



国際人権・労働基準の尊重に向けた 企業内専門人材育成 プログラム

シラバス

概要

(1)本プログラム及び本シラバスについて

近年、「ビジネスと人権」に関連して、企業は、①自社における人権課題だけではなく、関連するバリューチェーン全体における人権課題に取り組むことが求められています。諸外国では、人権の取組の法制化も進んでおり、日本においては、政府は2022年9月に「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」を策定し、国家として、企業の人権尊重責任を促進しています。

このような状況下において、企業が自社の事業領域のみならず関連するバリューチェーン全体で人権侵害に加担しないようにし、ディーセント・ワークへの取組を強化することは、国連グローバル・コンパクトが掲げる10原則の精神に通じるものといえます。本プログラムは、「ビジネスと人権」の全体像を学び、その理念を実践に移すことを通じてSDGsの達成や持続可能な社会を実現することを意図しています。本プログラムを通じて、参加者各自が自社において、人権・労働課題をどのように捉え、どのように自社のビジネスに組み込むかについて考え、最終回においては成果報告を通じてすぐに使える人権尊重の実践プランを策定します。

本プログラムの本質的狙いとして、企業のための専門人材(社内変革を起こす人材)を育成することが企図されています。具体的には、優先的な人権・労働課題の特定とその取組方法について、社会から期待される自社のとるべき行動を自ら考え、社内外で自ら情報発信を行える企業内専門人材の育成を目指します。

本シラバスは、ビジネスと人権に関する研修や啓発を実施するための資料として用いることができるよう作成されています。各回各セッションの所要時間、方法及び手順についてはあくまでも例示です。

概要

(2)本プログラムにおけるゴール(目標)

本プログラムにおけるゴール(目標)は以下の5点です。

- ◆ 経営目線で、グローバルな視点を持ち、人権を事業に取り入れるためのキーパーソンになる
 - ◆ 国際人権/労働基準と人権デューディリジェンスの全体像について理解し、社内啓発を行えるようになる
 - ◆ ビジネスと人権に関する最新情報を把握するための情報探索能力を身につける
 - ◆ 自社オペレーションにおいて具体的な人権課題を特定できるようになる
 - ◆ サステナビリティに関する社内外のコミュニケーションにおいて、自社の立場を説明できるようになる
-

(3)参加者の規模

本プログラムはスモールグループでのディスカッション等を含む対話形式でのセッションも含まれるため、25名程度までに限定するのが理想です。

概要

(4) 研修の方式及び構成

全5回のプログラムを月1回のペースで実施します。参加者には毎回事前課題に取り組んだうえでプログラムに参加することが求められます。また、毎回テーマを設定してエクササイズやロールプレイングを行い、各社でのグッドプラクティスや悩みなどを共有する場を提供します。各回の概要は以下の通りです。

回	プログラム内容	目的
第1回	【プログラム主旨・要旨・概要】 ・関連する国際規范文書(指導原則、ILO 多国籍企業宣言、OECD 多国籍企業行動指針) ・ワーディング(用語、定義)	企業の人権尊重責任の概要及び関連文書や参考資料へのアクセスの仕方や最新情報の把握方法などを基礎として学ぶ。
第2回	【人権デューディリジェンス】 ・人権方針の策定及び社内浸透・人権デューディリジェンスプロセスの導入 ・是正を可能にするグリーンバンスメカニズム、情報開示 ・ビジネスと人権に関連する現代の社会課題(最新分野の課題議論)	負の影響への原因、助長に対応し、影響力を行使するなど、企業が本質的な人権デューディリジェンスを実施するための意義と方法を理解する。
第3回	【ステークホルダーエンゲージメント】 ・取引先、社会との対話機会の創出 ・負の影響への対応 ・法令遵守とガバナンスギャップへの対処	労働者代表・労働組合との労使対話の重要性を理解する。その基礎である結社の自由、団結権、団体交渉権を意識する。関連するステークホルダーを把握する。
第4回	【人権・労働課題の特定】 ・適用される国内法、国際法の把握 ・業種業態ごとの優先的な課題(強制労働、差別…等) ・企業行動規範とリスク・労働のインフォーマル化懸念の理解	サプライチェーン上、バリューチェーン上での課題例を具体的に話し合い、実体として理解する能力を育む。
第5回	【自社ビジネスへの組み込み】 ・具体的なプラン策定 ・行動のための年間スケジュール策定 ・個人成果発表	「サステナビリティ経営」を実践、実現するため、人権・労働の課題をどのように捉え、自社のビジネスに組み込むかにつき成果報告を行う。

概要

(5)本プログラムの基本ルール

本プログラムにおいては、参加者が安心して発言できる環境をつくり、ステークホルダーの視点も踏まえながら活発な議論を促すことにより、参加者同士の対話による学びを深めるため、以下の4つのルールを設定します。

- ◆ 参加者は共に学ぶ仲間であり、間違っても大丈夫なので自由に遠慮なく発言をする
 - ◆ 所属先企業としてではなく個人としての発言を心がける
 - ◆ チャタムハウスルールを適用(学んだことについては自由に引用・公開いただきつつ、情報の発信者や参加者の所属については秘匿情報として扱う)
 - ◆ お互いの発表の時は自社に置き換えてみるなど、異なる意見も学びの材料、前向きに聞く
-

第 1 回

プログラム主旨・要旨・概要

事前課題

- ◆国連ビジネスと人権に関する指導原則の通読
→重要と考える箇所をマークアップ
- ◆OECD 多国籍企業行動指針及びILO 多国籍企業宣言の通読

アジェンダ

- 0. はじめに：自己紹介・会場アンケート 02
- 1. セッション1：国際規范文書の紹介 03
- 2. セッション2：ビジネスと人権における用語の紹介・確認 08
- 3. セッション3：グループディスカッション 16

講義内容

0.はじめに：自己紹介・会場アンケート

(1)自己紹介

参加者に対し、所属組織とそこでの役職を含む自己紹介をしていただきます。一人30秒～60秒ほどになりますが、ビジネスと人権に関わるようになった経緯や期間、本プログラムに参加したきっかけや本プログラムに期待すること等も話してもらうとよいです。また、最近気になっている人権トピック等、本プログラム参加者共通の関心事を話してもらうのもよいでしょう。

(2)会場アンケート

会場アンケートでは、自己紹介の内容を可視化するとともに、参加者の経験や自社の現状等を共有してもらい、参加者のニーズを把握します。

アンケートにおける質問事項の例としては、以下が挙げられます。

●皆さんの「人権」や「ディーセント・ワーク」などの分野における経験年数を教えてください。

- ☒ 0年(ほぼない)
- ☒ 1～2年(知っている)
- ☒ 3～5年(詳しいと思う)
- ☒ 5年～(たいていのことは答えられる)

●あなたの企業は、国際人権基準と労働基準を尊重することにコミットしていると思いますか？

- ☒ あまりしていない
- ☒ 最近始めた
- ☒ コミットしている
- ☒ かなりコミットしている

●皆さんのキャリアにおいて、人権に関連する問題や課題に遭遇したことがありますか。もしある場合、1つキーワードで説明してください。

(回答例)

ハラスメント、パワハラ、長時間労働、技能実習生等

●現在の所属先の企業の取組に満足していますか？

- ☒ していない・改善したい
- ☒ 何とも言い難い
- ☒ 現在の取組は良い方向に進んでいる

●具体的に所属先の取組に対しての改善点や要望を教えてください。

(回答例)

社内の意識改革、サプライチェーンに対する監査、継続的・効果的な人権デューディリジェンスの実施、優先順位の明確化等

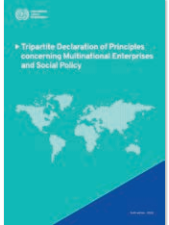
このような会場アンケートは、その場で可視化できるように工夫します。たとえば、投票アプリ等を利用し、匿名かつ分かりやすい形でアンケート結果を集計して発表することが考えられます。

1. セッション1：国際規範文書の紹介

所要時間	20～30分
獲得目標	このセッションでは、ビジネスと人権に関する国際規範文書の解説を行い、ビジネスと人権の基本的な考え方を習得することを目標としています。 たとえば企業がサステナビリティ開示を行うにあたって、人権尊重の取組を説得力をもって説明するには、世界全体の共通言語である国際規範文書の文言を参照する必要があります。
方法及び手順	事前課題として、参加者に国際規範文書を通読していただき、指導原則については重要と考える部分にマークアップをしていただきます。本セッションの導入として、国際規範文書の解説に入る前に、参加者に対しどの部分をマークアップしたかを共有していただきます。

(1)3つの国際的文書の役割

ビジネスと人権(BHR)、責任ある企業行動(RBC)、企業の社会的責任(CSR)に関する主要な国際文書として、下記の表に掲げる3種の文書が挙げられます。これらの文書は人権・労働分野において国際社会における共通言語としての役割を担っています。サステナビリティ開示等社内の取組を外部に発信する際、これらの主要な国際文書の記載に沿った記述をすることにより、社外の投資家や市民団体等の理解を得られやすくなります。

国際文書	国連ビジネスと人権に関する指導原則 	OECD 多国籍企業行動指針 	ILO 多国籍企業宣言 
概要	国と企業に関わる相互連関的な3つの柱 人権の負の影響に重点	責任ある企業行動(RBC)に関する政府から企業への勧告 国際投資における多国籍企業の役割を背景(経済政策との関連)	国際労働基準に沿った労働慣行促進のための国と企業へのガイダンス 多国籍企業の社会経済進展とディーセント・ワークへの役割を背景(社会政策との関連)
対象	国際的に認められた人権 (国際人権章典+中核的労働基準)	人権、雇用及び労使関係、環境、情報開示、腐敗防止、消費者利益、科学技術、競争、租税	国際労働基準(労働者の人権) 雇用、訓練、労働条件/生活条件、労使関係
採択	国連人権理事会 2011	OECD閣僚理事会 1976(最新2023)	ILO理事会(政労使) 1977(最新2022)
実施 枠組み	作業部会/OHCHR 国連会議体への報告、ステートメント/ガイダンス、国別訪問等	各種デューディリジェンスガイダンス NCP(National Contact Point)、研修、ピアラーニング等	政 労 使、NFP (National Focal Point)、本国-受入国対話、企業-労組間対話手続等

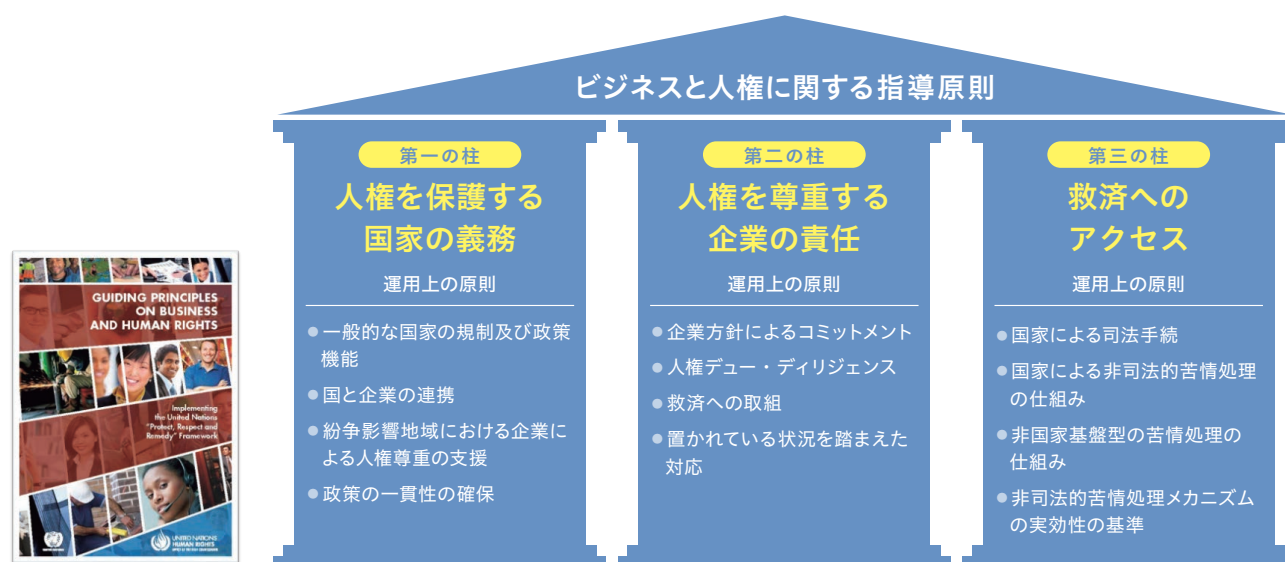
1976年にOECD多国籍企業行動指針が、1977年にILO多国籍企業宣言が策定された背景には、多国籍企業の活動の急速な活発化がありました。多国籍企業の発展途上国への進出は、それらの国々に経済的な利益をもたらす一方で、児童労働や強制労働等の人権侵害も引き起こすことになりました。そこで、多国籍企業に対し責任ある企業行動を定めるものとして、OECD多国籍企業行動指針が採択されました。OECD多国籍企業行動指針では人権、環境、情報開示等様々な分野が網羅されています。また、雇用の分野にフォーカスする形のものとしてILO多国籍企業宣言が採択されました。

なお、OECD多国籍企業行動指針とILO多国籍企業宣言は、企業のもたらす困難を最小化するための企業責任を強調するのみならず、企業の経済的・社会進展(Social Progress)への積極的寄与を奨励するという観点も有するものであり、企業活動のマイナス面とプラス面両方に光を当てる内容となっています。

その後、国際社会では、多国籍企業に対する法的拘束力のある条約を締結できないかという議論がされていましたが実現しませんでした。そうした中、多国籍企業がもたらす人権課題について、企業の法的責任ではなく社会的責任として、主に負の影響に着目して取組を求めるビジネスと人権に関する指導原則が国連人権理事会で採択されました。

これら3つの文書は基本的に整合性のある文書で相互補完的な関係にあり、またSDGsの達成にも貢献するとされています。これらの文書は多国籍企業のみならず国内企業も対象とするものです。

(2) 企業の人権尊重責任(指導原則第2の柱)の特徴



出典: 外務省「ビジネスと人権とは?」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100116940.pdf>) p.2

ビジネスと人権に関する指導原則は、3つの柱から成り立っています。

- 第1の柱: 人権を保護する国家の義務
- 第2の柱: 人権を尊重する企業の責任
- 第3の柱: 救済へのアクセス

実際に、企業がどのような企業行動を促進すべきかについて、ビジネスと人権に関する指導原則は下記のように述べています。以下では4つの重要なポイントを説明します。

「国家は国際人権体制のまさに中核にあるが故に、国家には保護するという義務がある。**人権に関して社会がビジネスに対して持つ基礎的な期待の故に**企業には尊重するという責任がある。そして細心の注意を払ってもすべての侵害を防止することは出来ないが故に、救済への途が開かれている。」(指導原則 序文66)

①法的 + 社会的責任

企業の人権尊重責任は、法的責任のみならず、社会的責任としての性質を有します。国内法の遵守は当然ですが、進出先の国によっては国内法の整備状況も異なるため、それだけでは人権侵害に対応できない場合があります。そのような場合に企業に責任を求める根拠は社会がもつ基礎的な期待と示されています。この社会からの期待を把握するために、人権に関するステークホルダーと対話する必要があります。

「人権を尊重する企業の責任は、**国際的に認められた人権**に拠っている…最低限、**国際人権章典**で表明されたもの及び**労働における基本的原則及び権利**に関するILO宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。」(指導原則12)

②国際的に認められた人権

企業がよるべき基準は国際的に認められた人権とされています。具体的には、国際人権章典及びILO宣言で挙げられた中核的労働基準に記載されている人権を最低限のものとして取り組む必要があります。これは、人権が国家によって与えられるものではなく、世界中どこにいても、どのような立場であっても、人であるが故に保障されるべきものだからで、どのような国家体制であっても国際基準に則った人権尊重を行う必要があります。

「実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべき…このプロセスでは、企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で**潜在的に影響を受けるグループ**や…**関連ステークホルダーとの有意義な協議**を組み込む。」(指導原則18)

③人権デューディリジェンスとステークホルダーエンゲージメント

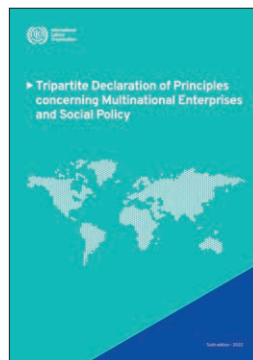
人権デューディリジェンスを実施する際、ステークホルダー側から見た深刻な人権侵害が見逃されてしまわないよう、負の影響を特定・評価する段階からステークホルダーと対話することが重要です。また、ステークホルダーへの負荷を考慮せずに人権デューディリジェンスを行うことにより監査疲弊等を生じさせ、結果として労働者に負の影響を与えてしまうこともあります。常にステークホルダーが何を求めているのか把握しようとすることが重要です。

「企業のバリューチェーンに多数の企業体がある場合、企業がそれらすべてにわたってデューディリジェンスを行うことは不当に難しくなる。…供給先または受給先企業の事業状況、特定の事業活動、関連製品やサービス、または他の関連する考慮事項によって、人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野を特定し…これらを優先的に取り上げるべきである。」(指導原則17 解説)

④個別具体的な負の影響と優先順位付け

企業は、人権に対する個別具体的な負の影響を考慮し、またその負の影響が大きくなるものから優先順位をつけて取り組むことが認められています。負の影響は、どこにいる、どのような人が、どのような環境の下で、どの程度リスクにさらされているか、といったように人レベルまで落としこんで具体化しなければ、対応策は立てられません。他方、サプライチェーン・バリューチェーンを含めた人権デューディリジェンスを実施する際、その最上流・最下流まですべてを具体的に把握することが実質的に不可能な場合もあります。その場合は、人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野を特定し、優先順位を付けて行うことが認められています。ただしその優先順位は、たとえば企業のコストに基づく優先順位ではなく、人権に対する負の影響の深刻度で決定されなければなりません。

(3)ディーセント・ワークと労働者の権利に関する企業へのガイダンス

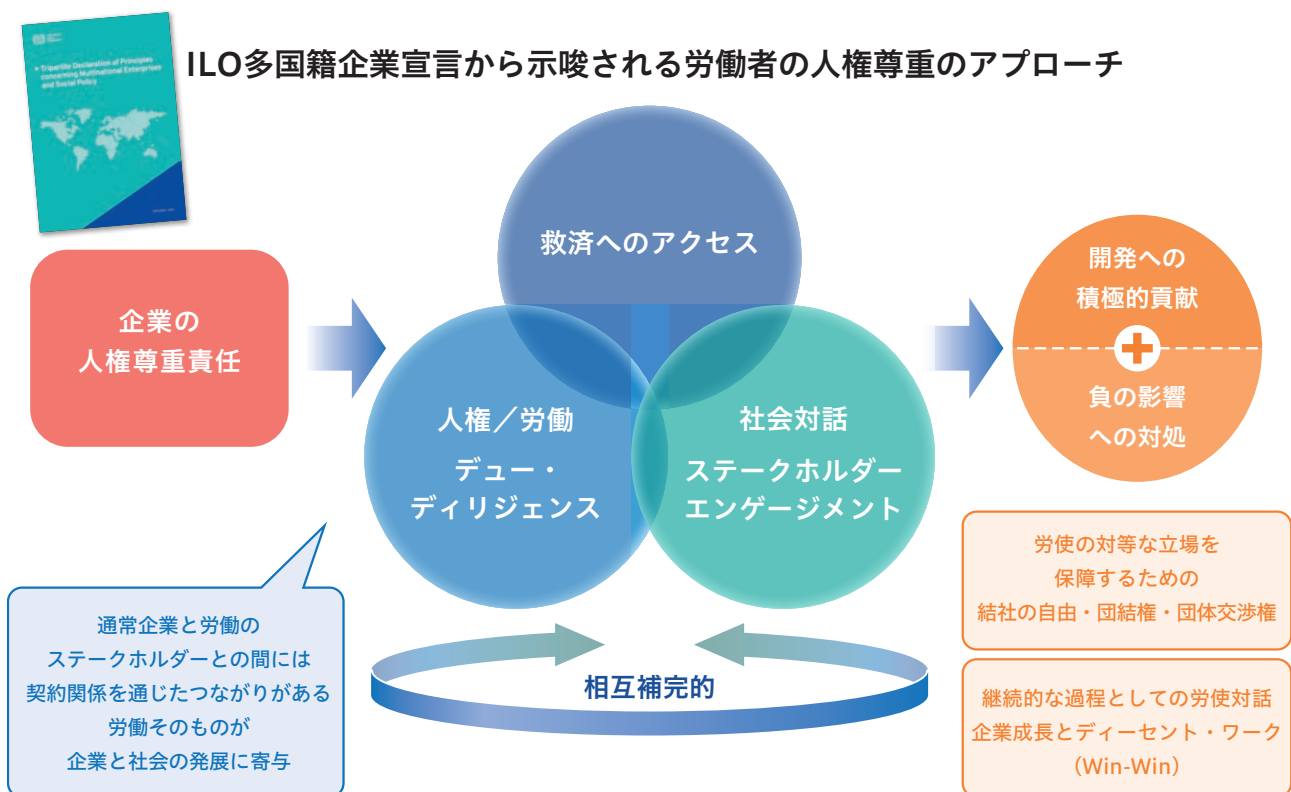


ILOの多国籍企業宣言(多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言)は、企業活動に関する国家と企業に向けた規範的ガイドラインです。指導原則に沿った取組を進める際、労働者に関してはこの宣言を参照することが有用です。本宣言では、「国際的に認められた人権」の労働側面である労働の基本的原則について、企業がこれを具体的にどのように適用すべきかについて、勧告と指針を提供しています。国際的な政策の首尾一貫性の確保のため、国連指導原則やOECD 多国籍企業行動指針と整合的に作成されており、これらとともに責任あるビジネスの主要国際文書と位置付けられています。

この多国籍企業宣言によって示唆されることは、人権デューディリジェンス、ステークホルダーエンゲージメント、救済へのアクセスの3つの取組は、労働者の人権尊重にあたっても、相互補完的に実施されるべきことです。労働者の人権リスクを具体的に特定・評価し、予防、軽減、是正、救済を図るためには実際に個々の労働者が望むことを対話によって聞き取る必要があります。企業との関係で対等な立場に立つのが難しい個々の労働者が、

自身の受けている負の影響を企業に伝えるには、結社の自由、団結権、団体交渉権が保障されているとの実感が必要になります。この権利保障を前提として、事業の持続的発展という両者にとってのWin-Winを目指して労使が対話することで、より人権デューディリジェンスに取り組む意義が納得感をもって浸透していきます。サプライチェーンが複雑で非常に多数のサプライヤーがいる場合など、人権デューディリジェンスの実施が困難な場合は、通報窓口や救済窓口を使って救済を図ります。窓口に寄せられた情報が気づきとなって、新たなデューディリジェンスや対話につながっていくこともあります。

さらに、雇用は国の発展や開発とも関係しています。たとえば、企業は労働安全衛生について、その国の基準を上回る高い水準を設定することで労働者の帰属意識を高めるとともに職場内コミュニケーションを円滑化でき、さらにそれをサプライヤーにも求めることで業界全体の水準が上がっていきます。同様のことは労働者の職業訓練に関してもいえます。また企業が生活賃金を提供することで、労働者はそれを消費に充てるとともに、税金として払うことでそれが社会原資となり社会保障の充実にも貢献していく可能性もあります。企業がこのような良い慣行によって受入国やコミュニティからの信頼を得られれば、事業の持続可能性向上にも寄与します。労働者の人権尊重は、企業成長のみならず開発への積極的貢献にもつながるものといえます。^{*1}



^{*1} 菅原絵美・田中竜介「労働に関する企業の社会的責任(労働CSR/RBC)の実現に向けた政策提言：ビジネスと人権の視点からみた日本のあるべき国家政策とは」(2022年12月1日)p.29

2. セッション2：ビジネスと人権における用語の紹介・確認

所要時間	20～30分
獲得目標	このセッションでは、ビジネスと人権に関する基本的な用語を理解することを目標とします。普段聞きなれない用語も多く登場しますが、参加者が今後社内外においてビジネスと人権の取組を説得力をもって分かりやすく説明するには、基本的用語について国際文書に則った正確な理解が必要になります。
方法及び手順	ビジネスと人権の分野に関する基本的な用語、特に普段使わない用語や誤解されがちな用語について、関連する国際的文書を引用しつつ説明します。国際文書の原典は英語が多いため、原典の用語を確認しつつ日本語ではどのように訳されているかにも留意する必要があります。

(1) 人権 / Human Rights

世界人権宣言の前文によれば、「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」とされています。人権の重要な要素として、固有の尊厳と平等が挙げられている点が重要です。

また、同じく世界人権宣言の前文では、「人権の無視及び軽侮が、人類の良心を踏みにじった野蛮行為をもたらし、言論及び信仰の自由が受けられ、恐怖及び欠乏のない世界の到来が、一般の人々の最高の願望として宣言された…人間が専制と圧迫とに対する最後の手段として反逆に訴えることがないようにするためには、法の支配によって人権保護することが肝要である…国際連合の諸国民は、国際連合憲章において、基本的人権、人間の尊厳及び価値ならびに男女の同権についての信念を再確認し、かつ、一層大きな自由のうちで社会的進歩と生活水準の向上とを促進することを決意した…加盟国は、国際連合と協力して、人権及び基本的自由の普遍的な尊重及び遵守の促進を達成することを誓約した。よって、ここに、国際連合総会は…この世界人権宣言を公布する。」とされています。

第二次世界大戦における人権侵害の歴史を繰り返さないために、法の支配による人権の保護が重要とされています。また、ここでは自由権のみならず社会権についても触れられていることにも着目する必要があります。

(2) 世界人権宣言 / Universal Declaration of Human Rights

国連が創設されて3年後の1948年の12月10日、国連総会は現代人権法の柱石となった「世界人権宣言 (Universal Declaration of Human Rights)」を「すべての人民にとって達成すべき共通の基準」として採択しました。それ以来、12月10日は国際人権デー (International Human Rights Day) として世界中で記念されています。

〈世界人権宣言の内容〉

		権利の概要
基本原則	第1条	人としての自由、尊厳、権利
	第2条	差別禁止
市民的・政治的権利	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	拷問の禁止
	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	集会及び結社の自由
	第21条	政治参画の権利
経済的・社会的及び文化的権利	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
人権保障一般に関する規定	第28条	権利、自由が完全に実現される社会、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

第1条及び2条は、「すべての人間は、生まれながらにして尊厳と権利とについて平等である」と述べ、「人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、門地その他の地位によるいかなる差別を受けることなく」世界人権宣言に掲げるすべての権利と自由とを享受できると規定しています。

第3条から第21条は、すべての人間が享有すべき市民的、政治的権利を規定しており、第22条から第27条は、すべての人間が享有する経済的、社会的、文化的権利を規定しています。これらが、(3)で述べる自由権規約と社会権規約につながっていきます。

これらの人権すべてに配慮することは一企業にとって決して容易なことではありませんが、まずはこれらの権利と自社及び自社のバリューチェーンで接点を持つ可能性があるということを社内で共通認識にしておくことが必要でしょう。以下(3)ではその接点について詳しくのべます。

(3) 国際的に認められた人権 / Internationally recognized human rights

国際的に認められた人権とは、「すべての人間に尊厳と平等を保障することを目的とした、基本的な国際人権基準」のことをいいます。

「人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っていますが、それは、最低限、国際人権章典(世界人権宣言、及びこれを条約化した主要文書である自由権規約ならびに社会権規約)で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言で挙げられた基本的権利に関する原則である」(国連指導原則12)とされます。指導原則はさらに、「これらは、企業の人権に対する影響を他の社会的アクターが評価する際の基準である」(原則12解説)と述べます^{*2}。すなわち、企業が人権尊重責任を果たしていると主張する場合には、国際的に認められた人権に沿った取組であることを社会に説明する必要があります。

上記最低限の基準のほか、女性差別撤廃条約、人種差別撤廃条約、拷問等禁止条約、子どもの権利条約、障がい者権利条約、移住労働者権利条約、強制失踪者保護条約なども、国際人権条約として参照されます。

また、指導原則12解説は「特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人」として先住民族、女性、マイノリティ、子ども、障がい者、移住労働者などを挙げ、追加的な基準を考慮することを推奨しています。人権について強く影響を受ける脆弱な人々についてはグローバル社会が企業にさらに積極的な行動を求めていると言えるでしょう。

では企業活動とこれらの権利はどのように接点を有するのでしょうか。世界人権宣言や国際人権規約上の権利と、企業が注意すべき人権侵害の例を挙げると、次頁の表のようになります^{*3}。

^{*2} 「国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領 日本語版」

(<https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPRreportingFramework-Japanese-June2017.pdf>) p.110

^{*3} 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」p.62

「人権の解釈2.0」(国際民商事法センター和訳) (https://www.icclc.or.jp/human_rights/doc/interpretation2_att2.pdf)

原文: OHCHR “Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide” https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HRT_2_0_EN.pdf も参照

世界人権宣言・国際人権規約上の権利	企業が注意すべき関連事案の例
残虐で非人道的もしくは品位を傷つける取り扱いを受けない権利	深刻なハラスメントまたは危険な労働条件
身体的自由及び安全についての権利	深刻なハラスメント
移動の自由についての権利	身分書類の預かり、移動制限
私生活についての権利	プライバシー権、ネット上の誹謗中傷
思想、良心及び宗教の自由についての権利	宗教上の便宜不供与
意見及び表現の自由についての権利	検閲への加担
人種的、宗教的または国民的憎悪の唱道からの自由についての権利	ヘイトスピーチ
家族の保護についての権利	ワークライフバランスの欠如
差別を受けない権利	ジェンダー差別、人種差別
少数民族の権利	コミュニティの住民への負の影響
労働の権利	恣意的な解雇、社会保障へのアクセス制限、職業訓練の欠如
公正かつ良好な労働条件を享受する権利	最低賃金や同一価値労働同一賃金の不提供
社会保障についての権利	社会保険加入拒絶、労災拒否
家族生活についての権利	産前産後休暇の不提供、過重労働、ワークライフバランスの欠如
相当な生活水準についての権利	開発によるコミュニティの生活侵害
健康についての権利	労働安全衛生、過重労働、製造者責任

(4) ディーセント・ワーク / Decent Work

ディーセント・ワークとは、「働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、すべての人のための生産的な仕事」を意味します。ディーセント・ワークという言葉は、1999年の第87回ILO総会に提出されたフアン・ソマビア事務局長の報告で初めて用いられ、その中でILOの活動の主目標と位置づけられました。

「ディーセント・ワークとは、**権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事**を意味します。それはまた、すべての人が収入を得るのに十分な仕事があることです」。言い換えれば「働きがいのある人間らしい仕事」とは、まず仕事があることが基本ですが、その仕事は、**権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事**のことです。」

ディーセント・ワークの4つの戦略目標

(1999年第87回ILO総会事務局長報告及び2008年第97回総会で採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」より)

①仕事の創出

必要な技能を身につけ、働いて生計が立てられるように、国や企業が仕事を作り出すことを支援

②社会的保護の拡充

安全で健康的に働ける職場を確保し、生産性も向上するような環境の整備、社会保障の充実

③社会対話の推進

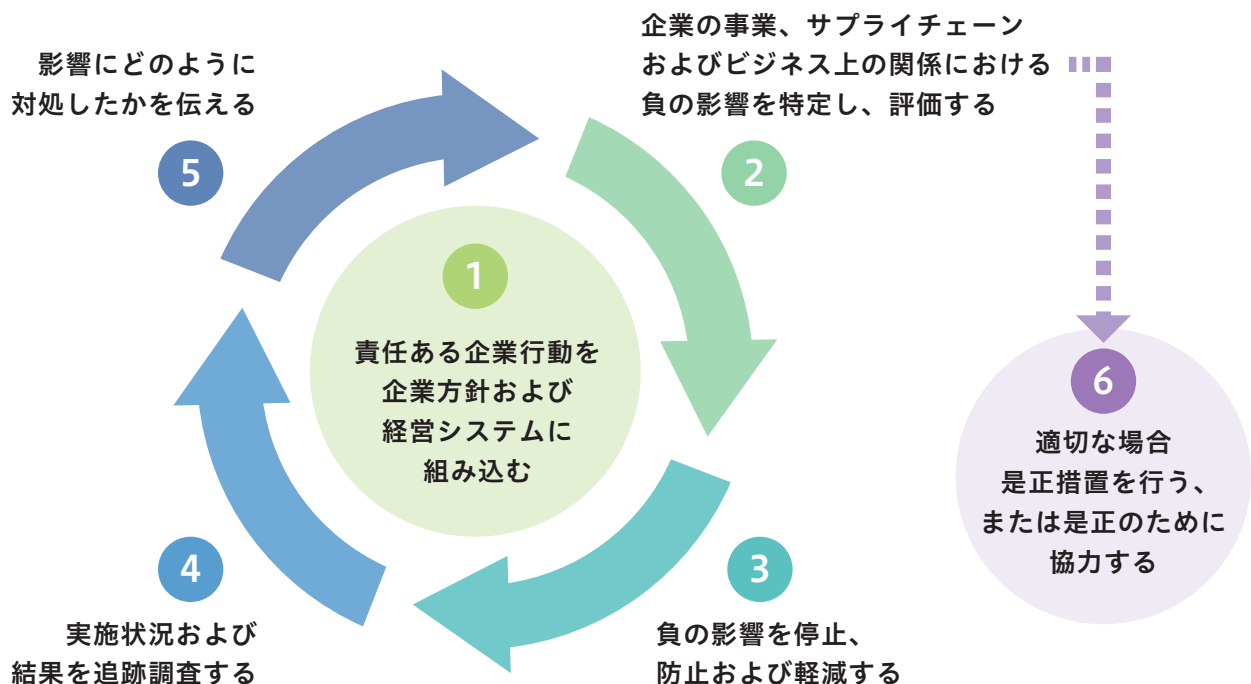
職場での問題や紛争を平和的に解決できるように、政・労・使の対話の促進

④仕事における権利の保障

不利な立場に置かれて働く人々をなくすため、労働者の権利の保障、尊重

※ジェンダー平等は、この4つの目標に横断的に関わるものです。

(5) 人権デューディリジェンス / Human Rights Due Diligence



人権デューディリジェンスとは、「人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、どのように対処するかについて責任を持つため」の継続的プロセス。「実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること、その結論を取り入れ実行すること、それに対する反応を追跡検証すること、及びどのようにこの影響に対処するかについて知らせることを含むべき。」(指導原則17)とされています。

図のように、人権デューディリジェンスはPDCAプロセスとして理解されており、企業方針に従って負の影響を特定し対処したら、外部も含めてそれを伝達(情報開示)し、フィードバックを得て全体のプロセスを見直しつつさらに掘り下げていくという継続的活動といえます。

対象となる「負の影響」は、「企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響」とされます(指導原則17a)。「企業の規模、人権の負の影響についてのリスク、及び事業の性質並びに状況によってその複雑さも異なる」ほか(17b)、「人権リスクが時とともに変りうる」こともあるので、これを「認識したうえで、継続的に行われる」必要があります(17c)。

これを踏まえると人権デューディリジェンスの対象は無限に広がるように思えるかもしれません。大切なのは、企業は状況に応じて優先順位をつけることも認められていることです。その際には「人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野を特定」すること、すなわち影響の深刻度に応じて優先的に取り組む分野を決めることもできるということです(指導原則17解説、24)。

この深刻度は企業としての深刻度ではなく、人権の享有主体(ライツホルダー)の視点での深刻度なので、優先順位を決めるにあたって、「企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む」ことが重要です(指導原則18b)。

(6) ステークホルダー / Stakeholder

指導原則の報告フレームワークによると、ステークホルダーとは、「企業の行動と意思決定に影響を及ぼす、またはこれによって影響を受ける人もしくは組織を指す」とされています^{*4}。影響を受ける、または潜在的に影響を受けるステークホルダーとは、企業の事業、製品、またはサービスによって人権に影響を被った人、または被る可能性のある人です。潜在的に影響を受けるステークホルダーの正当な代表者である労働組合、市民社会組織、及び人権に対するビジネスの影響に関して経験と専門知識をもつその他の者も含まれます^{*5}。



^{*4} 「国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領 日本語版」p.111

^{*5} 「国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領 日本語版」p.59-61, 111

ステークホルダーの具体例

【会社内部】被雇用者、契約労働者等

【会社外部】サプライチェーンの労働者、コミュニティ、消費者、製品のエンドユーザー等、子ども、女性、先住民、マイノリティ、障がいを持つ人、移住労働者等、脆弱な立場にある人々（国連指導原則12）

(7) ステークホルダー・エンゲージメント / Stakeholder Engagement

ステークホルダー・エンゲージメントとは、「企業とそのステークホルダーの間で行われる継続的な相互の働きかけと対話のプロセス」を指します。これにより企業は、ステークホルダーの関心と懸念を聞き、理解し、これに対応できるようになるとされています^{*6}。指導原則は、「ステークホルダーと直接協議することによって潜在的に影響を受けるステークホルダーの懸念を理解するように努めるべき」（原則18解説）と述べていて、あくまでもエンゲージメントは会社の立場を伝えるというよりもステークホルダーが抱える懸念を理解し実効性のある解決を目指す場として捉えるのが適切といえます。

(8) サプライチェーン / Supply Chain

サプライチェーンは、日本語に訳すと供給連鎖のことです。原材料や様々な段階での開発、製造、流通などの過程を通して製品を消費者に届けるための一連の企業活動をいいます。供給に重点を置く用語であり、価値創造全体に着目するバリューチェーンよりはその範囲が狭い概念として語られることが多いです^{*7}。

また、日本政府の「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」においては、「自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する『上流』と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関係する『下流』を意味する」と説明されています^{*8}。

(9) バリューチェーン / Value Chain

バリューチェーンとは、サプライチェーンよりも広い概念として用いられ、原材料の調達、製品の製造や販売、サービスの提供に加え、これを支える開発や労務管理、製品やサービスの消費活動など、一定の価値を生み出すための事業に関する企業内外での一連の活動やこれを行う主体というような整理がなされています^{*9}。

^{*6} 「国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領 日本語版」p.111

^{*7} 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」p.13

^{*8} ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「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」
(<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>)p.6

^{*9} 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」p.13

また、国連指導原則報告フレームワーク実施要領では、下記のように説明されています^{*10}。

「企業のバリューチェーンには、価値を付加することでインプットをアウトプットに転換する活動が含まれる。

企業が直接または間接の取引関係を持ち、以下のいずれかの存在である場合を含む。

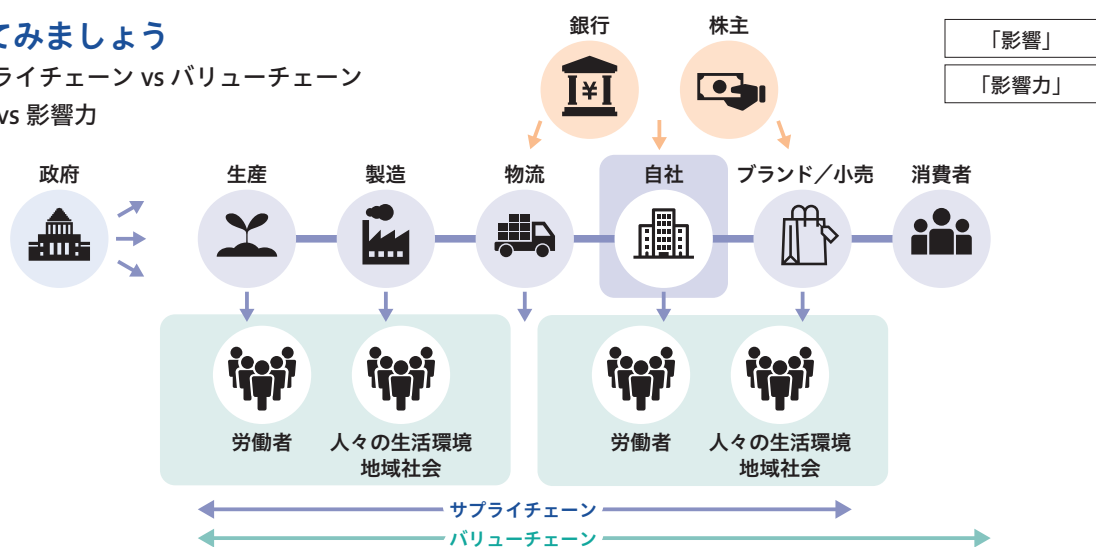
- (a) その企業自身の製品またはサービスに寄与する製品またはサービスを供給する
- (b) その企業から製品またはサービスを受け取る

「サプライチェーン」と「バリューチェーン」? 「影響」と「影響力」?

下記の図を参照して、製造業を例としてサプライチェーンとバリューチェーン、会社の影響と影響力について考えてみます。

考えてみましょう

- ・サプライチェーン vs バリューチェーン
- ・影響 vs 影響力



まず、会社が事業を行うにあたり、銀行が貸付をしたり、株主が資本を投下したりします。会社はこれを元手に、原材料を入手、商品を製造し、物流を通じて卸売業者に運搬し、商品をブランドや小売に販売し、消費者まで届くという大まかな流れがあります。

サプライチェーンというと、上記の図でいうと生産過程からブランド・小売り過程を指すことが一般的です。バリューチェーンは、それ以外にも消費者や、銀行や投資家等も含まれた形で語られている場合もあります。また、政府も企業に対し影響を及ぼすことがあります。公共調達の場面等は顕著な例といえます。

次に、企業による「影響」(impact)という言葉は、ビジネスと人権の文脈では「負の影響」といった意味で使われます。ここでいう「影響」は、労働者などのライツホルダーや消費者等に対し、企業が与えるインパクトのことを意味します。一方、「影響力」(leverage)というのは、企業がサプライチェーンに対し負の影響を防止し、軽減、是正するために行使するものという文脈で使われます。市民社会は、企業に対し企業の責任に基づき「影響力」を適切に行使するように求めます。国連指導原則も、企業が影響力を行使するよう求めています(国連指導原則19)。その意味で、「影響」は主にライツホルダーとの関係、「影響力」はビジネスパートナーなどライツホルダー以外との関係で用いられる用語と言えるでしょう。

^{*10} 「国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領 日本語版」p.111

3. セッション3：グループディスカッション

所要時間	ディスカッション:15～20分 1グループ:2分
テーマ	経営層に「ビジネスと人権」をピッチする
方法及び手順	参加者に対し、自社の経営層にビジネスと人権とは何か、何が重要なのか、どのように説明すればその取組の必要性を理解してもらうことができるかをグループディスカッション形式で発表してもらいます。各グループに紙とペンを渡し、発表時までにグループの意見をまとめてもらいます。発表時は、それを全体に投影するなどしながら発表を行います。 ディスカッションの前に、正解の無い問いであることを伝えます。企業のグッドプラクティスや問題等を共有できる場とすることが目的です。

正解のある問いではありませんが、特に以下の点については、留意する必要があります。

●法的リスクを説得材料とする説明

近年、諸外国では人権デューディリジェンスの法制化が進んでおり、人権デューディリジェンスの実施が法的義務となりつつあります。その点を強調し、人権デューディリジェンスを実施しないことで法的リスクが生じると説明することも一つの方法としてあり得ます。また、人権侵害について法的責任を負うことになれば訴訟リスクも生じるので、そのリスク回避のために人権デューディリジェンスが必要であるという説明もあり得ます。

ただし、ビジネスと人権における企業の人権尊重責任は、法的責任のみにとどまらず、人権に対する負の影響を防止し、軽減、是正する社会的責任にその本質があることに留意する必要があります。したがって、上記法令遵守・法的リスクによる「自社のリスク」へのフォーカスのみならず、国連指導原則の考え方を出発点とし、「ライツホルダーのリスク」を冒すことによる自社のリスクという視点も説明していくことが必要です。

●企業の経済的リスクを説得材料とする説明

企業が人権侵害に加担していることが社会に明らかとなった場合、投資や売上の減少等経済的な不利益が企業に生じるリスクがあります。そのリスクを回避するために人権への取組が必要であると説明することも、一つの方法としてはあり得ます。

ただし、企業にとって積極的ないし消極的な経済的利益がなければ人権に対する取組をやらなくてもよいということではないこと、それではビジネスと人権における企業の人権尊重責任という社会的責任を果たしていないことには留意が必要です。人権デューディリジェンスでは企業活動における人権リスクを特定・評価することが出発点であり、人権リスクとは、(企業のリスクにつながりうるものではありませんが)企業のリスクではなく、ライツホルダーの権利侵害が発生するというライツホルダーにとってのリスクであるということが重要です。

ディスカッションで出た意見の例

- ◆ 経営層に働きかけることも重要だが、現場で働く人々に理解を求め、協力を得るのも重要課題であり、ここが困難でもある
- ◆ 専門家の意見をタイムリーに活用するとよい
- ◆ ビジネスと人権への取組は特別なことではなく、既に会社で実施している取組もあると説明する(たとえば Diversity & Inclusion の取組等)
- ◆ 人権リスクというのははこの会社にもありうることであり、また継続的に取り組む必要があるものであることを説明する
- ◆ 過去の自社事例、自社の業種や課題と関連する他社事例も参考にしたい
- ◆ 経営陣の立場に立って考えることも重要であり、投資家からの評価や ESG 評価にも影響するものであるということを説明したい
- ◆ 経営陣は企業理念をよく理解しているため、人権に対する考え方や取組について企業理念を用いた自社独自のストーリーとして説明するのがよい



Copyright © International Labour Organization
2025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。[国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム、国際労働機関、ジュネーブ、2025。© 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。

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」の一環として作成しました。