

（公財）人権教育啓発推進センター理事長
神戸大学名誉教授
坂元 茂樹

「ビジネスと人権」に関する 行動計画の改定について

講演の内容

- 1 はじめに一花王の臨時株主総会での提起
- 2 人権DDとは何か
- 3 改定国内行動計画が求めるもの
- 4 「ビジネスと人権」にどう向き合うか
- 5 気候変動と人権
- 6 国連投資責任原則（PRI）が求めるものの
- 7 おわりに一銀行業界に求めるもの

1 はじめに—花王の臨時株主総会での提起

- 2026年5月17日付けの朝日新聞は、ESG（環境、社会、企業統治）の「優等生」とされる花王が、同社の株12.5%を所有するオアシス・マネジメントから臨時株主総会を要求されたと報道した。
- 同報道によれば、オアシス・マネジメントは、花王のサプライチェーンである複数のパーム油や紙・パルプ業者について、森林破壊や人権侵害への関与が疑われるとして調査を求め株主提案を行ったが、否決された。
- しかし、花王は独自に調査するとした。

パーム油をめぐる問題状況

- パーム油はアブラヤシの実から搾り、安く大量に生産でき、シャンプーやリンスのほか、カップ麺やチョコレートなど日用品の原材料に使われる。
- 世界で年約8千万トンが生産され、インドネシアとマレーシアでその8割を占める。
- 生産地では農園拡大により熱帯林が伐採され、泥炭地の開発で大量の温室効果ガスを排出し、先住民族や地域住民の土地収奪や、強制労働などの問題が指摘されている。

EUの森林減少ゼロ製品規則（EUDR）

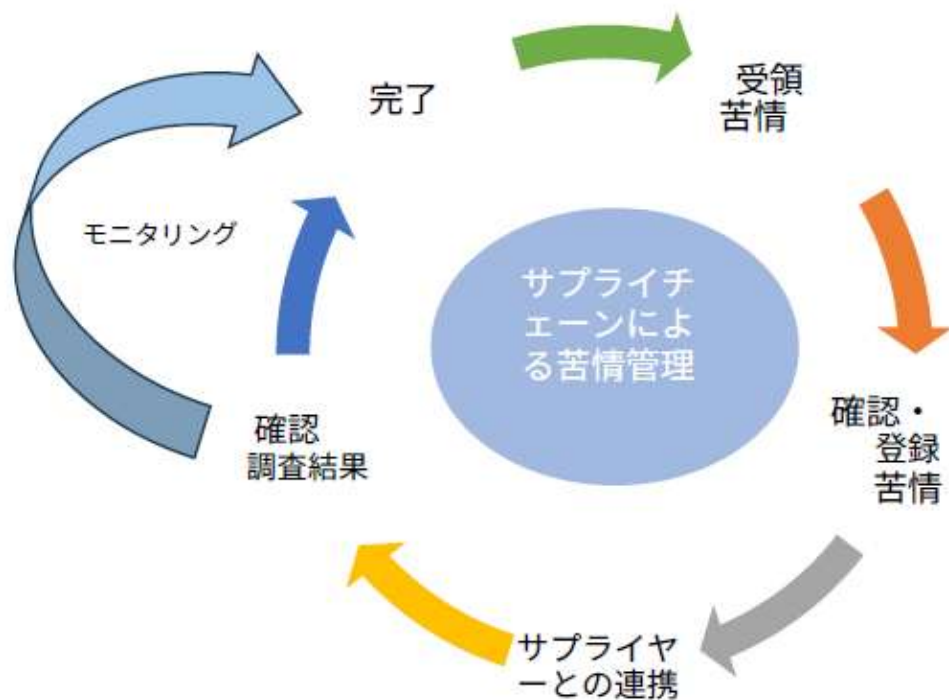
- この問題を考える際には、EUの森林減少ゼロ製品規則（EUDR）を念頭に置く必要がある。2021年11月、欧州委員会は、同規則案を公表し、2023年6月に制定した。2024年末から適用開始が予定されていたが、2025年12月に施行が2026年末に変更された。
- その内容は、生産時に森林減少・劣化が発生するコモディティに関する製品の輸出入を禁止するとともに、輸出入する事業者に対して、人権DDの実施を義務化した。
- 対象となったのは、パーム油を含む次のコモディティ及びそれらを原料とする製品である。①牛（牛肉、皮革）、②カカオ豆（チョコレートを含む）、③コーヒー豆、④大豆（大豆油を含む）、⑤木材（燃料用木材、丸太、製材品、家具等）、⑥ゴム（天然ゴム、タイヤ等のゴム製品）である。
- 改定国内行動計画は、木材・木材製品について、「合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律」の改正により最初に譲り受ける事業者に合法性確認を義務付けたことを記載。

不二製油の対応

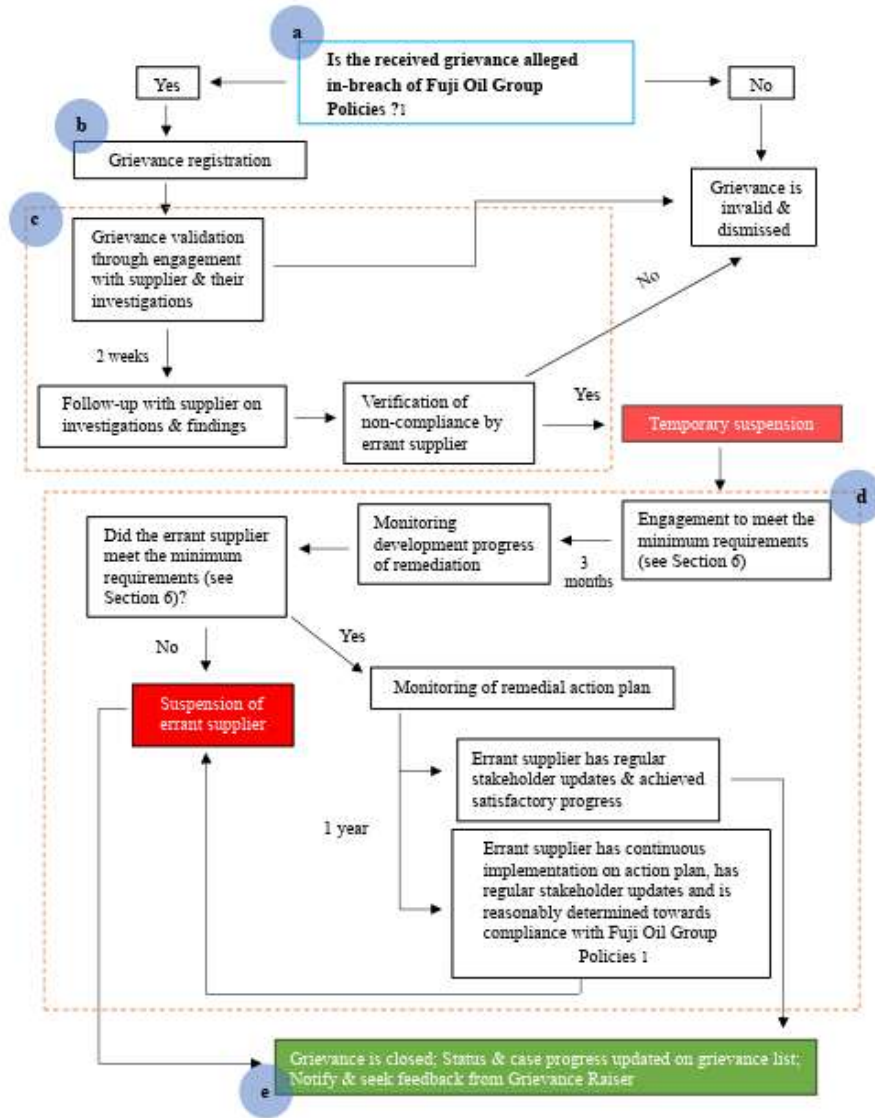
- このとき、不二製油の「責任あるパーム油の調達に向けた苦情処理メカニズムの構築」が参考になる。
- 不二製油グループは、「責任あるパーム油調達方針」を策定し、同社グループのすべてのパーム油製品について、サプライチェーンを含めた森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ（No Deforestation, No Peatland and No Exploitation : NDPE)へのコミットメントを掲げている。
- 同社は、この方針を実現するための取組の一つとして、苦情処理（グリーバンス）メカニズムを構築している。

不二製油の苦情処理メカニズム

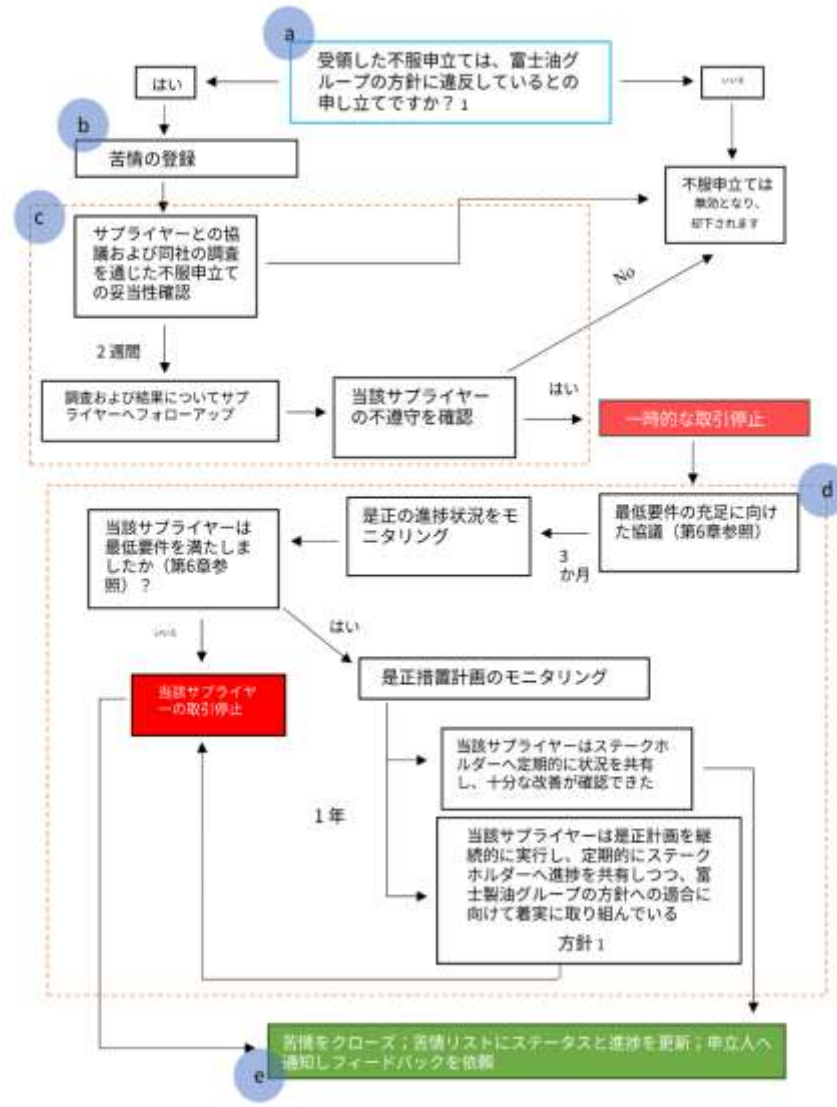
- 不二製油は、ステークホルダーから提起されたサプライチェーン上の環境・人権問題について、「責任あるパーム油調達方針」に基づいて直接サプライヤーとのエンゲージメントを行い、問題を改善する仕組みを構築した。
- 注目されるのは、苦情（グリーバンス）リストの開示である。同社は、透明性の高い苦情（グリーバンス）対応を目指し、同社グループのウェブサイト上に、「不二製油グループグリーバンスWEBページ（英語）」を設置し、このページ上に「グリーバンスプロシージャー」、「グリーバンス受付窓口」、「グリーバンスリスト（進捗状況一覧表）」等を公開している。



Appendix A: Fuji Oil Grievance Procedure



付録 A: 不服申立て手続き (富士油)



Disclaimer: For indirect supply chain connection to Fuji Oil Group, the grievance management process would need to take into consideration our direct supplier's grievance procedure. Grievance Raiser are kept updated regularly on case progress.

免責事項：富士製油グループとのつながりが間接的なサプライチェーンの場合、苦情管理プロセスでは当社の直接取引先サプライヤーの苦情対応手順も考慮する必要があります。苦情申立者には、事件の進捗を定期的に共有します。

注目されるグリーンバンスリスト

- グリーンバンスリストでは、グリーンバンスの提起者、受付日、森林破壊の発生や搾取の恐れといったグリーンバンスの内容、対象となるサプライヤーの名称に加えて、グリーンバンスへの対応に関する進捗状況を公開している。
- これらのリストは少なくとも四半期に一度更新し、ステークホルダーへの情報開示に努めている。
- 今回の改定国内行動計画では、優先分野として「⑤企業の情報開示」があげられている。

適切な情報開示の必要性

- 企業が人権尊重の取組を実施していても、開示が不十分な場合、企業の人権尊重を評価する企業人権ベンチマーク（Corporate Human Rights Benchmark: CHRB）で正当に評価されない可能性があり、注意を要する。
- 「欧州サステナビリティ・デューデリジェンス指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive: CSDDD）」は、企業に対して、自社のサプライチェーン全体にわたる人権侵害や環境破壊のリスクを特定・防止・是正することを法的に義務付けており、この観点からも自社の開示が要求される開示水準に適合しているか、また将来の規制対応リスクに備えているかの検証が必要である。

バンクトラックによる銀行の人権尊重取り組みの格付け評価項目

- バンクトラック（The BankTrack Global Human Rights Benchmark）は、「ビジネスと人権」の指導原則の充足状況を調査・公表しているが、その中でも、銀行に対し次のような情報開示を求めている。
- ①人権DDの実施方法を開示しているか、
- ②人権への影響を特定・評価するプロセスで、ステークホルダーとの有意義な協議をどう開示しているか、
- ③人権への影響をどのように対処しているかを正式に对外開示しているか、
- ④对外開示を通じ、特定の人権への影響の適切性を評価するのに十分な情報を提供しているか、
- ⑤对外開示には、人権への悪影響をどのように特定し、対処しているかを示す指標が含まれるか、を要請している。

（永野隆一・三尾仁志「金融機関が『ビジネスと人権』の課題に取り組む意義」）

改定国内行動計画が求めるもの

- 改定国内行動計画は、「今後、日本企業が国際競争力を維持し、持続可能な発展を遂げていくためにも、情報を戦略的に開示し、経営の透明性を高め、ステークホルダーとの相互理解を深めることで、共通の社会的課題の解決に取り組むことが期待される」と記載している。
- 取組の方向性及び具体的施策の例として、情報開示の好事例集の周知等を通じた企業の情報開示の充実化の促進【金融庁、経済産業省】を挙げている。

2 人権DDとは何か

- 人権DDはゼロリスクを目指すものではなく、仮に人権侵害の問題が起きても適切に対処する能力が金融機関にあることを示すものであると認識し、対応する能力を強化していく必要がある。
- 人権DDには、
 - ①人権DDリスクアセスメント（潜在的なリスク課題はどこにあるかを抽出する作業）と
 - ②人権DDインパクトアセスメント（抽出された課題に基づき、現地で働いているライツホルダーにインタビューして人権課題を抽出する作業）がある。
- 後者の場合、指導原則に基づきライツホルダーとのエンゲージメントを図ることになる。

（石田寛『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～）

人権DDプロセスの全体像 —PDCAサイクル



人権尊重すべき責任がある「ライツホルダー」の範囲

- 国連の指導原則は、企業は、
- ①自らの活動を通じて、その人権への負の影響が引き起こされたり助長されたりした場合に責任を負う。
- ⇒自社内で従業員に対するハラスメントが起こったり、自社の製品や製品の製造過程において、消費者や工場の周辺住民に健康被害が起きるケース。
- ②①に該当しなくても、その人権への負の影響が、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている場合に責任を負う。
- ⇒間接的なものを含めてサプライチェーン・バリューチェーンなどの取引関係にある第三者の行為にも責任を負うとする。仮にマレーシアにサプライチェーンがあり、ILOの基本条約の締約国でもなく、労働法上の国内規律が緩い国という不十分な人権保護の状況に乗じて、長時間労働による製品の製造を行ってはいならないし、サプライチェーンの出来事で自社の手が汚れていなければよい、というわけではない。

企業に求められるステークホルダーとのエンゲージメント

- 指導原則に基づくステークホルダーエンゲージメントの文脈においては、ステークホルダーとは、基本的に「ライツホルダー」を指す。
- ライツホルダーと行うべきエンゲージメントとは、企業と潜在的にその影響を受けるステークホルダーの間の意思の疎通（interaction）及び対話（dialogue）の持続的なプロセスで、企業がそれらの者の関心や懸念に耳を傾け、理解し、対応することを可能にするものをいうといわれる。
- エンゲージメントとは相互理解のプロセスなので、ライツホルダーと折り合いをつけたり、妥協をすることが常に求められているものではありません。

（湯川雄介『「人」から考える「ビジネスと人権」』（有斐閣、2024年）287－290頁）

NGOとの向き合い方

- 日本企業のエンゲージメントの不得手さの一つは、NGOに対する「苦手意識」にある。
- 社会課題に対する現実の対応は、政府だけで、また企業だけで行いきれるものではなく、第三の主体が必要であり、それをNGOなどが担っているとの認識が必要である。
- 企業活動に対する「敵」ではなく、むしろ、立場を違えど適正な企業活動の実現に向けて意見などをしてくれる存在と考える。
- NGOなどが、「do not harm」を超えて、より人権を促進する社会の構築を求めて様々な活動をし、それに向けたアドボカシー（主張活動）を行うことは当たり前と考え、向き合う必要がある。

役員の役割

- サプライチェーンにおける問題は、その地域内にも影響を与える可能性がある。
- そのような地域での人権問題が、企業活動全体にどのような影響をもたらすかという視点から考える必要がある。相互の尊重と責任を重視し、自らの企業活動が人権に与える影響を正しく理解し、自らが最も適切な対応を考

RAINFOREST ACTION NETWORK (RAN)の指摘

- RANは、東南アジア、ラ米、中央・西アフリカ地域での熱帯林地域での森林破壊を引き起こしている可能性がある6つの森林リスク製品のサプライチェーンに直接関与している300社以上の企業への投融資サービス（銀行と投資機関）を分析した。
- 東南アジアの森林リスク企業へ資金提供の多い15銀行中、8位にMUFG、9位にみずほ、13位にSMBCが入っている。
- インドネシアの複合財閥グループのシナルマス・グループ（紙パルプやパーム油等）への資金提供銀行リストの2位にMUFGがランクインしている。
- 違法な開発による森林破壊を行っている牧場から牛肉を調達するJBS社へはみずほFGが6位にランクインしている。

日本の銀行はNDPE方針を明記

- パーム油、大豆・天然ゴム・カカオ・コーヒー等を栽培する大規模農業、木材・紙パルプについて、MUFG・みずほFG・SMBCは、NDPEなど、環境・人権への配慮を定めた方針の策定と遵守を取引先のサプライチェーンに求めている。
- これに対して、RANは3メガ銀行ともに、その実施状況の検証を求めておらず、「改善策が不十分である場合は新規ファイナンスは実施しない」とするが、どのような場合に「改善策が不十分」と判断されるのか不明であり、判断基準の明確化が必要と主張する。

(川上豊彦「森林保護に果たす金融機関の役割と活動」)

3 改定国内行動計画が求めるもの

- 今回の国内行動計画の改定でも、責任あるサプライチェーン等における人権尊重として、人権DDでは、
 - ①負の影響の特定・評価、
 - ②負の影響の防止・軽減、
 - ③取組の実効性の評価、
 - ④説明・情報開示を定期的に繰り返すことを企業に求めている。

人権基本計画（第二次）の策定

- 国は、人権教育及び人権啓発の推進に関する法律第7条により、人権教育・啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図ることを命じられている。
- 2025年6月6日に閣議決定された「人権基本計画（第二次）」は、国際的潮流として「ビジネスと人権」に関する国際的要請の高まりを受け、各企業についても、それぞれ人権方針を策定し、人権DDを導入・実践していくことや、効果的な苦情処理の仕組みを通じて救済を図ることなどが期待されているとした。

企業の幹部等に対する人権研修の支援

- 今後、政府としては、人権尊重の責任を果たしていく各企業において、「人権の普遍性」を含め、「人権とは何か」という認識が深まるとともに、各企業に期待されている企業活動における人権尊重の取組の促進が図られるような人権教育・啓発を実施するとし、企業の幹部等に対する人権研修が広く行われるように支援するとした。
- 今回の「人権基本計画（第二次）」では、国、地方公共団体、NGOに加えて、人権を守る主体としての企業の責任がクローズアップされていることに注意が必要である。

企業が尊重の責任を負うのは国際人権

- 坂元が座長となった人権基本計画の有識者検討会は、「人権方針の策定や人権デュー・デリジェンスを実践するに当たって、各企業において戸惑いが生じているように見受けられる」（25頁）とした。
- その戸惑いとは、「ビジネスと人権に関する指導原則」をどこまで実現しなければならないのかという切実な問である。なぜなら、指導原則が求めているのは、その国の国内法にかかわらず、国際人権基準に沿った形で、人権尊重への責任を果たすことが求められているからである。」
- 「ビジネスと人権」で企業が尊重の責任を負うのは、国際人権である。具体的には、世界人権宣言と国際人権規約から成る「国際人権章典」と国際労働機関（ILO）の基本的権利に関する原則である。

国内法令遵守だけで人権尊重責任を果たしたことはない

- 人権尊重責任と法令遵守の関係性
- 企業は、各国の法令で認められた権利や自由を侵害してはならず、法令を遵守しなければならないことは当然である（ガイドライン2.1.2.1）。
- 他方で、ある国の法令やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合、企業は、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求する必要がある（ガイドライン2.1.2.1）。
- これらの内容を人権方針に改めて明記することも考えられる（5－6頁）。

他社のサプライチェーンの 人権侵害事例から学ぶ

- 大阪に本社を置く世界的な自転車用部品の開発、製造及び販売をS社のサプライチェーン（マレーシアの主要サプライヤーであるK社）で、ネパール及びバングラデシュの移民労働者に対する深刻な人権侵害事案が生じた。
- 本件は、2023年4月に被害者の移民労働者が移民権利団体に人権侵害を通報したことで明るみになった。以下は、国際人権NGOヒューマンライツ・ナウの報告書の記述による。

K社の違反事例の内容

- S社のサプライチェーンは、30カ国以上に広がっており、生産の大部分は、アジア（特にマレーシア、中国、シンガポール）が拠点となっている。
- K社は、2022年9月に、W社と、251人のネパール人移民労働者の募集・斡旋を行うことで合意した。これらの労働者には、マレーシアの最低賃金（月額1,500リンギット、約50,700円）に相当する賃金で2年間の雇用契約が約束された。
- K社は、募集・斡旋手数料を負担することを表明していたにもかかわらず、実際には労働者が募集・斡旋手数料の負担を強いられた。この支払のため、労働者は300,000ネパール・ルビー（およそ354,060円）もの高金利ローンを負うことになった。
- さらに、2023年1月と2月に、W社が追加で募集・斡旋したバングラデシュ人労働者が、K社に雇用され、マレーシアに移住した。

マレーシアの移民労働者の現状

- マレーシアでは、様々な産業分野で約200万人の移民労働者が雇用されている。その約30%が、何らかの搾取（強制労働及び人身売買を含む）を受けていると報告されている。
- マレーシアの移民労働者は、低賃金労働の職種（例：清掃、警備、建設、製造、農業、プランテーション）に採用される場合が多い。
- 不十分な労働法制と入国管理法制、及び一貫性のない行政監督により、移民労働者雇用のあらゆる場面で搾取が生じている。
- 労働者の権利侵害、その周辺状況、及び対処状況は、（1）雇用前の募集・斡旋、（2）雇用期間中、（3）雇用終了後、帰還及び対話という3段階に分類することができる。

マレーシアの国際人権基準への対応

- マレーシアは、強制労働を禁止する条約（第29号）、団結権に関する条約（第98号）、労働安全に関する条約（第155号）、労働監督に関する条約（第81号）、賃金保護に関する条約（第94号）、強制労働廃止条約（第105号）、強制労働条約2014年議定書（第187号）など16のILO条約を締結している。
- しかし、ILOが基本条約と分類する結社の自由及び団結権保護条約（第87号）、同一報酬条約（第100号）、強制労働廃止条約（第105号）、差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）、最低年齢条約（第138号）、最悪の形態の児童労働条約（第182号）の締約国でなく、多くの抜け漏れがある。

マレーシアの国際人権基準への対応（続き）

- さらに、ILOが優先順位が高いとする基本4条約、労働監督条約（第81号）、雇用政策条約（第122号）、労働監督（農業）条約（第129号）、三者の間の協議（国際労働基準）条約（第144号）の締約国でない。
- 自由権規約（奴隷及び強制労働を禁止する第8条、結社の自由に関する第22条を含む）及び社会権規約（労働の権利に関する第6条、労働条件に関する第7条、労働基本権に関する第8条を含む）の締約国でもない。

マレーシアにおける労働者の権利侵害

- マレーシアにおける労働者の権利侵害の例は、以下の通りであるが、最初の2つが最も蔓延している侵害行為である。
- (1) 恣意的な解雇
- (2) 賃金未払い（例：恣意的な支払留保、恣意的な手数料、法定の労働時間の上限を超える労働時間の延長、残業代なしでの労働時間の延長など）
- (3) 恣意的な無給停職
- (4) 違法な休暇取得制限
- (5) 最低賃金規則の不遵守
- (6) 労働時間の法定上限を超過し、残業代を支給しないこと
- (7) 移民労働者が送還又は解雇された場合に、移民労働者の出国を監督機関に通知しないこと
- (8) 危険又は暴力の脅威による雇用契約違反

雇用中のK社の違反事例

- 労働者は、十分な説明も合意もないまま、食堂利用や「貯蓄」手数料といった手数料を賃金から控除されていた。
- 身体的虐待、暴言、パスポートの没収及び脅迫、賃金未払いがあった。
- 非現実的な生産目標により長時間労働を強いられた。
- 宿舎からの出入りは所定の時間帯に制限されていた。
- 外国人労働者向け入院保険（SKIPPA）の保険料として、リングットによる前払いが義務付けられた。
- NGOに訴えた82人のネパール人労働者は本国に強制的に帰国させられ、中途解雇に対する補償や未払い賃金の補償も受けられなかった。

K社の行為はマレーシアの国内法にも違反

- 違法な無給停職：1995年マレーシア雇用法第24条及び第14条違反
- 身体的虐待及び暴言：危険な労働環境及び暴力から従業員を保護する同法第14条3項違反
- 十分な休憩や休息を伴わない過剰な労働時間：労働時間及び休憩時間について規定する同法第59条、第60A条、第60E条及び第60F条違反
- 不当な賃金控除：賃金控除に関する雇用主の権限を制限する同法第24条違反
- 適切な予告又は補償が行われない退職強制：公正な解雇手続を義務付ける、雇用法第12条及び第13条並びに1967年労使関係法第20条違反
- 労働局に対する移民労働者解雇の報告義務の懈怠：移民労働者の解雇について当局への通知義務を雇用主に課している雇用法第60K条違反

ILOが定める強制労働の11の指標

- K社の労働者は、ILOが定める11の指標に基づく強制労働に当てはまる。
- 1 脆弱性（雇用主への依存を含む）、
2 詐欺、3 移動の制限、4 住居制限（孤立）、5 暴力、6 脅迫、威嚇、
7 身分証明書の没収、8 賃金の留保、恣意的な賃金控除、9 債務による束縛、負債、
10 虐待的な労働環境及び生活環境、11 過剰な時間外労働、という全項目に該当。

Samuel Lovett氏による告発

- 2024年4月、Samuel Lovett氏が、Andy Hall氏、NGOのMigration Dristi (MD) 及び彼らのチームの協力を得て執筆した、「S社の自転車部品をマレーシアの現代奴隷が製造」という見出しのテレグラフ紙の記事が公表された (*The Telegraph*, 7 Dec. 2023.)。
- これを受けて、S社は、K社における労働慣行について包括的な調査を開始した。

S社の対応

- S社は、K社と共同で、被害を受けた労働者の救済計画を約束し、移住労働者が負担した募集・斡旋関連の手数料及び費用を補償するため、合計40万ネパールルビー（472,105円、3,268米ドル）を支払うことに同意した。

S社の新たな人権方針

- 私たちは、私たちの事業活動及びバリューチェーンにおいて、国際人権章典並びに労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言及びILO基本条約を尊重するとともに、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」）に基づき、当事者意識をもって人権に関する問題に取り組んでいきます。
- とりわけ、私たちは数多くの労働者が私たちの製品の製造をはじめ、私たちの事業に関わっていることに鑑み、私たちの行動規範で謳うとおり、強制労働、児童労働及び性別・人種等によるいかなる差別も決して容認せず、労働者が尊厳をもって働ける公正で生き生きとした職場づくりに努めます。
- 各国・地域の法規制と、国際的に認められた人権規範が異なる場合は、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的に認められた人権規範を最大限に尊重する方法を追求します。

企業は法令遵守を超えた対応が求められている

- 昨今、企業が人権尊重に対する責任を果たしているか、人権団体等からの監視の目が厳しくなっている。企業が事業展開・取引を行う上で、法令や契約を超えて、「人権への配慮」の観点からの取組を求められるケースが散見される。
- これはグローバルな企業活動において、人権問題の多くが「法令順守の範囲にとどまらない」「ここまでやったから問題ない・非難されないというものではない」「飽くことのない取り組み、対応が必要」ということを意味する。
- 企業への人権への配慮を欠く姿勢が、投資家が離れる要因となりうる時代になっている。

欧米におけるRights-holderの意識 が日本にも浸透

- 欧米と同様、日本にも市民社会（civil society）が成熟しつつある。「自分の権利は何か」「自分の権利はどのように保障されているのか」「自分の権利をどのように行使するのか」「他者の権利をどのように尊重するのか」「自分の権利が侵害されるとはどういうことなのか」「自分の権利が侵害されているときどうするのか」「他者の権利が侵害されているときどうするのか」を考える市民が増えている。
- 公共のことについて、国任せにするのではなく、自分も社会の一員として積極的に関わっていくべきだと発想する市民や企業が増えてきている。
- 社会に存在する課題（地球規模の課題を含む）を解決するために、企業は経済セクターとして関わっている。

4 「ビジネスと人権」にどう向き合うか

- 「ビジネスと人権」の研修においては、「なぜ企業は人権を尊重しなければならないのか」という問いに対して、「国連指導原則」がそう言っているからとか、EUなどで法整備が進んでいるからという形式論から説明する傾向がある。
- しかし、それでは、なぜ営利を追求する企業が人権に責任を負うのかの説明にはなっていない。先の「人権基本計画（第二次）」では「人権」とは何かの認識を深め、企業活動における人権尊重の取組の促進を図ることを求める理由は何か、から検討する必要を指摘。

なぜ人権を尊重する必要があるのか

- 湯川氏は、「『なぜ』人権を尊重する必要があるのか」という問いに対する端的な答えは、『人権侵害が悪いことだから』です」と述べる。人権尊重とは「悪いことをしない」、「害をなさない（do not harm）」と捉える（v-vi頁）。
- 国連指導原則は、企業の人権尊重の原則を、「企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処することとし、そうした人権への負の影響を「防止、軽減、そして、適切な場合には、是正のため適切な措置をとること」であるとする。つまり、「害をなさない（do not harm）」ことと捉えている。
- 逆に言えば、企業は「害をなさない」ことを超えて、「善をなす」ことまで求められていない。

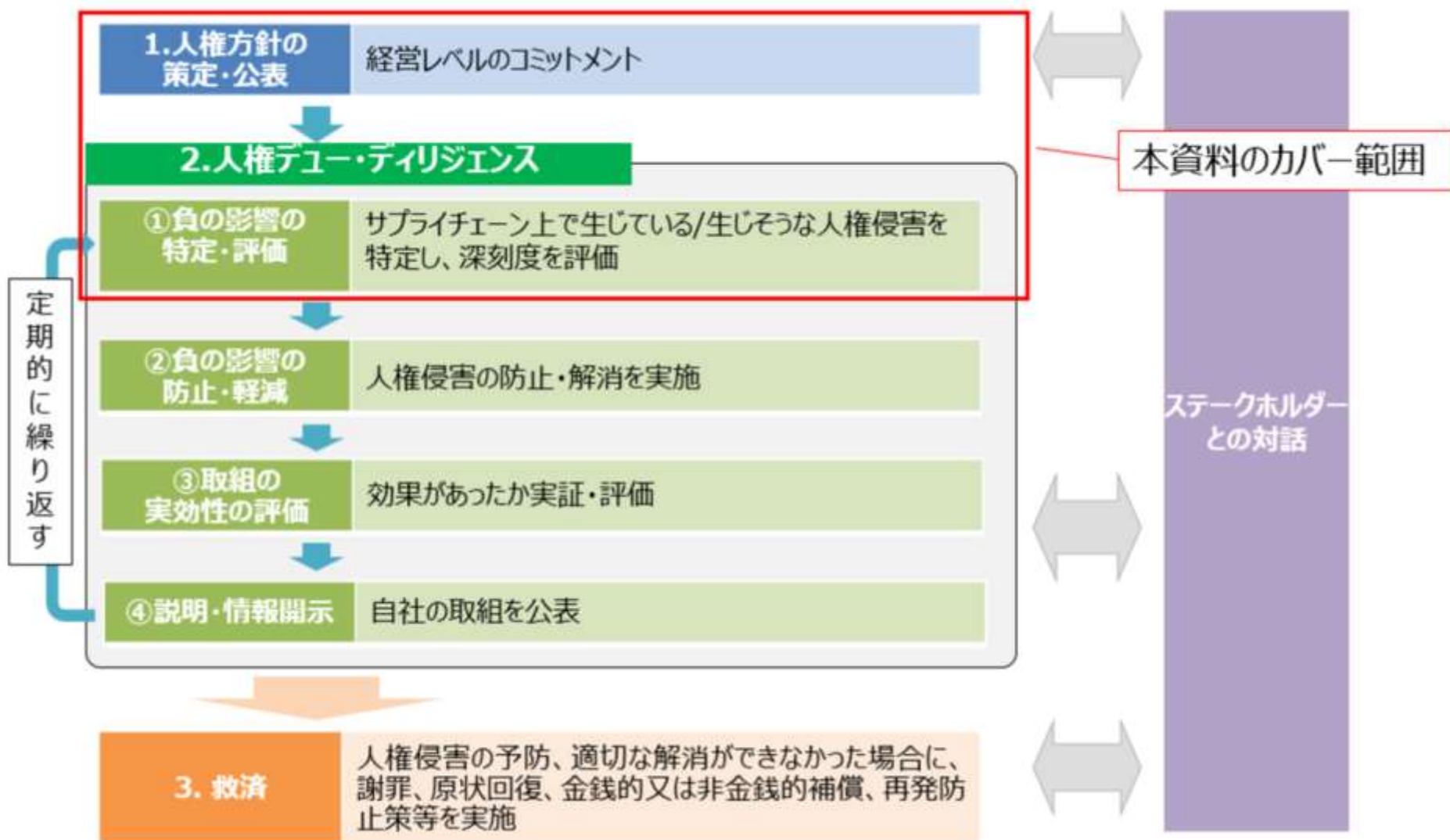
国連指導原則に対するよくある質問

- Q29 「企業は、さらに人権を促進し、実現しなければならないのか？」
- A：「否。企業の人権を尊重する責任は、企業に人権を侵害しないことを求めるが、それを超えて人権を促進し、実現することを求めるものではない」
- 日本が締約国になっている国際人権規約では、国に「尊重」、「保護」及び「実現」の義務を課している。国の「尊重」義務とは、国が、人権の享有を妨げたり、抑制したりすることを回避しなければならないことを意味する消極的な義務であり、他方で「実現」は、基本的な人権の享有を促進するために、国に積極的に行動することを求める積極的義務である。
- 企業に求められている人権の「尊重」は、積極的義務ではなく、消極的義務である。

ソフトウェアであるガイドライン

- 日本政府は、2023年4月、「ビジネスと人権に関する行動計画」の実施に際して、府省庁施策推進・連絡会議において、公共調達において、「入札希望者／契約者」は、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためガイドライン」に沿って人権尊重に取り組むことを求める政府方針を決定した。ガイドラインは、法的拘束力のないソフトウェアであるが、同じくソフトウェアである「コーポレートガバナンス・コード」を企業が守るように、これを守る必要がある。
- 同時に、日本政府は、人権尊重実施のための「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実務参照資料」（以下、実務参照資料）を公表した。この実務参照資料は、企業による人権尊重の取組の方法例を示すものである。

図表 1：人権尊重の取組の全体像及び本資料のカバー範囲



図表 2：負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価の進め方

ステップ① リスクが重大な事業領域を特定

セクター（事業分野）、製品・サービス、地域、個別企業の視点から、どのような人権侵害リスクが発生しやすいとされているか等を確認することが考えられます。

リスクが重大な
事業領域
から優先

それ以外の
事業領域

【参考資料】

(a)事業分野別人権課題

(b)産品別人権課題

(c)地域別人権課題

(d)人権侵害リスクの例

作業シート ステップ①

ステップ② 負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定

ステップ①で特定されたリスクが重大な事業領域から優先して、(i)人権侵害リスクを確認し、(ii)確認された人権侵害リスクについて、その状況や原因を確認します。

特定された人権
侵害リスク等

12 13

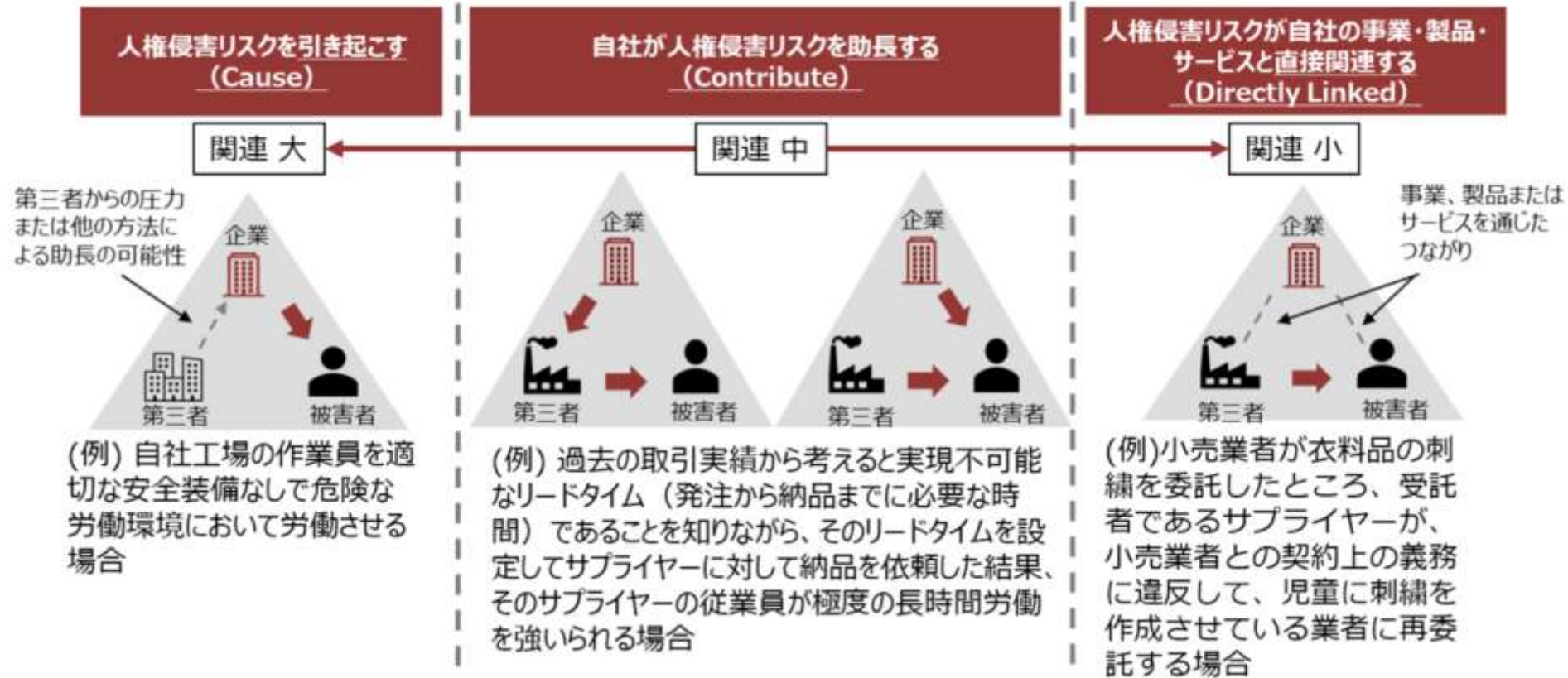
作業シート ステップ②

ステップ③ 負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け

ステップ②で確認された人権侵害リスクと自社の関わりを評価します。また、確認された人権侵害リスクの全てについて直ちに対処することが難しい場合、対応の優先順位付けを行います。

作業シート ステップ③

図表3：人権侵害リスクの類型



図表 4 : 優先順位付けの判断基準の例

深刻度 最重要要素	規模 (影響がどれくらい重大または深刻であるか)	高度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する重大な影響を伴っている。対象になっているコミュニティが特に脆弱な立場にあると考えられる
		中程度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する中程度の影響を伴っている
		低度	人権侵害が、被害者の生活に対する長期の、または実質的な影響を伴っておらず、脆弱な立場にある人々を対象としていない
	範囲 (影響を受けた人々の数)	高度	影響を受けた人々が多数であること。これには、社員、家族、または労働者、そして周囲の住民が含まれます
		中程度	影響を受けた人々が中程度の人数であること
		低度	影響を受けた人々が少数であること
	是正不能性 (影響を受けた人々について負の影響を受ける前の状況と少なくとも同一または同等の状況に回復させることができる限界)	高度	即時に措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正できないことになる
		中程度	速やかに措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正することができない可能性が高い
		低度	人権侵害を完全に是正するために即時に措置を講じる必要はない
発生可能性		高度	事業活動（または部門）において事由が年に数回発生しており、再び発生する可能性が非常に高い
		中程度	事業活動において事由が数回発生しており、その業界で過去にも発生している
		低度	事業活動においてその事由が発生したことはないが、その業界で過去に発生した可能性がある

指導原則が企業に求める具体的行動

- 人権への負の影響を特定し、防止し、軽減するために
行われる人権DDであるが、それをしていたからと
いって責任がなくなったり軽くなったりはしない。
- 企業の責任には、人権への負の影響の結果そのものに
関する結果責任と、それを回避し軽減するためのプロ
セスである行為責任があり、その両者を果たす必要が
ある。
- 企業に、問題となりうる人権への負の影響を比較した
うえで、人々にもっとも深刻な影響または対応の遅れ
が是正を不可能とするような影響を第一に扱うリスク
ベースアプローチを求めるとする。ただし、これは順番を定
めるにすぎず、責任の範囲を狭めるものではない。

ソフトウェアである指導原則が企業に求めるもの

- 指導原則 2 3
- 「あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。
- (a)どこで事業をおこなうにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。
- (b)相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。
- (c)どこで事業をおこなうにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを法令順守の問題としてあつかう。」

原則アプローチをとる指導原則

- 国連指導原則は、プリンシプル・ベース・アプローチ（principle-based approach）をとっており、尊重すべき重要な原則を示した上で、それに沿った規制を行うので、その目的を達成するために企業に広範な柔軟性と適応力を与える高次のガイドラインという性格をもつ。
- 法務・コンプライアンス部門は、国内法（ハードロー）の行為規範を示すルール・ベース・アプローチ（rule-based approach）に慣れており、規範の抽象性が高い指導原則に対して「何をすればよいのかわからない」という印象をもつ。
- 法務・コンプライアンス的発想は、「会社のリスク」をどのように最小化するかという観点で、物事を「会社の側から見る」アプローチに主眼を置く。これに対し、指導原則は個人一人ひとりが持つ人権に「害をなさない」という、影響を受ける個人のリスクに主眼を置く「人から見る」アプローチをとっており、この点に違いがある。そのため、法務・コンプライアンス部門は、なかなか指導原則になじめないという印象をもつ。

5 気候変動と人権

- 「ビジネスと人権」の観点からの国連の新たな動きとしては、気候変動と人権がある。
- 2021年10月8日、国連人権理事会は、安全で清潔、健康で持続可能な環境を人権と認める決議を、全理事国47カ国中、賛成43カ国、棄権4カ国（中国、インド、日本、ロシア）で採択した。同時に、デビッド・ボイド氏が気候変動の文脈における人権の保護促進に関する特別報告者に任命された。
- 2022年7月、国連総会は、「清潔で健康的かつ持続可能な環境への権利」を人権と認める決議を、賛成161カ国、反対0、棄権8カ国（ベラルーシ、カンボジア、中国、エチオピア、イラン、キルギスタン、ロシア、シリア）で採択した。

企業にも環境への権利を求める

- 国連ビジネスと人権作業部会は、2023年6月、「気候変動と指導原則に関する情報ノート」を公表した。この文書は、気候変動に関する政策及びその決定プロセスや実施において人権が考慮されるよう、国や企業が指導原則に沿ってとるべき行動を明示した。
- また、先の国連特別報告者であるデビッド・ボイド氏は、2024年1月、「ビジネスと地球の限界と清潔で健康的かつ持続可能な環境への権利」に関する報告書を公表した。
- 同報告書では、人類は安全な活動を示す地球限界を超える報告書である。企業は、公正で持続可能な社会を支える重要な役割を担っており、バリューチェーンを通じて、環境責任を負っていることを含め国際的に認められた人権を尊重する責任を負っているとする。

国際司法裁判所の勧告的意見

- 2025年7月23日、国際司法裁判所は、気候変動を「緊急かつ存亡にかかわる脅威」とした上で、国際法に基づいて全ての国は気候変動を緩和し、気候変動の影響に適切に対応するたための措置を講じる法的義務があるとの勧告的意見を出した。勧告的意見それ自体は、法的拘束力はないが、各国で行われている気候訴訟に広範な影響を及ぼす可能性がある。
- この勧告的意見はバヌアツが主導し、日本を含む132カ国が共同提案国となった。グテーレス国連事務総長は、「すべての国が国際法の下で、地球の気候システムを保護する義務を負っていることを明確にするものだ」との歓迎のコメントを発表した。

サステナビリティレポートの点検

- 金融機関として注意しないといけないのは、オランダ最高裁判所やドイツ憲法裁判所、さらには欧州人権裁判所が積極的に気候変動の影響は人々の基本的権利を侵害すると述べていることである。
- 日本と異なり、欧州諸国では国内裁判所で気候訴訟が多く行われている。
- こうした点を踏まえ、企業のサステナビリティレポートについても今後加筆すべき項目がないか点検が必要であろう。
- 厄介なのは、二次以下のサプライチェーンの問題である。

二次以下サプライヤーへの対応

- 二次以下サプライヤーへの対応として、一次サプライヤーとの取引基本契約書において、一次サプライヤーに対し、策定した調達基準、人権方針や行動規範などの調達方針の遵守を求めるとともに、二次サプライヤー以下にも同じあるいは同等の契約上の義務を負わせることが考えられる。
- サプライチェーンに重大な人権リスクが存在する場合には、直接の取引関係のない二次以下のサプライヤー等の調査・評価が必要になる。

(大村恵美ほか『人権デュー・ディリジェンスの実務』
((一社) 金融財政事情研究会、2023年) 63頁)

OECD・DDガイドダンス

- OECD・DDガイドダンスは、サプライチェーンで重要な役割を果たしているコントロール・ポイントに対する調査が有益だと指摘する。
- 「サプライチェーンのコントロール・ポイントで操業するビジネス上の関係先とのエンゲージメント企業は、次のことを考慮してコントロール・ポイント（チェック・ポイントとも呼ばれる。）を特定することができるとレーサビリティまたは加工・流通過程の管理に関する情報が集約または失われる可能性が重要なポイント」

OECD・DDガイダンス（続き）

- ・ 行動主体の数。例えば、サプライチェーンの下流に渡す投入物の大部分を処理するまたは取り扱う企業数が比較的少ない場合。
- ・ サプライチェーンの末端に向けて作用する、企業の影響力が最も大きいポイント。
- ・ 既存システムを活用して重複を避けることができるスキームや監査プログラムが既に存在するポイント。」
- 「コントロール・ポイントに位置する企業」は、自社より上流に位置するサプライチェーン及びビジネス上の関係先に対し、消費者またはエンドユーザーに近い企業よりも、より大きな可視性または影響力を有する可能性が高い。

OECD・DDガイドンス（続き）

- 「それらの企業に関するデュー・ディリジェンスを実施し、コントロール・ポイント企業がガイドンスに沿ってデュー・ディリジェンスを実施しているか否かが判断できれば、サプライヤーに直接結びついている負の影響のリスクが特定され、防止、軽減されているという安心が得られる」と説明する。

OECD・DDガイドンス（続き）

- さらに、「コントロール・ポイントの特定及びそれとのエンゲージメントは、以下の方法によって実施できる。すなわち、サプライヤー及びビジネス上の関係先との契約の中に（秘密情報扱いで）コントロール・ポイントを明示する要件を織り込むこと、ガイドンスの期待事項に適合するコントロール・ポイント企業からの調達を行う旨をサプライヤーまたはビジネス上の関係先に依頼すること、サプライヤーに関する秘密情報共有システムを利用することまたはサプライチェーンの側面での行動主体を公表すること等である」とする。

6 国連投資責任原則（PRI）が求めるもの

- 2006年に発足した国連投資責任原則（Principles for Responsible Investment: PRI）は、「ESG投資」のうち、「S」、とりわけ人権についての注目が高まっているとし、2020年10月、人権を今後のESG投資の核とする方針を表明した。
- 同年、PRIは「投資家が尊重すべき理由及びその方法」と題する報告書を公表した。この報告書では、人権を尊重する機関投資家の責任は、指導原則に倣って、3つの部分から成るとした。

（以下は、大和総研「人権尊重における機関投資家の役割」中澤による）

PRIが求めるもの

- (1) 人権ポリシーの公表
- (2) DDプロセスの策定
- (3) 救済措置へのアクセスの具体化又は提供である。
- 注目されるのは、DDプロセスの策定で、
- ①投資先から生じる人々にとっての実際の及び潜在的な負の結果の特定、
- ②特定された実際の及び潜在的な負の結果の防止と緩和、
- ③人権に関する結果の継続的な管理の追跡、
- ④結果や実施した措置について、顧客、受益者、影響を受けるステークホルダー及び公示とし、投資意思決定プロセスにこれらのことを反映させるべきとする。また、投資後にも、人権に対する負の影響の定期的な特定、適切なモニタリングや報告を求めた。

投資先企業とのスチュワードシップ活動

- 機関投資家にとって特有なのは、投資先企業へのスチュワードシップ活動が人権DDのプロセスに位置づけられる点である。機関投資家が個々に又は他の投資家と協力して、資産の所有権やその地位を利用し、投資先企業の活動に影響を与えることが必要と考えられている。議決権行使やエンゲージメントは、そのための重要な手段とされる。
- 機関投資家が人権を尊重する責任を果たす上で重要なのは、投資先企業に対していかに影響力を行使するかである。PRIは、議決権行使やエンゲージメントが、そのための強力な手段であると考えている。

投資家がなすべきこと

- 投資家が十分な影響力を持つことができない、投資先企業に改善の判断が与えられず、投資を継続する権利（投資撤退）があることと、ダイベストメント（投資すべきである）とされる。
- 投資家の影響力が限定的で、かつダイベストメントもできない場合には、とった措置及び投資を継続する理由を文書化し、ステークホルダーに伝達する必要がある。この時、投資家には、投資を継続する必要があるという意思決定が法的、財務的、その他の結果を受け入れる準備が求められる。

協働スチュワードシップ・イニシアティブ「Advance」の開始

- 機関投資家が投資先企業に対する影響力を高める方法の一つは、協働エンゲージメントである。PRIは2022年、社会問題と人権をテーマとした協働スチュワードシップ・イニシアティブ「Advance」の開始を発表した。
- このイニシアティブは、署名機関数265機関、運用資産総額35兆ドル、エンゲージメントへの参画投資家数は115機関、エンゲージメント対象企業数は39社の規模となっている（2024年3月時点）。

Advanceへの関わり方

- Advanceへに署名に際しては、「endorser（エンドーサー）」と「participant（協働エンゲージメントへの参加者）」の2種類の関わり方がある。
- 前者としての署名の場合には、協働エンゲージメントに参加しない（Advanceの活動を支持する）。後者として署名する場合には、具体的なコミットメントが求められる。
- 「ビジネスと人権」により、事業活動が人権に対する負の影響を及ぼし得る企業のみならず、投融資を通じてそのような企業とビジネス上の関係を有する金融機関や機関投資家の責任がより強く認識されるようになった。

おわりに—銀行業界に求めるもの

- 「ビジネスと人権」は経営の中核として積極的に取り組む課題である。
- 銀行業界は、日本における「トップへの競争」に参加する資格と能力を備えており、人権DDの分野において、時代を先取りし、他の国内企業をリードする責任を負う。

ILO・PRI「機関投資家向け『ビジネスと人権』ガイド」に学ぶ

- 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た同ガイドは、機関投資家の目線で、投資先企業に伝えたいメッセージとして、
- （１）企業体質・文化・体制のシステムチェンジのチャンス、
- （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、
- （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、ことを挙げている。

「ビジネスと人権」が企業のサステナビリティを決める時代

- 若い消費者は、社会的意識の高い企業の商品・サービスに乗り換える傾向にあり、人権DDへの取り組みの評価の高い企業が売り上げを拡大するという新たな企業イメージが生まれつつある。
- ESG投資の中でも、人権投資の拡大により、人権DDの取り組みの評価が高い企業の株価が高騰し、外部から容易に資金を調達できる。
- 人権DDの取り組み状況が、取引の維持・拡大に直接つながる時代がやってこようとしている。