



「ESG情報開示実践セミナー」

# ESGにおける人権の取り組みと開示 ～国際的な潮流から～

国際人権NGO  
ヒューマンライツ・ナウ

事務局長 弁護士 伊藤 和子  
事務局次長 弁護士 佐藤 暁子

ヒューマンライツ・ナウは2006年に発足した  
東京・NYを拠点とする国際人権NGOで、国連協  
議資格を取得して活動しています。

---

Fact Finding  
人権侵害の  
事実を明らか  
にする。

Advocacy  
働きかけ、  
変化をもたらす

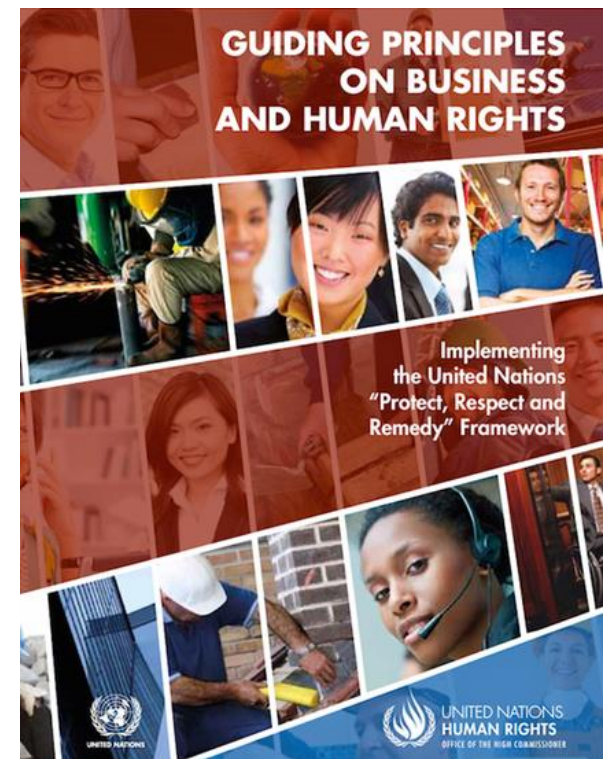
Empower  
エンパワメント  
勇気づける

# 国連ビジネスと人権に関する指導原則 UNGPs

- これまで「国際人権」は主に国家による市民の権利保障を定めるものとされてきた
- しかし、企業の社会・人々に及ぼす影響力が大きくなるにつれ、その活動を規律し、負のインパクトを防ぐための国際的なルールが必要という声が高まる



- 2011年国連人権理事会で全会一致で承認
  - 企業は、世界人権宣言、国際人権章典、ILO中核的労働基準をはじめとする**国際人権基準を尊重する責任を負うことが初めて明記された**
  - ただし、あくまでソフトローであり、これだけで直接的な法的効力は生じない



# 国際人権基準とは？

## 世界人権宣言

自由権／社会権規約・女性差別撤廃条約・人種差別撤廃条約

子どもの権利条約・障害者権利条約・  
ILO中核的労働基準・先住民の権利に関する国連宣言 など

団結権  
団体交渉権  
団体行動権

公正かつ  
適切な労働  
基準

教育

社会  
保障

住居

児童労働  
の禁止

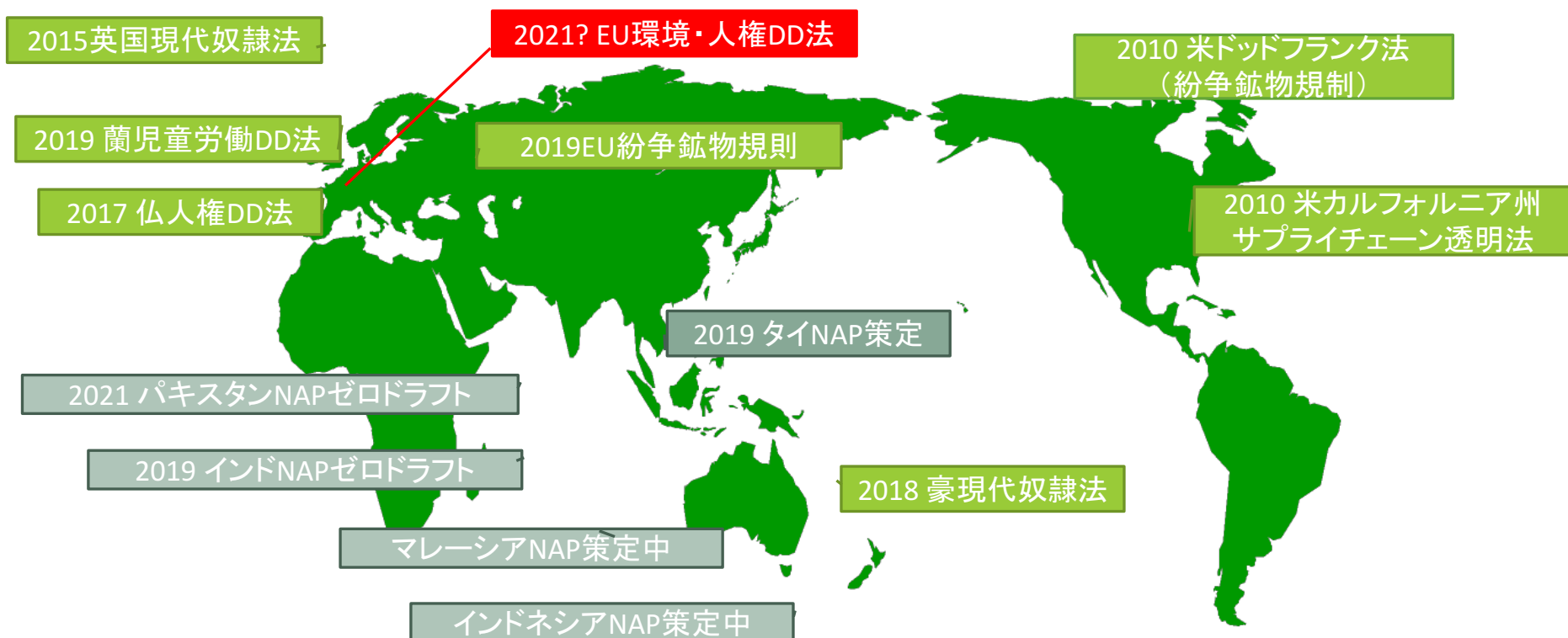
安全  
衛生

強制労働  
の禁止

非差  
別

資源への  
アクセス

# 法制化の流れ



# 「ビジネスと人権に関する指導原則:国連『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」(通称「ラギー原則」)

---

人権尊重のためのビジネス・セクターの責任を明確に定めている。

原則12 人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠る。(世界人権宣言・ILO宣言)

原則13 人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。

(a) 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。

(b) たとえその影響を助長していない場合であっても、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人権への負の影響を防止または軽減するように努める。

# 企業の責任

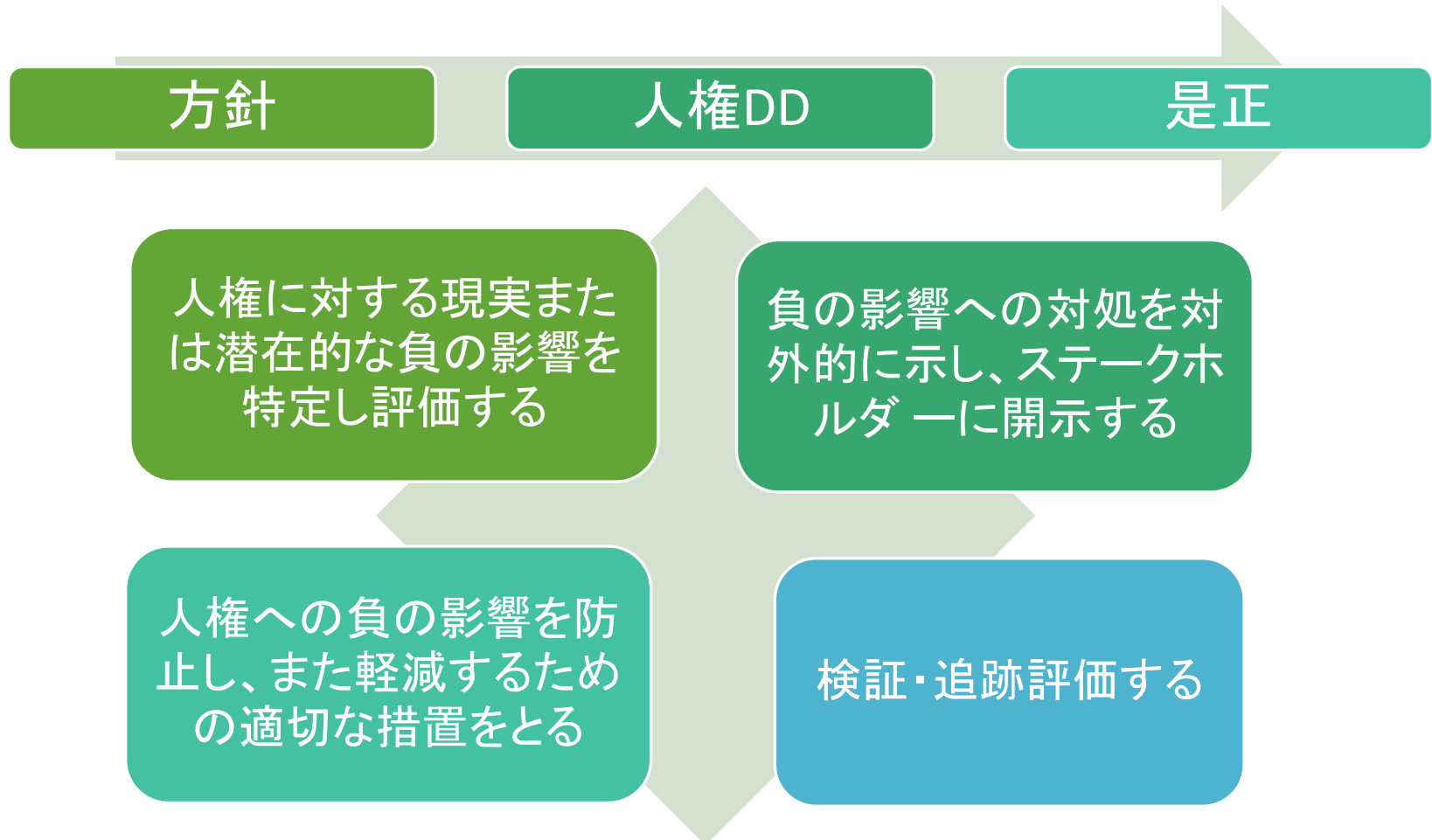
## 原則15

- a. 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
- b. 人権への影響を特定・防止・軽減し、どのように対処するかについて責任を持つ、人権デューディリジェンス・プロセス
- c. 企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス

## 原則17 人権デューディリジェンス・プロセス

- ① 実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること
  - ② その結論を取り入れ実行すること
  - ③ それに対する反応を追跡検証すること
- ④ どのようにこの影響に対処するかについて知らせること

# 企業の責任





# 人権問題を放置するリスク

---

## オペレーション

ストライキ、許認可取り  
消し、人材流出

## レピュテーション

不買運動等

## 財務

ダイベストメント、  
株価への影響

## 法律問題

訴訟、刑罰

# 何がSの課題か

事業地  
取引先

取引先を通じた  
紛争・人権侵害  
助長~

ミャンマーなど



現代奴隷(漁業、技能実  
習生、児童労働、移民)

紛争鉱物・先住民の権  
利

強制労働(ウイグル自治  
区等)

労働環境

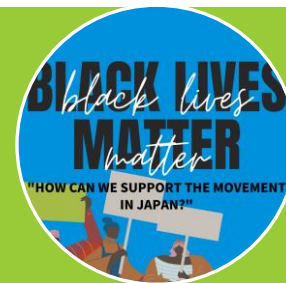


自社

差別・多様性

労働環境・ハラスメント対応

人材育成



本業によるSの実現

消費者の権利・健康・サービス

販売・提供・流通

広告(社会に対するメッセージ)

武器・監視(情報テクノロジー)

etc

上流

バリューチェーン

下流

# 上場会社における不祥事予防のプリンシプル

2018年3月30日 日本取引所自主規制法人

[原則1] 実を伴った実態把握 自社のコンプライアンスの状況を制度・実態の両面にわたり正確に把握する。明文の法令・ルールへの遵守にとどまらず、取引先・顧客・従業員などステークホルダーへの誠実な対応や、広く社会規範を踏まえた業務運営の在り方にも着眼する。

[原則4] 不正の芽の察知と機敏な対処 コンプライアンス違反を早期に把握し、迅速に対処することで、それが重大な不祥事に発展することを未然に防止する。早期発見と迅速な対処、それに続く業務改善まで、一連のサイクルを企業文化として定着させる。

[原則6] サプライチェーンを展望した責任感 業務委託先や仕入先・販売先などで問題が発生した場合においても、サプライチェーンにおける当事者としての役割を意識し、それに見合った責務を果たすよう努める。

# 企業の社会的責任(CSR)と人権

ラナプラザ・ビルの事故で明らかになったこと



サプライチェーン上で起きている過酷労働、児童労働、劣悪な労働環境、労組への弾圧など

日本企業も例外ではない。NGOの調査や国連レポートに誠意ある対応をしなかった結果、メディアで国際的に報道され、投資家からダイベストメントを検討される事態に。

海外投資家からもNGOに問い合わせがくる時代。

# コロナ下 人権が保障されなければ、持続可能でない。

貧しい人を放置し、貧しい人を生産に組み込んで搾取することで成り立っていたグローバル経済。

貧しい人と豊かな国の大企業や消費者が国境を越えてモノやサービスを通じて繋がる現在、

**地球のどこかで感染が広がれば生産のサプライチェーンが断絶され、世界の経済や消費が打撃を受ける。**

劣悪な労働環境、生活賃金以下で、衛生的でない居住環境に住む労働者を搾取するサプライチェーンの上に成り立つ生産ラインは持続可能ではない。



Photo by HRN

労組や労働者の要求を弾圧すること、女性や人種的マイノリティ、さらに脆弱な立場の人を差別、抑圧する弾圧の手法では危機は深まる。

透明性のない抑圧社会では政府の感染症対策が間違っているとしても検証、是正できない。

**誰かを排除し、差別し、弾圧してもウイルス感染を止められない。むしろ弾圧することで、事態は悪化する。**

# 日本にもある奴隷労働・人身売買 ～外国人研修生問題

(送り出し機関) 高額な手数料・保証金

(受け入れ先)

契約書を交付しない。

残業代を支払わない。

労基法に反する長時間労働

最低賃金違反の低賃金 労災隠し

違約金の定め パスポート取り上げ 強制貯蓄 強制帰国

背景に持続不可能なビジネスモデル

著名企業のサプライチェーンでも。



# イギリスの非営利団体 倫理的貿易イニシアティブ (ETI)

---

ETIは、製造請負工場の労働環境について以下の基本規範を定め、多くの企業がこれに賛同。

1. 雇用は自由意志によるものである
2. 結社の自由および団体交渉権が尊重されている
3. 労働条件は安全で衛生的である
4. 児童労働は用いられていない
5. 生活できる賃金が支払われている
6. 労働時間が過剰ではない
7. 差別が行われていない
8. 正規雇用が提供されている
9. 手厳しい、あるいは非人道的な待遇が認められていない

# アパレル HRNとビジネスと人権リソースセンター のアンケート

---

約62社中回答は  
21社

13社が国際人権  
基準に照らした人  
権ポリシーがある  
と回答。

このうち人権  
デューディリジェン  
スを実施している  
と回答したのが13  
社

定期的な監査をし  
ていると回答した  
のが13社



# アパレル HRNとビジネスと人権リソースセン ターのアンケート

---

サプライヤーリスト  
の公開

3 Yes

5 partially yes

13 No

サプライヤーが  
技能実習生を雇用  
しているか

13 Yes

2 No

6 unknown

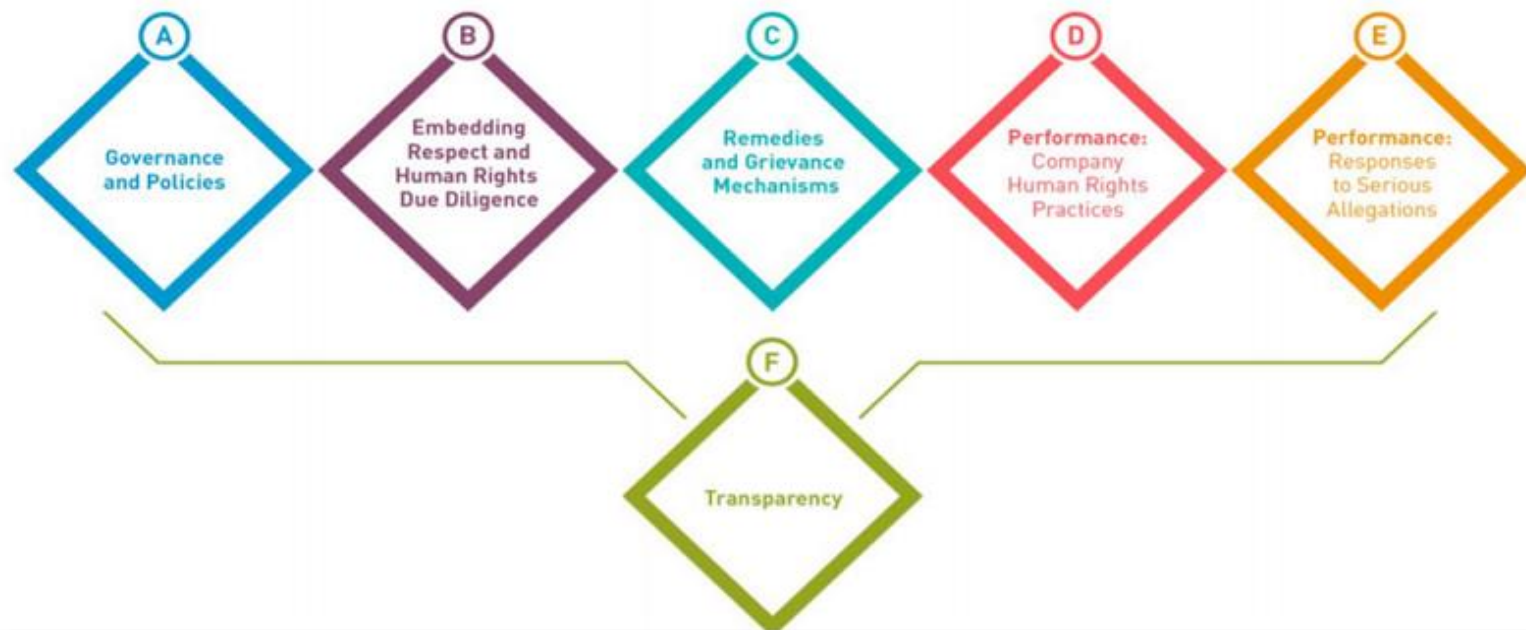
対策が十分でない。

# 海外主要ブランドの比較

	Disclosure of supplier list	Establishment of Monitoring scheme	Disclosure of monitoring result	Living wages.
H&M	○	○	○	△
NIKE	○	○	○	△
Adidas	○	○	○	△
Inditex	×	○	△	△
Gap	× →	○	△	△
M&S	× → ○	×	△	△

# Corporate Human Rights Benchmark 投資判断に影響する重要な指標

## The CHRБ Measurement Themes and Indicators



<https://www.corporatebenchmark.org>

# CHRBスコア

INDICATOR	TITLE	AVAILABLE POINTS					MAX SCORE
<b>Theme A. Governance and Policy Commitments</b>							
A.1.1	<b>Commitment to respect human rights</b>	0	*	1		2	<b>8</b>
A.1.2	<b>Commitment to respect the human rights of workers</b>	0	0.5	1	1.5	2	
A.1.4	<b>Commitment to engage with stakeholders</b>	0	*	1		2	
A.1.5	<b>Commitment to remedy</b>	0	*	1	1.5	2	
<i>Theme A weighting</i>						<b>31%</b>	
<b>Theme B. Embedding respect and Human Rights Due Diligence</b>							
B.1.1	<b>Embedding - Responsibility and resources for day-to-day human rights functions</b>	0	*	1	1.5	2	<b>12</b>
B.2.1	<b>HRDD - Identifying:</b> Processes and triggers for identifying human rights risks and impacts	0	0.5*	1	1.5	2	
B.2.2	<b>HRDD - Assessing:</b> Assessment of risks and impacts identified (salient risks and key industry risks)	0	*	1		2	
B.2.3	<b>HRDD - Integrating and Acting:</b> Integrating assessment findings internally and taking appropriate action	0	0.5*	1		2	
B.2.4	<b>HRDD - Tracking:</b> Monitoring and evaluating the effectiveness of actions to respond to human rights risks and impacts	0	*	1		2	
B.2.5	<b>HRDD - Reporting:</b> Accounting for how human rights impacts are addressed	0	0.5*	1	1.5	2	
<i>Theme B weighting</i>						<b>46%</b>	
<b>C. Remedies and Grievance Mechanisms</b>							
C.1	Grievance channels/mechanisms to receive complaints or concerns <b>from workers</b>	0	*	1	1.5	2	<b>6</b>
C.2	Grievance channels/mechanisms to receive complaints or concerns <b>from external individuals and communities</b>	0	*	1	1.5	2	
C.7	<b>Remediating adverse impacts</b> and incorporating lessons learned	0	*	1	1.5	2	
<i>Theme C weighting</i>						<b>23%</b>	
<b>Max Available Score</b>						<b>26</b>	

# CHRB 日本企業のスコア



## 日本企業に人権格付けの洗礼

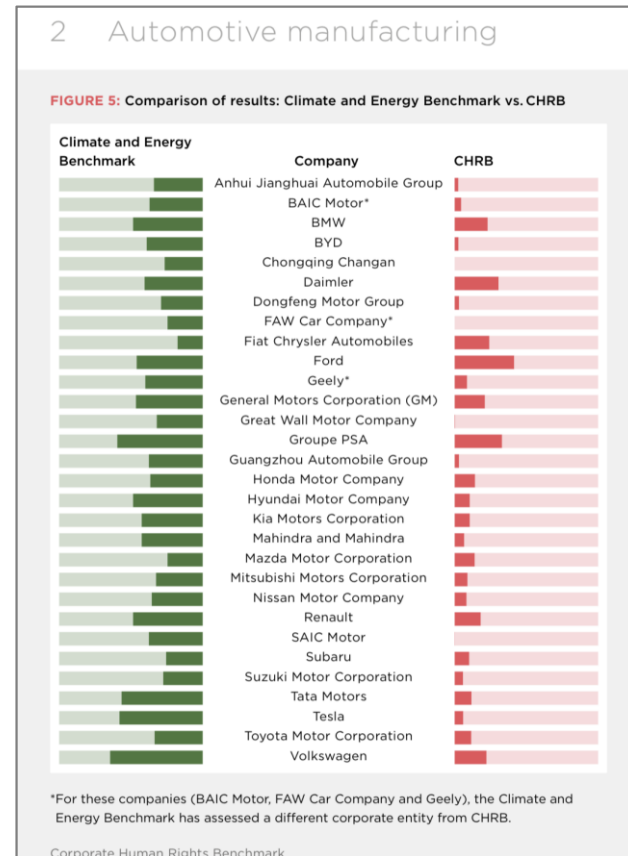
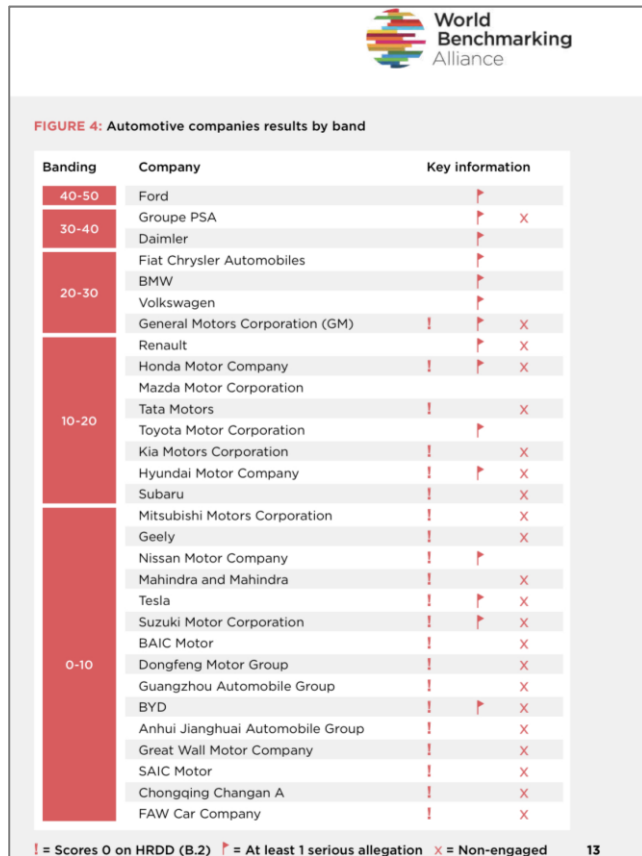
スコア	企業
80~90	アディダス
70~80	ユニリーバ、マークス・アンド・スベンサー、リオ・ティント、BHPビリトン
60~70	ケロッグ
50~60	コカ・コーラ、ネスレ、ロイヤル・ダッチ・シェル、BP
40~50	ファーストリテイリング、ナイキ、プーマ、マイクロソフト、HP
30~40	ケリング、サムソン、インテル、アップル、エリクソン
20~30	イオン、キリンホールディングス、アサヒグループホールディングス、マクドナルド、ウォルマート、エクソンモービル、ノキア
10~20	セブン&アイ・ホールディングス、JXTGホールディングス、国際石油開発帝石、日本製鉄、東京エレクトロン、キヤノン、村田製作所、日立製作所、任天堂、プラダ、POSCO、アマゾン
0~10	サントリー食品インターナショナル、ファミリーマート、京セラ、HOYA、キーエンス、スターバックス、コストコ

### ■ 企業人権ベンチマーク「CHRB」の2019年スコア

主な企業を掲載。公表されたスコアは10点刻み。赤と青は日本企業。赤はスコア上昇、青は初の評価

出典：日経ESG(2020.3.16)

# CHRB 自動車業界の人権への取組み



# 日本企業の開示が 高い評価を得るには？

---

■ 価値創造のストーリーだけでなく、その背後のリスクにも国際基準でDDをすべき。

■ 内外のステークホルダーとの緊密な連携でリスク感度を高め、視野をひろげるべき。

■ 人権方針を策定するだけでは意味がない。どうそれが実施されているのか。バリューチェーンを通じて徹底されているのか。

体制整備、リスク特定、分析、対策、追跡調査、救済など人権DD全体を指導原則に従って実施し、その結果を開示すべき。

サプライチェーンの透明性を確保し、調達コードの締結、監査、監査手法と結果の公開を進めること。Tier1だけでなく全体を見る。

■ リスク対応～国際社会、NGOの指摘に対し、無視せずに的確に対応し、対話をする