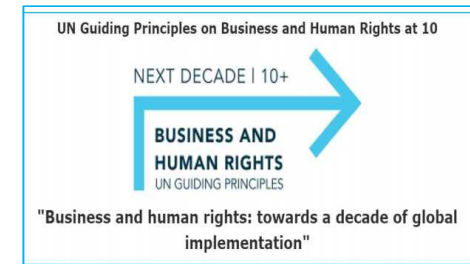


人権教育・啓発関係府省庁連絡会議
幹事会

ビジネスと人権

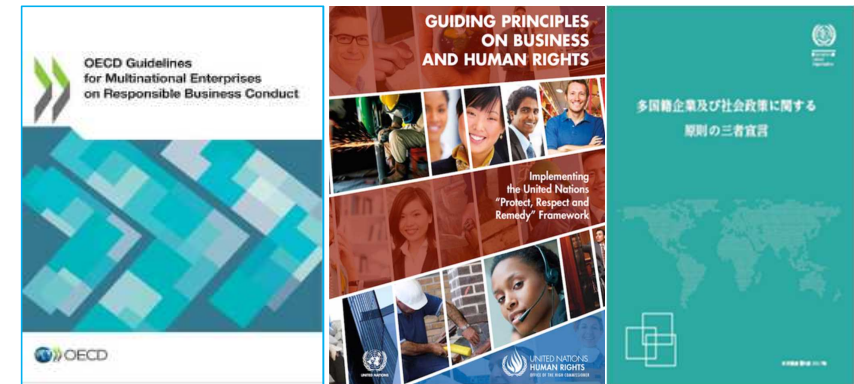
日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所
新領域研究センター 上席主任調査研究員
山田 美和 miwa_yamada@ide.go.jp
2024年8月1日 オンライン

「ビジネスと人権」に関するグローバルトレンド —2011年国連指導原則成立から10年をこえて—



グローバルな動き

- コロナ危機における労働者の権利侵害の増加
- 市民社会、労働組合、人権擁護活動家のスペースの著しい縮小
- 各国政府、企業、市民社会組織、投資家、消費者の取組み活発化
- サプライチェーンにおける労働者の権利、とくに強制労働に注目
2021年6月 G7、10月G7貿易大臣会合コミュニケにおける明記
- 2022年6月G7サミットコミュニケにおける人権デューディリジェンス政策への言及
- 2023年6月OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業指針改訂
- 10月G7貿易大臣声明、企業活動及びグローバル・サプライチェーンにおける人権尊重促進を再確認
- EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive 2024年7月25日発効



日本における動き

- 2020年10月日本政府「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」策定・公表
 - 2021年6月金融庁・東証「コーポレートガバナンス・コード(企業統治指針)」改訂 人権尊重を明記
 - 7月経済産業省ビジネス・人権政策調整室を設置 11月大臣官房首席ビジネス・人権政策統括調整官
 - 2022年9月13日経産省主導による「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・公表
 - 2023年4月3日「公共調達における人権配慮について」入札説明書や契約書等にガイドラインの記載を導入
- ➡ 急速に高まる企業の人権尊重責任への期待

そのベースは「**ビジネスと人権に関する国連指導原則**」「**多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言**」
「**OECD多国籍企業行動指針**」にもとづく企業行動

企業の人権尊重責任を具体的に対外的に示す＝**人権デューディリジェンス＋グリーンバンスメカニズム**

国連ビジネスと人権作業部会による訪日調査最終報告書 (2024年6月26日国連人権理事会第56会期セッションにて報告)

要約

2023年7月24日から8月4日にかけて、人権および多国籍企業等に関する作業部会は日本を訪れた。作業部会は、ビジネスと人権に関する国家行動計画の策定や「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重に関するガイドライン」の発行など、日本の重要な進展に勇気づけられた。しかし、**経済界がバリューチェーン全体にわたる人権デューディリジェンスを理解し、実施する能力については、依然として課題が残っている。**また、作業部会は、**女性、先住民族、部落民、障がい者、移民労働者、LGBTQI+の人々**などが経験する職場での差別やハラスメントに顕著に表れている、**深く根付いた有害なジェンダーや社会規範**に対処することが著しく困難であることに懸念を表明する。**多様性と包摂性を推進し、これらのリスクにさらされているグループの権利を保護するための政府と企業のイニシアチブは、今後極めて重要である。**

日本政府・企業・市民社会への50の勧告

日本政府に対して

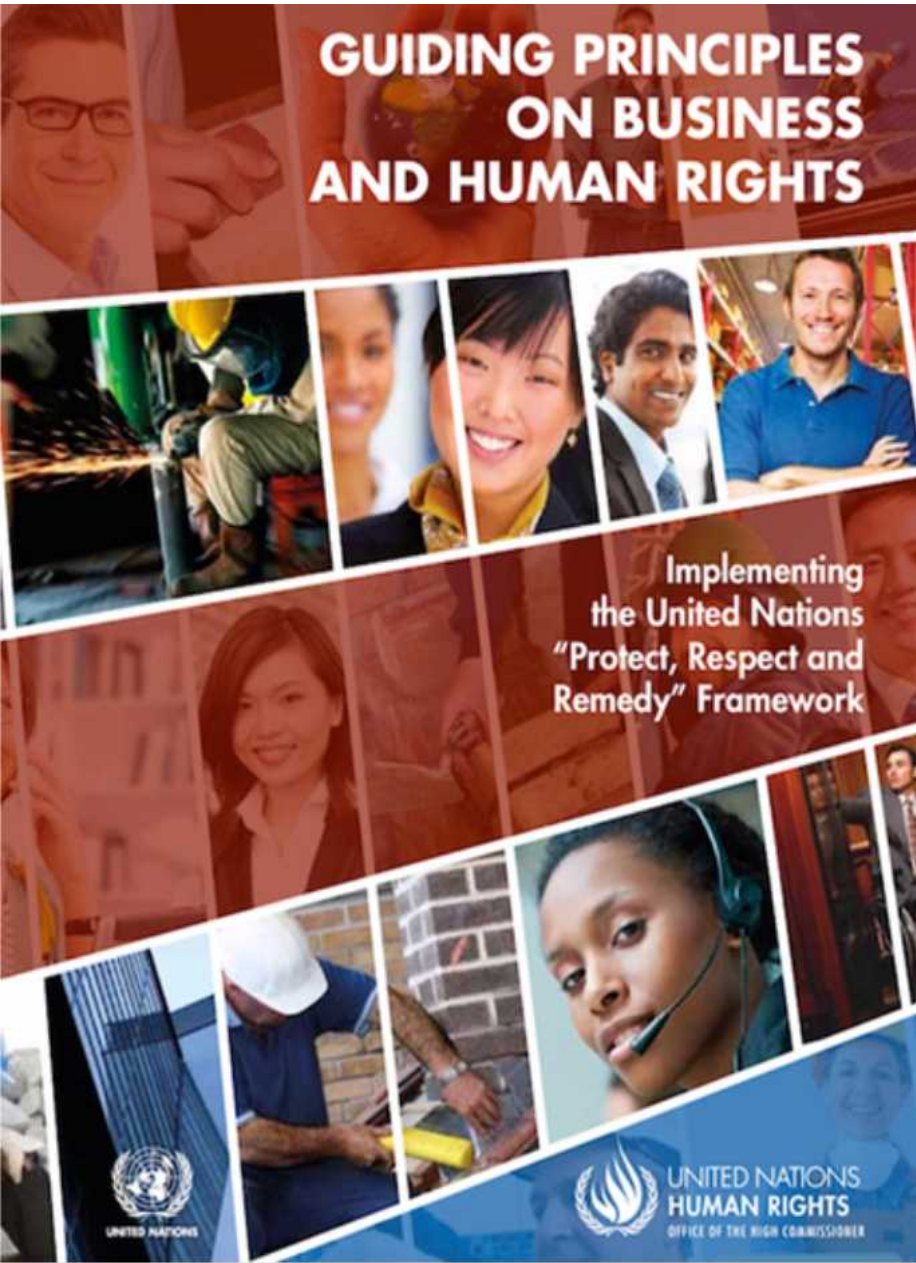
- ・国連指導原則及びNAPに関する研修及び啓発活動を継続すること
- ・ガイドラインに関連して:「人権」の定義を環境影響や国際文書に拡大すること

企業に対して

- ・国連指導原則に従って、事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し、効果的な非司法的苦情処理メカニズムの全ての基準がジェンダーに配慮した形で解釈されるようにすること

市民社会関係者に対して

- ・国連指導原則のもと、国と企業の各々の義務と責任に関する認識を高め、能力構築をすること



GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

Implementing
the United Nations
"Protect, Respect and
Remedy" Framework

UN Guiding Principles on Business and Human Rights ビジネスと人権に関する国連指導原則

◆問題意識

企業活動と人権の問題の深刻化の根本原因は‘ガバナンス・ギャップ’の存在。すなわち企業などの経済的アクターがもたらす影響の範囲や規模の大きさと、その負の影響を適切にコントロールできない社会のギャップ。それをできるだけ少なくし埋めていくことが課題。

I The state duty to protect human rights

第1の柱 人権を保護する国家の義務(1-10)

II The corporate responsibility to respect human rights

第2の柱 人権を尊重する企業の責任(11-24)

III Access to remedy

第3の柱 救済へのアクセス(25-31)

第1の柱：人権を保護する国家の義務 原則1-10

The State Duty to Protect Human Rights

基本原則

(原則1) 人権侵害から保護する義務

(原則2) 企業が人権を尊重することへの期待を明確に表明
規制および政策機能

(原則3) 企業が人権を尊重することを促進する政策の執行
国とビジネスの関係

(4) 国有企業、支配企業、輸出信用、公的投資保険など実質的な支援を国家機関から受けている企業の人権デューディリジェンス

(5) 人権の享受に影響する可能性のあるサービスを提供する企業に対する監督

(6) 商取引をする相手企業による人権尊重の促進

紛争影響地におけるビジネス

(7) 紛争影響地域において企業が人権侵害しないための措置

政策の一貫性 Policy Coherence

(8) 政府省庁、政府関係機関の人権保護に関する政策の一貫性

(9) 投資条約や通商協定

(10) 多数国間機関(国際貿易及び金融に関わる機関など)の加盟国として指導原則を活用

第2の柱：企業は人権を尊重する（＝侵害しない）責任を負う

Corporate responsibility to respect
(=should avoid infringing on) human rights 原則11-24

企業の人権尊重を責任を果たすためには

- (1) 人権尊重の基本方針(トップコミットメント)を表明する
- (2) 人権に関する影響を特定・予防・軽減・説明するための人権デューディリジェンスをおこなう
 - ① 企業活動および関係性(バリューチェーンなど)の人権に対する影響の定期的評価の実施
 - ② 評価結果の組織への統合
 - ③ パフォーマンスの追跡評価
 - ④ 外部へのコミュニケーション(報告)
- (3) 人権への負の影響を是正するためのプロセス

➤ 人権への負の影響との3つの関係性
adverse impact caused by(起因)
/contributed by(助長)/directly linked(関係する) to the company's operation

人権DD＝企業が人権を尊重している事実を
対外的に示すことができるための諸要素

第3の柱: 救済へのアクセス

Access to remedy 原則25-31

(原則25) 国家の義務として、領域及び/または管轄内において、ビジネスに関連した人権侵害が生じた場合、影響を受ける人々が実効的な救済にアクセスできるよう、司法、行政、立法またはその他のしかるべき手段で、適切な措置をとらなければならない。

(原則29－31)

苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするように、企業は、負の影響を受けた個人及び地域社会のために、実効的な事業レベルの苦情処理のしくみ(グリーンバンスメカニズム)を確立し、またはこれに参加すべきである。

実効性のあるメカニズムとは、

- (a) 正当性をもっていること、
- (b) アクセスが可能であること、
- (c) 予測可能であること、
- (d) 衡平であること、
- (e) 透明性があること、
- (f) 国際的人権に適合していること、
- (g) 継続的学習の源となること、
- (h) エンゲージメント及び対話に基づくこと。

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」を理解する

- 企業の人権尊重責任を定めた国連文書

人々の権利を保護するのは国家の義務であることを再確認するとともに、人々の権利を尊重する責任が企業にあると規定し、人権侵害に対する救済手段の設置を国及び企業に対して求めている。

企業は、その事業活動およびバリューチェーンにおいて、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約ならびに労働における基本的原則および権利に関するILO宣言に規定される諸権利を尊重する責任を負う。

企業の責任は国家の義務とは区別され、企業は、どこで事業を展開するにも、国内法の規制の程度に関わらず、国際人権基準を尊重するよう期待されている。リスクは企業へのリスクではなく、企業活動が人権へ与えるリスク。企業の人権尊重責任は法令遵守を超える。SDGsへの貢献。

- 指導原則は各国の政策のベース

国家の義務として、企業が人権尊重の責任を果たせるよう、国家は政策措置をとるべきと規定する。各国がどのような政策を進めていくかを盛り込んだのが「ビジネスと人権に関する国家行動計画」(National Action Plan)。

- 国家、ビジネス、労働組合、市民社会にとって共通のグローバルプラットフォーム

➤ ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために (A/HRC/17/31) | 国連広報センター (unic.or.jp)

2014年第69回国連総会、国連WG報告「各国政府はNAP(行動計画)策定を」 —企業の人権尊重を促進する政策をどのように執行するか?—

United Nations		A/69/263*
	General Assembly	Distr.: General 5 August 2014
		Original: English
	Sixty-ninth session Item 69 (b) of the provisional agenda** Promotion and protection of human rights: human rights questions, including alternative approaches for improving the effective enjoyment of human rights and fundamental freedoms Human rights and transnational corporations and other business enterprises Note by the Secretary-General The Secretary-General has the honour to transmit to the General Assembly the report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, submitted pursuant to Human Rights Council resolutions 17/4 and 26/22.	

Underlying principles of the substance of national action plans

1. Complementarity and interrelatedness of State duties and corporate responsibilities

国家の義務と企業の責務の相互補完と関連性

2. Tailoring to national circumstances with a “smart mix” of measures

スマートミックス施策で各国の状況に対応

3. Vertical and horizontal coherence

政策の垂直的・横断的一貫性

4. Raising the bar and levelling the international playing field

水準をあげ、国際的なレベルプレイングフィールドを

5. Issues of gender and groups particularly vulnerable to abuse

ジェンダー、特に侵害を受けやすい集団の課題

日本政府「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)



2016年11月ビジネスと人権に関する国連フォーラムにて
日本政府代表部がNAP策定のコミットメントを表明

2020年10月16日策定・公表
「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)
ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係省庁連絡会議

「政府は、日本企業が、国際的人権を尊重し、指導原則の国際的なスタンダードをふまえ、**人権デューディリジェンスのプロセスを導入すること、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を期待する。**」

https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html

権利を有する者 (Rights-holder) として知るべきこと ー市民社会の重要性ー

- 日本国憲法を知る
- 世界人権宣言、国際人権条約、ILO中核的労働基準を知る
- ・自分の権利は何か
- ・自分の権利はどのように保障されているのか
- ・自分の権利をどのように行使するのか
- ・他者の権利をどのように尊重するのか
- ・自分の権利が侵害されるとはということなのか
- ・自分の権利が侵害されているときどうするのか
- ・他者の権利が侵害されているときどうするのか
- ...

「人権教育・啓発に関する基本計画」の見直しに向けて ービジネスと人権の観点からー

- 企業がビジネスと人権の取組み、すなわち人権尊重責任をはたすためには、人権を広く深く理解することが必要
- 国内における人権課題のみならず、海外サプライチェーンにつながる人権課題の理解が必要
- 人権の普遍性、すなわち国際的人権としての理解が必要
- 消費者として商品・サービスにかかる人々の権利について理解する
- 市民として国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任を認識し、ステークホルダーとして対話する能力構築が必要
- 企業の人権尊重の責任をはたせる環境整備・制度構築が政策として必要

(参考)1948年世界人権宣言

12月10日国連第3回総会(パリ)において、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」として採択された。前文と30の条文から成る。

第1条 人としての自由、尊厳、権利

第2条 差別禁止

第3条 生命、自由、身体の安全に対する権利

第4条 奴隷禁止

第5条 拷問禁止

第6条 法の下に人として認められる権利

第7条 法の下での平等

第8条 権利侵害に対する救済

第9条 身体的自由

第10条 公正な公開裁判

第11条 無罪推定の権利、法律による刑罰

第12条 個人情報、プライバシーの保護

第13条 移動の自由

第14条 迫害からの避難

第15条 国籍を有する権利

第16条 婚姻の自由、家族が保護を受ける権利

第17条 財産権

第18条 思想、良心、宗教の自由

第19条 意見、表現の自由

第20条 集会、結社の自由

第21条 政治参画の権利

第22条 社会保障を受ける権利

第23条 労働の権利

第24条 休暇の権利

第25条 十分な生活水準を保持する権利

第26条 教育についての権利

第27条 文化的生活の権利、創作物からの利益の保護

第28条 権利、自由が実現される社会、国際秩序への権利

第29条 社会に対する責務

第30条 権利、自由を破壊する行為の否定

プロフィール

山田 美和（やまだ みわ）

日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所 新領域研究センター 上席主任調査研究員

- 法律事務所勤務を経て、アジア経済研究所入所。海外派遣員(2008年—2010年タイ)。法・制度研究グループ長を経て2022年10月から現職。2014年より「ビジネスと人権」に関する政策提言研究プロジェクトを主宰。2016年国連アジア地域ビジネスと人権フォーラム(ドーハ)にてラポーターを務める。
- 2018年-2020年ILO-OECDアジアにおける責任あるサプライチェーンプロジェクトに協働。東京オリパラ2020「持続可能性に配慮した調達コード」に基づく通報受付窓口に係る助言委員会委員候補。2021年経済産業省繊維産業のサステナビリティに関する検討会委員。2022年経産省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検討会委員。環境省環境デューディリジェンス普及検討会委員。東京都庁社会的責任に配慮した調達に係る有識者会議委員。厚労省国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会メンバー。法務省人権教育・啓発に関する取組課題有識者検討会委員。大阪万博2025持続可能性有識者委員会委員、持続可能な調達ワーキンググループ委員、人権ワーキンググループ委員長。責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)専門家委員会メンバー。
- 近著に「ASEANの人権：『アジア的』からの脱却 特集 躍動するASEANそして日本」(『外交』82 2023年11月)「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』再考—人権と環境のデューディリジェンスのつながりを考える—」(『環境管理』2023年7月号)「『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』の意義と課題」(アジ研ポリシー・ブリーフNo.177)「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』は企業行動を変えるか」(『法律時報』No.1185 2023年1月)等。