



Human Rights Now

ESGセミナー

「国連ビジネスと人権指導原則 と日本における課題」

Human Rights Now
国際人権NGO

ヒューマンライツ・ナウ

事務局長 弁護士 伊藤 和子

ヒューマンライツ・ナウ ご紹介



ヒューマンライツ・ナウ (Human Rights Now) は、日本を本拠とする、日本で初めての国際人権NGOです。

世界で今も続く深刻な人権侵害をなくすため、法律家、研究者、ジャーナリスト、市民など、人権分野のプロフェッショナルたちが中心となり、2006年に発足しました。

ヒューマンライツ・ナウは、国際的に確立された人権基準に基づき、紛争や人権侵害のない公正な世界を実現するため、

日本から国境を越えて人権侵害をなくすために活動しています。

How we work 私たちの活動

Fact Finding
人権侵害の
事実を明らかに
にする。

Advocacy
働きかけ、
変化をもたらす

Empower
エンパワメント
勇気づける

Fact Finding 事実調査



* 世界中で続く人権侵害の多くは、誰からも光りをあてられず、誰にも知られないことから深刻化していきます。私たちは、世界の深刻な人権侵害の現場で実態調査をして、被害者に代わって声をあげ、世界に発信します。

* 私たちのプライオリティは、人々の命や尊厳を踏みにじる最も深刻な人権侵害、そして女性や子ども等、特に弱い立場に置かれた人々への人権侵害です。

写真：インドでの事実調査ミッション・幼児婚をした女性たちの声を聴く。

アドボカシー

私たちは人権問題を解決するため、
国連・各国政府・企業など、
問題解決に力を持ちうるアクターに
働きかけ、変化をもたらします。

ヒューマンライツ・ナウは国連から認定されたNGOであり、
国連の人権に関わる主要な会合に参加し、意見表明する権利があります。

この立場を活用し、国連の意思決定過程に影響を与えています。



エンパワーメント

- * 世界の多くの国で、過酷な人権侵害を受けている人たちの多くが「人権」とは何かすら知る機会がありません。
- * 私たちは人権侵害をなくしたいと考え、行動する人々に日本から講師を派遣して、「人権」に関するトレーニングとサポートを行い、その国に生きる人々が人権状況を改善するための草の根のサポートをしています。

写真:ヒューマンライツ・ナウが
2009~2013年まで運営支援をしてきた、
ミャンマーの次世代リーダーに
人権教育をする「ピースローアカデミー」
卒業式の様子。
卒業生の多くはいま、ミャンマーへ戻り、
民主化の最前線で活躍中です。



ビジネスと人権 私たちの取り組み

● **Awareness Raising** 国際人権法の専門団体として、ラギー原則をどう実施するか、人権とサプライチェーンに関する企業の意識を喚起する活動をしています。

企業への働きかけのほか、企業関係者を招待、また連携してセミナーを開催しています。

● **Research** 企業の生産現場において、搾取的労働、児童労働などの労働問題が発生し、また環境汚染が人々の健康に対する権利を侵害しています。人権侵害や紛争の上に立脚した製品が日本でも販売されています。現地からのリクエストを受けて、現地調査を実施、その結果を公表します。また、企業の人権遵守状況についてもリサーチを実施します。

● **Advocacy・Campaign** アジア地域の環境、労働・人権NGOを中心とする国際的ネットワークをもとに、事態改善に働きかけます。企業への働きかけは、建設的アプローチを基本としますが、深刻な事案については、国際キャンペーンも行います。



「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」(通称「ラギー原則」)

- * 国連人権理事会が2011年に採択した上記指導原則は、人権尊重のためのビジネス・セクターの責任を明確に定めている。2015年G7サミット首脳宣言は、G7首脳が同原則を指示・尊重し、サプライチェーンにおける人権尊重を進めていくことを宣言した。
- * 「指導原則」は、企業は直接的だけでなく取引関係においても人権侵害を防止または軽減する義務があり(原則13)、この責任はすべての企業の企業に適用される(原則14)とする。また企業は、人権に関する国内法令を超える普遍的な国際基準の遵守が求められている(原則23)。

企業の社会的責任(CSR)と人権

ラナプラザ・ビルの事故で明らかになったこと



ラナプラザ事故 児童労働・過酷労働 作っていたのは欧米の有名ブランド商品~ サブ ライチェーンが浮上



F社 中国委託先工場の潜入調査 報告書を公表



確認された問題

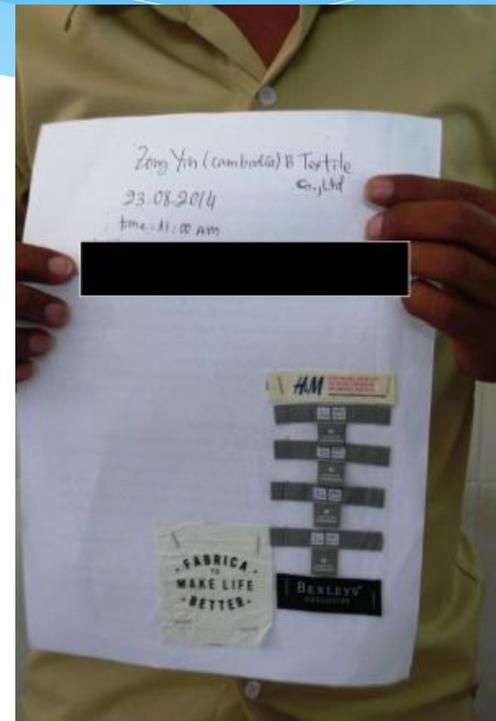
- 労働法規に違反する長時間労働
- 賃金が低く、残業なくして生活できない。
生活賃金の保障がない。
- 劣悪・危険な作業環境
 - 高温
 - 化学物質への暴露
 - 漏電のリスク
- 違法な罰金制度
- 労働組合を通じた是正の仕組みがない。

カンボジア

月額100ドルに満たない最低賃金の引き上げを求めてデモをした労働者が治安部隊に殺害される。



カンボジアでも タグを示して訴える労働者たち



苦しい生活を続ける家族



2016年 カンボジア労組加盟者大量解雇を受けて、
世界のNGOがブランドの対応を求めて書簡を送付

**Clean
Clothes
Campaign**

International Secretariat 



AN SEIU Aff



CLC-C.CAWDU



**Human
Rights
Now**



グローバル企業の責任

- ▶ サプライチェーンにさかのぼって人権の負の影響を払しょくすべき。そのために、デューディリジェンス義務を負う。
- ▶ 単に指針を策定する、CoCを締結するだけでは十分でない。
- ▶ 責任をもった実施体制
- ▶ 監査(透明性&ライツ・ベスト・アプローチ
監査結果の公表、抜き打ち監査、オフサイト・モニタリング、
ホットライン、公益通報への保護・インセンティブ付与)
- ▶ 透明性・公開性
- ▶ トレーサビリティ サプライヤーの公開
- ▶ 公正な競争・公正な価格
- ▶ 指摘を受けた際の迅速な対応・NGOや現地労組・ステークホルダーとの対話の姿勢

ファーストリテイリング 主要取引先開示(2017.2月) 透明性確保のためにFLAと契約 生活賃金について検討

FASHION
NETWORK

ログインする



「ユニクロ」銀座グローバル旗艦店 - ファーストリテイリング

「サプライチェーン」、「商品」、「店舗とコミュニティ」、「従業員」の4つの領域に対し、サステナビリティ（持続可能性）実現の指針となるサステナビリティポリシーを策定。その一環として、サプライチェーンの透明性を高め、環境と人権問題への責任を果たすことを目的とし、主要取引先の縫製工場リストを公開したという。

2016年夏ミャンマー・ M/Y関連会社でSOS

- * Mtの委託先工場
- * 労働法に違反する長時間残業の強要、
- * 低賃金・給与の支払遅延、
- * 劣悪な労働安全環境、
- * 雇用契約書の不交付、
- * 産休を含む女性労働者の保護の欠如
- * など、深刻な労働者の権利侵害の訴えが確認されました。
- * Wの委託先工場
- * 最低賃金違反の疑い、
- * 女性労働者への保護の欠如に関する労働者の訴え、
- * 食堂が衛生的でなくトイレへのアクセスが制限されている、

半年でポリシー対応が進む。

- * Mt社は、CSR調達方針・サプライヤー行動規範の改訂を行い、HPに公開。これまでの改善活動についても報告文書もHP公表。
- * 主力サプライヤー20社に説明、同意書の提出を依頼。
- * MS社は、今年9月1日付「サプライヤー人権ポリシー」「CSR調達方針」「サプライヤー行動規範」をホームページ上に公表した。
- * W社は統合報告書にサプライチェーン上の人権課題に取り組むことを宣言。

Wグループ CSR 調達ガイドライン

- * すべての労働は自発的であり、自由に離職できることを認め、従業員に強制的な労働を行わせたり、最低就業年齢に満たない児童を雇用したりしない。
- * 従業員の賃金、労働時間、休日、有給休暇の付与その他の労働条件について、各国・地域の法令を遵守し、適切に管理する。②
- * 従業員の賃金は法令の定める最低賃金を下回ってはならない。また、従業員が生活に必要なものを賄うことのできる賃金水準を考慮する。
- * 外国人・移住労働者（技能実習生を含む。）を雇用する場合は、関係法令を遵守し、外国人・移住労働者の人権侵害につながるような不当な労働管理を行わない。

海外主要ブランドの比較

	Disclosure of supplier list	Establishment of Monitoring scheme	Disclosure of monitoring result	Living wages.
H&M	○	○	○	△
NIKE	○	○	○	△
Adidas	○	○	○	△
Inditex	×	○	△	△
Gap	×→	○	△	△
M&S	×→○	×	△	△

(参考) 倫理的貿易イニシアティブ (ETI)

イギリスの非営利団体である倫理的貿易イニシアティブ (ETI) は、製造請負工場の労働環境について基本規範を定めており、調査対象の6社のうち4社 (H&M、Inditex、Gap、M&S) がETIに加盟している。基本規範の内容は以下の通り。

1. 雇用は自由意志によるものである
2. 結社の自由および団体交渉権が尊重されている
3. 労働条件は安全で衛生的である
4. 児童労働は用いられていない
5. 生活できる賃金が支払われている
6. 労働時間が過剰ではない
7. 差別が行われていない
8. 正規雇用が提供されている
9. 手厳しい、あるいは非人道的な待遇が認められていない

アパレルは一例に過ぎない。

- * 木材 先住民の権利を侵害していないか。FPIC
- * パーム油 児童労働や環境破壊等に関与していないか
- * シーフード 漁獲、運搬、生産加工のプロセスで、奴隷労働の温床となっているという報告が相次ぐ
- * ハム、チキン等の肉製品、フルーツ缶詰等
- * 新たに奴隷労働が注目されている。
- * 鉱物(人権侵害や紛争との関連性が報告されている)
- * 警備会社関連
- * 国内 外国人技能実習生

食品産業

タイやマレーシアで生産しているシーフード

- 下請けの生産加工工場で働いている労働者のほとんどがミャンマー等からの難民・移民

- 漁船で海産物を捕獲するプロセス

難民が漁船に乗せられ、事実上監禁状態

この問題は2016年ピューリッツァー賞を受賞した国際報道で暴かれた。

- 奴隷の定義とは?

パスポートの取り上げ 離職の自由がない。24時間の拘束

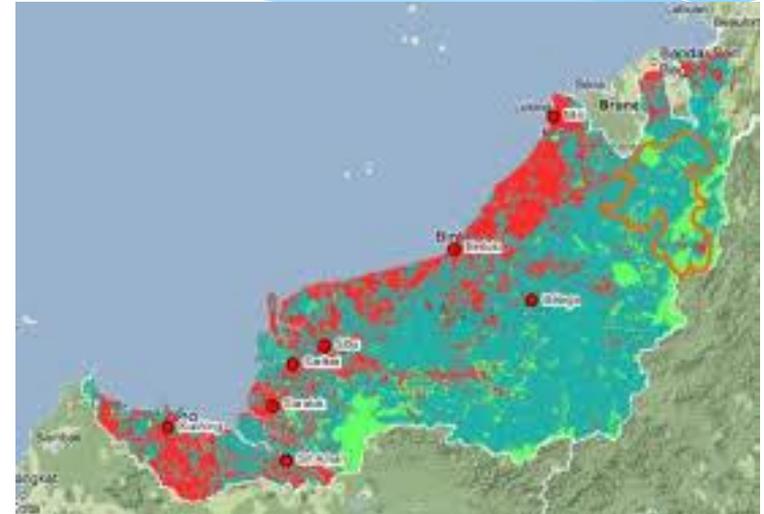
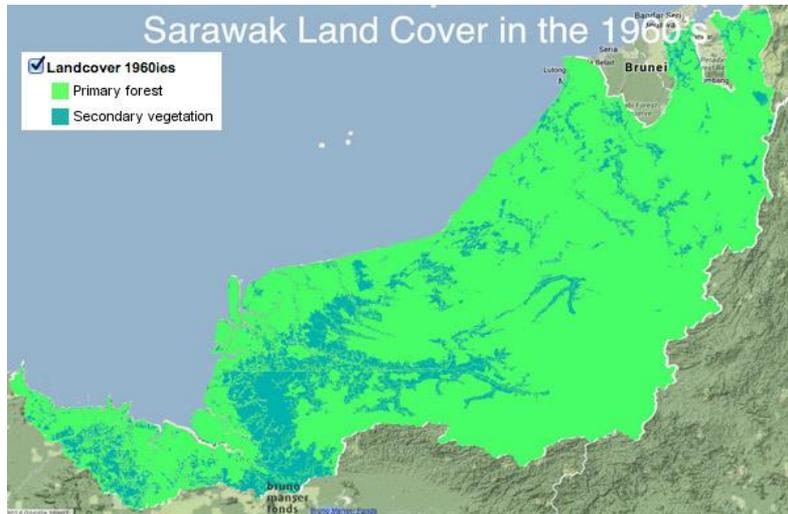
(※遠洋漁業や船での労働は、性質上、24時間コントロール、容易に自らの意思で脱出できず、奴隷と判断されるリスクが高い。

船便で送られてくる貨物等は要注意)。

マレーシア・違法森林伐採 (先住民の権利侵害)

* 1960年代 サラワク

2010年サラワク

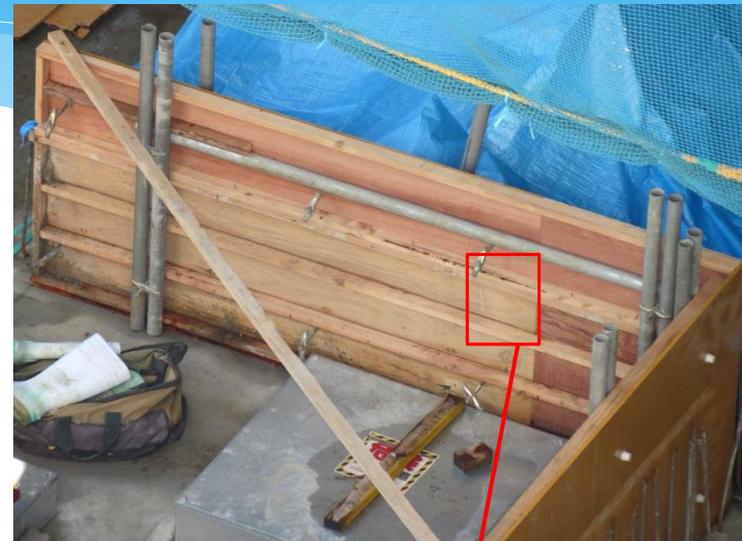


先住民に対する事前の、十分に情報提供がされた、自由意志に基づく承諾を得ないままの伐採ライセンス発行

州政府の汚職により、国内法上ライセンスがあるだけでは人権侵害の問題は解決しない。

東京の建設工事でコンクリートの型枠に使 われている

2014年9月、グローバル・
ウィットネスは東京の大規模
な工事現場数カ所でシンヤン
社製の合板を特定



ヒューマンライツ・ナウの提言

* 日本企業に対して

- * サラワク州で違法伐採を行っている伐採企業との取引を直ちに停止すること。
- * 法令の改正を待たず自主的に、輸入木材及び木材製品のサプライ・チェーンの徹底的なdue diligenceを行い、自ら違法木材を監視できる仕組みを構築すること。
- * 違法伐採に関する正確な情報入手のため、NGOや先住民族コミュニティとも継続的に対話を行うこと。

* 現地企業に対して

- * 違法伐採を直ちに停止すること。
- * 森林関連法規やライセンス条件に違反する伐採、汚職に関与する行為等の違法行為を防止するためのコンプライアンス体制を構築すること。
- * 環境の保全及び人権の尊重を重視するようCSRの指針を策定又は改訂し、かかる指針の内容をグループ内及び取引先に対して周知徹底すること。

ビジネスと人権指導原則(ラギー原則) 企業の人権尊重責任

- * 人権 — 国際人権基準
世界人権宣言・ILO中核条約
- * 企業方針の確立とコミットメント
- * 人権デュー・ディリジェンス・プロセス
- * 人権侵害の是正を可能とするプロセス

- * 企業活動によって、人権に対する負の影響
(人権侵害など)が出る可能性を、把握し、
防ぎ、対処する責任。
- * そのためのデュー・ディリジェンス・プロセス

責任あるサプライ・チェーン (G7エルマウ・サミット首脳宣言 2015)

安全でなく劣悪な労働条件は重大な社会的・経済的損失につながり、環境上の損害に関連する。グローバリゼーションの過程における我々の重要な役割に鑑み、G7諸国には、世界的なサプライ・チェーンにおいて労働者の権利、一定水準の労働条件及び環境保護を促進する重要な役割がある。

我々は、国連ビジネスと人権に関する指導原則を強く支持し、実質的な国別行動計画を策定する努力を歓迎する。

我々は、国連の指導原則に沿って、民間部門が人権に関するデュー・ディリジェンスを履行することを要請する。

我々は、透明性の向上、リスクの特定と予防の促進及び苦情処理メカニズムの強化によってより良い労働条件を促進するために行動する。

我々は、サプライ・チェーンの透明性及び説明責任を向上させるため、我々の国で活動し又はそこに本拠を置く企業に対し、例えば自発的なデュー・ディリジェンス計画又はガイドなど、そのサプライ・チェーンに関するデュー・ディリジェンスの手続を実施するよう奨励する。

ラグビー原則

日本でも国内行動計画策定へ

原則17 デュー・ディリジェンス

- * 人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任をもつために、企業は人権デュー・ディリジェンスを実行すべきである。
- * 人権デュー・ディリジェンスは、企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響を対象とすべきである。

原則22 是正

- * 企業は、負の影響を引き起こしたこと、または負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力すべきである

国内でも #MeTooの流れと ハラスメントへの視線

- * セクシュアルハラスメント
- * マタニティーハラスメント
- * 就活ハラスメント
- * SOGIハラスメント
- * パワーハラスメント **2020からパワハラ対策が義務化**
- * 炎上広告
- * 過労自殺、長時間ブラック労働
- * 均等待遇(非正規も含む)

- * **法令遵守の拡大**

国内ブラック企業としてハイライトされるリスク



日本にもある奴隷労働・人身売買 ～外国人研修生問題

- * (送り出し機関) 高額な手数料・保証金
- * (受け入れ先)
- * 契約書を交付しない。
- * 残業代を支払わない。労基法に反する長時間労働
- * 最低賃金違反の低賃金
- * 労災隠し
- * 違約金の定め →新法で禁止
- * パスポート取り上げ→新法で禁止
- * 強制貯蓄 → 新法で禁止
- * 強制帰国



法務省調査

- * 2017年に失踪した実習生は7千人を越し、2013年からの5年間では延べ2万6千人が失踪(法務省調査)
- * 労働法令違反が2017年に4226カ所で発覚。前年より222カ所(5.5%)多く、記録がある203年以降最多を4年連続で更新(厚労省調査)

(労働基準監督署などが監督指導をした5966カ所のうち、70.8%に当たる)

20017年に「不正行為」を通知した183機関の業種は「繊維・衣服関係」が94機関(51.4%)、次に「農業・漁業関係」が39機関(21.3%)この2業種で7割以上を占める(法務省)。

Global な流れと日本

- * 2015 年、年金積立金管理運用独立行政法人(以下、「GPIF」という。)が、そして、2016 年には、企業年金連合会(以下、「PFA」という。)が、責任投資原則(Principle for Responsible Investment。以下、「PRI」という。)に署名した。
- * 同原則では、機関投資家には、受益者のために長期的視点に立ち最大限の利益を最大限追求する義務があるとして、この受託者としての役割を果たす上で、環境上の問題(Environment)、社会の問題(Social)および企業統治の問題(Governance)(ESG)が重要であるとして、投資対象の主体に対して ESG の課題について適切な開示を求めている。

PRI(国連責任投資原則)

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)によるPRIへの署名
署名機関は、投資・意思決定において財務情報に加えて、ESG
を考慮し、以下の6つの原則にコミットしていく。

- 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 問題を組み入れます。
- 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。

日本での流れ

- * 2014年、日本版スチュワードシップ・コードである、責任ある機関投資家の諸原則が策定された。
- * スチュワードシップ・コードでは、「機関投資家は、投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を適格に把握すべきである。」とされ、把握すべき内容としては、社会・環境問題に関連するリスクに関わる事項が想定されるとしている。
- * 2017年5月29日 経済産業省は
- * 「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」を公表
コーポレート・ガバナンス・コード 原則2-3
上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。
より一層のESG開示と取り組みが求められている。

*

それでも！ 国際的トレンドと日本の深刻なギャップ

- * 英国現代奴隷法
 - * フランス、ドイツでも法制化
 - * EU非財務情報開示指令
 - * 米国貿易円滑化貿易執行法
 - * 海外の投資家 格付け機関名
 - * 海外のNGO・消費者 不買キャンペーンなど
- 2020年に向けて日本に注目が注がれる。

Corporate Human Rights Benchmark が発表された。
 今後の投資において欠かせない指標となっていくであろう。
 The 2017 Corporate Human Rights Benchmark assesses 98 of
 the largest publicly traded companies in the world on 100
 human rights

corporatebenchmark.org/

	Rosneft Oil	Extractives
	China Shenhua Energy	Extractives
	Hermes International	Apparel
	Heilan Home	Apparel
	Kraft Heinz	Agricultural Products
	Kweichow Moutai	Agricultural Products
10-19%	Petrobras	Extractives
	Under Armour	Apparel
	Fast Retailing	Apparel
	Wal-mart Stores	Agricultural Products / Apparel
	McDonald's	Agricultural Products
	Coal India	Extractives
	China Petroleum & Chemical	Extractives

ESG評価機関

「FTSE ESG Ratings」

世界最大の指数提供会社の一つであり、ロンドン証券取引所が100%出資するFTSE Russell社が提供するESG評価データベース。環境・社会・ガバナンスの観点から世界4500社以上の企業が評価対象と。GPIFが採用したESG総合指数の「FTSE Blossom Japan Index」はこの評価データをもとに選定される。

*

「MSCI ESG Ratings」

世界最大の指数提供会社の一つであるMSCI社が提供するESG評価データベース。環境・社会・ガバナンスの観点から世界6400社以上の企業が評価対象となっている。GPIFが採用したESG総合指数の「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」はこの評価データをもとに選定される。

* 「Sustainalytics Company ESG Reports」

ESGリサーチに特化した独立系組織としては世界最大規模。環境・社会・ガバナンスの観点から世界約11000社の企業を評価している。評価データは、アセット・マネジャーの世界大手20社中7社、アセット・オーナーの世界大手20社中12社が利用するほか18カ国400社に対して情報を提供している(2018年時点)。

国内リスク EとGは関連する。

* Case study

* S銀行

現実性のないノルマ設定

深刻なパワハラ

企業風土の劣化

コンプライアンス意識の低下

→ 偽装、不正融資

「物言えば唇寒し」——。

その歪み切った経営体制に対し、誰ひとりとして口をはさまず、役職員が盲従するという環境が最悪の事態を生んだ。

人権問題を放置するリスク

オペレーション
ストライキ、許認可
取り消し、人材流出

レピュテーション
不買運動等

財務
Divestment、株価
への影響

法律問題
訴訟、刑罰

上場会社における不祥事予防のプリンシプル

2018年3月30日 日本取引所自主規制法人

〔原則1〕 実を伴った実態把握 自社のコンプライアンスの状況を制度・実態の両面にわたり正確に把握する。明文の法令・ルールの遵守にとどまらず、取引先・顧客・従業員などステークホルダーへの誠実な対応や、広く社会規範を踏まえた業務運営の在り方にも着眼する。

〔原則4〕 不正の芽の察知と機敏な対処 コンプライアンス違反を早期に把握し、迅速に対処することで、それが重大な不祥事に発展することを未然に防止する。早期発見と迅速な対処、それに続く業務改善まで、一連のサイクルを企業文化として定着させる。

〔原則6〕 サプライチェーンを展望した責任感 業務委託先や仕入先・販売先などで問題が発生した場合においても、サプライチェーンにおける当事者としての役割を意識し、それに見合った責務を果たすよう努める。

人権問題は経営リスクにつながる。

- ▶ 人権問題は経営リスク、経営課題となりうる。企業イメージを傷つけるばかりでなく、企業の達成すべきミッションとの関係でも重大な問題
 - ▶ サプライチェーン・マネジメントが国際的な関心を集める中、体制が整っていない日本企業が今後標的にされ、国際競争のなかでダメージを負うリスクがある。
 - ▶ 途上国の権利意識は飛躍的に向上し、労働組合運動やNGO活動も飛躍的に強化され、国境を超えたネットワークが確立されている。これに呼応して、各国は労働法規を頻繁に改正し、日本より厳しい規制をしいている国もある。実際に運用されているかは問題であるが、それでも発覚した場合は国際的な批判に晒される。
 - ▶ 「途上国だからこんなもの」として、発生している事態を人権問題としてとらえないとあとで大きな問題となる。
 - ▶ そして国内でも
- リスクベース・アプローチをとり、早期にリスクに対応することが不祥事を回避し、長期的な成長に寄与する。