

JICPAサステナビリティ・ウェビナーシリーズ

人権(概要) ～ビジネスと人権の関わり～

EY Japan 気候変動サステナビリティサービス
EY新日本監査法人 プリンシパル 名越 正貴
2025年2月27日



The better the question. The better the answer. The better the world works.



Shape the future
with confidence

スピーカー



名越 正貴 (なごし まさたか)

EY Japan

Climate Change and Sustainability Services
Global CCaSS Human Rights Solution Leader

人権専門家



日本国内外の企業に対して、サステナビリティ・ESGリスク対応・情報開示支援を担当。ファイナンスから消費財・小売業界まで、多様な業界での支援実績がある。特に、人権デューデリジェンスの体制構築と運用、サプライチェーンの人権・環境リスク管理を専門としている。

在ジュネーブ国際機関日本政府代表部勤務経験を有し、人権・労働分野を中心に、サステナビリティ関連の国際ルール作りに関する国際交渉を担当。「ビジネスと人権に関する指導原則」を巡る議論の場でも日本政府代表として、各国との交渉を担当した。現在も、人権を中心とするサステナビリティ分野において、各国政府・国際機関・企業・市民社会関係者と連携しつつ、関連する国際ルール形成の場にも関与している。

放送局での報道番組作成、国際移住機関勤務(担当業務: 移民の権利)経験も有する。ロンドン大学人権修士。日、英、中、仏語での業務に対応。

対外活動の例

- 経産省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委員(2022年)
- 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン人権デューデリジェンス分科会アドバイザー(2015年～)
- 「サステナビリティ」「人権リスク」「人権デューデリジェンス」をテーマにした講演(多数)

EYの紹介

サステナビリティ・アドバイザーに関する長年の豊富な実績と各業界のリーダーや顧客からの厚い信頼を得るグローバルな組織

EYでは、3,800人以上の気候変動およびサステナビリティ分野の専門家が、保証、税務、アドバイザー、トランザクションに関する経験と各業界に関する知見を共有するためのグローバルネットワークを保有している。またEYはBig 4の中でも特にグローバルとして統合されたプロフェッショナル・サービス・ファームであり、グローバルに蓄積したベストプラクティスから得た知見を、それぞれの地域のクライアント企業のために活用している。

EYはクライアント企業の長期的価値向上に向けた質の高いサービスを提供しており、日本のビジネス界でも保証業務の提供者と信頼できるアドバイザーとして、定評がある。



内容

- 1 人権とは？ビジネスと人権とは？
- 2 「ビジネスと人権」に関するルール化の動き
- 3 人権への負の影響に対応する
- 4 終わりに

本講義のポイント

1

企業には人権を尊重する責任がある

企業の事業活動は、サプライチェーン上のビジネスパートナーの従業員や地域住民の方など、さまざまな方の人権に影響を与えます。企業は、国際的に認められている「人権」を尊重し、人権を侵害しないように注意を払う必要があります。

2

「ビジネスと人権」のルール化の動きに後れを取らない

昨今人権に関する国際的なフレームを国内法やガイドラインに落とし込む動きが加速しています。国際規範や合意を尊重するだけでなく、各国の法令・ガイドラインにも対応することが求められます。

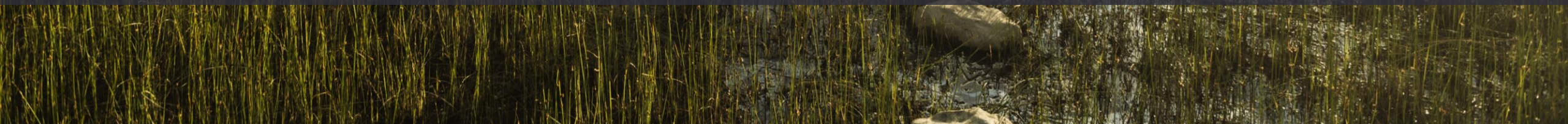
3

人権に対する負の影響と自社との関係を理解し対応する

人権への負の影響に対応する際には自社が引き起こしているものだけでなく、自社が助長しているもの、直接的に関連しているものにも対応し、3つの形態をカバーする必要があります。

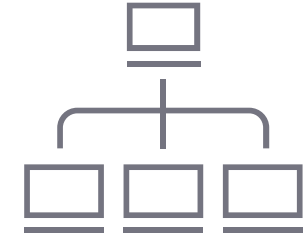


1. 人権とは？ビジネスと人権とは？



非財務情報から測定されるESGの要素

- サステナブルな経営を評価する上で、非財務情報である環境・社会・ガバナンス(ESG)への取り組みが重要視されています。
- ESG要素を考慮することで、ビジネスの機会とリスクの全体像を把握することができます。また、ESG要素を管理する目的は、ビジネスにおける長期的な価値創造を向上させることであり、ビジネス活動を通じて、社会に対して価値を提供します。



Environment

- 気候変動への対応戦略
- 資源枯渇リスクへの対応(鉱物、食料、水等)
- 環境マネジメントシステム
- 環境パフォーマンス

Social

- 人権の尊重
- 人的資本開発
- 労働安全衛生
- ステークホルダー・エンゲージメント

Governance

- コーポレートガバナンス
- 行動規範・コンプライアンス
- リスククライシスマネジメント
- 役員の報酬と多様性
- 税の透明性

企業に対応が求められる人権課題とは？

差別
セクハラ
パワハラ…

なぜ事業と関わる？

児童労働
強制労働
サプライチェーン…

日本に関係ある？



企業と関係する人権課題事例

- 近年、国際的な企業活動において労働者の人権侵害、労働問題が報道され、人権団体やNGOなどから厳しい批判を受けるようになっていきます。企業は人権に配慮したビジネスに取り組まなければ、企業価値の低下や名声リスクにさらされます。

発生年	企業	人権侵害事例
1997年	大手アパレルメーカー	東南アジアの委託工場での過酷労働
2010年	大手電子機器メーカー	中国の委託工場での過酷労働
2012年	大手自動車メーカー	違法伐採や過酷労働を行う南米企業からの原料調達
2013年	大手アパレルメーカー	バングラデシュの縫製工場での労働者の安全軽視
2014年	大手小売り・消費財メーカー	東南アジアの海産物サプライチェーンにおける奴隷労働
2015年	大手アパレルメーカー	中国の委託工場などでの過酷労働
2019年	日本の繊維産業	技能実習生の搾取労働・強制労働
2021年	関係国への進出企業	紛争と関係する人権侵害への加担
2023年	大手芸能事務所	所属タレントへの性的搾取・ハラスメント

企業が尊重すべき人権とは？

- 人権とは、全ての人が尊厳を持って生きる上で不可欠と考えられる権利の総体です。こうした権利を誰もが享受できるよう、人権や国境を超えた普遍的な価値観とするため、国際社会は合意を積み上げ、最低限の共通基準を定めました。

基本理念

全ての人は、生まれながらにして、尊厳と権利について平等に取り扱われるべき点で差異はなく、人が尊厳を持って生きる不可欠の前提として、全ての人と国が達成を目指すべき最低限の基準

国際規範

国連が採択した「国際人権章典」と、ILOの「中核的労働基準」が、人類共通の最低限の人権基準となる。

国際人権章典

- 世界人権宣言(1948年)
- 国際人権規約(自由権・社会権)(1976年発効)

ILO(国際労働機関)中核的労働基準

- 児童労働、強制労働、結社の自由と団体交渉、雇用上の差別、安全で健康的な労働環境

具体的な人権の例

人権に関する国際規範として、以下のような自由権・社会権が、人権として規定されている。

- | | | |
|---------------------|------------------|-------------------|
| ■ 強制労働から自由である権利 | ■ 表現の自由に対する権利 | ■ 教育を受ける権利 |
| ■ 児童労働から自由である権利 | ■ 集会の自由に対する権利 | ■ 子どもが適切な保護を受ける権利 |
| ■ 差別されない権利(平等権) | ■ 結社の自由と団体交渉権 | ■ 家族生活に対する権利 |
| ■ 拷問・非人道的扱いを受けない権利 | ■ 適切な生活水準に対する権利 | ■ 文化的生活に参加する権利 |
| ■ 生命、身体の自由、安全に対する権利 | ■ 適切な労働条件を享受する権利 | ■ 公的生活に参加する権利 |
| ■ 移動の自由に対する権利 | ■ 健康に対する権利 | ■ マイノリティの権利 |
| ■ プライバシーに対する権利 | ■ 水と衛生に対する権利 | ■ 先住民の権利 |
| ■ 思想・良心・信教の自由に対する権利 | ■ 生存権 | ■ 自決権 |

※本表は主要な人権として国際的に認知されているものを挙げているが、さらに多くの人権に分類される場合もある

国際規範やガイダンスと各国法

- 国際的に合意された規範は、各国で制定される法令やガイドラインなどを通じて、実効性の担保が図られています。

国際的な合意

- 世界のどこであっても尊重されるべき人権の促進
- 国内法を通じた各国による準拠
- ビジネスに向けた指針やガイドラインの土台

国際人権章典

1 世界人権宣言

市民的および政治的権利に関する国際規約



経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約



2

労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関*宣言(中核的労働条約)



国内法化

各国法による規制

- 【国内】
 - 労働関連法制

【海外】

- 英国・豪州現代奴隷法
- ドッド・フランク法1502条
- フランス 人権および環境リスク注意義務法
- ドイツ サプライチェーンにおける企業のデューデリジェンス法

国内法化

最低限の人権保護を確立

企業向けのガイダンス

- 企業と関連する義務と責任の明確化
- 国際機関が提供するガイダンスを企業に適用しやすいように解説

3 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」



4 国連グローバルコンパクト



5 OECD多国籍企業ガイドライン



6 指導原則報告フレームワーク(SHIFT)



各国が批准



各国・関係者が支持



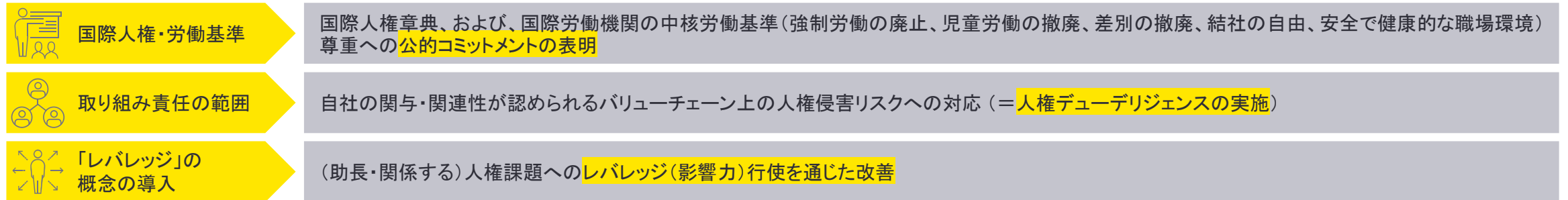
企業がこれらに準拠できるようガイダンスやプロセスを提供

企業の人権尊重責任に関する国際合意

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「指導原則」)は、2011年に国連で承認された、国家と企業を対象としたガイドラインです。指導原則に基づく「デューデリジェンス」のアプローチは、環境側面も含む形で、「責任ある企業行動に関するOECDデューデリジェンス・ガイダンス」にも取り込まれています。



指導原則のポイント



出典: 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、[guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf](https://www.ohchr.org/en/docd/indicators/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)

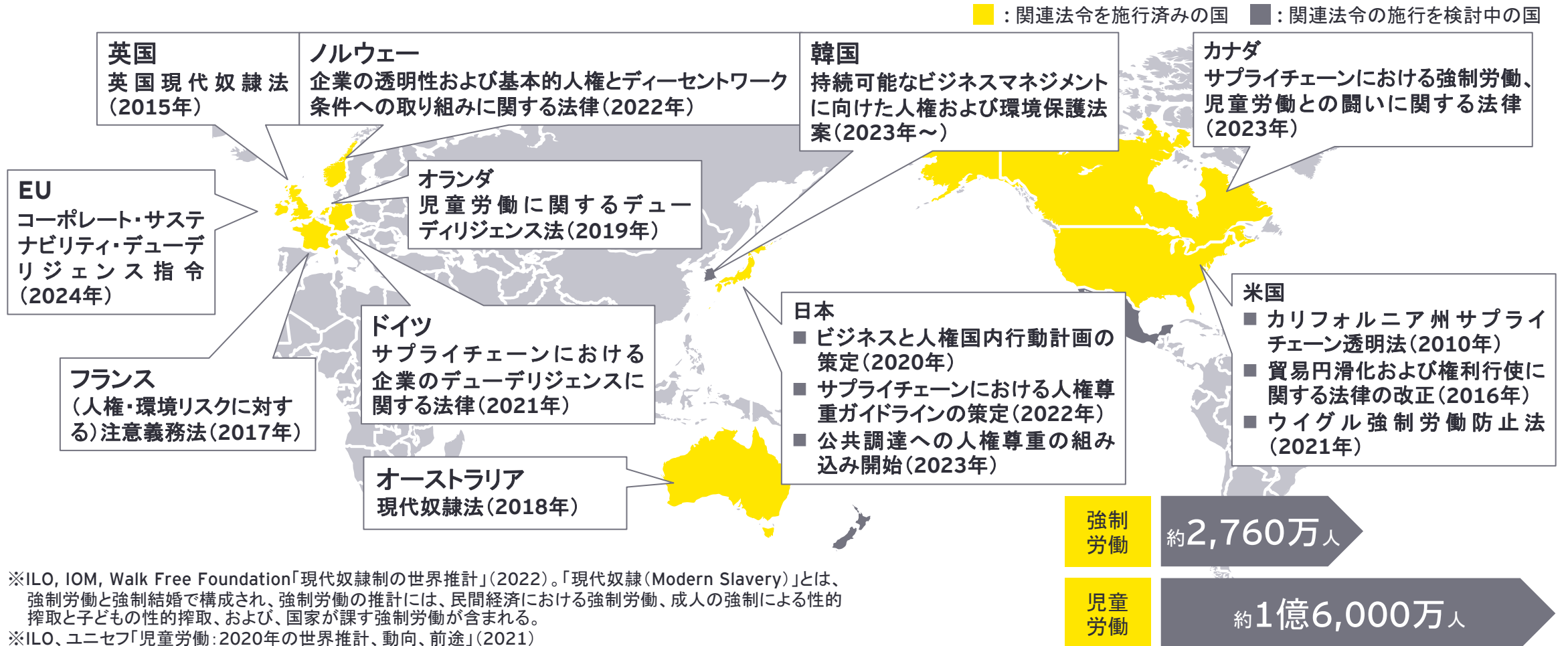
出典: OECD「責任ある企業行動のためのOECDデューデリジェンス・ガイダンス」、mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf

An overhead, top-down view of a modern office space. The floor is a light grey, textured material. In the center, a white desk is surrounded by three people: a man in a checkered shirt and a woman in a yellow shirt are both looking at laptops, while another person is partially visible. To the left, another person is working at a desk with a laptop. A blurred figure of a person is walking in the background on the right side. The overall atmosphere is professional and active.

2. 「ビジネスと人権」に関するルール化の動き

世界各国における人権デューデリジェンス規制・政策の進展

- 自社の事業およびサプライチェーンにおける強制労働・児童労働等を含む人権リスクに対して、企業に情報開示・デューデリジェンス義務を課す法律や、輸出入管理による規制等が成立しています。



※ILO, IOM, Walk Free Foundation「現代奴隷制の世界推計」(2022)。「現代奴隷(Modern Slavery)」とは、強制労働と強制結婚で構成され、強制労働の推計には、民間経済における強制労働、成人の強制による性的搾取と子どもの性的搾取、および、国家が課す強制労働が含まれる。

※ILO, ユニセフ「児童労働: 2020年の世界推計、動向、前途」(2021)

DD義務のハードロー化とその違反リスク

- ハードロー化に伴い、法的リスクも増大してきています。

① 独自自動車大手をウイグルの強制労働で告発

背景

- 欧州憲法人権センター（ECCHR）は、2023年6月21日、フォルクスワーゲン（VW）、BMW、メルセデス・ベンツの3社が中国・新疆ウイグル自治区での強制労働に参与しているとして、「サプライチェーンにおける企業のデューデリジェンス義務に関する法律」に基づき、ドイツ連邦輸出管理庁に告発。
- 同法は、企業に対してサプライチェーン上の人権・環境リスクの監視・監督義務を課し、違反すれば罰金や政府との契約除外などの罰則が科される。

指摘事項と関連する人権課題

- ECCHRは、リチウム、アルミニウム、銅などの原材料の採掘や部品加工において、強制労働に加担するリスクが高いことを指摘。3社の強制労働防止に向けた調査が不十分であると非難した。
- 中国の車載電池大手、寧徳時代新能源科技（CATL）社との関係が問題視されている。CATLは2022年に新疆ウイグル自治区でリチウムなどの加工処理会社を設立し、事業を拡大しており、この動きにより3社が強制労働に参与するリスクが一層高まっていると指摘されている。

当該3社は、サプライチェーンにおける人権リスクへの対応が不十分であるとされ、罰則や政府との契約除外のリスクに直面した。

出典：オルタナ「欧州人権団体、ドイツ自動車大手をウイグルの強制労働で告発」
<https://www.alterna.co.jp/87874/>（2024年8月26日アクセス）

② 仏郵政公社の人権に関する注意義務法違反を認定

背景

- 2021年、フランス郵政公社（ラ・ポスト・グループ）の労働組合が、同社が不法労働者を下請け契約で常態的に就労させている点や、グループ内の安全衛生作業手順が「注意義務法」に違反しているとして提訴した。
- 同法は、人権や環境への注意義務に関する計画書の作成と同計画の実施を義務付けるものである。

指摘事項と関連する人権課題

- 2023年12月、パリ司法裁判所は、同社が「注意義務法」に違反していると認定。
- 同裁判所はラ・ポストのリスクマップはリスクの特定、分析、優先順位付けが不明瞭で、法的要件を満たしていないとし、リスク特定と分析、優先順位付けのためのリスクマップを補完し、下請け業者の評価手順を確立すること、通報収集メカニズムを備えた計画書の作成とその実施を監視する措置の公開を求めた。

ラ・ポストは、注意義務法違反が認定された。なお、計画書の改善努力が考慮され、罰金措置は免れた。

出典：ジェトロ「フランス郵政公社が人権への注意義務法違反で有罪判決」
<https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/12/a591770932b99a36.html>（2024年8月26日アクセス）

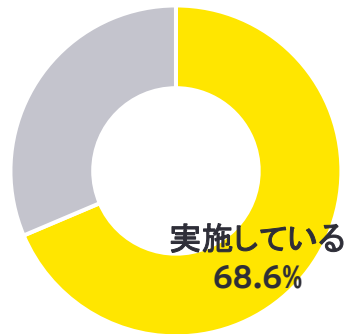
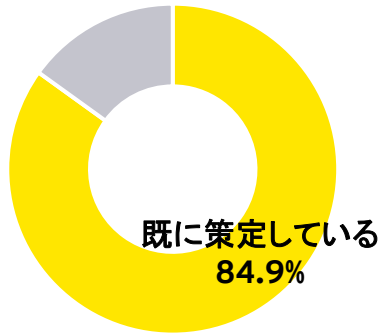
日本企業の現状(認識の広がり)

- 大手メディアが実施した調査では、ビジネスと人権に関する指導原則で求められる3つの行動(①方針によるコミットメント、②デューデリジェンス実施、③是正・救済)のうち、8割以上が①を、約7割が②を実施していると回答しました。人権対応などを定める「サステナビリティ条項」を含んだ契約を求められた企業が約4割ありました。日本政府も人権デューデリジェンスの実施指針を検討したガイドラインも公表し、人権尊重のための取り組みの重要性が高まっています。

人権尊重の取り組みの浸透

人権方針の策定

人権デュー・デリジェンスの実施



回答企業: 日経企業法務税務・弁護士調査回答企業239社

サプライチェーンから人権侵害を排除するための実施指針を策定



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

令和4年9月
ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省
庁施策推進・連絡会議

目次	
1. 目次に	1
1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等	2
1.2 人権尊重の意義	4
1.3 本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲	6
2. 企業による人権尊重の取組の具体的な取組	6
2.1 取組の概要	6
2.1.1 人権方針(各編3参照)	7
2.1.2 人権DD(各編4参照)	7
2.1.2.1 「人権」の範囲	7
2.1.2.2 「業の形態」の範囲	8
2.1.2.3 「ネットワークホルダー」	9
2.1.3 開示(各編5参照)	9
2.2 人権尊重の取組にあたっての考え等	10
2.2.1 経営陣によるコミットメントが重要な点	10
2.2.2 業種別の業種固有のリスクを適切に把握する	11
2.2.3 人権尊重の取組にはネットワークホルダーとの役割分担がある	11
2.2.4 業種別固有のリスクを適切に把握して適切な取組である	11
2.2.5 各企業は各自して人権尊重に取り組むことが重要である	12
3. 人権方針(各編)	12
3.1 策定に際しての留意点	13
3.2 策定後の留意点	14
4. 人権DD(各編)	14
4.1 業の形態の特定・評価	14
4.1.1 具体的なプロセス	14
4.1.2 業の形態の特定・評価プロセスの留意点	16
4.1.2.1 地理的な範囲特定	16
4.1.2.2 職務や立場にあるネットワークホルダー	17
4.1.2.3 関連情報の収集	18
4.1.2.4 紛争解決の場を定める時期における留意点	18
4.1.3 業の形態への対応の優先順位付けの検討基準	19

出典: 日本経済新聞 「企業法務税務・弁護士調査」集計結果 (2023年)

出典: 経済産業省 「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」



3. 人権への負の影響に対応する

人権デューデリジェンス ～負の影響に対する継続的な対応プロセス～

■ 「人権デューデリジェンス」は、自社のバリューチェーン上の人権への負の影響について、リスクを特定・防止・軽減し、発生している課題の是正を行う、継続的なリスク管理活動を意味します。人権への負の影響を大きく受ける可能性がある「脆弱(ぜいじゃく)」なグループの存在を認識し、こうしたグループの置かれた状況を踏まえた適切な対応も求められます。



影響にどのように
対処したかを伝える



企業の事業, サプライチェーン
およびビジネス上の関係における
負の影響を特定し, 評価する



6 適切な場合は
是正措置を行う,
または是正のために
協力する

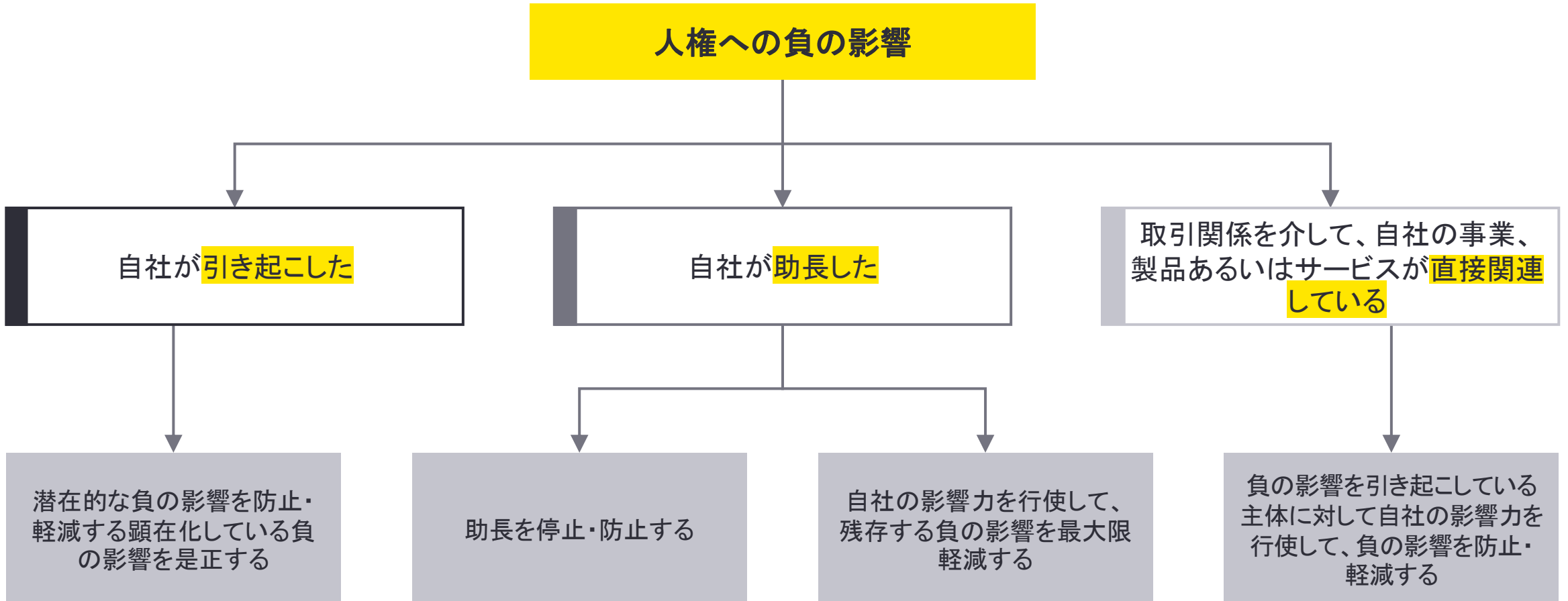
実施状況および
結果を追跡調査する

負の影響を停止,
防止および軽減する

出典: OECD「責任ある企業行動のためのOECDデューデリジェンス・ガイダンス」、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000486014.pdf>

企業に対応が求められる人権への負の影響(1/2)

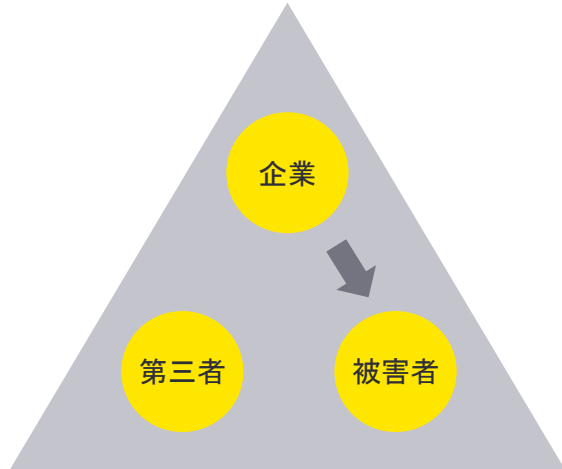
- 指導原則において、企業が自社の責任範囲として対応が求められる、事業活動と関係する人権への負の影響は、3つに類型化されています。



企業に対応が求められる人権への負の影響(2/2)

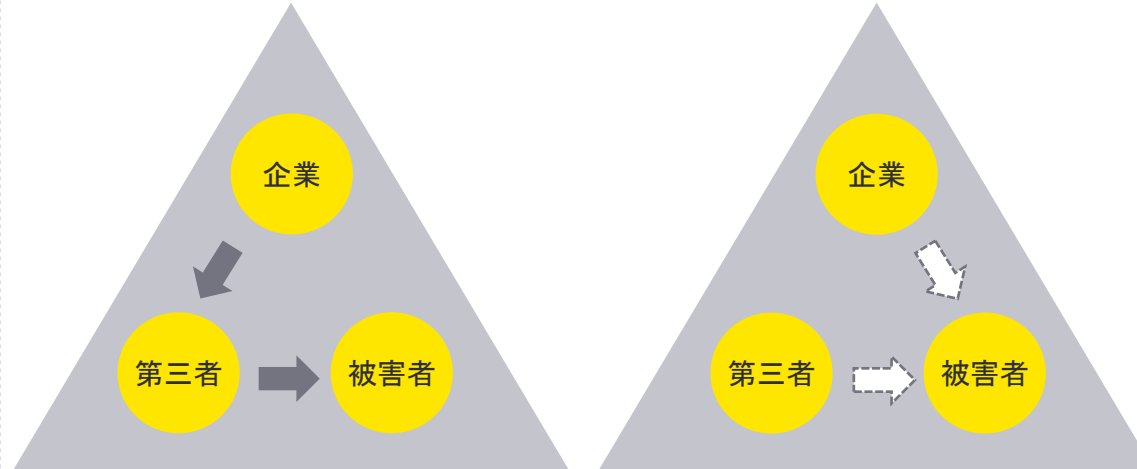
- 企業は、負の影響と自社との関係性に応じて、負の影響を防止・軽減、是正・救済することが求められます。

Cause
(負の影響を引き起こす)



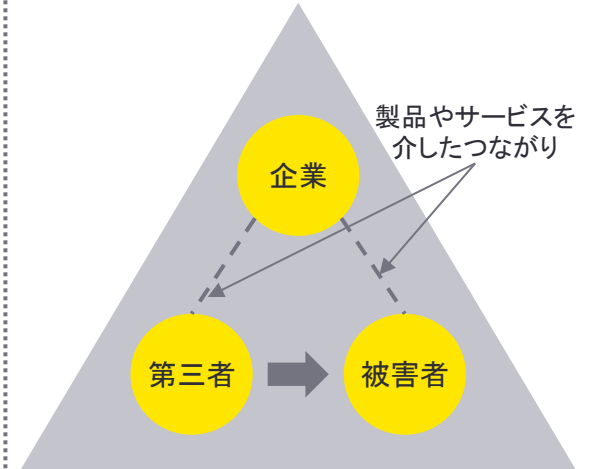
- 自社の特定の従業員に対して差別的扱いをする
- 自社が実施する大規模開発プロジェクトによって地域で重大な環境汚染が発生する

Contribute
(負の影響を助長する)



- 実現不可能なリードタイムと知りつつ納品を依頼した結果、サプライヤーの従業員が極度の長時間労働を強いられる
- 集めた個人情報を政府等に提供。政府はそのデータを基に不都合な人物を特定し、拘束

Directly linked
(負の影響が製品・サービスと直接関連している)



- ある企業への投資を行ったところ、その企業が自社との合意に違反し地域住民を強制的に立ち退かせる

デューデリジェンスの対象となり得る人権課題例

- 以下は、事業活動によって影響を受ける可能性があるステークホルダーと、そのステークホルダーと関連する人権課題例です。（以下の課題分類は一例です。人権課題は、他の形で分類される場合もあります）

労働者	地域住民	消費者・ユーザー・一般市民社会
<ul style="list-style-type: none">■ 強制労働の排除■ 児童労働の実効的廃止■ 結社の自由と団体交渉■ 非差別、機会均等■ ダイバーシティとインクルージョン■ 労働条件と社会的保護■ ハラスメント、非人道的な扱い■ 労働安全衛生■ プライバシーの保護■ 脆弱なグループに属する人の権利	<ul style="list-style-type: none">■ 安全衛生■ 水へのアクセス■ 保安慣行■ 土地への権利、土地収奪と強制移住■ 先住民の権利	<ul style="list-style-type: none">■ 差別的な広告表現の排除■ 責任あるマーケティング■ プライバシーの保護■ 紛争鉱物■ ハイリスクな状況

人権への負の影響やそのリスクの具体例

- 人権への負の影響やそのリスクは、どのような形で具体的に発現するかを理解することは、人権尊重に取り組む前提として重要となります。特に、脆弱な立場に置かれやすい労働者(例: 日本では外国人技能実習生等)の存在に十分に配慮することが求められます。

テーマ	課題事例
強制労働	<ul style="list-style-type: none"> ■ パスポート等の回収・不当な管理 ■ 多額のあっせん手数料、健康診断にかかる費用等の徴収(債務労働)
児童労働 若年労働	<ul style="list-style-type: none"> ■ 意図して採用していなくても、年齢を偽って働いているケース ■ 深夜労働
差別	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採用に当たり業務関連性のない基準を設定 ■ 同一労働間における、日本人と外国人労働者との間の待遇格差
結社の自由・ 労使間の対話	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働組合の加入の自由がない ■ 従業員の代表の選出手続きが不透明・不明確
賃金・ 労働契約	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最低賃金の未達、残業手当の未払い ■ 従業員が負担する業務上の費用を契約書や説明に含めず控除

テーマ	課題事例
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ■ 月200時間を越える残業、10日以上連続勤務 ■ タイムカードの不適切な運用や出勤簿の改ざん
寮・住環境	<ul style="list-style-type: none"> ■ 狭い部屋で多人数の共同生活を強いる。不適切な安全衛生状態 ■ 休憩室未設置
非人道的な 扱い・懲罰	<ul style="list-style-type: none"> ■ ハラスメント ■ 懲戒的な給与の減額(罰金)
苦情処理の 仕組み	<ul style="list-style-type: none"> ■ 従業員向けの通報・相談窓口が、利用対象者に対して未周知 ■ 従業員以外のその他の関係者が利用可能な通報・相談窓口が未整備
取引先管理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 取引先やサプライチェーンに対する自社方針が未整備 ■ 取引先に対して、人権・労働側面についての自社の立場について未周知

サプライチェーンデューデリジェンス: 他社事例(丸紅、BASF)

- 企業の動きが注目されるにつれ、グローバル企業は人権方針の策定や人権DDの実施などの取り組みを進めています。取り組みは自社にとどまらず、サプライヤーの行動規範や、環境や人権に配慮した調達ガイドライン・内規を定め、取引先の選別・サプライチェーン上のDDに活用しています。

丸紅(日本)

グループ内のモニタリング

- 全連結子会社を対象に人権リスクの状況を確認
- 新たな投融資案件を対象に人権リスク評価を実施

サプライチェーンのモニタリング

- 強制労働と児童労働の排除を優先的な人権課題に指定し、リスクの高い産業分野・製品・地域のサプライヤーで人権リスクの調査を実施
- 一部においては二次的サプライヤー以降の間接的なサプライヤーを含めて調査を実施
- 今後順次対象となる産業分野・製品・地域を拡大予定

<丸紅グループ人権基本方針(抜粋)>

自らのビジネス活動により影響を受ける全ての人々の人権を尊重し、その責任を果たすべく努力していくことが最重要であるという認識のもと、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「丸紅グループ人権基本方針」をここに定めます。

BASF社(独)

グループ内のモニタリング

- 人権を含むコンプライアンス状況をモニタリング

サプライチェーンのモニタリング

- BASF社のサプライヤー行動規範の支持・順守、あるいはBASF社 Code of Conductに明記された原則へのコミットメントを自社の行動規範などで表明することを要請
 - ➡ 実質的な契約上の強制力
- 取引先選定基準に人権を含むESG視点を統合

< BASFサプライヤー行動規範(抜粋)>

強制労働・児童労働禁止	強制労働(現在の奴隷制度や、人身売買)および児童労働を防止する
適切な労働時間と賃金	現地の法律に準拠した労働時間および最低賃金を守り、現地の生活水準にあった生活賃金が支払われるようにする
紛争鉱物の調達	紛争地域および高リスク地域からの鉱物の使用を回避する

出典:丸紅「人権の尊重」<https://marubeni.disclosure.site/ja/themes/21/>

出典: BASF「BASF Online Report 2020」<https://report.basf.com/2020/en/managements-report/responsibility-along-the-value-chain/supplier-management.html>

3. 人権への負の影響に対応する

自社事業による人権への影響を防止・軽減する取り組み

	分類	主な取り組みの例	
方針による コミットメント および体制整備	人権方針の策定	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人権方針の作成・公開 	
	人権リスクの管理体制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人権対応の経営レベルでの監督体制の明確化 ■ 人権対応の責任者・担当者を含むマネジメント体制の構築・運用 	
人権デューデリジェンス の実施	人権への影響評価	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人権への負の影響の特定・分析・評価 	
	(顕在的・潜在的な負の影響に対する) 予防／是正措置の実施	教育・研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人権に関する教育・研修の実施 ■ 人権デューデリジェンスに関する教育・研修の実施 ■ ダイバーシティに関する社内啓発活動の実施など
		社内環境／制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各種社内制度(人事・評価・働き方等)の変更・改善 ■ バリアフリー設備の導入など
		サプライチェーンの管理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「サプライヤー行動規範」の策定 ■ サプライヤー選定におけるサステナビリティリスク(人権リスクを含む)観点の統合 ■ 持続可能な責任ある原料の調達など
	モニタリング(追跡調査)の実施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期的な従業員／取引先アンケートの実施 ■ 従業員の勤務状況／労働時間のモニタリング／労働組合との意見交換など ■ サプライヤーに対する調査・監査の実施 	
	外部への情報公開	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人権報告書／サステナビリティ報告書等の作成・公開 ■ 人権に関するリスクの評価結果に関する情報公開 ■ 人権に関するリスクの低減・是正活動に関する情報公開 	
救済措置	被害者への救済	<ul style="list-style-type: none"> ■ 謝罪、原状回復、金銭的または非金銭的な補償の提供 	
	再発防止措置	<ul style="list-style-type: none"> ■ 再発防止プロセスの構築・表明、サプライヤー等に対する再発防止の要請 	
	(実際に引き起こされた負の影響に対応するための) 苦情処理メカニズムの整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社内向けホットライン(苦情／相談窓口)の設置 ■ サプライヤー向けホットライン(同上)の設置 ■ お客さま相談室の設置 	

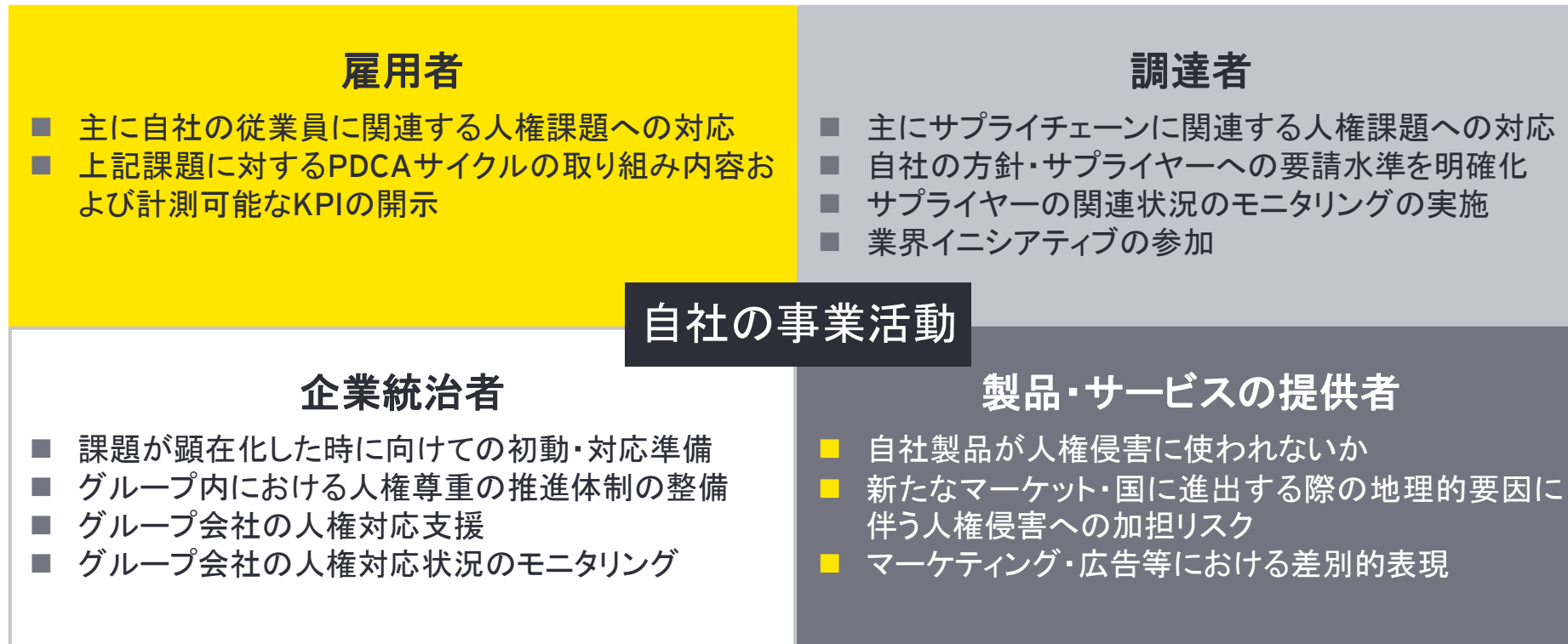
出典: [法務省人権擁護局「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」](#) より、一部加筆・修正の上でEYが作成



4. 終わりに

自社の事業特性を踏まえて必要な取り組み・体制を考える

- 企業の事業活動において、調達をする場面(=主にサプライチェーンの問題)だけではなく、事業活動のさまざまな側面において自社が果たす役割を意識して、対応すべき人権への負の影響を理解し、取り組みや体制を構築することが必要です。業種、事業実施国等の違いにより、発生しやすい課題や、問題が顕在化しやすい場面が異なる場合があることにも留意した対応が望まれる。

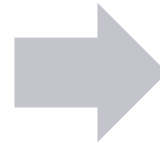


形式面の整備から有効性のある取り組みの実施へ

- 人権尊重の取り組みは、「何をすればよいか」の発想を進めると、方法論の充足にとどまる懸念があり、形式面の整備を一定行った後は、自社の事業活動に関連する人権課題は「どうすれば特定・解決されるか」といった発想で取り組みを進めることが重要である。



「何をすればよいか」の発想



「どうすれば特定・解決されるか」の発想

方法論や形式的な対応にとどまる恐れがあり、人権課題の本質的な解決に寄与しないリスク。

より有効性のある取り組みにつながる。また、企業は有効性を追跡調査し、その結果や学んだ教訓を対外的に示していくことが求められている。

何を
するか

- 人権方針
- 人権DDプロセス
- ステークホルダー・エンゲージメント
- 苦情処理メカニズム
- ⋮

一般的なアプローチを義務的に実施

人権課題の特定・解決？

どう
すれば
特定・
解決
される
か

- 人権方針
- 人権DDプロセス
- ステークホルダー・エンゲージメント
- 苦情処理メカニズム
- ⋮

課題解決のために必要なアプローチを実施

人権課題の特定・解決

本講義のポイント(再掲)

1

企業には人権を尊重する責任がある

企業の事業活動は、サプライチェーン上のビジネスパートナーの従業員や地域住民の方など、さまざまな方の人権に影響を与えます。企業は、国際的に認められている「人権」を尊重し、人権を侵害しないように注意を払う必要があります。

2

「ビジネスと人権」のルール化の動きに後れを取らない

昨今人権に関する国際的なフレームを国内法やガイドラインに落とし込む動きが加速しています。国際規範や合意を尊重するだけでなく、各国の法令・ガイドラインにも対応することが求められます。

3

人権に対する負の影響と自社との関係を理解し対応する

人権への負の影響に対応する際には自社が引き起こしているものだけでなく、自社が助長しているもの、直接的に関連しているものにも対応し、3つの形態をカバーする必要があります。

本資料についてのお問い合わせ先

EY新日本有限責任監査法人
気候変動・サステナビリティ・サービス(CCaSS)

〒100-0006
東京都千代田区有楽町一丁目1番2号
東京ミッドタウン日比谷 日比谷三井タワー

名越 正貴

Principal
Ernst & Young ShinNihon LLC

大内 美枝子

Senior Manager
Ernst & Young ShinNihon LLC

EY | Building a better working world

EYは、クライアント、EYのメンバー、社会、そして地球のために新たな価値を創出するとともに、資本市場における信頼を確立していくことで、より良い社会の構築を目指しています。

データ、AI、および先進テクノロジーの活用により、EYのチームはクライアントが確信を持って未来を形づくるための支援を行い、現在、そして未来における喫緊の課題への解決策を導き出します。

EYのチームの活動領域は、アシュアランス、コンサルティング、税務、戦略、トランザクションの全領域にわたります。蓄積した業界の知見やグローバルに連携したさまざまな分野にわたるネットワーク、多様なエコシステムパートナーに支えられ、150以上の国と地域でサービスを提供しています。

All in to shape the future with confidence.

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY新日本有限責任監査法人について

EY新日本有限責任監査法人は、EYの日本におけるメンバーファームであり、監査および保証業務を中心に、アドバイザリーサービスなどを提供しています。詳しくは ey.com/ja_jp/about-us/ey-shinnihon-llcをご覧ください。

© 2025 Ernst & Young ShinNihon LLC.
All Rights Reserved.

ED MMY

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY新日本有限責任監査法人および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

ey.com/ja_jp