

政府から企業への期待

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等を尊重し、国連の「指導原則」やその他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(※)を導入することを期待しています。

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、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しています。

※ 企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うこと。

人権を尊重した企業活動とは？
国連の「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。

- 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。
- 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。

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。

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。

国際的に認められた人権

国連の「指導原則」によれば、次に表明されている人権を含むものとされています。

- ・世界人権宣言
- ・自由権規約・社会権規約
- ・労働における基本的原則及び権利に関する基本的権利に関する原則
- ・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



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。

Policy Commitment

1 人権方針の策定

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。

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

- 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

