

サステナビリティ・コミュニケーション・ネットワーク

人権デューデリジェンスの実践

～国際社会で求められる企業の人権尊重責任とは？～

EY Japan気候変動サステナビリティサービス

シニアマネージャー 名越正貴

2021年8月25日

自己紹介



名越 正貴 (なごし まさたか)

EY新日本有限責任監査法人
(Ernst & Young ShinNihon LLC)
気候変動・サステナビリティサービス
(CCaSS) シニア・マネージャー

略歴

EY Japanの「人権・サプライチェーンサービス」のマネージャーとして、人権方針策定支援、人権デューデリジェンスの導入、サプライチェーンの人権リスク管理、ESGリスク評価等の分野で、日本国内外の企業への支援を担当。ファイナンス・事業投資から消費財・小売り業界まで、多様な業界での支援実績がある。

EY入所前は、外務省「在ジュネーブ国際機関日本政府代表部」勤務(2010-2014)。人権・労働分野を中心に、サステナビリティに関する国際ルール作りに関する国際交渉を担当。「ビジネスと人権に関する指導原則」を巡る議論の場でも日本政府代表団の一員として、各国との交渉を担当した。現在も、ビジネスと人権を中心とするサステナビリティ分野において、各国政府・国際機関・企業・市民社会関係者と連携しつつ、関連する国際ルール形成の場にも関与している。

元NHKディレクター(担当テーマ:企業活動と人権、外国人労働者)。国際移住機関勤務(担当テーマ:人身取引、移民労働者の権利)。ロンドン大学人権修士。日本語、英語、中国語、仏語での業務が可能。

EYの紹介

サステナビリティ・アドバイザーに関する長年の豊富な実績と各業界のリーダーや顧客からの厚い信頼を得るグローバルチーム

EYでは、700人以上の気候変動及びサステナビリティ分野の専門家が、保証、税務、アドバイザリー、トランザクションに関する経験と各業界に関する知見を共有するためのグローバルネットワークを保有しています。またEYはBig4の中でも最もグローバルとして統合されプロフェッショナル・サービス・ファームであり、グローバルに蓄積したベストプラクティスから得た知見を、それぞれの地域のクライアント企業のために活用しています。

EYはクライアント企業の長期的価値向上に向けた質の高いサービスを提供しており、日本のビジネス界でも保証業務の提供者と信頼できるアドバイザーとして、定評があります。



はじめに
(ビジネスと人権とは?)



01

企業が尊重すべき人権とは？

「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っているが、それは、最低限、国際人権章典で表明された人権及び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に表明されている人権と理解される。」(国連「ビジネスと人権に関する指導原則」)

- ▶ **国際人権章典**
 - ▶ 世界人権宣言
 - ▶ 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約 (ICESCR)
 - ▶ 市民的及び政治的権利に関する国際規約 (ICCPR)
- ▶ **国際労働機関宣言(ILO)**

人権とは*

強制労働から自由である権利
児童労働から自由である権利
生存権
拷問・非人道的扱いを受けない権利
身体的自由及び安全に対する権利
移動の自由に対する権利
プライバシーに対する権利
思想・良心・信教の自由に対する権利
表現の自由に対する権利
適切な生活水準に対する権利
適切な労働条件を享受する権利
自決権

差別されない権利
結社の自由と団体交渉権
集会の自由に対する権利
公的生活に参加する権利
文化的生活に参加する権利
健康に対する権利
水と衛生に対する権利
教育を受ける権利
家族生活に対する権利
マイノリティの権利
子どもが適切な保護を受ける権利
先住民の権利

*本表は主要な人権として国際的に認知されているものを上げていますが、さらに多くの人権に分類される場合もあります

企業の人権尊重責任に関する国際合意

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は、2011年に国連人権理事会で承認された、国家と企業を対象としたガイドラインです。指導原則は、以下の三つの原則から成り立っています。



企業の人権尊重責任

- ・ 人権尊重に対する方針によるコミットメント
- ・ 人権デューデリジェンスの実施
- ・ 救済・是正への取組み

指導原則のポイント



国際人権・労働基準

・国際人権基準、及び、ILOの中核労働基準（強制・児童労働の撤廃、差別の撤廃、結社の自由）尊重への**公的コミットメントの表明**



責任範囲の拡大
（責任内容の明確化）

・自社事業内＋取引関係を通じて自社製品やサービスと結びつくバリューチェーン上の人権侵害への対応・開示（＝**人権デューデリジェンス**）



「レバレッジ」の
概念の導入

・（助長・関係する）人権課題への**レバレッジ（影響力）行使を通じた改善**



人権デューデリジェンス
概説

02

企業が「人権尊重責任」を果たすために求められる対応

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業は、他者の人権侵害を行わないようデューデリジェンスを実施し、自らが関与している人権への負の影響に対処する責任があるとしています。企業は人権に対する負の影響すべてに対処すべきですが、同時にすべての影響に対処できない場合には、最も深刻な人権への影響に優先的に取り組むことべきとされています。

企業の人権尊重責任

- ▶ 事業地域、企業規模にかかわらず、すべての企業に人権尊重責任（国内法等の遵守を超え、サプライヤー等を通じた影響も含む）
- ▶ 方針策定、人権デュー・デリジェンス実施し、是正プロセス導入

人権デュー・デリジェンス（人権DD）（人権への負の影響を特定、防止、軽減し、その対処方法を説明するための継続的なリスクマネジメントのプロセス）

- ▶ 評価：人権への実際及び潜在的影響の評価
- ▶ 実行：評価結果の統合とそれを踏まえた行動
- ▶ 追跡：対応の追跡
- ▶ 報告：影響への対処方法の伝達

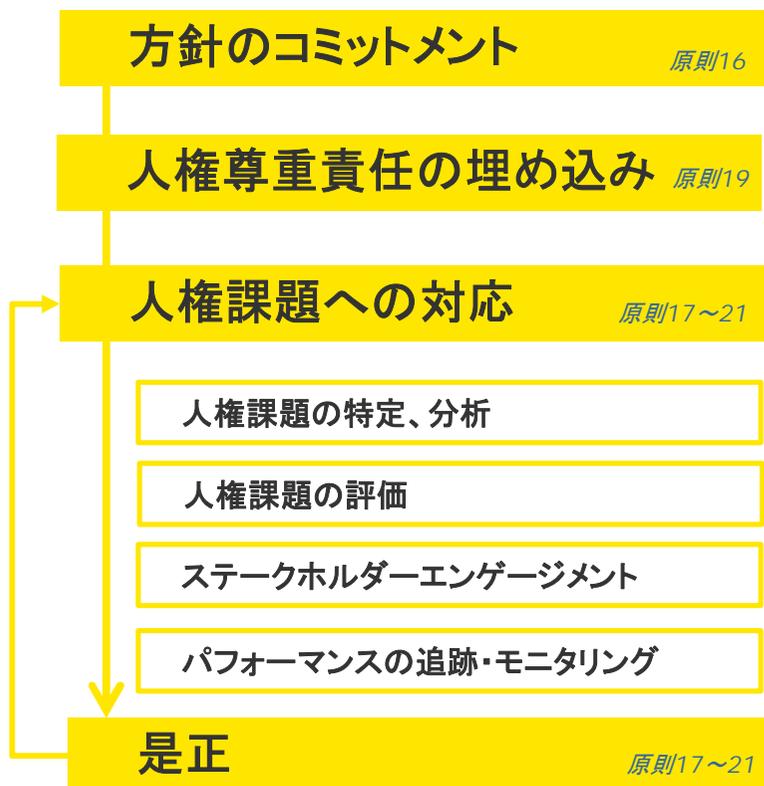
顕著な人権課題

- ▶ 企業の活動または取引関係により最も深刻な影響を被るリスクのある人権
- ▶ 人権への影響の深刻度・影響を受ける人数・被害修復の困難度

★最も深刻な人権への負の影響に取り組む

（原則24）人権への実際及び潜在的な負の影響への対応策に優先順位をつける必要がある場合、企業は、第一に最も深刻な影響または対応の遅れが是正を不可能とするような影響を防止し、軽減するよう努めるべきである。

貴社の事業地域や取引先に深く関連する潜在的な人権課題を洗い出し、貴社の事業における最も深刻な人権への負の影響への解決に焦点を置き、デューデリジェンス実施を進めていくことが求められます。



企業のバリューチェーンにおける人権デューデリジェンスの位置づけ

人権デューデリジェンスは、ESGのうち、S(社会)の側面の中核的要素であり、人権リスクとして把握すべき範囲は、企業のバリューチェーン全体におよびます。人権リスクは、事業活動を通じて、各バリューチェーンのステークホルダーの人権を侵害する可能性(リスク)と理解することができます。



		UNGPに基づく人権デュー・ディリジェンス				
ESG	社会	原材料系 イニシアティブ フェアトレード活動	持続可能な調達 (人権・労働) メイン分野	自社のサステナビリティ活動	持続可能な調達 サブ分野	課題の発見 →リスク対応
	環境	CDP Scope3		CDP Scope1/2	CDP Scope3	
	ガバナンス		持続可能な調達 その他分野 環境: 温室効果ガス、省資源、 生物多様性、化学物質管理、 廃棄物 ガバナンス: 情報セキュリティ、 機密保護、腐敗、知的財産、 輸出入取引		持続可能な調達 その他分野	消費者教育 消費者運動対応

人権課題についての報道・公開報告書例

外国人労働者の権利

「外国人雇用状況」の届出状況まとめ (令和2年10月末現在)

～外国人労働者数は約172万人。過去最高を更新するも、増加率は大幅に低下～

厚生労働省はこのほど、令和2年10月末現在の外国人雇用についての届出状況を取りまとめましたので、公表します。

外国人雇用状況の届出制度は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることを義務付けています。

届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」「公用」の者を除く。）であり、数値は令和2年10月末時点で事業主から届出のあった届出件数を集計したものです。

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況
(令和2年10月末現在)

世界中で、外国人・移民労働者の人権が課題となっており、奴隷労働や強制労働、劣悪な労働環境等が問題となっている。

日本においても、技能実習生の人権が注目されている。政府内での議論に加え、国際的な人権団体も人身取引の問題として取り上げている。自社及びサプライチェーン上の技能実習生について調査する企業が増加している。

差別・ハラスメント

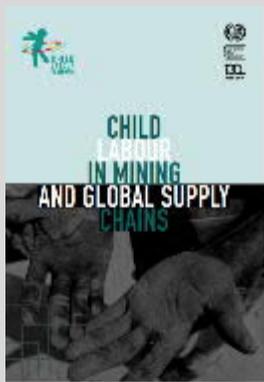


参照：[ILO-仕事の世界における暴力とハラスメント](#)

職場における差別やハラスメントは人権侵害に該当するだけでなく、機会均等とディーセント・ワークの実現の妨げとなる。ハラスメントの根本的原因は、固定観念や差別、不平等な力関係にあるとされている。

日本においては、[厚生労働省の調査報告書](#)によると、過去3年間にパワハラを受けたと回答した労働者は31.4%にのぼり、セクハラについては10.2%という結果となった。

調達先での児童労働



参照：[ILO: Child Labour in Mining and Global Supply Chains](#)

サプライチェーン上の人権課題として児童労働がある。児童労働はあらゆる産業や商材において発生しており、途上国で多いが先進国においてその事例が報告されている。

ILOも採掘業における児童労働に注視した報告書を2019年に発表しており、手掘りで作業をしている子どもたちの現状や、政府・企業のデューデリジェンス責任について言及している。

労働安全衛生

週55時間以上の長時間労働で年間74万人超が死亡 WHO



週55時間以上の長時間労働に関連する死者で年間74万人超が死亡しているという/mtdtv A. Clay/AFP/Getty Images

参照：[CNN, 週55時間以上の長時間労働で年間74万人超が死亡 WHO](#)

[ILOの推計](#)では、1年間に3億4,000万件の労働災害が発生しており、1億6,000万人が労働に関連した疾病に罹患し、また230万人が労働に関連した事故や災害で死亡しているとされている。

過度な労働時間も労働安全衛生の重要な課題であり、WHOとILOの推計によると、週55時間以上の長時間労働で年間74万人以上が死亡しているという。

デューデリジェンスの対象となりえる人権課題例

以下は、事業活動によって影響を受ける可能性があるステークホルダーと、そのステークホルダーと関連する人権課題例です。
(以下の課題分類は一例です。人権課題は、他の形で分類される場合もあります。)

労働者

- ・ 強制労働の排除
- ・ 児童労働の実効的廃止
- ・ 結社の自由と団体交渉
- ・ 非差別、機会均等
- ・ ダイバーシティとインクルージョン
- ・ 労働条件と社会的保護
- ・ ハラスメント、非人道的な扱い
- ・ 労働安全衛生
- ・ プライバシーの保護
- ・ 脆弱なグループに属する人の権利

地域住民

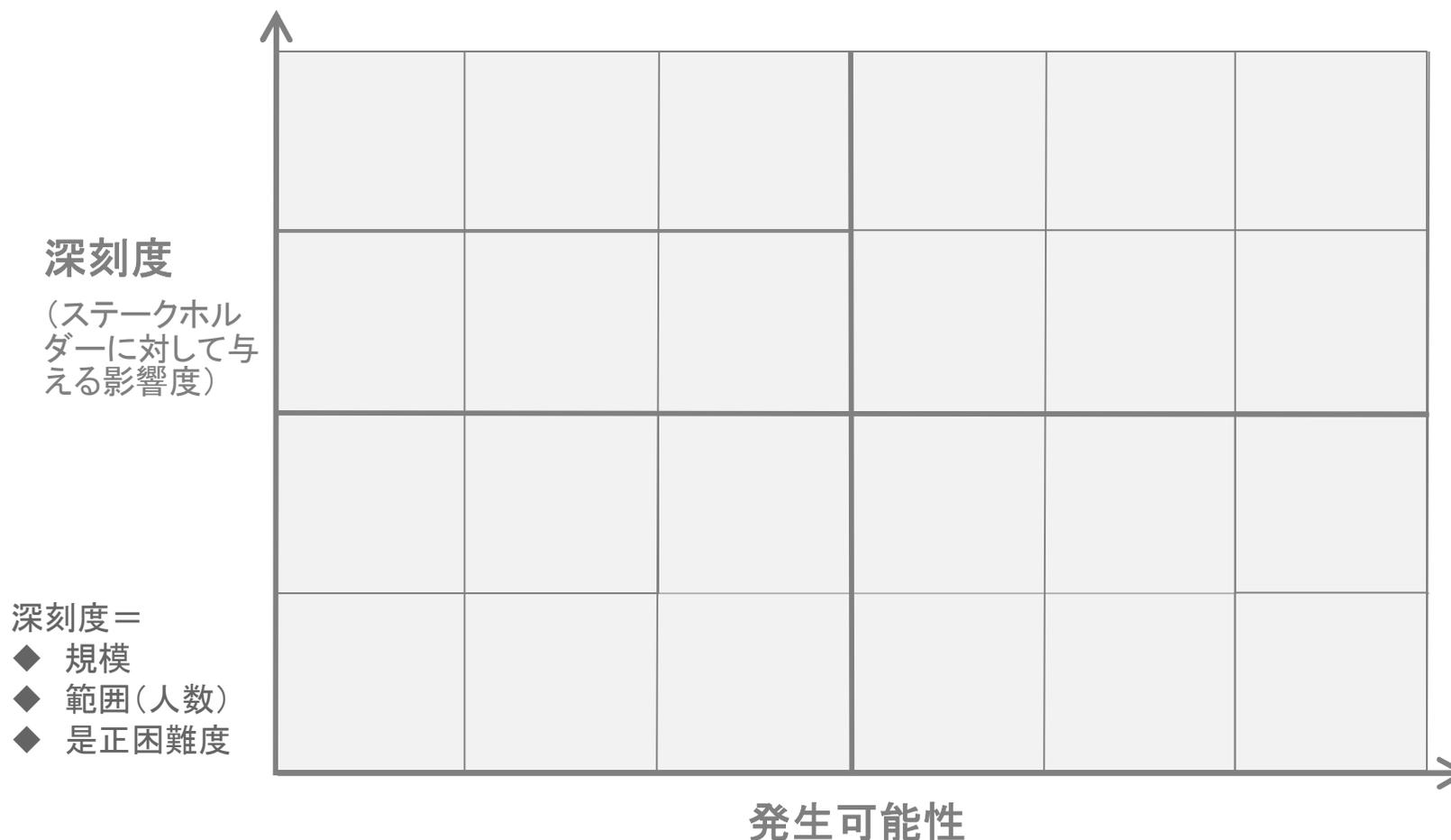
- ・ 安全衛生
- ・ 水へのアクセス
- ・ 保安慣行
- ・ 土地への権利、土地収奪と強制移住
- ・ 先住民の権利

消費者・ユーザー・一般市民社会

- ・ 差別的な広告表現の排除
- ・ 責任あるマーケティング
- ・ プライバシーの保護
- ・ 紛争鉱物
- ・ ハイリスクな状況

リスク評価の基本的な考え方

以下の図は、「指導原則」ベースにした、人権リスク評価(重要度の決定)の基本的な考え方を図式化したものです。「深刻度」は、ステークホルダーの人権に対する影響度合いを意味します。一般的な企業のリスクマネジメントの考え方の一つの軸である、会社への影響度合いを意味するわけではありません。最も両者は関連するのが通常です。



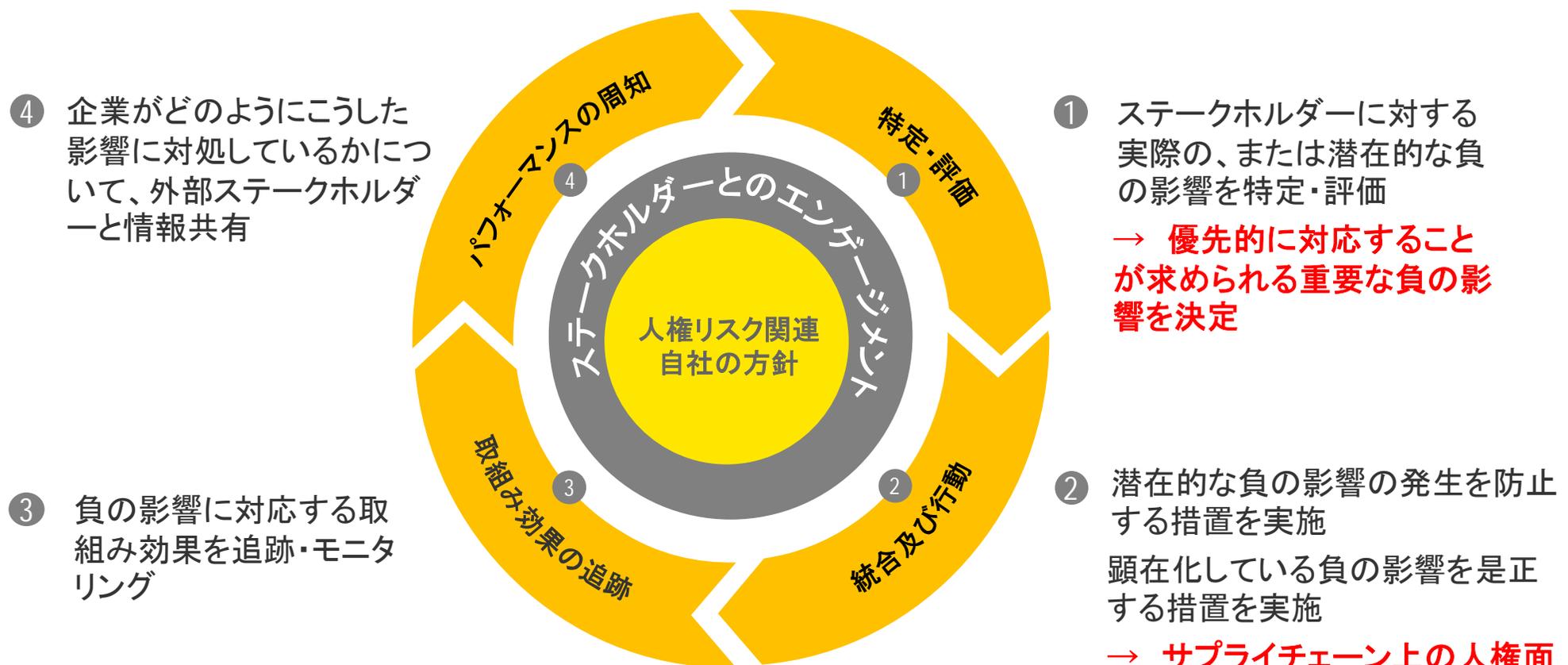
企業に求められる対応



03

人権デュー・デリジェンスとは

指導原則は、企業の人権尊重責任の対応として、人権デュー・デリジェンスへの取組み、救済・是正の取組みを定めています。人権リスクに関して、自社の方針に基づいて、以下のPDCAサイクルを回していくことが求められます。



サプライチェーン(調達・委託先)における人権リスク管理プロセス(例)

✓ 持続可能な調達管理プロセス(例)

企業により順番が前後

リスク評価・
サプライチェーンの把握

基礎調査の実施・手法の整備

サプライヤーアンケートの実施

取引先説明会の開催

モニタリングの実施

エンゲージメントの実施

継続的改善

企業の取り組み例

企業の動きが注目されるにつれ、グローバル企業は人権方針の策定や人権DDの実施などの取り組みを進めている。取り組みは自グループ内のDD/モニタリングに加え、サプライヤーの行動規範や、環境や人権に配慮した調達ガイドライン・内規を定め、取引先の選別・サプライチェーン上のDD/モニタリングが行われている。



参照: [Apple Supplier Responsibility](#)

グループ内のモニタリング

- ▶ 2020年に人権方針を発表。作るテクノロジーについて、作る過程について、そしてステークホルダーについて言及。

サプライチェーンのモニタリング

- ▶ サプライヤーが遵守すべき規範として「サプライヤー行動規範」と、詳細な指針である「サプライヤー責任基準」を定め、その遵守状況を監査。
- ▶ 3段階評価のうち下位2段階の評価を得たサプライヤーは、改善が見られない場合に**取引停止の可能性**。



グループ内のモニタリング

- ▶ 子会社の代表的な企業を対象に**第三者による人権影響評価を実施(現地調査)**
- ▶ 国別の期限付きの改善アクション・プランを定め、プランの実施と進捗の責任者を指定する。

サプライチェーンのモニタリング

- ▶ 「責任ある調達方針」を自社の持続可能生活プランの中核と位置づけ、**長期的なサプライヤーとの連携を強化**。

参照: [Unilever Human Rights Report 2020](#)



グループ内のモニタリング

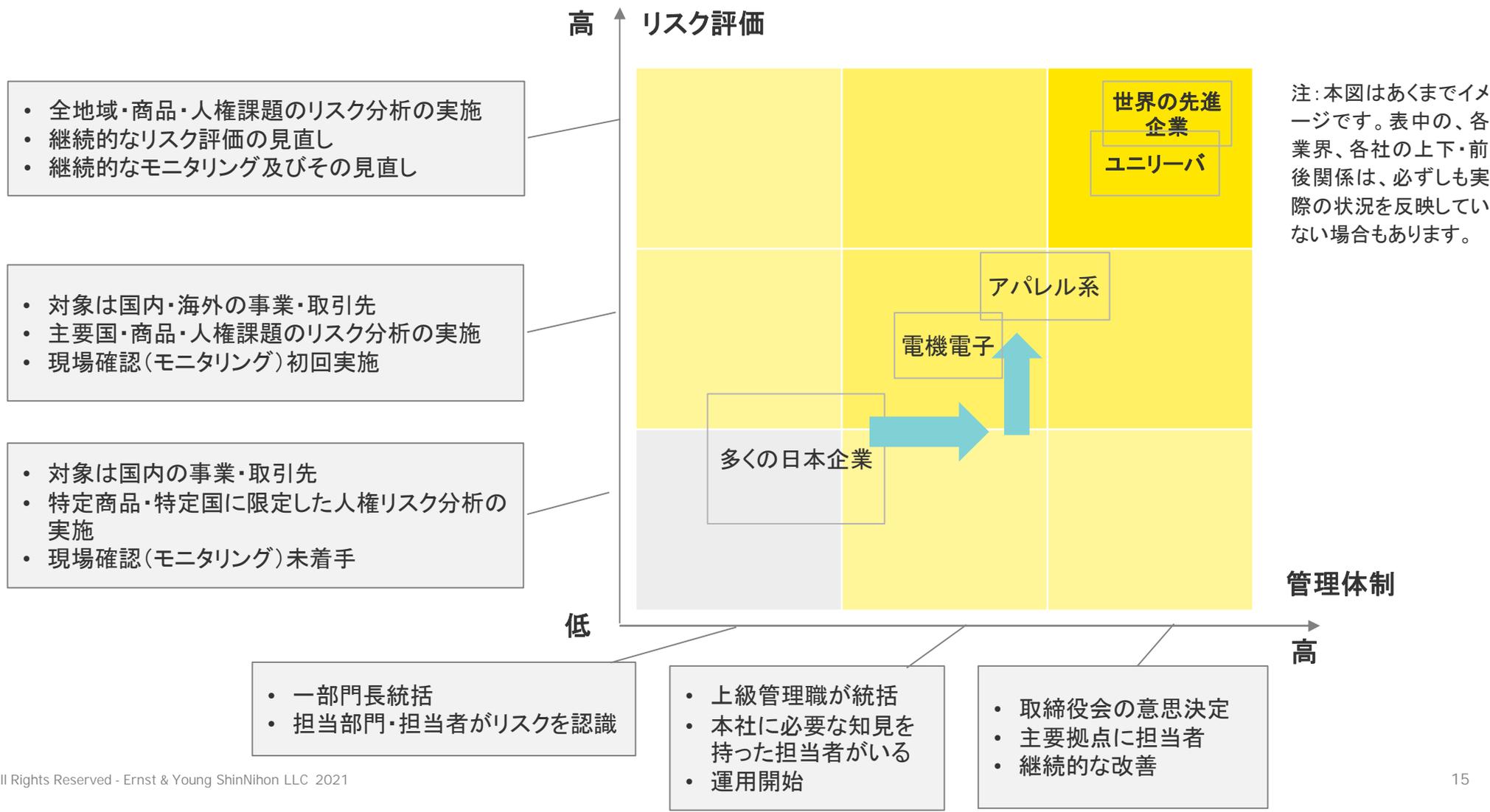
- ▶ 人権を含むコンプライアンス状況をモニタリング。

サプライチェーンの人権リスク対応

- ▶ 現代奴隷リスクが高いサプライヤーを特定した上で対応する仕組みを整備
- ▶ 新規取引開始の選定時に、人権を含むサステナビリティの観点を統合。
- ▶ 化学品業界の業界イニシャチブとして、EcoVadisと呼ばれるサステナビリティのリスク評価を実施する**第三者機関と連携し、サステナビリティ評価や監査を実施**。
- ▶ 2020年は、50の原材料調達先の監査と628の取引先のサステナビリティ評価を実施。
- ▶ 自社サプライヤー行動規範の支持・遵守、あるいはBASF社 Code of Conductに明記された原則へのコミットメントを自社の行動規範などで表明することを要請。
→ **実質的な契約上の強制力**。
- ▶ 取引先には、国際的ESG基準への遵守を求め、また、**その取引先(Tier 2)に同様の姿勢を求めるよう促している**。

人権デュー・ディリジェンスの発展段階

人権デュー・ディリジェンスの発展段階は、管理体制とリスク評価の観点から捉えられます。管理体制を整備し、リスク評価を行うことで、人権デュー・ディリジェンスを進めていくことができます。

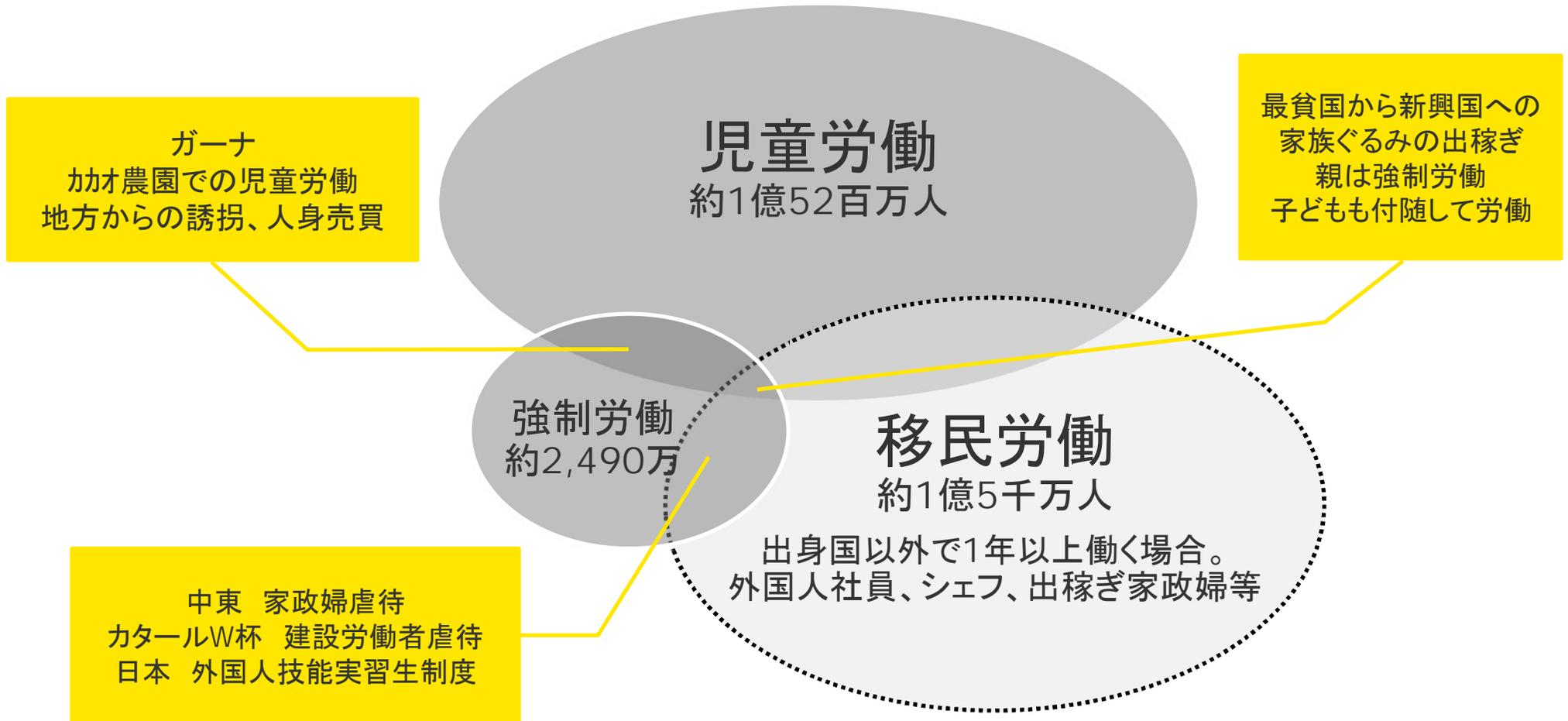




課題の理解と
ケーススタディ

04

劣悪な労働環境のトライアングル



出典: ILO, IOM, Walkfree Foundationによる現代奴隷制の世界推計(2018)。

参考資料紹介：「ビジネスと人権—日本企業の挑戦—」（GCNJ&EY共同発行）

グローバルコンパクト及びEYの共同で、「ビジネスと人権—日本企業の挑戦—」という小冊子を発行しています（2016年発行）。本小冊子には、「ビジネスと人権」、「人権デューデリジェンス」についての解説が掲載されています。

URL: <https://www.ungcnj.org/activities/topics/detail.php?id=185>



持続可能な世界実現のためのお役立ちシリーズ第7弾「ビジネスと人権—日本企業の挑戦—」を発行いたしました

この度、お役立ちシリーズ第7弾として、「ビジネスと人権—日本企業の挑戦—」を発行いたしました。本書は、GCNJのヒューマンライツデューデリジェンス分科会がEY Japan様と共同で、人権に関する日本企業の実践事例を取りまとめたものとなります。

本書が、人権に関する配慮や対応のためのヒントの一助となることを期待いたします。

Source: グローバルコンパクトネットワークジャパンHPより

Q&A



EYについて

EYは、アシュアランス、税務、トランザクションおよびアドバイザーなどの分野における世界的なリーダーです。私たちの深い洞察と高品質なサービスは、世界中の資本市場や経済活動に信頼をもたらします。私たちはさまざまなステークホルダーの期待に応えるチームを率いるリーダーを生み出していきます。そうすることで、構成員、クライアント、そして地域社会のために、より良い社会の構築に貢献します。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY新日本有限責任監査法人について

EY新日本有限責任監査法人は、EYの日本におけるメンバーファームであり、監査および保証業務を中心に、アドバイザーサービスなどを提供しています。詳しくは、www.shinnihon.or.jp をご覧ください。

© 2021 Ernst & Young ShinNihon LLC.

All Rights Reserved.

不許複製・禁転載

本書には機密情報が含まれます。また、本書に関する一切の権利はEY新日本有限責任監査法人に帰属します。当法人の書面による承諾がない限り、第三者への開示を禁じます。

