

---

# バリューチェーンにおける 人権・労働リスク対応の手引き

---



2023年3月  
日本化粧品工業連合会  
サステナビリティ推進委員会

## 目 次

|  |    |
|--|----|
| 第 1 章. はじめに .....                                    | 3  |
| (1) 化粧品産業における人権に関係した社会課題の位置づけ                        |    |
| (2) バリューチェーンにおける人権課題とは                               |    |
| (3) 人権課題に対して対応が進む国際・国内規制動向                           |    |
| 第 2 章. 化粧品産業に関わる人権侵害リスク事例 .....                      | 7  |
| (1) 原材料の産地における事例                                     |    |
| (2) 広告宣伝に関わる事例                                       |    |
| (3) 個人情報やプライバシーの管理に関わる事例                             |    |
| (4) その他の事例   |    |
| 第 3 章. 企業活動と人権を取り巻く国際・国内動向 .....                     | 12 |
| (1) 「ラギー・フレームワーク」と「ビジネスと人権に関する指導原則」                  |    |
| (2) サプライチェーンに関わる欧米での法制化について                          |    |
| (3) ESG 投資における人権への取組の評価                              |    |
| (4) 日本のビジネスと人権に関する国別行動計画 (NAP: National Action Plan) |    |
| (5) 日本の人権に関する企業の取組調査                                 |    |
| (6) 日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイド<br>ライン」に関して   |    |
| 第 4 章. 企業に求められる対応及び留意点 .....                         | 16 |
| (1) 基盤となる原則  |    |
| (2) 運用上の原則   |    |
| (3) 救済へのアクセス   |    |
| 第 5 章. 人権デューデリジェンス*の実施 .....                         | 20 |
| * 人権への影響を特定、評価し、予防、軽減、対処する方法                         |    |
| (1) 人権デューデリジェンスのステップ                                 |    |
| (2) 進めるにあたっての留意点                                     |    |

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 第6章. バリューチェーンにおける人権リスク、課題の解説と対応方法 | 22 |
| (1) 人権リスクの全体像                     |    |
| (2) 人権リスクの個別課題の解説と対応方法            |    |
| ①基本的な人権リスク（強制労働と児童労働）             |    |
| ②責任ある調達                           |    |
| ③地域住民の権利                          |    |
| ④外国人労働者の権利                        |    |
| ⑤プライバシー保護                         |    |
| ⑥広告表現                             |    |
| ⑦地球温暖化・生物多様性                      |    |
| 第7章. 引用文献                         | 38 |

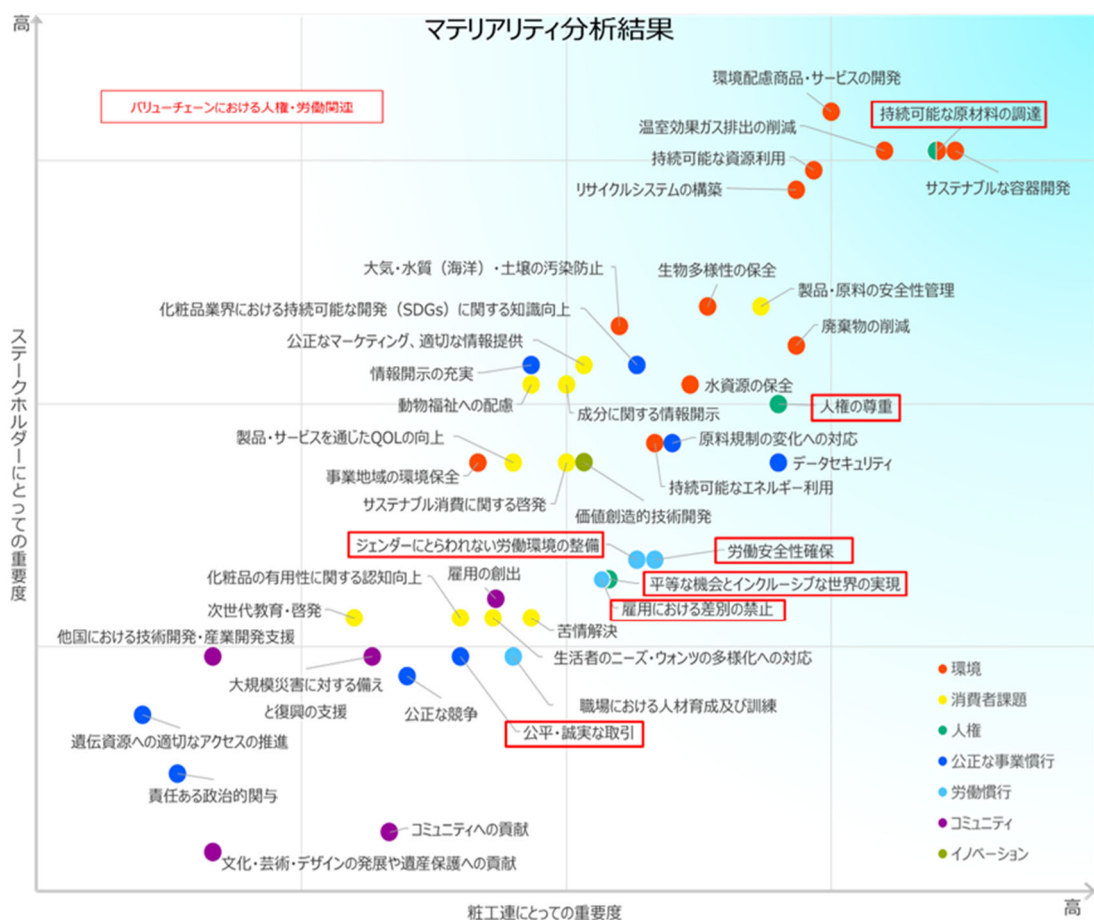
# 第1章 はじめに

## (1) 化粧品産業における人権に関係した社会課題の位置づけ

日本化粧品工業連合会（粧工連）は、「将来ビジョン 2022」において「消費者の化粧品産業への信頼性の向上」をミッションのひとつとして掲げ、産業としてサステナブル社会の実現に寄与することを目指してきました。粧工連では、環境・社会の動向変化への対応の1つとして、サステナビリティ指針（2015年8月策定）の改訂に取り組んでいます。その検討において、粧工連会員企業、外部ステークホルダーへのアンケートによる、マテリアリティ（重要課題）評価を実施、2022年5月に公表しました（図表1）。

人権の尊重は、マテリアリティ評価において、粧工連会員、ステークホルダーの両者からみて最も重要な課題の一つであり、社会の一員としての責任の完遂、ブランド価値の維持・向上に不可欠な取り組み項目と認識されています。

図表1 粧工連におけるマテリアリティ（重要課題）評価結果



出所：マテリアリティ（重要課題）評価結果、日本化粧品工業連合会ホームページより、社会課題対策部会にて作成

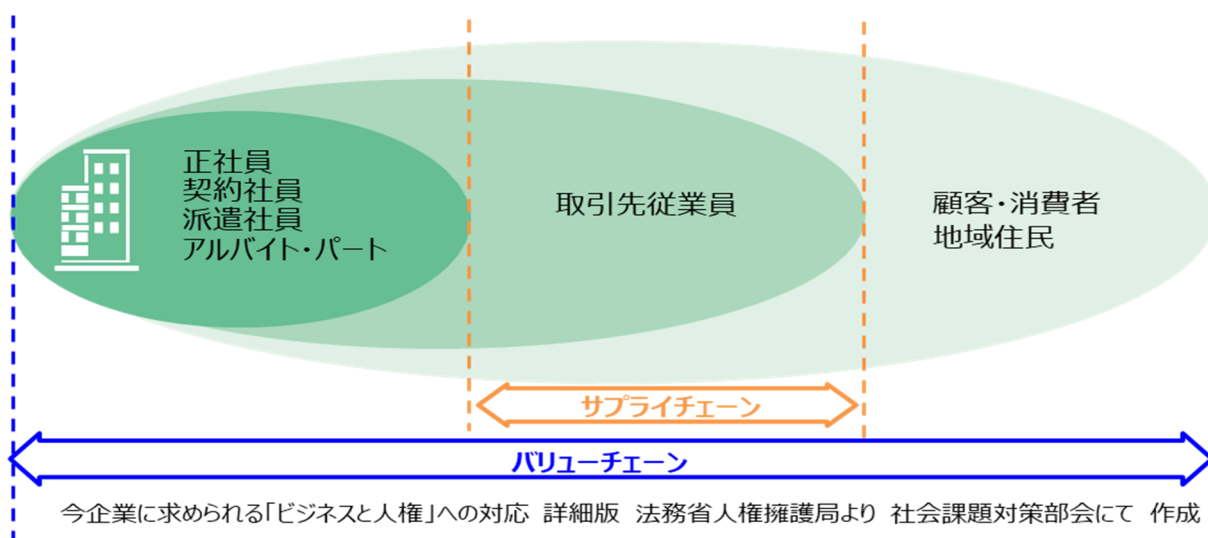
## (2) バリューチェーンにおける人権課題とは

私たちの化粧品産業において、原料や資材を調達するサプライチェーンはグローバルに拡大しています。そのサプライチェーンを含めたバリューチェーン\*においていくつかの人権に関わる事件が報告されており、人権問題への意識が高まってきている中、企業における事業活動が、人権問題に繋がる可能性がより広く、深くなってきております(図表2)。

\* バリューチェーン

本手引書では以下のフレームワークに沿って、取引先従業員を指してサプライチェーン、全体を指してバリューチェーンとしております。

図表2 サプライチェーンとバリューチェーン



今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 詳細版 法務省人権擁護局より 社会課題対策部会にて 作成

<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

国連では人権を「人種、性、国籍、民族、言語、宗教、社会的地位にかかわらず、生まれながらにして認められるべき権利」と定義しており、また、「生命や自由に対する権利、奴隷状態や拷問からの解放、意見をすることや表現することの自由、働く権利や教育を受ける権利などが含まれる」としております。

近年では、サプライチェーン（原料生産・調達から、製品・サービスが消費者の手に届き使用・廃棄されるまでの一連のプロセス）上での人権問題に加え、バリューチェーンにおけるテクノロジー・AIに関する人権問題、消費者の安全と知る権利、差別、環境・気候変動に関する人権問題 等が問われてきております。特に、製品デザインや広告表現等における差別的な表現（性や人種等に関するステレオタイプ的なデザイン、表現等）についての注目が高まってきており、『製品や広告表現においても差別的な内容が含まれていないか』、『見る側が差別と受け取る要素がないか』を十分

に検討する必要があります（詳細は第2章および第6章で解説致します）。

こうした人権侵害を引き起こしたり、加担したり、不適切な関与をしないようにすることは、心豊かな生活への貢献を使命とする化粧品産業の企業にとって、極めて重要です。



### （3）人権課題に対して対応が進む国際・国内規制動向

2008年に、国連人権理事会は「国家の保護義務」「企業の尊重責任」「救済へのアクセス」を3本の柱とする「保護、尊重および救済：ビジネスと人権に関する枠組み」<sup>1)</sup>を承認しました。

2011年には、この枠組みを実施するための原則をまとめた「ビジネスと人権に関する指導原則」<sup>2)</sup>が発表されました。この中には、方針によるコミットメント、人権デューデリジェンス、是正など、人権を尊重する企業の責任についても記載されており、解説文書「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き」<sup>3)</sup>も発行されています（詳細は第3章から第5章で解説致します）。このビジネスと人権に関する枠組みは、企業行動に関するいくつかの国際指針などにも取り入れられています。

また各国では、指導原則を実施するために「国家行動計画」の策定が進められており、日本でも2020年10月、「ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議」において、企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP： National Action Plan）<sup>4)</sup>が策定されました。

近年開催された、又は開催が予定されている国際的イベント（オリンピック、万国博覧会等）においても、持続可能性がコンセプトとして掲げられ、人権・労働・公正な事業慣行への配慮・取組みが不可欠とされています。2022年9月に日本政府は、国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針 及び ILO 多国籍企業宣言をはじめとする国際スタンダードを踏まえ、日本で事業活動を行う企業での人権尊重に向けた取組みを促進することを目的とした『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン<sup>5)</sup>』を策定・公表しました。

上述のように人権への配慮に対する関心は、企業を取り巻く様々なステークホルダーに広がっています。言い換えると、バリューチェーンにおいて人権・労働への取組みは重要度をましてきています。しかし、原材料の国際的なサプライチェーンを遡って管理すること、また、バリューチェーンにおいて、多岐にわたる人権問題に配慮することは容易ではない場合もあります。

そこで、粧工連 サステナビリティ推進委員会では、2019年粧工連「サプライチェーンにおける人権・労働リスク対応の手引き」を全面改訂し、本手引きを作成しました。本手引きが会員企業の皆様において、今後、人権問題への取り組みを進められる上での参考になれば幸いです。

#### **本手引きの構成について**

- 第2章「化粧品産業に関わる人権侵害リスク事例」では、私たちの産業に直接関係するこれまでの出来事をまとめました。
- 第3章「企業活動と人権を取り巻く国際・国内動向」では、人権に対する配慮が強く求められるようになった背景を概説しています。
- 第4章「企業に求められる対応及び留意点」では、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、企業に求められる人権課題への対応の概要と留意点をまとめました。
- 第5章「人権デューデリジェンスの実施」では、実際に人権リスクの特定、防止と対処を行うための具体的なプロセスについて記載しています。
- 第6章「バリューチェーンにおける人権リスク、課題の解説と対応方法」では、バリューチェーンにおけるリスク事例・課題の解説・対応方法について記載しています。

## 第2章. 化粧品産業に関わる人権侵害リスク事例

すべての企業は人権を尊重する責任があり、化粧品産業においても例外はありません。これまで、サプライチェーン上のさまざまな人権侵害が指摘されてきましたが、たとえば法務省が発行している「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」の企業が尊重すべき25の人権分野（図表3）からは、サプライチェーンのみならずバリューチェーン全体で人権尊重の取り組みが必要となることがわかります。

本章では、バリューチェーン全体で人権尊重の取り組みを進めるための参考として、4つの視点から人権侵害リスクの事例を紹介します。

図表3 企業が尊重すべき人権の分野

| 企業が尊重すべき人権の分野   |                            |
|---|----------------------------|
| 本報告書においては、人権に関する主要な国際ルールやフレームワーク(9ページ参照)に照らし、以下の表のとおり、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をリストアップしました。 |                            |
| 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 パワーハラスメント   | パワーハラスメント(パワハラ)            |
| 6 セクハラ  | セクシュアルハラスメント(セクハラ)         |
| 7 マタニティハラスメント/パタニティハラスメント   | 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 外国人労働者の権利  | 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   | 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   | 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・地域住民の権利  | 先住民・地域住民の権利                |
| 21 環境・気候変動に関する人権問題  | 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 サプライチェーン上の人権問題   | サプライチェーン上の人権問題             |
| 25 救済へのアクセス   | 救済へのアクセスする権利               |

出所：法務省人権擁護局「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」P9

### (1) 原材料の産地における事例

化粧品の原材料としてニーズがあるマイカ（雲母）、パーム油は、その産地での児童労働・強制労働の指摘がなされています。また、パーム農園などの乱開発は、森林破壊や生



物多様性の毀損につながることもあります。これらの原材料の産地は、多くが発展途上国です。発展途上国では人権に対する法規制が整っていない場合もあり、人権擁護者（人権が尊重されるために行動するふつうの人々）への適切な保護が図られない場合もあります。これらの人権侵害を引き起こしたり関与したりすることは、企業にとってレピュテーション（評判）上のリスクを生じますが、近年では、児童労働・強制労働に関与した製品の禁輸措置をとる国もあり、直接的な財務への影響が生じる場合もあります。

#### 事例①インド・マイカ鉱山での児童労働

化粧品の原料としても使用されるマイカは、狭い坑道での作業に向いているとして、子どもたちが採掘に従事している場合があります。2016年にNGOのCentre for Research on Multinational Corporations (SOMO)が出したレポート<sup>\*1</sup>では、インドで最大20,000人が児童労働に従事していると報告されています。課題解決に向けてResponsible Mica Initiativeが立ち上がった<sup>\*2</sup>、倫理的に採掘されたマイカのみを調達するとする方針を掲げる企業や、天然マイカを使用しないとする企業もありますが、問題の根絶には至っていません。

\*1 <https://www.somo.nl/beauty-and-a-beast/>

\*2 <https://www.thefactsabout.co.uk/news/responsible-sourcing-of-mica-in-cosmetic-products>

#### 事例②パーム農園における人権侵害・環境問題

同じく化粧品の原料ともなるパーム油の生産過程においても、劣悪な労働環境や、乱開発による地域環境の破壊が指摘されています。NGOアムネスティのレポート<sup>\*3</sup>では、極端な低賃金、命綱なしでの地上20mでの作業など安全が配慮されない労働環境などが報告されています。このような状況を見過ごしていると名指しで批判されたグローバル企業は、生産者との取引の一時停止を余儀なくされるなど、調達行動に大きな影響が出ました<sup>\*4</sup>。RSPOなどのイニシアチブに参加したり、認証品を導入する企業もあります。

また、パーム農園の開発に伴って森林やその隣接地域の泥炭地が喪失し、泥炭地に蓄えられていた温室効果ガスの放出による温暖化への悪影響、生物多様性喪失への影響も指摘されています<sup>\*5</sup>。環境問題が地域住民の健康上の問題を引き起こす場合もあり、人権侵害にもつながりかねません。

欧州では、気候変動が地域住民の生存権を脅かす人権問題になり得るとして、企業が対策を求めるよう提訴された例もあり、環境問題はもはや人権問題であるともいえるのです。

\*3 [https://www.amnesty.or.jp/library/report/pdf/palm\\_oil\\_201702.pdf](https://www.amnesty.or.jp/library/report/pdf/palm_oil_201702.pdf)

\*4 「世界的大手が人権侵害に加担」アムネスティ（2016/12）

[https://www.amnesty.or.jp/news/2016/1202\\_6524.html](https://www.amnesty.or.jp/news/2016/1202_6524.html)

「インドネシアのヤシ農園で労働搾取、大企業に供給」ロイター通信（2016/11/30）

<https://jp.reuters.com/article/palmoil-sustainable-labour-idJPL4N1DV1V2>

\*5 <https://www.wwf.or.jp/activities/basicinfo/2484.html>

## （２）広告宣伝に関わる事例

誤った情報に基づく広告宣伝や製品表示等における不当表示は、消費者の知る権利を侵害し、場合によっては安全を脅かすこともあります。

また、企業の広告や宣伝に人権を侵害する表現があると批判されることがあります（6章・広告表現を参照）。消費者の意識は常に変化しており、ある時点では問題にならなかった表現が、受け入れられないものになる場合もあります。広告等が炎上したあとで、企業が、差別や人権侵害の意図がなかったと釈明しても、社会の受け止め方との齟齬は埋められません。

### 事例①ジェンダー・ステレオタイプ

男の子はブルー・女の子はピンク、女性のワンオペ家事、家事下手なのは男性といった表現を行なうことで、ジェンダーについて特定の考え方を押し付ける例があります。

### 事例②ルッキズム

ふくよかな女性を豚に例える、コンプレックスを強調する<sup>\*1</sup>といった、外見・容姿をあげつらう例がみられます。

\*1 [https://www3.nhk.or.jp/news/special/net-koukoku/article/article\\_20.html](https://www3.nhk.or.jp/news/special/net-koukoku/article/article_20.html)

### 事例③年齢による差別

●●歳を過ぎたら女の子じゃない、オジサン臭、ITに弱い高齢者 など、ジェンダー・ステレオタイプ同様、特定の考え方を押し付ける例が見られます。

（事例①②③ <https://www.dreamnews.jp/kiwame/pressrelease-magazine/18046/>）

### 事例④人種による差別

特に多いのは、白を是、黒を非とするような差別的表現です。アメリカで始まった Black Lives Matter 運動は、白人を想起させる「白」を良いとする表現を用いた商品名を変更する企業も出るなど、企業の広告宣伝の分野にも大きな影響を与えました。色だけでなく、文化的背景を軽視したり、誤認した表現も批判の対象になります。ルッキズムにも通じますが、白人礼賛や、特定の人種に対する差別的表現をすることは問題を生

じさせます。日本は欧米ほど人種差別への関心が高くないといわれ、意図せず差別的表現を採用することがあり、注意が必要です。

### (3) 個人情報やプライバシーの管理に関わる事例

個人を特定できる情報＝個人情報は、適切に管理することが法律で求められます。企業は、消費者・顧客の個人情報を預かる場合もあり、その扱いには細心の注意を払わねばなりません(①)。また、プライバシーにも配慮する必要があります。プライバシーは幅広い内容を含みますが、私生活に他人からの干渉を受けないこと、自己の個人情報をコントロールできること(②)などが重要です。また、特にインターネットやICT技術の進展に伴い、それまで想定されていなかった人権侵害リスク(③)が生じる可能性もあります。情報は国境を越えてやり取りされるため、日本だけでなく、海外の法規制や規範も踏まえ、社員・取引先・顧客すべての個人情報やプライバシーを適切に管理しなければなりません。

事例：

- ① 個人情報が流出したことで、その情報が架空請求や振り込め詐欺に使われた、不快なダイレクトメールなどで執拗な勧誘を受けた、知らないところで自分の情報が使われているかもしれないという不安が生じることがあります。
- ② 化粧品評価サイトなど、消費者が自由にコミュニケーションをとっている場に企業が入り込み、干渉することは控えるべきです。
- ③ 肌や髪の状態の診断技術が向上し、その状態に優劣がついて差別につながるケースなどが想定されます。

### (4) その他の事例

企業の最も身近なステークホルダーは社員です。社員の人権をないがしろにする企業では、生産性の低下、人材の流出などが起こり、いずれ企業存続の危機に立たされることになりかねません。自社の職場の安心、安全への取り組みが必要なことは言うまでもありませんが、近年の企業の人権尊重の取り組みへの期待は、社内だけでなくバリューチェーンにも及んでいます。企業は、取引関係全般において人権侵害リスクに目を向ける必要があります。また、社会の変化に伴い、新しい人権の考え方も登場しています。

#### 事例①職場の安全・安心

令和2年度 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」で

は、48%の企業がパワハラによる相談があったと回答しています。8割の企業は、反ハラスメントの方針を周知したり、相談窓口を設置していますが、相談に適切に対応できたのは4割程度となっていて、改善の余地があります。職場の安全・安心には、身体的な安全に加え、心理的安全性の確保も重要で、人の多様性への理解を深め、多様な働き方を実現できる環境を整えることも人権リスク低減に役立ちます。

#### 事例②外国人技能実習生・移民労働者

日本でも、外国人技能実習生や移民労働者の雇用において、強制労働などが問題となっており、外国人技能実習生については米国からも人権侵害との指摘を受けています。直接自社で雇用している場合だけでなく、バリューチェーンのどこかで関与している場合もあり得るため、各企業は実態を把握し、強制労働などの問題がないかを確認し、苦情処理メカニズムの導入など救済手段を講じることが求められます。(6章・責任ある調達、外国人労働者の権利 参照)

#### 事例③新しい人権

これまでも、知る権利、プライバシー、環境権などが新しい人権として登場してきました。今後も、(3)個人情報やプライバシーの管理に関わる事例で述べたように、技術の進展に伴い、それまでに想定していなかった権利が人権として認められることも考えられます。

### 第3章. 企業活動と人権を取り巻く国際・国内動向

第1章で述べた通り、国際社会において、ビジネスが人権に与える影響への関心が急速に高まっています。

企業活動に関連する人権問題には様々なものがあります。これまでは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどが一般的に連想される人権問題でしたが、生産の海外移転、国境を越えたサプライチェーンの拡大、海外企業との業務提携やM&Aなど、グローバル化が加速するに伴い、企業の社会的責任の範囲の拡大もあいまって、企業が注意を払わなければならない人権問題は多様化・複雑化しています。

NGO等からの批判に長い間さらされてきた欧米企業に比べ、日本企業の人権に対する感度はこれまで一般的に弱かったと言えますが、近年、日本企業の海外の子会社やサプライヤーが人権を侵害したとして抗議行動を起こされたり、指摘を受けたりするケースも生じています。日本企業の事業活動やサプライチェーンが途上国に拡大するに伴い、人権問題が顕在化するリスクは増大します。

こうした背景の下に、企業の人権問題への主体的な取り組みを求める国際的な枠組みの策定が国際連合などにより進められ、各種のガイドラインや法規制となっています。

国際社会の中で、日本は人権問題への対応の遅れが指摘されてきました。しかし、最近では、ESG投資の流れが主流化するとともに、日本政府により「ビジネスと人権に関する国別行動計画」<sup>4)</sup>が策定され、2022年9月には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」<sup>5)</sup>が発表されています。こうした社会的課題は企業ガバナンスの新しい課題にもなりつつあり、主体的にこれらの課題の解決に取り組む姿勢が、企業に求められています。

下記に、最近の「ビジネスと人権」に関わる社会動向のトピックスを挙げていきます。

#### (1) 「ラギー・フレームワーク」と「ビジネスと人権に関する指導原則」

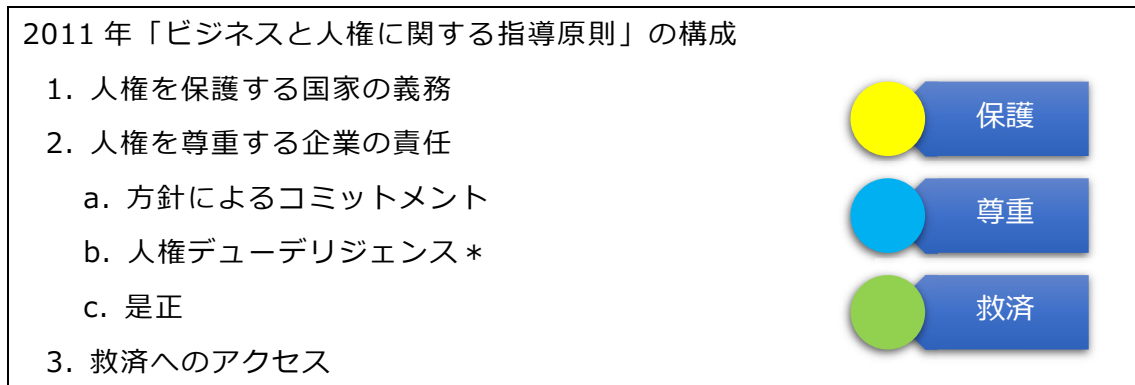
2005年に国連事務総長特別代表に任命されたハーバード大学のジョン・ラギー教授は、2008年、「保護、尊重および救済：ビジネスと人権に関する枠組み」、いわゆる「ラギー・フレームワーク」<sup>1)</sup>を人権委員会に提出し全会一致で承認されました。これが、現在の国際的な人権に関わる考え方の基本となっています。



また、この枠組を実施するための具体的な原則として策定されたのが、2011年に承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」<sup>2)</sup>で、すべての国と企業が尊重すべき、高い説得性と正当性をもったグローバル基準となっています。これらの一連の動きは、2010年の「ISO26000：社会的責任に関するガイダンス」<sup>6)</sup>

や OECD の「多国籍企業行動指針」<sup>7)</sup> を初め、多くの議論やガイドラインに影響を及ぼしています。

図表4 ビジネスと人権に関する指導原則の公正(2011年)



\* 人権への影響を特定、評価し、予防、軽減、対処する方法

## (2) サプライチェーンに関わる欧米での法制化について<sup>8) 9) 10)</sup>

上記の指導原則に沿って、欧米を中心とした法制化の動きが加速しています。英国、フランス、オランダ、豪州では、2015～2019年にかけて、一定規模以上の企業に対し、人権デューデリジェンスやその開示・報告を義務づける法律を既に導入しています。

また、2021年7月、企業のバリューチェーン上から強制労働を撲滅するための能力強化を図ることを目的として、「EU企業による活動・サプライチェーンにおける強制労働のリスク対処に関するデューデリジェンス・ガイダンス」が公表されています。さらに、2022年2月、欧州委員会は、一定規模の企業に対してデューデリジェンスを義務化することを目的として、「企業持続可能性デューデリジェンス指令案」を公表しています。

さらに、2021年米国において、強制労働により生産された原材料を使用している疑いがあるとして、製品の輸入が税関で差し止められた例がありました。ビジネスへの影響は既に顕在化しています。

## (3) ESG投資における人権への取組の評価

ESG投資とは、従来の財務情報だけでなく、環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) 要素を考慮した投資のことです。日本では、投資に ESG の視点を組み入れることなどを原則として掲げる国連責任投資原則 (PRI) に、日本の年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が 2015 年に署名したことで、ESG 投資が広がっています。機関投資家は企業に対して、ESG に関する情報開示を求めるとともに、企業との建設的な目的を持った対話 (エンゲージメント) に積極的に取り組んでおり、

ESG 投資における S の主要な要素の一つとして、人権を位置づけています。また、2020 年には、PRI が SDGs に沿った成果を果たすための機関投資家向けの投資行動フレームワークをまとめています。さらに、企業に人権尊重を求める動きは、投資家のみならず、金融機関全般に広がりつつあります。

#### **(4) 日本のビジネスと人権に関する国別行動計画 (NAP: National Action Plan) <sup>4)</sup>**

2020 年 10 月、企業活動における人権尊重の促進を図るため、ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議において「ビジネスと人権に関する行動計画」が策定されました。本行動計画においては、政府が取り組む各種施策のほか、企業に対し、企業活動における人権への特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うこと、人権デューデリジェンスの導入促進への期待が表明されています。

#### **(5) 日本の人権に関する企業の取組調査**

上記の行動計画のフォローアップの一環として、2021 年 9 月、日本企業のビジネスと人権への取組状況に関して、政府として初の調査が実施されました（経済産業省と外務省が連名で実施）。対象は、2021 年 8 月末時点でのプライム企業を含む上場企業（旧東証一部、二部）等で、対象企業数 2786 社に対し、回答企業数 760 社でした。

回答企業のうち、約 7 割が人権方針を策定し、5 割強が人権デューデリジェンスを実施していました。また、人権に関する取組について情報公開している企業は 5 割強でした。

人権方針を策定している企業のうち、国際的な基準に準拠しているのは 6 割強で、そのうち、国連 ビジネスと人権に関する指導原則に準拠しているケースが約 7 割と最も多くなりました。

#### **(6) 日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2022 年 9 月公表) に関して <sup>5)</sup>**

本ガイドラインでは、企業が人権尊重責任を果たすため、人権方針の策定、人権デューデリジェンスの実施、救済の基本的な 3 ステップの実施を求めています。また、人権デューデリジェンスにおいては、負の影響を特定・評価するための具体的なプロセスや留意点を解説するとともに、負の影響の防止・軽減のための検討すべき措置を例示するなど、企業が実践しやすい配慮がされています。

また、このガイドラインには、法的拘束力はありませんが、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業が、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等の人権尊重の取組に最大限努めるべきと示しています。



## 第4章. 企業に求められる対応及び留意点



前章までは、人権・労働問題に関する事例や社会動向を示してきました。本章では、「ビジネスと人権に関する指導原則」<sup>2)</sup>に基づいて具体的に企業に求められる対応の例や留意点について述べます。

### (1) 基盤となる原則

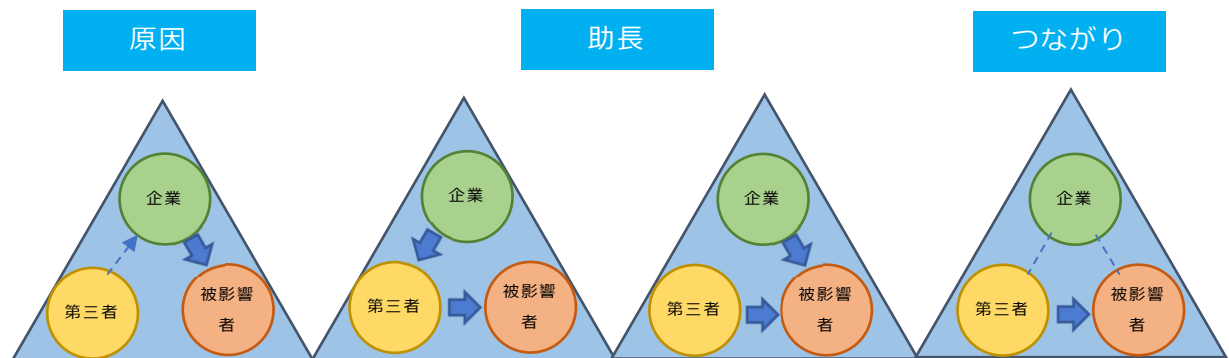
企業は人権を尊重すべきです。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、企業が関与した人権への悪影響に対処することです。

企業は人権を尊重する責任を持っており、次の行為を求められています。

- 企業活動によって人権への悪影響を引き起こしたり（原因）、助長することを回避し、悪影響が生じた際には対処すること。
- 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。

人権を尊重する企業の責任は、企業の規模、業種、事業の状況や、所有形態、組織構成に関係なく全ての企業に適用されます。ただし、企業がその責任を果たすためにとる手段は、これらの諸要素や悪影響の重大性によって異なる可能性があります。

図表5 企業が人権についての負の影響に関与するシナリオ



「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」から<sup>3)</sup>

企業は、人権を尊重する責任を果たすため、その規模と状況に応じて、以下の内容を含む企業方針と手続きを定める必要があります。

- 人権を尊重する責任を果たすという企業方針によるコミットメント。
- 人権への影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するための人権デューデリジェンスの手続き。
- 企業が引き起こし、または助長する、あらゆる人権への悪影響からの救済を可能とする手続き。

## (2) 運用上の原則

### ①方針によるコミットメント

人権を尊重する責任を定着させるための企業方針によるコミットメントは、以下の要件を満たすことが推奨されています。

- ・企業の最上層レベルによる承認があること
- ・コミットメントを定めるに際し、社内外の適切な専門家の助言を受けること
- ・企業の従業員、取引関係者や、事業・製品もしくはサービスに直接関係している者に対する人権配慮への企業の期待が明記されていること
- ・一般に公開されており、かつ全従業員その他関係者に周知されていること
- ・企業全体に定着させるために必要な事業方針や手続きに本コミットメントが反映されていること

### ②人権デューデリジェンス（人権への影響を特定、評価し、予防、軽減、対処する方法）

#### （影響の特定）

企業は、企業活動を通じてまたは取引関係によって、事業、製品もしくはサービスに直接関連する可能性のある、現実のまたは潜在的な人権への悪影響を特定し、その影響を評価します。その際、以下を満たして実施することを勧めます。

- ・社内外の人権専門家の知見を活用すること。
- ・企業の規模や業務の性質・状況に応じ、人権への悪影響を潜在的に受ける集団やその他の利害関係者との協議を組み込むこと。

#### （予防・軽減）

企業は、人権への悪影響を、予防・軽減するために、関連する全ての職務部門と管理手続きに組み込んで、適切な措置を実行します。その際、実効的な対応を可能とするために、企業内の意思決定、予算配分、監督手続きを十分に行う必要があります。

人権影響に対する適切な措置は、以下のような要因によって異なります。

- ・その企業が悪影響を引き起こし、または助長しているのか。
- ・取引関係によって事業、製品またはサービスが悪影響に直接関与しているのか。
- ・人権への悪影響に対処する場合の企業の影響力の範囲はどこまでか。

#### （有効性確認）

企業は、人権への悪影響について対処を行った場合、その対処が有効であったか否かを検証するために、以下の要件を満たした追跡調査をするべきです。

- ・適切な質的・量的指標に基づいていること。
- ・人権への悪影響を受けた利害関係者を含む社内外からの意見を活用していること。

#### (情報開示)

企業は、人権への悪影響について対処を行った場合において、特に悪影響を受けた利害関係者またはその代理人からその対処に対し懸念が表明された場合には、以下の要件を満たすようなやり方で、人権への悪影響への対応状況を情報開示するべきです。

- ・適切な形式や頻度で、想定された対象者が入手できる。
- ・企業の対応の妥当性について、個別案件ごとに評価可能な情報が提供されている。
- ・情報提供により、影響を受けた利害関係者、従業員に関して、正当な商業上の秘密保持の観点でのリスクを伴わないこと。

#### (継続)

人権に関するリスクは企業活動の状態やその変遷により時間とともに変化する可能性があることを踏まえ、人権への影響を特定し、影響を評価し、予防し、軽減し、対処することを継続的に行わなければなりません。

### ③是正への積極的な取り組み

企業は、悪影響を引き起こしたり助長した場合、自らまたは他者と協力してその是正に積極的に取り組まなければなりません。

### ④状況の問題への対応（カントリーリスクなど）

あらゆる状況において、企業は、次のことを行なわなければなりません。

- ・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し、国際的に認められた人権を尊重する。
- ・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、重大な人権侵害リスクを法令遵守の問題としてあつかう。

対応策に優先順位をつける必要がある場合、企業は、第一に最も深刻な人権への影響を予防、軽減することから始めるべきです。

### **(3) 救済へのアクセス**

企業は、ビジネスに関連した人権侵害について、悪影響を受けた個人及び地域社会が直接アクセスできる、実効的な苦情処理メカニズムを確立するか、または参加すべきです。

産業団体、マルチステークホルダーなどの協働型の取り組みでも、実効的な苦情処理メカ

ニズムを備えるべきです。

その実効性を確保するためには、苦情処理メカニズムは次の要件を満たす必要があります。

- ・ **正当性がある**：利用者から信頼され、苦情処理プロセスが公正に遂行される。
- ・ **アクセスすることができる**：利用者すべてに認知されており、言語や識字能力、費用などの障壁がある人々にとっても使いやすい。
- ・ **予測可能である**：各段階において目安となる所要期間など、手続きや結果についての情報がわかりやすく示されている。
- ・ **公平である**：被害を受けた当事者が、必要な情報、助言及び専門知識を公平で正当に利用できる。
- ・ **透明性がある**：当事者にその進捗情報を継続的に知らせ、メカニズムのパフォーマンスについて十分な情報を提供する。
- ・ **権利に矛盾しない**：結果及び救済が、国際的に認められた人権に適合している。
- ・ **継続的学習の源となる**：メカニズムを改善し、今後の苦情や被害を防止するための手段として活用できる。
- ・ **エンゲージメント及び対話に基づく**：利用者がメカニズムの設計やパフォーマンスについて協議し、苦情に対処し解決する手段として対話に参加できる。

人権に関するアクションプランの例については、日本経済団体連合会が発行している「企業行動憲章実行の手引き（第9版）」<sup>11)</sup>の「第4章 人権の尊重」に、人権に関する国際規範や法令を理解すること、経営トップがコミットメントを出すこと、従業員の研修を行うことなどが示されており、企業に求められる対応を具体的に考えるための参考情報として活用することができます。

## 第5章. 人権デューデリジェンスの実施

企業の人権リスクを特定し、顕在化を防止し、また顕在化した場合に対処するためのプロセスを「人権デューデリジェンス」と呼びます。

「人権デューデリジェンス」という言葉は、ジョン・ラギー教授が「ラギー・フレームワーク」<sup>1)</sup>を提唱したのを機に広く認知されるようになり、前章の「ビジネスと人権に関する指導原則」<sup>2)</sup>には、企業が人権の尊重に取り組む上での主要な活動と位置づけられています。

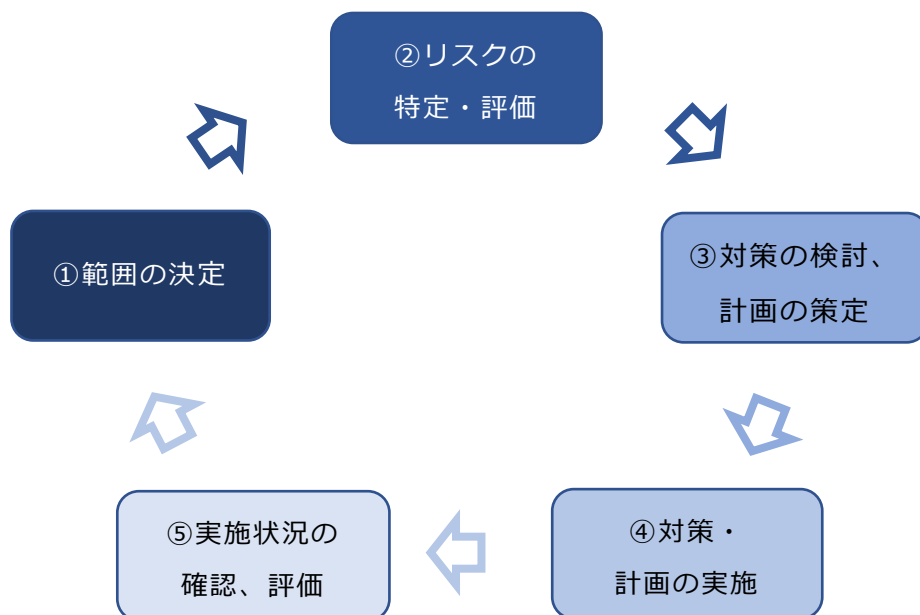
また、社会的責任に関する国際規格であるISO26000<sup>6)</sup>の中にも「人権デューデリジェンス」の考え方が取り込まれるなど、企業による実施の必要性がさらに現実的となっています。

提唱者であるジョン・ラギー教授による定義では、人権デューデリジェンスとは、人権に関連する悪影響を認識し、防止し、対処するために企業が実施すべきステップであり、「人権に関する方針の策定」、「企業活動が人権に与える影響の評価」、「パフォーマンスの追跡や開示など」を行うことです。

### (1) 人権デューデリジェンスのステップ<sup>1 2) 1 3)</sup>

前述のステップの実施方法は企業の規模、業種、活動範囲によって異なると考えられますが、一般的に図表6のステップが採られます。

図表6 人権デューデリジェンスのステップ



|              | 実施すべき作業  |
|--------------|--|
| ①範囲（スコープ）の決定 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 人権に関する影響の範囲の特定</li> <li>● 考えられる人権問題の種類の種類と、その問題が顕在化する可能性のある場所の特定</li> <li>● デューデリジェンス実施方法の決定</li> </ul> |
| ②リスクの特定・評価   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● リスク特定のための調査（アンケート調査や現地訪問などに基づく調査）</li> <li>● リスクの特定</li> <li>● 特定されたリスクの種類、重大性の評価</li> </ul>            |
| ③対策の検討、計画の策定 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特定されたリスクの低減およびリスクの顕在化を防止するための仕組みの整備、対策の検討、活動計画の策定</li> </ul>  |
| ④対策・計画の実施    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 活動計画に従った対策の実施</li> <li>● 人権関連事項を仕組化、定着化</li> </ul>  |
| ⑤実施状況の確認・評価  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 内部監査などを通じた、対策の実施状況を確認、評価、報告</li> <li>● 評価に基づいた活動計画の見直し</li> </ul>                                       |

※ KPMG あずさサステナビリティ「人権デューデリジェンスリーフレット」をもとに社会課題対策部会で作成

## （２）進めるにあたっての留意点

- ・はじめからすべてを対象とする必要はなく、取り組みやすいところから始める方が現実的な場合もあります。
- ・業種は異なっても、同規模の企業の取り組みは参考になります。
- ・人権の専門家を社内で育成するには時間がかかることから、外部のアドバイスを活用することができます。

## 第6章. バリューチェーンにおける人権リスク、課題の解説と対応方法

### (1) 人権リスクの全体像

バリューチェーンにおける人権リスクの事例を図表7に示します。ただし、人権リスクの対象範囲は常に見直されるべきであり、記載のリスクが全ての人権リスクを網羅しているとは限らないことを留意ください。

図表7 バリューチェーンにおける人権リスクの事例

|      |   |  |           | バリューチェーン |        |          |
|------|---|--|-----------|----------|--------|----------|
|      |   |  |           | サプライチェーン | 自社事業領域 | 消費者      |
| 主要課題 | 基本的な人権リスク：<br>差別・適正賃金・強制労働・ハラスメント・安全衛生・<br>労働時間・児童労働・結社の自由など* |  |           |          |        | プライバシー保護 |
|      | 責任ある調達  |  | 外国人労働者の権利 |          | 広告表現   |          |
|      | 地域住民の権利   |  |           |          |        |          |
|      | 地球温暖化・生物多様性   |  |           |          |        |          |

\*基本的な人権リスクの事項に関しては、以下が参考になりますので、補足資料として活用ください。

「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」

法務省人権擁護局（2021/3）

<https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf>

### (2) 人権リスクの個別課題の解説と対応方法

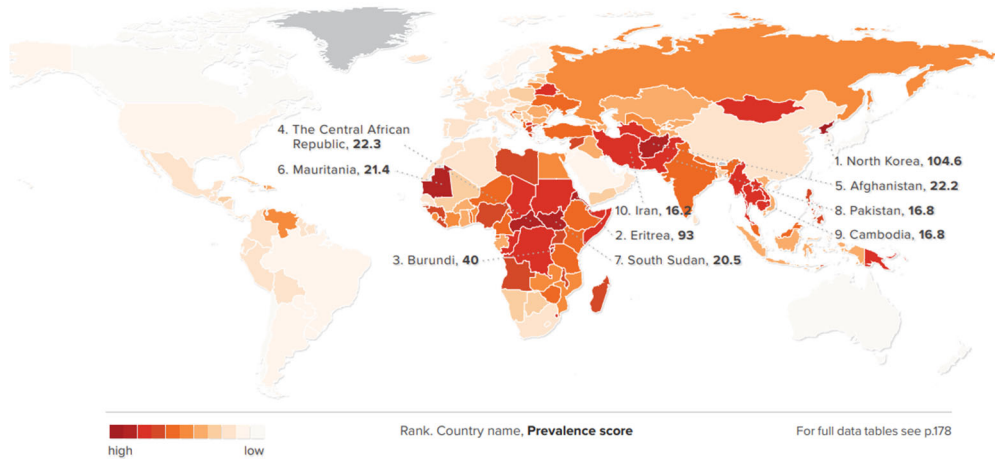
本章では、人権リスクのいくつかについて、その取り組みのヒントとなる事例を紹介します。

#### ①基本的な人権リスク： 強制労働と児童労働

| 基本的な人権リスク： 強制労働と児童労働 |  |
|----------------------|--|
| 課題解説                 | 労働者が仕事を自由に選ぶ権利は保証されるべき基本的人権であり、すべての労働は自由意志に基づいて提供されないといけません。強制労働の事例としては、処罰の脅威を匂わせることで服従させること、弱みを握り非自発的に労働を行わせること等が考えられます。  |
| 強制的労働                | <p><b>【国際動向の概況】</b></p> <p>現代においても世界を見渡せば強制労働は根絶されていません。国際労働機関（ILO）<sup>*1</sup>によると2021年には2.8千万人の人が強制労働の環境下で働いていることが報告されています。特に、絶対数としてはアジア太平洋地域で最も多く（1.5千万人）、アラブ諸国で割合が最も多い（5.3人/千人あたり）です。強制労働によって作られた製品の輸入禁止を法制化する国や地域も出てきています。</p> <p>*1 「強制労働、現代奴隷と人身売買」<br/>国際労働機関（2022/9, 英文）<br/><a href="https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour">https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour</a></p> |

図表 8 地域別の強制労働リスクの高さ

FIGURE 1  
Estimated prevalence of modern slavery by country (noting 10 countries with highest prevalence, estimated victims per 1,000 population)



出典：「世界奴隷指標（Global Slavery Index）2018」

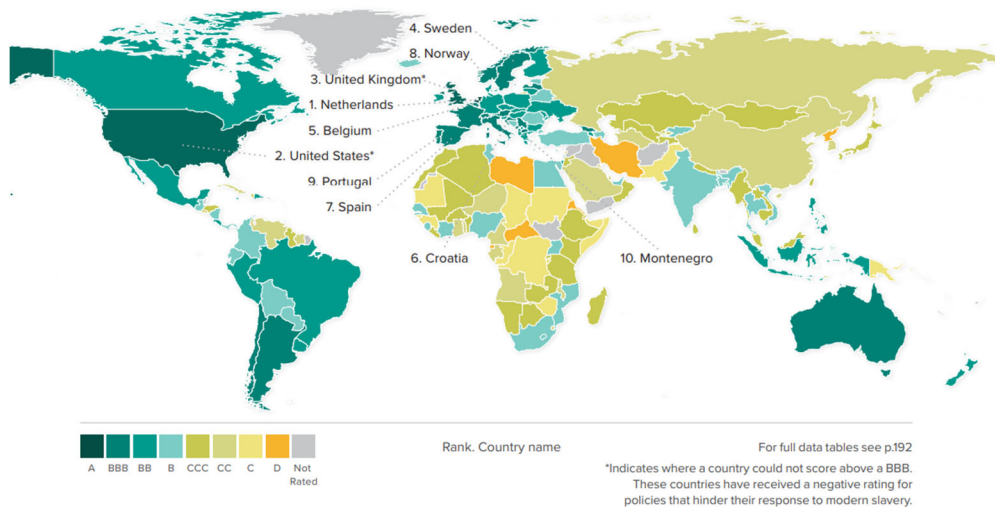
NPO 法人 Walk Free (2018, 英文)

<https://www.globallslaveryindex.org/2018/data/maps/#prevalence>

「世界奴隷指標（Global Slavery Index）2018」の報告では、強制労働リスクを抱えている製品の輸入額は、G20 の中で日本がアメリカに続く第 2 位の、470 億 \$ だったと報告されています。このように輸入額の面で関与の規模が大きい日本ですが、強制労働を取り締まる法整備は世界の中で後れを取っている状態です。

図表 9 国別の現代奴隷への対応の進捗

FIGURE 3  
Government response rating to modern slavery by country (noting 10 countries with highest government response)



出典：「世界奴隷指標（Global Slavery Index）2018」

NPO 法人 Walk Free (2018, 英文)

<https://www.globallslaveryindex.org/2018/data/maps/#response>



課題解説

法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童（就業最低年齢は原則 15 歳、健康・安全・道徳を損なうおそれのある労働については 18 歳）による労働は認められません。

### 【国際動向の概況】

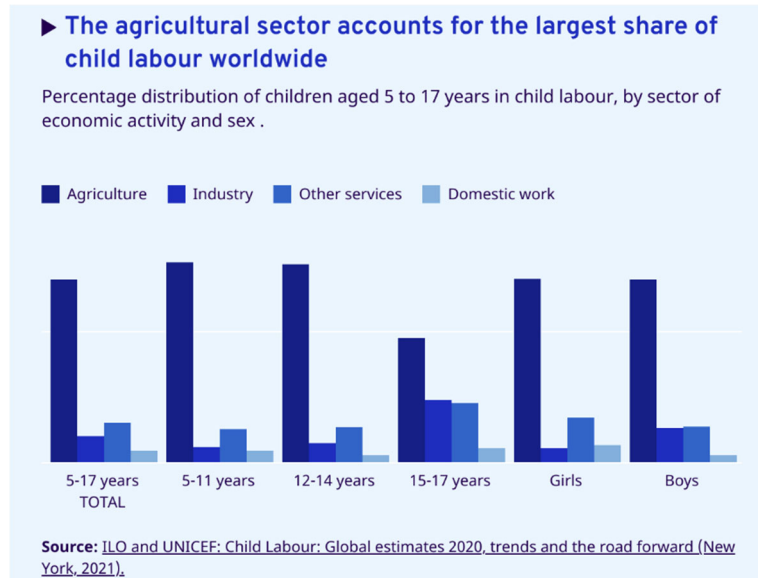
現代においても世界を見渡せば児童労働は根絶されていません。国際労働機関（ILO）<sup>\*2</sup>によると 2020 年には 1.6 億人の児童が労働に従事しており、世界の児童の 10 人に一人が労働しているということが報告されています。地域としては、特にサハラ砂漠以南のアフリカ地域（8.7 千万人）、アジア太平洋地域（4.9 千万人）が多く、産業セクターとしては農業が圧倒的に多いです。

\*2 「児童労働：2020 年世界推計、傾向と今後の対策」

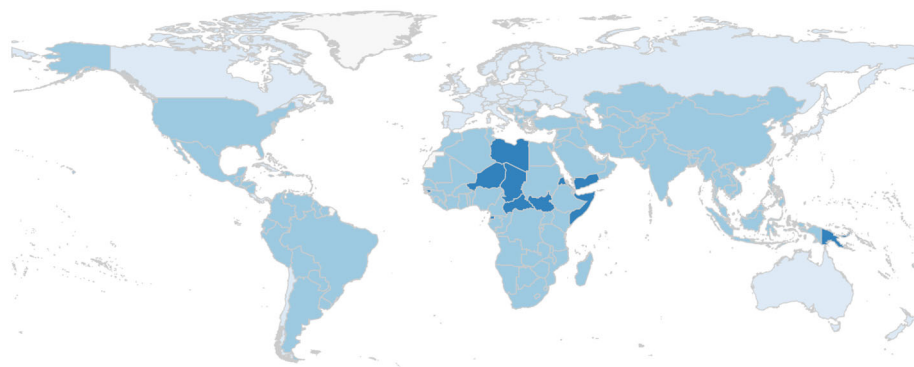
国際労働機関（2021/6, 英文）

[https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS\\_797515/](https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_797515/)

図表 1 0 児童労働の従事先産業セクターの割合（出典：\*2 と同じ）



図表 1 1 国別の職場における児童労働、若年・ケア従事者への適正な仕事配分の指標



色が濃いほどリスクが高く、より高いレベルの人権デューデリジェンスが求められます。

出典：「子どもの人権とビジネス・アトラス（Children's Rights and Business Atlas）」

Unicef（2018/4, 英文）

<https://www.childrensrighsatlas.org/country-data/workplace/>

|                       |   |
|-----------------------|---|
| 取<br>組<br>み<br>事<br>例 | <p>強制労働と児童労働のリスクを回避するためには、地理的リスクに留意しつつ、自社が直接雇用する労働者の権利保護はもちろんのこと、取引のあるサプライヤーと協力して強制労働・児童労働を取り締まる仕組みづくりが必要です。</p> <p>例えば、化粧品工業においても多く使われるパーム油は、その主要な産出国がアジア太平洋地域に位置する農業セクターに該当します。先に見てきたように、統計上強制労働・児童労働のリスクが高く、適切な調達管理をすることが望ましい原料です<sup>*3</sup>。特に、他国からの出稼ぎ労働者が労働に従事している場合に、法的な保護が十分ではない場合が多く、強制労働の温床となりやすいことが指摘されています<sup>*4</sup>。</p> <p>実際に、2016年にアムネスティ・インターナショナルはパーム油生産における強制労働・児童労働の実態を告発するレポートを発売しています<sup>*5</sup>。パーム油調達において、人権保護を図るための方法の一つはRSPO認証<sup>*6</sup>の原料を使うことですが、RSPOに一度認証された農園においても、その後の定期的な監査の中で人権侵害が見つかり制裁措置を受けるケースもあります<sup>*7</sup>。そういった緊急時の場合の対応も予め決めておき、一度認証を受けたら終わりとするのではなく、継続的なモニタリングと人権保護を守り続けるための取り組みが必要です。</p> <p>*3 「強制労働または児童労働が報告されているパーム油生産国」<br/>NPO 法人 VERITE (2018/4, 英文)<br/><a href="https://verite.org/project/palm-oil-3/">https://verite.org/project/palm-oil-3/</a></p> <p>*4 「ユニリーバ人権レポート 2020」<br/>ユニリーバ (2020/12, 英文) 28p<br/><a href="https://assets.unilever.com/files/92ui5egz/production/0ead3d5a36007724459bb1acbf437a190cfc2e42.pdf/unilever-human-rights-report-2020.pdf">https://assets.unilever.com/files/92ui5egz/production/0ead3d5a36007724459bb1acbf437a190cfc2e42.pdf/unilever-human-rights-report-2020.pdf</a></p> <p>*5 「パーム油に潜むスキャンダル」<br/>アムネスティ・インターナショナル (2016)<br/><a href="https://www.amnesty.or.jp/library/report/pdf/palm_oil_201702.pdf">https://www.amnesty.or.jp/library/report/pdf/palm_oil_201702.pdf</a><br/>「食品や日用品の裏に潜む児童労働・強制同労を調査したレポートを発表」<br/>PR TIMES (2017/2)<br/><a href="https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000115.000005141.html">https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000115.000005141.html</a></p> <p>*6 「RSPO (持続可能なパーム油のための円卓会議) 認証について」<br/>WWF (2020/4)<br/><a href="https://www.wwf.or.jp/activities/basicinfo/3520.html">https://www.wwf.or.jp/activities/basicinfo/3520.html</a></p> <p>*7 「人権侵害で RSPO が制裁」<br/>日経 ESG (2019/1)<br/><a href="https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/news/012100031/">https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/news/012100031/</a></p> <p>&lt;参考文献&gt;<br/>「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」<br/>法務省人権擁護局 (2021/3) <a href="https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf">https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf</a></p> |
|-----------------------|---|

## ②責任ある調達

| 責任ある調達 |  |
|--------|--|
| 課題解説   | <p>指導原則では、人権デューデリジェンスの対象範囲はサプライチェーン上で発生する人権侵害も含まれるとされています。したがって、差別などの人権リスクの管理をサプライヤーにも求めていくことが必要になります。「責任ある調達」とはサプライチェーンの各段階において、社会的・環境的に配慮された倫理的かつ持続可能な供給連鎖が行われるよう企業が監督しているということです。</p> <p>出典：「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 詳細版」<br/>法務省人権擁護局（2021/3）<br/><a href="https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf">https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf</a></p>   |
| 取り組み事例 | <p>取り組みの手順は、指導原則に沿って、①<b>人権方針の策定</b>、②<b>人権デューデリジェンスの実施</b>、③<b>苦情処理メカニズムの整備</b>、をサプライヤー向けに整備するのが一般的です。</p> <p>① <b>人権方針の策定</b>：<br/>「責任ある調達に関するガイドライン」を策定し、取引のあるサプライヤーに守ってもらいたい項目を明記し、取引をする上での必要条件としてサプライヤーに情報開示します。</p> <p>② <b>人権デューデリジェンスの実施</b>：<br/>サプライヤーに対して定期的な監査を行い*、逸脱があった場合には適切な対策**を実施・評価し、情報開示を行います。</p> <p>③ <b>苦情処理メカニズムの整備</b>：<br/>サプライヤーにおいて人権侵害があった際に事態を把握し救済に乗り出せるように、被害者が苦情処理メカニズムにアクセスできるような環境を整備します。</p> <p>*監査の手間を簡素化するために、情報共有プラットフォームの活用が進んでいます*<sup>1</sup>。環境や人権に関する質問への回答結果を複数のサプライヤー・バイヤーの間で共有できるサービスで、バイヤーは情報を一括管理でき、サプライヤーは一度の回答で複数のバイヤーに情報開示できることがメリットです。プラットフォームの例は以下の通りです：<br/>Sedex：（評価項目）労働、安全衛生、企業倫理、環境<br/>EcoVadis：（評価項目）環境、人権と労働、倫理、持続可能な調達</p> <p>* 1 「サプライヤーの人権評価を共有」<br/>日経 ESG（2022/6）<br/><a href="https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/column/00005/061500226/">https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/column/00005/061500226/</a></p> |

|   |
|---|
| <p>**経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」によると、「適切な対応」とはバイヤーとしての影響力を行使し、人権の負の影響を防止・軽減するような改善活動をサプライヤーに促すことです。どうしても改善が見られない場合の最後の手段が取引停止になります。ただし取引停止は、自社と人権への負の影響との関連性を解消するものの、負の影響それ自体を解消するものではなく、むしろ取引停止に伴い人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もあるので、慎重な判断が必要です。</p> <p>&lt;参考文献&gt;</p> <p>「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」<br/>法務省人権擁護局（2021/3）<br/><a href="https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf">https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf</a></p> <p>「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」<br/>経済産業省（2022/9）<br/><a href="https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf">https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf</a></p> |
|---|

### ③地域住民の権利

| 地域住民の権利 |   |
|---------|---|
| 課題解説    | <p>企業活動により、先住民族や地域住民のあらゆる人権を侵害してはいけません。例えば、土地・資源収奪によって安全衛生・水へのアクセス・土地への権利を脅かすこと、事前の合意なく強制移住をさせること、また人種的・民族的差別を助長する意図を持つあらゆる形態のプロパガンダ（特定の主義や思想に誘導する宣伝戦略）を発信すること等が人権侵害に該当します。</p>   |
| 取り組み事例  | <p>対策のフレームワークが固まっている事例として、パーム油の RSPO 認証が挙げられます。パーム油を作り出すアブラヤシ農園開発は大規模な土地を必要とするため、多くの地域住民と権利を巡る紛争が発生し、今でも問題が尾を引いています。そのような反省を生かし、RSPO 認証の定める「原則と基準」*1 では、地域住民を重要なステークホルダーの一つに据え、「原則 4：地域社会や人権を尊重し、利益をもたらす。」を立てています。この枠組みはパーム油以外の商材に取り組みを展開する場合にも参考になるでしょう。</p> <p>*1 「持続可能なパーム油生産のための原則と基準 2018」<br/>RSPO（2018/11）<br/><a href="https://www.rspo.org/wp-content/uploads/RSPO_PC_for_the_Production_of_Sustainable_Palm_Oil_(2018)-JPN.pdf">https://www.rspo.org/wp-content/uploads/RSPO_PC_for_the_Production_of_Sustainable_Palm_Oil_(2018)-JPN.pdf</a></p> <p>&lt;参考文献&gt;</p> <p>「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」<br/>法務省人権擁護局（2021/3）<br/><a href="https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf">https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf</a></p> <p>「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」<br/>ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議（2022/9）<br/><a href="https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf">https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf</a></p> <p>「人権デュー・デiligjエンスの実務例」<br/>EY Japan（2022/3）<br/><a href="https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply_chain/pdf/002_005_00.pdf">https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply_chain/pdf/002_005_00.pdf</a></p> |

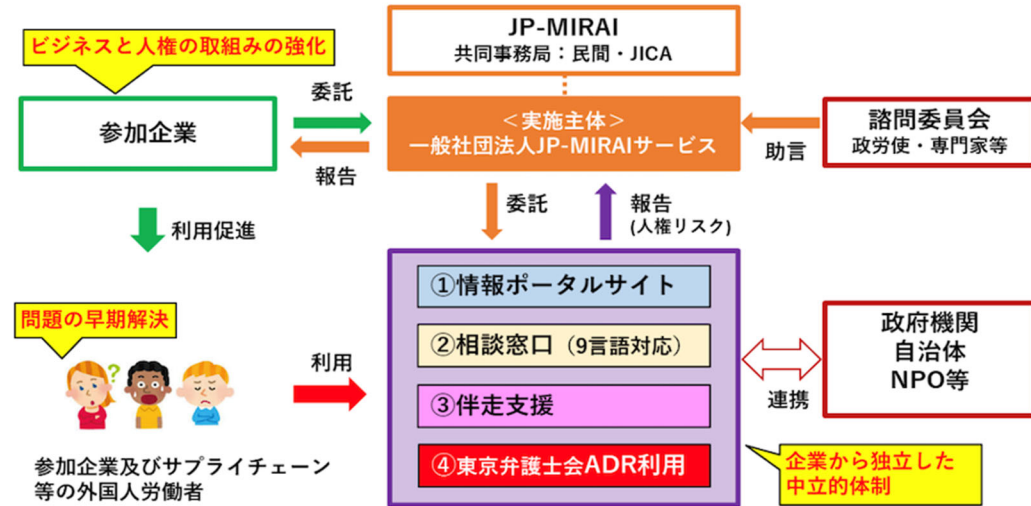
#### ④外国人労働者の権利

| 外国人労働者の権利      |   |       |    |    |            |          |       |                |          |       |      |          |       |       |          |       |      |         |      |    |     |      |                |                   |  |
|----------------|---|-------|----|----|------------|----------|-------|----------------|----------|-------|------|----------|-------|-------|----------|-------|------|---------|------|----|-----|------|----------------|-------------------|--|
| 課題解説           | <p>外国人であることを理由に賃金、労働時間その他の労働条件において差別的な扱いをしてはいけません。採用・配置・賃金・昇進・降格などの人事対応においても、国籍に基づく差別を行うことは人権侵害にあたります。</p> <p><b>【国内動向の概況】</b></p> <p>2021年10月時点で日本の外国人労働者は約173万人で、10年間で2.5倍に増えました。永住者、日本人の配偶者等が該当する「身分に基づく在留資格」を除くと、「専門的・技術的分野の在留資格」、「技能実習」にあたる労働者が全体の20%強ずつを占めます。</p> <p>図表1-2 在留資格別外国人労働者の割合</p> <table border="1"> <caption>図表1-2 在留資格別外国人労働者の割合</caption> <thead> <tr> <th>在留資格</th> <th>人数</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>身分に基づく在留資格</td> <td>580,328人</td> <td>33.6%</td> </tr> <tr> <td>専門的・技術的分野の在留資格</td> <td>394,509人</td> <td>22.8%</td> </tr> <tr> <td>技能実習</td> <td>351,788人</td> <td>20.4%</td> </tr> <tr> <td>資格外活動</td> <td>334,603人</td> <td>19.4%</td> </tr> <tr> <td>特定活動</td> <td>65,928人</td> <td>3.8%</td> </tr> <tr> <td>不明</td> <td>65人</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td><b>外国人労働者数</b></td> <td><b>1,727,221人</b></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>出典：「外国人雇用状況」の届け出状況まとめ<br/>厚生労働省（2021/10）<br/><a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000887554.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000887554.pdf</a></p> <p>このうち技能実習制度については、日本の法制度と国際規範とのズレが指摘されています*<sup>1</sup>。技能実習生による手数料の支払いや転職制限の制度は、国内では合法でも、国際規範に照らすと強制労働などの人権侵害にあたる可能性があります。国内法を順守していても、欧米で制定が相次ぐ現代奴隷法等に抵触する可能性があるため注意が必要です。</p> <p>* 1 「外国人雇用、国際規範とズレ 国内合法でも「人権侵害」」<br/>日経新聞（2022/7）<br/><a href="https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE071070X00C22A6000000/">https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE071070X00C22A6000000/</a></p> | 在留資格  | 人数 | 割合 | 身分に基づく在留資格 | 580,328人 | 33.6% | 専門的・技術的分野の在留資格 | 394,509人 | 22.8% | 技能実習 | 351,788人 | 20.4% | 資格外活動 | 334,603人 | 19.4% | 特定活動 | 65,928人 | 3.8% | 不明 | 65人 | 0.0% | <b>外国人労働者数</b> | <b>1,727,221人</b> |  |
| 在留資格           | 人数  | 割合    |    |    |            |          |       |                |          |       |      |          |       |       |          |       |      |         |      |    |     |      |                |                   |  |
| 身分に基づく在留資格     | 580,328人  | 33.6% |    |    |            |          |       |                |          |       |      |          |       |       |          |       |      |         |      |    |     |      |                |                   |  |
| 専門的・技術的分野の在留資格 | 394,509人  | 22.8% |    |    |            |          |       |                |          |       |      |          |       |       |          |       |      |         |      |    |     |      |                |                   |  |
| 技能実習           | 351,788人  | 20.4% |    |    |            |          |       |                |          |       |      |          |       |       |          |       |      |         |      |    |     |      |                |                   |  |
| 資格外活動          | 334,603人  | 19.4% |    |    |            |          |       |                |          |       |      |          |       |       |          |       |      |         |      |    |     |      |                |                   |  |
| 特定活動           | 65,928人   | 3.8%  |    |    |            |          |       |                |          |       |      |          |       |       |          |       |      |         |      |    |     |      |                |                   |  |
| 不明             | 65人   | 0.0%  |    |    |            |          |       |                |          |       |      |          |       |       |          |       |      |         |      |    |     |      |                |                   |  |
| <b>外国人労働者数</b> | <b>1,727,221人</b>   |       |    |    |            |          |       |                |          |       |      |          |       |       |          |       |      |         |      |    |     |      |                |                   |  |
| 取り組み           | <p>トヨタ自動車やセブン&amp;アイ・ホールディングスなど8社が協業し、2022年5月に外国人労働者の相談・救済機関「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)」が始動しました。同プラットフォームは、以下のようなサービスを提供しています：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外国人労働者が必要な情報をやさしい日本語で提供するポータルサイトや、多言語による</li> </ul>  |       |    |    |            |          |       |                |          |       |      |          |       |       |          |       |      |         |      |    |     |      |                |                   |  |

事例 相談窓口などを通じて外国人労働者支援を強化

- 人権侵害が疑われるリスク情報は企業にフィードバックし、問題が発生した場合には中立的な立場から解決を促進

図表 1 3 JP-MIRAI 外国人労働者相談・救済パイロット事業の枠組み



出典：「JP-MIRAI アシスト（相談救済窓口）」  
JP-MIRAI（2022/5）

<https://jp-mirai.org/jp/jp-mirai アシスト（相談救済窓口）/>

自社で多言語対応が可能な体制・法律の専門家へのアクセスを構築するのはコストや労力がかかるため、複数企業で連携することで負担が抑えられる点がメリットだと参加企業は話しています。事務局を務める JICA は大企業に限らず、中小企業などにも参加を呼び掛けています。

#### <参考文献>

「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」

法務省人権擁護局（2021/3）

<https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf>

「外国人材保護で救済機関 トヨタやセブン&アイなど8社」

日経新聞（2022/5）

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE181VW0Y2A510C2000000/>

「外国人労働者の人権救済へ トヨタやセブン&アイなど複数企業の協業が始動」

サステナブル・ブランド ジャパン メディア（2022/5）

[https://www.sustainablebrands.jp/news/jp/detail/1209098\\_1501.html](https://www.sustainablebrands.jp/news/jp/detail/1209098_1501.html)

### ⑤プライバシー保護

| プライバシー保護 |   |
|----------|---|
| 課題       | 個人情報について、本人の了承を得ずに、取得・保管・公開または第三者への提供を行うことはプライバシーの権利の侵害にあたります。特に、人種・信条・社会的身分・病歴・犯罪の経歴・犯罪により害を被った事実・身体/知的/精神障害等の情報は要配慮個人情報と言い、 |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <p>説</p>                         | <p>不当な差別・偏見などの不利益が生じないように取り扱いに特別の配慮を要します。さらに AI のような新しい技術の普及に伴い、人々の名誉棄損・プライバシー侵害や差別等の人種問題が生じるリスクが近年注目されています。</p> <p><b>【国際動向の概況】</b></p> <p>AI の普及に伴い、そのメリットも多いものの、その負の側面も表れ始めています。例えば：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>顔認証の技術は以前から男性より女性、白人より黒人で精度が低くなる傾向があり、差別的だと指摘されています<sup>*1</sup>。</li> <li>2020 年にアメリカで AI のエラーにより黒人男性が誤認逮捕される問題が起きました<sup>*2</sup>。</li> </ul> <p>* 1 「AI 顔認識、差別を助長？ 黒人女性ら 3 割「男性」と誤認」<br/>朝日新聞（2019/4）<br/><a href="https://www.asahi.com/articles/ASM3645L4M36UHBI00T.html">https://www.asahi.com/articles/ASM3645L4M36UHBI00T.html</a></p> <p>* 2 「顔認証技術の誤判断で黒人男性を逮捕、米デトロイト」<br/>AFP BB News（2020/6）<br/><a href="https://www.afpbb.com/articles/-/3290329">https://www.afpbb.com/articles/-/3290329</a></p> <p>このような状況を踏まえて、ユネスコは 2021 年に AI 倫理の国際規範を策定しました<sup>*3</sup>。内容としては、「人権」など AI を開発・利用する際に尊重すべき価値を掲げた上で、「プライバシー保護」や「透明性確保」など守るべき 10 の原則を規定しています<sup>*4</sup>。さらに EU では生命や人権の保護を目的として、AI の包括的な規制案が提出され、議論が活発化しています<sup>*5</sup>。</p> <p>* 3 「AI 倫理の国際規範策定 世界初とユネスコ」<br/>日経新聞（2021/11）<br/><a href="https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCB261TP0W1A121C2000000/">https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCB261TP0W1A121C2000000/</a></p> <p>* 4 「AI 倫理のすすめ（Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence）」<br/>Unesco（2021/11, 英文）<br/><a href="https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137">https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137</a></p> <p>* 5 「欧州の AI 規制、23 年発効も せめぎ合う人権と技術革新」<br/>日経新聞（2022/11）<br/><a href="https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCD31C6D0R31C22A0000000/">https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCD31C6D0R31C22A0000000/</a></p> |
| <p>取<br/>組<br/>み<br/>事<br/>例</p> | <p>2020 年に公布された改正個人情報保護法の法令順守はもとより、変化の激しい国際動向にも目を向け、対策をとることが必要です。</p> <p>日本の大手電機メーカーでは自社で AI 倫理原則を策定し、社員教育を実施している動きが出始めています。いくつか参考になる事例を紹介します。</p> <p>パナソニック：AI 倫理原則、およびその推進体制がコンパクトにまとめられています。<br/><a href="https://tech-ai.panasonic.com/jp/responsible-ai/">https://tech-ai.panasonic.com/jp/responsible-ai/</a></p> <p>日立：AI 倫理原則とガバナンスについて、日立の取り組みを包括的に紹介しています。<br/><a href="https://www.hitachihyoron.com/jp/archive/2020s/2021/sp/index.html">https://www.hitachihyoron.com/jp/archive/2020s/2021/sp/index.html</a></p> <p>富士通：原則から一歩進んで、AI 倫理の実践について、情報開示をしています。<br/><a href="https://www.fujitsu.com/jp/about/research/technology/aiethics/">https://www.fujitsu.com/jp/about/research/technology/aiethics/</a></p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>&lt;参考文献&gt;</p> <p>「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」</p> <p>法務省人権擁護局（2021/3） <a href="https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf">https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf</a></p> |
|--|---|

## ⑥ 広告表現

| 広告表現        |   |
|-------------|---|
| 課題解説        | <p>人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的指向・性自認や健康状態、障害の有無、雇用形態等）に基づく差別は、広告表現においてもあってはなりません。差別する意図の有無が問題ではなく、「受け取る側が差別と受け取る要素はないか」を十分に検討する必要があります。リスクが顕在化すると、企業にとっても不買運動・レピュテーション（評判）の毀損、企業価値の低下につながる可能性があります。</p> <p><b>【主な差別の種類】</b></p> <p>サービス・製品：特定の人種へのステレオタイプに基づくブランドロゴ・商品デザイン、特定のグループの優位性をほめかすような製品機能の訴求など</p> <p>広告：特定のグループに対するステレオタイプに基づく CM や SNS 投稿など</p>   |
| 取り組み事例      | <p>広告表現における人権尊重のガイドラインを作成して、社会に広く公開する前に内部監査を行う体制づくりが有効です。第三者機関に監査を依頼することも可能です。また、一度ガイドラインを作成したら終わりとするのではなく、人権意識のアップデートを継続して行うことも重要です。</p> <p><b>【ガイドライン策定のヒント】</b></p> <p>人の属性に対するステレオタイプ・偏見・決めつけに基づいた広告表現を避けるのがポイントです。「人の属性に対する偏見」の代表的な例として、性別差別（セクシズム）、容姿差別（ルッキズム）、年齢差別（エイジズム）、人種差別（レイシズム）などが挙げられます。性別差別を事例に挙げると、ジェンダーロール（性別役割）の固定化（“男は仕事・女は家庭”、“女性は男性のサポートをするもの”等）、性別に対するステレオタイプ（男性らしさ・女性らしさ、得手不得手・趣味嗜好の決めつけ等）がセクシズムにあてはまります。これらは、個人には多様な選択肢や可能性が認められるべきなのにもかかわらず、その人の属性に応じた偏見が押し付けられており、社会的不平等を助長しかねないものなので問題とされています。</p>   |
| 価値提供のため取り組み | <p><b>【広告表現を通してポジティブな影響を及ぼす】</b></p> <p>国際的な動向の一つとして、2017年には国連女性機関 UNWomen が「アンステレオタイプアライアンス<sup>*1</sup>」を発足したことが挙げられます。同機関は広告の力を使ってステレオタイプや社会規範を是正していく活動への参加を企業に呼びかけました。リスク回避にとどまらず、多様な人が自由に社会参画する（エンパワーされる）ことを積極的に後押しするために広告の力を活用していく方針を提示したわけです。</p> <p>アライアンスへの参画団体は広告表現において、①多様な人が平等に主体性を持った状態で存在しており、②広告の語りに偏りがなく（例えばマイノリティがマジョリティからの視点によるのみ語られ、対象化されていないこと）、③登場人物それぞれの多面的な個性が描かれること、が求められています<sup>*2</sup>。</p> <p><sup>*1</sup> 「アンステレオタイプアライアンス」</p> <p><a href="https://www.unstereotypealliance.org/en/about">https://www.unstereotypealliance.org/en/about</a>（英文）</p> |



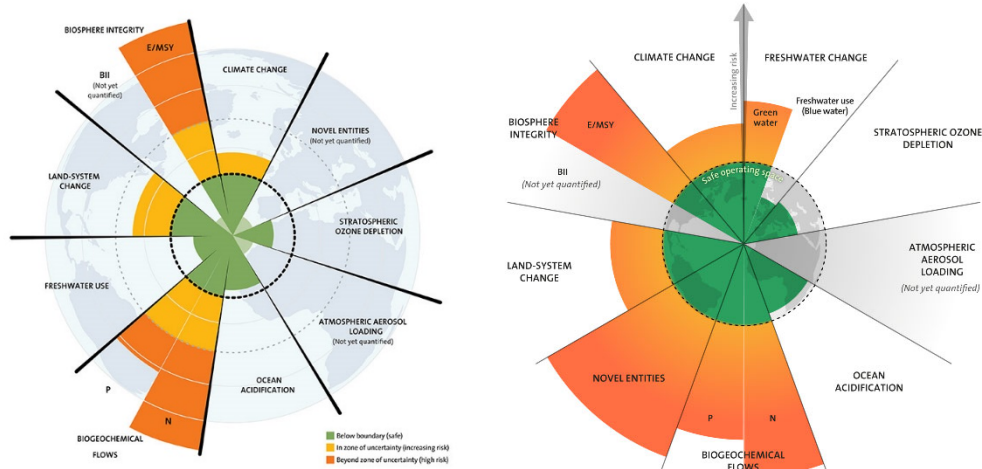
|    |  |
|----|--|
| 事例 | <p>*2 「アンステレオタイプ広告の可能性 -カンヌから始まった社会運動-」<br/>         カンヌライオンズ日本公式サイト（2021/6）<br/> <a href="https://www.canneslionsjapan.com/column/nari/2021_06_14/">https://www.canneslionsjapan.com/column/nari/2021_06_14/</a></p> <p>多様性に配慮した良質な広告を表彰する広告賞も増えています。日本でも、広告電通賞SDGs 特別賞や日系ウーマンエンパワーメント広告賞など、良い広告表現を積極的に評価する取り組みが始まっています。</p> <p>一事例として、「Channel 4's Diversity in Advertising Award」を2019年に、「British LGBT Awards」を2020年に受賞したStarbucksの #whatsyourname キャンペーンを紹介します。</p> <p>（概要）出生名の Jemma（女性の名前）で呼ばれることに違和感を覚えるトランスジェンダー男性の登場人物が、スターバックスのバリスタに James という男性の名前を伝えてほほ笑む、という内容。注文する際に名前を伝えてコップに記載してもらおうというイギリスにおけるスターバックスのルーティンを上手く活用し、LGBT への寄り添いを示したキャンペーンを打ち、好評を得ました。マイノリティであるトランスジェンダー男性の視点からの語りを描き、スターバックスがインクルージョン（包摂さ）の後押しをしていることを上手に訴えています。</p> <p><a href="https://stories.starbucks.com/emea/stories/2020/whatsyourname/">https://stories.starbucks.com/emea/stories/2020/whatsyourname/</a></p> <p>&lt;参考文献&gt;<br/>         「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」<br/>         法務省人権擁護局（2021/3）<a href="https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf">https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf</a></p> |
|----|--|

## ⑦地球温暖化・生物多様性

| 地球温暖化・生物多様性 |   |
|-------------|---|
| 課題解説        | <p>企業が自らの事業活動において環境を破壊したり、汚染を引き起こしたり、地球温暖化や生物多様性の損失を加速させることを通じて、人権の侵害を助長することがあってはいけません。</p> <p><b>【国際動向の概況】</b></p> <p>2022年7月の国連総会にて、清潔、健康的でかつ持続可能な環境へのアクセスを普遍的な人権と宣言する決議が採択されました*1。環境破壊や気候変動は人権侵害のリスクにあたるという見解を提示し、人権の観点からも各国に環境を守る取り組みを加速させることを求めています。</p> <p>*1 「国連総会が清潔で健康的な環境へのアクセスは普遍的な人権であると宣言」<br/>         国連 UN News（2022/7, 英文）<br/> <a href="https://news.un.org/en/story/2022/07/1123482">https://news.un.org/en/story/2022/07/1123482</a></p> <p>環境問題による人権侵害は、世界で均質に起きるわけではなく、特に影響を受けやすい地域や脆弱性の高いグループが存在します。例えば気候変動の分野では、2021年に国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）は2010年以降2.2千万人の人が気候難民になったという</p> |

|                          |  |
|--------------------------|--|
|                          | <p>データを公表しています<sup>*2</sup>。オーストラリアのシンクタンク「経済平和研究所（IEP）」は 2050 年までに少なくとも 12 億人が居住地を追われる可能性がある<sup>*2</sup>と指摘しています<sup>*2</sup>。また 2019 年において、災害による移住者が最も多かった国トップ 5 はインド・フィリピン・バングラデシュ・中国・アメリカ合衆国であり、主にアジア圏で顕著に高くなっています<sup>*2</sup>。</p> <p>司法判断の変化も起きています。例えば、キリバスは気候変動の海面上昇による水没の危機にさらされている国ですが、ニュージーランドに気候難民申請をして却下されたキリバス人男性が、2020 年に国連人権理事会に申し立てた結果、「ニュージーランド政府の判断を支持するものの、気候変動などの環境問題を理由とした難民申請は認める」という判断を下しました。今後、環境問題を起因とした難民申請への道を開いた事例となる可能性があります<sup>*3</sup>。</p> <p>今後企業においても、環境問題と人権問題を関連付けさせて対応にあたることが求められる傾向が強くなっていくことが予想されます。</p> <p>* 2 「気候難民 忘れられた犠牲者」<br/>World Economic Forum (2021/6)<br/><a href="https://jp.weforum.org/agenda/2021/06/rerareta/">https://jp.weforum.org/agenda/2021/06/rerareta/</a></p> <p>* 3 「環境保全は、これまでも、そしてこれからも人権問題」<br/>アムネスティ・インターナショナル (2021/11)<br/><a href="https://www.amnesty.or.jp/news/2021/1118_9392.html">https://www.amnesty.or.jp/news/2021/1118_9392.html</a></p> <p>「2019 年難民動向分析—世界—」<br/>難民研究ジャーナル (2021/3)<br/><a href="https://www.amnesty.or.jp/news/2021/1118_9392.html">https://www.amnesty.or.jp/news/2021/1118_9392.html</a></p> |
| <p>課題解説</p> <p>生物多様性</p> | <p>人類の社会経済活動の基盤の多くは生態系がもたらす恩恵（生態系サービス）に直接的・間接的に依存しています<sup>*4</sup>。</p> <p>生態系サービスの例：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 供給サービス：食料、水、燃料、繊維、化学物質の供給など</li> <li>・ 調整サービス：気候の調整、病害虫の調整、作物の送粉、洪水の調節、水質浄化など</li> <li>・ 文化的サービス：観光などのリクリエーション、精神衛生、芸術、教育など</li> <li>・ 基盤サービス：一次生産、土壌形成、二酸化炭素の吸収など</li> </ul> <p>* 4 「生物多様性概論—自然のしくみと社会のとりくみ」<br/>宮下直、瀧本岳、鈴木牧、佐野光彦著 朝倉書店 (2017/3) 19-22p</p> <p>しかし近年、土地利用の変化や人類が持ち込んだ外来生物や化学物質、気候変動などの影響で生態系の破壊が進行しています。例えば以下のような指標が示されています：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「プラネタリー・バウンダリー<sup>*5</sup>」は、地球システムを安定に保つことに寄与する 9 つのプロセスを特定し、人類が生存し続けるための限界点（バウンダリー）を定義する概念です。2009 年から一貫して、生物多様性の損失（Biosphere Integrity、E/MSY（100 万種・年あたりの絶滅率）で測定）は大きく限界値を超えており、現在の絶滅の速度は、白亜紀末期に恐竜が絶滅した大量絶滅に匹敵する速度です。わたしたちは今、地球史上第 6 の大量絶滅を回避できるかの瀬戸際に今立っています。</li> </ul> <p>* 5 「プラネタリー・バウンダリー」<br/>wikipedia (2022/12/29 14:05 版記事)</p>   |

図表 1 4 プラネタリー・バウンダリー（左：2009年時点、右：2022年時点）



出典：「プラネタリー・バウンダリー（Planetary boundaries）」  
Stockholm Resilience Centre（2022/4, 英文）

<https://www.stockholmresilience.org/research/planetary-boundaries.html>

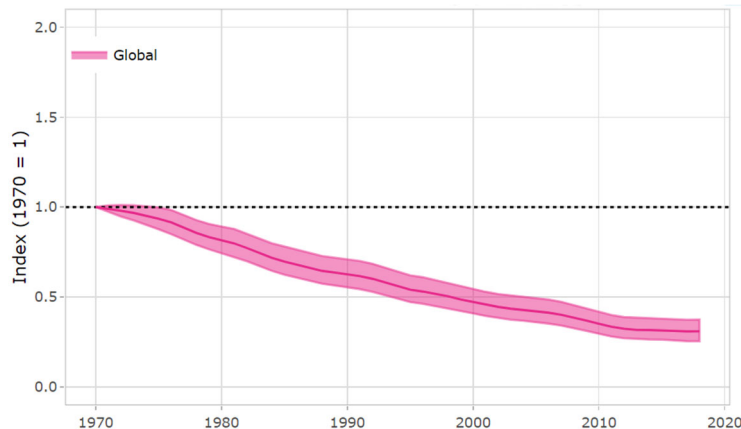
- ・ 「生きている地球指数（living planet index）<sup>\*6</sup>」という脊椎動物の個体数の変動を測定した指標によると、1970年比で-69%減少していることが分かっています。中でも特に森林伐採が進む熱帯での減少率が高いことが指摘されています。

\*6 「生きている地球指数（living planet index）」

Zoological Society of London & WWF（LPI 2022, 2022年12月ダウンロード, 英文）

[https://www.livingplanetindex.org/latest\\_results](https://www.livingplanetindex.org/latest_results)

図表 1 5 生きている地球指数（出典：\*6と同じ）



生物の絶滅は不可逆的であり、ひいては生態系サービスの低下に繋がる可能性があります。人類の生存基盤である生態系サービスを保つためには、生物多様性保全を進めることが効果的だと考えられています<sup>\*7</sup>。また、ほかの環境問題による人権侵害のパターンと同様に、生物多様性の損失の影響を受けやすい脆弱性の高いグループが存在すると考えられています。特に地域の自然資源に依存した生活スタイルを確立している先住民・地域共同体は直接的な影響を受けやすいとされています<sup>\*8</sup>。

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
|                                  | <p>*7 「生物多様性と企業をとりまく動向：TNFD（TCFDの自然関連版）、SBTs for Nature など」<br/>KPMG（2022/3）<br/><a href="https://home.kpmg/jp/ja/home/insights/2022/02/biodiversity.html">https://home.kpmg/jp/ja/home/insights/2022/02/biodiversity.html</a></p> <p>*8 「人権と生物多様性：カギとなるメッセージ」<br/>国連環境計画（2021/7, 英文）<br/><a href="https://www.unep.org/resources/report/human-rights-and-biodiversity-key-messages">https://www.unep.org/resources/report/human-rights-and-biodiversity-key-messages</a></p>   |
| <p>取<br/>組<br/>み<br/>事<br/>例</p> | <p>ビジネスの世界では、気候変動の取り組みの方が進んでおり、生物多様損失をどう測り、どう対策を立てるかの模索は始まったばかりなのが状況です。いずれにしても、自社の事業が気候変動・生物多様性に与えている影響に関する情報開示をする準備を進めつつ、その影響を低減する対策をできるところから進めていくことが望ましいです。</p> <p><b>【気候変動の情報開示と対策】</b></p> <p>気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）とは、G20の要請を受け、金融安定理事会（FSB）が2015年に設立した機関で、企業に対して財務報告などでの気候変動に関するリスク・対策を開示することを推奨しています。2022年12月22日時点で世界全体では4,000社以上が賛同の意を表明しています*9。</p> <p>*9 「TCFDとは」<br/>TCFD コンソーシアム（2022年12月閲覧）<br/><a href="https://tcfcd-consortium.jp/about">https://tcfcd-consortium.jp/about</a><br/>「日本のTCFD賛同企業・機関」<br/>経済産業省（2022年12月閲覧）<br/><a href="https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/tcfd_supporters.html">https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/tcfd_supporters.html</a></p> <p>ほかにも主な国際イニシアチブとして以下が挙げられます*10。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ESG投資に関するデータとして機関投資家に活用されているカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト（CDP）を介した情報開示：9,600社以上が参加</li> <li>・ パリ協定と科学的根拠に整合したGHG削減目標の設定を促すSBTイニシアチブ（Science Based Targets）：1,500社以上が参加</li> <li>・ 様々な環境問題の領域を統合的に進めるためのプラットフォームWe Mean Business（WMB）：1,900社以上が参加</li> </ul> <p>*10 「持続可能性：環境・人権への配慮、影響把握、情報開示が肝」<br/>日本貿易振興機構（2021/9）<br/><a href="https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2021/0902/48fcfb6cc7142303.html">https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2021/0902/48fcfb6cc7142303.html</a></p> <p>このように気候変動にまつわる情報開示のフレームワークは整いつつある状況です。詳しい温室効果ガスのサプライチェーン排出量の算定方法など、「脱炭素経営」に関する情報は環境省のグリーン・バリューチェーンプラットフォームというホームページにもまとまっているので、あわせて参照く</p> |

ださい。同ホームページに、削減目標の設定方法、削減目標の実現方法についても解説がされているので、情報開示から取り組み実行までを支援する情報が揃っています。

[https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply\\_chain/gvc/index.html](https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/index.html)

#### 【生物多様性の情報開示と対策】

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）とは、先に紹介した TCFD の情報開示のフレームワークをベースとしたもので、国連開発計画（UNDP）、世界自然保護基金（WWF）、国連環境開発金融イニシアチブ（UNEP FI）、グローバル・キャンピー（NGO）の4団体によって設立されました<sup>\*11</sup>。2021年6月に発足し、2023年中の導入を目指しています<sup>\*7</sup>。TCFDと同様に企業に自然関連のリスク・生態系保全に対する取り組みを開示することが推奨される見込みです。企業からの情報開示が進むことで、今後「ネイチャーポジティブ（生物多様性への正の影響をもたらす）」事業に資本が流入する可能性が高まります。

\*11 「事業者が進展する自然関連リスクを報告し行動を起こすために、リスク管理と情報開示のためのフレームワークを開発・発信する」

TNFD（2022年12月閲覧，英文）<https://tnfd.global/>

ほかの国際イニシアチブとしては、SBTs for Nature が挙げられます<sup>\*12</sup>。SBTs for Nature は企業が生物多様性条約や持続可能な開発目標などに沿った行動を促進することを目的としています。予定では2022年中に目標設定方法を確立しガイダンスの最終版を公表することになっているので、各企業が具体的な対策計画を立てる上で参考になることが期待されています。

\*12 「SBTs for Nature」

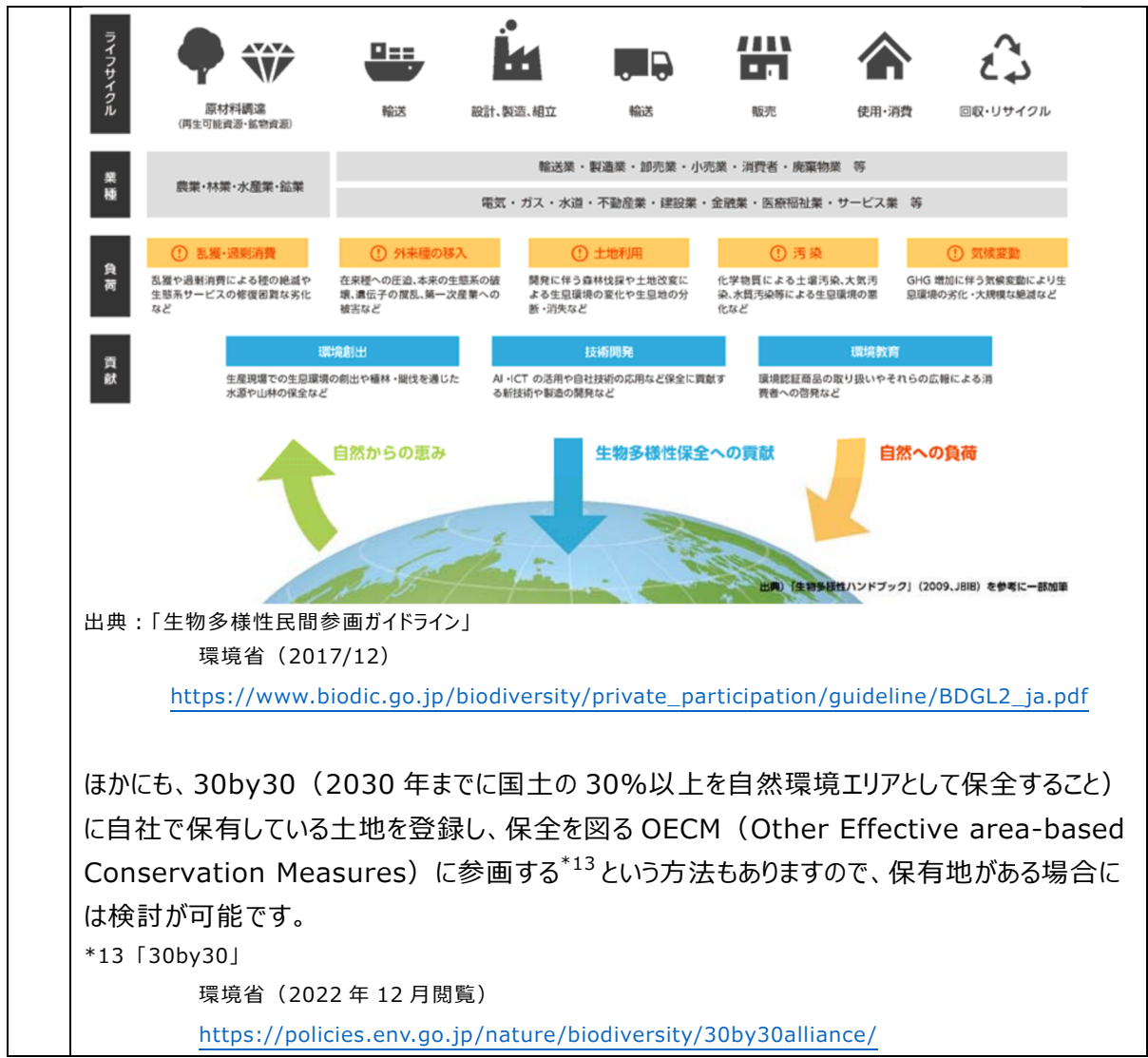
Science based targets network（2022年12月閲覧，英文）

<https://sciencebasedtargetsnetwork.org/guidance-highlights/>

また、生物多様性の分野でも環境省が取り組みのヒントとなるガイドラインを公開しています。基本的なアプローチはライフサイクルを通じて自然への負荷をどのようにかけているかまず把握し、リスクに応じて、持続可能な原料調達に切り替える・輸送・製造・配送過程の自然への負荷を最小限にする、といった対策を実行していくことです。

[https://www.biodic.go.jp/biodiversity/private\\_participation/guideline/guideline.html](https://www.biodic.go.jp/biodiversity/private_participation/guideline/guideline.html)

図表 1 6 事業者に期待される役割



## 7. 引用文献

- 1) 「保護、尊重および救済：ビジネスと人権に関する枠組み」  
国際連合総会人権理事会（2008/4, 英文）  
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100165916.pdf>
  
- 2) 「ビジネスと人権に関する指導原則」  
国際連合総会人権理事会（2011/3, 英文）  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31\\_AEV.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf)  
国際連合人権高等弁務官事務所（2011/3, 英文冊子）  
[https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf)  
外務省仮訳（和訳）  
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>  
国際連合広報センター（和訳）  
[http://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)
  
- 3) 人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-  
国際連合総会人権理事会（2012, 英文）  
<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>  
国際民商事法センター（和訳）  
[http://www.icclc.or.jp/human\\_rights/index.html](http://www.icclc.or.jp/human_rights/index.html)
  
- 4) 「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP： National Action Plan）  
ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議（2020/10）  
<https://www.mofa.go.jp/files/100104121.pdf>

- 5) 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン  
ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議（2022/9）  
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>
- 6) 「ISO26000：社会的責任に関するガイダンス」  
<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>
- 7) 「OECD 多国籍企業行動指針」  
OECD  
<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>  
外務省仮訳(和訳)  
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>
- 8) ビジネスと人権  
外務省  
[https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr\\_ha/page22\\_001608.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html)
- 9) ビジネスと人権に関する国別行動計画（National Action Plan-NAP）をめぐる動き  
ヒューライツ大阪  
<https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section1/2016/01/nap.html>
- 10) 「英国現代奴隷法、日本企業はどう対応するべきか」  
Sustainable Japan（2016/7）  
<https://sustainablejapan.jp/2016/07/13/modern-slavery-act/22928>
- 11) 「企業行動憲章実行の手引き（第9版）」  
日本経済団体連合会（2022/12）  
<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/tebiki9.pdf>
- 12) 「ビジネスと人権（ヒューマンライツ）」に関する取組み  
経済人コ-円卓会議（CRT: Caux Round Table）日本委員会  
<http://crt-japan.jp/initiative/>
- 13) 人権デュー・デiligエンスのためのガイダンス(手引)  
日本弁護士連合会（2015/1）  
[https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/opinion\\_150107\\_2.pdf](https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/opinion_150107_2.pdf)



---

サステナビリティ推進委員会

---

社会課題対策部会

部会長 西村 英司

委員 相澤 麻希子 大鹿 正人 太田 豊 高橋 彩子  
福井 依利 堀田 満代 前川 貴志 和田 翔子

---

