

パートナー企業様とのサステナビリティダイアログ

「ビジネスと人権」について

株式会社 野村総合研究所

サステナビリティ推進委員会 人権チームリーダー
コンサルティング人材開発室 GM

佐藤 則子

2022年1月18日

NRI

Share the Next Values!



1 「ビジネスと人権」とは

2 国内のうごき

3 まとめ

「ビジネスと人権」とは

「ビジネスと人権に関する指導原則」とは（1/4）

- 2011年の国連人権理事会において、日本を含む参加国の全会一致で承認された、企業の活動による人権への負の影響を防ぎ、対処するために国家と企業が従うべき原則
 - 2008年に「企業と人権」国連事務総長特別代表ジョン・ラギー氏が国連人権理事会に提出・承認されたラギーフレームワーク「保護・尊重・救済(protect / respect / remedy)の枠組み」を運用するための原則
- 指導原則には3つの柱があり、企業には特に、第2の柱(人権尊重責任)・第3の柱(救済)への対応が求められている

ビジネスと人権に関する指導原則の3つの柱



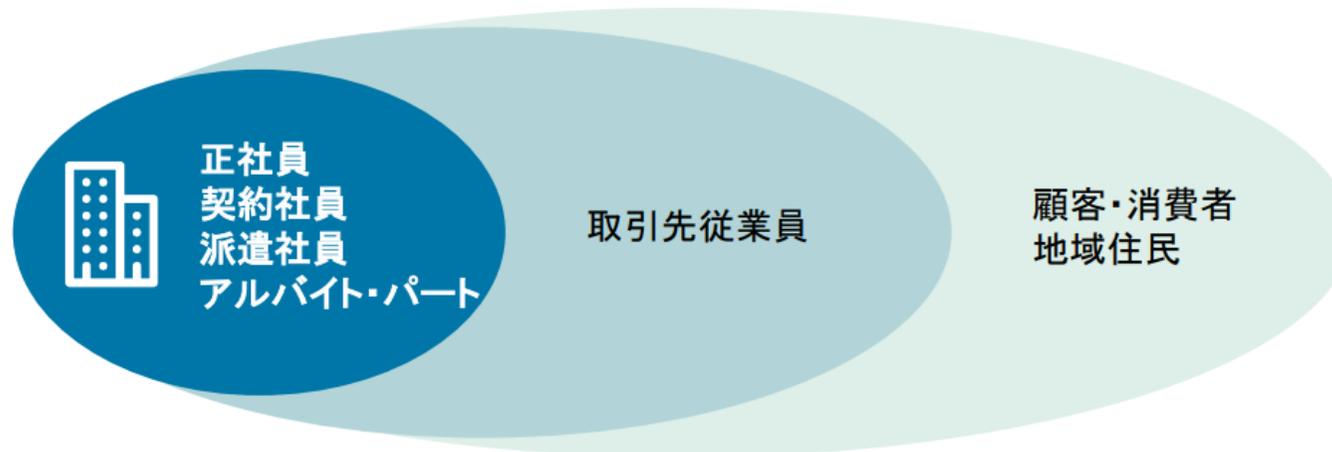
企業として対応が求められる事項

「ビジネスと人権」とは

「ビジネスと人権に関する指導原則」とは（2/4）

- 企業が考慮すべき人権の主体（ライツホルダー）は、自社の従業員だけに留まらない
- 自社の従業員はもちろんのこと、取引先従業員や顧客、消費者等の人権についても考慮する必要がある
- また、どのような企業活動においても「国際的に認められた人権」を尊重することが求められている

企業が人権への影響を考慮すべき対象



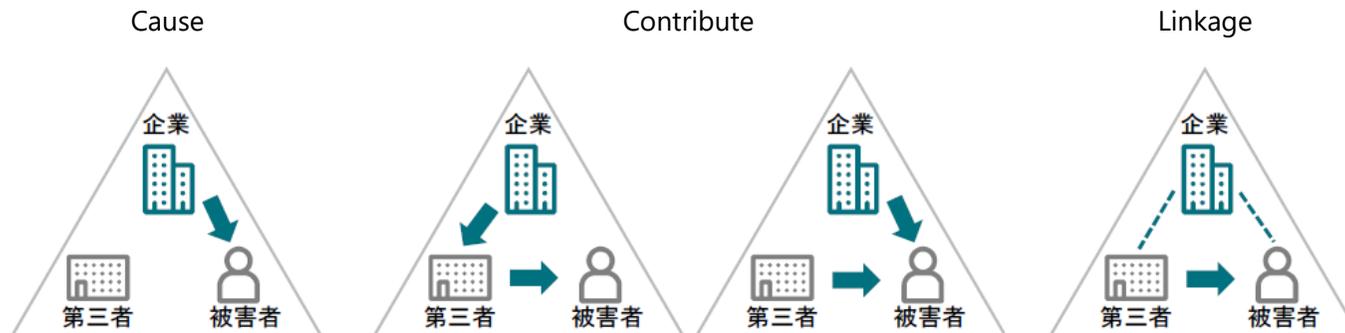
「ビジネスと人権」とは

「ビジネスと人権に関する指導原則」とは（3/4）

- 企業は、「事業」を通して人権を尊重しなければならない、とされている
- 企業は、作為・不作為によらず、企業の事業が直接・間接的に関わる、人権への負の影響への対処が求められる

企業が人権への影響を配慮すべき状況

- Cause：企業が、自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こすこと
- Contribute：企業が、人権への負の影響を助長すること
- Linkage：
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こと



「ビジネスと人権に関する指導原則」とは（4/4）

- 企業には、人権尊重の取り組みとして、コミットメント・人権デューデリジェンス・救済等が求められている
- **NRIグループ人権方針にも、これらに取り組むことを明記している**

人権尊重責任を果たすための 方針・プロセスとして、特に企業に求められていること

- 人権尊重の方針を示すコミットメントの表明
 - ✓ 企業の最上級レベルで承認されている
 - ✓ 公開、周知されている、等
- 人権デュー・デリジェンスの手続
 - ✓ 人権への負の影響の評価（潜在・顕在）
 - ✓ 評価結果を受けた対応
 - ✓ 取り組み状況等の追跡・情報公開、等
- 企業が人権への負の影響の原因になったり、これを助長したりした場合、負の影響からの是正を可能とする

救済へのアクセス(Remedy)のため 特に、企業に求められていること

- 苦情処理メカニズムの確立、もしくは参加
 - ✓ 企業により負の影響を受ける可能性のある個人及び地域社会が直接アクセスできる救済窓口と、その後の対応メカニズムの確立が求められている
 - ✓ （左記の負の影響からの是正や、パフォーマンスの追跡にも有効とされている）

「国際的に認められた人権」や「ビジネスと人権」に関する主な国際規範やガイドライン

- 指導原則に示されている「国際的に認められた（主要な）人権の権威あるリスト」は、以下のように示されている
 - 国際人権章典（世界人権宣言、国際人権規約）
 - 労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則（ILO宣言中核8条約上の基本権）

人権に関する国際規範・ガイドライン

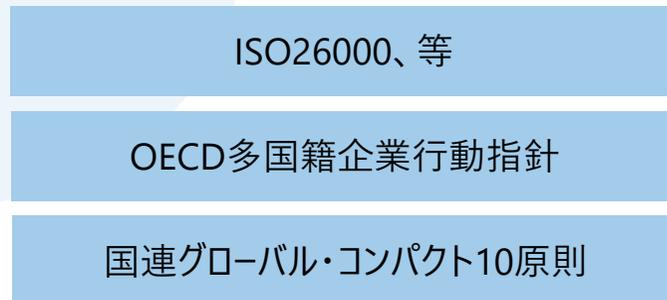
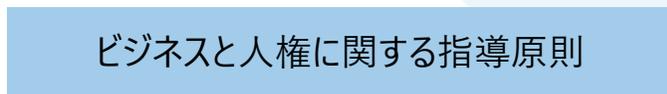
人権を含む国際的な指針・ガイドライン

主に、国家の
人権尊重への責任が
謳われている



「国際的に認められた人権」のリスト

国家・企業の
人権尊重への責任
が謳われている



企業が尊重すべき主要な人権や、対応すべき人権問題リスト

■ 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

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

出所) 法務省ホームページ

1 「ビジネスと人権」とは

2 国内のうごき

3 まとめ

日本の「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020–2025）国別行動基準

- 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs) へのコミットメントの表明として、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」(NAP) を採択することが奨励されており、日本も2020年10月に策定
- 日本のNAPでは「横断的事項」として、以下の分野において人権を尊重した行動をとることが企業に求められている

国別行動基準 横断的事項 – 人権を尊重した行動をとることが企業に求められている分野

新しい技術の発展に伴う人権

- ヘイトスピーチを含むインターネット上の名誉毀損等の対応
- AIの利用と人権やプライバシーの保護に関する議論の推進

法の下での平等

- ユニバーサルデザイン等の推進
- 障害者雇用の促進
- 女性活躍の推進
- 性的指向・性自認への理解・需要の促進
- 雇用分野における平等な取り扱い

労働

- デイセント・ワークの促進
- ハラスメント対策の強化
- 労働者の権利の保護・尊重

子どもの権利の保護・促進

- 人身取引等を含む児童労働撤廃に関する国際的取り組みへの貢献
- 児童買春に関する啓発
- 子どもに対する暴力への取り組み
- インターネット利用環境整備
- 「子供の性被害防止プラン」の着実な実施

消費者の権利・役割

- エシカル消費の普及・促進
- 消費者志向経営の推進
- 消費者教育の推進

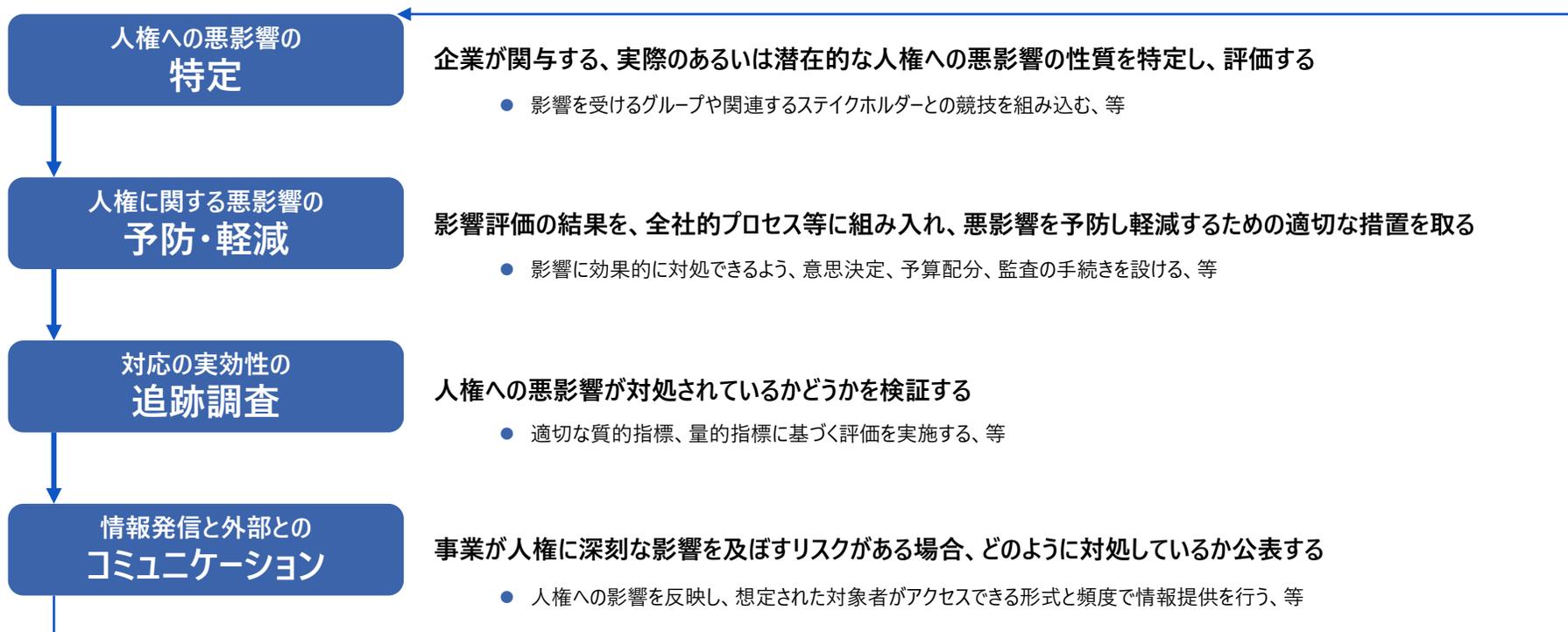
外国人材の受け入れ・共生

- 共生社会実現に向けた外国人材の受け入れ環境整備の充実・推進

国別行動基準（NAP）を踏まえた、日本政府から企業への期待

- 政府から企業に対し、**人権デューデリジェンス実施や救済メカニズムの構築**への期待が打ち出されるように
 - NAP策定時には、これらの取り組みを、企業に強く求めるような内容は含まれていなかったが、最近は企業への期待として打ち出されつつある。現時点では、義務とはされていない

人権デューデリジェンスとして期待されていること



1 「ビジネスと人権」とは

2 国内のうごき

3 まとめ

「ビジネスと人権」とは

『ビジネスと人権』とは何か？

■『企業活動による人権への負の影響を防ぐこと』が重要、という考え方

- この考え方を反映した、『**ビジネスと人権に関する指導原則**』が2011年国連で全会一致承認
- 指導原則には、**企業の活動**による人権への負の影響を防ぐこと・被害から救済する責任が企業にあることが明記されており、その後の多くのビジネスと人権に関する国際規範のベースとなっている

■現在、多くの国・企業において、『ビジネスと人権』に関する取り組みが加速

- 欧州を中心に法制化も進み、多くの国や企業が、環境やガバナンスの充実の取り組みと平行して、『ビジネスと人権』への取組を強化しつつある。日本でも少しずつ取り組まれつつある

■『ビジネスと人権』への取り組みが企業価値にも大きな影響

- 多くのESG評価機関、サステナビリティに関する評価等において、ビジネスと人権に関する取り組みは、必須の評価事項となっている
- また、企業価値毀損やダイベストメント、優秀人材の採用・定着が難しくなるなど、様々な影響がありうる

NRIグループ人権方針 (2019年2月策定)

- NRIが人権尊重の取り組みを推進する指針として策定
<https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies>

NRIグループ人権方針の内容

■ 人権の尊重 ●

■ 人権尊重責任の遂行

自らの事業活動による直接・間接の人権影響を防ぐ、適切に対処する、ビジネスパートナーにも人権尊重・侵害を求めていく

■ 適用法令の遵守

■ 教育

■ 人権デュー・デリジェンス

人権DDの仕組みを構築・実施する。これにより人権への負の影響を特定し対策を取る

■ 救済

■ 対話・協議

■ 情報開示

NRIグループは、

人種、民族、国籍、出身地、社会的身分、社会的出身（門地）、性別、婚姻の有無、年齢、言葉、障がいの有無、健康状態、宗教、思想・信条、財産、性的指向・性自認及び職種や雇用形態の違い等

に基づくあらゆる差別を禁止し、ハラスメントを行いません。また、いかなる形態の強制労働および児童労働も認めません。



Share the Next Values!