



# カカオの持続可能性を考える

サプライチェーンにおける人権デューディリジェンス

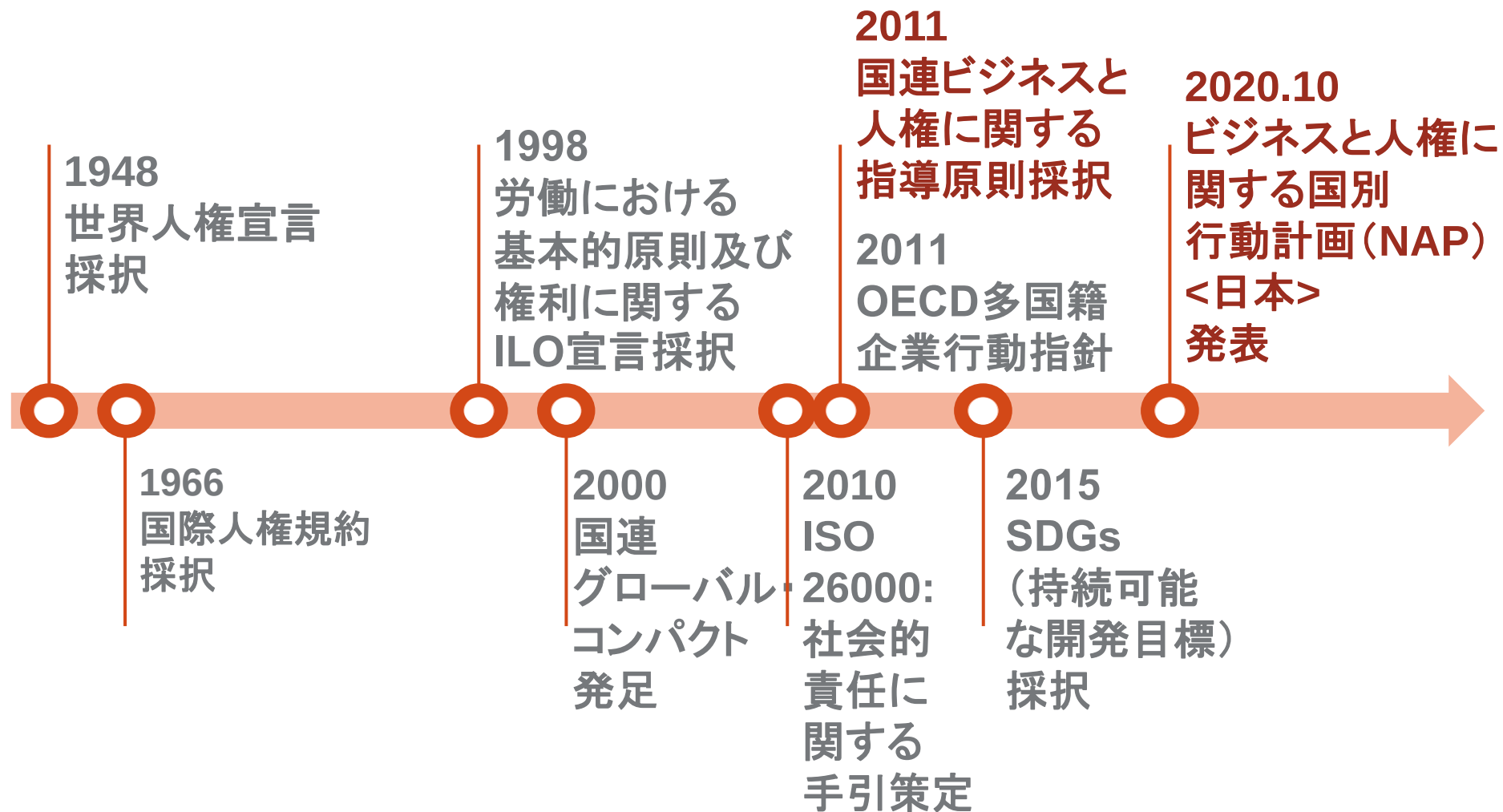
株式会社オウルズコンサルティンググループ  
プリンシパル 大久保 明日奈  
2021年4月20日



**OWLS**  
CONSULTING GROUP

# ビジネスと人権に関する潮流

「ビジネスと人権」のルール化はこの10年で加速

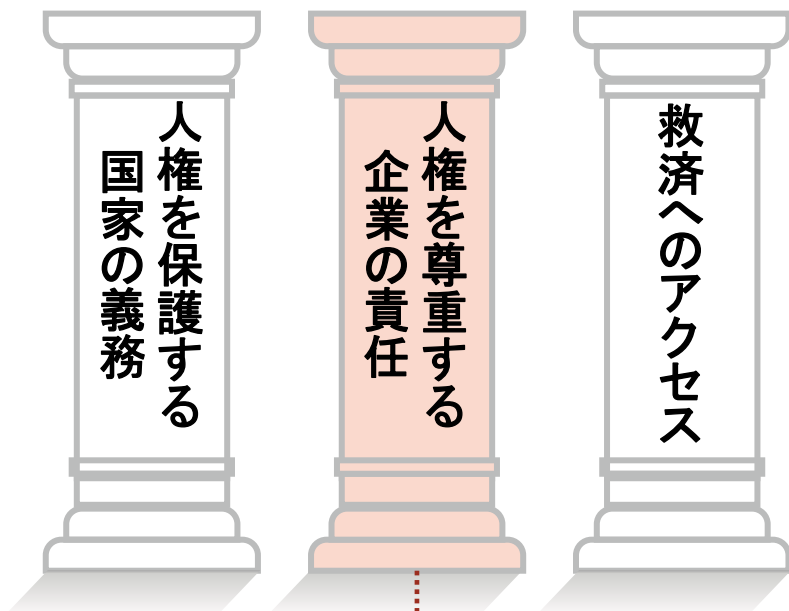


# 「ビジネスと人権に関する国連指導原則」概要

ビジネスと人権に関する国連指導原則は「人権を尊重する企業の責任」を明記し、企業が引き起こしている(or 助長・関係している)人権侵害への対応を求めている

国連指導原則では、3つの柱の1つとして、「人権を尊重する企業の責任」を位置付けている

## 指導原則の3つの柱



**あらゆる企業に適用**  
(規模・業種・事業状況・所有形態・組織形態に関わらず全企業に適用)

直接引き起こしている  
人権問題のみならず...

間接的に関与・助長している  
人権問題についても対応が求められる

## 企業が人権への影響に責任を負うべき3つの状況

### Cause

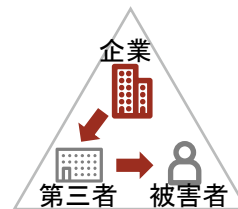
(人権への負の影響を引き起こしている)



- ✓ 自社店舗で顧客に対して人種差別的な対応を行う
- ✓ 自社施設で従業員が危険な労働を強いられる

### Contribute

(人権への負の影響を助長している)



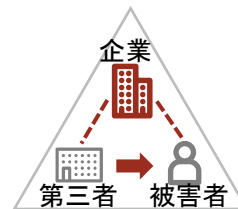
- ✓ 注文内容を納品期限直前に変更し、サプライヤー内部での労働基準法違反を誘発



- ✓ 糖分の多い飲食物を子どもをターゲットに販売し、子どもの肥満を誘発

### 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・サービスと直接結びついている)



- ✓ 住民の強制立退きに繋がるような事業を金銭の貸付により支援する
- ✓ (男子優生主義的な選好に基づく) 女兒と判断された胎児中絶が目的での超音波技術の使用

# 国連指導原則が企業に求める対応：人権方針の策定・公表

人権方針を公表し、「企業の責任」を果たすコミットメントを示すことが求められる

## 人権方針の策定に関する指針

### 1. 人権方針の策定

■「ビジネスと人権に関する指導原則」では、人権方針に求められる5つの指針を示している

指導原則における人権方針の指針



|   |                                                             |
|---|-------------------------------------------------------------|
| 1 | 企業の最上級レベルで承認されている                                           |
| 2 | 社内及び / または社外から関連する専門的助言を得ている                                |
| 3 | 社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を示している |
| 4 | 一般に公表されており、全ての社員、取引先、他の関係者に向けて社内外にわたり知らされている                |
| 5 | 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続の中に反映されている                       |

■日弁連は、指導原則に基づき、人権方針の外形的要件、策定プロセスにおける要件を整理

JBA 日本弁護士連合会

|        |                                                                                                                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 外形的要件  | <p>➢ その企業特有の関係者に関わる項目への言及がなされる必要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 人権尊重に対する当社の考え方</li> <li>✓ 企業関係者(ステークホルダー)に対する人権についての期待</li> <li>✓ 人権に関する国際規範や国際基準への支持</li> <li>✓ 方針の適用範囲 等</li> </ul> |
| 策定手続要件 | <p>➢ 社内において作成され、かつ取締役会や理事会等「企業の最上級レベル」で承認することが必要</p> <p>➢ ただし、弱者やグローバル基準の理解が不足するため、外部専門家からの助言を受ける必要</p>                                                                                             |

## 人権方針の他社事例(任天堂)

【参考訳】

任天堂人権方針

Nintendo

任天堂(任天堂株式会社および連結子会社)は、すべての人の人権を尊重するよう努めています。「任天堂に関わるすべての人を笑顔にすることが任天堂の使命です。他者の権利を尊重し、倫理的に行動することはこの使命を達成するうえで不可欠な要素です。」

人権尊重に関する考え方を示している

### 1. 位置づけ

任天堂は、国連の「国際人権章典<sup>※1</sup>」および「ビジネスと人権に関する指導原則」ならびに国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言<sup>※2</sup>」といった人権に関する国際規範や国際基準を支持し、それらをもとに、任天堂人権方針を定めます。

人権に関する国際規範や国際基準への支持を示している

また本方針は、任天堂の経営ビジョン、行動規範に基づいて、人権尊重の取り組みを表明するものです。

※1「国際人権章典」とは、国連総会で採択された「世界人権宣言」と「国際人権規約(社会権規約・自由権規約)」の総称です。

※2「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」には、4つの分野(「結社の自由および団体交渉権」「強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用および職業における差別の排除」)にわたる8条約の内容及、世界において最低限遵守されるべき「中核的労働基準」として位置づけられています。

企業理念や他の社内規定(行動規範、CSR活動方針)との関連性について示している

### 2. 適用範囲

本方針は、任天堂に雇用されているすべての人に対し適用します。また、サプライチェーンで社会的責任のある行動を実施するよう、取引先へも継続的に働きかけを行っていきます。

人権方針の適用範囲を示している

### 3. 人権尊重に対する責任

本方針は、任天堂株式会社(取締役会)にて承認されています。人権に関する対応は、全社的なコンプライアンス推進体制の中に組み込まれています。

取締役会(企業の最上級レベル)で承認されている

### 4. 法規制の遵守

任天堂は、事業活動を行う国・地域における法令や規制を遵守するとともに、国際人権基準を最大限尊重します。

### 5. 教育

任天堂は、本方針が事業活動全体に定着し、効果的に運用されるよう、任天堂に雇用されているすべての人に対し、適切な教育を行います。

外部専門家の意見を取り入れながら人権デューデリジェンスの進め方を検討することとしている

### 6. 人権デューデリジェンス

任天堂は、人権デューデリジェンスの進めかたを検討するため、外部専門家の意見を踏まえ、グローバルに協議を進めていきます。

人権リスクの特定・評価や優先課題への対応を行う過程で、任天堂が事業活動において人権へ負の影響を与えていることが判明した場合、またはそのような活動に関与したことが明らかになった場合は、是正に向けて適切な処置を講じます。

# 国連指導原則が企業に求める対応：人権デューディリジェンス(1/2)

企業には人権デューディリジェンスプロセスの実施が求められている

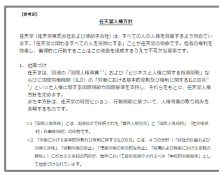


### 人権デューディリジェンス関連プロセス

1


**人権方針の策定**

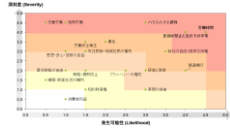
■ 人権を尊重する企業の責任に関するコミットメントとして具体的な指針やアクションを公表



2


**人権への影響評価**

■ 顕在的・潜在的な人権への影響状況を評価



3


**是正措置**

■ 人権への影響評価結果をもとに、対応策を検討・実施



4


**モニタリング**

■ 是正措置の遂行状況と人権への影響の状況を追跡評価



5


**情報公開**

■ 人権への影響と取り組み状況を外部に公開





# 国連指導原則が企業に求める対応：人権デューディリジェンス(2/2)

国連指導原則は、人権デューディリジェンス関連プロセスにおいて外部専門家の活用を強く推奨している

## 指導原則16(方針によるコミットメント)

### 1. 人権方針の策定

人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、以下の要件を備える方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。

- 企業の最上級レベルで承認されている。
- 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。
- 社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記している。
- 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。
- 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続の中に反映されている。

## 指導原則18(影響の評価)

### 2. 人権への影響評価

人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。このプロセスでは、以下のことをすべきである。

- 内部及び／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
- 企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。

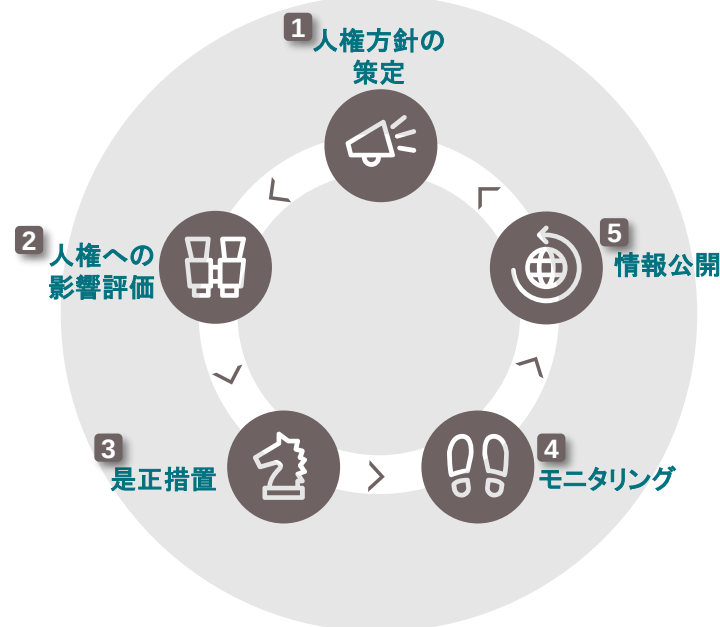
## 指導原則20(追跡評価)

### 4. モニタリング

20. 人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。追跡評価は、

- 適切な質的及び量的指標に基づくべきである。
- 影響を受けたステークホルダーを含む、社内及び社外からのフィードバックを活用すべきである。

## 人権デューディリジェンス 関連プロセス



## 外部専門家の 活用の推奨

- 例・人権活動家、市民社会組織  
 (NGO、労働組合等)  
 ・専門プロフェッショナル  
 (コンサルタント、弁護士等)

## 2020年10月「ビジネスと人権」に関する行動計画(外務省)



## 「ビジネスと人権」行動計画(NAP)概要

労働環境改善・ハラスメント対策

子どもの権利保護

AI倫理・プライバシー保護

エシカル消費の推進

障がい者・性的マイノリティ等への平等

外国人材の受け入れ

等

国家の義務  
(公共調達の徹底 等)

企業への期待  
(人権デューディリジェンス  
(人権監査・是正)等)



# 「ビジネスと人権 行動計画 (NAP)」策定国でのルール制定の動き

| 国 名  |                                                                                     | NAP策定年    | 法令名(施行年)                                       |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------|
| 米 国  |    | 2016年     | 加州サプライチェーン透明法(2012)、<br>米国貿易円滑化・貿易執行法(2015)    |
| E U  |    | —         | 非財務情報開示指令(2014)<br>欧州連合人権デューディリジェンス法案(2020策定中) |
| 英 国  |    | 2013年     | 英国現代奴隷法(2015)                                  |
| ドイツ  |    | 2016年     | 人権デューディリジェンス法案(2020策定中)                        |
| フランス |    | 2017年     | 注意義務法(2017)                                    |
| 豪 州  |    | 策定中       | 現代奴隷法(2019)                                    |
| オランダ |  | 2013年     | 児童労働デューディリジェンス法(2019)                          |
| 日本   |  | 2020年 ➡ ? |                                                |

# 人権に関する各国法と日本企業の対応例

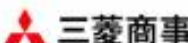
欧米では、自国以外の企業にもサプライチェーン上の人権リスク開示を求める法令が次々成立。現地で活動する日本企業は対応を迫られている

欧米では国外企業にもサプライチェーン上の人権リスクの開示を求める法令が成立

グローバルに活動する日本企業は既に人権関連法令への対応を迫られている

| 法令名                                                                                                                                          | 法令概要                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br><b>英国</b><br><b>現代奴隷法</b><br><b>(2015)</b>               | <p><b>対象企業</b> ■英国で事業を行っている世界売上高3,600万ポンド(約50億円)以上の企業</p> <p><b>要求事項</b> ■グローバルなサプライチェーン上の人権リスクを確認し、「奴隷と人身取引に関する声明」を毎年公表することを義務付け</p> |
| <br><b>フランス</b><br><b>人権デューディリジェンス法</b><br><b>(2017)</b>     | <p><b>対象企業</b> ■フランスに本社を持つ企業のうち、一定の従業員数の要件を満たす企業*</p> <p><b>要求事項</b> ■人権侵害リスクの特定・回避を目的とした「人権デューディリジェンス」の実施を義務付け</p>                   |
| <br><b>オランダ</b><br><b>児童労働デューディリジェンス法</b><br><b>(2018)</b> | <p><b>対象企業</b> ■一年に2回以上同国市場に製品やサービスを提供する企業</p> <p><b>要求事項</b> ■サプライチェーン上の児童労働問題の特定、防止、評価を義務付け</p>                                     |

英国現代奴隷法に基づき各年度を取組を公表する企業の例(三菱商事)※一部抜粋



**三菱商事**

2015年度 現代奴隷法に係る声明(抜粋)

1. この声明について

三菱商事は英国においてもビジネスを展開する事業者として、英国で施行された現代奴隷法第54条の定めに基づき、本声明を公表いたします。

本声明は、当社、及びそのサプライチェーン上における奴隷労働や人身売買を防止することを目的に2015年度に当社が行った取組を開示することを目的としています。

「奴隷労働」や「人身売買」の定義は、同法で規定されていますが、これらは現地の事情によりその定義が異なり得るものであることから、本声明ではあらゆる形態の「現代奴隷」を防止すると共に、当社が事業を通じ、従業員が安全な環境で労働に従事し、また、あらゆる関連法規・国際規範を遵守すべく行っている取組を開示します。

本声明は、当社の取締役会の承認を得ており、また当社代表取締役常務執行役員の廣田康人により署名されています。なお、本声明は当社ウェブサイトからもご覧いただけます。  
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ifa/csr/management/supplychain.htm#a03>

\*1) 親会社およびフランスに本店を有する子会社が2会計年度末に連続して5000人以上の従業員を有する場合、および  
 (2) 親会社およびその子会社(本店がフランス内外にあるかを問わない)が1万人以上の従業員を有する場合

## (参考)オウルズコンサルティンググループ 人権関連サービスのご紹介

クライアントの状況に合わせて、最適な人権対応支援サービスを提供

|                                                                                                                       |                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>1 人権方針の策定支援</p>                  | <p>グローバルスタンダードに基づく最適な人権方針の策定を支援<br/>✓ 期間:2カ月～4カ月</p>                              |
|  <p>2 人権デューディリジェンス<br/>(簡易版)</p>     | <p>人権リスクの概要を把握するため、簡易的な人権DDを実施<br/>(特にリスクの高い人権課題の領域の洗い出し等)<br/>✓ 期間:1.5カ月～2カ月</p> |
|  <p>3 人権デューディリジェンス<br/>(フルサービス)</p> | <p>クライアントおよびサプライチェーン上の人権リスクの全体像・<br/>詳細把握<br/>✓ 期間:3カ月～6カ月</p>                    |
|  <p>4 その他関連サービス</p>                | <p>その他の関連サービスとして以下も提供<br/>✓ 人権教育の企画・実施<br/>✓ 是正措置の実行支援 など</p>                     |

本資料は一般的な情報提供を目的とするものであり、その性質上、特定の個人や事業体に具体的に適用される個別の事情に対応するものではありません。  
関連する法令等の解釈を行ったものではなく、利用者が本資料を利用したことによる結果について、株式会社オウルズコンサルティンググループは一切の責任を負うものではありません。  
また、書面による株式会社オウルズコンサルティンググループの事前承認なしに、第三者への配布・引用・複製を行うことはお断りしております。

株式会社オウルズコンサルティンググループ

〒106-0046 東京都港区元麻布3-1-6  
<https://www.owls-cg.com/>



**OWLS**  
CONSULTING GROUP