

ビジネスと人権

Business & Human Rights



2011年に国際連合が「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）」を採択し、企業の人権尊重の必要性が国際的に認識されるようになりました。これにより、日本でも企業の社会的責任（CSR）や人権デューディリジェンスの重要性が高まりました。

さらに近年、米国や欧州連合（EU）などが強制労働や人権侵害に対する規制を強化し、日本企業もこれに対応する必要が生じました。例えば、米国は新疆ウイグル自治区での強制労働を理由に同地域で生産された製品の輸入を禁止するなどの措置を講じました。これらの要因が重なり、日本でも「ビジネスと人権」に対する関心が急速に高まりました。

2020年10月に日本政府は「National Action Plan（ビジネスと人権に関する行動計画）」を策定し、企業活動における人権デューディリジェンスの導入・促進を目指しました。この計画は、指導原則を日本国内でどのように運用、実施していくかを示す政策文書です。企業が人権を尊重する行動を取ることを奨励し、持続可能な開発目標（SDGs）の達成にも寄与するものです。

こうした背景を受けて、日本貿易会では、特に2021年以降、ビジネスと人権をテーマにした研修やセミナー、意見交換会を実施する機会が増えており、様々なステークホルダーの皆さまを招聘してまいりました。

2025年5月23日には、ILO駐日事務所と日本貿易会が2024年7月から10月にかけて計5回実施した商社に特化した「ビジネスと人権」企業内人材育成プログラムのフォローアップを目的としたイベントを開催しました。

本イベントを実施するにあたり、事前に2024年度プログラム参加企業様から関心事項や取

～CONTENTS～

◆講義録

人権デューディリジェンスの昨今の動向

ILO 駐日事務所

プロジェクトコーディネーター／渉外・労働基準専門官 田中竜介

◆クロストーク

人権尊重に向けた経営層や営業部門への働きかけ

丸紅(株) サステナビリティ推進部企画課担当課長

石山誠也

り上げてほしいテーマなどについてアンケートを行ったところ、経営層や営業部門への社内浸透と、最新情報のアップデート、業務標準化の可能性の検討などが寄せられました。

そこで当日は、ILO 駐日事務所 プロジェクトコーディネーター／渉外・労働基準専門官の田中竜介氏による講義に続き、商社事例紹介を交えながら社内浸透に関するテーマを中心としたクロストーク、共通課題に対処するための協働提案などについてのグループディスカッションなどを企画しました。

今後も、日本貿易会は商社業界におけるビジネスと人権の取り組み推進の一助を担えるよう、会員商社様からのご意見を反映しながら企画を進めてまいります。

フォローアップイベントの様子



グループディスカッション

多様な視点が飛び交い、充実した議論となった



参加者による発表

業界共通化の検討や、知見の共有を図った

本特集の内容は、講義とクロストークの概要を事務局でとりまとめ、関係者の校閲を受けたものです。

ビジネスと人権をテーマとした主な会合実績（於：日本貿易会）

（敬称略、役職は開催時のもの）

年度	年月	会合名	演題	講師	役職
2021	2021.7	日本貿易会ゼミナール	ビジネスと人権 ーグローバルトレンドと 日本企業の役割と責任ー	山田 美和	日本貿易振興機構 アジア経済研究所 新領域研究センター 法・制度研究グループ長
	2021.12	サステナビリティ・CSR研究会	ビジネスにおける人権課題の 国際的潮流と企業が対応すべき ポイント、日本政府の取組	飯野 拓馬	経済産業省 通商政策局 通商戦略室 室長補佐
	2022.3	商社シンポジウム内特別講演	『新しい資本主義』と、 人権を軸とした公平な社会へ	若林 秀樹	国際協力NGOセンター 事務局長
2022	2022.8	法務委員会	「責任あるサプライチェーンにおける 人権尊重のためのガイドライン(案)」 について	豊田 原	経済産業省 大臣官房ビジネス・ 人権政策調整室長
	2022.11	日本貿易会ゼミナール	新たな経営アジェンダ 「ビジネスと人権」	石井 麻梨	オウルズコンサルティング グループマネージャー
	2022.12	法務委員会	責任ある サプライチェーンの構築とは？	後藤 健太	関西大学教授
	2022.12	サステナビリティ推進担当者 ミートアップイベント	ビジネスと人権の動向	富田 秀実	一般社団法人 サステナビリティ経営研究所 代表
	2023.2	常任理事会	国際人権問題 ー背景と日本の取組についてー	中谷 元	内閣総理大臣補佐官 (国際人権問題担当)
2023	2023.5	法務委員会	サプライチェーン上の 人権尊重を巡る動向と 我が国の取組について	塚田 智宏	経済産業省 大臣官房 ビジネス・人権政策調整室 室長補佐
	2023.7	安全保障貿易管理委員会	経済安全保障と 「ビジネスと人権」における 輸出管理	藤本 豪	大江橋法律事務所 弁護士
	2024.2	サステナビリティ推進担当者 ミートアップイベント	企業に求められる 人権デューディリジェンスの取り組み	富田 秀実	一般社団法人 サステナビリティ経営研究所 代表
2024	2024.7 2024.10	ILO「ビジネスと人権」 企業内人材育成プログラム (計5回)	第1回：主旨説明& 社内浸透の方法検討 第2回：業界別人権・ 労働課題の特定 第3回：ステークホルダーとの 対話及び人権特定課題 第4回：情報探索能力と 業種別リスクとその対応 第5回：社内推進プランの発表	田中 竜介	ILO駐日事務所 プロジェクトコーディネーター 渉外・労働基準専門官
	2024.12	サステナビリティ推進担当者 ミートアップイベント	企業に求められる 「ビジネスと人権」の取り組み	富田 秀実	一般社団法人 サステナビリティ経営研究所 代表
	2025.1	サステナビリティ推進委員会	ビジネスと人権に関する 経済産業省の取組	小川 幹子	経済産業省 通商政策局 ビジネス・人権政策調整室長

ILO「ビジネスと人権」企業内人材育成プログラムの様子については、日本貿易会月報2024年9・10月号をご覧ください。

<https://www.jftc.jp/ebook/geppo824/index.html?pNo=7>



<講義録>

人権デューディリジェンスの昨今の動向

ILO駐日事務所 プロジェクトコーディネーター
渉外・労働基準専門官

たなか りゅうすけ
田中 竜介



1. EU規制やDE & Iにおける揺り戻し

EUは、2024年CSDDD（コーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス指令）を施行し、EU域内外の一定の企業に対し、自社の事業活動やサプライチェーンが人権や環境に与える影響の調査・分析の義務化を決定していた。また、情報開示についても、2023年からCSRD（コーポレート・サステナビリティ・レポート指令）によって義務化している。

これらの「義務化潮流」について、直近で規制の負担を軽減する改正が提案されている。「シンプリフィケーション（簡素化）」として、これまでサプライチェーン全体を適用範囲としてきた詳細評価の対象を、Direct Business Partners（直接の事業関係者）とする限定や、開示情報量の削減、民事責任の条件緩和、定期的なモニタリングの頻度の低減などを講じるものとされている。また、「環境に配慮した持続可能な経済活動」を定義した分類であるEUタクソノミーについても、環境対応を段階的に行うことを認める方向で提案がなされている（「EUオムニバス・パッケージ法案」）。

こうした寄り戻しの背景の一つには、開示情報が膨大となり、それを投資家が活動に活かすのには非常に労力を要するし、企業の成長を阻害しているとの意見が出てきたことが挙げられる。もともとCSDDDやCSRDは、

企業の透明性を高め、企業活動のサステナビリティの向上を企図してデューディリジェンスや情報開示を促進するという考え方であったが、その具体的方法が見直されつつある。

また、DE & I（ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン）については、ダイバーシティやDE & Iに言及する企業が減少しているほか、ダイバーシティの考慮を禁止する国が出てきている。人々の属性ごとに優遇／冷遇がなされているとの認識のもとに分断が進んでしまっている状況とも捉えられる。

こうした動きを受けて、自社におけるサステナビリティに関する歩みを止めるかどうかは、各社次第である。どこで事業活動が行われ、誰がステークホルダーで、彼らの期待は何なのかを整理し、それらとサステナビリティやダイバーシティへの取り組みがどのように関係しているのかを考える必要がある。どのような判断を行うにしても、ステークホルダーには会社としての考え方の軸をもって説明すべきであり、それが企業としての長期的な存立基盤となるように思われる。

2. AIと人権に関する動向

AI（人工知能）は人々の生活に便益をもたらし、より生産的でイノベティブな活動を促進することができるため、ビジネスにも広く取り入れられている。他方、人権へのインパ

クトももたらすと言われており、その例として、まずはプライバシー権や平等権侵害が挙げられる。インターネットアクセス時のデータ収集や、顔認証を利用したプロファイリング、軍事転用、バイアスのかかった情報収集、透明性のないアルゴリズムなどについて警鐘が鳴らされている。また、表現の自由、結社の自由、人格権の侵害も挙げられる。著作権侵害などの違法コンテンツ、またヘイトスピーチをブロックする役割が、AIプロバイダーに課されるかもしれない。スパム広告など自分が欲しくない情報、有害と感じる情報、党派的に偏りのある情報が一方的に入ってきて情報の選別が困難になり、情報を知る権利や自分が表現する権利、もしくは政治参加にも影響を及ぼしていると言われてしている。ほかにも、雇用や社会サービスに関するマッチングプラットフォームにおける、アカウント停止などのアクセス制限も、生活や働く権利と直結している。

こうした状況の中、EUではArtificial Intelligence Actが制定され、容認できないリスク (Unacceptable Risk) やハイリスク (High Risk) などといった分類がなされ、前者ではソーシャルスコアリング (特定の社会的属性を特定のスコアリングで分類) を絶対に禁止するとともに、後者ではAIの利活用とのバランスを図る観点から、データベースに登録してモニタリングを実施すると整理されている。日本では、総務省と経済産業省によって取りまとめられた「AI事業者ガイドライン」が参考になる。

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ai_shakai_jisso/20240419_report.html



3. 日本の繊維産業における社会監査基準と認証化

人権尊重の取り組みを客観的に評価するための社会監査や認証が、産業別に進展してい

る。経済産業省が日本の繊維産業向けに策定した「監査要求事項・評価基準 (JASTI)」など基準作りの動きは、今後増えていくだろう。日本の繊維産業は、少子高齢化による働き手不足から移住労働者に依存する構造があるが、産業別で技能実習制度下における労働法令違反率が最も高くなっているため、国際的なルールに則^{のっと}った活動を促進する必要があることから策定が進められた。また、日本で作られた繊維産品をEUや米国に輸出するに際して、認証を日本で広めて人権尊重の実務レベルを底上げすることによって、競争力の強化を図ることも意図したものとなっている。本基準は、繊維産業に属する事業者が特定技能で働く人を受け入れる際の追加要件の一つとなっており、将来的には認証化や項目の拡充等が検討されている。

経済産業省 繊維産業における責任ある企業行動ルール形成戦略研究会

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/textile_corporate_rules/index.html



4. ビジネスと人権に関するツール紹介

『労働におけるビジネスと人権チェックブック』

ILOは、厚生労働省と連携し、各企業においてビジネスと人権に係る取り組み状況を確認し、労働関係法令および国際労働基準について理解を深め、取り組みをさらに進めるための、チェック

ブックを作成し、公開している。中核的労働基準について、例えば強制労働に関して「脅したり人格を傷つけたり、差別的なことを言ったり労働をさせている」といった質問項目を設け、人格を傷つけるとはどういうことか



といった点を記載するなど、分かりやすい言葉でチェックし、該当する場合には「アウト」ではなく「要改善」として、労使で話し合っ
て改善することを促す内容としている。

[https://www.mhlw.go.jp/](https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001511268.pdf)

[content/10500000/001511268.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001511268.pdf)



『30日で理解と実践!労働から始める企業人権担当者向け入門ドリル「ビジネスと人権」対応』(仮題、近日発刊予定)

企業の人権尊重の取り組みを、ステップ・バイ・ステップで30日間に整理した実務支援本。例えば、人権侵害事案を認知した時の対応フローとして、リスク管理の観点からの整理・検討も必要ではあるが、その間にも被害者の状況はどんどん悪化する。対外説明の準備を同時並行で進めなければならないため、調査対応の権限付与や連絡担当者

の設定、放置や隠ぺいの防止、取引先への説明などを行っておくことが非常に重要である。こうした観点も含めて、人権に関する取り組みのプロセスと到達点を明確に示して、人権方針策定の準備段階から救済メカニズムの運用に至るまでのアクションを30日に分けてドリル形式で進めていけるような内容としている。

両ツールとも、自社での活用とともに、サプライヤーに渡して協力しながら取り組むきっかけとしても使っていただきたい。

目次案

導入
相談事例
準備段階
Day 1 「ビジネスと人権」について知ろう
Day 2 自社が人権に取り組む理由をみつけよう
Day 3 人権について大切なメッセージを持っておこう
Day 4 全体像を把握して当面の目標を決めよう
Day 5 準備段階のおさらいとよくある質問
第1段階：人権方針と社内体制
Day 6 人権方針の必要性を説明できるよう準備しよう
Day 7 人権方針をつくってみよう
Day 8 人権方針実施のための社内体制を整備しよう
Day 9 人権方針を社内に浸透させよう
Day 10 人権方針を社外に知らせよう
Day 11 ステークホルダー対話の仕組みを準備しよう
Day 12 第1段階のおさらいとよくある質問
第2段階：負の影響の特定・評価
Day 13 自社に関係する人権リスクをイメージしよう
Day 14 自社に関係する人権リスクを具体化しよう
Day 15 関係者と人権リスクについて対話しよう
Day 16 取り組みの優先順位をつけてみよう
Day 17 第2段階のおさらいとよくある質問
第3段階：負の影響の是正・防止・軽減
Day 18 人権侵害発見時の素早い対応のため準備しよう
Day 19 人権侵害の対応フローを決定しよう(自社)
Day 20 人権侵害の対応フローを決定しよう(取引先)
Day 21 第3段階のおさらいとよくある質問

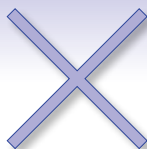
第4段階：人権対応の評価
Day 22 人権対応が機能しているか確かめよう
第5段階：情報開示と改善
Day 23 情報開示の意義をトップと議論し準備しよう
Day 24 情報開示を実施してみよう
Day 25 改善のためのPDCAサイクルをつくろう
Day 26 第4・5段階のおさらいとよくある質問
第6段階：救済
Day 27 救済の形式を検討しよう
Day 28 救済メカニズムの運用方法を決めよう
Day 29 案件を解決に導く道筋を知ろう
Day 30 第6段階のおさらいとよくある質問
総まとめ 30日ステップ評価シート
番外編
①「人権」は何を指すの？
②中核的労働基準をみてみよう
③ビジネスと人権の用語集
④業種別人権リスクの例
参考書式
①人権方針
②労使人権協議会規約
③ステークホルダー対話記録シート
④人権事案報告書
⑤是正計画書
⑥効果測定対話質問集
⑦人権通報窓口方針
⑧指導原則31に沿ったメカニズム確認項目例
関連資料
あとがき

人権尊重に向けた経営層や営業部門への働きかけ

丸紅㈱ サステナビリティ推進部 企画課 担当課長

いしやま せいや

石山 誠也 氏



ILO駐日事務所 プロジェクトコーディネーター

渉外・労働基準専門官

たなか りゅうすけ

田中 竜介 氏

丸紅㈱による事例紹介の後、人権尊重に向けた経営層や営業部門への働きかけをテーマにクロストークを行いました。

1. 丸紅㈱による事例紹介

(主なポイント)

当社は2019年にサステナビリティ推進部を設置し、企業価値に直結する課題として人権問題に積極的に取り組んでいます。国際原則や法令に基づき、情報開示の重要性を認識しながら、国連の「^{のつと}ビジネスと人権に関する指導原則」に則った人権デューディリジェンスを実施しています。

まず人権方針に基づき、自社グループから着手し、救済窓口（問い合わせ窓口）を設けた上で、社外のサプライヤーにも対応を拡大しております。全商材、全地域から、特に「強制労働」「児童労働」などを「顕著な課題（Salient Issues）」（以下、イシュー）として設定しました。

特に商社の場合、サプライヤーの数が非常に多いため、イシューの特定をしないと総花的な対応となり、結局は何もできないおそれがあります。イシュー設定の考え方としては、サプライチェーン全体を含めた自社ビジ

ネスの中でどのような人権侵害が起こりうるかについて規模や範囲などの観点から整理しつつ、各種外部情報やNGOの動向を踏まえて、優先調査対象のマッピングを行いました。

3年間で全対象サプライチェーンの調査を実施し、単なるアンケートは調査ではないと位置付けており、客観性を担保するために外部のビジネスインテリジェンス業界との連携や専門データベース活用による調査を行っています。

調査手法は公開情報調査（デスクトップ調査）、ヒアリング調査、ソーシャル・オーディット（監査）の3段階に分けて実施しております。外部専門家やデータベースを活用し、調査の客観性も確保しています。

調査結果は各営業部と共有し、現場での対応も促進しております。是正措置や継続的な見直し、一定期間が経ったら再調査も行うことで、取り組みの実効性と持続性を高めています。

2. クロストーク

(工夫した点)

田中 トップランナーである会社が、これだけ責任を持って調べていること自体が素晴らしいと思いました。リスクを掘り下げていくために非常に努力されていると感じました。その際にはさまざまなチャレンジがあったと思いますが、それを乗り越えるためにした工夫を教えてください。

石山 イシューを検討する際に、その正当性を十分に担保するためにNGOの方との対話を行いました。また、マッピングした後の調査について、予算制約等がある中で一番のポイントになったのは、NGOにおける関心状況も加味しながらリスクベースで絞り込みを行うなどの工夫を行いました。

田中 NGOとの対話を行っている点がとても良いと思いました。単にエンゲージメントだけではなく、デスクトップ調査に際してのベネフィットはありましたか。

石山 NGOの調査レポートでは、資本関係や労働組合と採めている事案について細かい情報が掲載されています。それらはバイプロダクト（副産物）として会社到人権軽視のネイチャーがあることを示唆する情報となる可能性もあるので、注意を払うべき優先順位も見えてくると思います。

(営業部門の取り組みについて)

田中 営業の方が現場に足を運ぶことを促す取り組みについて、具体的に伺いたいと思います。

石山 事業分野によって難易度は違いますが、リスク拠点が工場の場合には、実際に訪問する事例が増えています。特にアパレル分野では、取引先からの希望が寄せられること

もあります。また、農園における児童労働に関しては、調査会社の方と一緒に訪問して、現場と学校との距離などを確認することもあります。

田中 教育環境の確認は児童労働からの救済の第一歩です。調査を受ける方においては、企業から質問票が送られてくると「あらぬ疑いをかけられた」というマイナスな反応をされるケースもあるので、取引関係を担当する営業の方が人権尊重の目的を共有し丁寧に説明することはメリットがあると思いました。

石山 訪問に際しては調査目的という形ではなく、まずはデータを共有して、先方のサステナビリティ担当者と一緒に協力していきましょうという友好的な取り組みの中で、その工程の中に訪問も含めていただくなどしています。最初に質問票を送ることは、何か疑っているのではないかとといった不必要な感情論につながってしまうので、しないようにしています。

(経営層、営業部門への社内浸透について)

田中 単なるアンケートは人権デューデリジェンスの一部ではないとおっしゃったのが印象的でした。営業の方と人権担当者とはぶつかるケースも多いと思うのですが、社内浸透を進めてこられた中で、行動やマインドセットなどにおいて変化したことがあれば教えてください。

石山 レピュレーションの問題ではなく、懸案のサプライチェーンが原因で企業価値そのものに直接影響するといった危機意識がもたれるようになってきました。また、2024年から全執行役員・部門長・管理部門の部長を対象として人権研修を行うようにしており、トップダウンで取り組んでいます。

(NGOからの質問状について)

田中 外部に説明するのは取締役の方々なので、人権研修は重要な取り組みだと思っています。こうした中で実際にNGOからレターが送られてくるといった経験はございますか。

石山 ありますね。基本的には質問が多いです。幸い具体的な案件について指摘を受けることはありませんが、特定の領域でどのような管理をしているかなどについて質問が寄せられ、ほぼ全件に対応しています。

(反DE & Iがある中での人権の見られ方について)

石山 逆に田中さんに質問させていただきます。DE & Iにおいて揺り戻しがある中で、人権への取り組みについてはどのような見方をされるようになってきているのでしょうか。

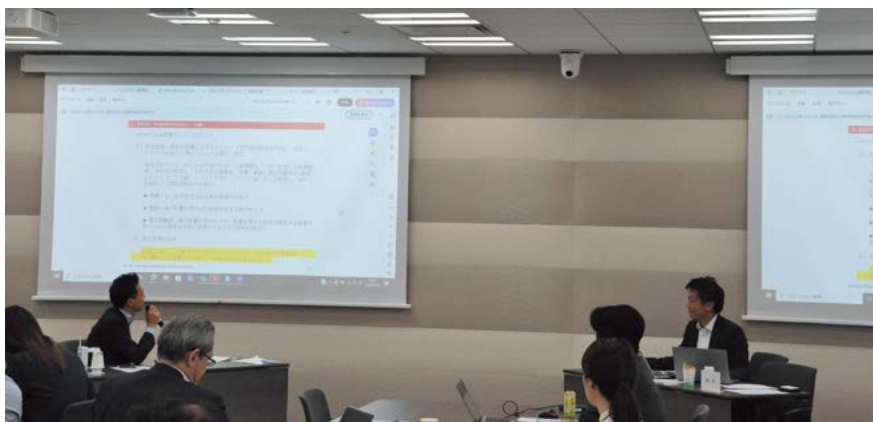
田中 DE & Iとともに「人権」に関しても揺り戻しがあるかどうか、難しいですが見極めが必要だと思います。一つ言えるのは、近時、私たちやその上の世代とは異なる価値観が生まれてきていて、物質的・金銭的な豊かさよりも、個性の尊重など人間を中心とした考え方が出てきています。各社の新入社員の方々もそういった考え方を持っている方もいらっしゃると思

います。そういった意味で、人権は企業価値に関係ないから取り組まないという選択が、ステークホルダーに向いているか、自社のファンになってくれる新入社員の

方々がそんな会社に勤めたいと思うかということにも関わってきます。人を大切にするというのは、米国やEU、その他の国でも根本的な価値であると思いますし、新興・途上国の方々と話をしていると、人と人をつなぐ価値観をもつ日本とビジネスして良かったとの声が多く聞かれます。自社が持ち続ける人権の価値観がぶれないようにすると良いと思います。

石山 人権の取り組みについては、国の責務はありつつも、引き続き企業においても内部評価しながら取り組んでいくという潮流は変わらないということですね。

田中 その通りです。各国が人権を基盤とした社会経済政策に取り組まないと、自国の持続的成長は促せないなので、政府の役割は極めて重要です。人権についてのチャレンジを抱えていない国はなく、紛争や分断、価値観の多様化の中でどういった方向に向かっていくか依然不透明性は高いと言えます。ただ、その中でも、ビジネスや商流づくり、価値の伝達によって世界をつなぎとめていくことができ、その点での多国籍企業、特に商社の果たす役割はとても大きいと思っています。



クロストークの様様