



今中 由希子 (株式会社イースクエア コンサルティンググループ アソシエイト)

バリューチェーンを人権の視点で見直す

「人権」は、ISO26000（組織の社会的責任に関する国際規格）において、7つの原則及び7つの中核主題の両方に掲げられる最重要項目の一つである。また、2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」では、すべての企業は人権を尊重し、人権デューデリジェンスを実施することが求められている。

人権デューデリジェンスとは、人権侵害を未然に防ぐための仕組みである。具体的には、人権尊重の「方針」を立てたうえで、潜在的な人権侵害がどこで起こりえるのか、どのように対処しなくてはならないのかを特定するための「評価」、自社のオペレーションに人権尊重を組み込む「統合とパフォーマンスの追跡」、人権侵害が起きてしまった際に被害者がアクセスできる「救済」の仕組みを、組織として整えることが求められている。

企業が人権尊重に取り組む理由として、「リスクの軽減」と「機会の獲得」の両面がある。代表的なリスクとしては、人権課題（賃金、差別）を理由にしたストライキや訴訟のコスト、NGOなど市民社会からの評判リスク、政府からの操業許可取り消し、投資家の投資引き揚げなどがある。また、機会の獲得（メリット）としては、人権尊重を条件とする政府調達への対応やサプライヤー・取引先の拡大、自社に誇りや魅力を感じる優秀な人材の採用や確保が挙げられる。

人権課題をセクハラやパワハラなどの狭い意味でしか扱っていない日本企業は少なくない。企業にとっての人権課題は、労働関連課題の労働安全、雇用条件、差別、結社の自由や、児童労働・強制労働以外に、プライバシー、苦情対応、プロダクト・スチュワードシップ、サプライヤーへの要請、コミュニティへの影響、カントリー・リスク、土地の管理、警備など企業活動に関係する様々な課題との関連性を持つ。

これらの課題に対して会社が既に取り組んでいたとしても、人権の視点からバリューチェーン全体における企業活動

を整理・評価し、取り組みの改善・強化、リスクの予防・軽減を進めることが重要である。

2012年12月10日の世界人権デーに合わせて英国の人権と企業に関する研究所 (Institute for Human Rights and Business) が発表した「企業と人権に関する課題トップ10」には、日本企業（特に海外で事業を展開している企業）が取り組む必要のある課題が多数ある。その中から3つ、特に重要な課題を紹介したい。

1. すべてのビジネスパートナー（サプライヤーや提携先）における人権の尊重
2. 人権リスクの高い国（中国、ミャンマーなど）や紛争地域への責任ある事業投資
3. 自然資源（土地、水、食料）の確保が人権に与える影響への対応

企業はどこまで取り組めばよいか？

人権デューデリジェンスの実施に際し、必ず議論となるのがその範囲やレベル感である。「どこまで取り組めばいいのか」といった問いに、一律の答えはない。

食品大手のネスレではサプライチェーンにおける農業従事者の包括的な人権評価を行っており、人権リスクが比較的高い三次サプライヤー以降も直接現場を訪問し調査対象としている。

また、アパレル大手のH&MはCEO自らが自社のサプライヤーの多くが工場を構えているバングラデシュの首相を訪問し、労働者の法定最低賃金の値上げを要請している。

企業は自社の業種特性や状況に合わせて、自社および自社のステークホルダー（サプライヤー、ビジネス・パートナー、政府など）と共に人権尊重に取り組むことが求められている。人権デューデリジェンスの範囲を特定するためには、様々な立場のステークホルダーとの積極的なコミュニケーションが欠かせない。

【いまなか・ゆきこ】 2007年よりイースクエアにて環境・CSRコンサルティング業務に従事。主にサステナビリティ先進企業のネットワーク The Frontier Network (TFN) の運営を担当。2012年にデンマーク人権研究所の企業と人権に関する専門家を招聘し、人権デューデリジェンスに関するワークショップを開催。