

# 「ビジネスと人権」と責任ある企業行動

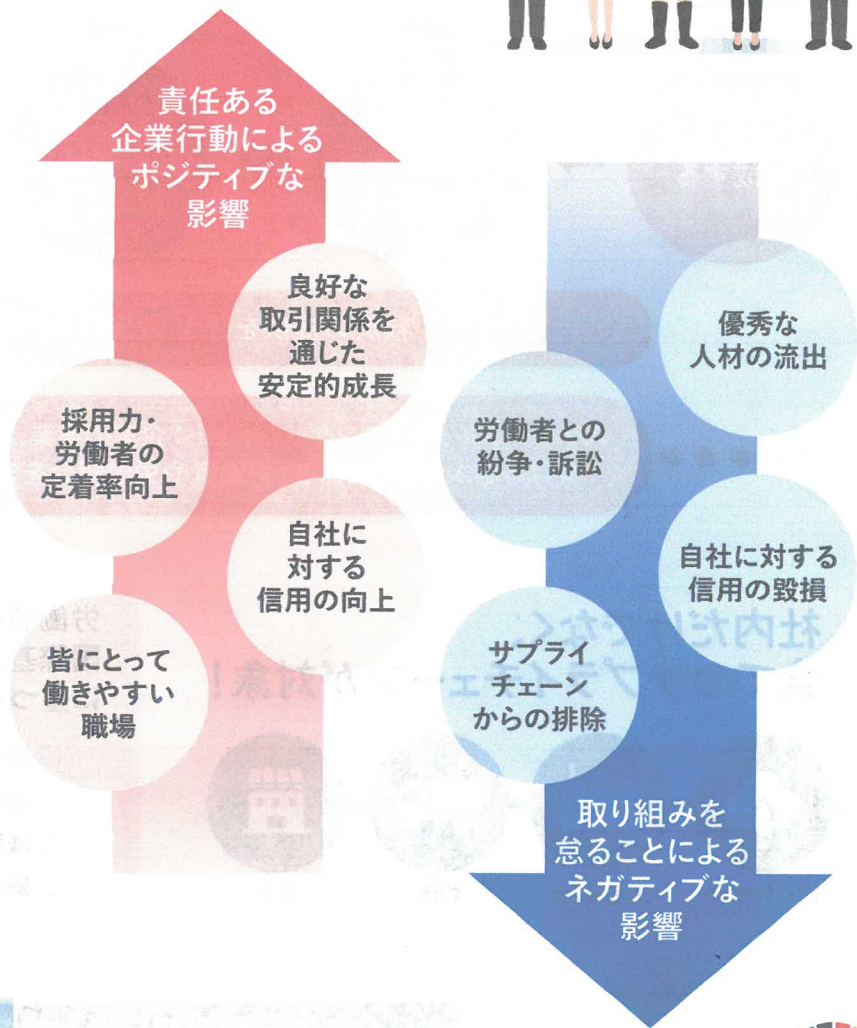
## 今、あなたの会社の「ビジネスと人権」の取り組みが問われています

ビジネスと人権のつながりは、近年急激に認識されるようになり、事業を展開していく上でも、人権を尊重する企業のより強い行動が求められるようになりました。この傾向を好機ととらえ、自社のビジネス慣行を国際的な人権のルールに合致させようとする企業も増えています。

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」では、人権を保護する国家の義務とともに、規模の大小を問わず、**企業が人権を尊重する責任**を明記しています(図1)。また、2022年には、日本政府も「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、企業の人権尊重に対する高い期待を示しています。

**積極的な人権尊重の取り組み**は、企業の評判の向上やビジネス機会の拡大、優秀な労働力の安定的な確保による生産性の向上などをもたらし、**企業の持続可能な成長を促進**します。一方で、人権尊重を怠ると、従業員・労働者への影響はもとより、顧客や取引先との関係への悪影響、自社に対する信用の毀損、取引停止、場合によっては賠償責任を求められることもあります。

どの会社にとっても最も身近な人権のステークホルダーは**労働者**であり、自社内だけでなく取引先でも、また国内だけでなく海外の事業でも、サプライチェーン全体の労働者の人権を尊重し、対話を重視する姿勢を持つことが、結果として経営強化に繋がり、企業の競争力を高めます。



### 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で、すべての企業にもとめられること

- 企業活動において人権を尊重する責任を、方針として公表する
- **人権デューディリジェンス** (裏面を参照) を実施する
- 人権への負の影響が確認された場合、**救済を提供、あるいは救済の提供にむけ協力する**

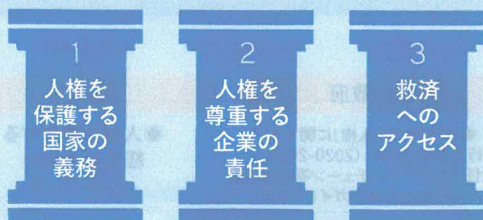


図1 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」3本の柱

### 「ビジネスと人権」における労働者の人権とは？

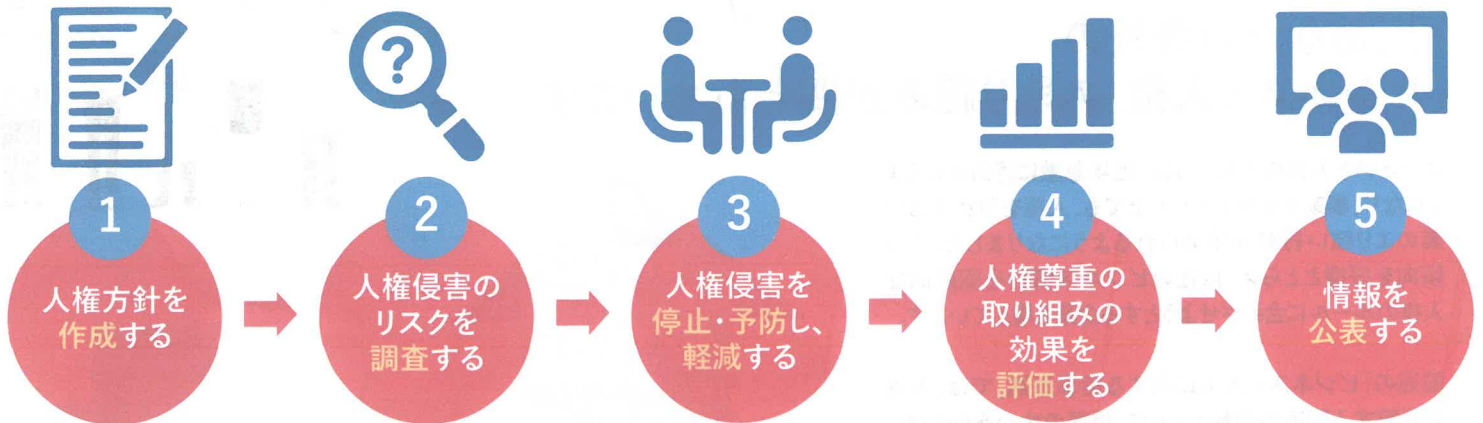
例えば労働者の権利として以下が挙げられます。(参照: 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言)

- 1 結社の自由と団体交渉権
- 2 強制労働の禁止
- 3 児童労働の廃止
- 4 雇用と職業における差別の撤廃
- 5 安全で健康的な労働環境



# 人権デューディリジェンスとは？

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こと



救済の提供を行う、救済の提供にむけ協力する

ステークホルダー・エンゲージメント：企業の事業、製品またはサービスによって影響を受ける個人・利害関係者（労働者や労働組合を含む）と定期的に対話し協働する

社内だけでなく、  
全てのサプライチェーンが対象！



労働者の権利に関する  
国際基準（ILO中核的労働基準）  
に基づくチェック項目

取引先の  
状況も把握できて  
いますか？

- 児童労働・強制労働に加担していませんか？
- 結社の自由と団体交渉の権利は守られていますか？
- 雇用や賃金における性別・人種などの差別はありませんか？
- 安全で健康な労働環境を構築していますか？

## 全ての企業が明日からできる取り組み

- 政府や国際機関、業界団体の発信や活動に積極的に参加して、**ビジネスと人権の潮流**を理解する
- 自社事業と**サプライチェーンの構造**（原材料はどこから来て、最終製品はどこにいくのか、自社の製品やサービスは誰に使われるのか、関係取引先は誰かなど）を把握する
- 自社事業とサプライチェーンの中で、具体的な「人」と「人権」を思い浮かべ分析しながら視覚化する（**ステークホルダー・マッピング**）
- **労働組合や労働者代表とビジネスと人権について、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言も参考に情報交換**を始める
- 過去に問題になった紛争、訴訟、法令違反やトラブルを振り返り、**自社の人権課題**を浮かび上がらせる
- 自社の取り組みを積極的に**社内外に公表**する

【参考資料】

国連

●ビジネスと人権に関する指導原則



ILO

●ILO多国籍企業宣言  
●労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言



OECD

●責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス



日本政府

●「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP) (2020-2025)  
●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



経団連

●人権を尊重する経営のためのハンドブック

