

# 「ビジネスと人権」に関する経団連の取組み

-企業行動憲章実行の手引きの改訂とハンドブックの策定-

2022年3月9日

経団連SDGs本部

# 目次

---

- I. 経団連「企業行動憲章」
- II. 企業行動憲章 実行の手引き「第4章人権の尊重」の改訂  
および改訂趣旨
- III. 改訂の主なポイント
- IV. 「人権を尊重する経営のためのハンドブック」  
構成と特徴
- V. 「人権を尊重する経営」促進のための今後の活動予定

# I. 経団連「企業行動憲章」

**「企業行動憲章」**とは、**経団連の会員企業・団体**（約1400社。業種別全国団体109団体、地方別経済団体47団体等）**に対し、経団連が遵守を求める行動原則。**

1991年9月14日に制定。その後、企業をとりまく環境変化に対応し、5回改定。

## <憲章と関連資料の関係>

### ① 「前文」・10カ条

→ 会員企業・団体に遵守を求める**企業行動憲章の「本文」**。  
企業行動の中核的価値を表す。

### ② 「改定にあたって」

→ 企業行動憲章を改定した背景を説明した「序文」。

### ③ 「実行の手引き」

→ **企業行動憲章を実践していくための参考資料**。10の条文に対して、51の項目を掲げ、それぞれ「基本的心構え・姿勢」「具体的なアクション・プランの例」「参考」を示す。

葉：事例、コラム

小枝：具体的アクションプランの例

枝：手引きの49項目

幹：10の条文（指針）



## ■2017年11月、

### 「Society 5.0 for SDGs」を柱に、企業行動憲章・同実行の手引きを全面改定

⇒人権に関する独立した条文として、

### 第4条「すべての人々の人権を尊重する経営を行う。」を新設

## 企業行動憲章 – 持続可能な社会の実現を目指して – <2017年11月8日改定>

企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、**持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う**。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

1. 持続可能な経済成長と社会的課題の解決

2. 公正な事業慣行

3. 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話

4. 人権の尊重

5. 消費者・顧客との信頼関係

Keidanren  
Japan Business Federation



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS

6. 働き方の改革、職場環境の充実

7. 環境問題への取り組み

8. 社会参画と発展への貢献

9. 危機管理の徹底

10. 経営トップの役割と本憲章の徹底

## Ⅱ. 企業行動憲章 実行の手引き「第4章人権の尊重」改訂〈2021年12月〉 および改訂趣旨

- 2017年の企業行動憲章改定後、  
「ビジネスと人権」に関する国内外の状況が急速に変化

### 日本政府

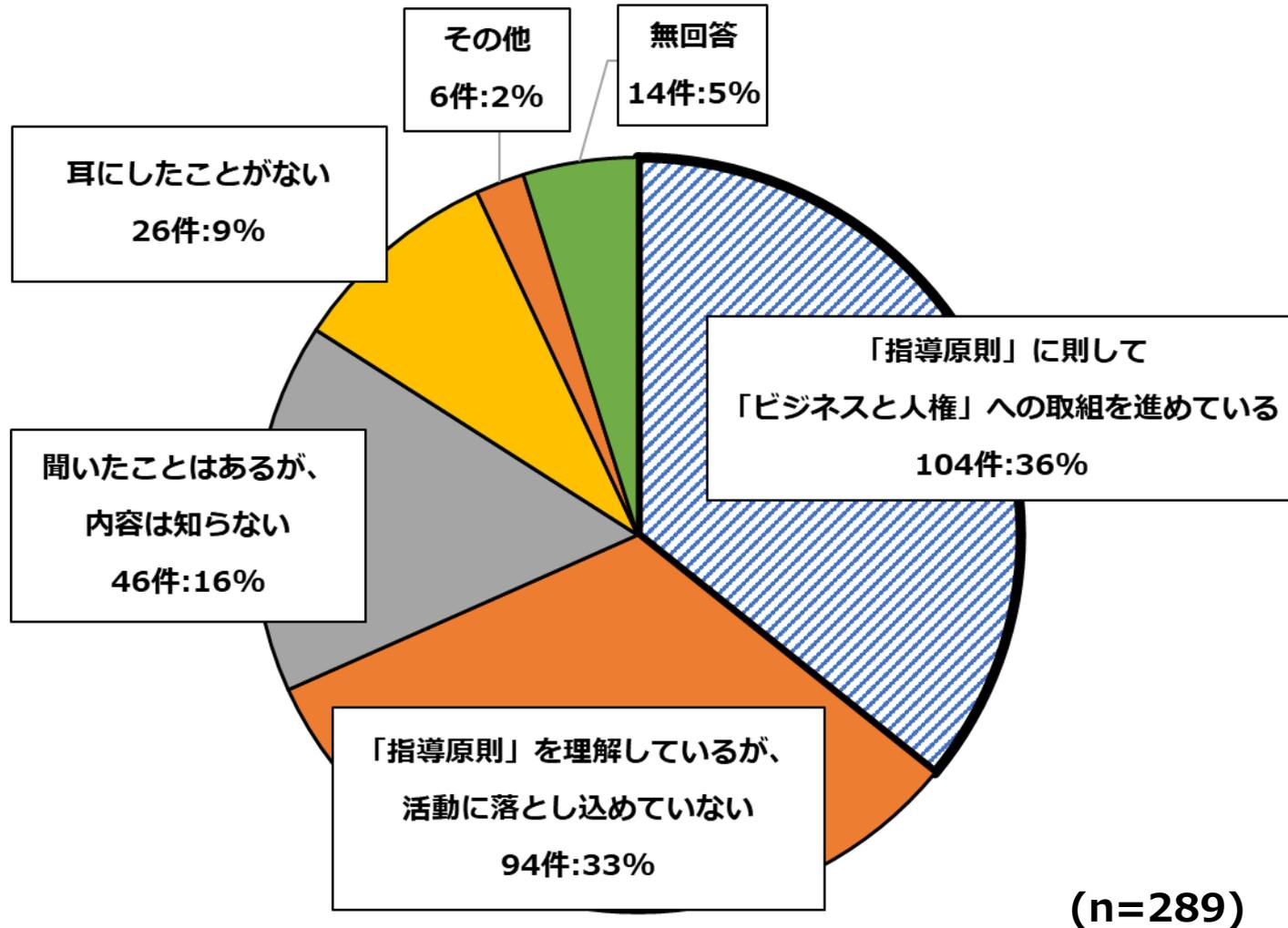
- ◆ 2020年10月、**国連のビジネスと人権に関する指導原則を踏まえ、日本政府の行動計画(NAP)を公表**  
(日本企業に対し、規模・業種等にかかわらず、国際的に認められた人権等の尊重、人権デュー・ディリジェンスプロセスの導入を期待)

### 欧米諸国等

**法制化を通じて、企業に対して人権の取組み強化を求める動き**

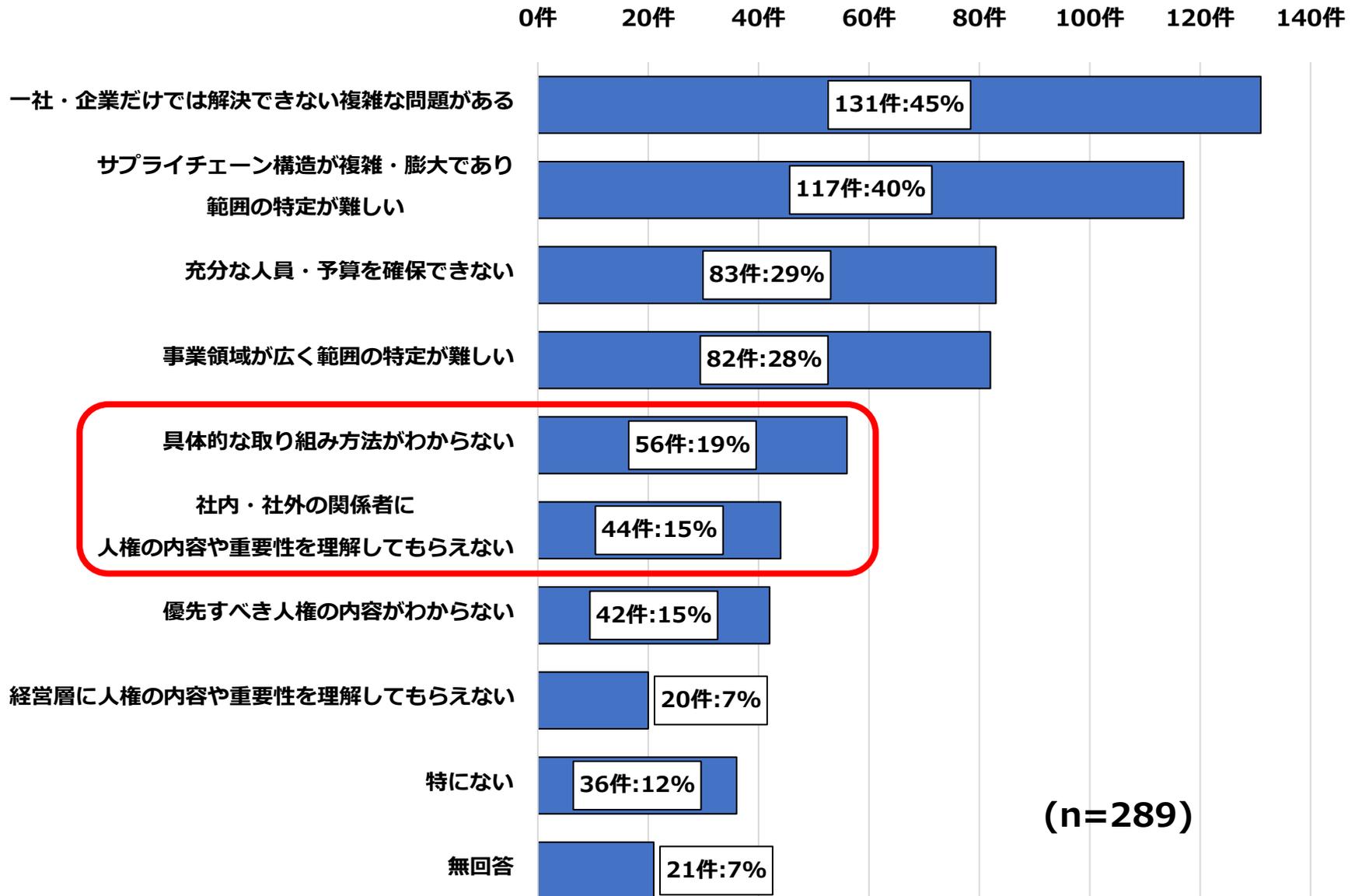
## Ⅱ. 企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」改訂の趣旨

- 経団連 企業行動憲章に関するアンケート結果(2020年10月)では、「指導原則に基づいて取り組んでいる」企業は36%。



# II. 企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」改訂の趣旨

## ■ 人権を尊重する経営を実践する上での課題（複数回答）



# ■ 2021年12月、 企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」を改訂するとともに、 「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を策定

⇒ 会員企業に対し、「ビジネスと人権に関する指導原則」の周知を図り、  
企業における自主的取組みを推進



## 企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」の位置付け

- ◇ 経団連の会員代表者である経営トップ向けを想定  
人権への取組みの重要性を理解し行動に移すうえで  
必要な事項を記載。
- ◇ 「具体的アクション・プランの例」では、  
企業の先進的な取組事例を例示。  
⇒ 各社の実情や経営判断に基づいた自主的取組みを推進。

## 「人権を尊重する経営のためのハンドブック」の位置付け

- ◇ 担当役員や実務担当者向けを想定  
実践に役立つ、より具体的な情報を提供
- ◇ 企業等における取組事例や、参考文献、  
ホームページなども紹介。



<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/115.html>

# Ⅲ. 改訂の主なポイント①：「背景」の記述を充実

## ■ 国内外の動きを踏まえて、「背景」の記述を充実（項目の追加・変更）

- (1) 人権の尊重が人類共通の価値観であることを明確化
- (2) 指導原則の「人権を保護する国家の義務」と「人権を尊重する企業の責任」を踏まえ、ビジネスと人権に関し、**企業が自主的に取り組むことの重要性を強調**
- (3) 日本政府の対応、諸外国における人権に関する法制化の動きなどの情報を更新
- (4) 国際社会で注目されている人権課題を提示したほか、Society 5.0における新たな人権課題に対する記述を追加

（新しい技術と人権については、ハンドブックで一部解説するものの、具体的には、2022年度に予定している「実行の手引き」改訂時に「第1章 持続可能な経済成長と社会的課題の解決」で記述予定）。

### < 「背景」の項目（新旧対比表） >

改訂前の項目	改訂後の項目
	<b>(1) 人権の尊重は人類共通の不可欠な価値観</b>
(1) 人権に関する企業の役割への期待の高まり	<b>(2) 人権を保護する国家の義務と、人権を尊重する企業の責任</b>
(2) 人権に関する法制化の動き	<b>(3) 日本政府の対応と諸外国における法制化の動き</b>
	<b>(4) 企業の自主的な取り組みの重要性</b>
(3) 人権尊重の取り組みによる企業価値向上	<b>(5) 人権尊重への自主的な取り組みによる企業価値の向上</b>
	<b>(6) 国際社会で注目される人権課題</b>
	<b>(7) Society 5.0における新たな人権課題</b>
(4) 包摂的な社会の実現への貢献	<b>(8) 包摂的な社会の実現への貢献</b>

## Ⅲ. 改訂の主なポイント②：手引き項目を追加・変更

### ■ 「実行の手引き」の項目を追加・変更

「指導原則」で企業に求められる運用上の原則に沿って、4-2～4-4を項目立て

※改訂前はコラムで取り上げていた「人権デュー・ディリジェンス(人権DD)」を4-3として新設

※改訂前は触れられていない「是正<sup>(注3)</sup>」を4-4として新設

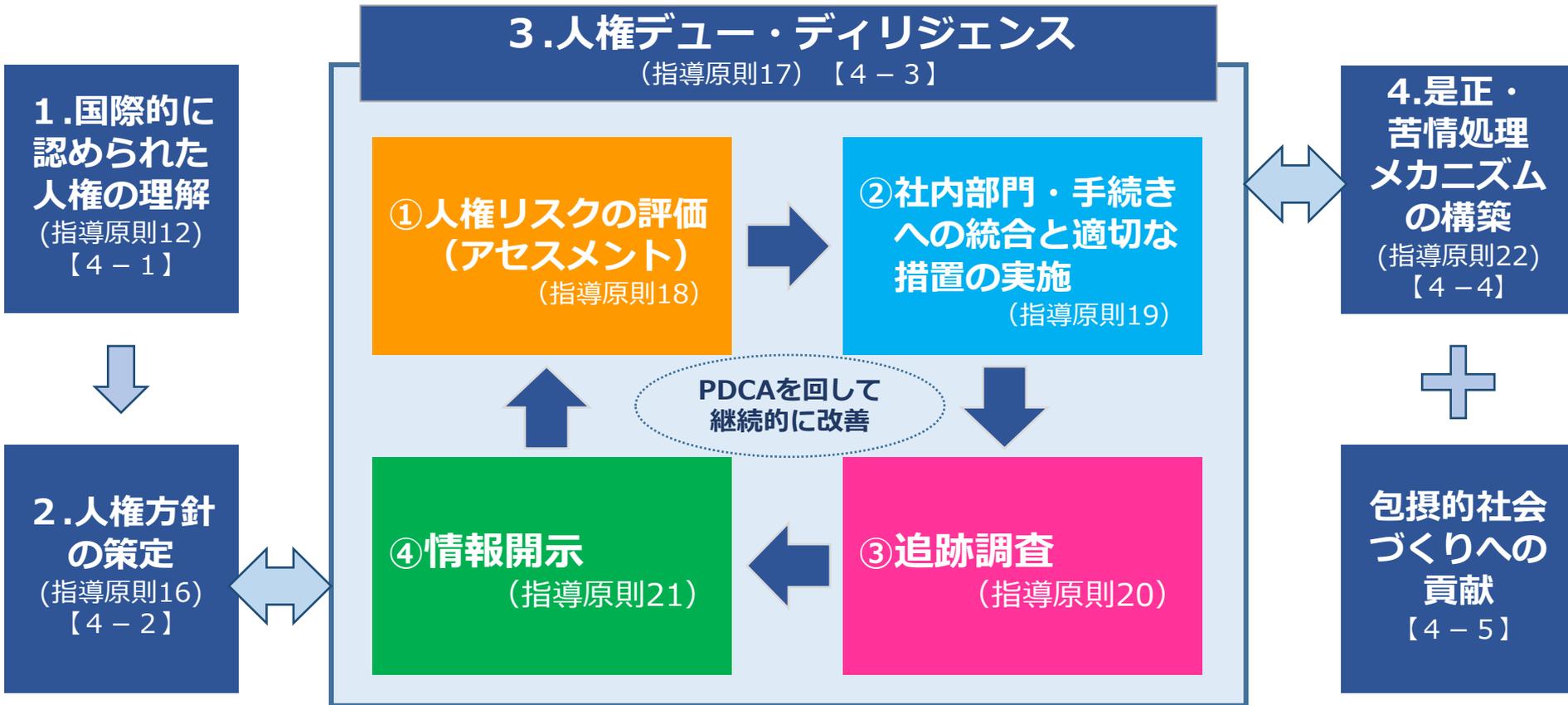
#### < 実行の手引きの項目（新旧対比表） >

改訂前の項目	改訂後の項目
4-1 国際的に認められた人権を理解し、尊重する。	4-1 国際的に認められた人権を理解、尊重し、 <b>企業としての責任を果たす。</b>
4-2 人権を尊重する方針を明確にし、事業活動に反映する。	4-2 人権を尊重する方針を策定し、 <b>社内外にコミットメントを表明する。</b>
コラム： 人権デュー・ディリジェンス	4-3 事業の性質ならびに人権への負の影響リスクの重大性に 応じて、 <b>人権デュー・ディリジェンスを適切に実施する。</b>
	4-4 人権侵害の発生を未然に防止し、万一発生した場合には、 <b>速やかにその是正に努める。</b>
4-3 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献する。	4-5 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、 <b>包摂的な社会づくりに貢献する。</b>

(注3) 是正とは「負の影響に対する是正措置実施のプロセスおよび負の影響を止める、または回復することのできる実質的な成果（即ち是正）の両方を指す」（責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス Q49の原文から事務局が翻訳）

# 「人権を尊重する経営」の全体像 – 企業に求められる人権尊重責任 –

【 】内は手引きの項目



- (1) 企業は、人権を確実に尊重するための仕組みと手続きを整備し、その取組み状況を積極的に開示していく必要。そのため、人権DDを継続的に実施。
- (2) 自社や事業にとっての重要性と人権への負の影響の深刻さから人権リスクを優先づけ。優先度の高い事業、サプライヤー等から着手。
- (3) 一社だけでの対応に限界がある場合：業界またはセクター横断の連携イニシアティブ等により、DDの実施法の標準化、各種調査のアウトソーシングなど、さまざまな方策を検討。
- (4) ステークホルダー・エンゲージメントを通じて、取組みを深化。

# IV. 「人権を尊重する経営のためのハンドブック」構成と特徴

- (1) 担当役員や実務担当者向けに、実践に役立つ、より具体的な情報を提供
- (2) 第一部「人権を尊重する経営の実践」では、**実行の手引きの項目に沿って**、企業等の取組事例を提示しながら、解説
- (3) 第二部「ビジネスと人権を巡る最新動向等」は、今後必要に応じアップデート

## 第一部：人権を尊重する経営の実践

- I. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」とは
- II. 企業に求められる「人権尊重」の運用原則の実践（人権DDのガイダンス）
  - 1. 国際的に認められた人権の理解 【手引き4-1 関連】
  - 2. 人権方針の策定とコミットメントの表明 【手引き4-2 関連】
  - 3. 人権デュー・ディリジェンスの実施 【手引き4-3 関連】
- III. 苦情処理メカニズムの構築による是正 【手引き4-4 関連】
- IV. 人権対応における課題と留意点  
近年、企業が国内外の事業活動で直面している課題等について、Q & A方式にて解説。

## 第二部：ビジネスと人権を巡る最新動向等

- 1. 近年、国際社会で注目される人権課題
- 2. 人権をめぐる法制化の動きと各国の対応
- 3. 人権の評価基準・ベンチマーク（ESG基準）
- 4. 人権対応における連携イニシアティブの例

# IV. 「人権を尊重する経営のためのハンドブック」構成と特徴

## 人権対応における課題と留意点

**Q：人権デュー・ディリジェンスはどこまでやれば十分か。**

A

- 指導原則は、法規制ではなく「原則」であるため、どこまでやれば十分か、明確な線引きはできない。
- 指導原則の「人権を尊重する責任」は、規模や業種に関係なく、すべての企業が遵守すべきものであり、政府から企業へ、企業から取引先企業へ、責任をシフトすることは企図していない。
- それぞれの企業が、自社・グループ会社、直接契約を結んでいる取引先(Tier1)において、人権リスクの予防と軽減に努め、人権侵害が発生した際には是正する、または是正に協力するのが第一義。
- 人権DDを企業に義務化する海外の法律の多くは、大企業に、上流にある取引先も含めたサプライチェーン全体のDDを求める傾向。企業としては、サプライチェーンにおけるリスクに優先順位を付け、優先度の高い事業、サプライヤーおよびその他ビジネス上の関係先から着手する必要。その際、自社や事業にとっての重要性（マテリアリティ）に加えて、人権への負の影響の深刻さ（セイリエンス）から判断する、特に、生命にも関わるような深刻度が高い事業や地域への対応が求められる。

## <参考> 連携イニシアティブの例

(詳細はハンドブック参照)

**(1)国連グローバル・コンパクト (UNGC)** : 人権・労働・環境・腐敗防止の4分野・10原則を軸に活動を展開。日本のGCNJでは、会員参が学習・協働・発信を行う分科会活動を実施。

**(2)持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD)** : 持続可能な社会への移行を目指すグローバル企業のCEOがメンバー。Vision 2050でClimate, Nature, Peopleに統合的に取り組む必要性と、人権尊重の重要性を強調。

**(3)SEDEX** : グローバル・サプライチェーンにおいて責任ある持続可能な企業行動を促進すること目的として、バイヤー、サプライヤー、監査人等が、迅速に情報共有できるプラットフォームや監査手法を提供。

**(4)レスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA)** : 電子機器産業のグローバル・サプライチェーンにおいて社会的責任を推進するため、会員企業が遵守すべき行動規範を策定。労働、安全衛生、環境、倫理について、リスクの評価・管理、改善のためのマネジメントシステム構築を促進。

**(5)責任ある鉱物調達イニシアチブ (RMI)** : 世界で400以上の企業や団体が加盟。紛争鉱物に関する取組みを主導。第三者機関による監査を通じて、責任をもって鉱物を調達する体制整備と企業の管理プロセスが基準に適合しているか評価。

**(6)持続可能なパーム油のための円卓会議 (RSPO)** : 世界的に信頼される認証基準の策定とステークホルダーの参加を通じ、持続可能なパーム油の生産と利用を促進。

**(7)コンシューマー・グッズ・フォーラム (CGF)** : 世界100カ国以上約400の小売業者、製造業者、サービスプロバイダー等によって構成される、消費財・小売業界団体。「アクション連合」と呼ばれるアプローチで変革を推進するために必要なスキルとツールを提供。

**(8)責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI)** : 民間企業・自治体・NPO・学識者・弁護士など立場の異なるステークホルダーが協力し、日本において外国人労働者が安心して働ける生活できるディーセントワークの実現を通じて、包摂的な経済成長と持続的な社会の実現を目指して活動。

# V. 「人権を尊重する経営」促進のための今後の活動予定

## 1. 「人権を尊重する経営のためのハンドブック」説明会

…ハンドブックの内容に沿って、指導原則が求める事項を紹介

## 2. 業界団体・地域別経済団体等における取組の推進に向けた連携

…業界特有の課題への対応力強化に向けた対話・連携

## 3. 日本政府の政策や海外の規制への対応、国際イニシアティブとの連携

### <国内>

- 「ビジネスと人権に関する国別行動計画推進円卓会議」および「作業部会」への参画
- 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」への参画
- ビジネスと人権に関する国別行動計画の実施に関する各省庁による取り組みのフォローアップ

### <グローバル>

- ILO、IOE、OECD、UNDP、その他の国際機関との協力
- 海外の規制（EUを含む）のフォロー

## <参考> 政府・公的機関に対する要望 – 経団連アンケート結果〔2020年〕より–

経団連 企業行動憲章に関するアンケート結果(2020年10月)

企業が人権を尊重する経営を実践するにあたり、政府・公的機関に対する要望として、「自主的な取り組みのためのガイドライン整備」が54%と、最も多かった。

### ◆政府・公的機関に対する要望（自由記述）

- ・ 人権を尊重する経営実践のため、政府にイニシアティブを取っていただき民間企業をリードしていただきたい。

### [人権DDの推進支援]

- ・ 政府や公的機関などによる、**社会に向けた情報発信や教育啓発の実施**、また企業に向けた解説や**具体的な取り組みに関するガイダンスの提供**などを期待する。
- ・ 児童労働や強制労働についても雇用差別と同様に、省庁による**具体的なガイドライン**をわかりやすく出すことで国内企業の理解は進むと考える。
- ・ **是正・救済のための具体的な手順**も標準化されていれば、企業として取り組みやすい。

### [国民の理解促進]

- ・ グループ企業に対してグローバルな人権研修を実施する上でも、国・公的機関・国際機関においては、**人権意識を国レベルで高めていくための施策**を積極的に打ち出してほしい。
- ・ 学校での人権教育の充実

その他、海外での支援や、インセンティブの付与等などについても意見が挙げられた。