリジェンス分科会では、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を正しく理解し、自社にて人権デュー・デリジェンスを実行するための方法、ツール、思考プロセスを演習するワークショップを実施している。

ワークショップでは、自社の事業や取引関係から生じる、あらゆるステークホルダーのさまざまな人権に及ぼす潜在的な負の影響について、考察・特定(ステップ1)から、「発生可能性」と「深刻さ」の2軸によるリスク評価(ステップ2)、マッピング(可視化)による優先付け(ステップ3)、対応策の検討(ステップ4)まで、一連の人権デュー・デリジェンスプロセスを体験する。当分科会メンバー企業は幅広い業種から集まっているため、人権に及ぼす潜在的な負の影響も多種多様であり、各社にとって、貴重な気づきの機会、想像力醸成の場となっている。



## 4. 浸透から定着へ

# 問われる指導原則の実効性

## 他の法律、基準、ガイドラインへの指導原則の組み入れ

「指導原則」そのものは法的拘束力を持つ文書ではない。被害を受けた個人または集団は、原則に違反したとして、企業を相手取って国際法廷や裁判所に訴えを起こすことはできない。しかし、現在は「ソフト・ロー（法的拘束力がない）」とみなされている「指導原則」も、他の法律、基準、ガイドラインへの組み入れが進めば「ハード化」することになるであろう。

現在、「指導原則」は改訂版の「OECD多国籍企業行動指針（Guidelines for Multinational Enterprises of the Organization for Economic Cooperation and Development）」、国際規格ISO 26000「社会的責任の手引（Guidance on Social Responsibility from the International Organization for Standardization: ISO 26000）」の人権関連の章、および世界銀行グループの一機関で民間セクターへの融資を担当する国際金融公社（IFC）の「改訂版IFC持続可能性に関する枠組み（Sustainability Framework）」および「パフォーマンス・スタンダード（Performance Standards）」に組み入れられている。これらのIMF文書は、プロジェクト融資に関与している民間銀行が適用している基準に影響を与えている。

アジア・太平洋地域では、ASEAN政府間人権委員会（ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights）が「指導原則」を活用している。例えば、同委員会は5カ年業務計画（2010～2015年）の主要テーマの一つとして、「ビジネスと人権との関係」を選んだ。<sup>36</sup> 中国では、2013年に北京で「世界における持続可能なビジネスと投資：権利、リスクおよび責任（Sustainable Business and Investment in the Global Context: Rights, Risks and Responsibilities）」会議が開催され、200名の参加者が企業実務の観点から、持続可能なビジネスと人権について実践的な議論を繰り広げた。この他、中国紡織工業連合会（China National Textile and Apparel Council）が、「指導原則」を主たる枠組として、業界の苦情処理メカニズムに関する報告書を発行した。<sup>37</sup>

「指導原則」を実践する企業は増え続けている。「ビジネスと人権に関する国連専門家作業部会」が、2013年に39カ国の企業の代表者153名を対象に実施した調査では、以下のことが判明した。

- 調査対象企業の過半数は、「指導原則」を認識していた
- 調査対象企業の半数は、人権に対する自社の考えを公式に表明していた<sup>38</sup>

IPIECA（石油・ガス）、A4ID（法律）、UNEP Financial Initiative（金融）などの業界組織も、「指導原則」を適用するための業界向けガイドを発行した。欧州委員会は、石油・ガス、人材雇用および情報通信技術（ICT）事業において、「指導原則」を実施する上でのセクター別ガイダンスも提供している。<sup>39</sup>

2015年6月にドイツで開催されたG7サミットの首脳宣言では、G7各国による人権の尊重に対するコミットメントが強調された。首脳宣言は、各国政府に対し、「指導原則」に沿ってNAP（詳細は29ページを参照）を策定することを呼び掛けるとともに、企業に対しては、人権デュー・ディリジェンスを実施し、世界的なサプライチェーンにおける労働者の権利と環境保護を促進することによって、透明性および説明責任を向上させることを奨励している。

## 国家行動計画の策定

現在、世界の各国政府の間で、「指導原則」実施のための「国家行動計画」の策定が進んでいる。すでに説明してきた通り、「指導原則」は、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、そして、「救済へのアクセス」の三つの柱から構成されている。「国家行動計画」とは、各国政府の「指導原則」に対する考え方（コミットメント）表明に加え、これら三つの「指導原則」の柱に対応して、どのような具体的な取り組みを実施するかを表明する文書である。

EU加盟国は、「指導原則」実施のための「国家行動計画（以下「NAP」）」の策定をすでに開始しており、2013年に英国政府がNAPを公表したことを皮切りに、デンマーク、オランダ等、すでに複数のEU加盟国がNAPを公表済みである。例えば、英国政府は、NAPの中で、「ビジネスと人権」に関し、国内外で操業する英国企業に対する政府の期待として、関連する法律の遵守に加え、国際的に認知されている人権を尊重する方法を追求すること、自社企業活動によって影響を受けるステークホルダーと協議すること、英国内外に広がる自社のサプライチェーンにおける「指導原則」と整合した対応を求めるなど、8つの原則を示し、この点で現在実施している、および今後予定している企業の取り組みについて公表している。

2015年7月のG7サミット首脳宣言でも、G7首脳は、「指導原則への支持、そして国家行動計画策定に向けた取り組みを歓迎する」旨を述べており、ドイツ、フランス、アメリカ等で、NAP策定に向けたプロセスが開始されている。日本は、2016年5月にサミットを主催する。G7の一員として、日本政府が、NAPの策定を含め、「指導原則」の普及と実施に向けてどのような取り組みを実施していくかが注目される。

### 国家行動計画の策定状況（2016年3月現在）

策定済み	策定中	
イギリス	アルゼンチン	マレーシア
オランダ	アゼルバイジャン	モーリシャス
イタリア	ベルギー	メキシコ
デンマーク	チリ	モザンビーク
スペイン*	チェコ	ミャンマー
フィンランド	ドイツ	ポルトガル
リトアニア	グアテマラ	スロベニア
スウェーデン	ギリシャ	スイス
ノルウェー	アイルランド	アメリカ合衆国
コロンビア	ヨルダン	

\*閣僚会議の承認待ち

出典：“State national action plans”, The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR):  
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

## 条約化プロセス

「指導原則」に加えて、新たな、国際的な法的枠組みの可能性の議論もすでに始まっている。「指導原則」誕生から3年後の2014年、国連人権理事会は新たな決定をした。本テーマに関する「国際的法的文書策定（条約起草）」を前提としたオープンエンドの協議プロセスを開始することが、途上国側理事国の賛成多数（先進国の理事国は反対）で決定されたのである。多国籍企業の活動による人権侵害の防止および被害者の救済をより実効性のある形で担保するためには、新たに国際的な法的規制が必要である、というこれまでの途上国の主張が再び表面化したのだ。

この第1回の会合は2015年7月6日から10日にかけてジュネーブで開催された。本会合は、主にブレインストーミングのようなセッションで、各国政府、企業、学識者、市民社会の代表が、新たな条約のスコープや中身について意見を交わした。条約の対象となる企業の範囲および規制内容など、条約案がどのような形になるか、現時点で確たることはいえない。しかし、条約ができた場合、締約国は、ビジネスと人権に関する国内法整備や強化が求められることになると考えられる。日本は、アメリカ、EUなどと協調し、2015年7月の条約起草の協議に参加しなかった。ビジネスと人権分野で、企業に新たな国際的規制を課す条約の必要性は現時点では認められない立場だ。しかし、先進国の参加がなくても、条約案に関する国際交渉は進む。

もちろん、こういった条約の有無にかかわらず、一部の国はビジネスと人権分野での法整備を進めている。すでに、EU域内の一定規模以上の企業は、自社の人権分野に対する取り組みの情報開示が法的な要請となることが決定されている。<sup>40</sup>

法規制がない場合でも、各企業は、人権方針の策定、人権デュー・デリジェンスの実施等、ステークホルダーと関与しつつ人権分野に対する取り組みを深め、情報を開示することで、説明責任に関する社会の要請に応じていくことがますます求められてくる。全会一致で指導原則が承認された後も、市民社会は、企業活動による人権侵害、そして救済を受けられない被害者の事例について情報発信を続けている。日本企業に対しても、自社の事業活動に関係する人権面での取り組みを求める国際社会からの圧力は今後高まっていくだろう。国連で議論が始まった条約が将来発効すると、条約を批准した途上国等での企業の事業活動も、人権分野において新たな法的規制を受けるようになる可能性もある。

条約起草過程において、国際社会は、企業が人権分野での説明責任を果たす取り組みを進めているか否かに注目するはずである。「指導原則」が、企業や政府の対応に何の変化も与えないと評価されれば、国連での議論は、企業への規制をより強める方向に振れる可能性もある。「指導原則」を実効性のある形で実施できるか、今、まさに各企業の姿勢が問われているといえる。

# 陰徳の美からの脱却

## 情報の開示

これまでのセクションで見てきたように、「指導原則」は企業に対し、自社が人権を尊重していることを「認識し、公に示す(knowing and showing)」ことを求めている。企業は、自社が人権を尊重していることを「認識」するため、人権デュー・ディリジェンス(15ページ参照)を実施することが求められる。一方、人権を尊重していることを「公に示す」という要件は、企業が透明性を確保し、説明責任を果たすとともに、企業間で成功と課題を共有することを可能にする。

「指導原則」の原則21は、企業が人権への影響にどのように取り組んでいるかを外部に公表することに加え、自社の事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、そうした影響に対し、どのように取り組んでいるかを公式に報告することを企業に求めている。原則21は企業の情報提供について、以下のような具体的なガイダンスを提供している。

- (a) 企業の人権への影響を反映し、また想定利用者がアクセス可能な形式と頻度であるべきである。
- (b) 企業が関与した特定の人権への影響に対する対応が適切であったかどうかを評価するために十分な情報を提供すべきである。
- (c) それと同時に、影響を受けたステークホルダー、従業員、そして商取引上の秘密保持を目的とした合理的な要求に対しリスクをもたらすべきではない。

上述したとおり、「指導原則」は市民社会、投資家、およびその他の人々に、人権を尊重する責任に対する企業の取り組みの進捗を測定する手段を提供している。

このことは、日本企業にとってどのような意味を持っているのだろうか。CSR分野での実績をアピールするという点で、多くの日本企業は他国に若干の後れを取っている。一般に、日本企業は実施途中のことについて公に発言することを嫌い、プロジェクトが完了し、高い成果が達成されてから情報を開示することを好むという意見がよく聞かれる。

一方で、企業の「透明性」や「ベストプラクティスの共有」に対するニーズはますます国際的な注目を集めており、公開されている情報に基づいて企業を格付けする市民社会のイニシアチブも急増している。こうしたイニシアチブの例が、「医薬品アクセス貢献度(Access to Medicine Index)」<sup>41</sup>「ビハインド・ザ・ブランド・スコアカード(Behind the Brands' Scorecard)」<sup>42</sup>、まもなく公開される「企業の人権ベンチマーク(Corporate Human Rights Benchmark)」(人権に対する企業の取り組みをランク付けする指標)<sup>43</sup>、2015年11月に公開された「ランキング・デジタル・ライツ(Ranking Digital Rights)」(世界の大手ICT企業がユーザーの表現の自由やプライバシーの権利をどれだけ尊重しているかを評

価するランキング)<sup>44</sup>である。

さらに、消費者と長期的投資家は、企業が人権を尊重する責任をどのように果たしているのかについて、より詳細な情報を求めるようになっている。後述する「人権報告フレームワーク」を支持している67の機関投資家の運用資産総額は、実に3兆9,100万米ドルに上る。こうした状況に鑑み、多くの企業は、実施途中のことを含めてさらなる情報を開示することが、自社の利益になると考えるようになっている。

## 人権報告フレームワーク

企業の人権尊重に関する取り組みの開示およびプロセスの円滑化を支援するため、2015年2月、企業が人権をどのように尊重しているかを報告するための世界初の包括的ガイダンス「人権報告フレームワーク」がロンドンで公表された。本フレームワークは8つの包括的質問(各質問に付随する一つまたは複数の補助質問)、および4つの情報要件で構成されている。企業の「報告疲れ」への対処として、各質問は、GRIガイドライン第4版や統合報告フレームワークなどのイニシアチブとの相互参照が付されている。本フレームワークは、企業に自らの「顕著な」人権への影響、すなわち最も深刻で潜在的な負の影響のリスクにさらされている人権に焦点を合わせることを求めている。

本フレームワークの要諦は「継続的改善を示す」ことにある。本フレームワークの報告原則は、人権の尊重は「完了したと報告できるような、有限のプロセスではない」と明言している。本フレームワークは、全ての基準を満たす報告をすぐに実行できる企業は限られていると述べた上で、「ビジネスにおける人権問題に着手した企業であれば、必ず達成できるように設計された」12の質問を最低要件として定め、「全ての補助質問に回答し、長期的に対応の質を改善していく」ことを推奨している。

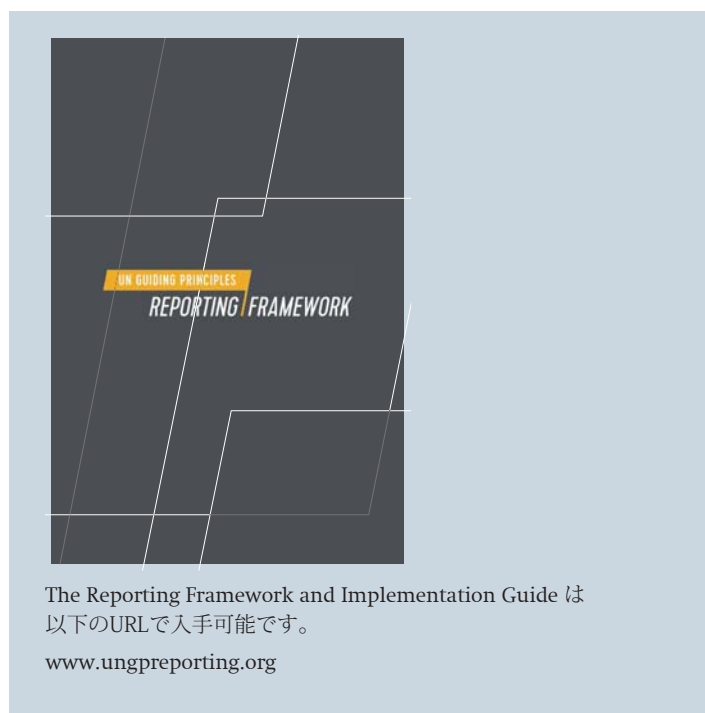
本フレームワークの利用とそれに伴い必要となる支援を受けることにより、日本企業の国内におけるすばらしい取り組みにスポットライトが当たることになるだろう。

すでに複数の大手多国籍企業が本フレームワークを活用し始めている。2015年4月には、エリクソンがICT企業として初めて、本フレームワークを適用した報告書を公表した。<sup>45</sup> 2015年6月にはユニリーバが、本フレームワークに準拠した世界初の詳細な報告書を公表した。<sup>46</sup> 同社はプレスリリースの中で、「道のりはまだ長く、我々だけで全てを達成することはできません——しかし前進するためには、我々が直面している課題を正面から見据え、真摯に取り組むことが不可欠です」と述べている。

早期導入企業であるH&M、ネスレ、ニューモントも、非営利団体の

Shiftと協力しながら、本報告フレームワークを適用することを目指している。Shiftが公表した直近の報告によると、すでに30社以上が外部報告プロセスにおいて、あるいは内部の人権マネジメントシステムを改善するためにフレームワークを使用している。人権方針の策定の際の参照、社内のギャップ分析への応用、サプライヤーに対する能力強化、経営陣に対する啓発のツールとしての利用等が、人権マネジメント改善のための活用事例として挙げられる。

こうした動きの狙いは、法的な要件よりも前に、リーダー企業が率先して取り組み、その内容を開示・共有することで、人権尊重の意識や活動を浸透・定着させることにある。「指導原則」の条約化の動きもあることから、開示を通じて企業の取り組みを広く認知させることで、「指導原則」を早期に実効性あるものにしていく狙いがあると考えられる。また、一部の証券取引所やSRI等も、人権報告フレームワークに興味を示していることから、将来的に開示のスタンダードになっていくことも想定される。



### 第三者による保証

「指導原則」には、「人権報告を独立した第三者が検証することにより、その内容と信頼性を強化することができる」と書かれている。<sup>47</sup> 独立した第三者による検証は、「保証(assurance)」と言い換えてもよいだろう。これまでも長年に渡り、独立した立場のプロフェッショナルファームが企業の開示内容に対する保証サービスを提供してきた。これらの開示には、企業が環境や社会に与える影響に関して表明したアサーションに対する保証サービスが含まれる。人権分野のアサーションに対する保証には、これまでも提供されてきた保証サービスに関する経験に加え、人権分野における専門知識が不可欠である。

「人権報告フレームワーク」の公表に続き、「人権保証フレームワーク」の策定に向けて、さまざまなステークホルダーを巻き込んだ議論が行われている。2015年6月には、人権保証フレームワークの構成要素、および全体の方向性に影響する重要な内容についての協議が行われており、本稿執筆時点で、2016年の初めに最終版が公表される予定となっている。

最終的な「人権保証フレームワーク」は、企業の人権に関する開示が本フレームワークに従って適切に作成されているかについて、独立した第三者である保証プロバイダーが保証意見を表明するための基礎となるだろう。Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI) が2015年4月に公表した“Vision for Human Rights Assurance”(以下「Vision」)は、人権に関する開示に対する保証について、その目的と課題を明確に述べている。Visionは、有意義な保証とは、単に企業が人権方針とプロセスの存在を報告しているかどうかを検証するだけでなく、それらが有効(effective)かどうかを考慮すべきであるとしている。保証のレベルとしては、まずは「限定的保証」を対象とするが、可能であれば、「合理的保証」も検討するとしている。

保証意見のプロバイダーは「保証のプロセスと発見事項について、洞察に満ちた情報を提供」することが求められる。これは、保証のプロセス、特定された重要な課題、会社に対して行った提言について、十分な情報を提供する必要があることを意味している。表明する保証意見には、会社の報告書の重要な脱漏または虚偽表示も反映しなければならない。このためVisionは、保証のプロバイダーは、人権分野における開示に対する保証を提供するにあたって必要となる知識、技術、能力を有する組織・個人であって、一般的な保証の技術に加え、関連業界の技術的な専門性も有していなければならないとしているのである。



## 実践

2008年に「企業の社会的責任ガイドライン」を公表した日本弁護士連合会（日弁連）は、人権尊重責任を法令遵守の問題として扱うことを要求する指導原則の採択を受け、同ガイドライン公表の延長活動として「人権デューデリジェンスのためのガイダンス（手引）」を2015年1月に公表した。このガイダンス策定過程において、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン ヒューマンライツ デューデリジェンス分科会は日弁連とのダイアログを重ね、サプライチェーンにおける人権保護を担保する「CSR条項の導入」部分について協議、提案を行った。その結果、CSR条項導入の目的が、発注企業とサプライヤーの双方による共同の取り組みの継続的推進であることが同ガイダンスに明記され、日本企業のベースにある共存共栄の理念がより明確となった。

また現在、分科会では日弁連協力のもと同ガイダンスを活用し、移民労働者問題、土地収用問題などのケーススタディに取り組んでいる。

## 参考文献一覧

1. Keyser, P, Popovski, V and Sampford, C 2015 "What is 'access to international justice and what does it require?" in P Keyser, V Popovski and C Sampford (eds), *Access to International Justice*, Routledge, New York, pp. 1-17
2. Mori, M and Hirasawa, Y 1995, "DOWA EDUCATION: Educational Challenge Toward A Discrimination-free Japan," Buraku Liberation Research Institute, Osaka, Japan. HURIGHTS OSAKA website, [http://www.hurights.or.jp/archives/human\\_rights\\_education\\_in\\_asian\\_schools/section2/1998/03/dowa-education-and-human-rights.html](http://www.hurights.or.jp/archives/human_rights_education_in_asian_schools/section2/1998/03/dowa-education-and-human-rights.html)
3. 「世界人権宣言」 <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=jpn>
4. Twiss, S 2008 "Confucian Ethics, Concept-Clusters, and Human Rights," in H Rosemont, M Chandler and R Littlejohn, *Polishing the Chinese Mirror: Essays in Honor of Henry Rosemont, Jr.* (New York) Global Scholarly Publications, ACPA Series of Chinese and Comparative Philosophy, pp. 60-65. National University of Singapore website, <https://courses.nus.edu.sg/course/ellbaozm/Papers/Rosemont.pdf#page=68>
5. "Yearbook of the United Nations 1948-1949", p 535, The Yearbook of the United Nations website, <http://www.unmultimedia.org/searchers/yearbook/index.jsp>
6. "Core International Instruments" OHCHR website, <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>
7. UN Global Compact Human Rights & Business Learning Tool website, <http://human-rights-and-business-learning-tool.unglobalcompact.org/>
8. Popovski, V 2014, "State Negligence before and after Natural Disasters as Human Rights Violations" in C Hobson, P Bacon and R Cameron (eds), *Human Security and Natural Disasters*, Routledge, New York, pp. 94-111
9. Amartya Sen's "Democracy as a Universal Value" in *Journal of Democracy*, 1999 10(3) pp. 3 - 17
10. The United States of America vs. Carl Krauch et al. (The IG Farben Trial), US Military Tribunal Nuremberg, Judgment of 30 July 1948. Prof. Dr. Gerhard Werle website, <http://werle.rewi.hu-berlin.de/IGFarbenCase.pdf>
11. UN Press Release SG/SM/6881, 1 February 1999, "Secretary-General Proposes Global Compact on Human Rights, Labour, Environment, in Address to World Economic Forum in Davos"
12. McKinsey & Co. *Assessing the Global Compact's Impact*, 2004, p.5.
13. UN Global Compact, A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy (2015 update by A Owens of EY Japan). United Nations Global Compact website, [https://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/HR\\_Policy\\_Guide.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/HR_Policy_Guide.pdf)
14. General Assembly resolution 17/4 Human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/RES/17/4, para 4
15. 「中小企業向け人権ガイド (Guide to human rights for small and medium-sized enterprises)」 [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainablebusiness/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainablebusiness/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf)
16. Ruggie, J.G. 2008, Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Report to the Human Rights Council, UN doc A/HRC/8/5, para 77
17. OHCHR 2012, The Corporate responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, United Nations, New York and Geneva
18. Guiding Principles, Principle 17, Commentary
19. Guiding Principles, Principle 17, Commentary
20. Owens, A 2014, "Cumulative Human Rights Impacts", Human Rights and Business Dilemmas Forum, Global Compact and Maplecroft. Human Rights and Business Dilemmas Forum website, <http://human-rights.unglobalcompact.org/dilemmas/cumulative-impacts/>
21. OHCHR 2012, The Corporate responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, United Nations, New York and Geneva, p. 17.
22. GE's explanation of the problem and the steps they took at: [http://files.gecompany.com/gecom/citizenship/pdfs/ge\\_ethical\\_ultrasound\\_use\\_india\\_casestudy.pdf](http://files.gecompany.com/gecom/citizenship/pdfs/ge_ethical_ultrasound_use_india_casestudy.pdf)
23. Guiding Principles, Principle 19, Commentary.
24. Guiding Principles, Principle 19, Commentary.
25. the explanatory materials to "Principle Two: Human Rights" United Nations Global Compact website, <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>
26. OHCHR 2012, The Corporate responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, United Nations, New York and Geneva, p. 17, p. 6
27. Harrison, J 2012, 'An evaluation of the institutionalisation of corporate human rights due diligence', University of Warwick School of Law Legal Studies Research Papers, no. 2012-18. Available from SSRN, p. 3.
28. Guiding Principles, Principle 17.
29. the UNGC's guidance note, United Nations Global Compact website, [www.unglobalcompact.org/.../human\\_rights/.../HR\\_COP\\_Reporting\\_Guidance.pdf](http://www.unglobalcompact.org/.../human_rights/.../HR_COP_Reporting_Guidance.pdf)
30. European Commission 2013, Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (written by Shift and IHRB), p. 43. Shift Project website, [http://shiftproject.org/sites/default/files/ECHRSG.OG\\_.pdf](http://shiftproject.org/sites/default/files/ECHRSG.OG_.pdf).
31. European Commission 2013, *Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (written by Shift and IHRB), p. 43に基づき作成 [http://shiftproject.org/sites/default/files/ECHRSG.OG\\_.pdf](http://shiftproject.org/sites/default/files/ECHRSG.OG_.pdf).
32. 馬場周一郎「第一回企業向け人権啓発講座」(京都平安ホテル2014年5月27日講座) (<http://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/cmsfiles/contents/0000173/173979/kouennroku.pdf>)
33. 友健三. 大阪府人権協会. 「部落地名総鑑事件発覚から現在への軌跡」(2005) (<http://www.jinken-osaka.jp/pdf/souzou/14/04.pdf>)
34. 日本労働組合総連合会「採用選考に関する実態把握のためのアンケート関連資料」 ([http://www.jtuc-rengo.or.jp/rentai\\_katsudo/jinken/recruitenq/](http://www.jtuc-rengo.or.jp/rentai_katsudo/jinken/recruitenq/))
35. Sankei West. 2015. 「判断迷うグレーゾーン」パワハラセミナーはキャンセル待ち" いじめ・嫌がらせ"が相談トップ」(<http://www.sankei.com/west/news/151006/wst1510060001-n1.html>)
36. Carbone, R 2013, The Implementation of Human Rights in ASEAN: The Example of Corporate Social Responsibility (CSR), Centro Einstein di Studi Internazionali website, [www.centroeinstein.it/publicazioni-gratuite?...human-rights-in-asean](http://www.centroeinstein.it/publicazioni-gratuite?...human-rights-in-asean)
37. Presentation by Liang Xiaohui, China National Textile and Apparel Council and Peking University, to the UN Forum on Business and Human Rights 2013 side event, "Responsible supply chain management in alignment with the UN Guiding Principles", 3 December 2013
38. The questionnaire was carried out for the UN Working Group on Business and Human Rights by the International Chamber of Commerce (ICC), the International Organisation of Employers (IOE), the Global Business Initiative on Business and Human Rights (GBI) and the University of Denver. The results were submitted to the UN Human Rights Council on 28 April 2014 OHCHR website, A/HRC/26/25/Add.1, [http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session26/Documents/A-HRC-26-25-Add1\\_en.doc](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session26/Documents/A-HRC-26-25-Add1_en.doc)
39. European Commission Sector Guides on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index_en.htm)
40. European Union Non-Financial Reporting Directive (2014/95/EU).
41. the Access to Medicine Index website, [www.accesstomedicineindex.org/](http://www.accesstomedicineindex.org/)
42. "Scorecard", *Behind the Brands*, [www.behindthebrands.org/en-us/scorecard](http://www.behindthebrands.org/en-us/scorecard)
43. "Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)", <http://www.ihrb.org/our-work/corporate-human-rights-benchmark.html>
44. "Ranking Digital Rights", <https://rankingdigitalrights.org/>
45. "Ericsson Sustainability Report 2014: Technology for Good programs benefit four million globally," Ericsson website, <http://www.ericsson.com/news/1910657>
46. "HUMAN RIGHTS REPORT 2015", Unilever website, [https://www.unilever.com/Images/slp-unilever-human-rights-report-2015\\_tcm244-437226\\_1\\_en.pdf](https://www.unilever.com/Images/slp-unilever-human-rights-report-2015_tcm244-437226_1_en.pdf)
47. Guiding Principles, Principle 21, Commentary



## お問い合わせ先

一般社団法人  
グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

〒106-0032  
東京都港区六本木6-15-21 ハークス六本木ビル  
TEL：03-5412-7235  
FAX：03-5412-5931

E-mail：gcjnoffice@ungcjin.net  
URL：http://www.ungcjin.org

その他：禁転載 非売品

© 2016 Global Compact Japan Network all rights reserved.

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンでは、本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

### EYについて

EYは、アシュアランス、税務、トランザクションおよびアドバイザリーなどの分野における世界的なリーダーです。私たちの深い洞察と高品質なサービスは、世界中の資本市場や経済活動に信頼をもたらします。私たちはさまざまなステークホルダーの期待に応えるチームを率いるリーダーを生み出していきます。そうすることで、構成員、クライアント、そして地域社会のために、より良い社会の構築に貢献します。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバル・ネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。詳しくは、ey.comをご覧ください。

### EY Japanについて

EY Japanは、EYの日本におけるメンバーファームの総称です。新日本有限責任監査法人、EY税理士法人、EYトランザクション・アドバイザリー・サービス株式会社、EYアドバイザリー株式会社などの13法人から構成されており、各メンバーファームは法的に独立した法人です。詳しくはeyjapan.jpをご覧ください。

