

2023. 6.29

CRT 日本ステークホルダーエンゲージメントプログラム

人権デュー・ディリジェンス： 国内外の政策発展について

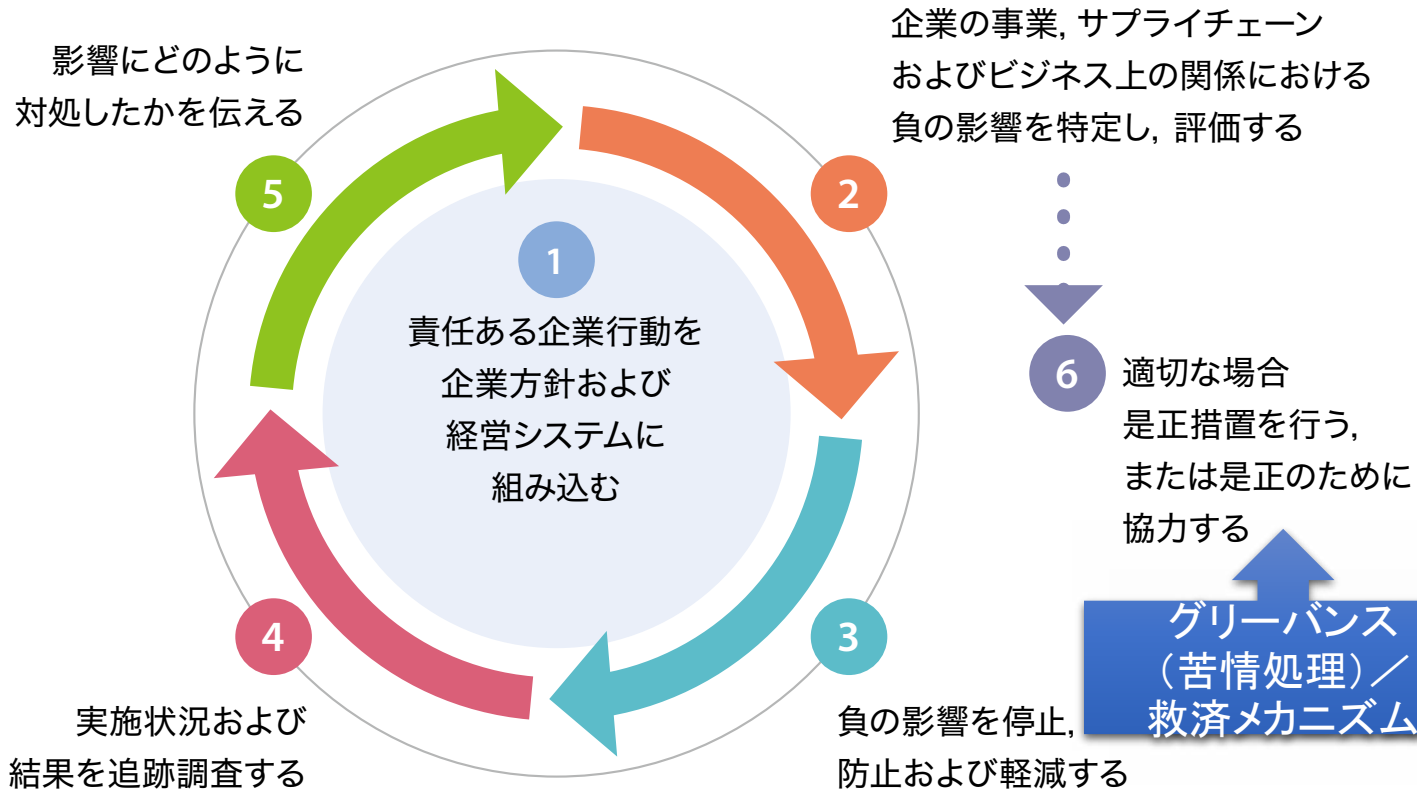
国連開発計画(UNDP)ビジネスと人権リエゾンオフィサー

ことのは総合法律事務所 弁護士

佐藤 暁子

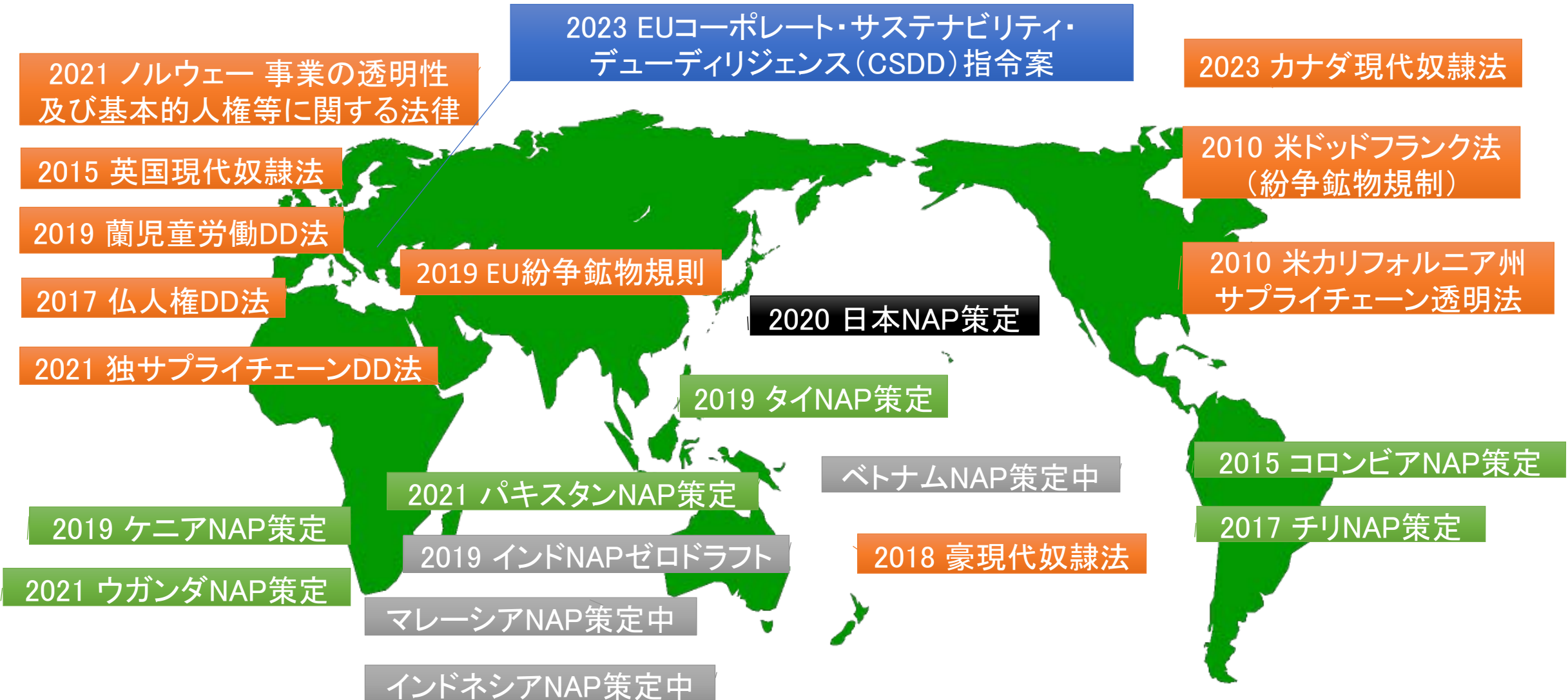
人権デュー・ディリジェンス 継続的に取り組むことが必要

図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



- 対象となるのは**人権リスク**であり、経営リスクではない。
- 1回すれば終わりということではなく、日常的な経営判断に人権の視点を埋め込み、継続的に実施することが必要となる。
- 顕在化しているリスクだけではなく、潜在的なリスクも対象となる。
- どのステップでも従業員や取引先、地域住民といった**ステークホルダーとのダイアログが重要**となる。

グローバルにおける法制化の議論の進展



EU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案(CSDD)までの道のり

- 2020年4月29日：人権DD義務化に向けたコミットメントを発表
- 2020年9月2日：26の企業、業界団体、イニシアチブがEUの人権・環境デューディリジェンス法への支持を表明
- 2021年3月10日：欧州議会にて、環境・人権DD法ドラフトを含む報告書が採択
- 2022年2月23日：欧州委員会にて、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案(CSDD)が採択
- 2023年5月31日：20以上の主要な企業やネットワークが共同声明を発表し、EUの CSDDDを指導原則やOECD多国籍企業行動指針の国際基準と一致させるよう要請
- 2023年6月1日：欧州議会、法務委員会原案に基づくCSDDD法案を賛成多数で採択



出典：https://media.business-humanrights.org/media/documents/230530_BusinessStatement_CSDDD_ONLINE.pdf

EU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案(CSDDD)

<p>対象企業</p>	<p>EU域内及び域外の売上が一定規模の企業(議会採択案では大幅に拡大)</p> <ul style="list-style-type: none"> * 繊維、農林水産業、鉱物といった「ハイリスク産業」については中規模の企業も対象 * 中小企業にも段階的に適用 * 議会採択案では金融セクターも対象
<p>DD義務内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) 企業方針へのDDの組み込み b) 人権・環境に対する潜在的・顕在化リスク特定のためのDDの実施(EU内外のバリューチェーンを含む) + 事業戦略がパリ協定に沿って地球温暖化を1.5°Cに抑制することに適合することを確実にするための計画の策定 a) 特定したリスクの停止、予防、軽減 b) グリーバンスメカニズムの設置と維持 c) DDの方針と手法の実効性のモニタリング d) DD実施状況の開示 + 紛争影響地域における人権DDの強化についても言及
<p>対象となる人権課題</p>	<p>・世界人権宣言・自由権規約・社会権規約・ジェノサイド条約(集団殺害罪の防止および処罰に関する条約)・拷問等禁止条約・人種差別撤廃条約・女子差別撤廃条約・児童の権利に関する条約・障害者の権利に関する条約・先住民族の権利に関する国際連合宣言・民族的又は種族的、宗教的及び言語的少数者に属する者の権利に関する宣言・国際組織犯罪防止条約、国際組織犯罪防止条約人身取引議定書・労働における基本的原則および権利に関するILO宣言・ILO中核的労働基準(8条約)</p>
<p>対象となる環境課題</p>	<p>・生物多様性条約・絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約(ワシントン条約)・水銀に関する水俣条約など</p>

OECD 多国籍企業行動指針改訂案



主な改訂（抜粋）

- **気候変動と環境への影響**: 気候変動、アニマルウェルウェア、生物多様性、森林破壊、公害、その他の環境問題への悪影響を特定し、DDを通じて対処することの期待
- **公正な移行**: 企業が公正なエネルギー転換を実現する責任を認識し、化石燃料からの転換と再生可能エネルギーへの転換の両方において、社会と環境への悪影響を回避し対処すること
- **有意義なステークホルダーとの関わり**: 企業に対し、すべてのステークホルダー（特に影響を受ける人々）に害を及ぼす可能性のある事業活動について、有意義に関与するよう求める。エンゲージメントは、双方向で、誠実に行われ、ステークホルダーの意見に応え、タイムリーで、アクセスしやすく、適切で、安全で、エンゲージメントへの障壁を取り除くために適応されるべき
- **人権擁護者（HRD）**: 人権擁護者に対する報復を控えること、自社およびビジネスパートナーの業務において報復に対処すること、安全な空間の促進を支援すること
- **武力紛争下などでの人権DDの強化**: 国際人道法違反も含めたリスクについて人権DDの強化を実施すること
- **DDへの下流への適用**: 消費者やユーザーによる影響も含め、バリューチェーンの上流から下流までDDを実施すること
- **責任ある撤退**

「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」

- 経産省による「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検討会」による検討
 - ・ 指導原則をはじめとする国際スタンダードに則ったもの
 - ・ 人権尊重に関する具体的な取り組み方法がわからないという企業の声に応えたもの
- 対象となる事業者: 規模、業種などを問わず、日本国内のすべての事業者
 - ・ 各事業者は、自社事業だけでなく、グループ会社、直接取引先、間接取引先、国内外が対象

➤ “人権”の範囲: 国際的に認められた人権

国際人権章典、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言、そのほか関連する国際人権規約

人権尊重取り組みの全体像

人権方針 (各論 3)	人権尊重責任に関するコミットメント (約束) の表明 (国連指導原則 16・各論 3)
人権 DD (各論 4) (国連指導原則 17)	負の影響の特定・評価 (国連指導原則 18・各論 4.1)
	負の影響の防止・軽減 (国連指導原則 19・各論 4.2)
	取組の実効性の評価 (国連指導原則 20・各論 4.3)
	説明・情報開示 (国連指導原則 21・各論 4.4)
救済 (各論 5)	負の影響への対応 (国連指導原則 22・各論 5)



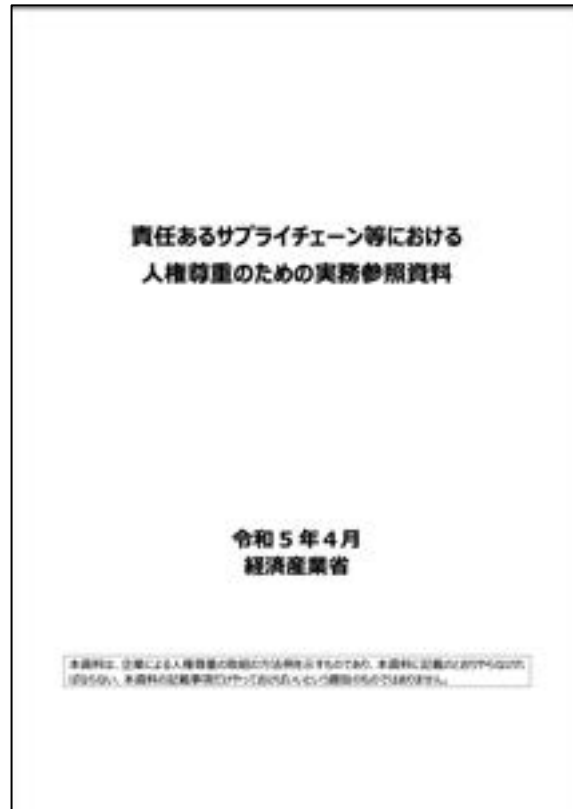
ステークホルダーとの対話
22



人権尊重の取組にあたっての考え方

- 人権方針を策定することによる経営者のコミットメント が極めて重要
- 潜在的な負の影響はどの企業にも存在する
- ステークホルダー（特に脆弱な立場にあるステークホルダー）との継続的な対話が重要
- サプライチェーン全体を通しての事業活動による潜在のおよび顕在的な「人権に対する」負の影響の特定と評価
- 深刻さと可能性を反映した優先順位付け
- 実効性評価と情報開示
- 他の事業者との連携
- 構造的な課題への取組み

責任あるサプライチェーン等における 人権尊重のための実務参照資料



第2 人権方針の策定

ガイドラインでは、人権方針に求められる要件（ガイドライン 3）や策定時及び策定後の留意点について記載しており（ガイドライン 3.1・3.2）、これから人権方針を策定する企業を念頭におけば²、概ね以下の流れにそって策定することが考えられます。

なお、人権方針は策定・公表することで終わりではなく、企業全体に人権方針を定着させ、その活動の中で人権方針を具体的に実践していくことが求められることに留意が必要です（ガイドライン 3.2）。

プロセス	ポイント
① 自社の現状把握	➢社内各部門からの知見収集、ステークホルダーとの対話・協議等を通じた、自社が関与し得る人権侵害リスク ³ についての確認。（ガイドライン 3.1）
② 人権方針案作成	➢上記も踏まえつつ、記載すべき項目を検討（以下参照）
③ 経営陣の承認	➢企業のトップを含む経営陣（例：取締役会 ⁴ ）の承認（ガイドライン 3）
④ 公開・周知等	➢自社ホームページへの掲載など一般への公開（ガイドライン 3.1） ➢従業員、取引先、関係者への周知（ガイドライン 3.1）

具体的な取り組みを進める際に、ガイドラインとともに、**指導原則の理解を助けるもの**として活用が期待される

責任あるサプライチェーン等における 人権尊重のための実務参照資料



唯一の正解があるものではなく、あくまで参考資料として自社に合わせて方法を模索することが大事

作業シート 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価

ステップ① リスクが重大な事業領域を特定

ステップ② 負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定

ステップ③ 負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け

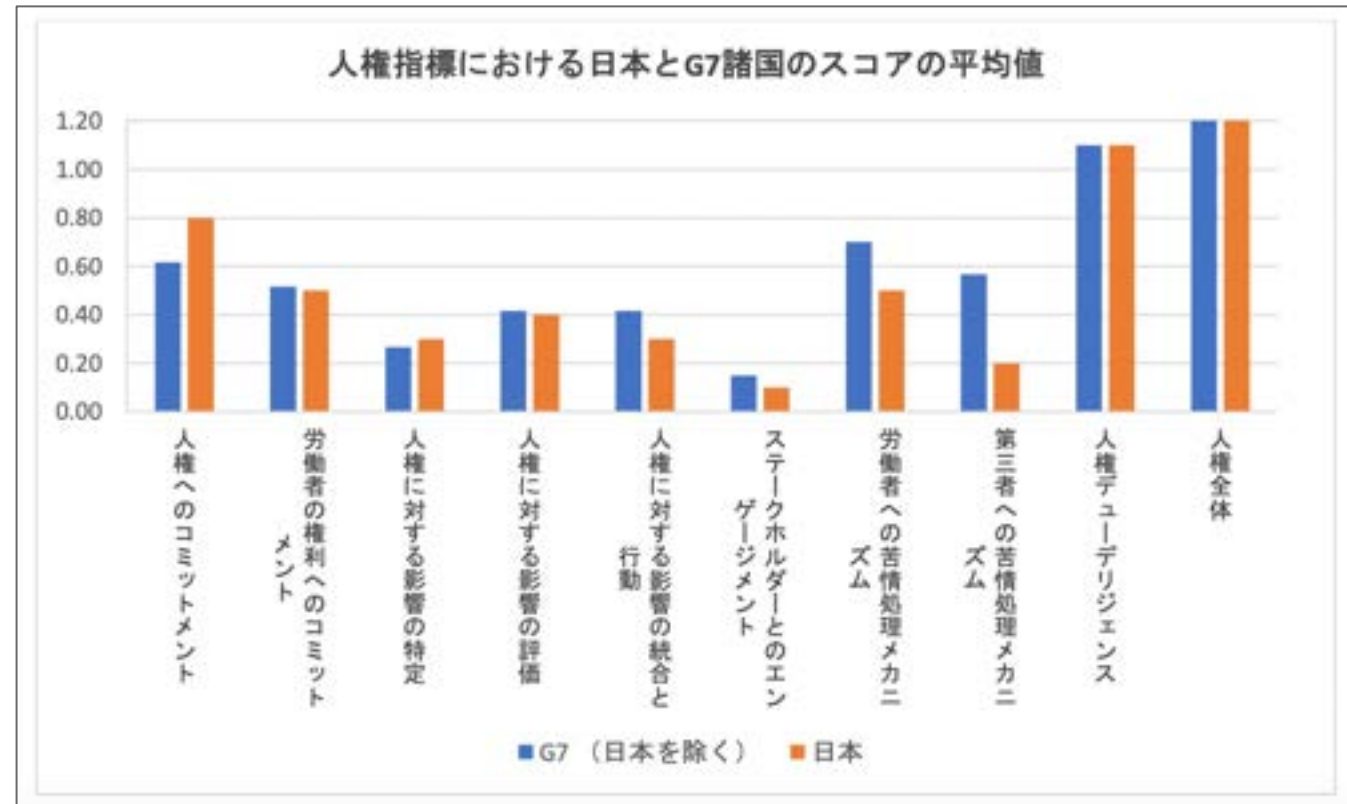
事業分野	製品・サービス	地域	事業領域（区分）																	
			①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩								
製造業	自動車	アジア																		
サービス業	インターネット	北米																		
建設業	建設資材	南米																		
小売業	食品	欧州																		
金融業	銀行	中東																		
エネルギー	電力	アフリカ																		
その他																				

国内政策の進展 環境だけではなく、人権も

- スチュワードシップコード: 2020年改訂
 - 目的: 投資家の責任・義務を明確し、中長期的に投資家・企業間で緊張感のある関係の構築
 - 法的拘束力はないものの、多くの機関投資家が賛同し、企業とのエンゲージメントにおいて活用
 - 改訂で原則7に、エンゲージメントにおいて「**サステナビリティ(ESG要素を含む中長期的な持続可能性)**」を考慮することが加わった
- コーポレートガバナンスコード: 2021年6月11日施行
 - 補充原則2-3①: 取締役会は、**気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正、適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にも繋がる重要な経営課題**であると認識し、**中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべき**である。
- 非財務情報開示: 「サステナビリティ情報」の記載欄の新設・人的資本や多様性に関する開示・コーポレートガバナンスに関する開示の拡充
- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」でも「人権」は事業をサステナブルに維持していくために不可欠な社会面、環境面での責任として明示的に言及
- 人的資本・心理的安全性・ウェルビーイング・DE&I・社会的インパクト投資・・・いずれも「人権」の視点から考えることができ、また人権の視点を入れることによる**一貫性のある取組み**

日本企業の国際スタンダードとのギャップ より具体的な行動の必要性

- 人権へのコミットメントはある一方で、そのコミットメントと人権DD、ステークホルダーエンゲージメントといった具体的な行動の間にギャップが存在
- ステークホルダーエンゲージメントは特に強化する余地が大きい。効果的な人権DDのためには、ステークホルダー、特に脆弱な立場にある人たちとのエンゲージメントを実施することが鍵
- 労働者及び第三者が利用可能なグリーンバンスメカニズムについても、取り組みを強化する必要性が高い



出典：BHRRRC/KTC/WBA「人権デュー・ディリジェンスに関する日本企業の評価から得られたエビデンス」

UNDPと日本政府による
パートナーシップ



「ビジネスと人権」

日本企業進出先国等における責任ある企業
行動の促進

グローバルなサプライチェーンに
人権デューディリジェンス

公正な復興のための国連の「ビジネスと人
権に関する指導原則」の活用



From
the People of Japan



UNDP and the Government of Japan
in support of the implementation of the UNGPs on



Business + Human Rights





From
the People of Japan



B+HR
ACADEMY

期待される成果と活動の概要



成果1: 日本企業、そのサプライヤーおよびパートナーが、バリューチェーン全体を通じて人権基準の遵守を確保することにより、競争力を維持し、公正な復興を促進するための努力を支援する。

3ステップ アプローチ

暫定スケジュール

1 日本企業およびサプライヤーやパートナーが共通して直面する人権リスクを特定するための「**コンテキスト・アセスメント調査**」の実施。人権DD研修のカリキュラムに反映させるためであり、コンフィデンシャルなもの。17カ国において実施。

7月～

2 各国で活動する日本企業およびそのサプライヤーやパートナーが直面する一般的なリスクに対応するために、**人権デューデリジェンス(人権DD)トレーニング**の実施。

人権DD研修
2022年10月～
2023年2～3月

3 個々の企業に対して、人権DD実施の準備状況や人権への影響評価に関する最初のアセスメントに関する**非公開のガイダンスセッション**の提供。

ガイダンスセッション
2023年1月～



From
the People of Japan

ビジネスと人権アカデミーへの 参加の意義



ビジネスと人権に関する第一人者
や経験豊かな専門家、ゲストス
ピーカー

- 国内の専門家
- 国際的な専門家
- UN(DP)の専門家

日本企業が直面する各国の状況や
課題に合わせた、実践的なオーダー
メイドの研修カリキュラム。日本本社
とサプライヤーでの共通理解の促進

日本語、現地語、英語での提供

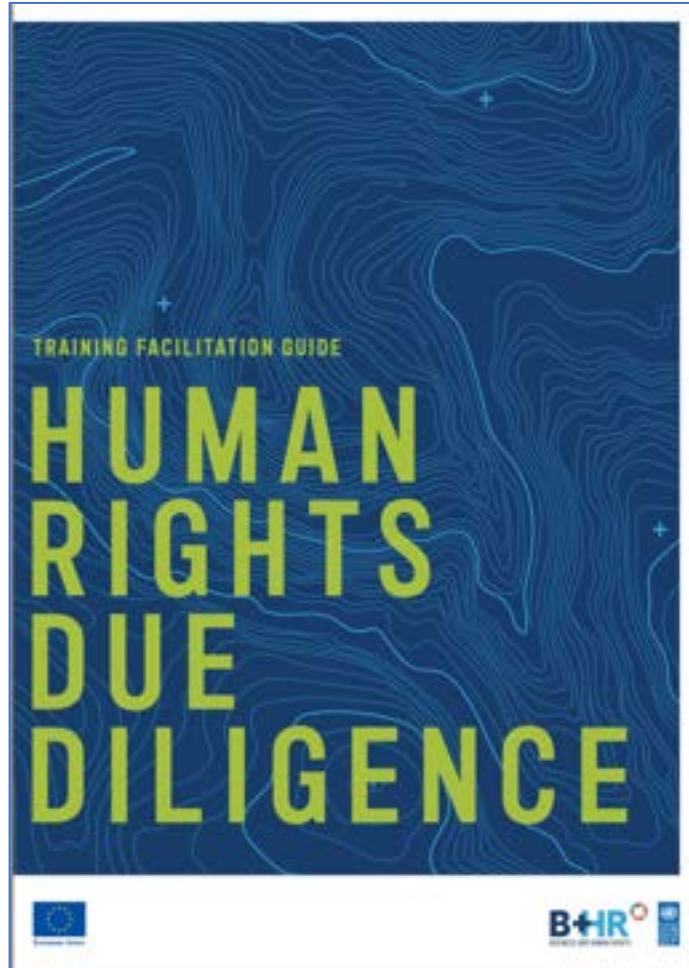
専門家のアドバイスが無償で受けら
れる

人権デューディリジェンスの既存および
最新の要件と期待に関する最新情報

ネットワーキングと参加証
ビジネスと人権に関するコミュニティ

これまでの参加者からの高い要請と
高い評価

人権デュー・ディリジェンスに関する 研修進行ガイド



こちらからダウンロード
ください 





From
the People of Japan

紛争影響地域における 人権DDの強化

- 指導原則があくまで基本であり、指導原則は人権DDのバリエーションを設けているわけではない。
- ただ、人権リスクに関する状況がより複雑になれば、それに対応した人権DDが求められる。したがって、**紛争という要因により、通常の人権DDよりも強化する必要がある。**
- 紛争に関連する3つの特徴
 - 紛争は常に人権に対する負の影響を及ぼす
 - 紛争影響地域では、ビジネスは決して中立ではあり得ず、また影響を及ぼさないことはない
 - 国際人権法だけでなく、**国際人道法も尊重すべきである**
- したがって、ビジネスは、人権に対する負のリスクのみならず、紛争に対する潜在的かつ顕在化しているインパクトも考える必要がある

紛争予防と平和構築における企業の役割





From
the People of Japan

ビジネスと人権アカデミー 人権デュー・ディリジェンス研修 プログラム：1日目



内容	時間
登録	9:00-9:30
開催挨拶	9:30-9:40
研修・プロジェクトの概要と目的	9:40-9:50
自己紹介	9:50-10:05
休憩	
第一部：ビジネスと人権の概要 - 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の概要 - 人権の基本的な考え方、人権に関するビジネスケース - ILO中核的労働基準	10:10-11:10
ビジネスと人権に関するグローバルにおける議論とグローバルサプライチェーンへの示唆 - NAP、人権デュー・ディリジェンスの法規制や期待について	11:10-11:40
Q&A	11:40-12:00

昼食	12:00-13:00
第二部：人権デュー・ディリジェンスの概要とその実施方法	13:00-13:45
- 人権リスクの特定と評価	13:45-15:40
休憩	
国・地域別人権リスクについて	15:55-16:25
Q&Aとまとめ	16:25-17:00



From
the People of Japan

ビジネスと人権アカデミー 人権デュー・ディリジェンス研修 プログラム: 2日目



内容	時間
集合写真・振り返り	9:00-9:30
取り組みの統合、追跡、コミュニケーション	9:30-10:45
休憩	
国別アセスメントの結果に基づく、サプライチェーン全体での人権の取り組み+Q&A	10:50-11:30
人権デュー・ディリジェンスの強化+Q&A	11:30-12:30
昼食	
ケーススタディとグループディスカッション	13:30-15:00
休憩	
ステークホルダーエンゲージメントを含む人権デュー・ディリジェンスの実践例/Q&A	15:10-16:10
統括・振り返り	16:10-16:40
閉会挨拶と個別ガイダンスセッションの紹介	16:40-17:00





From
the People of Japan

ビジネスと人権アカデミー 第1回人権デュー・ディリジェンス研修 参加者の声



人権デューデリジェンスを実施することで社内外の関係者に対して今、起こっている事だけでなく、潜在的なリスクも含めて考える機会になることまた、直接の関係者だけでなく関係者の先の先まで企業が協力して人権リスクに対応できる機会となることが重要だと思います。今回の研修では多くの企業の担当者の方が真剣に向き合い同じような悩みや課題を感じていることがわかりました。人権については根本にある考え方を常に確認し方向性を見誤らないようすすめることが重要であると考える中で多くの企業の方がアカデミーに参加しベクトルを合わせることで協力し合いこの取り組みの真の目的を達成できたらよいと思いました。



From
the People of Japan

ビジネスと人権アカデミー 第1回人権デュー・ディリジェンス研修 参加者の声



HRDDにおいて抽出すべきリスクは「経営リスク」ではなく「人権リスク」であること。また、投資家や専門家とのエンゲージメントも人権リスクの特定に重要と考えていましたが、どのような人権リスクが潜んでいるかは、企業活動によって負の影響を受ける「ライツホルダー」からの声を拾うことが重要ということです。ライツホルダーが声を上げやすい仕組みをいかにつくるかがHRDDにおいては非常に重要だと気づきました。

人権デュー・ディリジェンスは、「これをやれば目標達成した」といったものではなく、ある意味永遠の課題です。「できない」ではなく、できるところから始め、社内外に仲間を増やし、一緒に人権を尊重できる社会にしていきましょう！



From
the People of Japan

ビジネスと人権アカデミー 第1回人権デュー・ディリジェンス研修 参加者の声



なんとなくトレンドとして理解したつもりになっていた人権DDを、具体的に実践する段階で考慮すべきことを、基礎から紐解いて学ぶことができます。ワークショップもたくさんあるので、違った業種・部門からの参加者との意見交換を通じ、新たな気づきも多々得られるのではないかと思います。まるまる2日間の研修でしたが、創意工夫されたプログラムで、あっという間に時間が過ぎてしまいました。

人権リスクの有無は、全てライツホルダーが主体となり判断すること、という部分です。どうしても企業の中にいると、経営リスク主体で判断しがちになります。まずはライツホルダーに接触する前の段階でも、関わる企業の中の人たちがいかに発想を転換して思考できるか(また、そのように社内で主張し続けられるか)が重要であると感じました。現状、難しいのですが…。

Thank you for your attention

CONTACT

佐藤暁子 akiko.sato@undp.org

