

2014年8月1日(金)

一般社団法人全国銀行協会

第27回人権・同和問題啓発映画・講演会

**ビジネスと人権**  
**～人権デューディリジェンスへの取り組み～**

菅原絵美

大阪経済法科大学

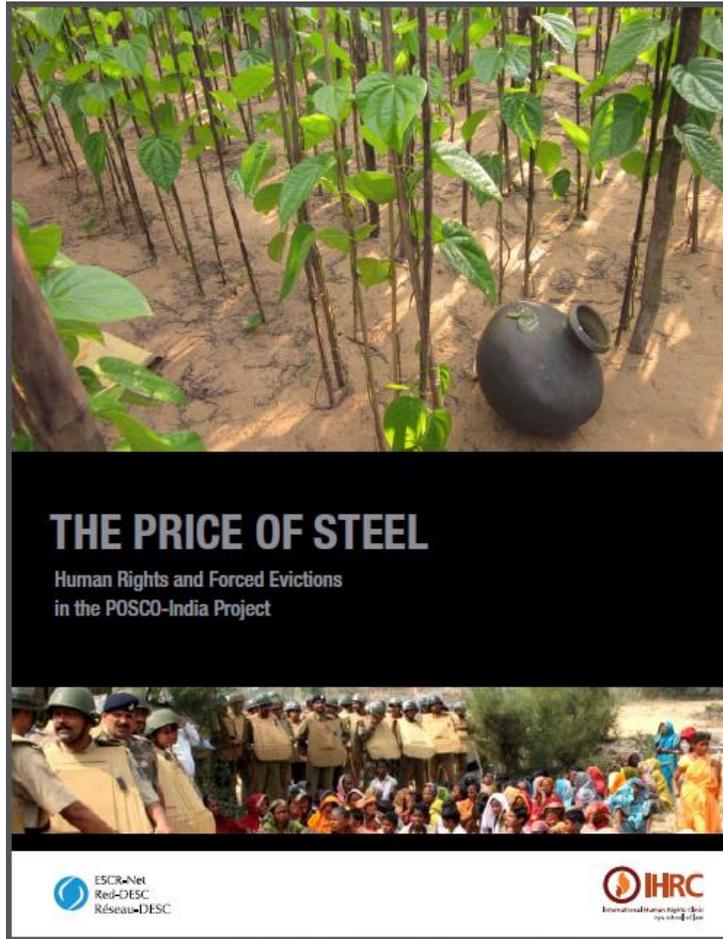
e-sugawara@keiho-u.ac.jp

# 今日の内容

1. 「ビジネスと人権」における金融機関
2. 「ビジネスと人権に関する指導原則」とは
3. 「ビジネスと人権」という視点
4. 人権デューディリジェンスの取組み
5. 影響評価・スクリーニングにおける「リスク」

# 1. 「ビジネスと人権」における金融機関

2013年



<http://www.escr-net.org/node/365209>

## Statement by the Thun Group of Banks

"The Guiding Principles: an interpretation for banks"  
A Discussion Paper for banks on Principles 16 – 21 of the  
UN Guiding Principles on Business and Human Rights

We, the undersigned banks, have contributed to this discussion paper in order to gain a better understanding of the "Guiding Principles for the implementation of the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework" ("Guiding Principles") and of the ways they can be applied in the banking business. Our discussions in the "Thun Group of Banks" have been assisted by expert input from the [University of Zurich Competence Centre for Human Rights](#), a member of the [Swiss Centre of Expertise in Human Rights](#).

During our discussions, we agreed on the significant value of the "Guiding Principles", whilst noting their generic character which in large measure reflect the complexity of the human rights topic. This discussion paper focuses on what the topic of human rights might mean for banks in practice and offers pragmatic suggestions on how to address human rights issues in banks' core business activities – both with a view to mitigate negative risks and impacts, and to promote good practices.

The discussion paper focuses on Guiding Principles 16–21 (relating to the corporate responsibility to respect human rights). It suggests an approach to risk assessment through a tailored due diligence, which may be undertaken in the core business activities of universal banks; retail and private banking, corporate and investment banking, and asset management. Application of the various elements of the discussion paper is left to each individual bank.

Prior to its release, this paper was reviewed by a small group of renowned experts on business and human rights. By publishing the document, we hope to generate constructive dialogue among banks and other stakeholders interested in taking the issues forward.

The Thun Group of Banks, 2 October 2013

Barclays ([citizenship@barclays.com](mailto:citizenship@barclays.com))

BBVA ([rrc@bbva.com](mailto:rrc@bbva.com))

Credit Suisse AG ([sustainability.affairs@credit-suisse.com](mailto:sustainability.affairs@credit-suisse.com))

ING Bank N.V. ([sustainability@ing.com](mailto:sustainability@ing.com))

RBS Group ([group.sustainability@rbs.co.uk](mailto:group.sustainability@rbs.co.uk))

UBS AG ([cr@ubs.com](mailto:cr@ubs.com))

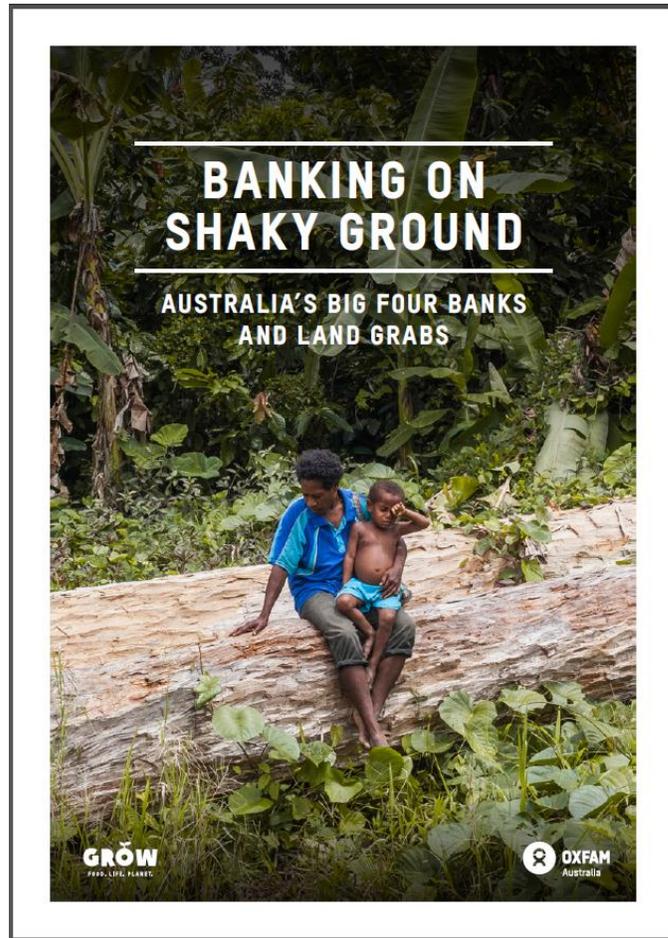
UniCredit ([corporatestability@unicredit.eu](mailto:corporatestability@unicredit.eu))

Note: The "Thun Group of Banks" is an informal group of bank representatives that have been discussing the meaning of the "Guiding Principles for the implementation of the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework" ("Guiding Principles") as regards universal banks and how they could be applied in relation to banking activities. The name derives from the location where the group met for two workshops in 2011 and 2012, respectively, but does not constitute a formal entity of any kind.

<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/1022367>

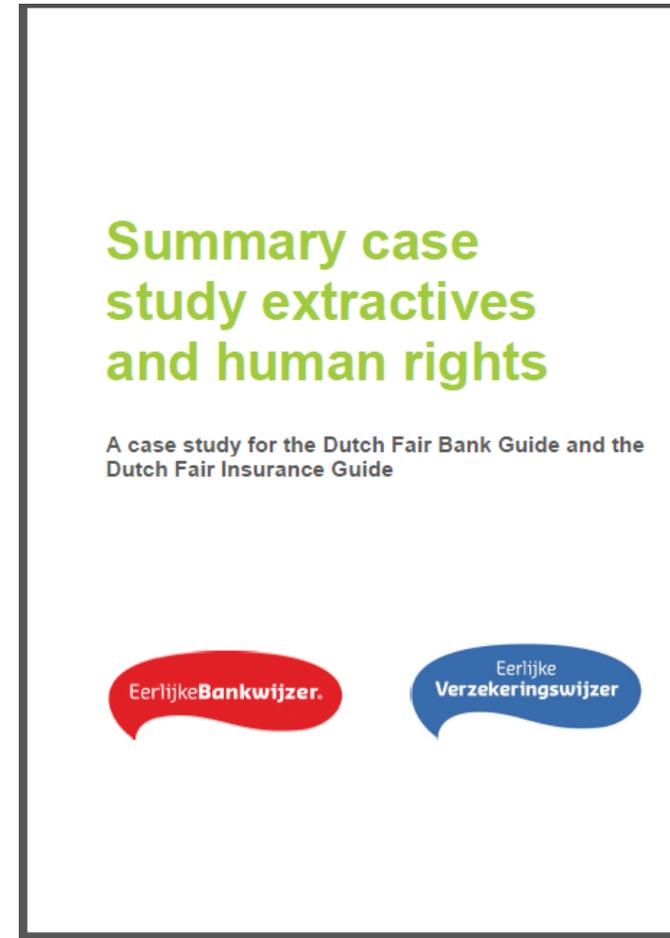
# 1. 「ビジネスと人権」における金融機関

2014年  
土地の奪取



[https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/site-media/pdf/2014-47%20australia%27s%20big%204%20banks%20and%20land%20grabs\\_fa\\_web.pdf](https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/site-media/pdf/2014-47%20australia%27s%20big%204%20banks%20and%20land%20grabs_fa_web.pdf)

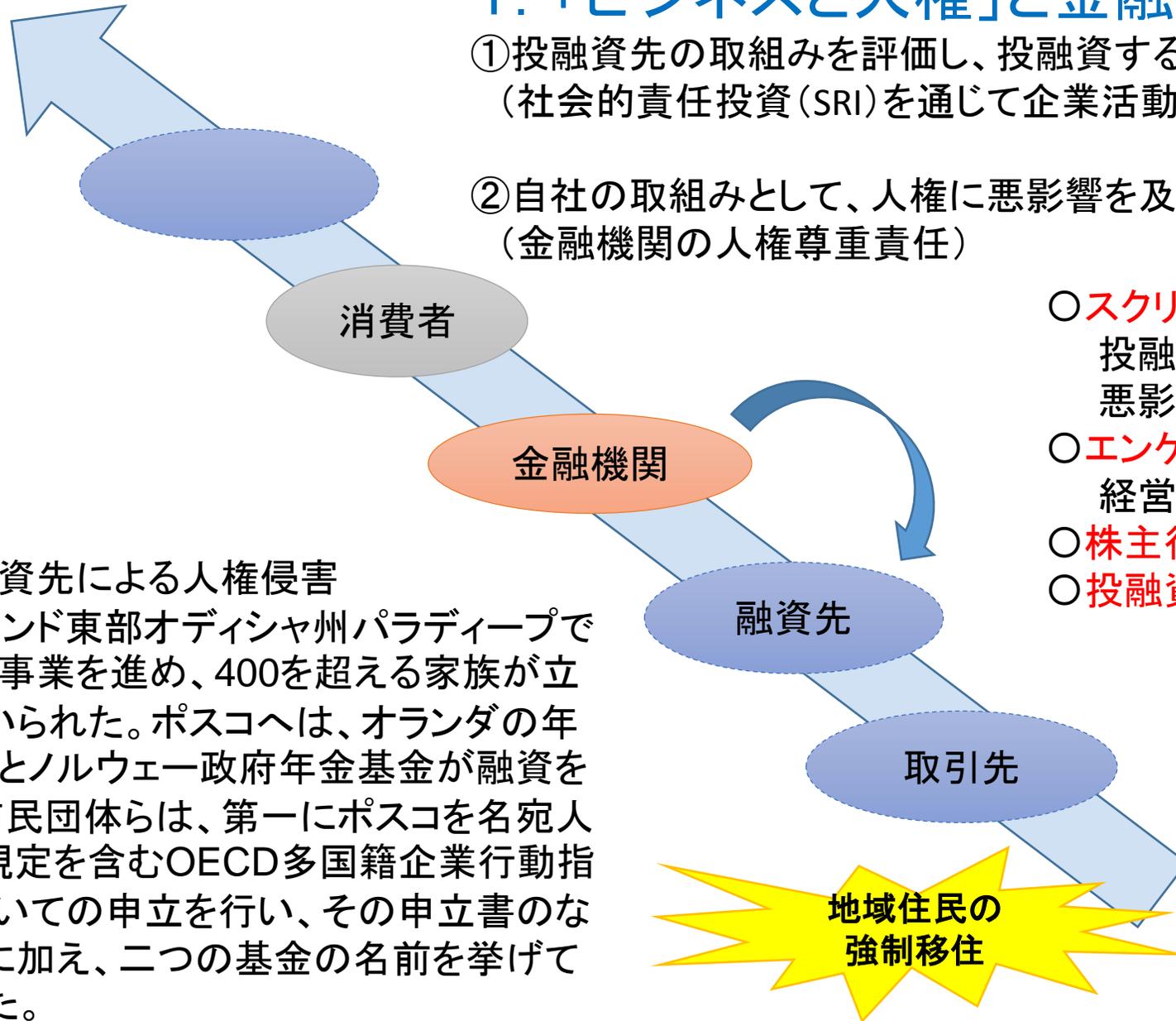
2014年  
採取産業



<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/1022367>

# 1. 「ビジネスと人権」と金融機関

- ① 投融資先の取組みを評価し、投融資する。  
(社会的責任投資(SRI)を通じて企業活動の支持・監視)
- ② 自社の取組みとして、人権に悪影響を及ぼす企業とは取引をしない。  
(金融機関の人権尊重責任)



- **スクリーニング**  
投融資が(企業活動を通じて)人権に悪影響を与えるかを分析
- **エンゲージメント**  
経営者側と投融資側の(批判的)対話
- **株主行動(Voting)** 株主総会での投票
- **投融資の制限・排除 (Exclusion)**

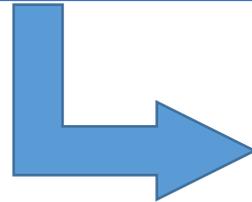
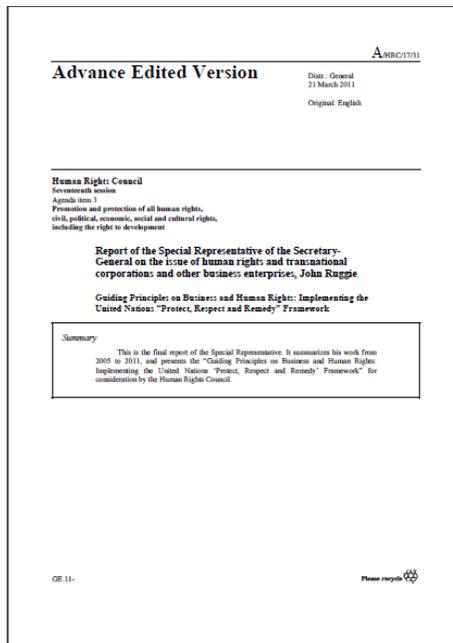
## 【参考】投融資先による人権侵害

ポスコは、インド東部オディシャ州パラディープで製鉄所建設事業を進め、400を超える家族が立ち退きを強いられた。ポスコへは、オランダの年金基金ABPとノルウェー政府年金基金が融資をしていた。市民団体らは、第一にポスコを名宛人として人権規定を含むOECD多国籍企業行動指針違反についての申立を行い、その申立書のなかでポスコに加え、二つの基金の名前を挙げて申立を行った。

## 2. 「ビジネスと人権に関する指導原則」とは

### 主流化の中心

- ①国連「保護・尊重・救済」枠組（2008年）
- ②「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）



国際政治学者ジョン・G・ラギー（国連グローバルコンパクトの生みの親）が国連事務総長特別代表（2005～2011）として草案作成  
国連人権理事会に対する勧告（recommendation）として①を提出、①を運用化するものとして②を作成。  
2011年国連人権理事会が承認。

## 2. 「ビジネスと人権に関する指導原則」とは

### CSRガイドラインへの影響

- 国連グローバル・コンパクト10原則(2000年)
- ISO26000発行(2010年)
- GRI G3.1発表(2011年)+G4発表(2013年)
- OECD多国籍企業行動指針改訂(2011年)
- 赤道原則第3版(2014年)
- EUのCSR新戦略(2011年)
- ASEAN政府間人権委員会のテーマ別調査(2011年)
- インド企業省「ビジネスの社会・環境・経済的責任に関する自発的ガイドライン」(2011年)

## 2. 「ビジネスと人権に関する指導原則」とは

### • 指導原則の3つの柱

#### ① 国家の人権保護義務

米国不法行為請求法

公共調達や投資保険における人権配慮

#### ② 企業の人権尊重責任

#### ③ 救済へのアクセス

司法による救済／国内人権機関による救済

民間による救済措置が実効的である要素

## 2. 「ビジネスと人権に関する指導原則」とは ～なぜ指導原則が重要なのか～

① 国家代表の国連機関が承認した初めての企業行動指針

「多国籍企業」が国際関心事項（1960年代～）

・ 多国籍企業に関する国連行動綱領案の失敗(92年)

\* ILO三者宣言(77年) / OECD多国籍企業行動指針(76年)

「企業と人権」が国際関心事項（1980年代～）

・ 「人権に関する多国籍企業及び他の企業の責任に関する規範」の失敗(03年)

・ ラギーが任命(05年)、枠組・指導原則(08年・11年)が承認

## 2. 「ビジネスと人権に関する指導原則」とは ～なぜ指導原則が重要なのか～

②政府、企業・業界団体、市民社会、労働組合、投資家から幅広い支持  
二度の失敗

・先進国v.途上国、国家＋企業v.市民社会の対立

多様な企業・ステークホルダーとの協議によるアプローチ

- ・47の国際的な協議をすべての大陸で開催
- ・パブリックコメント(オンライン協議)
- ・OECDやISOへの働きかけ

### 3. 「ビジネスと人権」という視点 ところで「人権」とは？

- 「人権 (Human Rights) と聞いて何をイメージしますか？」

# 3. 「ビジネスと人権」という視点 ステークホルダー&バリューチェーンへのあてはめ

取引先

自社・法人  
グループ

取引先

労働者

お客様（顧客、消費者、ユーザー、学生、利用者）

地域社会（地域住民）

ステークホルダー

### 3. 「ビジネスと人権」という視点 「職場、市場、地域社会」という視点

- 当事者別アプローチ：  
同和問題（被差別部落民）、在日コリアン、  
障がい者、女性、子ども...

⇒「ビジネスと人権」の視点から  
当事者×「職場、市場、地域社会」

# 3. 「ビジネスと人権」という視点

## 「職場、市場、地域社会」という視点

- 障がい者：14年1月（国会の承認は13年12月）障害者権利条約批准  
障害者基本法改正、障害者差別解消法制定、障害者雇用促進法改正
- 障害の「個人（医学）モデル」から「社会モデル」へ
- 法定雇用率制度に基づく障がい者雇用、差別の禁止、合理的配慮

⇒ 職場 = 労働者：

労働における合理的配慮は義務化

⇒ 市場 = **消費者・ユーザー**：

障害者基本法第27条「消費者としての障害者の保護」

# 3. 「ビジネスと人権」という視点

## 「職場、市場、地域社会」という視点

• 子ども:「児童労働」以外の企業との関わりは？

⇒ **職場＝労働者**：

児童労働、若年労働者(18歳未満)、両親のディーセントワーク

⇒ **市場＝消費者・ユーザー**：

商品・サービスの安全性、マーケティングや広報(子どもの肥満に影響のある食品について広告の自主規制)

⇒ **地域社会＝住民**：

環境(公害)・土地取得、緊急事態(自然災害)、社会貢献



INITIATED BY H.M. KING CARL XVI GUSTAF  
AND H.M. QUEEN SILVIA OF SWEDEN

G·E·S®

STOCKHOLM, APRIL 2014

## INVESTOR PERSPECTIVES ON CHILDREN'S RIGHTS



### 子どもの権利に関する投資家(投融資家)の視点

- 子どもの権利を投融資判断への統合(スクリーニング)
- 投融資を受ける企業での経営
- 子どもの権利に関する対話(エンゲージメント)
- 子どもの権利に関する問題を理由とした投融資からの排除

[http://www.ges-invest.com/doc/upl/GCF\\_GES\\_OK\\_FINAL.pdf](http://www.ges-invest.com/doc/upl/GCF_GES_OK_FINAL.pdf)

## 4. 人権デューディリジェンスの取組み

企業は人権を尊重する(=侵害しない)責任を負う



企業の人権尊重責任を果たすには次の方針やプロセスを実現

(1)人権尊重を盛り込んだ**基本方針**の表明

(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(「相当の注意」)プロセス**

①事業活動および関係性(バリューチェーンなど)の  
人権影響評価の実施

②人権影響評価の結果の組織への統合

③パフォーマンスのトラッキング(追跡評価)

④外部へのコミュニケーション(報告)

(3)人権への悪影響を**改善するためのプロセス**

## 4. 人権デューディリジェンスの取組み

### 国連指導原則の問題関心

人権課題はCSR活動のなかで個々に取り組まれ、  
体系的にマネジメントとして取り組まれてこなかったことが問題

### 企業が人権を尊重する責任

- ①企業が人権を尊重する責任(尊重＝侵害しない)
- ②**国家の能力とは独立**(法令遵守を越えるもの)  
最低限の人権として「**国際的な人権基準**」
- ③企業活動(作為・**不作為**)および**関係性**(バリューチェーンなど)を含む

# 4. 人権デューディリジェンスの取組み

企業が人権を尊重する責任(尊重＝侵害しない)

- 国連グローバル・コンパクト
- ISO26000
- 国連指導原則

人権の尊重と支援  
(support and respect)

「慈善事業への寄附」  
には消極的

尊重する責任  
＝侵害しない

## 4. 人権デューディリジェンスの取組み

企業が人権を尊重する責任(尊重＝侵害しない)

- 企業は、自社が人権への悪影響を引き起こし、  
または助長する場合、  
その悪影響を改善(是正)する責任を負う。
- 自社ではなく  
取引先が悪影響を引き起こし助長する場合で、  
その取引先が自社の活動や商品、サービスと関係する場合、  
企業は他者を動かすことができる能力を行使する責任を負う。  
(例:顧客として取引先に改善を求める)

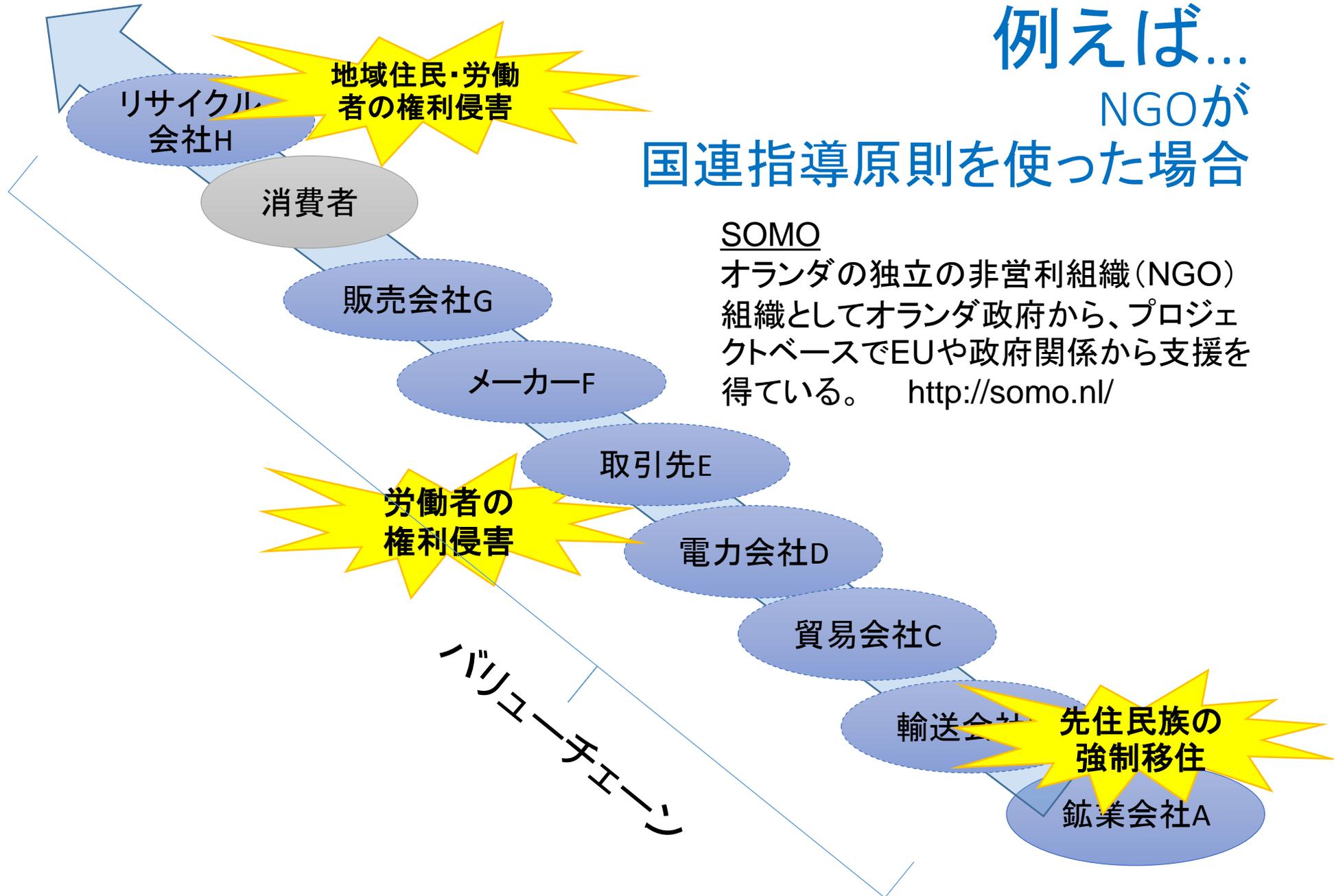
# 例えば...

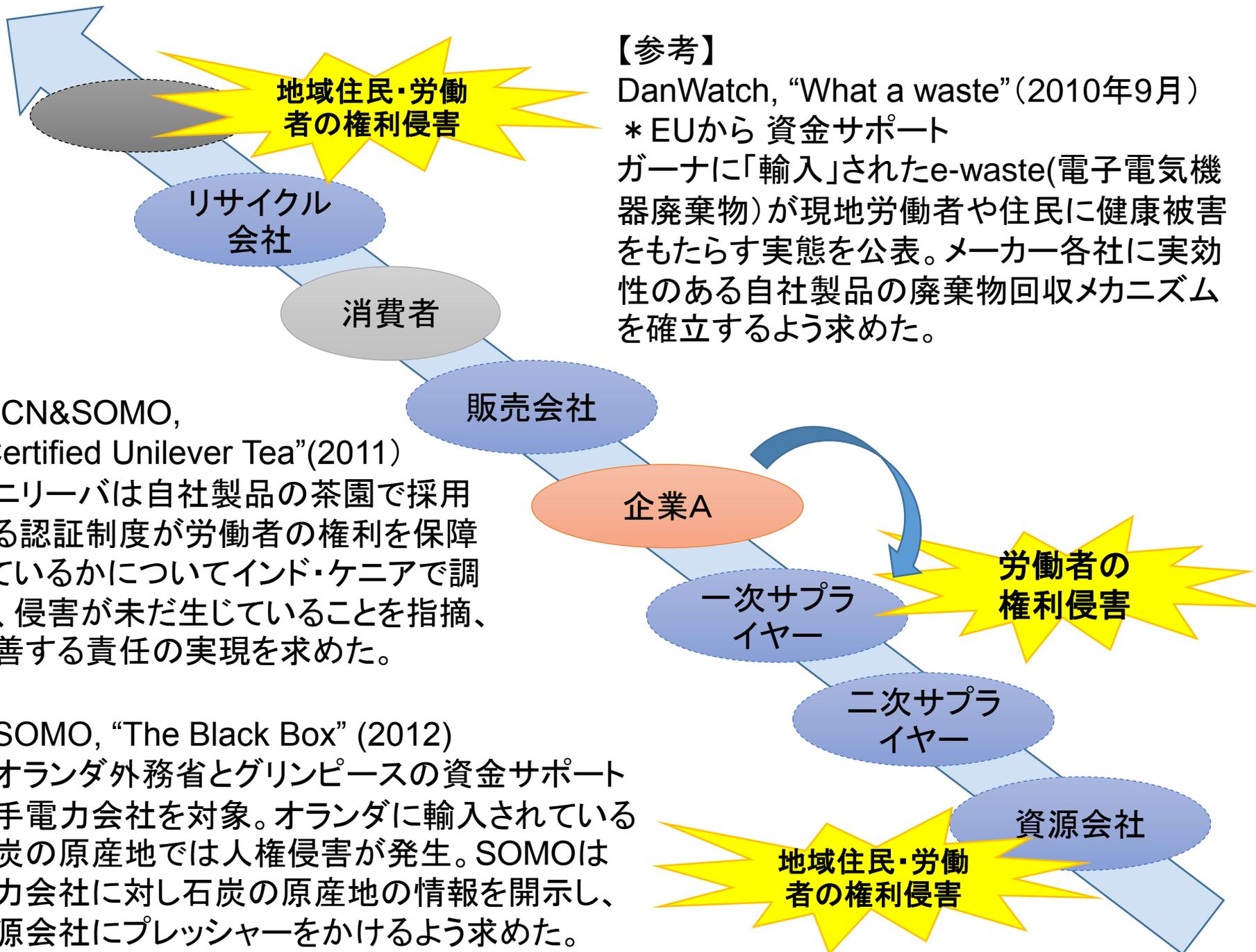
NGOが

## 国連指導原則を使った場合

### SOMO

オランダの独立の非営利組織(NGO)組織としてオランダ政府から、プロジェクトベースでEUや政府関係から支援を得ている。 <http://somo.nl/>





【参考】

DanWatch, “What a waste” (2010年9月)  
 \* EUから資金サポート  
 ガーナに「輸入」されたe-waste(電子電気機器廃棄物)が現地労働者や住民に健康被害をもたらす実態を公表。メーカー各社に実効性のある自社製品の廃棄物回収メカニズムを確立するよう求めた。

①ICN&SOMO,  
 “Certified Unilever Tea”(2011)  
 ユニリーバは自社製品の茶園で採用する認証制度が労働者の権利を保障しているかについてインド・ケニアで調査、侵害が未だ生じていることを指摘、改善する責任の実現を求めた。

②SOMO, “The Black Box” (2012)  
 \* オランダ外務省とグリーンピースの資金サポート  
 大手電力会社を対象。オランダに輸入されている石炭の原産地では人権侵害が発生。SOMOは電力会社に対し石炭の原産地の情報を開示し、資源会社にプレッシャーをかけるよう求めた。

# 組織（企業、政府、または非政府組織）に働きかける責任の有無は次のひとつ以上の要素を反映する

- a. 自社によるある程度の直接的支配が当該組織に対して及んでいるかどうか
- b. 自社と当該組織の契約条件(the terms of contract)はどうか
- c. 自社が当該組織の代理人を務めるビジネスの割合はどうか
- d. 自社が、当該組織の人権パフォーマンスを向上するため、今後のビジネス、評判上の利益、能力開発の支援などのインセンティブを設定することができるか
- e. 自社と仕事をすることにより当該組織の評判があがったり、またその取引停止によって評判がさがったりするか。
- f. 自社が、企業グループおよびマルチステークホルダーの取組みを通じて、他の組織や団体がその人権パフォーマンスを向上するようインセンティブを設定することができるか
- g. 自社が、当該組織による人権パフォーマンスの向上を求める際、地方または中央政府とエンゲージメントすることができるか

# 4. 人権デューディリジェンスの取組み

企業は人権を尊重する(=侵害しない)責任を負う



企業の人権尊重責任を果たすには次の方針やプロセスを実現

(1)人権尊重を盛り込んだ**基本方針**の表明

(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(「相当の注意」)プロセス**

①事業活動および関係性(バリューチェーンなど)の  
人権影響評価の実施

②人権影響評価の結果の組織への統合

③パフォーマンスのトラッキング(追跡評価)

④外部へのコミュニケーション(報告)

(3)人権への悪影響を**改善するためのプロセス**

# 4. 人権デューディリジェンスの取組み ～「自社」として、「投融資家」として～

## (1)人権方針

人権方針の好事例の重要項目とは？

- ①国際的な人権基準(世界人権宣言など)を明示し、人権を尊重するという明確なコミットメント
- ②労働・職場での人権に関する規定
- ③**労働以外の人権**に関する規定  
自社の業種・事業活動の分野に応じて

\* 策定プロセス(トップの関与、ステークホルダーとのエンゲージメントの有無など)

\* 事業現場の原則への落とし込み

## (2)①人権影響評価

自社の活動が、具体的に、「どの人のどの権利にどのような悪影響を与えるのか」を評価

- ①新規事業・新規の取引先に対しては**事前**
- ②事業における重要な決定または変化  
(ex.市場参入、製品発表、企業方針の転換、または事業拡大)に際しては**事前**
- ③事業または取引関係全体を対象に**定期的**

○人権影響評価  
○スクリーニング

## (2)③追跡評価と④報告

追跡評価のポイント

- ①適切な質的および量的指針に基づいている
- ②影響を受けたステークホルダーを含む、社内外的からの意見を活用する

報告のポイント

- ①人権報告の対象(誰のどの権利を取りあげているのか)が決まっているか
- ②加担(取引先、人権リスクの高い地域)について記載しているか
- ③デューディリジェンスプロセスを報告しているか

## (2)②組織への統合

人権影響評価の結果を、関連する社内部門およびプロセスひとつひとつに統合し、適切な措置をとる。

- ①企業のしかるべきレベルおよび部門に責任
- ②内部の意思決定  
(新規投資案件決定プロセスに組込むなど)
- ③予算分配
- ④監査プロセス

影響評価・スクリーニングの結果を社内プロセスに組込む  
○エンゲージメント  
○株主行動  
○投融資の制限および排除



# CIVIC RESPONSIBILITY



BNP Paribas is a global group with operations in almost 80 countries. As a participant in the local economies of the countries in which it operates, part of its role consists of helping to develop communities, while respecting their values and culture.

This involvement is necessary in both developing countries and countries where poverty and unemployment create major inequality. As part of its civic responsibility, therefore, BNP Paribas seeks to combat exclusion and promote education and culture through three commitments:

- [Efforts to combat exclusion and support social entrepreneurship](#) (Commitment 7) ;
- [Corporate philanthropy policy focused on education, health, culture and solidarity](#) (Commitment 8) ;
- [Compliance with the UN guiding principles on Human Rights](#) (Commitment 9).



Search Topics

Find Companies

Discover Big Issues

Home ▶ Sectors ▶ Finance ▶ Finance & banking

ビジネスと人権情報センター(NGO)  
<http://business-humanrights.org/en>

Article

## Compliance with the UN guiding principles concerning Human Rights

15 April 2014

Author: BNP Paribas

In 2012, Jean-Laurent Bonnafé, Director and CEO, and François Villeroy de Galhau, COO in charge of corporate social responsibility at BNP Paribas, signed the Statement of BNP Paribas on Human Rights, in which the Group commits to ensuring that human...

READ MORE ▶

Related stories: [BNP Paribas on its compliance with UN Guiding Principles](#)

Related in-depth areas: [Latest news on UNGPs](#)

Related companies: [BNP Paribas](#)



## 人権方針の制定

当グループは、2013年12月に「三井住友トラスト・グループの社会的責任に関する基本方針(サステナビリティ方針)」を補完するものとして、人権に関する行動・判断の基準となる「人権方針」を制

定しました。当グループは本方針に基づき、当グループの事業活動や商品・サービスに関わる全てのステークホルダーの人権を尊重します。

### ■ 人権方針

私たち三井住友トラスト・グループは、「三井住友トラスト・グループの社会的責任に関する基本方針(サステナビリティ方針)」に基づき、お客さまをはじめ、すべてのステークホルダーの基本的な人権が尊重される企業風土・職場環境の醸成に取り組み、企業活動のあらゆる局面において、常に高い倫理観と社会的良識を持って行動し、社会から信頼される企業グループとして、その持続的発展を目指します。

#### 1. 国際規範の尊重

私たちは、世界人権宣言や国連グローバル・コンパクトによる企業行動規範など、人権に関する国際規範を尊重します。

#### 2. 差別の禁止

私たちは、あらゆる企業活動において、人種や国籍、性別、出身、社会的身分、信条、宗教、身体的特徴などを理由とした差別や人権侵害を行いません。

#### 3. 人権を尊重する企業風土の醸成

私たちは、あらゆる人権問題を自らの問題としてとらえ、相手の立場に立つて物事を考えることを励行し、人権を尊重する企業風土を醸成します。

#### 4. 働きやすい職場環境の確立

私たちは、全ての役員・社員一人ひとりが互いをビジネスパートナーとして認め合い、自由に意見を言い合える対等な関係を構築することで、働きやすい職場環境を確立していきます。

私たちは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等を人間の尊厳を傷つける行為として認識し、これを行いません。

#### 5. 公正採用の実施

私たちは、社員等の採用に当たって、本人の能力と適性のみを基準とした、厳正かつ公平な選考を行います。

#### 6. 人権啓発研修の実施

私たちは、人権に関する実際または潜在的なあらゆる課題の解決に向け、全ての役員・社員一人ひとりが人権に関する正しい知識と理解を深めるため、毎年の職場内人権啓発研修を中心として、あらゆる機会を通じ、同和問題をはじめとする幅広い人権啓発に取り組んでいきます。

当グループは、本方針を海外の拠点に対しても適用するとともに、海外を含む投融資先や調達・委託先(サプライチェーン)の企業活動が人権に与える負の影響について情報収集し、法規等と反する場合等には、都度必要に応じた対策を講じていきます。



## ■ 人権デューデリジェンス・プロジェクトチーム(PT)の設置

### ● 設置の経緯

2011年6月、国際連合人権理事会において、事務総長特別代表ジョン・ラギー ハーバード大学教授の提唱した「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、組織の社会的責任に関する国際規格であるISO26000にも同指導原則の内容が取り込まれる等、近時、国際社会において、企業と人権の関係が注目を集めています。こうした状況を踏まえ、当グループは、2012年3月、CSRIに関する中期目標として、「人権の尊重に関するCSR活動を海外のCSR先進企業と同等の高いレベルで実践」していくことを掲げ、この目標を実現するため、関係各部により人権デューデリジェンスPTを立ち上げました。

### ● 設置目的

デューデリジェンスPTは、①人権に関するリスク管理の高度化、②人権に関する世界基準の規範意識の理解、③当グループCSR評価の向上を目指します。具体的には、当グループの企業活動、また調達先や委託先の企業活動が人権に与える負の影響(潜在的なものも含む)の特定を行い、その防止や軽減に向けた対策に取り組んでいきます。

### ● 検討対象事項

デューデリジェンスPTは、当グループの影響力の及ぶ範囲を社員、調達・委託先等の六つのカテゴリーに分け、それぞれのカテゴリーについて、人権・性別等の生物学的要素、民族・言語等の文化的要素、信条・宗教等の内面的要素、門地・職業などの社会階層的要素、また障がいや年齢等の身体的要素といった、あらゆる要素から人権への負の影響の特定を行います。

## 5. 影響評価・スクリーニングにおける「リスク」

誰の？

企業にとって人権尊重は  
リスクマネジメントですよね？

企業担当者の方々からいただく質問

## 5. 影響評価・スクリーニングにおける「リスク」 「経営のリスク」から「人のリスク」へ

- 「労働法規の中には、例えば年次有給休暇や育児休業の制度を整えることを義務付ける規定があるが、それらは制度を整えることで規定を順守したことになり、**実際にその制度を労働者が利用して利益を存分に共有しているか否かは問題とされない。**」

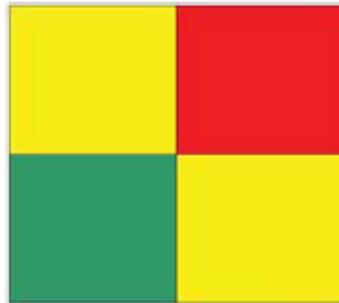
\* 小畑史子「我が国におけるCSRと労働法」『季刊労働法』208号(2005年)

⇒ 企業活動に影響を受ける**人(ステークホルダー)**に起点を置いた  
リスク評価の重要性

# 【ご参考】人権課題優先度マップ The Arc of Human Rights Priorities

- [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Human\\_Rights\\_Working\\_Group/Arc\\_of\\_Human\\_Rights\\_Priorities.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Human_Rights_Working_Group/Arc_of_Human_Rights_Priorities.pdf)

# 【ご参考】人権課題優先度マップ The Arc of Human Rights Priorities



Traditional risk matrix  
これまでのリスク表



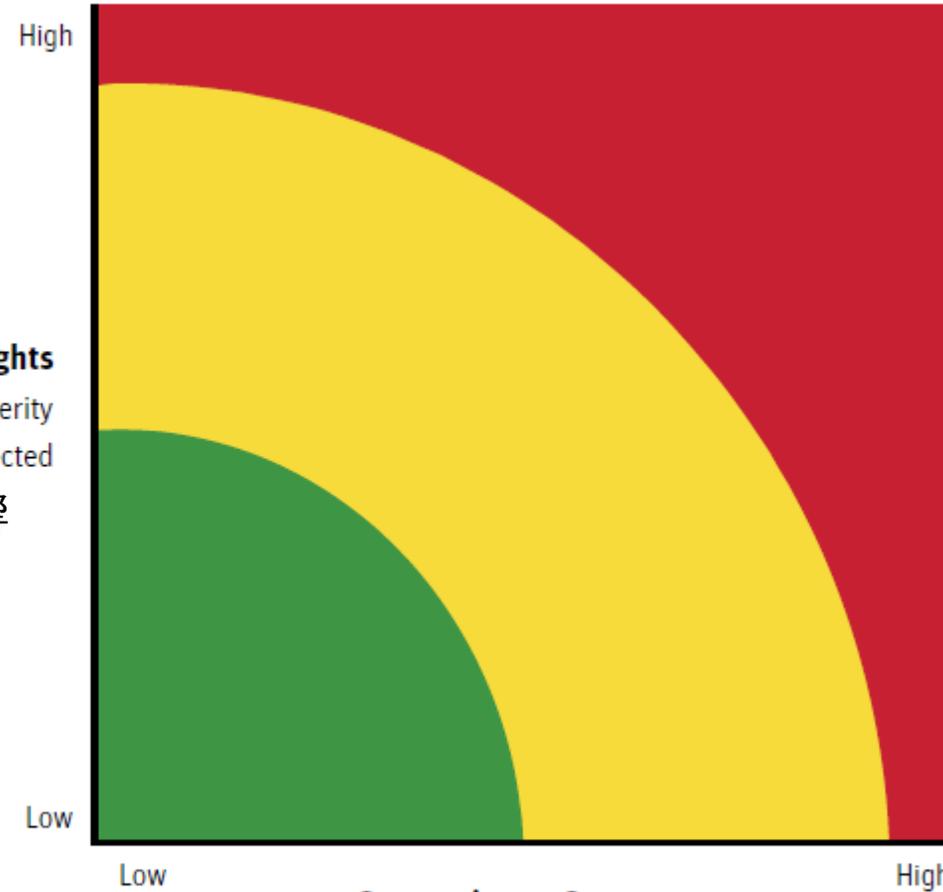
The Arc of Human Rights  
Priorities  
人権優先度マップ

Impact on Human Rights

Severity

Number affected

人権への影響  
深刻さ  
被害者の数



会社とのつながり  
直接or間接  
単独or集団

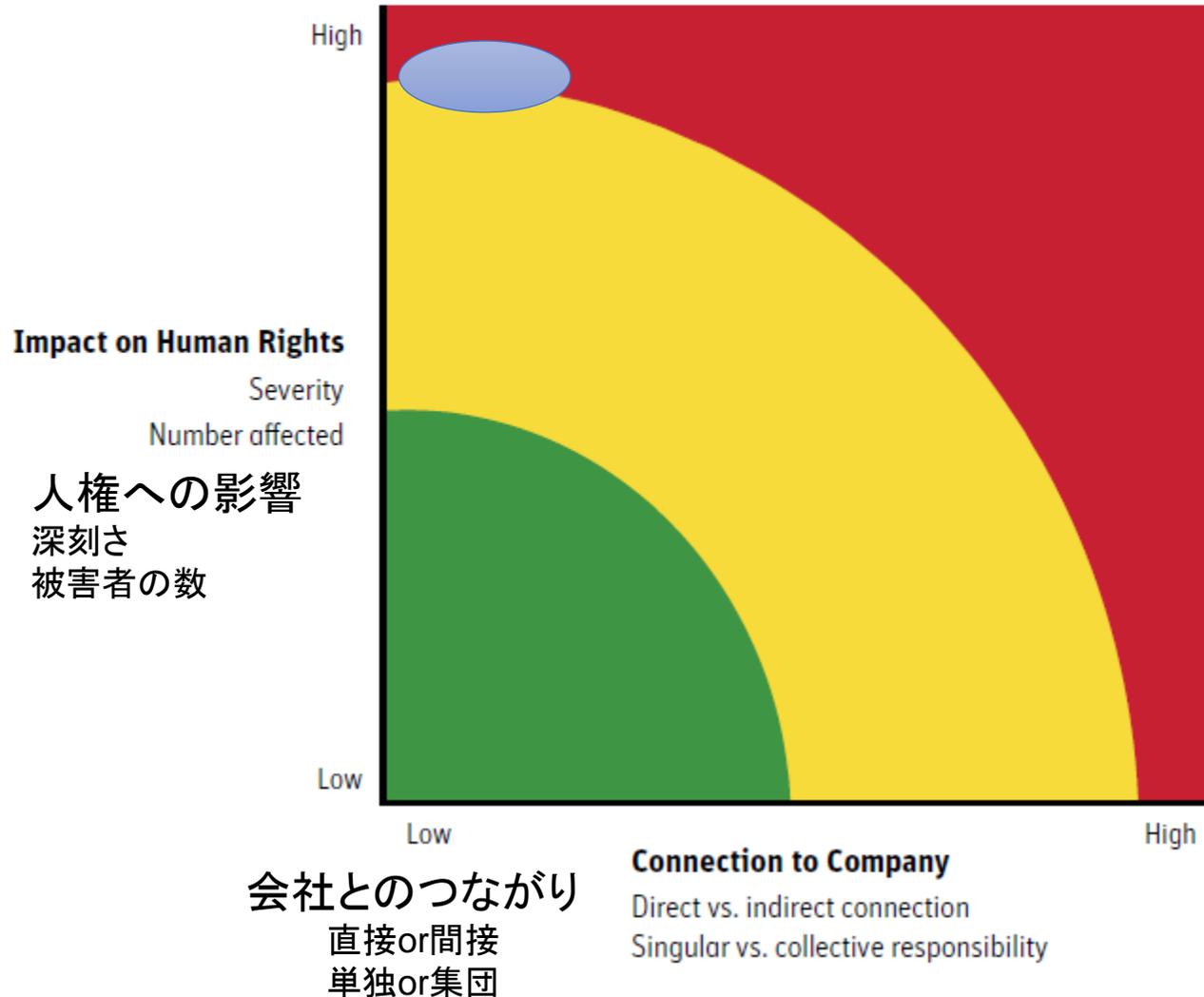
Connection to Company

Direct vs. indirect connection

Singular vs. collective responsibility

# 【ご参考】人権課題優先度マップ

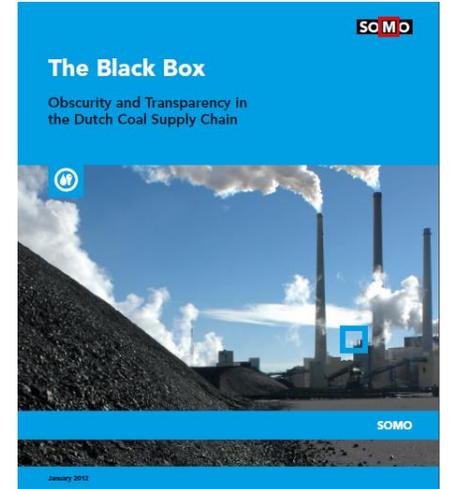
## The Arc of Human Rights Priorities



[http://somo.nl/publications-en/Publication\\_3737](http://somo.nl/publications-en/Publication_3737)

### 【事例】 電力会社の場合

SOMO, “The Black Box” (2012)  
\* オランダ外務省とグリンピースの資金サポート  
大手電力会社を対象。オランダに輸入されている石炭の原産地では人権侵害が発生。SOMOは電力会社に対し石炭の原産地の情報を開示し、資源会社にプレッシャーをかけるよう求めた。



会社とのつながりが低くても、強制移住は人権への影響が高い。よって「赤」となる。

# まとめ：改めて企業にとって「人権」とは？

## 人権は経営課題

- 事業活動と人、人権のつながりは、（資源開発、）調達、製造、投資、融資、雇用（人事）、営業・販売、広報、お客様対応など企業活動のあらゆる局面に及ぶ。
- 対策をとるには、経営トップ自らが責任者としてリーダーシップをとり、方針、体制や仕組みを整え、取組みの進捗を評価、公表していくことが不可欠。
- 人権とは、経営トップがコミットし、部門横断的に、バリューチェーン全体で取り組む課題。

ご清聴ありがとうございました。

2014年8月1日(金)

一般社団法人全国銀行協会

第27回人権・同和問題啓発映画・講演会

菅原絵美(大阪経済法科大学)