

ビジネスと人権に関する行動計画 と企業の課題

日本弁護士会連合会 弁護士業務改革委員会
企業の社会的責任(CSR)と内部統制に関するPT座長
ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク 運営委員
弁護士 齊藤 誠

2021/3/4

一般社団法人全国銀行協会セミナー(人権同和問題啓発講演会)

企業にとっての人権課題

- これまでは「人権・同和問題」
 - SDGsとESGで人権とSDGsがマッチング
 - 企業の人権課題への取組状況を外部評価
 - 情報は開示しなければ評価されない
 - ビジネスと人権に関する行動計画は企業の人権課題の評価ポイントを明確化
- 労働、子どもの権利、消費者の権利、法の下での平等、外国人問題等

企業の社会的責任に取り組む背景

1990年

マレーシア サラワク州

熱帯雨林を守る村を訪問

熱帯雨林を守る闘い＝村人の生活(人権)を守る闘い

1991年 熱帯雨林保護法律家リーグ結成
(Japan Rainforest Protection lawyers' League)



Borneo Bulletin

Wednesday, November 28, 1990

950¢ / M50¢

THE WIDELY CIRCULATED NEWSPAPER IN BORNEO AND EAST MALAYSIA

VOL. 1 NO. 75



Visiting Japanese lawyers with villagers of Uma Bowang in front of Miri courthouse. Also in the picture is Malaysian lawyer John Traung.

Japanese hold brief for the rainforest

By Philip Q.
MIRI A group of Japanese lawyers visiting Miri yesterday vowed to campaign against their countrymen who encouraged the destruction of the tropical rainforests.

A spokesman to the Japanese Young

Lawyers Association told the Bulletin that some Japanese elements are responsible for this environmental peril.

Six members from Japan Young Lawyers Association, a staff writer of a leading newspaper and a university

graduate who are on a Fact-Finding mission were in Miri to observe a court base, wherein 42 Kayan natives sued the Malaysian government for alleged mistreatment and injustice done to them.

• To Page 2

Japanese hold ...

• From Page 1

The Overseas Development Assistance grants have been abused and Japanese concerns benefitted from it instead of the receiving countries, charged group leader Mr Kohei Yabana, Attorney at Law Of Tokyo Chiyoda Law Office in Tokyo.

Some of these companies, under the pretext of helping to development projects with aid were in fact the real beneficiaries he said.

He said that Japanese Aid to developing countries has hardly achieved its aims, and has deviated from its objective such as in Thailand and Philippines in the past.

"We want to know if the present aid has really benefitted the people at large, said Makota Saito.

A conference for lawyers in the Asia-Pacific will be held in March next year at Ohomiya, north of Tokyo attended by 350 lawyers and 150 other special invitees including activists and volunteers involved in world environmental protection.

The lawyers association members stayed two days in Uma Bowang longhouse since their arrival in Sarawak last week.

"We, Japanese do not know that we are destroying forest in tropical countries as it our companies which cut

down trees and import to Japan," said woman attorney at Law, Emiko Miki.

Indiscriminate logging cause destruction of the environment and erosion of the fertile topsoil, as well as slash and burn practices of natives do not have serious effects as grass grows quickly after the land is cleared.

The group members lamented that putting a stop on import of timber, especially from Sarawak, would be an uphill battle.

我々のマレーシア訪問
を報じる地元紙

企業の社会的責任の課題に取り組むきっかけ

- 日本弁護士連合会
- ビジネスと人権に関するシンポジウム 2002年
- 企業の社会的責任(CSR)と内部統制に関する Project Team 発足 2003年
- 企業の社会的責任に関するガイドライン
2007年 2009年改定
- 企業等の不祥事に関する第三者委員会ガイドライン
2010年
- 人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス
2015年

ビジネスと人権に関する行動計画の背景

ビジネスと人権に関する指導原則

- 2011年6月16日, 国際連合人権理事会
- ビジネスと人権に関する指導原則: 国際連合「保護, 尊重及び救済」枠組実施のために
(決議A/HRC/17/31, 2011年3月21日)
全会一致で承認
- コンセンサス(全会一致)で承認
(endorse)(最も強い肯定の表現)

ビジネスと人権に関する行動計画の背景

- ビジネスと人権の指導原則が採択された背景
- 国連事務総長 コフィー・アナン 提唱
- 「国連グローバル・コンパクト」(1999年)
世界約160カ国で1万3000を超える団体(そのうち企業が約8,300)(2015年現在)
- ※ 2000年 国連特別総会(ミレニアムサミット)
ミレニアム開発目標
- CSR Corporate Social Responsibility
- 企業の社会的責任
(2003年日本 CSR元年)

グローバル・コンパクト

Global Compact

コフィー・アナン国連事務総長
提唱 (1999年)

企業活動と人権とを結びつけ
る企業の自発的なイニシア
ティブ構想

人権の分野

世界人権宣言

労働の分野

国際労働機関(ILO)の職場
の権利に関する基本原則

環境の分野

環境と開発に関するリオ原則

腐敗防止

グローバル・コンパクト(GC)の10原則

GCの人権、労働、環境および腐敗防止に関する原則は以下の3つの世界的に確立された合意に基づくものです。

- 世界人権宣言
- 国際労働機関(ILO)の就業の基本原則と権利に関する宣言
- 環境と開発に関するリオ宣言

10原則は以下の通りです。

人 権

1. 企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。
2. 人権侵害に加担しない。

勞 働

3. 組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。
4. あらゆる形態の強制労働を排除する。
5. 児童労働を実効的に廃止する。
6. 雇用と職業に関する差別を撤廃する。

環 境

7. 環境問題の予防的なアプローチを支持する。
8. 環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。
9. 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。

腐敗防止

10. 強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。

GCに参加して、企業がとるべき行動

- GCとその原則が企業戦略、企業文化、また日常業務の中に取り込まれ、より良い企業経営に役立てること
- 企業の広報資料や講演会などのコミュニケーション手段を通してGCに参加していること、およびGCの原則を積極的にPRすること
- 年次報告やあるいはそれに準じる報告書に、GCを支持する上で実行したことを発表すること



2000年ミレニアム開発目標(MDGs)

Millennium Development Goals

国連 2000年特別総会において決定

2015年にむけての具体的数値目標

(目標は掲げたがそれを達成する道筋が描けていなかった)

SDGsは2015年にこの後継として発足



ビジネスと人権の指導原則の背景

- 国連グローバル・コンパクトの普及と、企業にとって予測可能なリスクとしてのルール(ラギー原則)とされたので、国連人権理事会で承認
- CSRが国際基準となってグローバルルール化
- 途上国の産業はグローバル企業のサプライヤーとなったので、国際労働基準は途上国にとっても利益
- バイヤーとサプライヤーそれぞれにおいて公正なルール構築の必要性
- 新興国における人権問題(児童労働・強制労働)の顕在化

ビジネスと人権に関する指導原則

一般原則(三つの枠組み)

- 人権を擁護する国家の義務(Protect)
 - National Action Plans(国別行動計画)
- 人権を尊重する企業の責任(Respect)
 - 人権デュー・デリジェンス
- 効果的救済にアクセスする被害者の権利(Remedy)
 - 国 司法的救済・非司法的救済
 - ※Human Rights Institute(国家人権機構)
 - 企業 苦情処理メカニズム

※「人権デュー・デリジェンスのためのガイダンス(手引)」

日本弁護士連合会 2015.1


「ビジネスと人権に関する指導原則」の根幹

企業が尊重すべき人権ルール(指導原則23)

- 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(comply)し、国際的に認められた人権を尊重(respect)する、
- 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(honor)する方法を追求する、
- 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又は助長することのリスクを法令遵守の問題(legal compliance issue)として扱うべきである

指導原則は、すべての企業に適用(一般原則解説)

「ビジネスと人権に関する指導原則」による変化

- 企業の社会的責任における**パラダイム**の転換
 - Beyond Compliance から
 - **Legal Compliance Issues** へ
- 指導原則以後の企業の社会的責任
 - 社会貢献 
 - 事業活動のありようそのものへ

SDGs (Sustainable Development Goals) 持続可能な開発目標

- 2015年国際連合本部 「持続可能な開発サミット」
- 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択
- 17の目標 169のターゲット
(MDGsの目標を達成する道筋を描いた行動計画)



SDGsの背景

■ License to Operate 操業許可

■ 「地球環境は有限」

「環境と開発に関する世界委員会」(委員長:ブルントラント・ノルウェー首相(当時)) 1987年

■ 「今ある資源は祖先から受け継いだものではない。未来の子供達から預かったもの」 = 持続可能性

E・S・G

- 国連責任投資原則 (Principles for Responsible Investment) (PRI)
- 2006年国連グローバル・コンパクトと国連環境計画・金融イニシアティブ (UNEP・FI) との共同宣言
- 機関投資家の意思決定プロセスにESG課題 (E : 環境 (Environment) , S : 社会 (Social) , G : 企業統治 (Governance)) を受託者責任の範囲内で反映させる

E・S・G要素とは

Environment(環境)

- 環境に関する指標(KPI Index)

Social(社会)

- 社会に関する指標(KPI Index)

Governance

- ガバナンスに関する指標(KPI Index)

※ESG(環境・社会・ガバナンス)関連リスク対応におけるガイダンス(手引)～企業・投資家・金融機関の協働・対話に向けて～

日本弁護士連合会 2018.8

アセットオーナー

国連 責任投資原則(PRI)署名

- 2015年 年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がPRIへ署名
- 2016年 企業年金連合会(PFA) がPRIへ署名

国連2015年「持続可能な開発(SDGs)サミット」

安倍首相の発言

「日本のSDGsアジェンダへの具体的な貢献策として
GPIFのPRIへの署名に言及」

「未来投資戦略2017」2017年6月閣議決定

- 「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」における議論・検討
 - ESG 要素も念頭に置いた中長期的な企業価値向上に資する開示を含む情報提供や対話、投資手法の普及・発展

スチュワードシップ・コード(金融庁・有識者検討会)

- 日本版スチュワードシップ・コードである、責任ある機関投資家の諸原則 (2014年)(2017年改訂)(2020年再改定)
- スチュワードシップ責任
 - 機関投資家が、投資先の企業やその事業環境等に関する理解の外、運用戦略に応じたサステナビリティの考慮に基づく建設的な「目的を持った対話」(エンゲージメント)などを通じて、当該企業の企業価値の向上や持続的成長を促すことにより、「顧客・受益者」の中長期的な投資リターンの拡大を図る責任
- 把握すべき内容
 - 投資先企業のガバナンス (Governance)、企業戦略、業績、資本構造、事業におけるリスク・収益機会 (社会 (Social)・環境問題 (Environment))に関連するものを含む) 及びそうしたリスク・収益機会への対応など、非財務面の事項を含む様々な事項

一般社団法人機関投資家協働対話フォーラム

企業年金連合会、第一生命保険、三井住友DSアセットマネジメント、三井住友トラスト・アセットマネジメント、三菱UFJ信託銀行、明治安田アセットマネジメント、りそなアセットマネジメントの7社が参加

協働対話プログラムによる協働エンゲージメント

長期保有 & Win Winの関係

多様性 & 共通性

コーポレートガバナンス・コード

- 東京証券取引所
- コーポレートガバナンス・コード運用開始(2015年)(2018年改訂)

原則が示され、そのすべてについて実施をするか、実施しない場合にはその理由を説明することが求められている。

(Comply or Explain)

コーポレートガバナンス・コード

基本原則3

- 上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべき
- その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした非財務情報（リスク、ガバナンスや社会・環境問題に関する事項（いわゆるESG要素））が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべき

コーポレートガバナンス・コード

- 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
 - 2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題
 - 上場会社は**社会(Social)・環境問題(Environment)**をはじめとするサステナビリティ(持続可能性)を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。
 - 2-4 女性の活用を含む社内の多様性の確保
 - 上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

国際的な人権の課題への理解

- ビジネスと人権に関する指導原則が求めているのは国際人権の尊重
 - SDGsは、人権条約らの集大成であり、人間、地球及び繁栄のための行動計画
 - あらゆる形態と側面の貧困を撲滅することが最大の地球規模の課題
 - ⇒持続可能な開発のための不可欠な必要条件
 - この内容が国際的な人権の課題
- ※ SDGsの実現と人権の保護・促進は相互に補強し合い、表裏一体の関係(行動計画)
- Basic Human NeedはBasic Human Rights

持続可能な開発目標(SDGs)推進本部 (2016年閣議決定)

- 持続可能な開発目標(SDGs)実施指針
 - 「ビジネスと人権」の観点に基づく取組やESG投資, 社会貢献債等の民間セクターにおける持続可能性に配慮した取組は, 環境, 社会, ガバナンス, 人権といった分野での公的課題の解決に民間セクターが積極的に関与する上で重要
- SDGsを達成するための具体的施策
 - 「ビジネスと人権」に関する国別行動計画の策定
 - ターゲット 8項 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進

行動計画の背景

- ISO26000・指導原則などCSR関連規範・規格の普及
- 2013年 ラナ・プラザ縫製工場崩落事件
死者1138人、負傷者2500人以上
- 紛争鉱物規制などサプライチェーンCSR関連規制の導入強化
- 非財務情報開示の国際的な流れの拡大
- 日本版スチュワードシップコード・コーポレートガバナンスコード導入などを契機とした「責任ある投資」の要請の高まり

指導原則後の非財務情報の開示の流れ

- 2012年:カリフォルニア州サプライチェーン透明化法
小売業・製造業に直接的なサプライチェーンから奴隷制と人身売買を根絶するために行っている取り組みの開示
- 2013年:米国紛争鉱物規制開始
サプライチェーンを通じて紛争鉱物の使用の有無に関する調査・開示
- 2015年:英国現代奴隷法採択
サプライチェーンにおける強制労働・人身取引の対処に関する開示
※2018年 オーストラリア 現代奴隷法
- 2017年 フランス 人権DD法「企業注意義務法」
大企業に対し子会社及びサプライチェーンの人権DDを義務付
- 2020年 オランダ 児童労働DD法
同国市場に製品やサービスを提供する企業を対象 サプライチェーン上における児童労働の特定、防止、評価と規制当局への報告を義務付

投資・金融部門におけるサステナビリティ

- エクエーター(赤道)原則
- ポジティブ・インパクト金融原則 2017年
- 責任銀行原則 2019年

金融サービス部門におけるサステイナビリティ関連開示規則(SFDR)

- EU 2021年3月10日より適用
- 主な開示ルール
 - ①サステイナビリティに有害な影響を与える事象に関する会社レベルの開示
 - ②サステイナビリティに有害な影響を与える事象に関する金融商品レベルの開示
 - ③その他の主な開示
- 開示に必要となるサステイナビリティに対して主要で有害なインディケーター

ビジネスと人権に関する行動計画 (National Action Plans) NAP

- ベースラインスタディ(現状把握調査)
企業活動に関する我が国の法制度や施策等の現状整理と政府として取り組みうる措置について検討
- 諮問委員会、作業部会を設置
行動計画に盛り込む優先分野の特定し行動計画を策定
- 全過程におけるステークホルダーの参画
(経団連、連合、日弁連、市民社会、中小企業等)
- パブリックコメント

NAPの構成

第1章 行動計画ができるまで(背景及び作業プロセス)

1 はじめに

「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画策定の必要性

2 行動計画の位置付け

「指導原則」等の国際文書及びSDGsとの関係

3 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの

4 行動計画の策定プロセス

NAPの構成

第2章 行動計画

1 行動計画の基本的な考え方(優先分野)

(1)関連する法令、政策等の一貫性を確保、関係省庁間の連携を強化

(2)企業の「ビジネスと人権」に関する理解の促進(特に中小企業)

必要な情報に企業がアクセスできる環境の整備

(3)社会全体としての人権に関する理解促進・意識向上

(4)企業内部だけでなく国内外のサプライチェーンにおける人権尊重の取組

(5)救済措置(司法的救済・非司法的救済)

NAPの構成

2 分野別行動計画

(1)横断的事項

＜既存の制度・これまでの取組＞

＜今後行っていく具体的な措置 担当省庁の特定＞

ア 労働(ディーセント・ワークの促進等)

イ 子どもの権利の保護・促進

ウ 新しい技術の発展に伴う人権

エ 消費者の権利・役割

オ 法の下での平等(障害者、女性、性的指向・性自認等)

カ 外国人材の受け入れ・共生

NAPの構成

(2)人権を保護する国家の義務に関する取組

＜既存の制度・これまでの取組＞

＜今後行っていく具体的な措置 担当省庁の特定＞

ア 公共調達

イ 開発協力・開発金融

ウ 国際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡大

エ 人権教育・啓発

NAPの構成

(3)人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組

＜既存の制度・これまでの取組＞

＜今後行っていく具体的な措置 担当省庁の特定＞

ア 国内外のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・デリジェンスの促進

イ 中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援

NAPの構成

(4)救済へのアクセスに関する取組

＜既存の制度・これまでの取組＞

＜今後行っていく具体的な措置 担当省庁の特定＞

司法的救済及び非司法的救済

(5)その他の取組

＜今後行っていく具体的な措置 担当省庁の特定＞

途上国における法制度整備支援

質の高いインフラの推進

第3章 政府から企業への期待表明

第4章 行動計画の実施・見直しに関する枠組み

企業にとってNAPとは

- これまで日本の企業(ビジネス)にとって「人権」とは「差別問題」
- NAPの分野別行動計画における横断的事項は企業における「ビジネスに関わる人権課題」を提示

企業にとってNAPとは

NAP 分野別行動計画における横断的事項

- 日本の現状でのビジネスと人権に関わる法令、制度を網羅し、取り組むべき課題を整理
- 企業におけるビジネスと人権に関する最低ラインとしての基本的な指針・指標 (Basic Index)
- 企業はこれを指針・指標 (Index) として自己の企業活動についての人権デュー・ディリジェンスが行われる必要

E・S・GとNAPの関係

- NAPはE・S・GのSocialの課題
- 企業は自社(子会社(海外を含む)含む)においてNAPの横断的事項を最低ラインの基本的事項の指針としてデュー・ディリジェンス
- 影響(Leverage)を及ぼしうるサプライ・チェーンにNAPの横断的事項を最低ラインの基本的事項の指針としてデュー・ディリジェンス
- 企業はこのデュー・ディリジェンスの結果を非財務情報として開示
- 機関投資家はこの開示された非財務情報について、NAPの横断的事項が最低ラインの評価ポイント

NAPと企業のこれからの課題

- NAPの横断的事項はあくまでも企業におけるビジネスと人権に関する最低ラインとしての基本的な指針・指標(Basic Index)
- ビジネスと人権は、サプライチェーンへの取組を求めており、サプライチェーンにおけるNAPの横断的事項の実施のデュー・ディリジェンスの必要性
- 「指導原則」ならびにSDGsはNAP(現状の法令、制度、取組)を超える課題(国際人権)を提起
- 救済措置(Grievance Mechanism)の構築

E・S・GのG(ガバナンス)の課題とNAP

- ビジネスと人権の実施には企業トップの意識が重要(指導原則 基本方針の策定)
- 第3章 人権尊重責任を果たす3つの課題はガバナンスの課題
 - ①人権方針の策定
 - ②人権デュー・デリジェンスの実施
 - ③救済メカニズムの構築

トップのコミットメント(方針)の重要性

- 経営トップの国際的な人権基準を尊重するとのコミットメント
- 国際人権そのものについての理解
- 企業全般にわたって実施できる部署による責任体制を構築
- 企業活動と国際人権との関連性(直接・加担)の検証(マルチステークホルダー・ダイアログ)
- 検証に基づくポリシー検討 → 方針策定
 - ※(人権方針の要件 ガイダンス28頁)
 - ※(参考 影響評価の方法論 ガイダンス35頁)

SDGsとNAP 金融業界の課題

■ ESG融資

金融機関のESGに配慮した責任ある融資

例 ESG要素に考慮した事業性評価融資、再生エネルギー事業、省エネルギー事業、リサイクル事業、女性活躍、働き方改革

※ESG(環境・社会・ガバナンス)関連リスク対応におけるガイダンス(手引)

■ SDGs 地方創生SDGs金融調査・研究会

地方創生SDGsに取り組む地域事業者とその取組に対して積極的支援を行う地域金融機関を地方公共団体がつなぎ、自律的好循環の形成

ご清聴ありがとうございました。

- 本発表に関するお問い合わせは、下記まで。
- 弁護士 齊藤 誠(弁護士法人齊藤法律事務所)
- 電話:03-3547-1222 FAX:03-3547-1223
- E-mail: saito@saitolaw.or.jp