

投資先の向こう側には、
いつも労働者が—
機関投資家として、世界の労働者に
そして子どもたちの世代に
何を残しますか？

機関投資家向け

『ビジネスと人権』ガイド

投資行動で
人権尊重に
取り組むための

What
Why
How



投資行動に関わる、 読者の皆さまへ

人権と自社の投資行動を
関連付けて考え、行動する。
その流れが、
世界中に急速に広がっています。

近年「ビジネスと人権」「人権デューディリジェンス」という言葉をよく見聞きするようになりました。

皆さまに関わる投資対象企業は、原材料や部品調達の取引、商品の販売市場開拓、M&Aなど、さまざまな事業活動を通じて、グローバル経済と密接に関係しています。

しかし、投資対象企業が、意図せずに強制労働や人身取引などの人権侵害に関与していることが発覚した場合、SNS等で情報拡散され企業としての信頼を失うことがあります。

人権侵害は、投資先企業の価値に大きな影響を与えるため、事業活動における人権侵害のリスクを調査・特定し、予防・軽減・是正のために対処する「人権デューディリジェンス」が必要になります。

仮に、投資先企業の
労働者に対して
人権侵害が生じている場合、
どう対応したらよいでしょうか。

例えば、労働者に関わる人権侵害は、以下のような具体例が挙げられます。

- ・ 移民労働者が悪質なブローカーを通じて雇用され、さらに食品製造企業のサプライチェーン上の漁船で、劣悪な環境で長時間労働させられていた
- ・ 社内でハラスメント(嫌がらせ)や性差別的発言が常態化し、一部の社員が出勤できなくなった

人権侵害が生じている場合、消費者による不買運動が起き、大事な人材が離れ、国際的な評価や競争力が落ち、構築してきた企業価値が下がります。

このような状況を防ぐため、投資先企業の人権意識の変化や向上を奨励するエンゲージメント(目的を持った対話)をはじめとした投資行動が重要になります。

本書では、
「ビジネスと人権」における人権尊重は、
投資行動と企業価値向上にも
関係していると結論付けています。

機関投資家の中には、企業の使命は利益の最大化であるという価値観を持っている方もいらっしゃるかもしれません。

しかし、「ESG投資」や「サステナブルファイナンス」などの考え方・取り組みを通じて、単なる利益の追求から「誰かを犠牲にせずに、豊かな社会を目指すことにこそ価値がある」というパラダイムシフトが起きています。

人権への対応は企業価値創造の基盤であり、人的資本経営の観点や、人材の多様性のためにも、差別やハラスメントのない職場づくりは大前提になります。

一方、脱炭素など、環境・社会課題に関連した一国の枠組みを超えた国際的規制が強化されており、人権についても同様に国際社会から行動と開示が求められています。

これらの考え方や世界の流れに対応するために、まず何が必要でしょうか。

皆さまが「ビジネスと人権」に
どう向き合うかが、
今後の投資先企業の価値と、
労働者の将来に影響を与えます。

そのためには、まず機関投資家自身の理解を深め、行動に移すことが不可欠です。

人権尊重の取り組みは、グローバルビジネスにおける共通言語となっています。

また、日本においても、皆さまに投資先企業をリードしてもらうことこそが、企業価値の向上、ひいては社会課題の解決につながります。

「ビジネスと人権」をどのように具体的に投資行動に反映するか、次のページも読み進めて、共に行動に移してみませんか。

「ビジネスと人権に関する
機関投資家向け啓発資料開発ワーキンググループ」
関係者一同

「ビジネスと人権」は、企業価値や投資行動と直接関係ないのではないか？

その先入観を覆し、投資行動に人権尊重の視点を反映し、具体的なアクションを促すことで、企業と社会の豊かな成長につなげることを目的としています。

本書は、What? Why? How?の順番で構成されていますが、興味のあるページから読み進めていただくことができます。

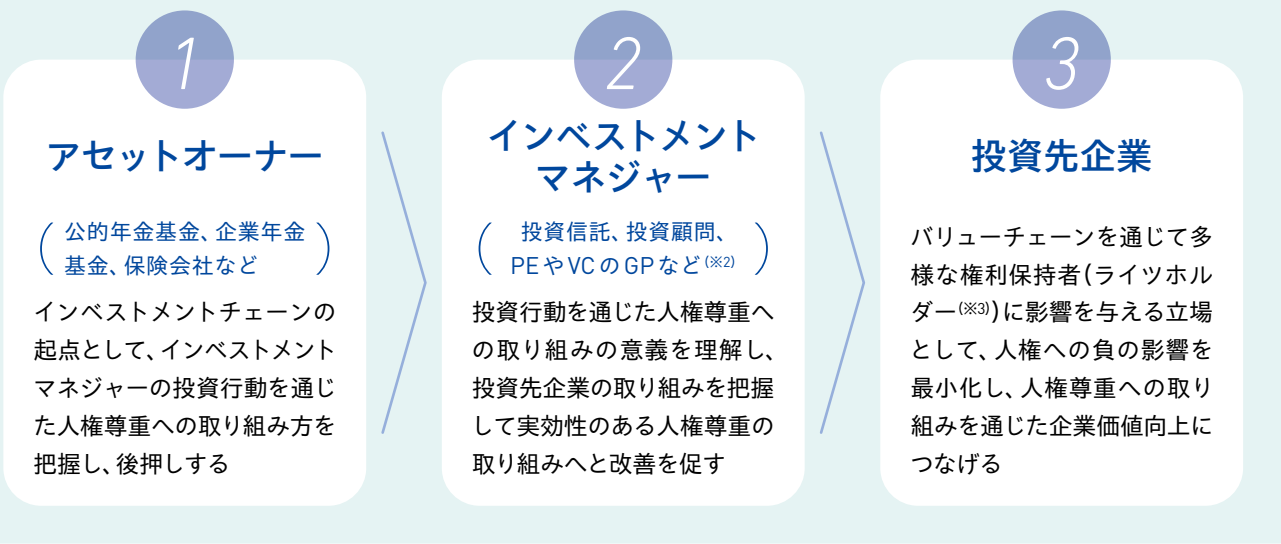
contents

投資行動に関わる、読者の皆さまへ	P2
本書の位置付け・期待される行動変容	P5
投資行動に向けた概念整理：人権リスクから人権尊重へとつながる企業・投資行動	P6
エグゼクティブサマリー：機関投資家が人権尊重に取り組むためのWhat、Why、How	P8
What? そもそも「ビジネスと人権」とは何か	P9
背景❶：「基本的人権」から「ビジネスと人権」への流れ	P10
背景❷：国際的に認められた人権の内容	P11
背景❸：「ビジネスと人権」を理解する上での三つの国際原則	P12
Why? 機関投資家がなぜ「人権」に取り組むべきか	P13
理由❶：人権への負の影響を予防・軽減し、企業価値の毀損を防ぐ	P14
理由❷：人権尊重に取り組むことで、企業価値向上につなげる	P16
理由❸：各国施策や関係法令に対応し、国際的な競争力を高める	P18
How? どのように機関投資家が「人権」に取り組むべきか	P19
手法❶：トップコミットメントによる人権尊重への取り組み体制づくり	P20
手法❷：自社での人権尊重への取り組みと投資行動との連携	P20
手法❸：人権尊重を踏まえた投資行動	
❸-1：各種投資手法に応じた人権尊重の考慮	P21
❸-2：第三者機関の情報・協働イニシアチブの有効活用	P22
❸-3：投資先企業への効果的な目的ある対話（エンゲージメント）	P23
❸-3-a：実効性ある人権尊重に向けた問いかけ	P24
❸-3-b：個別の人権課題の把握と対応に関する問いかけ	P25
手法❹：人権尊重に取り組む環境の改善に向けた働きかけ	P26
手法❺：人権尊重への取り組みに関連した発信	P27
投資先企業の皆さまへ機関投資家が伝えたい三つのポイント	P28
あとがき	P29
参考情報	P30
謝辞	P35

本書の位置付け・期待される行動変容

本書は「ビジネスと人権」に関する動向を踏まえ、国内外で活動する日本の機関投資家が活用できる資料となることを目的の一つとしています。具体的には、投資先企業の責任ある企業行動の実現に向けて、アセットオーナーやインベストメントマネジャーを含む機関投資家の投資行動を促すことを目指しています。

主な読者層^(※1)と期待される行動変容



国際労働機関（ILO）がライツホルダーの視点を踏まえ、本書の主対象となる機関投資家の協力を得て作成した文書です。

本書では、ILOが推進している「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（中核的労働基準）」を含めた人権に焦点を当てて投資家の責任ある行動を整理・推進することを意図しています。

ILO取りまとめの下、尊重されるべき人権を持つ権利保持者（ライツホルダー）の視点に基づき専門家の知見を踏まえ、本書の主対象となる機関投資家から構成される「ビジネスと人

権に関する機関投資家向け啓発資料開発ワーキンググループ」の協力を得て作成されました（詳細はP35謝辞参照）。

「労働者の権利」に関する事例を軸に、労働者の権利を含む人権尊重全体への取り組み方を理解し、促すことを意図としています。なお、実務上参照いただけるよう、「ケーススタディ」や「問いかけ」が随所に盛り込まれています。

個々人の未来を構築する資産の受託者として^(※4)

機関投資家は、さまざまな形で資産を預かり運用に当たっていますが、中でも社員、臨時雇用者、フリーランスなどさまざまな「労働者」が得た金銭的な報酬の一部を、未来の生活に向けた資産として公的年金、厚生年金や生命保険加入などを通じて預かっています^(※5)。

なお、こうした労働者は、同時に消費者・地域住民など、さまざまな立場の顔を持つ個人です。

資産運用において投資先企業の持続的な成長を促すために人権尊重に取り組むことは、受託者責任を果たすだけでなく、「労働者」を含む委託者の未来構築にもつながります。

※1 本書は機関投資家を主対象としていますが、機関投資家の重要なステークホルダーであるサービスプロバイダー（証券会社、データベンダー、ESG評価・データ提供機関等）や、融資・保険引き受けに携わる方も参考にできる内容と考えられます。
※2 例えばプライベートエクイティ（PE）のGPと上場企業の株式を保有する投資家とでは、具体的な企業への影響力や働きかけ方が異なりますが、本書では共通する部分を軸としてまとめています。
※3 消費者、労働者（自社従業員、フリーランス、取引先の従業員など）、地域住民などを指します。
※4 投資先企業の持続的な成長と受託者責任に関しては「『責任ある機関投資家』の諸原則 <日本版スチュワードシップ・コード>」をご参照ください。
※5 本資料の、ワークスキャピタルの視点に関しては、連合総研・Quick「日本版ディーセント・ワーク8指標」を参考にしました。



人権リスクから人権尊重へとつながる 企業・投資行動

機関投資家は

1. 企業価値の毀損につながり得る人権リスクに対応し
2. 企業価値の向上につながり得る人権尊重に取り組む
3. 企業行動を、投資活動を通じて促すことで、持続可能な投資バリューチェーンの構築につなげることができます。

企業価値の毀損につながる 人権リスクから

企業価値向上に向けた 人権尊重へ

1

人権リスク^(※6)は、事業（経営）リスクとして顕在化し、人権への負の影響（人権侵害）として企業価値毀損につながります P14参照

（事例）労働者

事業リスク

労働生産性の低下、就職先としての魅力低下
サプライチェーン上の労使紛争と事業停止

人権リスク

例）職場での差別、サプライチェーン上の
過剰労働による心身の健康への影響

土壌環境の悪化を 放置した場合

人権侵害の根本原因（P15参照）に対処しなければ、個別のケースに対応できたととしても、侵害リスクは残り続けます。

人権侵害が繰り返し発生するような土壌環境の場合、個々のケースを超えた市場全体や社会全体のシステムレベル・リスクに及ぶ可能性があります。

リスクとして
顕在化

潜在的なシステム レベル・リスク^(※7)

人権侵害が発生 する根本原因

人権課題の
解決へ

3

機関投資家は、人権侵害の根本原因が潜む土壌環境を把握しつつ、人権リスクから人権尊重と企業価値向上へ、方向付けできます

2

一人一人の尊厳を高める人権尊重は、企業価値向上や社会への還元につながります P16参照

（事例）労働者

企業（価値）
への還元

心理的安全性と労働生産性の向上
人材採用力の増加・質の高い雇用創出

人権を尊重した
アプローチ

例）職場のダイバーシティ促進
安全衛生、権利向上に向けた職場対話

個人人権リスク

土壌環境を考慮した 人権尊重を促した場合

個人人権リスクの根本原因を理解し、その土壌環境を考慮した人権尊重への取り組みを促すことで、システムレベル・リスクを回避し、企業活動を支える一人一人のもたらす価値を向上させ、企業価値、ひいては持続可能な社会にも還元できます。

※6 人権リスクは、「企業の人権に対する潜在的な負の影響」（ビジネスと人権に関する指導原則17解説）を指しており、リスク評価を行う際にはライツホルダーから見たリスクを考慮する必要があります。

※7 システムレベル・リスクの定義についてはPRI他「インパクトをもたらす投資に関する法的枠組み（投資業界全体におけるサステナビリティ目標の統合）」をご参照ください。

機関投資家が人権尊重に取り組むための What、Why、How

企業と社会の豊かな成長につながる行動変容を目指すため、
機関投資家が人権尊重に取り組む上での What ?、Why ?、How ? を理解しましょう。

What? そもそも「ビジネスと人権」とは何か

普遍的な人権を保護する義務は国家にあります。企業活動を通じて多くの人に影響を及ぼすことから、人権を尊重する責任が企業に求められています。これは企業が労働者、地域住民、消費者などの人権に負の影響を与えないよう、その影響を特定・防止・軽減、そして対処することを意味します。

機関投資家は、一企業としての責任に加えて、投資行動を通じて企業に大きな影響力を持つことから、人権尊重に取り組む期待が国際社会から高まっています。

Why? 機関投資家がなぜ「人権」に取り組むべきか

機関投資家は人権尊重に取り組む責任を果たすことが求められている一方で、積極的に人権尊重に取り組むことで得られるメリットもあります。

- 1 人材流出や不買運動など、投資先企業の人権侵害に起因する事業リスクを抑制・軽減し、企業価値の毀損を防ぐことにつながります。
- 2 企業の信頼と顧客の購買意欲の向上、労働者の人的資本の構築などを通じて投資先企業の価値向上につながります。
- 3 各国で導入が進む関連法令に対応し、投資先企業や機関投資家自身のバリューチェーン全体の国際競争力を強化することにつながります。

How? どのように機関投資家が「人権」に取り組むべきか

機関投資家には、自ら人権尊重にコミットし、一企業としての取り組みから得た知見を生かし、人権尊重を踏まえた投資行動と情報開示が期待されます。

投資行動においては、各投資手法に応じて人権尊重を考慮し、第三者機関の情報やイニシアチブを有効活用し、投資先の取り組みを把握し促すための対話など、具体的な行動が期待されます。

また、人権尊重に取り組む環境を改善するため、データ提供機関や政策立案者などの各関係者への働きかけも有効と言えます。

具体的な行動

- 1 トップコミットメントによる人権尊重への取り組み体制づくり
- 2 自社での人権尊重への取り組みと投資行動との連携
- 3 人権尊重を踏まえた投資行動
- 4 人権尊重に取り組む環境の改善に向けた働きかけ
- 5 人権尊重への取り組みに関連した発信

What?

そもそも「ビジネスと人権」とは何か

背景
1

「基本的人権」から
「ビジネスと人権」への流れ

→ P10

背景
2

国際的に認められた
人権の内容

→ P11

背景
3

「ビジネスと人権」を理解する上での
三つの国際原則

→ P12

背景

1

「基本的人権」から「ビジネスと人権」への流れ

労働者の権利も含む、普遍的な人権概念の確立

世界人権宣言 (1948)

二つの大戦での深刻な人権侵害を顧み、人類社会の自由、正義、平和の基礎となる人権の承認を宣言

「すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」

国際労働基準 (1919～)

男女が自由、平等、安全かつ尊厳ある条件の下で、人間的で生産的な仕事を得る機会を持つことを目的とした国際法枠組み

中でも「労働における基本的原則及び権利」(中核的労働基準)の尊重は、企業の人権尊重責任に含まれます

「ビジネスと人権」:

国家の人権保護義務と企業の人権尊重責任

人権を保護する義務は国家にある中で、企業活動が多くの人の人権に影響を及ぼしていることから、企業の人権尊重における役割と責任に対する認識が国際社会全体で高まっています。

「ビジネスと人権」という言葉は、2005年に国連人権高等弁務官が報告書の中で使用され、現在では、企業の事業活動全体(原材料調達、委託製造から流通過程、商品の廃棄・リサイクル・再資源化まで)とステークホルダー(労働者、消費者、地域住民など)との関わりにおける人権課題を包括的に捉える概念として使われています。

これを受け、2011年に国連人権理事会が承認した「ビジネスと人権に関する指導原則(以下、指導原則)」を中心に、企業の人権尊重への取り組みに関する国際原則が策定されています。企業の「人権尊重責任」の対象となる「国際的に認められた人権」(次ページ参照)は、世界人権宣言と国際人権規約、そして中核的労働基準を軸としています。

国際社会から指摘される日本の人権課題

なお、さまざまな人権課題の中で、女性や障がい者、先住民族、技能実習生、移民労働者、LGBTQI+^(※8)の人々などのリスクにさらされた集団に対する不平等と差別の構造をなくすことは、日本が特に取り組むべき課題として国際社会から指摘されています^(※9)。

※8 同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど多様な性を指す総称。

※9 国連ビジネスと人権の作業部会「訪日調査、2023年7月24日～8月4日 ミッション終了ステートメント」をご参照ください。

背景

2

国際的に認められた人権の内容

具体的な人権への理解を深めることが、

機関投資家自身が、そして投資先企業が直面する人権課題を理解する第一歩になります。

下図の通り、国際的に認められた「人権」はさまざまなものがあり、その範囲・概念は多岐にわたります。

さらに「清潔で健康的かつ持続可能な環境への権利」が2022年に普遍的な人権の一つとして国連総会で決議されるなど、「人権」として捉えられる内容は、時代と環境の変化に伴って少しずつ変化しています。

また、「公正な賃金」が得られないことで「過剰・不当な労働時間」を受け入れざるを得なくなるなど、複数の人権課題が関連し合うこともあります。

一度に全ての個人人権課題を理解することは難しくとも、個々の人権について理解を深めることで、投資先企業との対話をはじめ^(※10)、投資行動に適切に反映することにつながります。

国際的に認められた人権の概念の広さ^(※11)

公正な賃金
(生活賃金の保障)

先住民族・地域住民の権利

プライバシーの権利

労働安全衛生・健康

公正な裁判を受ける権利・参政権^(※12)

移動の自由(居住移転等)

過剰・不当な労働時間の是正

思想・宗教の自由

財産権(知的財産権など)

社会保障を受ける権利

労働の権利および職業訓練を受ける権利

消費者の安全と知る権利

差別撤廃・機会均等

清潔で健康的
かつ持続可能な環境への権利

品位を傷つける

取り扱い(ハラスメント)からの自由

子どもの権利

生命・身体の自由および安全についての権利^(※13)

中核的労働基準5分野(10条約)に含まれる人権

- 結社の自由および団体交渉権の効果的な承認
- 強制労働の禁止
- 児童労働の撤廃
- 雇用および職業における差別の排除
- 安全で健康的な労働環境

※10 個人人権課題に沿った企業への具体的な問いかけ例に関しては、P25の手法③-3-bをご参照ください。

※11 本図は、指導原則において国際的に認められた人権として言及されている世界人権宣言と国際人権規約である「市民的及び政治的権利に関する国際規約(自由権規約)」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(社会権規約)」、ならびに中核的労働基準を参考に作成しています。国内外のビジネスと人権に関するガイダンスとして、日本国内に焦点を当てた法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応(詳細版)」、国際的な視点としての「人権の解釈2.0 企業活動の指針」(P4-5)、日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」(P2)、The Danish Institute for Human Rights “Salient Human rights issues”、経済産業省「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照資料(別添1) 参考資料」等を参考にして作成しました。

※12 公務員に対する賄賂や汚職行為は、この権利が正常に機能するか否かと密接に関わってきます。

※13 この中には、企業活動における武装警備隊の採用による人権への影響なども含まれます。

背景
3

「ビジネスと人権」を理解する上での 三つの国際原則

以下の三つの国際文書は、責任ある企業行動に関する指針をまとめており、
企業の人権尊重への取り組みを後押ししています(※14)。
機関投資家も、一企業として人権尊重責任を果たすことが期待されており、
投資行動を通じたライツホルダーへの影響力の大きさに対する認識が高まっています。

国際連合： ビジネスと人権に 関する指導原則



2011年に国連人権理事会で承認され、①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセス、の三つの柱から構成されています。指導原則自体には法的拘束力はありませんが、世界中の国と企業におけるビジネスと人権に関する取り組みの主軸として位置付けられています。

策定から10年後の見直しの際、今後10年の優先事項として機関投資家を含む金融セクターでの人権尊重への取り組みの重要性が認識され(※15)、それを受けて「投資家・ESGと人権に関する報告書」の発行が2024年6月に予定されています。

ILO： 多国籍企業及び 社会政策に関する 原則の三者宣言



1977年のILO理事会にて、多国籍企業のもたらす困難を最小化しつつ、ディーセント・ワーク実現に向けた積極的貢献を最大化することを目的として、政労使のそれぞれの役割を求め採択された宣言です。

2017年改定では、指導原則との整合を図る観点で、労働の側面におけるデューディリジェンスと救済へのアクセスに対応する原則が追加されました。さらに、2022年には労働安全衛生が中核的労働基準に加わったことに伴う改定が行われました。

OECD： 責任ある企業行動 に関する多国籍 企業行動指針



1976年に人権に関わる二つの国際規約(自由権規約、社会権規約)の採択と並行して、企業活動に伴う人々、地球、社会への負の影響に対処するために経済協力開発機構(OECD)によって採択されました。

2011年の改訂では人権に関する章が追加され、2023年改訂においては期待されるデューディリジェンスの内容、責任ある企業行動のための各国連絡窓口の認知度や実効性を確保するための手続き強化などが加えられました。

Why?

機関投資家がなぜ「人権」に取り組むべきか

理由
1

人権への負の影響の予防・軽減は、
企業価値の毀損回避につながります

→ P14, P15

理由
2

人権尊重は人的資本、企業価値創造の
源泉になります

→ P16, P17

理由
3

各国施策や関係法令への対応は、
国際競争力に影響します

→ P18, P30

※14 ビジネスと人権の課題に関しては、三つの主要な文書が国際社会で認識されています。また、「The MNE Declaration and the Business and Human Rights agenda」によると、これらの国際文書は、そのアプローチにおいて一致しており、運用手段を含め、その範囲と適用においてお互いに補完的に参照し合っています。併せて「The linkages between international labour standards, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and National Action Plans on Business and Human Rights」もご参照ください。

※15 「UNGPs 10+ビジネスと人権の次の10年に向けたロードマップ」「同日本語仮訳」をご参照ください。

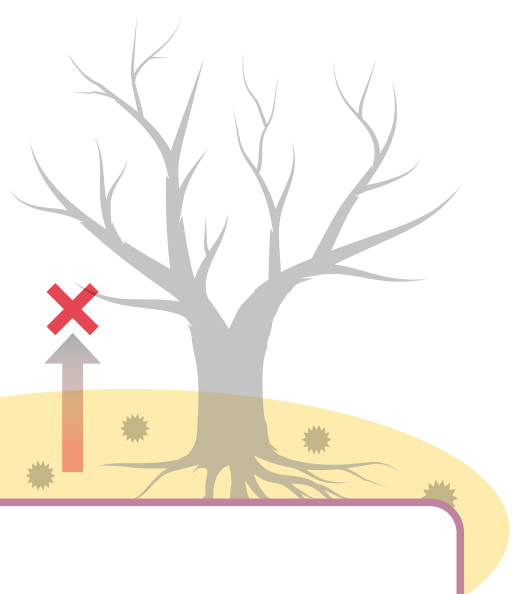
理由
1

人権への負の影響を予防・軽減し、企業価値の毀損を防ぐ

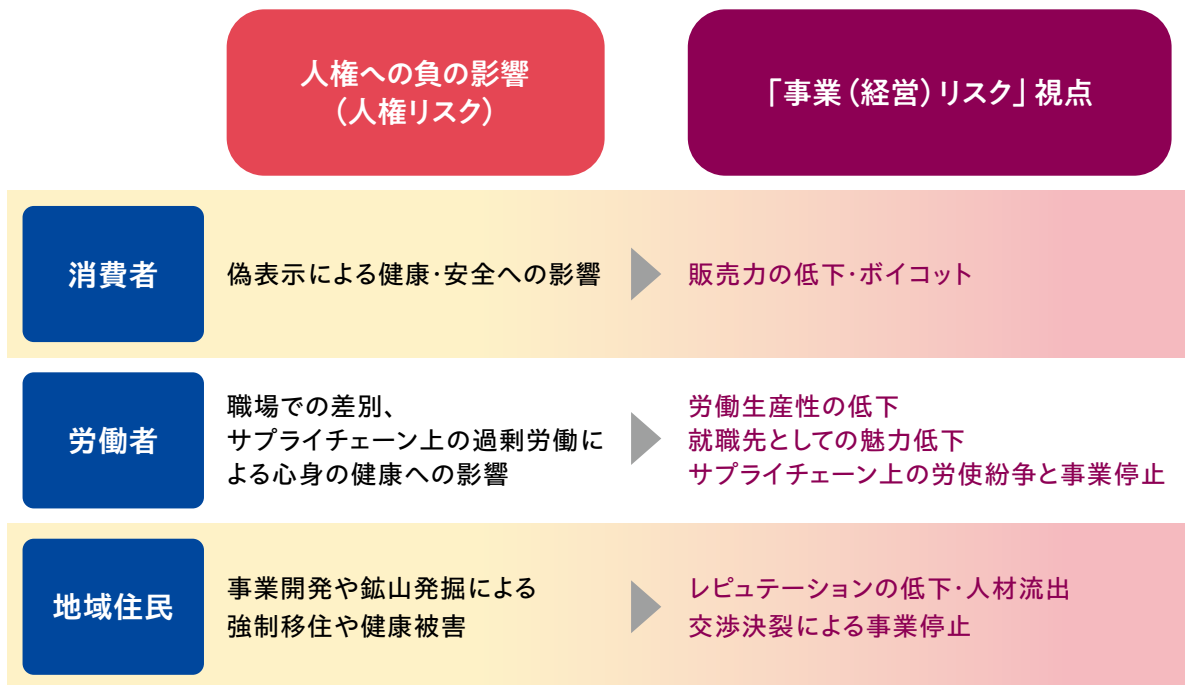
投資先企業に関連した人権への負の影響を減らすことで
企業価値の毀損回避につながるため、投資行動に反映するメリットがあります。

人権リスクを放っておくと、企業の法務リスク（訴訟・行政罰）、オペレーショナルリスク（ストライキ・人材流出）、レピュテーションリスク（不買運動・SNSでの炎上）などを通じて企業価値の毀損にもつながり、人権侵害が深刻なほど企業のコストとなり回復に時間がかかります。

そのため、機関投資家は、投資先企業の価値毀損を避けるためにも、人権への負の影響の予防と軽減を働きかける投資行動が重要です。



人権への負の影響による事業リスクの顕在化（例）

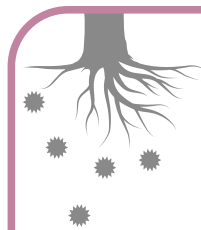


理由
1

補足

個別の人権侵害の根本にある環境を把握し、企業価値の毀損を防ぐ

個社においては、自社が直面する潜在的・実際の人権への負の影響を特定し、防止、軽減、対処する責任があります。他方、人権侵害が発生する根本原因に対応しなければ、個別のケースに対応しても人権リスクは再び生じてしまい、システムレベル・リスクに及ぶ可能性があります。機関投資家が単に人権侵害が確認された個別企業を投資対象から外しても、投資環境改善の根本解決には至りません。機関投資家は、本ページに示されている例のように、個別の人権侵害の根本にある環境を理解した上で、投資先企業に具体的な人権尊重への取り組みを求めることが重要です。



「人権侵害が発生する根本原因」の例

● 人権リスクを誘発する企業体質・風土

人権課題は、企業体質や風土に根差する場合もあり、その際は内部統制などの不祥事防止機能、取締役会・監査役会などの監督機能が十分に機能しないこともあります。

こうした企業体質や風土に気付き、改善していくためには、社外アドバイザリーボードや社外取締役を選任するなど、ガバナンス体制の強化が重要となります。

ケーススタディー^{※16}

企業風習による人権侵害と不正行為の悪循環

ノルマを達成しない部下に対し上司から、暴言・脅しや強要等のパワハラが行われることが長年にわたって常態化していた。そのようなパワハラを受けたくないという心理から、社員がノルマを達成するために不正行為を働くようになった。

● サプライチェーンの透明性欠如や不公正な取引慣行

サプライチェーンの末端の現状について把握が困難場合があります。短納期設定や取引条件の急な変更により、末端の労働者にしわ寄せが発生する等の影響に注意が必要です。

● マイノリティー集団に対する差別

性的マイノリティー、移民労働者、先住民、障がい者など、社会構造的にぜい弱な立場にある人々は、負の影響を特に受けやすく、人権侵害の際の回復も困難なため、意識的な対応が必要となります。

● 産業構造変革に伴う人権への正負の影響

脱炭素経済への移行(GX)^{※17}やデジタルトランスフォーメーション(DX)は、産業構造の変革をもたらし、生産性向上、雇用創出など正の影響があり、投資機会も多く存在します。

他方、急激な産業構造変革によって雇用を失う労働者、移動を強いられる地域住民の出現、AIによる差別助長、著作権やプライバシーの侵害など、人権尊重の視点から見て負の側面もあることを認識することが必要です。

● 紛争地域において増加する人権リスク^{※18}

紛争地域で直接または間接的に事業を展開している場合、企業が深刻な人権侵害に関わるリスクが高まる一方で、生活インフラに係るサービスなど、時として企業活動の継続によって守られる人権もあります。そのため、グローバルに事業を展開している企業も、その地域に投資している機関投資家も、「強化した」人権デューディリジェンスの実施が必要になります。

※16 本書を通じて掲載されているケーススタディーは、読者の理解を深めるための想定事例となります。

※17 公正な移行に関する定義はILO他「Just Transition Financial Tool」参照。

※18 紛争時の「強化した」人権デューディリジェンスの詳細はP31参考2をご参照ください。

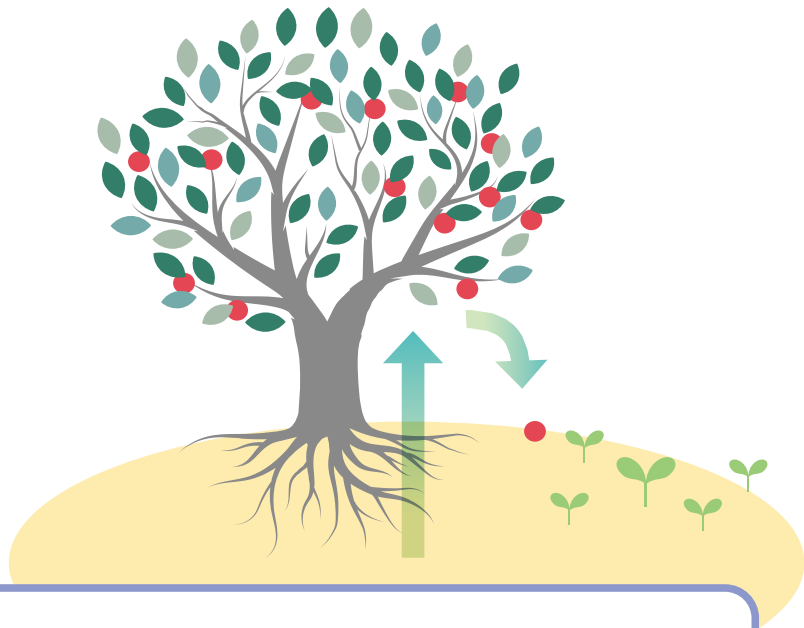
理由
2

人権尊重に取り組むことで、 企業価値向上につなげる

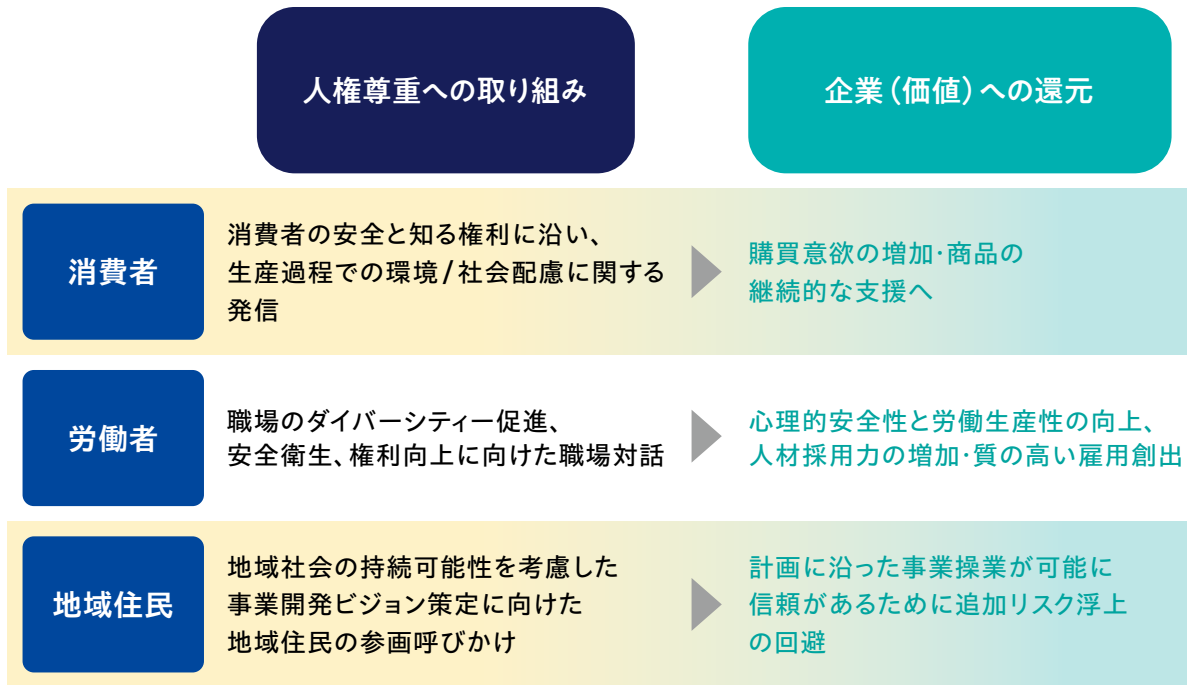
人権尊重と企業価値との関係性を理解し、
投資先企業の価値創造につながり得る人権尊重への取り組みを促すメリットがあります。

労働者の人権が尊重されることで生き生きと働ける職場環境が整い、人的資本の構築、そしてより強じんなサプライチェーン構築につながります。また、消費者や地域住民などライツホルダーの人権が尊重されることによって、企業やその商品への支持や信頼が増し、企業の経済活動が後押しされます。

こうした流れの中で機関投資家には、投資先企業が人権尊重を通じた人権への正の影響を増大させ、その結果企業価値向上にもつながる未来像を描きながら、投資先企業を分析し働きかける役割があると考えられます。



人権尊重への取り組みに基づく企業価値向上へ(例)



理由
2

補足

人権尊重に取り組むことで、 人的資本の構築、企業価値向上につなげる

企業は、人権への負の影響だけではなく、企業のバリューチェーン上関わりある人々に正の影響をもたらすこともできます。例えば労働者の権利を尊重することを通じて、雇用創出や安定を促し、企業の持続可能性、そして地域発展につなげることができます^(※19)。

機関投資家には投資先企業における負の影響の予防や軽減への取り組みだけでなく、人権尊重に取り組むことが企業にどのような正の影響をもたらすことができるのかを啓発する役割があります。

「企業への正の影響」の例

ケーススタディー

職業訓練教育施設による地域の雇用創出(労働の権利、職業訓練を受ける権利)^(※20)

B社の海外生産拠点では、産業構造が変わる中、若者が取り残され、失業率が課題となっていた。そこで、現地地方自治体と連携し、若手層を主対象とした職業訓練教育施設を立ち上げた。

それによって、雇用可能性の向上を目的とした専門的技能の構築がなされ、多くの卒業生がB社や現地企業で雇用される機会になった^(※21)。

ケーススタディー

公正な移行計画による事業成長(公正な移行×雇用機会の創出)

もともと温室効果ガス(GHG)多排出産業に従事するC社は、労働者を含めた各関係者を取り残さない公正な移行の考え方を基に脱炭素への移行計画を策定した。

この移行計画に基づき、同社のみならず同様な多排出産業で職を失うリスクのある優秀な人材を確保し、教育・研修プログラムを積極的に提供し、クリーンエネルギー事業の成長へとつなげた。

ケーススタディー

女性農家支援による生産性の向上(ジェンダー平等×子どもの権利)

D社は、伝統的に女性が従事することの多い農産物の加工生産に携わっている。他方、農地の所有権や流通過程の管理はおおむね男性が担っていた。

D社は現地の女性協同組合に対し、倉庫建設費や収穫前の融資を提供した。これにより女性農家に恩恵がもたらされ、女性の経済的エンパワーメントと現地農家の生産力向上につながった。また、男性よりも子どもの権利への認識が高い傾向があるため、教育費の捻出にもつながった。

※19 P12で紹介した「ILO：多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」において、特に企業が果たす経済社会の進歩への「積極的寄与を奨励」と、正の役割に言及しています(宣言2項)。持続可能な投資環境の実現のため、負の影響の減少と同時に正の影響の増大を意図した、事業国の優先課題や政策目標との「調和を保つ」企業行動が重要と述べています(宣言11項)。

※20 ILO「What Works: Promoting Pathways to Decent Work」でディーセント・ワーク実現への構造的障壁は、「技能・職務経験の不足」が挙げられています。

※21 ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」の38項では、「このような訓練は、可能な限り、一般的に有益な技能を開発し、キャリアアップの機会と生涯教育を促進するものとすべきである。」と述べています。

理由
3

各国施策や関係法令に対応し、 国際的な競争力を高める

ビジネスと人権に関する各国の法規制対応では、人権への負の影響を最小化し、
企業とサプライチェーン全体の国際競争力の維持・強化につなげる視点が重要です。

人権尊重を促すため、各国行政による施策や業界による自主的な取り組みが進んでいます。

加えて、輸出入を規制する法律、人権デューディリジェンスやサステナビリティ情報開示を義務付ける法律、現代奴隷など特定課題に着目した法律など、要求内容やアプローチが多岐にわたる関連法規制の策定も進んでいます。

既に法令の適用対象として対応済みの企業にとっては、たとえ現時点では法令対象外であっても、その法令を理解し適切な対応を行っていない企業と関係を持つこと

はリスクとして見なされます。そして、それによって当該企業はグローバル・サプライチェーンから外され競争力を失うことにつながる側面もあります。

とはいえ、法令「遵守」だけに目を奪われると、法令が直接適用されない中小企業での取り組みが軽視されたり、人権リスクが特定された事業からの早期撤退を促し、守るべき人権にさらなる負の影響を及ぼすことにもなり得るので注意が必要です。

そのため、投資家としては、法規制の趣旨を理解し、長期的視点から企業とそのバリューチェーン全体の国際競争力の維持強化に資するよう促すことが重要です。

運用機関の競争力向上においても、
各国の開示規制に沿った人権への取り組みが重要です。

近年、ファンド組成における環境・社会要因、そしてサステナビリティ考慮の有無に関する明確な情報開示を求める法規制や指針が各国で導入されています。

例えば、EUの顧客向けに商品を提供している日本の機関を含め、多くの運用会社が報告対象となっているEUのサステナブルファイナンス開示規制(SFDR)において、投資判断が人権尊重を含むサステナビリティ要因にもたらす悪影響を考慮しているかどうかを開示することが求められており、デューディリジェンス・プロセスに関す

る方針の開示も含まれています。

これにより、各国アセットオーナーから運用機関に情報開示要請がなされるケースが増えています。

日本の運用機関の競争力を高める上でも、人権デューディリジェンスを含むビジネスと人権への対応にいち早く取り組み、情報開示していくことが重要となっています。



How?

どのように 機関投資家が「人権」に取り組むべきか

手法
1

トップコミットメントによる
人権尊重への取り組み体制づくり _____ P20

関連部署 取締役・上級管理職など

手法
2

自社での人権尊重への取り組みと
投資行動との連携 _____ P20

関連部署 人事・総務・経営企画・サステナビリティ推進担当など

手法
3

人権尊重を踏まえた投資行動 _____ P21~P25

関連部署 ファンドマネジャー・セクターアナリスト、スチュワードシップ担当など

手法
4

人権尊重に取り組む環境の
改善に向けた働きかけ _____ P26

関連部署 (サステナブル)投資部門、スチュワードシップ担当など

手法
5

人権尊重への取り組みに
関連した発信 _____ P27

関連部署 広報・IR・責任投資調査部担当など

(注) 各行動と関連性が高いと思われる部門・役職を記載していますが、実際は各機関の運営体制によって異なるため、あくまで事例となります。なお、機関投資家として考えられる人権尊重への取り組みは、「機関投資家の責任ある企業行動:OECD多国籍企業行動指針に基づくデュー・ディリジェンスに関して考慮すべき重要な事項」を参考に作成しています。

手法

1

トップコミットメントによる 人権尊重への取り組み体制づくり

企業は、人権への負の影響(=人権リスク)の特定、防止、軽減、救済に向けて組織全体で統一的な理解を浸透させるため、トップレベルでのコミットメントがあることが期待されています^(※22)。これは、一企業としての機関投資家も、投資先企業も同様に期待されています。

トップコミットメントを明らかにすることは、異なるマナデートと役割を持つ部署が存在する中、組織として一貫した人権尊重への取り組み体制の整備と適当なりソース配分につながります。

なお、投資機関においては、投資行動を通じて人権尊重に取り組む意義を全ての従業員が理解しているとは限りません。よって、トップ自らがその意義を理解し、人権尊重を軸とした企業価値向上につながる投資行動を支持していることを関係部署に伝えていく役割があります。

- 社外委員、社外取締役や監査役などを通じて、経営者層、上級管理職にビジネスと人権に関する国内外の動向を紹介し、コミットメントを促す(人権方針策定など)
- トップコミットメントを含め、一企業として、そして投資行動を通じて人権尊重の取り組みを重要視していることを社内外に発信する
- 人権責任部署を定め、関係他部署との協力方法を定める(人権リスク情報が責任部署に集まるようにする)
- 役員・管理職・従業員など、おのおのの役割において必要な人権尊重に関する理解を深める研修を実施する

考えられる行動

手法

2

自社での人権尊重への取り組みと 投資行動との連携

一企業としての機関投資家は、人権デューディリジェンスとは正プロセスの導入を通じて、コミットメント(手法①)を実践に移すことが期待されます^(※23)。

具体的には、例えば、資産を運用するファンドマネジャー、データ収集やシステムを提供するサービスプロバイダーなど、バリューチェーンに関わる人々が人権尊重に取り組むことを意味します。なお、その際には、人権への負の影響を最小化する視点と、人権尊重を軸に人的資本を構築する視点の両方の視点が重要となります。

各機関のリソースが限られている中、一企業としての人権尊重への取り組みで蓄積された知識・課題認識やノウハウは、社内で水平展開することで投資行動を通じての人権デューディリジェンス行為に生かすことができます。そして、それには部署横断的に連携することが効果的です。

以下のような一企業としての人権尊重への取り組みを実行した上で、そこから得られる知見を投資先企業の行動評価や促進に活用する。

- 労働者や労働組合との対話など、自社従業員が最大限の力を発揮できる取り組み
- NGOや人権保護団体との対話を通じた、社会からの期待の把握
- セルサイドやシステム・データベンダーなど、バリューチェーン上のステークホルダーの人権への配慮
- 役員・管理職・従業員など、おのおのの役割において必要な人権尊重に関する理解を深める研修の実施

考えられる行動

手法

3-1

人権尊重を踏まえた投資行動 各種投資手法に応じた人権尊重の考慮

それぞれの投資手法^(※24)に応じた人権尊重の視点を取り入れることで、投資先企業の具体的なリスクと機会に対応できます。

なおアセットオーナーは、各投資手法を用いる際、どのように人権尊重を考慮しているかを把握するため、委託運用会社と対話することが期待されます。

手法

スチュワードシップ活動：

日本版スチュワードシップ・コードでは、スチュワードシップ活動を「投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を適切に把握することや、これを踏まえて当該企業と建設的な『目的を持った対話』(エンゲージメント)を行うことなどを含む、幅広い活動」と定義しています。

機関投資家は、こうしたスチュワードシップ活動を実現するため、対話を通じて投資先企業の人権尊重への取り組み状況を把握し、改善を促すことが求められます。そして、その結果として企業の持続的成長を促す役割があります。

手法

インテグレーション：

人権への対応の仕方次第で、投資先企業の価値の毀損・創出の両方につながり得ます。よって、投資先企業の人権尊重への取り組みは、アナリストによる企業分析に統合すべき視点の一つと考えられます。

その際、業種、操業国、製品、サプライチェーンの複雑性などの事業特性のかけ合わせにより、投資先において特に顕在化しやすい人権リスクを洗い出し、優先的に追加分析やエンゲージメントを行うことが有用です。

手法

テーマ投資：

エネルギートランジションなどのメガトレンドに投資する際、再生可能エネルギー生産過程で人権への負の影響が生じるなど、意図しない負の副産物がある投資先に含まれる可能性があります。

よってテーマ投資を行う際は、追っているメガトレンドとともに、その投資による人権への影響を把握し、負の影響を減らすことが大切です。

手法

インパクト投資：

近年、投資によるリスク調整後のリターンの最大化と同時に、環境や社会に対する正のインパクトをもたらすインパクト投資への機運も高まっています。

インパクト投資の中で、SDGsの実現を含め、人権尊重がもたらす包摂的な社会経済の進展への貢献をインパクトとして測定・考慮することが考えられます。

手法

スクリーニング：

人権尊重への取り組みに積極的な企業を選定するポジティブスクリーニングがありますが、著しい人権侵害が発見された場合、該当企業を投資対象から除外するネガティブスクリーニングやダイベストメントも考えられます。

ただし、この投資判断は、投資先企業のレピュテーションリスクなどの事業リスクだけではなく、投資判断がもたらす守るべき人権へのさらなる負の影響も踏まえて分析し、慎重に行う必要があります。

※22 指導原則16、OECD多国籍企業行動指針49項を参照。

※23 指導原則17 - 24、29参照。

※24 「責任ある機関投資家」の諸原則 <日本版スチュワードシップ・コード>、およびCFA Institute、GSIA、PRIの3機関が共同で整理した責任投資の手法、「Definitions for Responsible Investment Approaches」をご参照ください。

手法

3-2

人権尊重を踏まえた投資行動

第三者機関の情報・協働イニシアチブの有効活用

投資行動を通じた人権尊重への取り組み方に迷った際、
第三者機関が提供している情報や協働エンゲージメント・イニシアチブを有効活用できます。

人権尊重に取り組む重要性を認識した上で投資行動に移す際には、具体的な知識やノウハウを自組織内で蓄積することが必要になります。

その際には、第三者機関が提供する個別の人権課題に関する解説、投資先企業の行動を確認する際のポイント、個別課題に対する企業の具体的な取り組みに関するデータや評価を活用することができます。また、こうした情報や枠組みに基づき、機関投資家と企業との協働エンゲージメント・イニシアチブを提供している機関も多く、その参画を通じて企業対話に関するノウハウを身に付けることもできます。(P32参考3を参照)。

なお、これらは最大手の上場企業などに評価対象が限られ、投資先銘柄を網羅的にカバーしているものは少ないと思われます。よって、既存のデータベースや協働エンゲージメント・イニシアチブを活用して知見を蓄えつつ、業種などの特性に合わせたリスクの特定など、少しずつ自らの取り組みを広げていくことが考えられます。

投資家協働エンゲージメント・イニシアチブ Advance

PRIでは、責任ある投資家として、環境・社会・ガバナンス要因を考慮する上で必要な情報やツールをさまざま提供しています。

その一つに、人権を主体に社会課題にフォーカスしたPRIの協働エンゲージメント・イニシアチブ「Advance」があり、全世界で日本の署名機関を含め265社(運用資産計25兆ドル)の機関投資家が参画しています(2024年3月時点)。

エンゲージメント対象企業は、①セクターおよび②企業の2段階で絞り込み、第1弾として、(i) 金属・鉱業および(ii) 再生可能エネルギーセクターから、40社を対象としています。

対象企業には、以下の三つの行動を期待しています。

1. 指導原則にのっとった企業行動
2. 人権尊重責任に沿った政策関与
3. 最も深刻な人権課題への対応を深める

エンゲージメントの進捗は、「評価フレームワーク」に基づいて行われます。

手法

3-3

人権尊重を踏まえた投資行動

投資先企業への効果的な 目的ある対話(エンゲージメント)

スチュワードシップ活動に沿った「目的ある対話」は、
投資先企業の人権デューディリジェンスにおいて重要なプロセスです。

人権尊重に関する各社の取り組み状況の把握や改善を促す対話は、スチュワードシップ活動に沿った「目的ある対話」と言えます。

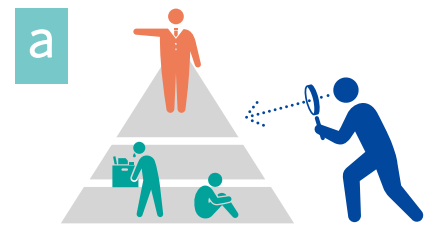
対話を行う際、投資先企業が形式的な方針の策定^(※25)にとどまらず、実際に人権への負の影響を最小化し、正の影響を最大化できるような人権尊重への取り組みがで

きているか否かを確認することが、「責任ある投資家」としての行動です。

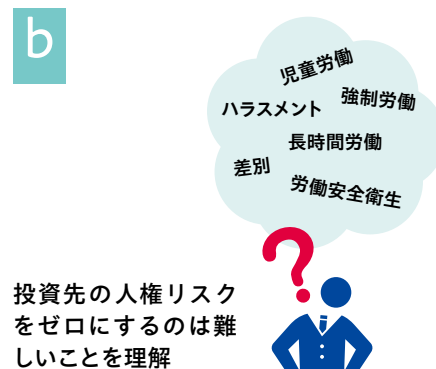
人権尊重への取り組みに関する開示情報の確認に加えて、投資先企業の人権デューディリジェンスの一環として行う対話は、非常に重要なプロセスとなります。

対話も踏まえた投資先企業の人権デューディリジェンスを行うことは、
投資環境全体の改善にもつながります。

なお、以下の視点を念頭に入れることで、より効果的に投資先の人権デューディリジェンスが実施できると考えられます：



人権デューディリジェンスを通じて特定、対応すべき「リスク」とは、人権への負の影響であり、事業へのリスクはあくまでその結果生じるものとして理解



投資先の人権リスクをゼロにするのは難しいことを理解



投資先の人権デューディリジェンスを実施する手順について、投資先企業の規模・業種や、リスクの深刻度などに応じた優先付け^(※26)



一過性ではない、継続的な人権デューディリジェンスの実行



個社のリスク軽減だけではなく、システムレベル・リスクが抑えられ、投資環境全体の改善につながるという視点の下、投資先企業の人権尊重への取り組みを把握し促す

※25 例えば、単に人権方針の声明を出すだけではなく、指導原則16解説にあるように、「方針声明が企業トップから全ての部門にいたるまで定着するように」することが重要です。

※26 どの企業も人権への負の影響を及ぼす可能性があります。全投資先の人権尊重への取り組みを一気に深く分析できない場合もあります。その際には、企業の特徴に合わせた優先順位付けが必要となりますが、労働慣行・サプライチェーン管理で企業行動を確認する際の指標と関連業種の一例として、P34参考5をご参照ください。

手法

3-3-a

人権尊重を踏まえた投資行動

実効性ある人権尊重に向けた問いかけ

投資先企業による実効性ある人権尊重への取り組みを把握し促すため、効果的な問いかけに基づく対話は不可欠です。

その際には、指導原則で示された企業が人権尊重責任を果たす上で必要な三つの行動^(※27)を軸として、投資先企業の取り組みを確認することもできます。以下では、三つの行動やそれに関連して必要と考えられる体制や取り組みを基に、企業への問いかけ例^(※28、29)を示しています：

人権方針策定・コミットメント

Q CEOや執行役員は、どのように人権尊重に取り組む意義を説明していますか？

Q 部署横断的に人権課題対応が行えるよう上級管理職責任者が配置され予算が分配されていますか？

Q 人権方針があることによって社内関係者の行動がどのように促されていますか？

Q 人権方針の内容は、どのようにしてグループ会社、サプライヤーなど必要な関係者に周知されていますか(多言語への翻訳や研修など)？

Q 人権課題の知識向上に向けたトレーニングは提供されていますか？

Q 自社がかつて直面した不祥事や法令違反について人権の観点から振り返る機会がありますか？

Q 自社の同業種の典型的な人権課題について、ケーススタディーの蓄積と学習を行うプロセスはありますか？

人権デューディリジェンス・プロセス

Q 自社にとって特に優先すべき課題を特定するために工夫していることはありますか？

Q 人権への負の影響の特定において、どのような困難に直面していますか？

Q 人権課題を特定し、改善していくのに必要なステークホルダー(人権への負の影響のリスクがある当事者、労働組合、NGOなど)との関係構築はどのように行っていますか？対話の対象には社会的に弱い人々が含まれますか？

Q 企業のバリューチェーン(第2次サプライヤー以降など)の全貌を把握するために工夫していることはありますか？

Q バリューチェーンを通じて人権課題を特定し、改善に結び付けるため、一般的なアンケート調査とは別に、取引先との協力体制が構築できるような工夫が検討されていますか？

Q 無意識に人権侵害を引き起こし助長するバイアスや固定観念、社内の習慣の除去に取り組むため、行っていることはありますか？

通報制度、是正プロセス

Q 自社事業やバリューチェーンを通じて人権侵害や課題を発見した場合に、迅速な対応が取れるよう、対応部署やプロセスの特定と確認を行っていますか？

Q 通報制度/苦情処理メカニズムがしっかりと機能する観点から、当事者が安心して容易にアクセスできる仕組み上の工夫はありますか(ライツホルダーが分かる言語での運用や制度の周知徹底など)？

Q 通報制度/苦情処理メカニズムについて、弱い立場にある人々(ハラスメントや強制労働に相当する人権侵害を受けた人など)のアクセスを容易にする工夫はありますか？

Q 通報後、事案の解決に至るまで申し立てがどのようなプロセスで処理されるか、通報者が知ることができる工夫がされていますか？

Q 苦情の件数や対応結果に関して、どのように社内外に報告していますか？

※27 指導原則に記された三つの行動の詳細は、P33参考4をご参照ください。

※28 こちらで列挙している問いかけは、「機関投資家の責任ある企業行動：OECD 多国籍企業行動指針に基づくデュー・ディリジェンスに関して考慮すべき重要な事項」を参考に、「ビジネスと人権に関する機関投資家向け啓発資料開発」ワーキンググループメンバーを中心とした機関投資家当事者の意見、および「ビジネスと人権」に関連した専門家のフィードバックを踏まえて作成しています。なお、こうした効果的な問いかけの材料として、P30～34参考情報もご参照ください。

※29 本書のケーススタディーや問いかけ以外にも「ILOビジネスのためのヘルプデスク」で国際労働基準により良く整合した事業展開や、良好な労使関係を築いていただくための情報を一括して提供しております。ご参照ください。

手法

3-3-b

人権尊重を踏まえた投資行動

個別の人権課題の把握と対応に関する問いかけ

個別具体的な人権課題の特定と対応は、人権への負の影響を最小化する上での鍵となります。

「What?背景②」で紹介したように、具体的な「人権」はさまざまあり、投資先企業が活動する業種や地域などによって顕在化しやすい人権課題は異なります。

投資先企業も、一企業としての機関投資家も、人権に対する負の影響に全て対処することが期待される一方で、全て同時に対処できない場合、最も深刻な人権への影響から優先的に対処することが求められています(指導原則24)。

投資先の人権デューディリジェンスを行う一環で、投資先企業がそれぞれ置かれている状況の中で、特に優先すべき人権課題とその原因を特定できているか否か、課題の改善に向けて取り組んでいるか否かを確認することも重要です。

投資先企業に効果的な問いかけを行うためには、機関投資家自身が個別の人権課題に関する認識や知識を深める必要があります。

なお、機関投資家に期待されるのは、人権リスクがあることが発覚した企業を問題視することよりも、潜在的・実際のリスクを特定し、負の影響の最小化に向けた行動が取れている企業を把握し、改善を促すことです。

個別人権課題に関連した問いかけ例^(※30)

Q (差別撤廃・機会均等)
移民労働者が、内国民と比べて不利な労働条件や職場環境に置かれることを防ぐため、どのような工夫を行っていますか？

Q (過剰・不当な労働時間の是正)
下請け業者における労働時間はどのように把握していますか？

Q (生活賃金の保障)
自社が活動する地域で、実際の報酬と生活賃金との関係を把握していますか？

Q (職業選択の自由)
実際の労働条件は、雇用前に提示しているものと等しいですか？ また、その確認をどのように行っていますか？

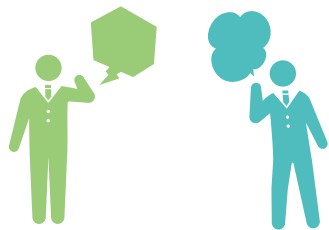
Q (労働安全衛生・健康)
従業員の安全に影響を及ぼす工程が特定され、危険因子が従業員に周知されていますか？

Q (社会保障を受ける権利)
社会保険や労災保険の加入について、労働者の契約形態を問わず該当者が保障されていますか？

Q (品位を傷つける取り扱い)
「品位を傷つける(ハラスメントなどの)」行為の被害者や目撃者が、相談窓口にアクセスしやすい状況であり、また当事者が望む救済を提供できる体制になっていますか？

Q (子どもの権利)
製品設計や宣伝において、子どもへの影響などを考慮していますか？

Q (プライバシーの権利)
消費者の個人情報は、どのように管理していますか？



※30 こちらで列挙している問いかけは、「機関投資家の責任ある企業行動：OECD 多国籍企業行動指針に基づくデュー・ディリジェンスに関して考慮すべき重要な事項」を参考に、「ビジネスと人権に関する機関投資家向け啓発資料開発」ワーキンググループメンバーを中心とした機関投資家当事者の意見、および「ビジネスと人権」に関連した専門家のフィードバックを踏まえて作成しています。なお、こうした効果的な問いかけの材料として、P30～34参考情報もご参照ください。

人権尊重に取り組む環境の 改善に向けた働きかけ

機関投資家には、人権尊重に取り組みやすい環境をつくるため、
各関係者に働きかける役割もあります。

機関投資家は、一企業としての人権尊重の取り組みを行う際、また投資先企業の人権デューディリジェンスを行う際など、さまざまな状況において企業やステークホルダーと対話を行うことがあります。

その一つとして、投資先企業が人権尊重に取り組む環境を改善するため、各関係者に働きかけることも考えられます。

具体的には、投資先企業の人権尊重への取り組みと情報開示に影響を及ぼし得る各関係者への働きかけ先として、以下のような対象が考えられます：

- ・政策立案者
- ・規制当局
- ・各国取引所
- ・インデックスプロバイダー
- ・信用格付け機関
- ・評価/データ機関
- ・会計/開示基準機関

機関投資家による評価・開示基準策定機関への働きかけ

投資先企業の人権尊重への取り組みをより正確に把握するために必要な情報が開示・収集されるように、評価・開示基準策定機関に働きかけることが考えられます。

例えば、Investors Against Slavery and Trafficking Asia Pacific (IAST APAC) では、現代奴隷に取り組む機関投資家の声を代表し、企業分析に必要なデータを入手

しやすくするために、理想とする関連指標を整理し、評価機関などの関係者に向けて公開しています^(※31)。

整理された指標例：

- 主要な1次、2次サプライヤーの活動地域や内容
- 搾取構造にある労働慣行の影響が判明している労働者数

機関投資家による政策立案者への働きかけ

各国の施策や法規制は、企業による人権尊重への取り組みの方向性や濃淡を左右する場合があります。よって機関投資家には、現状の法規制を遵守するだけでなく、企業の取り組みを促す政策作りを働きかける役割もあります。

気候変動に関連した各国政策・施策に対して既に行われているように^(※32)、ビジネスと人権においても政策立案者との機関投資家を代表したエンゲージメントを行う機会が今後増えることが予想されます。

人権尊重への取り組みに関連した発信

投資先企業に求めている人権尊重への取り組みと情報を発信することは、
投資先の行動改善を促し、また投資家自身の人権デューディリジェンスの一環として重要です。

人権尊重への取り組みなど、標準となる開示基準が整備されていない分野においては、投資先企業と機関投資家において期待する行動と情報開示の認識ギャップが生じることがあります。

そのため、機関投資家自身の説明責任を果たすとともに、投資先企業に求める人権尊重への取り組みと開示内容を明らかにする発信は重要です。

サステナブル投資レポート、責任投資レポート、スチュワードシップレポート、アニュアルレポートなどを通じて、

- 投資家自身として行う人権デューディリジェンスの内容と結果に関する情報開示

- 資産管理の視点で、投資先企業に求めている人権尊重への取り組みと開示内容を明らかにする発信

- 投資先企業の人権デューディリジェンスを行った結果、確認された人権侵害の実態とその対応方法に関する情報開示

考えられる行動

ケーススタディー

ゼロリスクよりも透明性ある実態の開示

例えば、責任投資レポートにおいて、以下のような発信が考えられます：

運用会社Aの責任投資レポート内容：

投資先企業が人権リスクを完全に取り除くことは不可能に等しいと理解しています。よって、私たちは機関投資家として、企業がバリューチェーンを通じて人権リスクが見つからなかったという報告は求めています。これよりも、負の影響を及ぼし得る人権課題の特定と対応について報告していることを評価しています。

例えば、当社の投資先企業の中には、サプライチェーン上の強制労働について、以下のような開示を行っている企業があります。同社の課題特定と対応を評価し、投資先として引き続き対話を行っていく予定です。

投資先企業による開示内容：

自社のサプライチェーンにおいて、強制労働の状態が発生していることを確認しました。具体的には、調達先で移民労働者がパスポートを取り上げられ、本国で採用費用を支払い、雇用主から預かり保証金の支払いを要求されていました。

この事態に対応するため、調達先が移民労働者に採用費用を返金することを合意し、同国に拠点を持つ全調達先に対して研修を提供し、責任ある採用および調達基準の遵守を今後の予防策として徹底しました。

※31 詳しくは「IAST APAC core metrics for modern slavery action, disclosure, collection and publication」をご参照ください。

※32 「The Investor Agenda」を例としてご参照ください。

投資先企業の皆さまへ

機関投資家が伝えたい三つのポイント

人権尊重に向けた企業の役割はとても大きいです。

それは、「ビジネスと人権」の文脈において、企業が最も直接的に、尊重すべき人権を持つ当事者と関わりがあるためです。

本書は、機関投資家の立場から、人権がどのように企業価値につながるかという視点を重視して投資家に期待される行動を整理しています。

投資先企業も、これに応える形で継続的・実践的に人権尊重に取り組み投資家と対話を行うことで、さらなる取り組みが支持され、バリューチェーン全体の好循環が生まれることが期待されます。この観点から、

機関投資家の目線で、投資先企業の皆さまに改めてお伝えしたいメッセージが3点あります。

1

企業体質・文化・体制の システムチェンジのチャンス

CEOや経営者自らが人権課題を正しく認識して発信することで、企業の取り組みを大きく変えることができます。他方、習慣化された企業体質や文化が、人権のために声を上げることを躊躇^{ちゅうちよ}させ、負の影響を見えなくし、自浄能力を失わせてしまうこともあります。

投資先企業には、経営資源を適切に割り当て、潜在的なものも含む人権課題に目を向け、優先的に行う取り組みとそれが人権課題の解決に役立っていることを積極的に発信することが期待されます。この際、人権尊重に関する投資家との対話を機会と捉えることも期待されます。

2

ゼロリスクの証明より、透明性のある情報開示が 人権課題解決の第一歩

強制労働や児童労働など人権課題の中には、地域社会の構造的課題に根差しており個社の努力では根本解決が難しいものも多く存在します。こうした中、自社およびサプライチェーンを通じて人権侵害が全く生じていない(=ゼロリスク)との企業による報告はむしろ説得力に欠けるともいえます。

投資先企業には、人権への負の影響が生じ得ることを前提に、関係する人権課題をステークホルダーとの対話を基に特定した上で、取り組みの内容と効果を透明性ある形で情報開示することが期待されます。この透明性ある開示が、課題を遠ざけるのではなく解決のためにできる行動の一つでも増やすことにつながります。

3

人権尊重に取り組むことは、 企業価値向上につながり得る

人権への負の影響を把握せず、人権侵害を放っておくと、不買運動、人材流出、訴訟問題などにつながり、構築してきた企業価値が下がります。他方、人権尊重に取り組むことで、地域住民が企業の応援団となり、消費者の購買意欲を上げ、また自社や取引先の労働者の人的資本の構築につながり、結果として企業の価値向上にもつながります。

投資先企業には、人権リスクの最小化に努め、人権尊重を基盤とした企業価値向上を実現する視点を持って企業活動を行うことが期待されます。また、人権リスクの管理は初めは困難であっても、人権侵害発覚後の対応コストに比べれば、事前管理に要するコスト・資源は少なくなります。

あとがき

本書を最後までお読みいただきありがとうございました。

機関投資家の皆さまが関わる企業の経済活動は、モノ・サービス・価値の提供を通じて人々の生活水準の向上と経済社会の進歩をもたらすことができます。しかし、その活動に適切なガバナンスや行動原則がなければ、社会的弱者との不平等を拡大させ、人権を犠牲にして経済的・社会的資源が一部に集中する格差につながります。

この世界の、現役世代から将来世代にわたって引き継がれるための資金を信じて託されている立場の皆さまは、ご自身や自組織の人権尊重とともに、投資行動を通じた投資先企業とそのサプライチェーン上の人権尊重への取り組みを促すことで、労働者をはじめとした世界の人々が生き生きとした生産性の高い仕事ができ、企業の価値向上や、さらなる社会発展へ貢献できる影響力を持っています。

人への投資や“DE&I:多様性(Diversity)、公正性(Equity)、包含性(Inclusion)”を含めた人権尊重の取り組みを行う企業やサプライチェーンこそ、新たな価値を創造します。そして、経済行動に基づく正の好循環を生み出し、その価値を累加させていくことが、社会経済の包摂的な発展につながります。

最後に、この冊子が目的とするところは、行動変容にあります。

行動変容とは、今までの意識・行動をまずは一歩変えることです。そして、それができたら、また次の一歩を変える。そうして世界は変わっていきます。

投資先の向こう側には、いつも労働者がいます。

彼らの未来を託されているあなたは、機関投資家として日本企業の一員として、世界の労働者にそして子どもたちの世代に何を残しますか？

人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と平等で譲ることのできない権利とを承認することは、世界における自由、正義及び平和の基礎である(世界人権宣言前文)

"recognition of the inherent dignity and of the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world"

文責：ILO 駐日事務所

参考 1

ビジネスと人権に関する国内施策・取り組み および各国の主な関連法令

国内施策や業界での取り組み

投資先企業の実態や置かれている状況を理解するため、以下に例示しているような、日本政府、各業界団体・協会が示した施策や人権尊重に関連したガイドライン^(※33)を把握することも有効です。

ビジネスと人権に関する施策・考え方

- **日本政府**：
「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)
- **日本労働組合総連合会(連合)**：
ビジネスと人権に関する連合の考え方

ビジネスと人権に関する 政府・業界団体策定ガイドライン

- **日本政府**：
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
- **日本経済団体連合会(経団連)**：
企業行動憲章 実行の手引き
(2022年12月第9版改訂)

ビジネスと人権に関する 業種別ガイドライン

- **日本繊維産業連盟**：
繊維産業における責任ある企業行動
ガイドライン
- **一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)**：
責任ある企業行動ガイドライン(2023年3月改訂)

各国関連法令^(※34)

企業のサステナビリティ情報開示や、サプライチェーンのデューディリジェンス、個別の人権課題に特化した法規制など、企業活動における人権尊重への取り組みに関連した法規制は多く存在します。グローバル企業のサプライヤーとして、またはグローバルにサプライヤーを持つ企業として、日本企業もこうした各国法に影響を受けます。

企業のサステナビリティ情報開示

欧州の企業サステナビリティ報告指令(CSRD)をはじめとし、企業のサステナビリティ情報開示の一環として、人権尊重への取り組みの開示を促す法改正により、企業活動に影響を及ぼしています。

サプライチェーン・デューディリジェンス

サプライチェーンの透明性やデューディリジェンスの実施に関する法規制は米国カリフォルニア州、フランス、ドイツ、そして直近のものとして、欧州の企業持続可能性デューディリジェンス指令案(CSDDD)と、導入が加速されています。

個別の人権課題に特化した法規制

英国、オーストラリア、米国、カナダ、オランダなどにおいて、現代奴隷、強制労働、児童労働など、人権課題を特定した形での法規制が導入されています。

参考 2

紛争等の影響を受ける地域での 強化した人権デューディリジェンスの検討

投資先企業は、紛争等の影響を受ける地域において、
平時に比べてより「強化した」デューディリジェンスを行うことが必要となります。

紛争等の影響を受ける地域^(※35)は、以下の三つの特徴があります^(※36)：

- 紛争は必ず人権に対する負の影響を及ぼす
- 紛争等の影響を受ける地域において「中立」かつ影響を与えない事業活動を行うことは不可能
- 国際人権法に加え、武力紛争時に適用される国際人道法の基準を遵守する必要が生じる

こうした紛争の影響を受ける地域で直接、または間接的に事業を展開している場合、企業が深刻な人権侵害に関与するリスクが高くなるため、企業は平時より強化したデューディリジェンスが必要となります。

強化した人権デューディリジェンスの手順

以下を含め、紛争等の影響を受ける地域では強化したデューディリジェンスの実施が必要となります^(※37)。

- 人権デューディリジェンスを強化する必要性とタイミングの決定
- 紛争の分析と理解
- 自社の活動が紛争やぜい弱なグループに与える影響の理解
- 人権および紛争に与える潜在的、実際の負の影響に対する対応策の優先順位付け
- 紛争等の影響を受ける地域ステークホルダーとの対話

機関投資家は、紛争地域等の影響を受ける地域において人権リスクが高まることを認識し、
投資行動を考慮することが期待されます。

投資先企業が紛争等の影響を受ける地域で活動を展開し、人権侵害へ直接・間接的に関与していることが発覚した場合、ライツホルダーへの負の影響に加え、企業価値の毀損につながるレピュテーションリスクや訴訟リスクも高まります。

機関投資家は、こうしたリスクの高まりを認識し、投資先企業が強化した人権デューディリジェンスを実施する体制が整っているか、また、必要に応じて実施しているかを確認することが投資行動を通じた人権デューディリジェンスの一環として期待されます。

なお、この分析は、紛争等の影響を受ける地域で既に活動している投資先だけではなく、今後投資を検討している企業、投資先のM&Aや海外進出時の分析においても行うことで、投資先を通じて関与する人権への負の影響を把握し対応することにつながります。

※33 このほか、金融に関連した業界団体の取り組みとしては、生命保険協会による「生命保険会社における人権対応 ハンドブック」、日本損害保険協会における「国際的に認められた人権」を強調する形での「日本損害保険協会 行動規範」の改訂や、損保代理店試験内容の一環として作成された「人権に関する取組み」の研修動画などが挙げられます。

※34 日本貿易振興機構(ジェトロ)公式サイトでは、「特集 サプライチェーンと人権」の中でサプライチェーンと人権の関連法令やガイダンス、ジェトロによる参考和訳の一覧などが掲載されています。併せてご参照ください。

※35 UNDP「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化 手引書」では、「国家間戦争や内戦、武装反乱、武装過激組織、その他の組織的暴力を含む様々なレベルの武力紛争や暴力の蔓延が発生している地理的な場所」と定義しています。

※36 同上。「三つの際立った特徴」を参照しています。

※37 同上。V付属書「B.人権デュー・ディリジェンスの強化-対応概要」参照の下、一部を抜粋し作成。

参考
3

始め方に困ったときに有効活用できる情報や
協働エンゲージメント・イニシアチブ

機関投資家が、人権尊重全般(①)、個人人権課題(②)、特定の業種での課題(③)などの視点での知見やノウハウを深めたい場合、特に機関投資家向けに各視点での背景説明、企業評価や投資先企業との協働エンゲージメント・イニシアチブのフレームワークなどを提供している団体を活用することができます。以下はその一部の紹介となります。

①人権課題横断型

背景説明、ツール

- Investor Alliance for Human Rights: Investor Toolkit for Human Rights (2022)
- OECD: Responsible business conduct for institutional investors (2017)
- UNEP-FI: UNEP-FI Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector (2014)
- UNDP: SDG Impact Standards for Private Equity version 1.0 (2020)

企業評価、協働エンゲージメント・イニシアチブ

- PRI^{※38}: PRI Advance (2023)
- ShareAction: Workforce Disclosure Initiative (2022)
- World Benchmarking Alliance (WBA): Corporate Human Rights Benchmark (2023)

②個人人権課題関連

背景説明、ツール

- 公正な移行: Just Transition Finance Tool for banking and investing activities (2022)
- 子どもの権利: UNICEF: Tool for investors on integrating Children's Rights into ESG assess (2021)

企業評価、協働エンゲージメント・イニシアチブ

- 強制労働: KnowTheChain Benchmark (2023)
- 現代奴隷: Investors Against Slavery and Trafficking (IAST APAC) (2020)
WALK FREE GLOBAL SLAVERY INDEX (2023)
- メンタルヘルス/ディーセント・ワーク: Corporate Mental Health Benchmark (2023)

③個別業種別

背景説明、ツール

- テクノロジー企業: OHCHR: Rights-Respecting Investment in Technology Companies (2021)

企業評価、協働エンゲージメント・イニシアチブ

- 再生可能エネルギー: Renewable Energy & Human Rights Benchmark (2023)
- 鉱物資源: Transition Minerals Tracker (2023)
- 鉱山資源: Responsible Mining Index (2022)
- デジタル・テレコミュニケーション企業: Ranking Digital Rights (RDR) Corporate Accountability Index (2020)

※38 PRIの公式サイトでは、Social Issuesの中で人権に関するコンテンツ情報を掲載しています。また、人権に関連するベンチマーク/インデックスを「Human rights benchmarks for investors: an overview」でまとめています。

参考
4

ビジネスと人権に関する指導原則において、
企業に求められる三つの行動

多くの投資先企業は、指導原則で求められている三つの行動^{※39}にのっとって人権尊重に取り組もうとしています。形式的な対応を回避し、企業の実効性のある取り組みを促すため、機関投資家側が具体的に指導原則で求められている内容を理解することが望まれます^{※40}。

人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント(指導原則16)

行動
①

人権方針の策定を通じて、企業が人権尊重に関する責任、コミットメントおよび期待を公に表明することが求められています。

人権方針策定の要件

- 最上級レベルでの承認
- 社内外の専門的助言に基づく
- 人権に関する企業の期待を、社内外関係者に明記
- 一般に公開し、全ての社員、取引先、社内外に周知
- 企業全体に定着させるため、事業手続きに反映

人権デューディリジェンス・プロセス(指導原則18～21)

行動
②

企業がバリューチェーンを通じて実際に、そして潜在的に与える人権への負の影響を特定・防止・軽減し、そして対処できるようにするため、人権デューディリジェンスの一連のプロセスを回すことが求められています。

人権デューディリジェンスに含まれるプロセス

人権への負の影響…を特定し、評価する
を防止・軽減するため、対処する責任者に対処プロセスを設置する
への対処を検証するため、対応の実効性を追跡評価する
を及ぼすリスクがある場合、取り組み内容を公式に報告する

人権への負の影響からの救済を可能とする是正プロセス(指導原則22)

行動
③

企業活動が負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合、活用できる是正プロセスを準備、または第三者が提供する是正プロセスに協力することが求められています。

救済へのアクセスの仕組みの一つとして、人権にもたらされた害を除去し、補償する役割としてのグリーンバンス(苦情処理)メカニズムがあります。

事業レベルでのグリーンバンスメカニズムの確立、または参加が求められ、一企業単独、または関連ステークホルダーを含む他者との協力の下で運営されます。

※39 本ページでは指導原則に基づいて該当箇所をまとめていますが、正式には原文をご参照ください。
※40 例えば、指導原則16の解説には「方針声明が企業トップから全ての部門にいたるまで定着するようにすべき」とあり、この一文の重要性を投資先と共に考えることが求められます。

参考
5

関連業種と労働慣行・サプライチェーン管理に関する指標 (ISSB/SASB 基準より一部抜粋)

人権への負の影響を与える可能性は全ての企業にありますが、個別の人権課題は、業種、操業国、製品、サプライチェーンの複雑性など、各社の企業特性のかけ合わせによって顕在化する可能性が高まります。

よって、企業分析を行うアナリストは、自ら担当する企業やセクターで顕在化しやすい個人権課題や、人権尊重に関連して分析すべき情報への意識を高めることが行動の一つとして考えられます。

ここでは、担当する業種に合わせて分析を行う一例として、「労働慣行」および「サプライチェーンマネジメント」に関連して ISSB/SASB 基準で提示している指標と、特に関連する業種の一覧を紹介しています。

参考資料

- SASBの業種別基準について
[Materiality Finder](#)
- 業種のSICS基準について
[SASB'S SUSTAINABLE INDUSTRY CLASSIFICATION SYSTEM](#)
[Impact Mappings by UNEP](#)

1. 労働慣行

指 標	関 連 業 種
労働協約の対象となる現役従業員の割合	石炭事業、金属・鉱業、食品小売業者および流通業者、廃棄物管理、航空会社、自動車
作業停止回数および総休業日数	石炭事業、金属・鉱業、食品小売業者および流通業者、廃棄物管理、電子機器製造サービスおよび設計製造、航空会社、自動車
労働法違反に関連する法的手続きによる金銭的損失の総額	総合/専門小売店・ディストリビューター、食品小売業者および流通業者、レストラン、ホテル・宿泊施設、航空貨物・ロジスティクス、クルーズライン
自発的・非自発的離職率	総合/専門小売店・ディストリビューター、レストランホテル・宿泊施設
地域別平均時給と最低賃金を得ている従業員の割合	総合/専門小売店・ディストリビューター、食品小売業者および流通業者、レストラン、ホテル・宿泊施設、クルーズライン
労働者のハラスメントを防止するための方針およびプログラムの記述	ホテル・宿泊施設
独立請負業者に分類されるドライバーの割合	航空貨物およびロジスティクス

2. サプライチェーンマネジメント

指 標	関 連 業 種
サプライヤー（供給者）の社会・環境責任監査における不適合率、および主要な不適合と軽微な不適合のは正処置率	アパレル・アクセサリー・履物、玩具、スポーツ用品、農産物、アルコール飲料、ノンアルコール飲料、加工食品
サプライチェーンから生じる環境・社会リスクを管理するための戦略の検討	アパレル・アクセサリー・履物、鉄鋼製品、農産物、食品小売業者および流通業者、レストラン
環境および／または社会的な第三者規格の認証を受けた製品の調達割合と規格別の割合	アパレル・アクセサリー・履物、農産物、加工食品、食品小売業者および流通業者、レストラン
社会的責任行動規範の監査を受けた施設の数	玩具・スポーツ用品

謝 辞

本書は、経済産業省抛出の下、ILO駐日事務所が実施する「移行のための技能開発と責任ある企業行動」プロジェクトの活動の一環で作成されました。

また、本書は「ビジネスと人権」に関する動向を踏まえ、国内外で活動する日本の機関投資家が活用できる資料となることを第一の目的としています。具体的には、企業行動を推進することのできる機関投資家と、その期待を受けて事業を実施する多国籍企業の両者が、エンゲージメントによって認識を向上させ、責任ある企業行動に向けた投資環境を推進・改善することです。

この目的を果たすため、PRIの日本署名機関の中で本活動の機関投資家に向けた「ビジネスと人権」啓発資料作成の意図に賛同した13名の方が「ビジネスと人権に関する機関投資家向け啓発資料開発ワーキンググループ」として参画し、「ビジネスと人権」を考える上での阻害要因となる先入観をなくすために必要な概念整理、実際に行動に移すために必要な情報などに関して議論を重ね、本書の完成に向けて多大なるご協力をいただきました。改めて、ワーキンググループメンバー、そして有識者・関係者の皆さまに感謝申し上げます。

「ビジネスと人権に関する機関投資家向け啓発資料開発ワーキンググループ」メンバー

以下13名の方に機関投資家当事者の視点で、本書作成に当たってご協力いただきました。

新井修平	大和アセットマネジメント株式会社
池畑勇紀	アセットマネジメントOne株式会社
筒井きらら	MPower Partners
寺門雅代	ニッセイアセットマネジメント株式会社
中出真央	りそなアセットマネジメント株式会社
中村政之	MUFGアセットマネジメント
松原稔	りそなアセットマネジメント株式会社
真中克明	東京海上アセットマネジメント株式会社
水石信博	第一生命ホールディングス株式会社
光谷健	MUFGアセットマネジメント
皆越まどか	野村アセットマネジメント株式会社
律嶋真理	富国生命投資顧問株式会社
和田健	三井住友トラストアセットマネジメント株式会社

※ 本書は行動変容を目的とした啓発活動であるため、投資助言には該当しません。この文書を基に取られた投資行動には責任を負いかねること、ご理解ください。また、本書はワーキンググループメンバー個人の知見を取りまとめたものであり、所属企業の見解を代表するものではありません。

Copyright © International Labour Organization
2024年



表示 4.0 国際 (CC BY 4.0)

本著作物は、クリエイティブ・コモンズ「表示4.0国際」に基づいてライセンス供与される。当該ライセンスのコピーは、<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> にアクセスすることで確認できる。ライセンスに詳述されるとおり、利用者には、再利用、共有（複製及び再配布）、翻案（元の著作物のリミックス、変形、及び元の著作物を土台とした別の著作物の構築）を行うことが認められる。利用者は、ILOが素材の出典であることを明示し、元の内容に変更が加えられているかどうかを示さなければならない。翻訳、翻案その他の二次的著作物に関連して、ILOのエンブレム、名称及びロゴを使用することは認められない。

表示－利用者は、変更が加えられたかどうかを示した上で、以下のように著作物を引用しなければならない。【機関投資家向け『ビジネスと人権』ガイド 投資行動で人権尊重に取り組むための What, Why, How、国際労働機関、ジュネーブ、2024。© ILO】

翻訳－本著作物を翻訳する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。これは国際労働機関 (ILO) の著作物の翻訳である。この翻訳はILOによって作成、確認、承認されたものでなく、ILOの公式の翻訳とみなしてはならない。ILOは、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻訳の著者のみが負う。

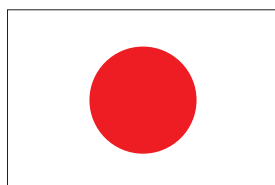
翻案－本著作物を翻案する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。これは国際労働機関 (ILO) の著作物の翻案物である。この翻案物はILOによって作成、確認、承認されたものでなく、ILOの公式の翻案物とみなしてはならない。ILOは、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻案物の著者のみが負う。

第三者素材－クリエイティブ・コモンズの本ライセンスは、本公表物に含まれる、ILO以外の者の著作物には適用されない。第三者に帰属する素材を利用する者は、権利保有者との権利処理及び侵害の申立てについて単独で責任を負う。

友好的に解決できない紛争が本ライセンスに基づいて生じた場合、かかる紛争は、国際連合国際商取引法委員会 (United Nations Commission on International Trade Law, UNCITRAL) の仲裁規則 (Arbitration Rules) に従って仲裁に付託されるものとする。当事者は、かかる紛争の最終裁定として、かかる仲裁の結果下された仲裁判断に拘束されるものとする。権利及びライセンスに関する質問は、ILO出版部（権利・ライセンス）(rights@ilo.org) に問い合わせること。ILOの出版物とデジタル製品については、www.ilo.org/publnsに情報が記載されている。

ISBN: 9789220407868 (印刷版)
ISBN: 9789220407875 (ウェブPDF版)
英語版:
A Guide to 'Business and Human Rights' for Institutional Investors / What, why and how to address human rights through investment practices, ISBN 9789220407844 (印刷版) ISBN 9789220407851 (ウェブPDF版) , 2024.

ILO刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する国際労働事務局のいかなる見解をも示すものではない。研究報告その他の寄稿文で表明された見解に対する責任は原著者のみが負い、その刊行は、文中の見解に対する国際労働事務局の支持を表すものではない。企業名、商品名及び製造過程への言及は国際労働事務局の支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされないことは不支持を表すものではない。



**From
the People of Japan**

この資料は、日本政府提出の
「移行のための技能開発と
責任ある企業行動プロジェクト」
において作成されたものです。