

新興国等でのビジネス展開における  
人権尊重のあり方についての  
調査研究報告書  
(概要版)

平成25年3月

財団法人 企業活力研究所

## **I. 人権尊重への取り組みが求められる背景**

先進国企業の新興国や途上国（以下、「新興国等」という。）への事業進出が進んでいるが、新規開拓の市場としてのビジネスチャンスが期待される一方で、先進国ではあまり問題にならなかった人権問題が企業にとって事業上のリスクとなる可能性がある。例えば、世界各国の企業が、新興国等において、自社工場ばかりでなくサプライヤーの労務・雇用状況や、紛争地域での人権侵害への加担、水資源へのアクセス、表現の自由・プライバシー、製品の誤使用など、人権に関する問題への対応の責任を問われる事例が多くみられる。

## **II. ビジネスと人権に関する国際的な動向**

ビジネスと人権に関しては、国連事務総長特別代表のジョン・ラギー氏から、2008年に国連人権理事会に「保護、尊重、救済：ビジネスと人権のための枠組み」が報告され、さらに2011年に上記枠組みを実施するために「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「指導原則」という。）が国連人権理事会に提出され、承認された。現在、この「指導原則」を中心に、国際的な議論が展開されている。

### **<枠組みの柱>**

- ①人権侵害から自国民を守る国家の責任
- ②人権を尊重する企業の責任
- ③救済手段に簡単にアクセスできることの重要性

### **<「指導原則」における企業の責任の概要>**

- ①国際的に認められた人権、すなわち、最低限、国際人権章典で表明されたもの及びILO（国際労働機関）の中核的労働基準に関わるものが対象
- ②人権尊重責任を果たすことについて社内外にコミットメントすること
- ③(イ)自らの活動を通じて人権に負のインパクトを引き起こしたり、助長することを回避し、そのようなインパクトが生じた場合にはこれに対処すること  
(ロ)そのような活動でなくても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負のインパクトを防止または軽減するように努めること（責任範囲はバリューチェーンにも及ぶ）
- ④ビジネスがもたらす人権への影響を特定し、その防止、軽減、対処など取り組みを実施すること
- ⑤ステークホルダーや専門家との連携に努めること
- ⑥対応の実効性を追跡調査し、取り組みを公表すること

「指導原則」を受けて、欧州委員会においては、昨年12月、中小企業向けの人権ガイダンス文書公表、本年、職業紹介事業、情報通信技術、石油・ガス業界の3部門向けのガイダンス文書公表予定。

その他の国際機関・団体において、取り組みがなされている。

### Ⅲ. 先行企業の取り組みの現状

ビジネスと人権に関わる問題に、先行的に取り組んでいる欧米企業15社、日本企業6社について、委員による発表、インタビュー調査、文献調査を行った。その調査結果の要点は次のとおり。

- 1) 「指導原則」は支持されており、実務展開について検討を始めている
- 2) 経営トップが人権尊重の重要性を認識し経営にコミットしている
- 3) 社内での理解促進に努めている
- 4) サプライチェーンでの人権侵害への対応に重点をおいている
- 5) 自社の人権インパクトを特定し、それに応じた実践活動を展開している
- 6) ステークホルダーと積極的にエンゲージメントを行っている
- 7) 紛争鉱物への対応には苦慮しながら進めている

### Ⅳ. 日本企業における人権尊重への取り組みのあり方（提言）

**提言 1：** 経営トップは、グローバル化が進展する中で、企業が人権を尊重する責任を果たすことが重要な課題であると認識し、それを果たすことを社内外にコミットする。その際には、新興国等におけるバリューチェーンなど、企業が直接に法的な責任を負うことを求められない事業への影響にも責任があることを認識する。

**提言 2：** 人権尊重の責任についてのコミットメントを総括的に、実際に実行していくことが求められる。具体的には、人事、CSR、法務、生産、営業、開発、購買など広範な社内部門が連携して取り組むとともに、事業毎にバリューチェーンを考慮に入れた人権リスクの検討を行い、個別の現場レベルで人権尊重の取り組みを徹底していくことが求められる。この取り組みの重要な協力者であるサプライヤーとは、人権尊重の取り組みに齟齬をきたしたり、あるいは不必要な負担をかけたりにすることがないように、認識を共有し、相互にコミュニケーションを深めていくことが重要である。

**提言 3：** ステークホルダーとの対話や連携、専門家からの助言の活用により、人権上問題が生じないようにするとともに、人権問題が生じた場合にはその円滑な解決に努める。

**提言 4：** 政府・公的機関等は、企業が新興国等に事業進出する際に、人権問題が事業展開のうえで重要になっていることを喚起し、必要な情報を提供するなどの支援を行う。

## 目 次

Executive Summary	1
I. 人権尊重への取り組みが求められる背景	4
II. ビジネスと人権に関する国際的な動向	5
1. 国連によるガイダンス	5
2. その他の国際的なガイダンス	9
3. EUの取り組み	10
4. その他の主要機関	11
III. 先行企業の取り組みの現状	13
1. 調査の対象と方法	13
2. 調査結果	13
IV. 日本企業における人権尊重への取り組みのあり方	17
1. 人権尊重責任を果たす上での課題	17
2. 今後の取り組みのあり方についての提言	18
平成24年度CSR研究会名簿	21

## 1. 人権尊重への取り組みが求められる背景

先進国企業の新興国等への事業進出が進んでいるが、新規開拓の市場としてのビジネスチャンスが期待される一方で、先進国ではあまり問題にならなかった人権問題が企業にとって事業上のリスクとして影響してくる。例えば、企業は、自社工場ばかりでなくサプライヤーの労務・雇用状況や、地域住民への対応についてまでも責任を問われるなど、人権課題について企業に求められる責任が広がっている。

近年における先進国企業の活動に対し新興国等での人権侵害が指摘された事例については、次のようなものが挙げられる。

### 企業による人権侵害が指摘された事例

種類	企業	問題の内容
労働者の権利	ナイキ (インドネシア・ベトナム)	1997年、委託工場における児童労働、低賃金労働、長時間労働、性的行為の強要、強制労働などの問題点が明るみに出され、その後製品の不買運動や訴訟問題に発展した。
労働者の権利	アップル (中国)	2010年にサプライヤーのフォックスコン社の工員が、劣悪な労働環境を苦に相次ぎ自殺した事件が発生。2012年1月には、NGOのFLAがアップルの依頼を受け、同工場に立ち入り検査を行い、違法行為が行われていると発表。
労働者の権利	アシックス、ミズノ (中国)	NGOが実施したスポーツウェアメーカーのアジアにおける労働実態調査で、同社の委託工場の劣悪な労働環境や処遇の実態が2004年に指摘された。
紛争地域での人権侵害への加担 環境汚染による 先住民族の権利侵害	シェル (ナイジェリア)	1990年代、産油国である同国で、全採油の40%を支配するシェルが、人権侵害を行う軍事政権に対して利益供与していたと批判された。原油流出事故多発による水質や土壌の汚染など環境破壊が深刻化し、先住民族は生活環境を奪われた上、健康被害を受けるなど、その権利は著しく侵害された。
移民労働者の 処遇	日立製作所 (マレーシア)	2011年、日系サプライヤーの現地工場における移民労働者が、その不公正な処遇の改善について会社側に求めたところ、会社から脅しがあったとして人権活動家がこれを公表。これについて、顧客企業である同社に対して抗議活動が発生した。
先住民の生活	ユニオン・カーバイド (インド)	1984年、同社の殺虫剤工場から猛毒化学物質が漏出し、約50万人が有毒ガスにさらされ、多数が死亡。同社株を100%所有するダウミカル社は現在でも人権団体に批判されている。

水資源へのアクセス	住友金属鉱山 (フィリピン)	2011年、フィリピンのニッケル製錬所の近辺地域の水域で、NGOより水質汚染が指摘された。地元資本の合弁相手に働きかけることによって、NGOとともに環境対策案の作成に取り組むようになった。
水資源へのアクセス	王子製紙 (中国)	中国江蘇省の工場で、廃水を海に流すための排水管の設置工事を計画。これは地元政府から許可を得たものであったが、生活環境が脅かされると危惧する市民たちからの反発が広がり、2012年大規模なデモとなった。
表現の自由・プライバシー	ヤフー (中国)	2004年、民主主義を主張する海外のサイトに、中国に関する記事を掲載したジャーナリストのユーザーアカウントを同社が中国当局に引き渡した結果、同氏が逮捕された。同社が非難を受けた。
製品の誤使用	GE (インド、中国)	1990年代に同社の超音波画像診断装置が、男児誕生が極端に好まれるインドと中国で、胎児の性別判別に利用され、女児の場合は人工中絶が引き起こされるようになった。両国の政府より指摘を受ける。

## II. ビジネスと人権に関する国際的な動向

### 1. 国連によるガイダンス

#### 1) ビジネスと人権についての枠組み<sup>1</sup>

企業活動と人権の問題が深刻になっている根本原因として、「ガバナンス・ギャップ」(多国籍企業をはじめとする経済的なアクターたちがもたらす負の側面と、それを適切にコントロールできない国際社会の側の能力との間の格差)が指摘されてきた。このギャップを狭め、埋めることが課題であった。そこで人権に関する企業の関わりについて国連を中心に様々な議論が展開され、これが2008年に国連「**保護、尊重、救済：ビジネスと人権のための枠組み**」のもとに集約されることになった。

ここでは、以下の3つの柱を設定しており、それらが相互に補完しあって一つの全体を形成するという枠組みになっている。

- ① 人権を保護する国家の義務
- ② 人権を尊重する企業の責任
- ③ 救済へのアクセス

<sup>1</sup> A/HRC/8/5. 策定指揮をとった国連事務総長特別代表ジョン・ラギーの名前をとって、この枠組みは「ラギー・フレームワーク」とも呼ばれている。

## 2) ビジネスと人権に関する指導原則<sup>2</sup>

この枠組みの、実施のための具体的かつ実行可能な勧告として、「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」が、2011年に国連人権理事会で承認された。その概要は次のとおり。

### I. 人権を保護する国家の義務

- ・ 国家は、その領域及び／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない。そのために、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置をとる必要がある。
- ・ 国家は、その領域及び／または管轄内に住所を定めるすべての企業がその活動を通じて人権を尊重するという期待を、明確に表明すべきである。

### II. 人権を尊重する企業の責任

- ・ 企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負のインパクトに対処すべきことを意味する。
- ・ 人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権<sup>2)</sup>を対象として考えられている。それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。
- ・ 人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。
  - － 自らの活動を通じて人権に負のインパクトを引き起こしたり、助長することを回避し、そのようなインパクトが生じた場合にはこれに対処する。
  - － たとえそのインパクトを助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負のインパクトを防止または軽減するように努める。

#### <方針とプロセスの設定>

- ・ 人権を尊重する責任を果たすために、企業は、その規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきである。それには以下のものを含む。
  - － 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
  - － 人権へのインパクトを特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス
  - － 企業が引き起こし、または助長する人権への負のインパクトからの是正を可能とするプロセス

#### ■方針によるコミットメント

- ・ 人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。
  - － 企業の最上級レベルで承認されている。
  - － 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。

<sup>2</sup> A/HRC/17/31, Annex. “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework”. 和文版は「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」。

- 社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記している。
- 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。
- 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されている。

#### ■人権デュー・ディリジェンス

- ・人権への負のインパクトを特定し、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。
  - 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インパクトを対象とすべきである。
  - 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきである。
- ・人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負のインパクトを特定し評価すべきである。
  - 内部及び／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
  - 企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で潜在的にインパクトを受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。
- ・インパクト評価の結論を関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、措置をとるべきである。
- ・人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。
- ・企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。

#### ■是正

- ・企業は、負の影響を引き起こした事、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。

#### ■状況の問題

- ・あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。
  - どこで事業をおこなうにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。
  - 相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。

### III. 救済へのアクセス

- ・ビジネスに関連した人権侵害から保護する義務として、国家は、その領域及び／または管轄内において侵害が生じた場合に、司法、行政、立法またはその他のしかるべき手段を通じて、インパクトを受ける人々が実効的な救済にアクセスできるように、適切な措置を取らなければならない。救済を提供する苦情処理メカニズムとしては、国家基盤型の司法的メカニズム、国家基盤型の非司法的苦情処理メカニズム、非国家基盤型の苦情処理メカニズムがある。

注) 「国際的に認められた人権」とは、国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約[社会権規約・自由権規約]）で表明されたもの及びILOの中核労働基準に関わるものと理解されている。

## その1：世界人権宣言にもとづく基本的人権

第1条 平等権	第16条 結婚し家族を持つ権利
第2条 差別からの自由	第17条 財産を所有する権利
第3条 生命、自由、人間の安全保障の権利	第18条 思想と宗教の自由
第4条 奴隷からの解放	第19条 意思と情報の権利
第5条 拷問および品位を傷つける扱いからの自由	第20条 平和的な集会と結社の自由
第6条 法のもとで人として認められる権利	第21条 政治と自由な選挙に参加する権利
第7条 法の前で平等の権利	第22条 社会保障を受ける権利
第8条 権限を有する裁判所により救済される権利	第23条 望ましい仕事を得、労働組合に加入する権利
第9条 恣意的な逮捕や追放からの自由	第24条 休暇と余暇を得る権利
第10条 公正な公開審理を受ける権利	第25条 十分な生活水準を保持する権利
第11条 有罪が立証されるまで無罪と推定される権利	第26条 教育を受ける権利
第12条 プライバシー、家族、家庭および通信への干渉からの自由	第27条 社会の文化的生活に参加する権利
第13条 国内外における住居の自由の権利	第28条 世界人権宣言を実現させる社会秩序への権利
第14条 迫害からの庇護を他国に求める権利	第29条 自由で完全な発展に不可欠な社会への義務
第15条 国籍を得、あるいは変更する権利	第30条 上述の諸権利に対する国家ないし個人の干渉 — 1948. 12. 10 国連総会採択 —

注) 1～20条 自由権、21条 参政権、22～27条 社会権、28～30条 一般規定

## その2：ILOの中核的労働基準

分野	ILO条約
結社の自由及び団体交渉権	87号 (結社の自由及び団結権の保護に関する条約)
	98号 (団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約)
強制労働の禁止	29号 (強制労働に関する条約)
	105号 (強制労働の廃止に関する条約)
児童労働の実効的な廃止	138号 (就業の最低年齢に関する条約)
	182号 (最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約)
雇用及び職業における差別の排除	100号 (同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約)
	111号 (雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)

### <ビジネスと人権に関する指導原則の特徴>

#### ①人権を尊重する企業責任の基本

- 人権侵害が起こった場合、まず人権の保護は国家の義務であるとしており、そのうえで企業の責任は人権を尊重(respect)すること(他者の人権を侵害することを回避し関与する人権の負のインパクトに対処する事)としており、政府と企業間の役割分担を明確にしている。

- ・ 人権に関して、尊重以上の取り組みとして、支援 (support) や推進 (promote) などのコミットメントや活動もできるであろうが、それにより、人権尊重を怠ることを相殺することはできないとしている。
- ・ 人権を尊重する責任を果たすために、企業は、その規模及び置かれている状況に適したコミットメント、人権デュー・ディリジェンス・プロセス、人権への負の影響からの是正を可能とするプロセスを設けるべきとしている。

#### ②企業の責任範囲の基準を明記

バリューチェーンで生じた人権へのマイナスのインパクトについては、自社が直接関与する場合に、是正する責任を負うとしている（このため、責任は一次サプライヤーまでであると解釈する企業もでてきた）。

その先の自社が直接関与しない侵害については、是正するよう働きかける (leverage) 責任に留まる。

#### ③人権へのインパクトの実状を知り、取り組みを知らせる (Knowing & Showing)

- ・ 人権インパクト評価を行うことで潜在的な状況までも把握し、自社が人権侵害にどの程度かかわっているかを認識する。何らかの問題がある場合、その状況について調べることで、自社のなかで対処する取り組みにつなげるとしている。
- ・ さらにこうした対処の方法を外部に対して公表していくことで、ステークホルダーへの説明責任を果たしていくことを推奨している。

#### ④ステークホルダー・エンゲージメント

- ・ 利害をもつステークホルダーと協議・連携していくことに努めるべきとしている。協議・連携先のステークホルダーとしては、人権侵害が起こっている新興国等の現場で事業活動からのインパクトを受ける者を重点に考えている。
- ・ ステークホルダーと直接協議することが困難な場合には、市民社会組織の人々や人権活動家などを含む、信頼できる独立した専門家との協議など、企業内部だけでなく、外部からの専門知識を活用すべきとしている。

## 2. その他の国際的なガイダンス

その他の国際的なCSRのガイダンスにも人権の項目が含まれており、指導原則の発表以降既存のガイダンスに人権を加え修正する動きになっている。

### 1) 国連グローバル・コンパクト (UNGC: 2000年)

国連グローバル・コンパクトは、企業を中心とした様々な団体が持続可能な成長を実現するための世界的なガイダンス作りに参加する自発的な取り組みであり、国連機関のなかで唯一の企業ネットワークである。UNGCの基本10原則のうち2つにおいて、人権に関する原則を含んでいる。

### 2) GRI ガイドライン (2000年)

サステナビリティ報告のガイドラインを発行するGRI (Global Reporting Initiative) では、報告すべき7つの開示分野のひとつに人権を含めている。開示項目の指標部分は特に指導原則と関連がないが、今後人権尊重の動きが広がるにつれ、人権に関する項目の開示要請が広がっていくと考えられる。

### 3) ISO26000 (2010年)

社会的責任に関する国際規格である ISO26000 では、人権の尊重は冒頭の「社会的責任の原則」のなかのひとつに規定されており、CSR を展開するうえで、どんな活動においても人権課題を考慮していくべきものとしている。ここでは、組織の責任範囲は、尊重だけでなく促進にまで広げている。

### 4) OECD 多国籍企業行動指針改訂 (2011年)

2011年改訂において新たに人権の章を加え、指導原則に沿った項目を規定している。OECD では、加盟各国において、この指針を導入するうえで企業やステークホルダーを支援していくために、国内コンタクトポイント (National Contact Point) を設けていることが特徴である。

## 3. EUの取り組み

### 1) 取り組み概要<sup>3</sup>

欧州委員会では、2011年に発表された新CSRコミュニケーション (新CSR戦略：2013年2月欧州議会で承認)<sup>4</sup>のなかで、CSRについて次のとおり、新たな定義を発表し、政策を展開している。

#### CSR の新たな定義：

“社会に与えるインパクトへの企業の責任”

企業は社会的責任を果たすために、社会・環境・倫理・人権・消費者の関心事項をステークホルダーと密接な協力のもと事業オペレーションおよび戦略へと統合するプロセスを整備すべきである

これを踏まえて、欧州委員会は次の具体的アクションを提示している。

1. 欧州における優先課題の特定 (2012年)
2. 主要3セクターならびに中小企業に対してのガイダンス文書の策定
3. 加盟国に対し、指導原則の導入に関する国内計画を提出要請 (2012年)
4. 全ての欧州企業に対し、指導原則の定める企業の責任を果たすよう期待

### 2) 中小企業向け人権ガイダンス文書 (詳細は、報告書参考資料)

2012年12月に中小企業向けの人権ガイダンス文書<sup>5</sup>を発行した。逐次、日本語を含む多言語に翻訳されている。このガイダンスは、中小企業がどのように人権尊重に取り組んだらいいか、できるだけわかりやすく解説したガイドであり、人権のマイナスのインパクトに焦点をあてているところが特徴である。

<sup>3</sup> 木下由香子氏 (JBCE：在欧日系ビジネス協議会)「欧州におけるCSRの動向」2012年11月2日 報告資料より

<sup>4</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions,

“A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility”

<sup>5</sup> European Commission, “My business and human rights: A guide to human rights for small and medium-sized enterprises”, December 2012

## ガイドランスの概要

### 1. 序論

なぜ人権に関心をもつべきなのか、人権とは何か、中小企業が取り組む意味、現在の経営のなかでどう対処するか、などの導入としての説明。

### 2. 6つの基本的なステップを通じた人権尊重

人権に与えるマイナスのインパクトを理解し、それらのインパクトを回避し、それに対処するために取り入れるべき6つのステップを紹介。

### 3. 日常のビジネス状況において考慮すべき事項

一般的なビジネス活動や状況を想定し、それぞれについてQ&Aの形式で人権へのマイナスインパクトのリスクを説明。

- 1) 従業員を募集するとき
- 2) 従業員を採用し、彼らが勤務しはじめた場合
- 3) 給与を定め、誰を昇進させるかを決めるとき
- 4) 従業員が労働組合への参加と団体交渉への参加を希望した場合
- 5) 従業員が妊娠したとき、または妊娠した配偶者をもったとき
- 6) 製品を宣伝する場合
- 7) 製品を消費者に直接販売する場合
- 8) 従業員がかなりストレスの多い状況下で働いている場合
- 9) 従業員が職場でインターネットにアクセスできる場合
- 10) 従業員が有害物質を扱う仕事をしている場合
- 11) 仕事の上で機械や車両を使用している場合
- 12) 非常に厳しい納期で供給業者に発注する場合
- 13) セキュリティサービスを提供する他の会社と契約を結ぶ場合
- 14) 人件費の低い国、または児童労働の使用が疑われる部門から製品を購入する場合
- 15) 紛争の影響を受けている地域で利用される可能性がある製品もしくはサービスを販売する場合、またはそうした地域で作られた製品を購入する場合

### 4. 人権へのマイナスインパクトの事例

国際人権章典、ILOの中核的労働基準のなかに含まれる29の人権についての解説。

## 3) セクター別のガイドランス文書

人権問題の深刻さ、既存のガイドランスの有無、他部門への影響や他部門への活用可能性などを基準に、職業紹介事業、情報通信技術 (ICT)、石油・ガス業界の3セクターが選定され、2013年6月に各部門ごとのガイドランス文書発表。

## 4. その他の主要機関

### 1) NGO

人権問題にかかわるNGOは、国際レベル、国や地域レベルそれぞれで数多くの団体が存在するが、そのなかでビジネスと人権に特化し、国連でのガイドランス策定に関与している次のような団体が、この分野の牽引役になっている。

#### ①SHIFT

指導原則を実践に移す(Shift)ため、ジョン・ラギー理事のもとに2011年7月に設立された非営利の専門家集団である。本部をニューヨークに置き、指導原則の策定に関わったハーバード・ケネディスクールの法務専門家を中心としたメンバーで構成している。政府機関や企業はもとより、NGOや市民組織など各国の様々なグループとの連携をはかっている。

#### ②Institute of Human Rights and Business (IHRB)

ビジネスと人権の分野に焦点を置いた国際NGOであり、シンクタンク機能を重視している。この分野の世界のエキスパートを諮問委員としてネットワークングしており、ジョン・ラギ

一を理事に迎えている。

### ③デンマーク人権研究所(DIHR: Danish Institute for Human Rights)

1987年デンマーク議会決議によりデンマーク人権センターとして設立した。2002年に国が関与する人権研究所となり、デンマークのみならず、ヨーロッパ各地、また国際的に人権とビジネスについてのガイダンス策定に主体的に取り組んでおり、人権に関する知見やツールの開発、コミュニケーションサポートを行っている。

### ④Fair Labor Association (FLA)

1999年に米国政府がバックボーンとなり、新興国等での企業の労働問題を指摘し、改善を促す活動を行う機関として設立された。企業、大学、市民社会組織などが協働し、世界中の多くの労働者の権利や労働条件を改善する活動に取り組んでいる。

### ⑤SOMO (The Centre for Research on Multinational Corporations)

環境・社会問題について、独立の立場で問題解決に向けた調査や提言とともに、アクションを展開しているNGOであり、オランダに本拠を置いている。1973年の設立以来、その独立性と専門性が評価されており、人権課題へも積極的に取り組んでいる。

## 2) ビジネスネットワーク

### ①Global Business Initiative for Human Rights

人権課題に先進的に取り組むグローバル企業で組織するネットワークとして展開している。前身となる活動を欧米のリーディング企業で展開していたが、指導原則の策定に企業側から積極的に関与するために、世界各地の主要企業に呼び掛けて2009年に設立された。

### ②CSR Europe

欧州委員会のCSR新戦略を推進する機構として、企業側のCSRをまとめ、支援している。2012年に「サプライチェーンと人権」分科会を新たに設置し、メンバー企業で具体的な検討を進めているところである。

## 3) 投資家・金融機関<sup>6</sup>

このところ投資家・金融機関は、投融資先や関連プロジェクトの人権問題に感度を高めている。この背景は、投融資先や関連プロジェクトのリスクとして、「人権問題」が環境問題と同じように大きなインパクトを持つと認識されるようになってきたためである。

金融機関に関する動きとして、主に下記があげられる。

- ・ 2011年10月には欧州の4つの銀行が、「国連『人権の保護・尊重・救済枠組み』を適用するための指導原則に係る銀行団声明」を発表した。
- ・ 民間金融機関が大規模なプロジェクトファイナンスを実施する場合に、プロジェクトが地域社会や自然環境に与える影響に十分配慮して実施されることを確認する「赤道原則」が、2013年に改定され、第3版が作成される予定である。
- ・ UNEP FI(国連環境計画 金融イニシアチブ)<sup>8</sup>の活動として人権の分科会が設置され、金融業界に対して人権問題に関するガイダンスを提供する啓発活動を行っている。

<sup>6</sup> 足達英一郎氏(株式会社日本総合研究所)「投資家・金融機関から見た人権問題」2012年11月20日 報告資料より

<sup>7</sup> 英バークレイズ銀行、スイスのクレディ・スイスおよびUBS、イタリアのユニ・クレジット。

<sup>8</sup> 2012年11月時点で、世界の219の銀行、運用機関、保険会社等が参加している。

### Ⅲ. 先行企業の取り組みの現状

#### 1. 調査の対象と方法

##### 1) 対象とした人権の範囲

国際的に認められた人権でビジネスに関連の強いもののうち、

- ① 労働者の権利、②安全衛生、③移民労働者・人身取引、④地域住民の生活・文化、⑤水資源へのアクセス、⑥保健医療アクセス、⑦表現の自由、⑧ プライバシー、⑨製品の誤使用、⑩紛争鉱物

とした。

##### 2) 対象業種・企業

###### (対象業種)

資源・エネルギー、繊維・雑貨・小売、食品、製薬、情報通信サービス、自動車、機械・エレクトロニクス

###### (対象企業)

インタビュー調査

・欧州企業 6社 (ABB, AngloGold Ashanti, Daimler, Novo Nordisk, Philips, Volkswagen)

・日本企業 4社 (アシックス、住友金属鉱山、ミズノ、三菱商事)

研究会発表

・欧州企業 1社 (Burberry)

・日本企業 2社 (東レ、日立製作所)

文献調査

・欧州企業 8社 (Anglo American, Apple, Coca-Cola, GE, Marks & Spencer, Microsoft, Nestle, Starbucks)

##### 3) 調査実施期間

2012年11月上旬～2013年1月中旬

#### 2. 調査結果 (企業別詳細は、報告書参考資料)

新興国等における事業展開には、豊かな事業機会が存在する一方で、事前には想定もしなかったリスクが顕在化するケースが少なくない。ビジネスと人権に関わる問題についても、多くの先行企業が、これまでにNGOやメディア等から問題を指摘され、企業経営にマイナスのインパクトを受けることを経験してきた経緯がある。こういった先行企業は、これらの問題を克服し、更なる取り組みを進めてきた。そうした取り組みの現状をまとめると以下のとおりである。

##### 1) 指導原則は支持されており、実務展開について検討を始めている

指導原則は、人権課題について企業の責任の範囲を規定したガイダンスとして概ね欧米企業の間では支持されている。今回調査対象となったのは、指導原則が発表される以前から何らかの人権課題への対策をしてきた先行企業である。そうした企業は、事業活動のなかで人権に対応することは、グローバリゼーションのなかで避けて通れない課題であり、今後も経営に組み込むべきと考えている。指導原則が企業にとっての「尊重」の最低責任であることを理解したうえで、これを越えた取り組みが必要と考え、これまで通りのマネジメントをさ

らに展開している企業もみられる。Novo Nordisk や ABB など、早い時点からこの問題をマネジメント展開している企業では、人権への取り組みは企業がステークホルダーとともに「旅を続けていく」うえで欠かせないと考えている。

それでも大多数の欧米企業は、人権尊重の必要性を認めているもののどうやって展開するか検討している最中であり、実質的にはこれからの段階である。社会からの要請は幅広く、圧力も強まっていることから、実務上どこまでどのようにやっていけばいいのかの線引きに悩んでいる。指導原則は、最低限の責任を規定していることから、今後多くの企業がナビゲーターとして活用していくものと考えられる。

また繊維業界やエレクトロニクス業界のように、サプライチェーンでの環境・労働対応が特に重要であり監査体制が根づいているケースは、指導原則にあわせるということではなく従来からの展開を基盤としてそのうえに人権要素を加えるといった施策をとっている。

## 2) 経営トップが人権尊重の重要性を認識し経営にコミットしている

企業の人権侵害への取り組みは、国際的なNGOや主要メディア等から問題を指摘され、それが操業上のリスクや評判の棄損によって企業経営にマイナスのインパクトをもたらしてきた経緯がある。こうした痛い経験を現場担当者間で処理して終わらせるのではなく、人権課題に取り組まなければ新興国等での事業が展開できないということを経営トップが理解している。経営トップのコミットメントが重要視されており、人権方針はその姿勢を社内外に表明するものである。

ABBでは、スーダンでの操業を指摘され米年金基金の投資対象からはずされたことがきっかけとなり、経営トップが人権課題について財務面、法律面、評判面での経営への重大なリスクになると認識している。人権課題を経営リスクとしての責任と認識するために、対応部署をCR (Corporate Responsibility) として扱っている。三菱商事は海外事業での経験から、資源会社としての責任を果たすべく、各種の原則を支持し、人権方針を公表している。

## 3) 社内での理解促進に努めている

トップによるコミットメントのもと、人権尊重を関連する各種のマネジメントに組み込んでいる。対象となる人権課題は、社員の差別問題などの狭い意味での人権ではなく、幅広い人権への尊重責任であるため、社内のあらゆる事業活動のなかで取り組むべきことを認識している。

実務レベルでは、人権課題について別個のシステムをつくるのではなく、既に展開しているマネジメントシステム（環境、安全衛生など）のなかでそのトピックに応じた人権課題を埋め込み整合性をもたせている。実務展開のためには、社内の研修プログラムに取り入れるなどで、意識喚起に努めている。

特に新興国等の操業で問題が起りやすいため、グローバルな範囲での社員研修が重要になる。Novo Nordiskでは各国ベースで社員の理解を進めるベースをつくっている。これにはヘルス分野の地域ボランティアプログラムなどを利用しながら、社内で研修するだけでなく実際にコミュニティに出向くことで自発的に意識を持ってもらうなど様々な取り組みをしている。こうした先行企業でも異なる国で社員の理解を得ることはそう簡単ではなく、難しさを感じながらも展開しているところである。

#### 4) サプライチェーンでの人権侵害への対応に重点をおいている

人権侵害が顕著になるのは、新興国等でのサプライチェーンの操業が中心である。どのような課題にどう対応するかは、業種ごとに特徴がある。資源やエネルギー会社のサプライチェーンは鉱山や油田などの天然資源の採掘サイトであり、環境破壊問題との関連も含め地域の周辺住民の生活や文化への影響が大きな課題である。採掘労働者の処遇や職場環境の問題も大きい。また食品会社は、原料とする農産物の生産現場が新興国等に広がっており、そこでの農村地域問題が責任として問われてくる。こうした地域の生産者は家族経営の零細農家が多く、契約関係を結んで経済を支援するだけでなく、個々の生活や地域基盤を支援する社会活動にまで広がっている。製造業の場合は、工場での労務課題が最重要となっている。日本企業もCSR調達の対応として、サプライヤーへのCSR要請を既に展開しており最早新しい課題ではない。昨今求められるのは、行動規範の提示やアンケートによる確認だけではなく、サプライヤーでの実践を確実にするために、監査やチェック以上にサプライヤーサイドに人権尊重の重要性を認識させるような努力をしていくことにある。自社では目の行き届かない操業での責任が問われており、現状ではその対応に苦慮しながらも、現地での協力を仰ぎながら進めている。

また企業がサプライチェーンのどの範囲まで対応すべきかという点について、Daimlerのように指導原則を支持する企業は、直接関与して責任をもつのは一次サプライヤーまでと規定している。これは指導原則での企業の責任が「インパクト」までであり、それ以降は「働きかけ」としていることから、直接影響を及ぼせる一次サプライヤーのみを対象とするとの解釈からである。自動車業界は非常に多く複雑なサプライチェーンであり、インパクト範囲の広がりも問われても実質上管理は無理であり、企業にとって現実的な指導原則のスタンスが有用とされている。

#### 5) 自社の人権インパクトを特定し、それに応じた実践活動を展開している

指導原則のなかで提唱しているデュー・ディリジェンスは、人権マネジメントのステップ全体を指しており、その最初のステップとして人権インパクト評価を規定している。世界のレベルではビジネスが対応すべき人権課題はかなり幅広く、ステークホルダーからの要請も多方面から寄せられていることから、すべて同じように対応できないという事情を考慮してのことである。

先行企業は、人権に関するあらゆる項目を網羅的に対応しているわけではなく、まずグローバル人権課題のなかで自社に関係する人権インパクトを評価し、そのなかから経営に重大と判定される課題を特定している。業種ごとの主要課題は、業界団体で連携してトピック出しをしているケースも多い。また課題特定の際には必ずステークホルダーとの対話をし、評価を取り入れており、自社内の判断だけに偏らないようにしている。

Novo Nordisk, Daimler, Coca-Cola, Nestle は、外部機関のリスク評価手法を活用して全社レベルで評価している。外部機関についても、ビジネスベースの機関よりも NGO として中立性の評価が高い団体に依頼しており、これ自体をステークホルダー・エンゲージメントのひとつと位置づけている。Anglo American では、グループ全体の基準となる社会経済評価ツールを独自に開発し、すでに 60 カ所で実施している。

また AngloGold Ashanti は、国（サイト）単位での評価を重視しており、それぞれの人権の実情を評価している。これを行うことによって、人権評価だけでなくそのサイトの操業現

状を把握するという事業上の利点の意味も込められている。東レは東南アジアの工場でのステークホルダー調査を実施し、CSRの実状を把握することで現場とのコミュニケーションを密にしている。

#### 6) ステークホルダーと積極的にエンゲージメントを行っている

どの企業も、人権侵害への取り組みを進めるようになったきっかけは、NGOなどのステークホルダーから侵害の事実を指摘されたことに始まっている。まずは問題が起こった事態について、当事者のステークホルダーと対話をし、事実確認をすることを通してステークホルダーとのコミュニケーションをはかっている。またステークホルダーと企業対応の限界などを話しあうことで、お互いの理解を深めている。NestleやNovo Nordiskなど社会に向けた姿勢を標ぼうする企業は、テーマに応じて数多くのNGOと協議している。場合によっては、日立製作所のように当事者ではなく第三者の有識者やステークホルダーを介する方が有効なケースもある。

また苦情処理メカニズムによってステークホルダーの声を吸い上げることによって、社外の状況を継続的にモニターすることにつながっている。ICMM（国際金属・鉱業評議会）で作成している鉱山会社のメカニズムについてのガイドはこの目的を含めており、AngloGold Ashantiもこの仕組みを役立てている。

#### 7) 紛争鉱物<sup>9</sup>への対応には苦慮しながら進めている

米国の法規制に対して、欧米企業ともにその対応に苦慮しながら進めているところである。SEC（米国証券取引委員会）の規制をそのまま受け入れるのではなく、業界レベルで様々な形でロビー活動を展開している。この問題はアフリカの資源国での人権侵害から始まっていることから、欧州内での制度化の検討も始まっている。これについては米国と同じような法規制になるわけではないが、いずれにしても途上国での人権侵害が、全世界のあらゆる産業活動での経営に及ぼす状況になっていることには着目しておくべきである。

---

<sup>9</sup> 紛争鉱物とは、アフリカなどの紛争地域において採掘される鉱物資源を指し、それらの資源から得られる外貨が紛争の資金源となり、人権侵害をもたらすことが指摘されている。これに関し、アメリカで2010年7月にドッド=フランク法（金融規制改革法）が可決された。米国証券取引委員会（SEC）は米国の証券取引所に上場している製造業者等にコンゴ民主共和国及び隣接諸国で産出された紛争鉱物の製品への使用に関する開示と報告を義務付ける最終規則を2012年8月に採択している。

#### IV. 日本企業における人権尊重への取り組みのあり方

日本企業においては、一部において人権問題の重要性を認識し取り組みを始めているところも見受けられるものの、総じて必ずしも十分に人権問題を認識し取り組んでいるとは言えない状況である。

本章では、先行企業の取り組みの現状、人権問題への取り組みの重要性等を踏まえ、現状の課題と今後の取り組みのあり方について提言する。

##### 1. 人権尊重責任を果たす上での課題

###### 1) グローバルで起きている企業活動に関係する人権問題を正しく認識しきれていない。

日本において企業活動と人権を取り上げる際、問題の関心は自社労働者の差別問題に置かれることが多いが、現在国際的に問題になっている「ビジネスが関係する人権侵害」の対象は広範である。例えば、日本国憲法では基本的人権として、差別されない権利に加え、表現の自由、公正で良好な労働条件、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利など広範に規定されている。当然ながらこれら権利は全てビジネスとのかかわりを持つ。新興国等で発生する人権侵害では、人権保護に関連する国内法が未整備であったり、法規定があっても施行が不十分であったり、また実務を進めるうえで賄賂や汚職が日常化しているため実質的に法の適用が歪められている、といった事態が多くみられる。また、企業による人権尊重責任は、自社の活動による責任のみならず取引先やバリューチェーンまでも及ぶものである。このように、ビジネスに関係する人権の範囲は広く、かつ自社だけにとどまるものではなく、海外現地の法律を遵守していることで足りるというものではないということについて、日本企業において、十分な認識がなされているとは言い難い。

###### 2) 人権の問題に関する企業内における広範な検討・取り組みや、バリューチェーンを考慮した個別現場レベルでの人権の問題に関する検討・取り組みが十分に行われていない。

企業活動の影響はあらゆる人権に及ぶことから、人事やCSR部門だけでなく広範な検討・取り組みが必要であり、また事業それぞれに潜在的に影響を受けるステークホルダーが異なるためこれに対応したバリューチェーンを考慮した個別現場レベルでの検討・取り組みが求められるが、そのような対応が十分に行われていない。

###### 3) 企業活動と人権の関係について、ステークホルダーや専門家との対話・連携が十分に図れていない。

日本企業は、企業活動と人権の関係について、ステークホルダーと対話し、協力関係を構築することは必ずしも十分な取り組みが行われていない。特に新興国等における人権侵害については、人権侵害を受けたとする当事者だけでなく、その利害を代弁するNGOが企業に対し問題指摘するケースが多いが、NGO等と対話し、お互いの距離を縮め、協力関係を構築することに長けていない。

###### 4) 人権課題への対応の重要性について、公的に十分な注意喚起がなされていないし、また人権課題に対して、企業単独では対応できないこともある。

日本企業が人権問題について、十分な認識をしていない背景のひとつには、政府等の公的機関による十分な注意喚起がなされていないという事情もある。

新興国等における人権問題については、現地法の整備や執行状況、その背後のある政治情勢、社会的慣行などについて、正確な情報が十分に把握・流通されておらず、また、進出企業に対する支援体制が十分に図られているとは言いきれない。

## 2. 今後の取り組みのあり方についての提言

**提言1： 経営トップは、グローバル化が進展する中で、企業が人権を尊重する責任を果たすことが重要な課題であると認識し、それを果たすことを社内外にコミットする。その際には、新興国等におけるバリューチェーンなど、企業が直接に法的な責任を負うことを求められない事業への影響にも責任があることを認識する。**

新興国等をはじめとして、企業活動によって、世界人権宣言に基づく基本的人権やILOの中核的労働基準のような国際的に認められた人権が侵害されたとするトラブルが多発している。国際的に認められた人権の中で企業活動の影響を受けないものはほとんどない。企業とは、本来、さまざまなステークホルダーとの関係の中で人間社会の幸福に貢献することを基本として活動することが期待されており、人権を尊重することは、企業として当然わきまえるべき事項である。経営トップは、このような考え方に立ち、グローバル化する事業において、企業活動と人権との関係が経営上の重大なリスクになっていることを認識し、企業が人権を尊重する責任を果たすことについてのコミットメントを社内に周知し、また社外に公表することが求められる。そして、国際的な人権に関する議論の場に経営トップや経営幹部が積極的に参加する事もコミットメントを広く周知する上で効果的と考えられる。

企業による人権尊重の責任を認識する際には、国際的に認められた人権の範囲は広いこと、企業自らの活動によるものにとどまらず、バリューチェーンを通じて、人権に及ぼし得る影響をも踏まえる必要があること、人権に関する政府のガバナンスが不十分な国においては現地の法規制を遵守すれば足りるというものでないことを良く理解する必要がある。

近年、投資家・金融機関は、投融資先や関連プロジェクトの人権問題についての感度を高めている。例えば、長期的な視点を持つ投資家は、人権を含めたESG（環境、社会、ガバナンス）課題についての適切な開示を投資先に求めてきている。また、多くの金融機関が、大規模プロジェクトへのファイナンスにあたり、そのプロジェクトが地域社会や環境に配慮されて実施されるものであることを確認している。人権尊重の責任を果たすことは、投資家・金融機関の評価を高めることにつながる。

さらに、企業には、人権尊重への責任を果たすに加え、これを積極的に支援し推進していくことも望まれる。こうした取り組みを継続的に行うことによって、レピュテーションリスクが軽減し、顧客関係が強化され、従業員のモチベーションが向上し、企業の評判が高まるなどの可能性が広がり、中長期的に企業価値を高める効果も期待される。

**提言2： 人権尊重の責任についてのコミットメントを総括的に、実際に実行していくことが求められる。具体的には、人事、CSR、法務、生産、営業、開発、購買など広範な社内部門が連携して取り組むとともに、事業毎にバリューチェーンを考慮に入れた人権リスクの検討を行い、個別の現場レベルで人権尊重の取り組みを徹底していくことが求められる。この取り組みの重要な協力者であるサプライヤーとは、人権尊重の取り組みに齟齬をきたしたり、あるいは不必要な負担をかけたりすることがないように、認識を共有し、相互にコミュニケーションを深めていくことが重要である。**

企業が人権尊重の責任を適切に果たしていくには、「何故人権尊重に取り組むのか (Why)」を認識したうえで、「どんな人権インパクトがあるのか (What)」を特定したうえで、その特定したリスクを回避し、それを対処すべく取り組む (How) べきである。

上記に関しては、企業活動の影響があらゆる人権に及ぶことを踏まえ、人事、CSR、法務、生産、営業、開発、購買など、広範な社内部門が連携し、横断的に取り組んでいくことが求められる。

また、事業それぞれに、バリューチェーンや主要な現場が異なり、それに伴って潜在的に影響を受けるステークホルダーも異なってくる。したがって、事業毎に、バリューチェーンを考慮に入れた人権リスクの検討を行い、個別の現場レベルまで落とし込んで、人権尊重の取り組みを徹底していくことが求められる。

さらに、上記の取り組みには、自社内だけでなく、サプライヤーの協力が不可欠である。法人格の異なるサプライヤーから協力を得るに際し、人権尊重の取り組みに齟齬をきたすことがないように、またサプライヤーに不必要な負担をかけることがないように、認識を共有し、サプライヤー側の事情も良く踏まえるなど、相互にコミュニケーションを深めていくことが重要である。

なお、人権尊重の取り組みを実践するに際しては、国際的な行動規範に則ることが重要とされる。その際、国連による指導原則 (5~9頁参照) は有効なガイダンスとして、グローバル企業の間で評価されており、これを参照、活用することが推奨される。さらにこれを超える取り組みを行っていくことも望ましいものと考えられる。

**提言3： ステークホルダーとの対話や連携、専門家からの助言の活用により、人権上問題が生じないようにするとともに、人権問題が生じた場合にはその円滑な解決に努める。**

CSRはステークホルダーに対する責任であり、なかでも人権課題ではステークホルダーの生きていく権利が問われている。企業の対応は、潜在的に影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメント抜きには語れない。ステークホルダーとのエンゲージメントは、時にはステークホルダーに対し単一企業としての対処の限界を知ってもらい、そのうえで問題解決の出口をともに探ることにもなる。ステークホルダーと向き合い、人権課題についてのジレンマを共有して理解を得るとともに、溝を縮めることで、課題解決に向かうことが期待される。また、その利害を代弁するNGOとの対話や連携によって問題解決につながることも少なくない。

潜在的な影響を受けるステークホルダーやその利害を代弁するNGOへの直接のアプローチが難しい場合には、地域の有力者やその分野の有識者、また国際機関や地域の公的機関に仲介し

てもらったり、課題別、業界別のマルチステークホルダーイニシアチブに参加して他企業と共同して問題解決に向かうなど、第三者の力を活用していくことも有効な方法といえる。

また、企業側が現地法を遵守していても、国際的な基準に反していたり、人権の観点から問題視されていれば、企業は責任を回避できない。企業が、新興国等における活動について、人権問題に関する国際的な批判を回避し、あるいは批判に対し円滑な解決を図っていくには、国際的な人権基準や現地事情に精通した法務専門家からの助言を得ることも重要な対策と考えられるが、日本ではビジネスと人権を統合的に助言できる法務専門家が不足している。このため、法曹界や政府において、CSRなどのソフトローに詳しい企業弁護士を養成することや、人権派弁護士が新興国等におけるビジネスの実態を理解するよう育成することなども望まれる。

**提言4： 政府・公的機関等は、企業が新興国等に事業進出する際に、人権問題が事業展開のうえで重要になっていることを喚起し、必要な情報を提供するなどの支援を行う。**

政府・公的機関等は、企業に対し、グローバルな企業経営において人権問題が重要な課題であり、人権尊重責任を果たしていくことが求められていることを積極的に注意喚起するとともに、新興国等における人権侵害リスクを軽減するために必要な各地域の情報を提供していくことが求められる。特に中小企業は上記のような情報がなかなか得がたいことも考えられることから、政府・公的機関等は、新興国等への進出企業ないしは進出を検討している企業を対象にしたセミナーや研修プログラムを積極的に展開することが望まれる。

また、政府・公的機関等は、人権侵害の事態に直面した中小企業等に対する専門家を活用した助言の拡充など、可能な支援を行っていくことが期待される。

## 平成24年度CSR研究会委員名簿

(敬称略、氏名五十音順)

(座長)

加賀谷 哲之 一橋大学 大学院商学研究科 准教授

(委員)

有川 倫子 パナソニック(株) CSR・社会文化グループ コーポレート統括室 参事  
(平成24年11月～)

石窪 章 (公社)経済同友会 政策調査第2部 マネジャー

牛島 慶一 (株)日立製作所 CSR本部 CSR推進部 部長代理

大野 満 前トヨタ自動車(株) 総合企画部 CSR室 担当部長  
(～平成24年12月)

金田 晃一 武田薬品工業(株) コーポレートコミュニケーション部 シニアマネージャー

北川 恵 前パナソニック(株) CSR担当室 室長  
(～平成24年10月)

木村 純子 キヤノン(株) 渉外本部 CSR推進部 部長  
(平成24年10月～)

小西 範幸 青山学院大学 大学院会計プロフェッション研究科 教授

酒井 恵子 東レ(株) CSR推進室 室長

桜井 貴子 グローバル・コンパクト・ジャパンネットワーク 事務局 次長

佐々木 智子 (株)東芝 CSR推進室 CSR企画担当 グループ長

佐藤 安信 東京大学 大学院総合文化研究科 教授

澤田 澄子 前キヤノン(株) 渉外本部 CSR推進部 部長  
(～平成24年9月)

菅原 絵美 大阪大学 大学院国際公共政策研究科 特任研究員

鈴木 均 (株)国際社会経済研究所 代表取締役社長、日本電気(株) CSR・環境推進本部 主席主幹

関 正雄 (株)損害保険ジャパン 理事 CSR統括部長

高見澤 正 前旭化成(株) 総務部 CSR室 兼 リスク対策室 室長  
(～平成24年10月)

富田 秀実 前ソニー(株) CSR部 統括部長  
(～平成25年1月)

中野 修平 本田技研工業(株) 法務部 CSR推進室 室長

根本 恵司 トヨタ自動車(株) 総合企画部 CSR室長  
(平成25年1月～)

畑中 敦伸 イオン(株) グループ環境・社会貢献部 SA8000推進グループマネージャー

樋口 詩子 ソニー(株) CSRコミュニケーション課 統括課長  
(平成25年2月～)

藤崎 壮吾 富士通(株) CSR推進部長

森 まり子	東京商工会議所 中小企業部 副部長
山田 美和	J E T R O アジア経済研究所 新領域研究センター 法・制度研究グループ長
若林 修	旭化成(株) 総務部 CSR室 兼 リスク対策室 室長 (平成24年11月～)
和田 征樹	バーバリージャパン(株) エシカルトレーディング マネージャー

(オブザーバー)

福本 拓也	経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 室長
橋森 武志	経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 室長補佐
丹 貴義	経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 係長(非財務担当)
林 美由紀	経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 会計基準係長

(事務局)

廣澤 孝夫	(財) 企業活力研究所 理事長
沖 茂	(財) 企業活力研究所 専務理事
中川 裕一	(財) 企業活力研究所 企画研究部長
小西 広晃	(財) 企業活力研究所 主任研究員
海野 みづえ	(株) 創コンサルティング 代表取締役
赤羽 真紀子	CSRアジア 東京事務所 日本代表
辰野 まどか	CSRアジア 東京事務所 アソシエイト



平成24年度調査研究事業

新興国等でのビジネス展開における  
人権尊重のあり方についての  
調査研究報告書  
(概要版)

平成25年3月

財団法人 企業活力研究所

〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-5-16  
Tel (03)3503-7671 Fax (03)3502-3740  
<http://www.bpf-f.or.jp>