

2024.12.19

『ビジネスと人権の取り組みについて』  
～今、企業に期待される人権デューディリジェンスとは～

CRT日本委員会  
事務局長 石田 寛

■企業の取り組みに対する期待

1. なぜ人権対応が必要なのか？

- ① 世界で何が起きているのか
- ② 企業による人権侵害に対する社会的な関心の高まり

<ポイント>

- ・企業に対する不信感が募る（公害、環境破壊、地球温暖化や気候変動、児童労働&強制労働、人身取引などの人権侵害など）
- ・企業が社会に及ぼす負の影響の範囲が大きくなり、場合によっては我々の生活を脅かす存在となる。
- ・職場環境でどのようにして製品やサービスが提供されているのか不透明なので、可視化してほしい。つまり、企業の行動に対する不信感が強く、悪いことや変なことをしていないことを証明してもらいたい。
- ・企業が金儲けのために、職場で働いている人たちを搾取し、その事業を営んでいる地域で生活している人々の生きる権利を侵害していないだろうか？

2. ビジネスと人権について

- ③ 人権デューディリジェンス
- ④ 他社の取り組み事例

<ポイント>

- ・企業への不信感を払拭するために、社会からの信頼性を得るために取り組むべき行動として国連主導でガイドラインが2005年から策定しはじめた。そしてようやく 2011年の国連総会で「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs、以下指導原則）」を満場一致（政府、企業、市民社会関係者など）で可決した。
- ・今後欧州各国で企業に対して、この指導原則に基づいた行動を強く促すために法制化する動きが顕著になってきている。つまり、グローバルで事業を営む企業は、この指導原則に基づきライセンス（資格）を得ることが求められている。この資格を得るために、各社は人権デューディリジェンスに取り組み、自社が社会に負の影響を及ぼさないことを示す（情報開示）と同時に、社会からも正当性の担保を得るために第三者機関やステークホルダーを巻き込んだマネジメント体制を構築することが要求されている。
- ・他社の取り組み事例  
外国人労働者（国内、技能実習生）、サトウキビ&パーム油の小規模農家など

3. 企業が社会から期待されている取り組み内容や対象範囲について

⑤ UNGPs に基づいた外部視点によるマネジメント体制構築

⑥ 経営層の積極的な関与姿勢と透明性確保

<ポイント>

- ・本業を通じて形で、経営層を巻き込んだ UNGP に基づいた外部視点によるマネジメント体制を構築すること である。
- ・そして、人権問題の解決に積極的に向けて 経営層が関与した姿勢を示し、外部に積極的にホームページで情報発信する。
- ・各企業においては、自社従業員やバリューチェーンを中心に、社会に影響を及ぼせる負の存在が起きる前の段階で 予防できる仕組み構築をすることが大事である。また、この仕組みを構築する際には、単なるリスクマネジメント的なアプローチではなく、“現場の声”を聴き入れ、共に改善していく姿勢が大事である（人への関心を示すマネジメント）。

4. 今後の進め方に関する基本的な考え方

⑦ 性善説に基づき、小さな成功事例を積み重ねる

⑧ 日頃取り組んでいくことを UNGPs の文脈で整理し、点検する。

<ポイント>

- ・今後、職場で何か課題が起きそうになったら、みんなで未然に防ぐための見守れる仕組みを構築するため、働きやすく、明るい職場環境づくりを目指す。
- ・こうした取り組みが UNGPs で求めている “人権尊重”への第一歩 であり、UNGP に基づいた外部視点によるマネジメント体制構築に向けた決め手となる。
- ・そこで、グローバルで日本企業に求められている 様々な人権課題について、現状の取り組みを UNGP に基づいた文脈で、第三者機関による整理・点検を行い、さらにより良い職場環境づくりに一緒に考える機会にしていきたい。

以上