

資料1

グローバル・サプライチェーンの女性たちを誰一人取り残さないために～SDGs、そして東京2020大会を「ビジネスと人権」から考える～

「職場、市場、地域を元気に―国連原則をつかって」
グローバル・コンパクト研究センター公開研究会
2017年7月28日

グローバル・コンパクト研究センター代表
大阪経済法科大学国際学部准教授
菅原 絵美

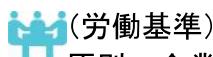
the Global Compact Research Center, Japan

1

国連グローバル・コンパクトの10原則



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。



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、

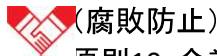
原則6:雇用と職業における差別の撤廃を支持する。



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。



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。

the Global Compact Research Center, Japan

3

1. ビジネスと人権とは

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年廃棄)
2000年代	国連グローバル・コンパクト10原則 * 女性のエンパワメント原則(WEPs、2010年) GRI ガイドライン(第1版) 多国籍企業等の人権責任規範(挫折) * 新たな「ビジネスと人権」に関する規範の策定開始
2010年代	ISO26000:社会的責任に関する手引 国連ビジネスと人権に関する指導原則 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) 国連持続可能な開発目標(SDGs) 多国籍企業および社会政策に関する ILO三者宣言(第5版)

国内の動き
2012年ミャンマー責任投資(米)
2015年現代奴隸法(英)
2016年SDGs実施指針(日)
* ビジネスと人権NAP策定
2017年企業注意義務法(仏)

2

1. ビジネスと人権とは 「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

指導原則の3つの柱

- 国家の人権保護義務
- 企業の人権尊重責任
- 救済へのアクセス

①企業の人権尊重する責任

(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

(国内法が下回る場合も国際基準を)

③自社の活動および関係性

(サプライチェーンおよび
バリューチェーンなど)が対象



4

the Global Compact Research Center, Japan

1. ビジネスと人権とは

「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

企業の人権尊重責任
として求められる内容

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)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(相当の注意)**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統合(体制・仕組みづくり)
 - ③追跡評価(取組みのトラッキング)
 - ④報告(外部へのコミュニケーション)
- (3)是正のプロセス(**相談窓口・苦情処理手続の整備**)

the Global Compact Research Center, Japan

5

1. ビジネスと人権とは

「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

(1)人権方針

人権方針の好事例の重要項目とは?

- ①国際的な人権基準(世界人権宣言など)を明示し、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

* 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統合

人権影響評価の結果を、関連する社内部門およびプロセスひとつひとつに統合し、適切な措置をとる。

- ①企業のしかるべきレベルおよび部門に責任
- 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、「誰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

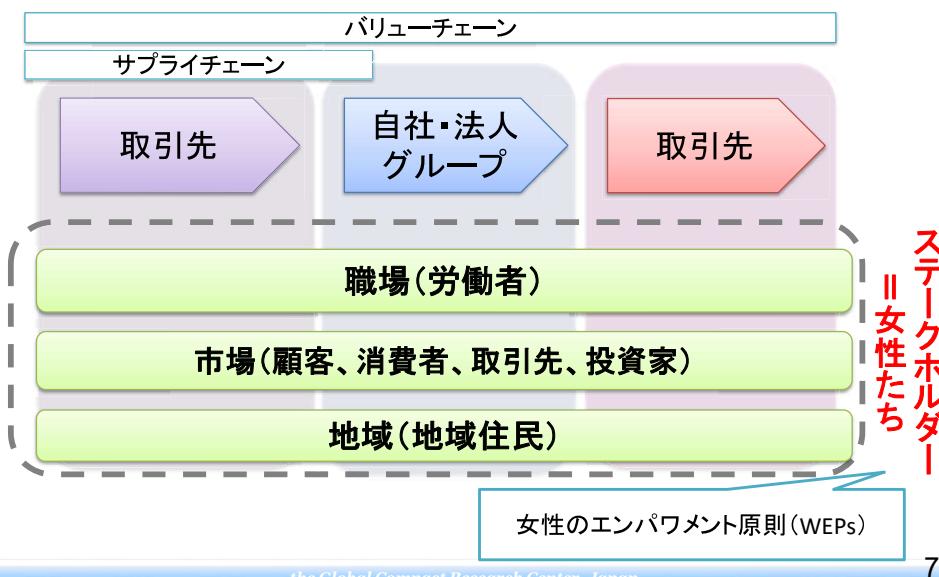
(2)③追跡評価と④報告

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、リスクの高い地域)について記載しているか
- ③デューディリジェンスプロセスを報告しているか

2. グローバル・サプライチェーンとは



3. 持続可能な開発目標(SDGs) サミット成果文書に盛り込まれた行動計画

成果文書「持続可能な開発のための2030アジェンダ」

- すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児の能力強化を達成することを目指す。
- 小規模企業から多国籍企業...が新アジェンダの実施における役割を有することを認知する。

○行動計画

17目標

17すべての目標に
人権、ジェンダー平
等、女性のエンパワ
メントの実現が
盛り込まれている。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



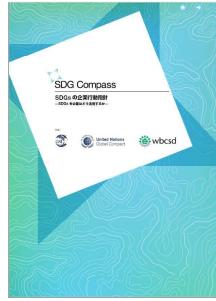
2030年までの
持続可能な開発目標

the Global Compact Research Center, Japan

8

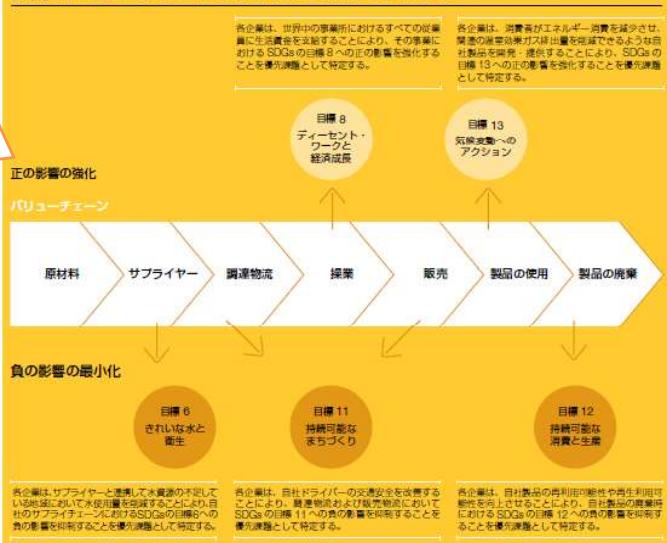
3. 持続可能な開発目標(SDGs)

社会貢献としてはもちろん、企業の本業やビジネス(商品・サービス)においてSDGsの実現が要請



http://ungcjn.org/gc/pdf/SDG_COMPASS_Jpn.pdf

実例：バリューチェーンにおけるSDGsのマッピング



the Global Compact Research Center, Japan

9

3. 持続可能な開発目標(SDGs) 東洋経済CSR優良20社の実践(2016年レポート)から

	企業名	SDGs		企業名	SDGs		
1	富士フィルム	◎	事業との結び付け	11	味の素	◎	事業との結び付け
2	ブリヂストン	◎	事業との結び付け	12	コニカミノルタ	◎	事業との結び付け
3	KDDI	▲	なし	13	NEC	◎	事業との結び付け
4	コマツ	▲	なし	14	ホンダ	▲	なし
5	NTTドコモ	◎	事業との結び付け	15	ダイキン工業	◎	事業との結び付け
6	キヤノン	○	環境	16	村田製作所	▲	なし
7	富士ゼロックス	◎	事業との結び付け	17	日産自動車	○	社会貢献
8	デンソー	▲	なし	18	クボタ	▲	* 第三者評価
9	リコー	◎	事業との結び付け	19	積水ハウス	▲	* Q&A
9	花王	○	貢献	20	アサヒグループ	▲	* 有識者ダイアログ

SDGsと事業との結び付けを行っている企業(◎)でも、「グローバル・サプライチェーン×人権」と結びついている企業(◎)は少数。

the Global Compact Research Center, Japan

10

3. 持続可能な開発目標(SDGs)

日本政府:持続可能な開発目標(SDGs)実施指針(2016年12月)

(民間企業)

SDGsの達成のためには、公的セクターのみならず、民間セクターが公的課題の解決に貢献することが決定的に重要...既に一部の民間企業がSDGsに社会貢献活動の一環として取り組むのみならず、SDGsを自らの本業に取り込み、ビジネスを通じて社会的課題の解決に貢献することに取り組んでおり、政府としてこうした動きを歓迎する。...

中でも、**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なのみならず、こうした分野での取組を重視しつつあるグローバルな投資家の評価基準に対し、日本企業が遅れをとらずに国際的な市場における地位を維持するために極めて重要である。...

持続可能な開発目標(SDGs)を達成するための具体的施策(付表)

3. 成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション

(ビジネスと人権)	施策概要	ターゲット	指標	関係省庁
ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定	人権理事会決議17/4及び本決議に基づき設立された作業部会による提言等に基づき、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」の策定の進捗状況を策定する。	8	ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定の進捗状況	外務省他

the Global Compact Research Center, Japan

11

4. 東京2020大会

オリンピック憲章:オリンピズムの根本原則

○オリンピズムは...**社会的な責任**...を基盤とする。

○スポーツをすることは**人権**の1つである。

○憲章の定める権利および自由は...**性別、性的指向、...**
などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。

オリンピック・アジェンダ2020:20+20提言

○提言4:オリンピック競技大会のすべての側面に**持続可能性**を導入する。

○提言11:**男女平等**を推進する

(競技大会への女性の参加率50%の実現)

the Global Compact Research Center, Japan

12

4. 東京2020大会

持続可能性に配慮した調達コード(第1版)

- 組織委員会が調達する物品・サービス及びライセンス商品(=調達物品等)の全てが対象
- 調達物品等の製造・流通等が対象
- 持続可能性に関わる国際的合意・行動規範の尊重
→世界人権宣言、国連GC10原則、指導原則



13

4. 東京2020大会

○人権

- ①国際的人権基準の遵守・尊重
- ②差別・ハラスメントの禁止
- ③地域住民等の権利侵害の禁止
- ④女性の権利尊重
- ⑤障がい者の権利尊重
- ⑥子どもの権利尊重
- ⑦社会的少数者(マイノリティ)の権利尊重

○労働

- ①国際的労働基準の遵守・尊重
- ②結社の自由、団体交渉権
- ③強制労働の禁止
- ④児童労働の禁止
- ⑤雇用及び職業における差別の禁止
- ⑥賃金

○経済

- ①腐敗の防止
- ②公正な取引慣行
- ③紛争や犯罪への関与のない原材料の使用
- ④知的財産権の保護
- ⑤責任あるマーケティング
- ⑥情報の適切な管理
- ⑦地域経済の活性化



15

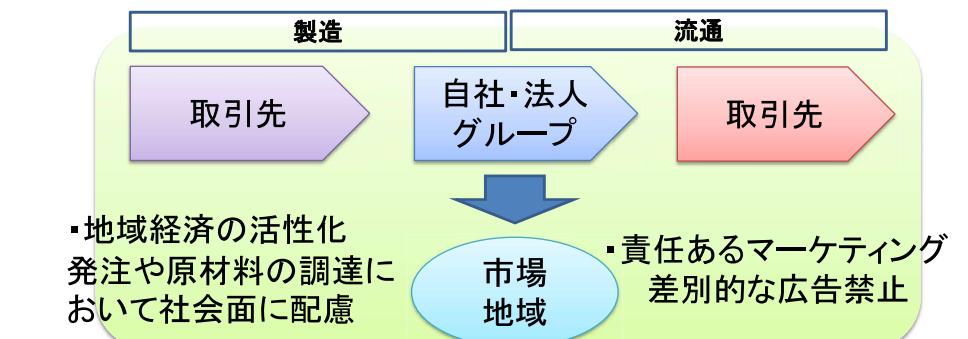
the Global Compact Research Center, Japan

4. 東京2020大会

持続可能性に配慮した調達コード(第1版)

分野:全般、環境、**人権、労働、経済**

- ・差別・ハラスメントの禁止:性別、性的指向・性自認
- ・女性の権利尊重:女性の権利、女性のエンパワメント



14

the Global Compact Research Center, Japan

5. まとめ

- ・持続可能な開発目標(SDGs)、東京2020大会から期待される企業の責任・役割として、製造、流通を含むサプライチェーンにおけるステークホルダーの人権の尊重が重要な課題になっている。
- ・なかでも、ジェンダー平等および女性のエンパワメントは注目されている人権課題である。
- ・女性のエンパワメント原則(WEPs)は企業の責任・役割を果たすための有効なガイダンス。

16

the Global Compact Research Center, Japan