

Be Happy

Vol.14

「ビジネスと人権」特集

公益財団法人人権教育啓発推進センターが作成した
『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（概要版）』
を参考にわかりやすくまとめました

目指そう！笑顔で働ける職場

1. 企業による人権への取組の必要性
2. 企業が尊重すべき人権の主体（権利を有する人々）
3. 企業による人権への取組の在り方
4. 教育・研修の実施

はーとふるメッセージ 2021 入賞作品【標語部門】（企業）の紹介

《特選》

「君がいる ただそれだけで 十分さ」
「ありがとう 優しい言葉 心のカイロ」

ジョイソン・セイフティ・システムズ・サービス株式会社 青山 純子 さん
株式会社ブリヂストン彦根工場 浅居 祐一 さん

《入選》

「SNS 悪口ひとつで SOS」
「増やそうよ 地域の和と輪 五輪のように」
「鍛えよう 腕より心の 力こぶ」

東びわこ農業協同組合 小西 雄二郎 さん
東びわこ農業協同組合 岩崎 里歩 さん
株式会社ブリヂストン彦根工場 押谷 浩司 さん

2022 年度も多数の応募をお待ちしています！

企業による人権への取組の必要性

世界中のビジネスに不可欠な取組です。

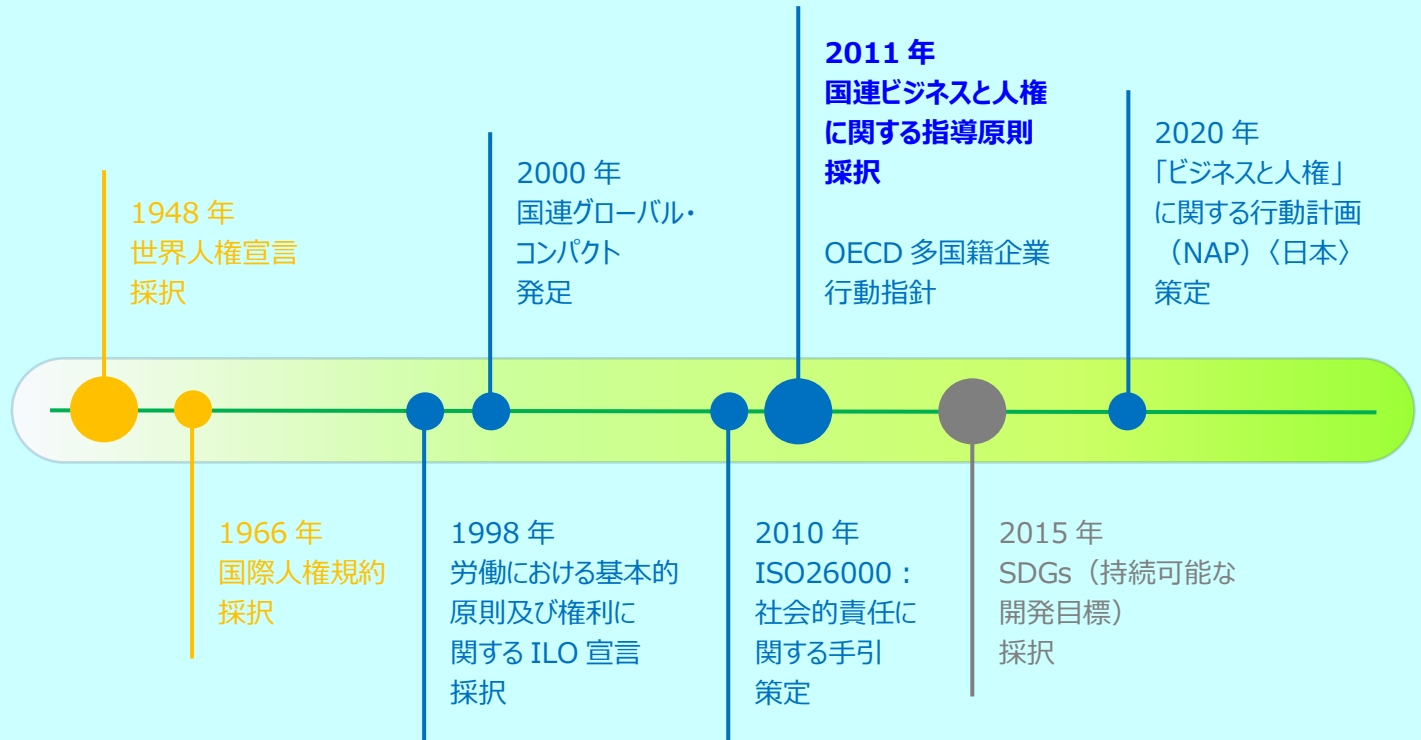
《人権デュー・ディリジェンス》

自社や取引先の企業において、どのような場所・分野で、どのような人権に関わるリスクが発生しているかを調査し、対処することです。

人権デュー・ディリジェンスの必要性が叫ばれたのは、2011 年 6 月に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択されたのがきっかけです。



●ビジネスと人権に関する年表（歴史）



●サプライチェーン（調達・製造・販売・消費などの一連の流れ）の人権問題は“経営リスク”になりえる

1990 年代	グローバル化に伴い、先進国の企業が安い労働力を求め、発展途上国での生産を増やす
1997 年	大手スポーツ用品ブランドのインドネシアやベトナムの工場で劣悪な環境での長時間労働や児童労働、強制労働が発覚した
2013 年	バングラデシュで、大手アパレルの縫製工場が入った商業ビルが倒壊し 1,000 人以上が死亡したことで、縫製工場の劣悪な労働環境が明るみになった

現地で引き起こされた人権侵害が問題になったことで“不買運動”が起き、
企業の売上や顧客数、株価に影響が生じた

人権リスクのビジネスへの影響

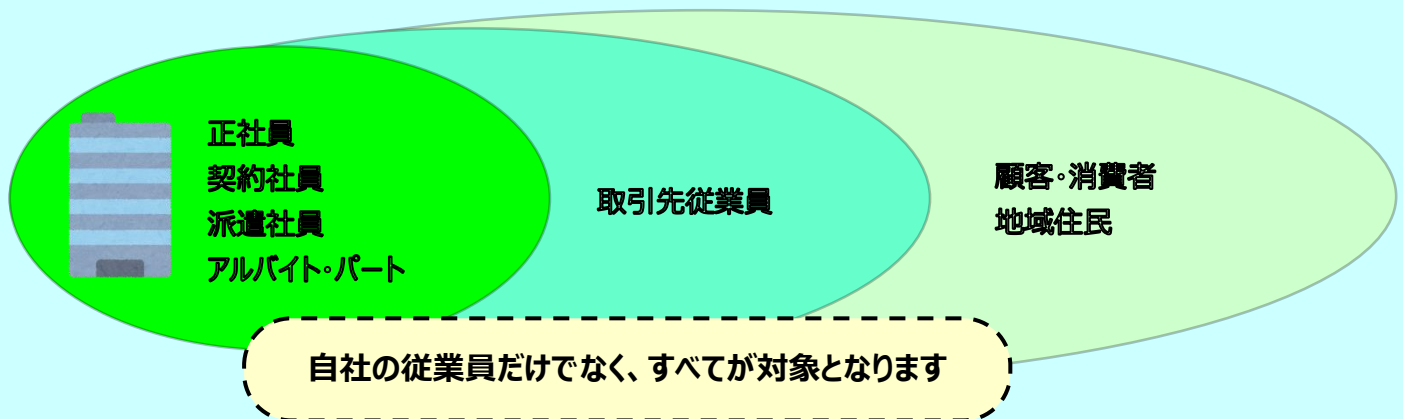
売上の低下・コストの増大（罰金や賠償金）・企業価値への影響

だからこそ…

企業が尊重すべき人権の主体（権利を有する人々）

企業は、雇用形態にかかわらず自社事業に関わる全ての従業員（正社員のほか、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート社員等を含む。）の人権を考慮すべきなのはもちろんのこと、取引先従業員、更には、顧客・消費者や事業活動が行われる地域住民など、当該事業の活動に関わる全ての人の人権を尊重しなければなりません。社外の人権課題を把握することは、必ずしも容易なことではありませんが、例えば従業員が顧客・消費者や取引先従業員に対して差別的な対応を行ったり、工場建設のために住民に立ち退きを強いたりする等、深刻な人権課題が発生する可能性があるため、十分な検討と対策が必要です。

●企業が人権への影響を考慮すべき対象



《企業による人権対応への高まり》

近年、経済活動のグローバル化の進展に伴い、企業活動が地球環境や私たちの生活に及ぼす影響はより一層拡大しています。その中で、企業が自社の利益を優先し、倫理観やコーポレート・ガバナンス（企業統治）、コンプライアンス（法令順守）、サプライチェーン上の人権などが軽視されるとともに、環境破壊やそれに伴う健康被害、製品やサービスの偽装、顧客情報の漏えいといった様々な社会問題が発生し、私たちの生活に多大な悪影響を及ぼしてきました。特に1990年代以降、先進国のグローバル企業が途上国で事業展開するに当たり、強制労働・児童労働、環境破壊などの事例が数多く報告されるようになりました。そのような状況を背景に、企業を取り巻くステークホルダー（消費者、労働者、顧客、取引先、地域社会、株主などの利害関係者）から、環境・気候変動問題や人権尊重などに企業が真剣に取り組むことが求められています。

企業が尊重すべき人権の分野（企業が配慮すべき主要な人権及び企業活動に関連する人権に関するリスクをリストアップ）

1	賃金の不足・未払、生活賃金	2	過剰・不当な労働時間	3	労働安全衛生
4	社会保障を受ける権利	5	パワーハラスメント	6	セクシュアルハラスメント
7	マタニティハラスメント／パタニティハラスメント	8	介護ハラスメント	9	強制的な労働
10	居住移転の自由	11	結社の自由	12	外国人労働者の権利
13	児童労働	14	科学工業技術・AIに関する人権問題	15	個人情報保護の権利
16	消費者の安全と知る権利	17	差別	18	ジェンダー（性的マイリティを含む）に関する人権問題
19	表現の自由	20	先住民・地域住民の権利	21	環境・気候変動に関する人権問題
22	知的財産権	23	賄賂・腐敗	24	サプライチェーン上の人権問題
25	救済へアクセスする権利				

すでに多くの企業でも取り組まれており、これらを再点検することが経営戦略となります

企業による人権への取組の在り方

自社事業による人権への負の影響を防止・軽減する取組

分類			主な取組の例	
方針による責任を持ち約束する	人権方針の策定		(1)	・自社人権方針(人権政策・方針)の作成・公開 ・人権への取組の責任者を含むマネジメント体制の説明 など
人権デュー・ディリジェンスの実施	人権への影響評価		(2)	・人権への負の影響の特定・分析・評価
	(顕在的・潜在的な負の影響に対する)予防・是正措置の実施	教育・研修の実施	(3)	・人権研修の実施 ・ダイバーシティに関する社内啓発活動の実施 など
		社内環境／制度の整備	(4)	・各種社内制度(人事・評価・働き方等)の変更 ・改善・バリアフリー設備の導入 など
		調達・製造・販売・消費までの管理	(5)	・「供給者の行動規範」の策定 ・持続可能な責任ある原料の調達 など
	モニタリング(追跡調査)の実施		(6)	・定期的な従業員、取引先アンケートの実施 ・従業員の勤務状況、労働時間のモニタリング、労働組合との意見交換 など
	外部への情報公開		(7)	・人権報告書、自然と共生する持続可能な報告書等の作成・公開 ・人権に関するリスクの評価結果に関する情報公開 など
救済措置	(実際に引き起こされた負の影響に対応するための)苦情処理仕組みの整備		(8)	・社内向けホットライン(苦情・相談窓口)の設置 ・サプライヤー向けホットライン(同上)の設置 ・お客様相談室の設置 など

《人権方針を策定するための五つの条件》

企業は人権に関する対応方針を策定し、従業員を始めとして関係者に周知することが求められています。人権方針には、人権尊重に関する自社としての考え方や、人権関連の国際ルールとの関連性、共同で事業運営する相手など関係者に対する人権についての期待等を含める必要があります。

1. 企業の最上層レベルによる承認があること
2. 内部及び外部の適切な専門家により情報提供を受けたこと
3. 企業の従業員、取引関係者及びその他企業活動・製品又はサービスに直接関係している者に対する人権配慮への期待が明記されていること
4. 一般に入手可能でかつ内外問わず全従業員、共同経営・共同出資者及びその他関係者に周知されていること
5. 企業全体に定着させるために企業活動方針や手続に反映されていること



教育・研修の実施

特に大切にしてほしいのは

経営陣や従業員の人権に関する知識・理解不足が原因で起こり得る人権に関するリスク(例: ハラスメントや差別、サプライチェーン上の労働問題等)が発見された場合、企業は教育・研修プログラムの提供を通じて対応していく必要があるでしょう。現在多くの企業で行われているハラスメントや多様性に関する研修等がこれに当たります。

社内で研修を実施する場合は、担当部署の従業員が講師を務める方法もありますが、自社のみで伝達情報の中味・内容を作成するのが難しい場合は外部講師を招くのも有用であると考えられます。

(人権啓発指導専門員のちょっと一言)

見る、聞く、話す、大切なのは働く現場の声を聞くこと

