

# ビジネスと 人権 とは？

ビジネスと  
人権に関する  
指導原則

# ビジネスと人権

企業活動のグローバル化が進む中、企業活動における人権の尊重が注目されてくるようになりました。

国際社会では、1999年、当時の国連事務総長であったコフィー・アナンが「国連グローバル・コンパクト」を提唱しました。グローバル・コンパクトは、企業に対し、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」に関する10原則を実践するよう要請しています。

国際社会の様々な動向を受け、2011年には、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が作られ、企業活動における人権尊重の指針として用いられています。

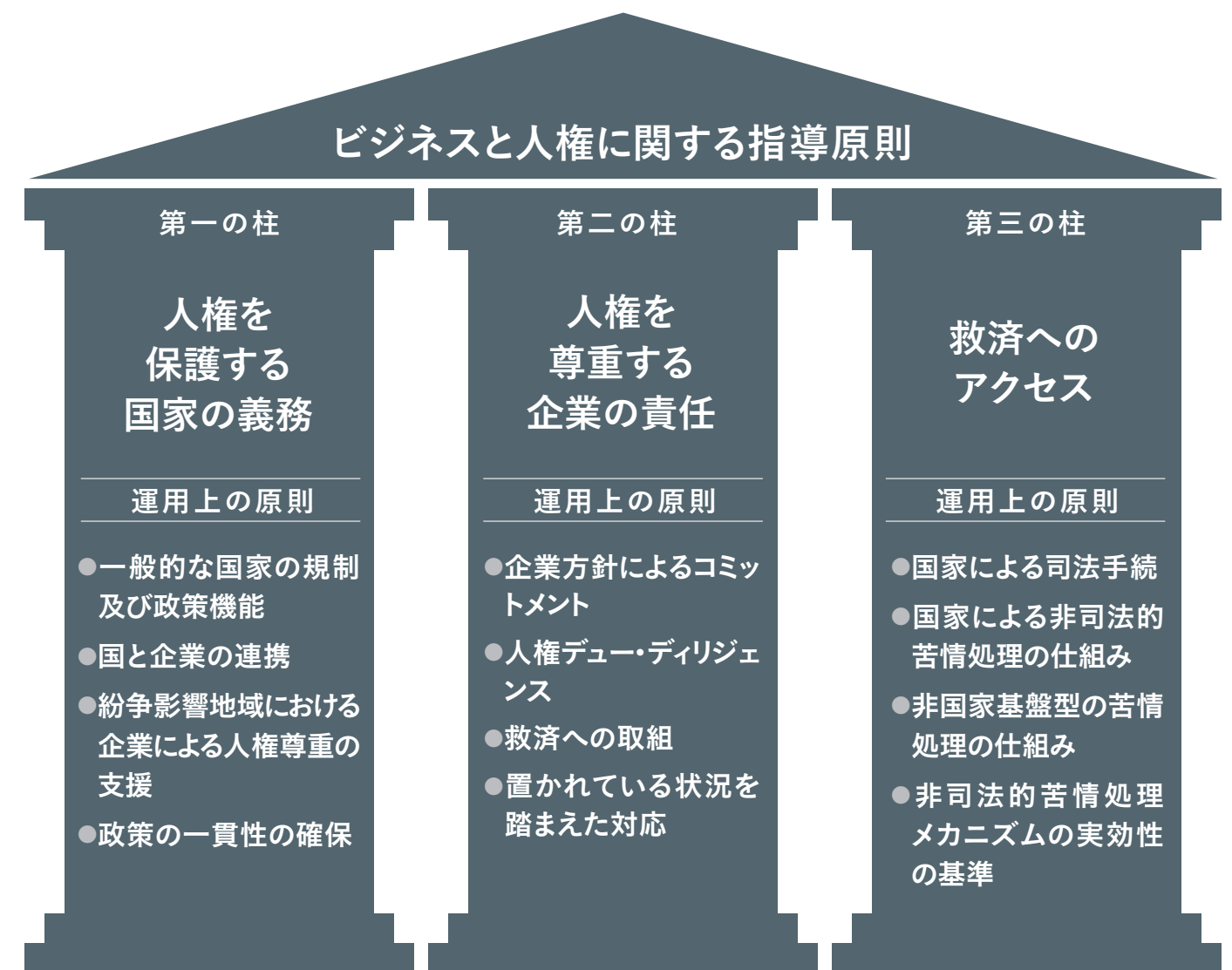
また、「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成と人権の保護・促進は表裏一体の関係にあるとされており、企業がSDGsに取り組む上でも、人権の尊重は重要になってきます。

一部の欧米諸国では、各企業に対し、人権配慮を求める法律を導入する動きもあります。また、投資家、市民社会、消費者において企業に人権尊重を求める意識が高まってきており、企業は、人権を尊重した行動をとることが求められています。

## 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」

「ビジネスと人権に関する指導原則：国連『保護、尊重及び救済』枠組み」は、2011年に国連の人権理事会で全会一致で支持された文書。「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の3つの柱から構成されています。

なお、この小冊子では、「指導原則」の内容のうち、特に企業に求められている内容（「人権を尊重する企業の責任」と「救済へのアクセス」）を中心にご紹介していきます。



# 企業に求められていること

## 「指導原則」によると

国の人権保護の義務だけでなく、企業も人権を尊重する主体として、次のことを求められています。

指導原則 11

- 企業は、企業活動を通じて人権に悪影響を引き起こすこと、及びこれを助長することを回避し、影響が生じた場合は対処する。  
指導原則 13
- 企業がその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の活動、商品又はサービスと直接関連する人権への悪影響を予防又は軽減するように努める。  
指導原則 13

企業の規模や、運営状況、業種等に関係なく、全ての企業に対して、人権を尊重する責任を果たすことが期待されています。

指導原則 14

どのような活動を行う場合でも、国際的に認められた人権を尊重することが求められています。

指導原則 23

### 国際的に認められた人権

「指導原則」によると、国際人権章典や労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言に規定されている基本的権利に関する原則等に表明されている人権と理解されています。

指導原則 12

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を持つべきとされています。

## 1 人権方針の策定

指導原則 16

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ます。

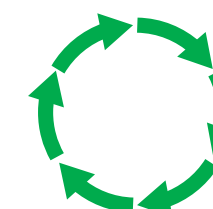


Policy  
Commitment

## 2 人権デュー・ディリジェンスの実施

指導原則 17~21

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ます。この一連の流れのことを「人権デュー・ディリジェンス」と呼んでいます。



Human Rights  
Due Diligence

## 3 救済メカニズムの構築

指導原則 22

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ます。



Remediation

### ■ 人権方針の重要性

国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)は、人権方針の策定・公表を通じ、企業経営者は、適切に企業活動を行う最低基準を理解していることを企業内外に示すことができるとしています。同時に、従業員や取引先等に対し、企業経営者が期待する行動を明確に伝えることができます。

さらに、社内の人権尊重に係る体制の強化につながるきっかけにもなります。

このように、人権方針の策定は、企業価値に人権尊重を組み込んでいく上で、最初に必要な一歩と考えられます。

### 人権方針の策定に必要な5つの要件

指導原則 16

1 企業の経営トップが承認していること

2 社の内外から専門的な助言を得ていること

3 従業員、取引先及び、製品やサービス等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こと

4 一般公開され、全ての従業員や、取引先、出資者、その他関係者に向けて周知されていること

5 企業全体の事業方針や手続に反映されていること

### ■ なぜ人権デュー・ディリジェンスが必要か？

OHCHRによると、人権デュー・ディリジェンスを実施することで、企業は、人権への悪影響や企業にとってのリスク等を含む人権リスク、及びその人権リスクを予防又は軽減するために必要な情報の特定を行うことができます。そして、企業の規模、業種等に応じ、それぞれのニーズに合わせた人権デュー・ディリジェンスのプロセスの導入が推奨されています。

#### 人権デュー・ディリジェンスのステップ

人権への  
悪影響の特定

指導原則 18

企業が関与する、実際のあるいは潜在的な人権への悪影響の性質を特定し、評価する。

求められること

- 内部や独立した外部の人権専門家の知見を活用する。
- 企業規模及び事業の性質や状況に合わせて、影響を受けるグループや関連ステークホルダーとの協議を組み込む。

人権に関する  
悪影響の  
予防・軽減

指導原則 19

影響評価の結果を、全関連部門や全社的プロセスに組み入れ、悪影響を予防し軽減するための適切な措置を取る。

求められること

- 影響に対処する責任を、企業の然るべきレベルの担当者及び部門に割り当てる。
- 影響に効果的に対処できるよう、意思決定、予算配分、監査の手続を設ける。

対応の実効性の  
追跡調査

指導原則 20

人権への悪影響が対処されているかどうかを検証する。

求められること

- 適切な質的指標、量的指標に基づく評価を実施する。
- 影響を受けたステークホルダーを含む、社内外からの意見を活用する。

情報発信と  
外部との  
コミュニケーション

指導原則 21

事業が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのように対処しているかを公表する。

求められること

- 人権への影響を反映し、想定された対象者がアクセスできるような形式と頻度で情報提供を行う。
- 人権への影響に対する企業の対処が適切であったかどうかを個別案件毎に評価するため十分な情報を提供する。
- 影響を受けたステークホルダーや従業員、商取引上の機密へのリスクに配慮した形で情報を提供する。



### ■ 企業による苦情処理メカニズムの確立の重要性

「指導原則」は、人権侵害を受けた者の救済へのアクセスを確実にするよう国家に求めると同時に、企業にも苦情処理の仕組みを検討することを求めています。

「指導原則」によると、企業は悪影響を受けた個人及び地域社会のために、実効的な運用レベルの苦情処理の仕組みを構築する、又はこれに参加すべきとされています。 指導原則 29

苦情処理の仕組みの整備は、企業が人権尊重責任を果たす上で、**2つの重要な役割があります。** (指導原則 29 コメントリー)

- 人権への悪影響を特定するにあたって、役立つ情報を得ることができます。
- 苦情が一旦特定されると対処が可能となり、悪影響を早期にかつ直接的に是正することが可能になります。

人権関連の基準の尊重に基礎をおく業界等は、実効的な苦情処理の仕組みが利用可能であることを確保すべきとされています。 指導原則 30

#### 苦情処理メカニズムの実効性基準

苦情処理メカニズムの構築は、政府の人権保護義務の中でも求められていることですが、企業が設置するメカニズムでも、政府が設置するメカニズムでも、共通して下記の要件を満たすべきとされています(「ステークホルダーとのエンゲージメントと対話」については、企業が設置するメカニズムに求められます)。

正当性

利用可能性

予測可能性 <sup>※1</sup>

公平性

透明性

権利適合性 <sup>※2</sup>持続的な学習源 <sup>※3</sup>ステークホルダーとの  
エンゲージメントと対話

※1 利用者に苦情処理の手続が明確であること  
 ※2 国際的に認められた人権と合致していること  
 ※3 苦情処理の仕組みの改善に活用できること

## 持続可能な成長の基礎である 企業の人権尊重責任

持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けて、人権への悪影響を予防し、企業活動における労働者や他の人々に対する最大のリスクを特定するための手段として、「指導原則」と人権デュー・ディリジェンスを用いることが、日本企業ができる最大の貢献と、国連ビジネスと人権作業部会委員は考えております。

人権の尊重が持続可能な成長の基礎と見なされ、責任ある企業行動に取り組む企業が長期的に自らのリスクを軽減させ、グローバルな市場において競争力がある状態を確保することが重要です。

### 国連ビジネスと人権作業部会

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の普及の促進等を目的として、設置された5名の専門家で構成された作業部会。



アニタ・ラマサストリ  
 国連ビジネスと人権作業部会  
 副委員長  
 (2020年3月現在)

### 参考

外務省ホームページ「ビジネスと人権」

[https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr\\_ha/page22\\_001608.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html)

「ビジネスと人権に関する指導原則」(仮訳)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

「THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS  
 –An Interpretive Guide–」

[https://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf)

# 東京2020大会における 人権尊重の取組について

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会では、東京2020大会を持続可能性に配慮した大会とするため、「Be better, together / より良い未来へ、ともに進もう。」というコンセプトの下、「持続可能性に配慮した運営計画」を策定しています。この計画では、人権も重要なテーマとして取り上げており、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った大会を目指して、人種や肌の色、性別、障がいの有無等による差別やハラスメントなどを経験することのない環境でインクルーシブな大会が実行されるよう準備を進めています。

また、調達活動においても持続可能性への配慮を推進しており、調達する物品・サービス等について、原材料の採取から加工・流通・提供に至る供給過程全体で持続

可能性が確保されるよう、事業者に求める事項をまとめた、「持続可能性に配慮した調達コード」を策定・運用しています。この調達コードでは、ILOの中核的労働基準などの国際的な規範等を参考にするとともに、メガスポーツイベントや日本の状況に関連して指摘されるビジネスと人権に係る課題を踏まえて幅広い基準を設けています。さらに、調達コードの不遵守についての通報を受け付け、効果的な救済に向けて対応するための通報受付窓口も設置しています。

スポーツは、持続可能性と深い関わりがあり、世界と未来を変える力があります。組織委員会は東京2020大会を通じて、大会に関わる様々な方とともに、すべての人の人権が尊重される社会づくりに貢献していきます。

