

# 世界における 人権CSRの最新動向

2016年1月29日

於：神奈川大学みなとみらい  
エクステンションセンター

グローバル・コンパクト研究センターセンター長  
大阪経済法科大学法学部准教授

菅原 絵美

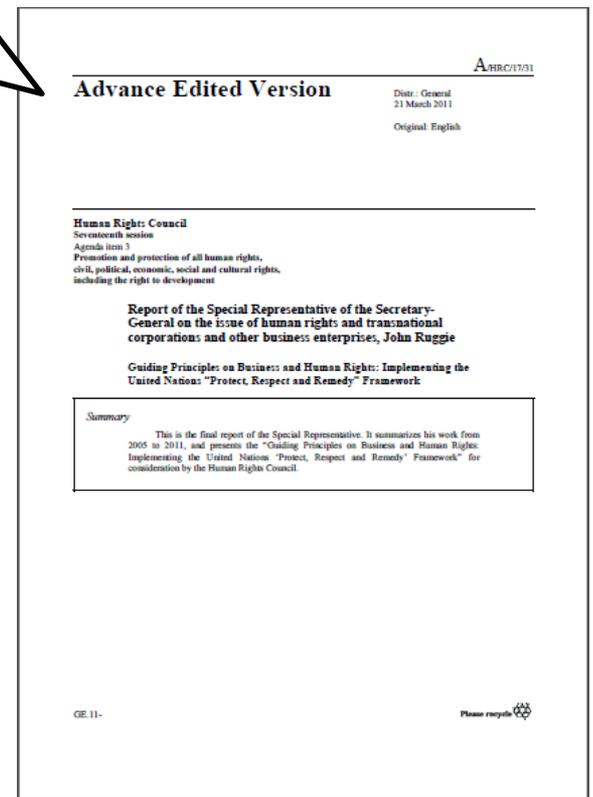
# 企業の社会的責任(CSR)のガイドライン

年代	ガイドライン名
1970年代	多国籍企業および社会政策に関するILO三者宣言 OECD多国籍企業ガイドライン(第1版) 多国籍企業に関する国連行動綱領案(92年廃案)
2000年代	<b>国連グローバル・コンパクト10原則</b> <b>* 女性のエンパワメント原則(WEPs、2010年)</b> GRIガイドライン(第1版) 多国籍企業等の人権責任規範(国家が反対し挫折) <b>* 新たな「ビジネスと人権」に関する規範の策定開始</b>
2010年代	ISO26000:社会的責任に関する手引 <b>国連ビジネスと人権に関する指導原則</b> (国家が承認し成立) OECD多国籍企業ガイドライン(第5版) GRIガイドライン(第4版)

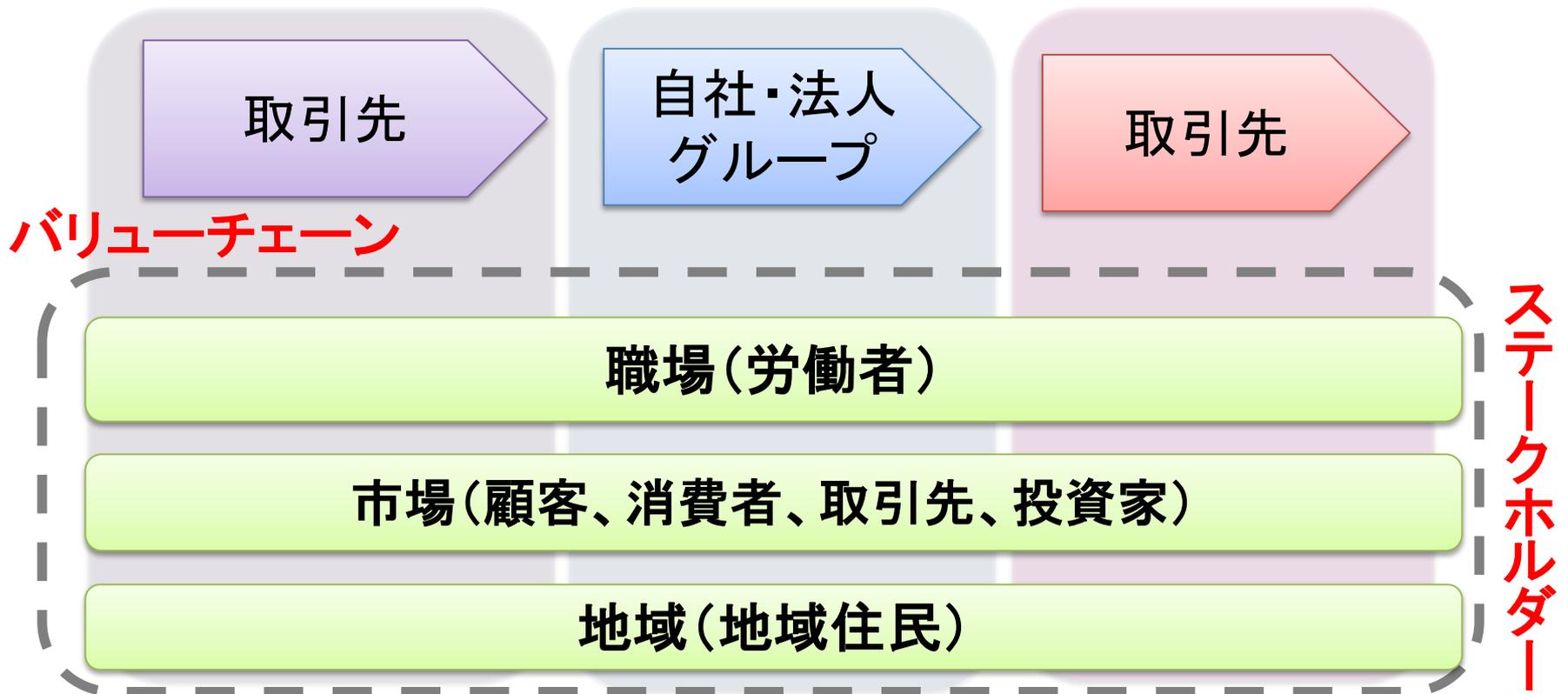
# 国連初の企業向けガイドライン 「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

人権課題はCSR活動のなかで個々に  
取り組まれ、全体として**マネジメント**  
されてこなかったことが問題

- ① 企業の**人権を尊重する責任**  
(尊重＝侵害しない、差別しない)
- ② 最低限の人権として**国際的な人権基準**  
(場合によっては法令遵守以上)
- ③ 自社の活動および関係性  
(**バリューチェーン**など)が対象



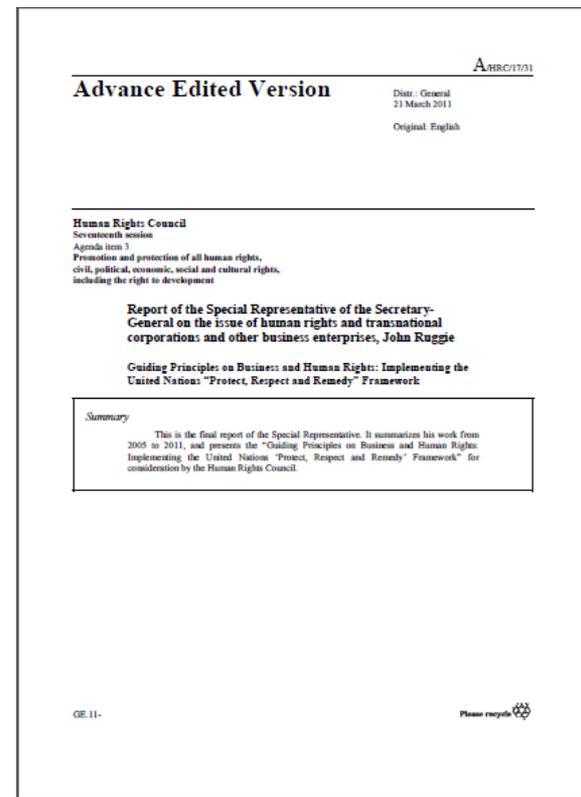
# 国連初の企業向けガイドライン 「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)



# 国連初の企業向けガイドライン 「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

## 指導原則の三つの柱

- ① 国家の人権保護義務
- ② 企業の人権尊重責任
- ③ 救済へのアクセス  
(国家／企業／その他)



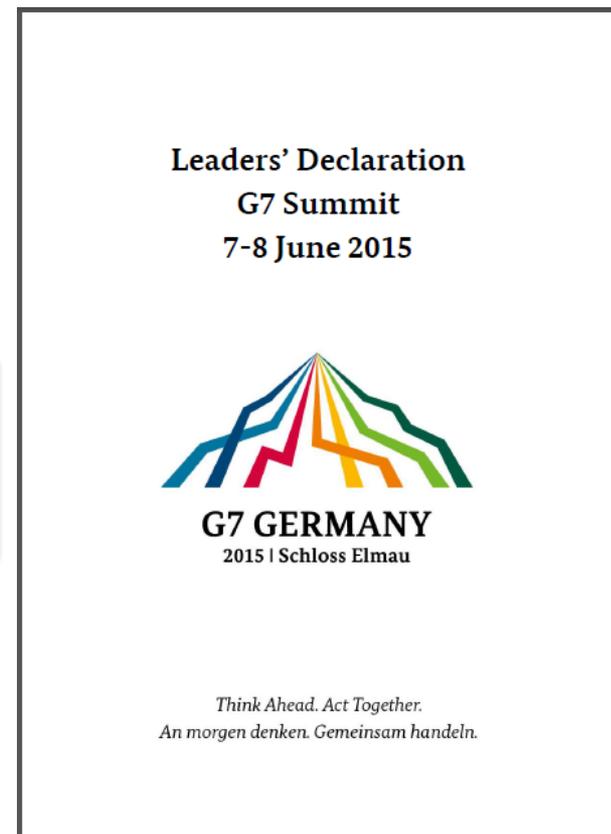
# G7エルマウサミット首脳宣言(2015)

## 責任あるサプライ・チェーン

—我々は、**国連ビジネスと人権に関する指導原則**を強く支持し、実質的な国別行動計画を策定する努力を歓迎する。

イギリス、オランダなど10カ国で策定  
アメリカ、ミャンマーなど18カ国で準備中

—我々は、**国連の指導原則**に沿って、民間部門が**人権に関するデュー・ディリジェンス**を履行することを要請する。



# 国連初の企業向けガイドライン 「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

- (1) 人権尊重を盛り込んだ**基本方針**の表明  
自社の人権課題の特定とトップのコミットメント
- (2) **人権デューディリジェンス(DD)のプロセス**
  - ① 人権影響評価(事業活動およびバリューチェーン)
  - ② 体制・仕組みづくり
  - ③ 取り組みのトラッキング(追跡評価)
  - ④ 外部へのコミュニケーション(報告)
- (3) **相談窓口・苦情処理手続の整備**

# (1)人権方針の表明(例:花王)

## 花王人権方針

花王グループ（以下、花王）は、その使命を「心をこめた“よきモノづくり”を行ない、世界の人々の喜びと満足のある豊かな生活文化を実現するとともに、社会のサステナビリティ（持続可能性）に貢献すること」と花王ウェイに定めています。また、さまざまなステークホルダーとの積極的な関わりを通じてこの使命を果たしていくことを花王サステナビリティステートメントにおいて表明しています。

この取り組みを進めるにあたり、花王は、“よきモノづくり”のプロセス全体において、すべての人が生まれながらにして持つ基本的権利である人権を尊重する責任を果たすよう努力してまいります。

## 人権尊重に関連した法令や規範の遵守

花王は、世界のすべての人々が享受すべき基本的人権について規定した「国際人権章典」、労働における基本的権利（結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除）を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、先住民族の権利に関する「自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意」の原則等の、人権に関する国際規範を支持、尊重します。また、本方針は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて策定しています。

# (1)人権方針の表明(例:花王)

## 事業活動全体を通じた人権尊重

花王は、人権を侵害しないよう、また、事業活動上の人権に対する負の影響に対応するよう取り組み、人権を尊重してまいります。花王は、花王ビジネスコンダクトガイドラインおよび各分野の方針やガイドラインで規定した取り組みを通じて、人権尊重の取り組みを推進していきます。

社員やともに働く人々を尊重し、自由闊達なコミュニケーションが行なわれる、安全で働きやすい職場環境を提供します。

消費者・顧客を大切に考える考え方に基づいて、安全・安心で、誰もが使いやすい商品、サービスを提供しています。消費者・顧客との対話を通じて理解を深め、商品やサービス、コミュニケーションの改善に反映させます。

地域社会の人々に事業活動が影響を与える可能性を理解し、地域社会との共生を図ります。

さらに、ビジネスパートナーやその他の関係者による人権への負の影響が、花王の事業、製品またはサービスと直接つながっている場合、花王は、これらのパートナーに対しても、人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

# (2) 人権デューデリジェンス(DD)

## ① 人権影響評価(例:三菱商事)

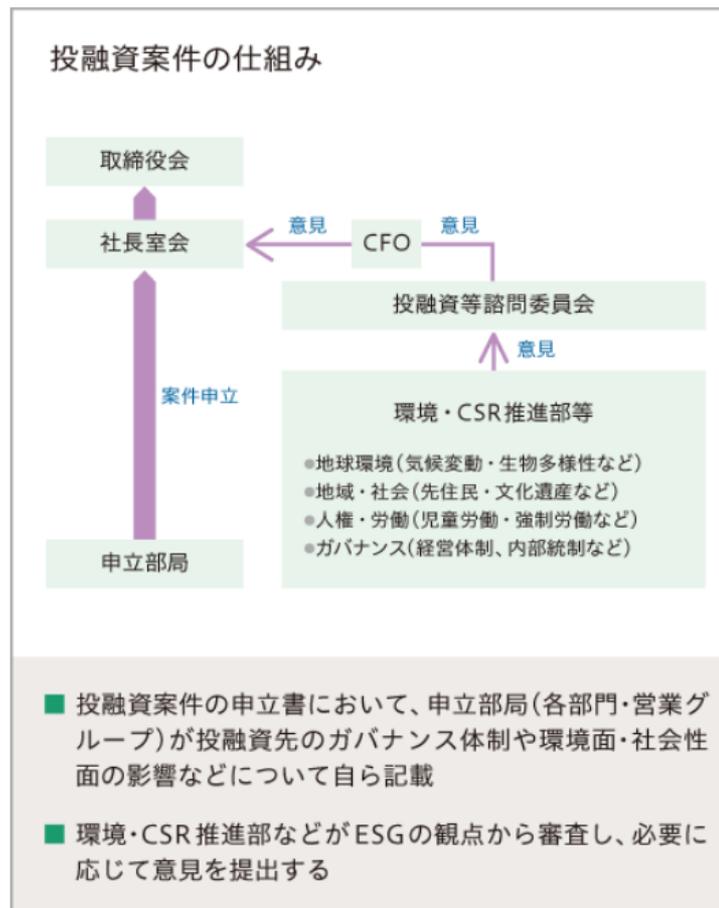
### 投融資におけるESG管理

三菱商事では、社長室会における投融資案件の審議に際して、経済的側面だけでなく、ESG(環境、社会、ガバナンス)の観点を重要視し、総合的に審議・検討を行っています。また、案件によっては、さらに取締役会で審議されます。

社長室会での投融資案件の意思決定は、社内専門部局の提言を取り入れた投融資等諮問委員会の諮問を基に行われます(右の図参照)。環境面・社会性面の審査に当たっては、環境・社会・健康影響評価(ESHIA)報告書のレビューやサイト訪問に加え、国際金融公社(IFC)のガイドラインや、国際協力銀行(JBIC)の「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」などを参照しています。

また、案件を進める上での留意点を取りまとめたCSRチェックリストを作成し、環境面での審査に加え、グローバルな視点から見た人権・労働面への配慮など、社会性項目についても審査を行っています。

<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/ar/2015/csr/framework.html>



# (2) 人権デューデリジェンス(DD)

## ① 人権影響評価(例:みずほ銀行)

The screenshot shows the Mizuho Bank website's CSR page. The header includes the Mizuho logo and navigation links for English, FAQ, IR, and Site Map. The main navigation bar highlights 'ガバナンス' (Governance) under the 'CSR' section. The breadcrumb trail is: ホーム > CSR(企業の社会的責任) > ガバナンス > 人権 > 人権デューデリジェンス. The page title is '人権デューデリジェンス'. A sub-section titled '責任ある投融資への取り組み' (Commitment to Responsible Investment) is highlighted. The text describes Mizuho Bank's approach to human rights due diligence in project financing, mentioning the 'EQUATOR Principles' and the bank's commitment to human rights in project areas.

ホーム > CSR(企業の社会的責任) > ガバナンス > 人権 > 人権デューデリジェンス

### 人権デューデリジェンス

#### 責任ある投融資への取り組み

みずほ銀行では、大規模なプロジェクトファイナンス等を実施する際に、地域社会や自然環境に与える影響に配慮して実施されるプロジェクトであることを確認するための金融機関共通の枠組み「エクエーター原則」を日本の銀行として初めて採択しました。エクエーター原則に基づくプロセスにおいては、プロジェクトを実施する地域に暮らす人々の人権に配慮していることを確認しています。また、クラスター爆弾の製造を資金用途とする与信を回避する方針を打ち出し、手続化しています。

▶ [責任ある投融資への取り組み](#)

# (2) 人権デューディリジェンス(DD)

## ① 人権影響評価(例:LIXIL)

2013年度進捗状況(LIXILグループ全体)

重点 テーマ	取り組み 項目	KPI	2013年度実績		2014年度目標		2014年度実績		2015年度目標	
			国内	海外	国内	海外	国内	海外	国内	海外
労働環境や 資源配分に 配慮された サプライ チェーンの 構築	調達方針・ ガイドライ ンの共有化	取引金額率	85%	62%	85%	80%	85%	82%	88.9%	算定中
		社数率	15%	15%	15%	40%	15%	43%	21.9%	—
	アンケート 調査と活動 フォロー	評価項目適 合率 (14年度は全 項目を対象に した適合率に 変更)	79%	84%	85%	85%	92.6%	91.4%	90%	90%

[ 対象範囲 ]

(株)LIXILおよび(株)LIXILグループ連結会社の調達先

国内・・・国内事業所での調達

海外・・・海外事業所での調達

「CSR調達アンケート」には、「CSR経営」「人権」「労働」「安全・衛生」「地域貢献」などの項目。

[http://www.lixil-group.co.jp/sustainability/supply\\_chain/12](http://www.lixil-group.co.jp/sustainability/supply_chain/12)

# (2) 人権デューデリジェンス(DD)

## ②体制・仕組みづくり(例:三井住友トラスト・グループ)

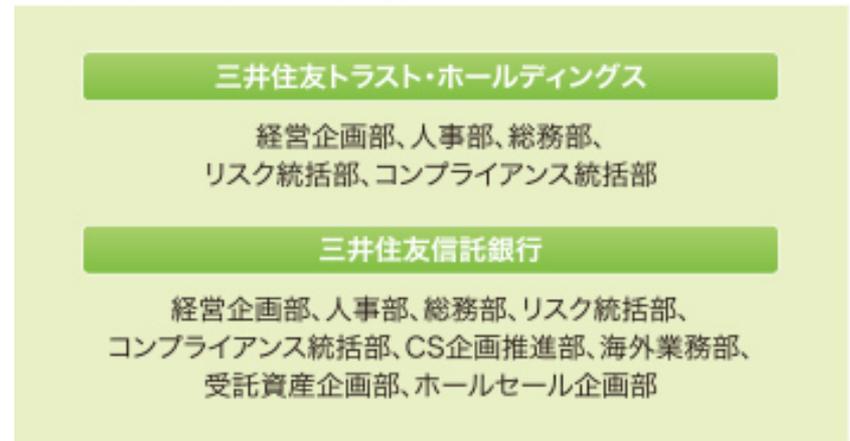
ビジネスと人権に関する指導原則に準拠した人権マネジメント体制

コミットメント	「人権方針」の制定。
人権デューデリジェンス <sup>※1</sup> の実施	2013年12月、新たに「人権デューデリジェンス連絡会」を設置。2013年1月に、海外を含む全店部・全関連会社に、人権対応状況をチェックするための「人権デューデリジェンス自己チェック表 <sup>※2</sup> 」を配信。現在課題抽出を行っている。
救済へのアクセス	人事部相談窓口が担当。

※1 人権デューデリジェンスとは、当グループの活動および当グループと関係を有する他者の活動から生じる、人権への実際または潜在的な負の影響を特定するとともに、防止・軽減等の措置を講じて、その効果を継続的に検証・開示する一連の取り組みを指します。

※2 人権デューデリジェンスが実施されているか、「人権方針」が遵守されているか、また、人権侵害が発生していないかなど、人権マネジメント体制関係各部の取り組み状況を確認するチェック表を指します。

人権デューデリジェンス連絡会構成部



### 人権マネジメント体制概要

三井住友トラスト・ホールディングスと三井住友信託銀行の合同組織として、経営企画部CSR推進室長を議長とした「人権デューデリジェンス連絡会」を新たに設置しました。

# (2) 人権デューディリジェンス(DD)

## ③トラッキングと④報告(例:LIXIL)

### 2013年度進捗状況(LIXILグループ全体)

重点 テーマ	取り組み 項目	KPI	2013年度実績		2014年度目標		2014年度実績		2015年度目標	
			国内	海外	国内	海外	国内	海外	国内	海外
労働環境や 資源配分に 配慮された サプライ チェーンの 構築	調達方針・ ガイドライ ンの共有化	取引金額率	85%	62%	85%	80%	85%	82%	88.9%	算定中
		社数率	15%	15%	15%	40%	15%	43%	21.9%	—
	アンケート 調査と活動 フォロー	評価項目適 合率 (14年度は全 項目を対象に した適合率に 変更)	79%	84%	85%	85%	92.6%	91.4%	90%	90%

#### [ 対象範囲 ]

(株) LIXILおよび(株) LIXILグループ連結会社の調達先  
 国内・・・国内事業所での調達  
 海外・・・海外事業所での調達

「CSR調達アンケート」には、「CSR経営」「人権」「労働」「安全・衛生」「地域貢献」などの項目。

[http://www.lixil-group.co.jp/sustainability/supply\\_chain/14](http://www.lixil-group.co.jp/sustainability/supply_chain/14)

# (2) 人権デューデリジェンス(DD)

## ④報告(例:八尾金網製作所)

株式会社八尾金網製作所 English  
 日本から世界へ、確かなものを ☎072-992-2001  
| アクセス | サイトマップ |

ホーム 製品案内 八尾金網の品質と取り組み 事例紹介 開発品 会社概要

CONTACT  
お問い合わせ

---

会社概要

- 基本情報
- 社長からのメッセージ / 八尾

社長からのメッセージ / 八尾金網のCSRガイドライン

■ お客様へ

いつも変わらぬご愛顧を賜り、本当にありがとうございます。  
 お陰様で、弊社は私の祖父が大正6年(1917年)に大阪の竹屋町で創業してからまもなく100年を迎えようとしています。  
 私共は創業200年を目指して、更に進化・成長できるよう、お客様から必要とされる会社であり続けたいと考えています。  
 そのために、製品開発力、品質管理力、コスト削減力、提案力の4つの力を兼ね備えた会社になる事を目標とし、社員共々日々研鑽を重ねていきます。



代表取締役  
山上 昌宏

[http://www.yaokanaami.co.jp/company/pdf/csr\\_20121016.pdf](http://www.yaokanaami.co.jp/company/pdf/csr_20121016.pdf)

**7. 人権・労働**

人権・労働に関して、就業規則などでその対応を明確にするとともに、定例社内会議や従業員との対話の中で種々の下記課題に取り組む。

【人権保護・差別】

- (1) 社員すべての人格・人権・個性の尊重
  - \* 国籍・人種・性別等による不当な差別は行わない
  - \* 各人の多様な価値観を尊重する
- (2) 社員の各種業務での挑戦、革新への積極的支援
  - \* 公平な機会の提供と公正で透明性のある評価(評価)
  - \* 評価に基づく社員の成長支援(育成)
  - \* 社員の能力を最大限に発揮するための職場配置と活躍への報酬(活用、処遇)
- (3) セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の防止

【労働基準、採用基準、結社の自由】

- (1) 労働基準法に基づいた労働基準の遵守(強制労働、不当労働の禁止)
- (2) 国籍・出身地・人種差別や性別差別などによる不適切な採用を行わない(採用基準の明確化)

- (3) 各種組織への参加の自由(結社の自由)
- (4) 15歳以下の児童の採用禁止(児童労働の禁止)
- (5) 適切な賃金規定の明確化
- (6) 労働環境、労働条件改善への取り組み

【社内体制】

- (1) 定例会議における人権・労働問題の従業員への周知と啓蒙
- (2) 就業規則における労働条件、賃金規定の明確化

【客先・取引先に対するCSR問題の取り組み】

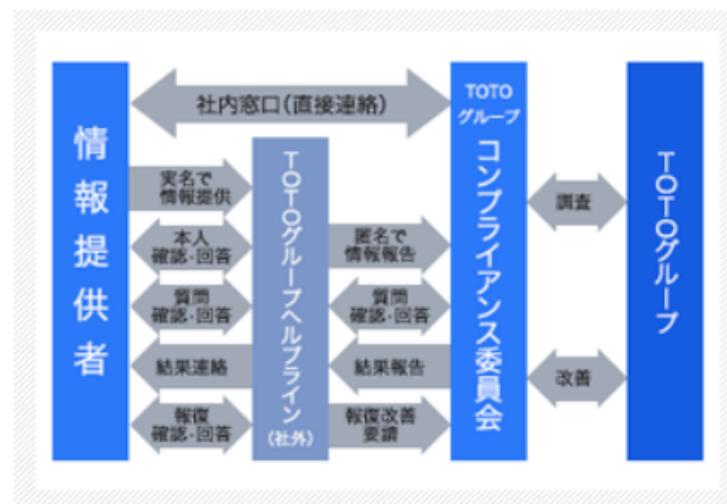
- (1) CSR活動に対する周知と啓蒙
- (2) 各社の取り組み状況の調査

# (3)相談窓口・苦情処理手続 (例:TOTO)

## 救済措置への対応

### 国内TOTOグループ:社内/社外 相談窓口

- 職場で発生、または発生しそうなコンプライアンス問題を上司を通して相談・解決ができないときに社内・社外の通報窓口に通報し解決する制度を設けています。
- 通報は、メール、電話、封書などででき、通報者の氏名等の秘密は厳守され、国内TOTOグループの社員および当社事業に関係のある購買取引先が利用することができます。



### 海外(中国)の一部:社外 相談窓口

- グローバル化にともない、海外(中国の一部グループ会社)の社員が利用することのできる通報制度の試行を15年5月から開始しました。
- 通報は、メール、Webフォームででき、通報者の氏名等の秘密は厳守されます。
- 「TOTOグループヘルプライン」は、中国内全グループ会社に展開すべく検討していきます。

## (1)人権方針

人権方針のポイント

①国際的な人権基準(世界人権宣言など)の明示・人権を尊重するという明確なコミットメント

②労働・職場での人権に関する規定

③労働以外の人権に関する規定

自社の業種・事業活動の分野に応じて

説明を記載するとより良いポイント

\* 策定プロセス(トップの関与、ステークホルダーとのエンゲージメントの有無など)

\* 事業現場の原則への落とし込み

## (2)②体制・仕組みづくり

人権影響評価の結果を、関連する社内部門やプロセスに統合し、適切な措置をとる。

体制・仕組みづくりのポイント

①社内ですかるべき担当者・部門が責任を負う

②内部の意思決定

(新規投資案件決定プロセスに組込むなど)

③予算分配

④監査プロセス

## (2)①人権影響評価

自社の活動が、具体的に、「どの人のどの権利にどのような悪影響を与えるのか」を評価

①新規事業・新規の取引先に対しては**事前**

②事業における重要な決定または変化(ex.市場参入、製品発表、企業方針の転換、または事業拡大)に際しては**事前**

③事業または取引関係全体を対象に**定期的**

## (2)③追跡評価と④報告

追跡評価のポイント

①適切な質的および量的指針に基づいている

②影響を受けたステークホルダーを含む、社内外からの意見を活用する

報告のポイント

①人権報告の対象(誰のどの権利を取りあげているのか)が決まっているか

②加担(取引先での問題、高リスク地域)について記載しているか

③DDプロセスを報告しているか

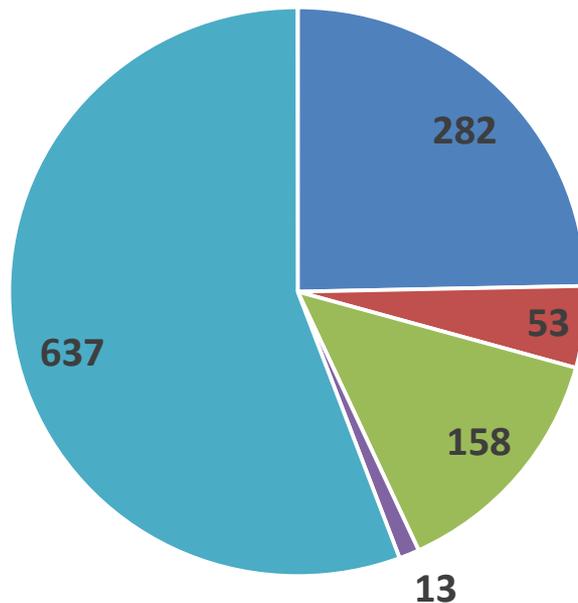
# 国連初の企業向けガイドライン 「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)



# 日本企業による人権DDの取組

- 東洋経済第9回CSR調査(2013): 1210社

人権DDの取組



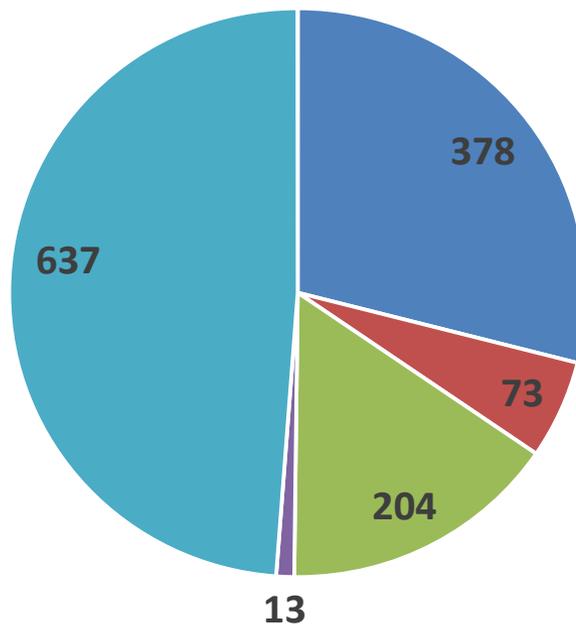
電気機器: 43社  
化学: 28社  
卸売業: 19社

■ 行っている ■ 検討中 ■ 行っていない ■ その他 ■ 無回答

# 日本企業による人権DDの取組

- 東洋経済第10回CSR調査(2014):1305社

人権DDの取組



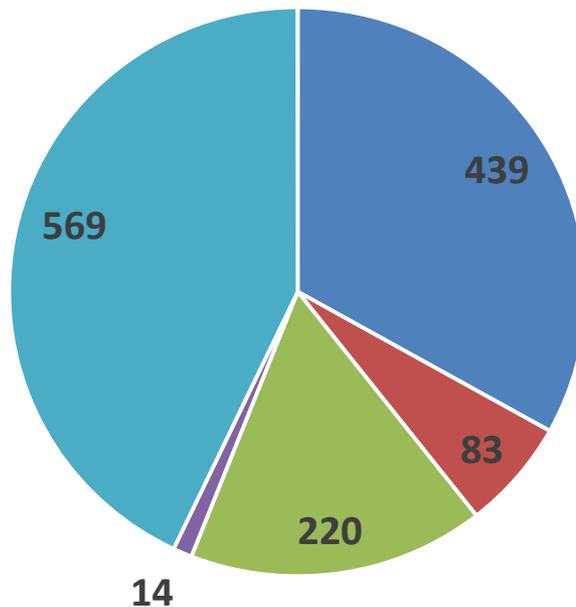
電気機器:49社  
化学:34社  
卸売業:28社

■ 行っている ■ 検討中 ■ 行っていない ■ その他 ■ 無回答

# 日本企業による人権DDの取組

- 東洋経済第11回CSR調査(2015):1325社

人権DDの取組



電気機器:57社  
化学:41社  
卸売業:31社

■ 行っている ■ 検討中 ■ 行っていない ■ その他 ■ 無回答

# 「ステークホルダー」から「女性」へ 当事者の視点の強化

国連「ビジネスと人権」に関する指導原則  
(2011年)

人権の尊重

国連グローバル・コンパクト(2000年)  
人権・労働基準・環境・腐敗防止

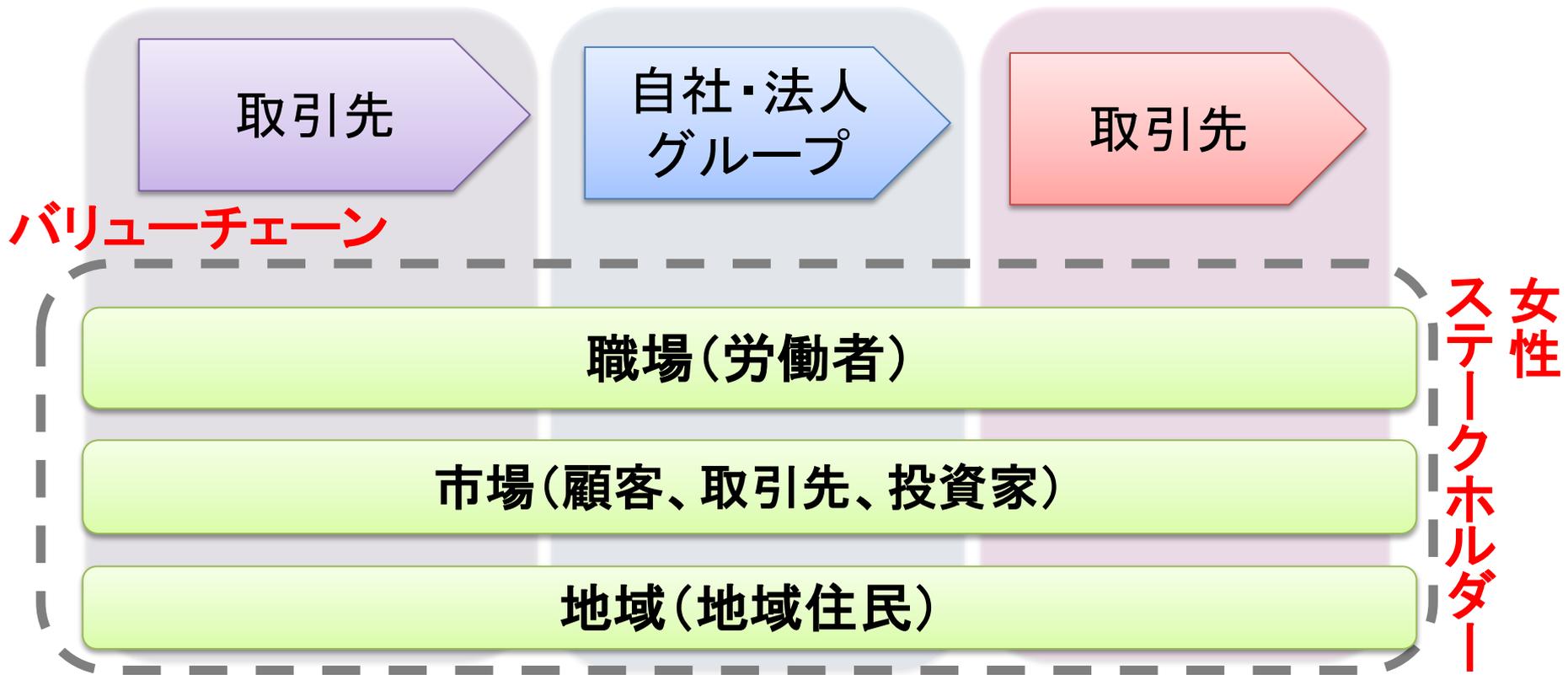
人権の尊重＋促進

女性のエンパワメント原則(WEPs)  
(2010年)

当事者の  
視点

\* その他の当事者: 子どもの権利とビジネス原則など

# 「女性のエンパワメント原則 (WEPEs) (2010年)」



# 国連グローバル・コンパクトの10原則



(人権)

- 原則1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則2: 自らが人権侵害に間接的に加担することのないように確保する。



(労働基準)

- 原則3: 企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
- 原則4: あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 原則5: 児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 原則6: 雇用と職業における差別の撤廃を支持する。



(環境)

- 原則7: 企業は、環境問題への予防的な取り組みを支持し、
- 原則8: 自ら率先してより大きな環境上の責任を引き受け、
- 原則9: 環境に優しい技術の開発と普及を奨励する。



(腐敗防止)

- 原則10: 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組む。

## 2015 G7 エルマウ・サミット首脳宣言（仮訳）

2015年6月8日

《 抜 粋 》

**前 文**

我々は、本日、主要な世界的課題に対処する役割を果たすために、また、世界で最も喫緊の諸課題に対応するために、保健、女性の能力強化及び気候保護に関する具体的な措置について合意した。さらに、貿易を成長の主要な原動力として促進することに加えてこれらの具体的な措置を実施することは、強固で持続可能かつ均衡ある成長及び雇用創出という我々の重要な目標を達成することを助ける。我々は、他の国々に対して、このアジェンダの追求に参加するよう要請する。

**責任あるサプライ・チェーン**

安全でなく劣悪な労働条件は重大な社会的・経済的損失につながり、環境上の損害に関連する。グローバル化の過程における我々の重要な役割に鑑み、G7 諸国には、世界的なサプライ・チェーンにおいて労働者の権利、一定水準の労働条件及び環境保護を促進する重要な役割がある。我々は、国際的に認識された労働、社会及び環境上の基準、原則及びコミットメント（特に国連、OECD、ILO 及び適用可能な環境条約）が世界的なサプライ・チェーンにおいてより良く適用されるために努力する。我々はこの目的のため、例えばG20 等の他国と連携する。

我々は、**国連ビジネスと人権に関する指導原則**を強く支持し、実質的な国別行動計画を策定する努力を歓迎する。我々は、**国連の指導原則**に沿って、民間部門が人権に関するデュー・ディリジェンスを履行することを要請する。我々は、透明性の向上、リスクの特定と予防の促進及び苦情処理メカニズムの強化によってより良い労働条件を促進するために行動する。我々は、持続可能なサプライ・チェーンを促進し、ベスト・プラクティスを奨励する、政府及び企業の共同責任を認識する。

我々は、サプライ・チェーンの透明性及び説明責任を向上させるため、我々の国で活動し又はそこに本拠を置く企業に対し、例えば自発的なデュー・ディリジェンス計画又はガイドなど、そのサプライ・チェーンに関するデュー・ディリジェンスの手続を実施するよう奨励する。我々は、繊維及び既製衣類部門における産業全体のデュー・ディリジェンス基準を広めるため、民間部門によるインプットを含む国際的な努力を歓迎する。我々は、安全で持続可能なサプライ・チェーンを促進するため、デュー・ディリジェンス及び責任あるサプライ・チェーン管理について中小企業が共通理解を形成することを助けるための我々の支援を強化する。

**女性の経済的な能力強化**

女性の経済的な参画は貧困と不平等を削減し、成長を促進し、全ての人々に恩恵を与える。しかし女性は、しばしば、経済的な潜在力を阻害し、開発投資を妨げ、彼女らの人権侵害を構成する差別に直面する。我々は、差別、セクシャル・ハラスメント、女性と女兒に対する暴力及び女性の経

済的な参画に対するその他の文化的・社会的・経済的・法的な障壁を克服するため、開発途上国や我々の国内のパートナーを支援する。

我々は、働きがいのある人間らしい仕事に関連する技術を、特に公式・非公式な学習による職業技術教育・訓練（TVET）を通じて身につけていることが、複数の差別の要因に直面する者（例：障害のある女性と女兒）を含めた女性と女兒の経済的な能力強化のため、また彼女らの雇用と起業の機会改善のための鍵であることを認識する。我々は、2030年までにG7の措置を通じて、開発途上国において職業教育・訓練を受けた女性と女兒の数を（対策をとらない場合と比べて）3分の1増やすことにコミットする。我々はまた、G7諸国の中での女性と女兒に対する職業技術教育と訓練の増加に取り組む。

我々は、質の高い仕事への女性のアクセスを強化するため、また、我々の国々における性別による労働力参加の格差を、それぞれの国の状況を考慮しつつ2025年までに25%削減するために、育児休暇及び保育へのアクセスを含め、男女共に家庭生活と仕事のバランスをとることを可能にするための枠組みを改善することを含めた行動を引き続きとる。民間部門も、女性がより有意義な形で経済活動に参加することが可能な環境を創り出す上で極めて重要な役割を有している。我々はしたがって、**国連女性のエンパワーメント原則**を支持し、世界中の企業に対して、その活動に女性を組み込むよう要請する。我々は、女性に関する新たなG7作業部会を通じた取組で連携する。

#### **附属書：女性の起業家精神に関するG7原則**

- 女兒及び女性に、例えば学校、職業訓練、大学など早期段階から適切な情報を促進することにより、起業家となる可能性を認識させ、その考えをビジネス事案にすることを積極的に奨励する。
- ジェンダーの定型化に対抗し、女兒が早期からSTEM（科学、技術、工学及び数学）分野において履修し教育を完了するための具体的な措置を策定する。
- 例えば新世代の女性創業者の模範として、成功した女性起業家の注目度を高める。
- 例えば女性起業家に目的に沿った情報、技能、助言及び指導を提供し、女性起業家のためのネットワークを促進することにより、女性起業家の個別のニーズに対応する。
- 女性起業家の、代替的な資金源及び銀行制度を含む資金調達、技術・イノベーション、及び国内・国際市場へのアクセスを促進する。
- 例えば、男性女性双方のための、育児休暇及び保育へのアクセスを含む仕事と家庭生活の両立支援のための十分な政策を策定することにより、枠組みを改善する。