

求められる「ビジネスと人権」への対応

近年、これまで以上に企業に人権尊重の責任が求められるようになり、企業は「ビジネスと人権」への対応を本格化させる必要に迫られている。人権侵害に関与した疑いで日本企業が糾弾されるケースも見られるなど、対応の有無は事業展開にも大きな影響を与えうる。こうした状況を踏まえ、本稿では、企業に求められる取組みと課題について解説する。

●ビジネスと人権を取り巻く動向

企業の事業活動が人権に与える負の影響に関心が高まる中、2011年の国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、指導原則)が支持された^{*1}。それまで、人権尊重の責任は主に国家が有するとされていたが、指導原則では企業が事業活動を遂行する上で人権尊重の責任を有することが明記され、その責任を果たすために求められる取組みも示された。

指導原則自体に法的な強制力は無いが、欧米を中心に、指導原則に基づいてサプライチェーン上の「現代奴隷リスク」の有無や「人権デュー・デiligence」の取組状況の公表を求める等、企業に人権尊重を求める法制度の整備が進展している(図表1)。2012年には米国カリフォルニア州のサプライチェーン透明法、2015年には英国の現代奴隷法、2017年にはフランスの親会社

図表1 サプライチェーンにおける人権尊重を求める各国の法律(一部)

施行年	国・地域	法律
2012年	米国カリフォルニア州	サプライチェーン透明法
2015年	イギリス	現代奴隷法
2017年	フランス	親会社および発注企業の注意義務に関する法律
2019年	オーストラリア	現代奴隷法
施行日未定	オランダ	児童労働注意義務法
検討中	EU	企業持続可能性デューデiligence指令

(出所)日本貿易振興機構「サプライチェーンと人権」に関する政策と企業への適用・対応事例(2022年5月)よりNRI作成

および発注企業の注意義務に関する法律、2019年には豪州の現代奴隷法が施行された。また、EUにおいても、EU域内の企業と域内で事業を行うEU域外の企業を対象とした同様の法制度の導入が検討されている。このように、これら法制度の対象には、自国の企業のみでなく、自国で事業活動を行う海外企業も含まれるものも多く、経済活動のグローバル化が進む中で日本企業への影響は決して小さくはない。

ところが、日本企業は、国際的な評価機関等からサプライチェーン上の人権尊重の取組みの遅れを指摘されることが多い。国連の持続可能な開発目標(SDGs)への貢献を評価するNPOである世界ベンチマーキング・アライアンス(WBA:World Benchmarking Alliance)は、世界の企業約230社の人権ベンチマーク評価結果を公開している(2020年)。これを見ると、ユニリーバやアディダス、エリクソン等が26点満点中20点以上を獲得する中、調査対象となっている日本企業の多くは10点台前半もしくは1桁台の得点となっている。

2020年10月のNAP(National Action Plan:国別行動計画)の公表や、2021年6月のコーポレートガバナンス・コードへの人権尊重の盛り込み等、日本においてもビジネスと人権への対応の機運が高まっており、今後は日本企業の動きも加速していくと思われる。

●企業に求められる取組みと課題

指導原則では、企業が人権尊重の責任を果たす

ために求められる取組みとして、人権方針の策定、人権デュー・デiligenceの実施、苦情処理メカニズムの構築の3つを示している。

これらの取組や各国の人権尊重を求める法制度への対応など、ビジネスと人権への対応を推進する上で、日本企業には、以下の2つの課題が存在すると考えられる。

1つ目は、企業が尊重すべき人権に関する正しい理解である。指導原則では「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」こと、「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」ことが求められている(指導原則13)。例えば、自社の工場からの廃棄物によって周辺地域の住民に健康被害を与えている場合や、人権侵害に加担している企業から自社が何らかの利益を得ている場合には、その企業は事業活動を通じて人権に負の影響を及ぼしていると捉えられる。そのため、以前は企業が人権尊重すべき対象は主に自社の従業員と認識されていたが、それだけでなく、自社の事業が影響を与えうる人々を幅広く対象とすることが必要となる。

また近年は、自社の事業活動が人々の資源利用や土地の所有に与える影響についても企業が責任を持つべきとされている。自社の開発行為によって、地域住民が水資源を得ることが困難になる場合や先住民の土地を収奪している場合が該当する。また、気候変動に悪影響を及ぼす自社の事業活動が人々や自然環境に与える影響まで、企業の責任が問われるケースも生じている。

このように、企業が尊重すべき人権について、現在要請されている事項を正しく理解しておくことは、事業活動を展開する上でも重要である。そのための対策として

は、役員や担当社員向けの研修や勉強会の機会等を継続的に提供していくことが有効である。

2つ目の課題は、社内体制の整備と経営層のコミットメントである。企業が人権尊重の責任を果たすために求められる取組みのうち、人権デュー・デiligenceでは、自社グループ及びそのサプライチェーン上の取引関係において、関連するステークホルダーとの協議を実施した上で潜在的・顕在的な人権リスクを把握することが求められるが、これには多大な労力を要する。また、自社事業に重大な人権リスクが存在することが判明した場合や取引先における人権侵害が判明した場合は、是正に向けてどのような対応を実施するのか、事業や取引を継続するの可否か等、企業として難しい判断を迫られることがある。そのための対策としては、ビジネスと人権への対応に必要な人員を確保することに加え、経営層が有事の際に素早く適切な判断を行うことができる体制を整備することが重要である。

サステナビリティに関する企業への要請が年々高まり、あらゆる情報が一瞬で世界を駆け巡る現在、たとえグローバルに展開する企業でなくともビジネスと人権への対応は必要不可欠となっている。企業が尊重すべき人権に関して正しく理解し、指導原則で求められる取組みや、人権尊重を求める各国の法制度への対応等を推進していくことが必要となる。



コンサルタント
経営DXコンサルティング部
西内 彩乃

*1. ビジネスと人権に関する指導原則の内容は、右記を参照 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/