

# SDGsで企業利益と社会貢献を 同時に実現する

湊総合法律事務所

弁護士 湊 信明

# I SDGsとは何か？

～企業に何が求められているのか？～

# 経団連は「企業行動憲章」を改定

## ■ サブタイトル

～Society5.0の実現を通じたSDGs(持続可能な開発目標)の達成～

## ■ 前文

国際社会では、「ビジネスと人権に関する指導原則(2011年)や「パリ協定」(2015年)が採択され、企業にも社会の一員として社会的課題の解決に向けて積極的に取り組むよう促している。

また、2015年に国連で、持続可能な社会の実現に向けた国際統一目標である「SDGs(持続可能な開発目標)」が採択され、その達成に向けて民間セクターの創造性とイノベーションの発揮が求められている。

そこで、今般、経団連では、Society5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として企業行動憲章を改定する。

会員企業は、持続可能な社会の実現が企業の発展の基盤であることを認識し、広く社会に有用で新たな付加価値及び雇用の創造、ESG(環境・社会・ガバナンス)に配慮した経営の推進により、社会的責任への取組を進める。

また、自社のみならず、グループ企業、サプライチェーンに対しても行動変革を促すとともに、多様な組織との協働を通じて、Society5.0の実現、SDGsの達成に向けて行動する。

## ■ 第4原則(人権の尊重)

すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

## ■ 第10原則(経営トップの役割と本憲章の徹底)

経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

# 日本が向かっている方向性

- 日本政府のSDGs推進本部作成の「SDGsアクションプラン2020」
- 「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)」
- 「SDGs実施指針(令和元年12月20日版)」

# 日本政府も2016.5にSDGs推進本部設置

- SDGs実施指針は「今後の2030アジェンダの実施に際して、先進的な取組を行っている民間企業等のグッド・プラクティスの共有や表彰等による奨励策の検討を進め、民間企業との更なる連携の強化を図り、さらに、民間企業がイノベーションを生み出すための支援や環境整備に取り組む」
- 「**ビジネスと人権**の観点に基づく取組や**ESG投資**、社会貢献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であるのみならず、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も極めて重要である。このための環境づくりに向けた政府の施策を進めるとともに、民間企業の取組を後押しする。」

# 世界は企業にSDGsを求めている

- 国連は、「SDG Compass-SDGsの企業行動指針」を策定し、各企業にSDGsを推進する行動を起こすよう求めている。
- 各企業の事業にSDGsがもたらす影響を解説するとともに、持続可能性を企業の戦略の中心に据えるためのツールと知識を提供している。
- SDGsの目標は、水（目標6）、エネルギー（目標7）、経済成長・雇用（目標8）、インフラ・産業化・イノベーション（目標9）、都市（目標11）、消費・生産（目標12）、気候変動（目標13）など企業活動に密接に関連するテーマを掲げ、企業に対して課題解決を求めている。

# 国連 SDG Compass

- SDG Compass (SDGsの企業行動指針-SDGsを企業はどう活用するか-)を検討する。
- 国連が発行している企業向け指南書
- 優先課題の決定⇒目標設定⇒経営統合  
⇒報告とコミュニケーション  
の各過程において行うべきことが記載されている。

# SDGsとは？

- 持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals)
- 2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継。
- 2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。
- 17のゴール・169のターゲットから構成。
- 地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓約。

# 「ビジネスと人権の指導原則」とは？

- 企業が事業活動やサプライチェーンを通じて児童労働・強制労働等の労働問題、消費者被害、地域住民に対する被害など、ステークホルダーに負の影響を与えていることが問題化。
- そこで、2011年に国連人権理事会において、「ビジネスと人権の指導原則」が採択された。
- 指導原則は、国及び企業には、国際的な人権を尊重する責任（「人権尊重責任」）があることを確認。
- 2020年10月に日本政府がビジネスと人権に関する国内行動計画(NAP)を発表。日本企業にも大きな影響あり。

# ESGとは？

- Environment(環境)、Social(社会)、Governance(企業統治)の三つの言葉の頭文字をとったもの。
- 企業の長期的な成長のためには、ESGが示す3つの観点が必要だという考え方。
- ESGの観点が薄い企業は、大きなリスクを抱えた企業であり、長期的な成長ができない企業と判断される。
- ESGの観点は、企業の株主である機関投資家の間で急速に広がっている。
- 投資の意思決定において、財務情報に加えてESGも考慮に入れる手法は「ESG投資」と呼ばれる。

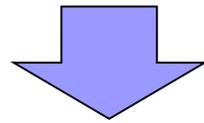
# パリ協定とは？

- 第21回気候変動枠組条約締約国会議（COP21）がパリにて開催
- 気候変動抑制に関する多国間の国際的な協定（合意）が、2015年12月12日に採択
- 2020年以降の地球温暖化対策を定める。

## Ⅱ 増大するSDGsリスク

## このまま温暖化が進むと・・・

- 21世紀末には今より4度程度気温が上昇
- 21世紀末の東京は現在の屋久島の気温と同じくらい。
- 日降水量200ミリ以上となる大雨の年間発生回数は2倍以上
- 世界的に洪水被害、熱中症などの死亡リスク、干ばつによる水・食糧不足などが起こってくると言われている



- 地球温暖化・温室効果ガス排出は、重大な人権侵害問題

# 温暖化の元凶は企業経営にあり

- 地球温暖化の原因となっている二酸化炭素の排出割合  
日本では、8割超が事業活動から排出

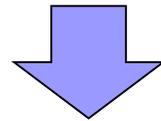
◎ エネルギー転換部門	・・・40.1%
◎ 産業部門	・・・25.0%
◎ 運輸部門	・・・17.8%

(全国地球温暖化防止活動推進センターの2018年度報告より)

# 経団連中西宏明会長のコメント

- 2020. 6. 30付・朝日新聞朝刊より

「……要するに、地球がもたないという議論になった。もたない地球の中でやっている経済活動って何なのよと。気候変動の優先度がはるかに上がってしまった……」



- いくら高尚な理念を掲げていても、大量の二酸化炭素を排出して地球温暖化に加担しているなら、その活動はむしろ現在及び将来の世代に対する重大な人権侵害にしかならない
- 企業経営課題に、気候変動問題、温暖化ガス問題を取り込まないと生き残れない時代に突入

# 間接的な人権侵害は大きなリスクに

- バングラデシュ ラナ・プラザ事件 2013.4.24
- 8階建ての商業ビル「ラナ・プラザ」崩落
- バングラデシュ史上最悪の労働災害
- ラナ・プラザには縫製工場、銀行、商店などが入居
  - 死者:1,127人
  - 行方不明者:500人
  - 負傷者:2,500人

- 建物は正規の許可手続きなしに建築され、5階以上の3階部分は違法に建増しされていた。
- 上層部に設置された4基の大型発電機の振動が数千台のミシンの振動と一緒にになり、崩壊を誘発。
- 世界展開する欧米や日本のファストファッションが、バングラデシュの劣悪な労働環境下の安価な労働力を求めて製造委託。これにより莫大な利益を上げている状況が浮き彫り。
- NGO・市民団体・マスコミ、世界的批判が巻き起こる。
- 欧米大手企業のブランドイメージは著しく毀損。

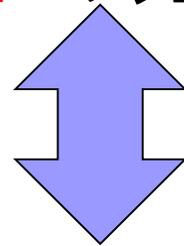
- 1997年ナイキのベトナム製造委託先工場で児童労働、低賃金・長時間労働発覚
  - 不買運動へ発展
  - 労働条件・就労環境改善を約束
- 2010年アップルの製造委託先台湾ホンハイの中国子会社で違法過酷労働問題発覚
  - 残業時間短縮・安全手順改善・宿舍の改善を約束

↓  
長年培われてきたブランドイメージの失墜を招くことに



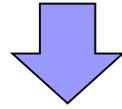
# SDGs・指導原則・ESGの恐ろしい仕組み

- 指導原則・SDGs・ESGとは、世界の人々の人権、地球の存続を害するか、これに加担している企業にお金が回らなくする仕組み。
- こういう企業に投資している会社にお金が入らなくする仕組み。
- **NGO・市民・マスコミ・ネット**の力で、人類社会から排除する仕組み。



- 世界の人々の人権、地球の存続に貢献する企業にお金が回り繁栄させるチャンスをもたらす仕組み。

- 人権や環境の感覚に**無頓着・無関心**で、サプライヤーの人権侵害・環境破壊に気がつかなかった。
- 自国・会社が展開している国の法律を守っていれば大丈夫と思っていた。



- ・企業の評判が下がる。痛烈なバッシングを受ける。
  - ・投資が得られなくなる。
  - ・規制が強化された際に規制に抵触する
  - ・消費者が商品やサービスを購入してくれなくなる。
- 
- 企業がビジネスを通じてSDGs に取組み貢献することは、企業の存続基盤を強固なものにするとともに、いまだ開拓されていない巨大な市場を獲得するためのビジネスチャンスとなる。

# SDGs・指導原則・ESGの対応ポイント

- はじめに結論をいうと……

- ① 環境リスク・人権リスク・ガバナンスリスクを極小化すること。
- ② 社会的課題の解決と企業利益の増大を両立させること。

- この2つに尽きる。

# SDGs・指導原則を導入するときのポイント

- なぜ、サプライヤーが起こした人権侵害・環境問題について自社が責任を負わされるのか？
- なぜ、自国や、自社が展開している国の法律を守っていたとしてもリスクがあるのか？

SDGs・指導原則・ESGにそのような力を与えている根拠は何なのかを学ぶことが大事。

そのためには、**国連が守り育ててきた理念と歴史を学ぶことが大切。**

# Ⅲ SDGs・指導原則・ESG の理念と歴史

# SDGs・指導原則・ESGの原点～人権保護～

- 国連憲章
- 世界人権宣言
- 労働における基本原則及び権利に関するILO宣言
- 環境と開発に関するリオデジャネイロ宣言（地球サミット）

人権保護

SDGs・指導原則・ESGの取り組みは

- ✖ 企業の利益を単に増大させるという考え方
- 地球上のすべての人権侵害課題の解決と、  
経済的成長と繁栄を両立させていくという考え方

# 国連憲章

## ■ 前文

- 「われら連合国の人民は、われらの一生のうち二度まで言語に絶する悲哀を人類に与えた戦争の惨害から将来の世代を救い、**基本的人権と人間の尊厳**及び価値と男女及び大小各国の同権とに関する信念を改めて確認し、正義と条約その他の国際法の源泉から生ずる義務の尊重とを維持することができる条件を確立し、一層大きな自由の中で社会的進歩と生活水準の向上とを促進すること、
- 並びに、このために、寛容を実行し、且つ、善良な隣人として互に平和に生活し、国際の平和および安全を維持するためにわれらの力を合わせ、共同の利益の場合を除く外は武力を用いないことを原則の受諾と方法の設定によって確保し、**すべての人民の経済的及び社会的発達を促進するために国際機構を用いることを決意して、これらの目的を達成するために、われらの努力を結集することに決定した。**」

# 世界人権宣言

- 1948年12月10日に第3回国連総会にて採択。人権および自由を尊重し確保するために、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」を宣言

**第1条** すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等

**第2条** 人種、皮膚の色、性、…いかなる事由による差別をも受けることなく、すべての権利と自由とを享有することができる

**第3条** すべて人は、生命、自由及び身体の安全に対する権利を有する

**第5条** 何人も、拷問又は残虐な、非人道的な若しくは屈辱的な取扱若しくは刑罰を受けることはない

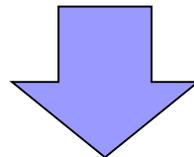
**第6条** すべての人は、法の下において平等であり、また、いかなる差別もなしに法の平等な保護を受ける権利を有する

**第18条** すべて人は、思想、良心及び宗教の自由に対する権利を有する

**第19条** すべて人は、意見及び表現の自由に対する権利を有する

# SDGs・指導原則・ESGが企業に求めるもの

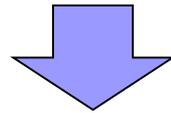
- 第二次大戦後、国連設立のときから、すべての人が人らしく生きられるようにということが希求されていた。
- しかし、世界は一向に人権侵害・加担・放置、環境破壊が止まらない。
- 企業活動がその元凶のひとつ。
- もう利益至上主義、人権軽視はいい加減にしてもらいたい。



## IV ESGの登場

# 国連責任投資原則(PRI)

- 経済効率性が高く、持続可能なグローバル金融システムこそが、長期的な価値を創出する。



- そこで、**国連グローバルコンパクト**と**国連環境計画・金融イニシアティブ**の2つのイニシアティブの流れを受けて、
- 2006年、コフィー・アナン国連事務総長が、「ESGを投資判断の要素に入れて、リスクを管理するとともに長期の持続的な運用を目指す、責任投資を提唱

# 中長期的成長を妨げる要因とは

- 以下の3つは、企業の中長期的成長を確実に妨げる。
  - その1 反Environment(環境)
  - その2 反Social(社会)
  - その3 反Governance(企業統治)

## E(環境課題)の例

- 温室効果ガス・気候変動・異常気象・自然災害問題
- 大気・水の汚染問題
- 環境保全問題
- 森林破壊問題
- 生態系保全・生物多様性の逸失問題
- 座礁資産問題(温室効果ガス排出抑制政策導入による化石燃料資産価値の目減り)
- 廃棄物管理問題
- 環境負荷低減問題

など

## S(社会課題)の例

- 児童労働・強制労働その他労働基準・慣行問題
- サプライヤー管理
- 地域紛争問題
- ダイバーシティ問題
- ジェンダー問題
- 製品・サービスの安全・責任に関する問題
- 医療アクセス・医薬品の倫理的開発問題
- 安全衛生問題
- データセキュリティ・サイバーセキュリティ・プライバシー保護

# G(ガバナンス課題)の例

- 取締役会・社外役員・監査役会・独立性・多様性問題
- 監査・内部統制問題
- 内部通報制度
- 経営陣の報酬問題
- 株主の権利
- 利益相反管理
- 贈収賄・汚職問題
- 会計リスク問題
- 租税回避・税金の透明性問題

# 責任投資を加速させる大事件の発生

- リーマン・ショック
- アメリカ合衆国の投資銀行であるリーマン・ブラザーズ・ホールディングスが2008年9月15日に経営破綻したことに端を発して、連鎖的に世界規模の金融危機が発生。
- リーマン・ブラザーズは、負債総額約6000億ドル(約64兆円)というアメリカ合衆国の歴史上、最大の企業倒産により、世界連鎖的な信用収縮による金融危機を招いた。
- それまでの短期的利益を追求する姿勢から、中長期的なサステイナブルな視点が重要であることが反省となった。
- 責任投資が加速される。

# PRIと6つの原則について

- PRIは、署名機関により構成される国際的ネットワークと協力し、責任投資原則の6つの原則を実践に移すことを目的とする。
- PRIは、環境・社会・ガバナンス(ESG)課題が投資に影響をもたらすことから、署名機関がESG要因を投資及び所有者の意思決定に組み込むための支援を提供。
- 署名機関は、2019年3月時点で2,300機関、運用規模は85兆ドルを超える。
- PRIには年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2015年9月に署名しており、2019年5月時点で日本の署名機関数は75社、第10位。

# PRIのミッション

- 経済効率性が高く、持続可能なグローバル金融システムは、長期的な価値を創出する上で不可欠。
- このようなシステムは、長期にわたる責任ある投資により、環境と社会全体に利益をもたらす。
- PRIは、3つの方法で、持続可能なグローバル金融システムの達成を目指す。
  - 1) 6つの原則の採択と実施のための協力促進
  - 2) 優れたガバナンス、論理観、説明責任の強化
  - 3) 市場習慣や市場構造、規制内における持続可能な金融システムに対する障害の除去。

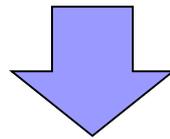
## 6つの原則—署名機関のコミットメント—

1. 私たちは投資分析と意思決定のプロセスにESG課題を組み込みます。
2. 私たちは活動的な所有者となり、所有方針と所有習慣に ESG問題を組入れます。
3. 私たちは、投資対象の企業に対してESG課題についての適切な開示を求めます。
4. 私たちは、資産運用業界において本原則が受け入れられ、実行に移されるよう働きかけを行います。
5. 私たちは、本原則を実行する際の効果を高めるために、協働します。
6. 私たちは、本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します。

# V SDGsの登場

# SDGsの登場

- ESGは、投資の場面において、どういう企業に投資すれば、中長期的な利益を得られるか、企業は何にポイントを置けば中長期的に投資を受けられるかという、投資とリターンを問題とする概念



- 世界には、その流れに包摂しきれないさまざまな課題がある。その課題を直視し、その課題に関わる人と企業・団体それぞれが、何に取り組むべきかを具体的に明示する必要がある。  
そこで・・・

# SDGsの登場

- 持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals)
- 2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs)の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。
- 17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓約。
- 各目標の達成度を測るための指標 (KPI)も特定。
- SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル (普遍的)なもの。

# 2030アジェンダが企業に求める焦点

- 2015年9月25日第70回国連総会で採択された

「我々の世界を変革する：  
持続可能な開発のための2030アジェンダ」

をしっかりと味わって、SDGsがどこに進もうとして、企業に何を求めているのかをしっかりと理解することが大事。

# アジェンダ 前文

このアジェンダは、人間、地球及び繁栄のための行動計画である。これはまた、より大きな自由における普遍的な平和の強化を追求するものでもある。我々は、極端な貧困を含む、あらゆる形態と側面の貧困を撲滅することが最大の地球規模の課題であり、持続可能な開発のための不可欠な必要条件であると認識する。……

今日我々が発表する17の持続可能な開発のための目標(SDGs)と、169のターゲットは、この新しく普遍的なアジェンダの規模と野心を示している。……

これらは、すべての人々の人権を実現し、ジェンダーの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。これらの目標及びターゲットは、統合され不可分のものであり、持続可能な開発の三側面、すなわち経済、社会及び環境の三側面を調和させるものである。

1 貧困をなくそう



## 1. 貧困をなくそう

あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ

4 質の高い教育をみんなに



## 4. 質の高い教育をみんなに

すべての人に包摂的(※)かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する

2 飢餓をゼロに



## 2. 飢餓をゼロに

飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する

5 ジェンダー平等を実現しよう



## 5. ジェンダー平等を実現しよう

ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る

3 すべての人に健康と福祉を



## 3. すべての人に健康と福祉を

あらゆる年齢のすべての人の健康的な生活を確保し、福祉を推進する

6 安全な水とトイレを世界中に



## 6. 安全な水とトイレを世界中に

すべての人に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する

7 エネルギーをみんなに  
そしてクリーンに



## 7. エネルギーをみんな にそしてクリーンに

すべての人々に手ごろで信頼  
でき、持続可能かつ近代的なエネ  
ルギーへのアクセスを確保する

10 人や国の不平等  
をなくそう



## 10. 人や国の不平等をなく そう

国内および国家間の格差を是正す  
る

8 働きがいも  
経済成長も



## 8. 働きがいも経済成長も

すべての人のための持続的、包  
摂的かつ持続可能な経済成長、  
生産的な完全雇用およびディーセ  
ント・ワーク(働きがいのある人間  
らしい仕事)を推進する

11 住み続けられる  
まちづくりを



## 11. 住み続けられるまちづ くりを

都市と人間の居住地を包摂的、安  
全、強靱かつ持続可能にする

9 産業と技術革新の  
基盤をつくろう



## 9. 産業と技術革新の基 盤をつくろう

強靱なインフラを整備し、包摂  
的で持続可能な産業化を推進  
するとともに、技術革新の拡大  
を図る

12 つくる責任  
つかう責任



## 12. つくる責任 つかう責任

持続可能な消費と生産のパターンを  
確保する



13 気候変動に  
具体的な対策を



### 13. 気候変動に具体的な な対策を

気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る

14 海の豊かさを  
守ろう



### 14. 海の豊かさを守ろう

海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する

15 陸の豊かさ  
も守ろう



### 15. 陸の豊かさ も守ろう

陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る

16 平和と公正を  
すべての人に



### 16. 平和と公正をすべての 人に

持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する

17 パートナーシップで  
目標を達成しよう



### 17. パートナーシップで目標 を達成しよう

持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

# SDGsとESGの関係

- 投資家によるESG投資と、投資先の民間企業のSDGsへの取組は裏表の関係
- SDGsの目的は、環境・社会・人権課題の解決にあるのに対し、ESGの目的は、投資先企業の企業価値の維持・向上による中長期的な投資リターンの拡大にある点で異なる。

## VI SDGsに積極的に取り組む

# 参考になる文献

## ■国連

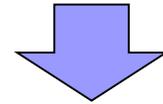
SDG Compass

## ■環境省

すべての企業が持続的に発展するために（第2版）  
～持続可能な開発目標（SDGs）活用ガイド～  
本編・資料編

# 優先課題を決定する

- バリューチェーンをマッピングして、各段階の正負の影響領域を特定する。



- 企業の社会的・環境的影響は、企業が所有・管理する範囲を超えて、バリューチェーンにおいて、その企業の活動範囲よりも上流または下流に存在する可能性がある。
- そのすべてをマッピングする。
- サプライヤー・従業員・消費者・取引先・地域住民・投資家等、関連するステークホルダーに対する影響を検討していく。

# 目標を設定する

- 目標範囲を設定し、KPI(主要業績評価)を選択する。
- ベースラインを選択し、目標タイプを選択する。
- 意欲度を設定する。
- SDGsへのコミットメントを公表する。

**VII 負の状況と影響  
を管理・除去・解決する**

**ビジネスと人権に関する指導原則**

# ビジネスと人権に関する指導原則の概要

- 企業は、国際的人権を尊重・遵守しなければならない。
- 企業は、人権方針を策定し、国際人権を尊重する旨をコミットメントしなければならない。
- 企業は、人権デュー・ディリジェンスをしなければならない。
  - ① 企業活動の影響評価
  - ② 負の影響に対する適切な措置
  - ③ ②の措置の追跡調査
- 企業は、ステークホルダーからの苦情に対応できるように、適切な苦情処理メカニズムを構築又は参加しなければならない。

# 人権を尊重するとはどういうことか？

- 企業が自らの活動を通じて影響を引き起こす場合
  - ・強制労働・児童労働させる
  - ・企業周辺の農地を汚染する
  
- 企業が自らの活動を通じて影響を助長する場合
  - ・加担・・・サプライヤーに対し納期間際に仕様変更を迫り、  
サプライヤーにおいて過重労働を発生させる
  - ・累積的影響・・・複数の企業が糖分を多く含む食品を販売して、  
子どもの肥満を助長する。

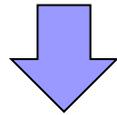
# 人権を尊重するとはどういうことか？

- 取引関係によって企業のサービス等と影響が結びついている場合
  - ・医療機器メーカーの超音波技術が女児と判別された胎児の中絶に使用される場合
  - ・銀行が地域開発を行う企業に融資をしたところ、地域住民を違法に立ち退かせてしまった場合

etc;トランプ大統領の移民政策で、移民の子どもを両親から引き離したことについて、移民局がセールスフォースのシステムを使用していたことが問題とされた。

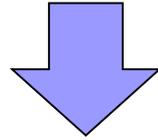
# 人権を尊重するとはどういうことか？

- 人権デュー・ディリジェンスでは、こうした直接加害だけでなく、加担・累積的影響、取引関係によって結びついている人権への負の影響を見つけ出すことを意味する。



- 加担・累積的影響を発見した場合には、企業は、未然に回避し、または影響が生じてしまったときは、これに対処することが求められる。
- 取引関係によって結びついている事例を発見した場合は、人権への負の影響を防止または軽減することが求められる。

## ■【人権デュー・ディリジェンスの具体的方法】



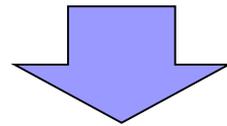
日本弁護士連合会が2015年1月発行の  
「**人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)**」  
を参照(日弁連のウェブサイトからダウンロードできる)。

# 指導原則採択による具体的影響

- メディアやNGOは、企業が環境・労働・社会問題に対して間接的に及ぼす悪影響に対し、指導原則を根拠として、「人権侵害への加担」として追及し行動するようになってきた。
- たとえばラナプラザ事件
  - 指導原則11・12から、「現地の法規制を遵守しているから問題ない。」とか、「サプライヤーの問題なので当社は関係ない。」とは言えなくなった。
  - 指導原則23から、国際的人権侵害は法令遵守問題となった。
  - 指導原則17・24から、だからこそ、事前に優先事項を定めて人権デュー・ディリジェンスを行ってリスクを解決すべき。

# ビジネスと人権に関する行動計画(NAP)

- 日本政府は、2016年11月、ビジネスと人権に関する国別行動計画を策定する旨を発表
- 2020年10月16日、「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)を発表



- 今後の日本の企業経営において極めて重要な意義を有する。
- 法的拘束力はないが、必ず取り組みが必要

# 行動計画(NAP)の概要

## 第2章

### 行動計画

#### 1 基本的な考え方

- (1) 政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (2) 企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (3) 社会全体の人権に関する理解促進と意識向上
- (4) サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- (5) 救済メカニズムの整備及び改善

# 行動計画(NAP)の概要

## 第3章

### 政府から企業への期待

政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、**人権デュー・ディリジェンスのプロセス**（※）を導入することを期待。

（※ 企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うこと。）

外務省「ビジネスと人権に関する行動計画(概要)」から抜粋

# 行動計画(NAP)の概要

## 第2章 2. 分野別行動計画

### (1) 横断的事項

#### ア. 労働(ディーセント・ワークの促進等)

- ディーセント・ワークの促進
- ハラスメント対策の強化
- 労働者の権利の保護・尊重(含む外国人労働者、外国人技能実習生等)

#### イ. 子どもの権利の保護・促進

- 人身取引等を含む児童労働撤廃に関する国際的な取組への貢献
- 児童買春に関する啓発
- 子どもに対する暴力への取組
- スポーツ原則・ビジネス原則の周知
- インターネット利用環境整備
- 「子供の性被害防止プラン」の着実な実施

#### ウ. 新しい技術の発展に伴う人権

- ヘイトスピーチを含むインターネット上の名誉毀損等への対応
- AIの利用と人権やプライバシーの保護に関する議論の推進

#### エ. 消費者の権利・役割

- エシカル消費の普及・啓発
- 消費者志向経営の推進
- 消費者教育の推進

#### オ. 法の下での平等(障害者、女性、性的指向・性自認等)

- ユニバーサルデザイン等の推進
- 障害者雇用の促進
- 女性活躍の推進
- 性的指向・性自認への理解・受容の促進
- 雇用分野における平等な取扱い
- 公衆の使用の目的とする場所での平等な取扱い

#### カ. 外国人材の受入れ・共生

- 共生社会実現に向けた外国人材の受入れ環境整備の充実・推進

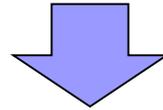
(3) 人権を尊重する企業

(4) 経済人のアカウンタビリティ

外務省「ビジネスと人権に関する行動計画(概要)」から抜粋

# 欧米では、法的拘束力ある国内法化の動き

- 英国現代奴隷法（2015年制定）



- 英国で事業を行う世界売上高3,600万ポンド以上の企業に対して、自社のサプライチェーンにおいて強制労働や人身取引の有無やリスクを確認し、「奴隷と人身取引に関する声明」を開示することを義務づけ。
- この声明を行わないと、一定の要件の下に執行命令を出すことができ、これに従わないと、無制限の罰金を課すことも可能。

## 欧米では、法的拘束力ある国内法化の動き

- 英国国内で事業の一部でも行っていれば外国企業に対しても適用を受ける。
- 日本企業も要件を満たせば容易に同法の適用を受ける。
- この法律にいう「奴隷」的拘束には、物理的拘束である必要はない。多額の借金のために働かざるを得ないなど経済的拘束も含まれる。
- 日本企業が技能実習生を使っていた場合これに該当する可能性があるから要注意。

# オリンピックを機に日本も国内法化の可能性

- 東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会は、2017年3月に「持続可能性に配慮した調達コード」を策定。
  
- 調達コードの趣旨は、
  - ① SDGsの目標12である持続可能な消費及び生産のパターンを確保すること
  - ② ビジネスと人権に関する指導原則等の国際的行動規範を遵守すること

# 調達コードの基本原則

- ①どのように供給されているのかを重視する。
- ②どこから採り、何を使って作られているのかを重視する。
- ③サプライチェーンへの働きかけを重視する。
- ④資源の有効活用を重視する。

## ①どのように供給されているのか重視

「組織委員会は、人権の尊重を重視する。そのため、サプライヤー及びライセンサーに対し、製造・流通過程において、人種、国籍、宗教、性別、性的指向、障がいの有無等による差別やハラスメントが排除され、また、不法な強制立ち退き等の権利侵害の無い物品・サービス等を提供することを求める。」

## ②どこから採り何を使って作られているのかを重視

「組織委員会は、適正な労務管理と労働環境への配慮を重視する。そのため、サプライヤー 及びライセンサーに対し、製造・流通過程において、強制労働や児童労働がなされておらず、安全・衛生が確保されており、労働者の諸権利が法令に照らし確保されている物品・サービス等を提供することを求める。」

### ③ サプライチェーンへの働きかけを重視

「組織委員会は、サプライヤー及びライセンサーに対し、組織委員会が調達する物品・サービス等について、サプライチェーンにおいても本調達コード並びにトレーサビリティ及び透明性の確保に努めるよう求める。」

# 注意ポイント

- オリンピック調達コードは、オリンピックの準備と運営における製造・流通のすべての過程において、人権が確保されることを厳格に求め、しかもサプライチェーンに対しても調達コードを遵守させるよう求めた
- オリンピック調達の経験を契機として、今後は、ますます日本企業に対して、人権や環境に最大限配慮した対応が求められるようになる。
- イギリス現代奴隷法をはじめとする海外の規制強化の動向をみると、日本においてもいつ法規制が強化されるかわからない。今後の動きに注視が必要。

# 湊総合法律事務所



所長弁護士 湊 信 明

弁護士 太田善大	弁護士 野村奈津子
弁護士 服部毅	弁護士 野坂真理子
弁護士 屋敷理絵	弁護士 沖陽介
弁護士 水口瑛介	弁護士 平木太生子
弁護士 中村駿	弁護士 石田嘉奈子
弁護士 島村光	

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-7-1

有楽町電気ビルヂング北館12階1213区

電話 03-3216-8021 F A X 03-3216-8022

メールアドレス [nobu@minatolaw.com](mailto:nobu@minatolaw.com)

事務所HP <http://www.minatolaw.com>

企業法務ONLINE <http://www.kigyuu-houmu.com>



顧問先 医療法人, 病院, 医師, 自動車販売会社,  
人材派遣会社, パソコンメーカー, 不動産会社など約200社