

A complex network diagram with numerous nodes of various sizes and colors (purple, orange, blue, green) connected by thin lines, forming a dense web. The nodes are distributed across the entire page, with a higher concentration in the upper right and lower right areas.

ビジネスと人権： 原則から行動へ

概要報告書 | 2016年11月



wbcSD social impact

はじめに

2016年は国際連合人権理事会がビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)を承認してから5周年を迎えます。この原則は企業が自らの事業運営や取引関係において人権尊重を徹底するため、企業および政府の個々の役割に関して権威ある世界的基準を設定するものです。

本概要報告書は、UNGPsの発足以来、比較的短期間にビジネスと人権の状況を特徴づけることとなった重要な進展を簡潔にまとめており、このアジェンダを実践に移す中でビジネスが進歩を遂げた分野を探り、現在も根強く残る多数の問題を特定しています。

これにあたり、本概要報告書では World Business Council for Sustainable Development (持続可能な開発のための経済人会議：WBCSD) のメンバー企業を対象とした人権報告トレンド分析を使用しています。これは、2015年9月の制定以来、持続可能なビジネスに新しいパラダイムをもたらした持続可能な開発目標 (SDGs) に照らし、ビジネスと人権に関して進展を続ける議論に骨組みを与えるものでもありません。

本概要報告書は、ビジネスと人権においてダイナミックかつ不可欠な問題を巡る議論を刺激し、その機会を増やしていくことを最終的な目標としています。

ビジネスと人権に関する国連指導原則について

人権の分野における国家と企業間の責任分担を巡って何十年も意見が対立し、議論が交わされた末、2005年、ジョン・ラギー教授 (Professor John Ruggie) がビジネスと人権の国連事務総長特別代表に指名されました。

同氏は数年にわたり多方のステークホルダーとの協議を主導し、UNGPsを結実させました。これは幅広い層の国際的なステークホルダーが関与する一連の原則から成り、2011年に国連人権理事会により全会一致で採択されたものです。UNGPsの中核は以下の3つの柱、すなわち「保護、尊重及び救済」の枠組に立脚し、ビジネス活動が人々の人権に及ぼす負の影響を防止し、これに対処するものです：

- 国家は、企業を含む第三者による人権侵害から国民を保護する義務を負う。
- 企業は他者の人権を尊重する責任を負う。
- 負の影響が起こった際に、国家と企業の双方が救済手段を確保する役割を負う。

ビジネスについては、「尊重する責任」に対する基本的期待事項が指導原則11に「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、人権への負の影響に関与することがあれば、これに対処すべきことを意味する。」と説明されています。

WBCSD と人権

WBCSDのビジョン2050では、90億の人々が地球上で豊かに暮らす世界への道筋を構想しています。この道筋に沿って具体的成果を達成するため、理事会は**アクション2020 (Action2020)** を立ち上げました。これは科学に基づく活動計画であり、企業が革新的で測定可能なビジネスソリューションを実施し、サステナビリティのビジネスケースを改善するよう取り組むことを求めるものです。

「基本的ニーズを満たし、人権を尊重すること」はプラットフォーム内の9つの主要優先分野における課題の一つとして特定されており、WBCSDメンバーはUNGPsの具体化を、この優先事項実現のための基盤を提供する不可欠なビジネスソリューションとして強調しています。

これを実行に移すため、理事会は人権尊重を認識し、表明する企業数を大幅に増大させるべく2014年初旬に作業プログラムを開始しました。

人権重視のビジネスソリューションは、基本的ニーズを満たし、人権を尊重し、そして物資、サービス、生活機会へのアクセス向上に貢献するビジネスソリューションの活性化と増大を目指したWBCSDの**社会的影響クラスター**の一部を形成するものです。

1. 人権の状況-過去5年における重要な進展

行動：UNGPが行動の変化を推進

5年という月日は、民間部門においては永い時間のように思われますが、国際舞台においては、ほんの一瞬にすぎません。どちらの視点からにせよ、UNGPが2011年11月に採択されて以来、「持続可能なビジネス」の状況は進化し、企業のニーズと関心への確かな理解の上に人権への影響を管理するようになってきていることは明らかです。現在、人権への負の影響の防止、緩和、救済に取り組むために民間部門のリソースがますます動員されており、この分野における関与がほんの一握りのリーダー企業によるものであった頃に比べ、ビジネスにおける議論がますます主流になりつつあります。

UNGPの採択は、サステナビリティに関する広範な議論の主な指標として確立しました。企業による人権尊重は企業が中核に据えて対処すべき重大でダイナミックな問題として位置づけられ、対処が不十分な場合、社会、投資家、規制当局、顧客からの期待といった点で置き去りにされるリスクを伴うまでになりました。

ジョン・ラギー氏のビジネスと人権の特別代表としての任期終了間近の2011年、指導原則の採択に向けた提示の際、企業責任の背景を次のように変化するものとして説明したのは誠意的を得たものです：

「[国連が]指導原則を支持することそのものがビジネスと人権の課題に終止符を打つことにはなりません。しかし、これは終わりの始まりと言えます。それは、行動するための共通のグローバルな基盤を築き、他の有望でより長期的な展開を妨げることなく、一歩ずつ前進を積み重ねていくということです。」

実際、企業責任の適用範囲について権威ある明確化を行ったことで、UNGPは企業責任の分野の拡大を促し、新規企業、そして、時には新規のセクター全体に行動を起こさせたのです。

同時に、指導原則では方針とプロセスを重視したことで、責任ある、持続可能な企業メカニズムへの理解が深まりました。こうしたより明確かつ具体的な要件は、GRIのサステナビリティ報告基準などの確立した報告制度、またはUNGP報告フレームワークといった新たな制度に新たに取り込まれました。

他の分野と同じく、報告に続く次のステップは当然ながら、基準と評価の設定です。また、人権をより深く考慮する様々な指標も出現しつつあります。

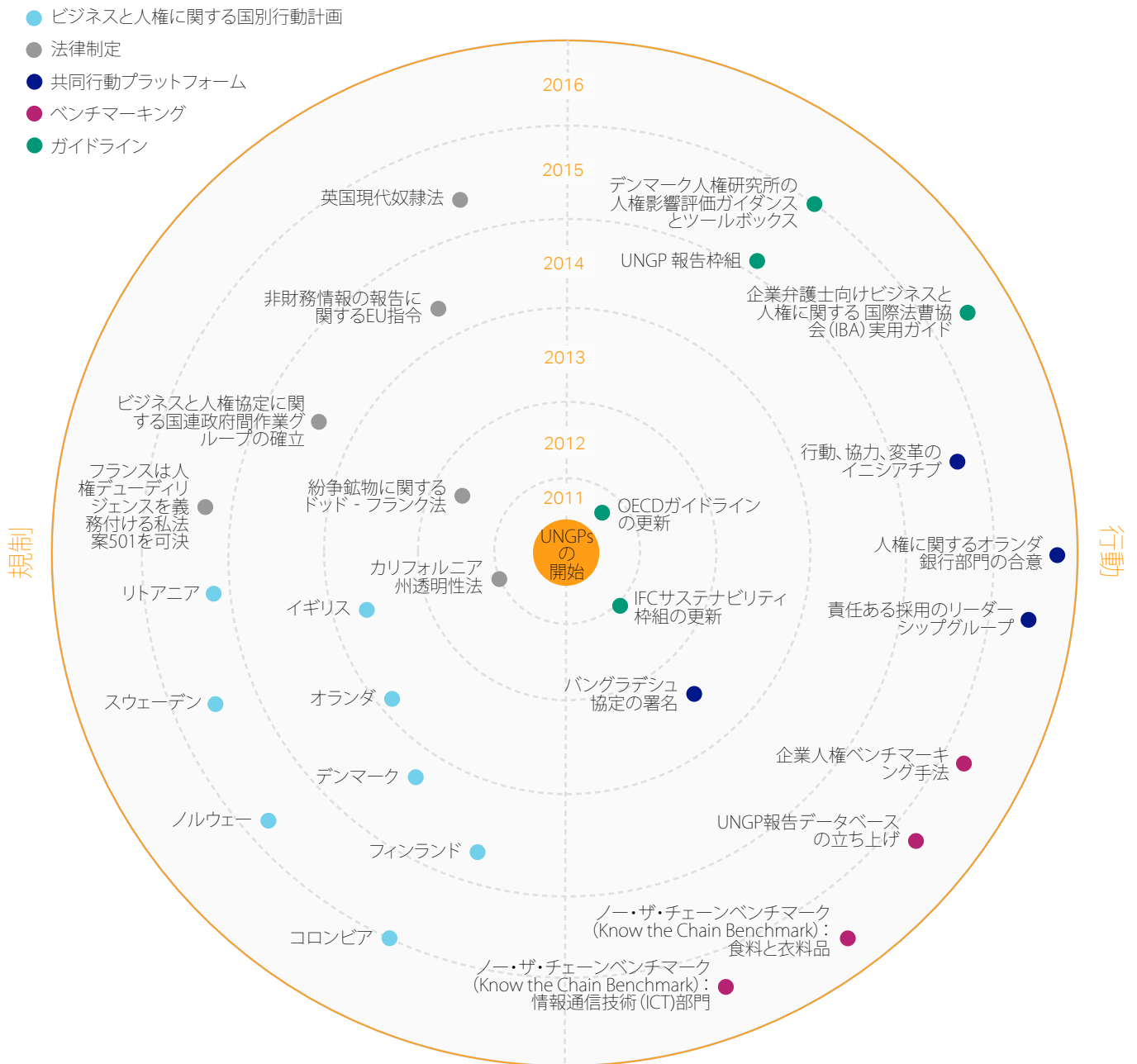
規制：ソフトローからハードローへ

また、UNGPのソフトローはハードローへと移行しつつあります。この進化は、これまでも環境や賄賂防止といった問題で見えたものと全く同じで、これらの規制は先頭に立つ推進者の行動から発し、後にビジネス慣行として広がり、やがて主流となり、基盤を固めることで、全国レベルおよび国際レベルでの一層厳しい要件へと変化しました。この進化の過程を明らかに示す一例として、ビジネスと人権に関して国際的に法的拘束力を持つ協定を策定するために、国連によって2014年に設置された政府間作業グループがあります。このプロセスは依然として早期の段階ではありますが、国際的なレベルで具体的な拘束力のある義務を生み出すまでには、非常に深刻な政治上の問題および実質的な問題に取り組む必要が出てきます。UNGPの要素をハードローに移行させようという動きは、すでに国内および地域レベルで明らかに出現しています。このことは、ごく最近の「英国現代奴隷法におけるサプライチェーンの透明性に関する条項」、あるいは「非財務情報の開示に関する欧州指令」などによっても明らかになっています。こうした規制上のアプローチに加え、多くの国家は国別行動計画（NAPs）を設けているか、またはその策定過程にあり、各国家レベルでUNGP実施を促進しています。

次ページの図1では、背景で起きているこうした様々な進展をまとめています。規制上の進展および強固な企業の関与をサポートする制度の両方で、現れるイニシアチブの数が徐々にではありますが、その増加がはっきりと分かります。

この進化する規制環境の累積的効果と、ビジネスパフォーマンスの審査や評価の高まりが相まって、人権は企業がますます意欲的に、かつ関心をもって意義ある行動を取ろうとする分野となっています。一方で、包括的レベルかつ個別部門レベルの双方で、詳細な指針、枠組み、およびツールキットが幅広く出現してきているため、行動への障害となるものがこれまでになく少なくなっています。

図 1: 2011~2016年のビジネスと人権の状況における顕著なランドマークとなる規制上の進展および、ビジネスと人権を巡るアジェンダをさらに進める上でビジネス、NGO、その他のステークホルダーが取った主要な行動を含む。



2. 企業が成し遂げた進歩： WBCSDメンバーの分析

人権関連の分析は2016年に初めて、報告事項（Reporting Matters）イニシアチブの一環としてWBCSDが実施した調査の一部に加えられました。これは当組織メンバーによるサステナビリティ報告の詳細な分析を行うプロジェクトです。約163社のメンバー企業における人権関連の開示慣行を検証した際、人権責任が方針レベルで採択されており、87%の企業が公式声明または方針を通じて人権尊重に取り組んでいることが明らかになりました。これは、WBCSDの2014年「人権への取り組みの拡大（Scaling up Action on Human Rights）」レポートの一環として、わずか2年前にメンバーを対象に実施した同様の調査結果では、人権に関する明確な企業の立場を説明したのが回答企業60%に過ぎなかったのと比較すると、大幅な伸びといえます。

このトレンドの地域分布も一考の価値があります。下の図2に描かれているように、人権を巡る企業での論議は5年前には、ほぼ圧倒的に欧米が主導するものであったのに対し、2016年のWBCSDのメンバー分析では、世界的レベルで類似してほぼ同程度の進歩が見られることが示されています。欧州は明確な人権宣言を表明している企業比率が最も高くなっています（91%）が、その他の地域でも北米（84%）、中南米（80%）、アジア（78%）に見られるようになりかなり高い比率になっています。

図 2: 人権関連の報告事項の結果内訳

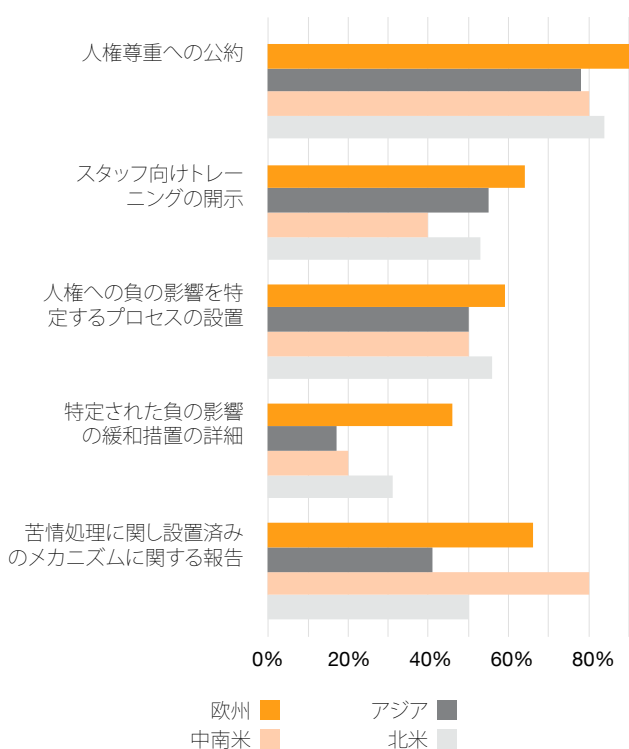


図 3: 2016年の人権報告トレンドに関するWBCSDの報告事項の主な分析結果

方針	87%	国際的に認知された人権尊重への公約
	76%	人権上の見解を取引先に説明
	58%	人権に関する社員研修の詳細の開示
デューデリジエンス	56%	サプライチェーンにおける負の人権リスクと影響を特定・評価するため設けたプロセスに関する報告
	34%	企業が人権への影響評価結果を問題の防止と緩和行動に取り入れる方法についての詳細提供
	23%	人権対応策の有効性に対する継続管理方法の詳細開示
救済	58%	苦情処理メカニズムの詳細提供
	39%	企業が人権への負の影響の原因となった、または貢献したことが判明した場合の、救済への協力の誓約

次の課題は当然ながら、方針を具体的な行動に移し替えていくことです。分析によると、人権への取り組みが業務レベルに組み込まれ始めているという多くのシグナルが出ています。58%の企業が人権関連の社内研修セッションを定期的に設けているとし、76%の企業が人権に関する自社の見解を取引先に伝えており、56%の企業がサプライチェーンにおける負の人権リスクを特定・評価するための具体的なプロセスの詳細を明らかにしています。

しかしながら、UNGPsが規定している包括的な人権デューデリジエンスや救済システムを導入していくには、依然としてやるべき仕事があることは明白です。現時点では、34%のWBCSDメンバー企業が人権評価の結果を取り入れ、これに基づいた行動を取るためのプロセスを特定している一方、人権の影響へのそうした対応の有効性の継続的な管理を公約している企業はわずか23%です。また透明性という点でも限界があり、26%のメンバー企業が現在、特定されたあらゆる人権への負の影響の詳細を開示することを選択しているのに対し、ステークホルダーが提起した人権関連の具体的な苦情例を提供しているのはわずか12%の企業です。この分析結果は上の図3にまとめられています。

こうしたギャップがあるにもかかわらず、多くのWBCSDメンバー企業がこの分野において顕著なリーダーシップを発揮する中で、UNGPsを自社の慣行に組み入れる作業は急速に成熟しており、プラスの方向へ移行しているとの強い思いがそこにはあります。今後の課題は向上しつつある認識や意思を具体的な行動へと変えていくことです。

3. 今後の道

進展の兆し

UNGPsの最初の5年間は「百花齊放百家争鳴」の諺がよく表していますが、現在、次の5年間に公共・民間部門の参加者からのイニシアチブの出現が衰えを見せるような気配もなく、企業によるUNGPsの実施は推進し続けるものと思われる。

ひとつには、あらゆる企業が直接あるいは取引関係を通して人権問題にさらされていることへの理解がますます深まっている時代に入ってきたと言えます。167ヶ国における奴隷人口4,580万人というグローバル・スレイバリー・インデックス (Global Slavery Index) の数字は、この現実を想起させる上でおそらく最もインパクトのあるものの一つでしょう。

ふたつ目には、政府は今後も政策と規制措置の組み合わせを進展または強化させることです。政府間協定の展望は確かに多くの注目を集めるとは思われますが、性質上歩みが遅く、おそらく議論の分かれるプロセスとなることでしょう。しかしながら、このプロセスが気まぐれな展開を見せることがあっても、各国レベルで政府による取り組みが向上してきたという事実、また今後も向上するという事実には陰を落とすようなことがあってはなりません。このことは「指導」措置 (UNGPsを実施する国別行動計画が着実に増加している事実が示している) から、法的拘束力のある人権要件の成文化への取り組み (現在フランスとスイスで進行中) まで、様々な方策により実現化されています。おり、新たな要件もまた、投資家コミュニティから生まれており、数々のプロジェクトにおいて、人権がサステナビリティ評価により確固とした形で取り入れられています。

さらに、UNGPs実施に重点を置いた経験、慣行、ツールの基盤が成長するにつれ、行動のための具体的な評価基準を提供し、方針を確実に実践に移すことにより、企業による人権尊重の主流化が加速します。

人権と持続可能な開発目標

さらに進めば、持続可能な開発目標 (SDGs) のより広範な範囲における人権尊重の問題の適切な枠組み作りをすることも重要です。ダイナミックな、新しい環境は国際的なアジェンダにおいて優先度が高く、企業はますますそれに合わせるよう求められます。人権問題は去る2015年9月に制定された17のSDGsの一つとして特に明示されているわけではありませんが、これは人権が目標のあらゆる領域において切り離せないほど密接に絡み合っているためです。国連自身もSDGsの公式序文にてこの点に触れ、世界人権宣言とその他の国際文書の重要性を再確認することを明確に述べています。デンマーク人権研究所はこれに関する詳細な分析を実施し、169のSDGsターゲットのうち156項目と既存の人権および労働基準の間にある直接の関連性を示しています。

こうした明確な関連性があるにもかかわらず、企業はSDGsの重視を人権尊重の責任に替わるものとしてみなすようなことがあってはなりません。それどころか、幅広い分野でのUNGPsの具体化は、2030年に到るまでのSDGsアジェンダの実現には不可欠なものです。SDGs達成における民間部門の役割を巡る議論の多くが革新、技術、または財務の観点における企業の貢献に重点を置いています。企業が目標達成のための土台を築く上でおそらく最も抜本的な手法となるのは、その事業活動と関連取引全般で人権尊重を取り入れていくことです。



UNGPsの主な理念を積極的に導入することで、企業は発展への大きな障害を打ち破る可能性を持ち、社会で最も弱い立場にある何百万という単位の人々の生活を向上することができます。このことはまた、誰も置き去りにしないというSDGsの中核的取り組みを守ることにともなります。逆に言えば、行動を起こさない企業は人権侵害に貢献する可能性もあり、このためSDGsの実現とそれが象徴するものすべてを基本的に妨害することになりかねません。ビジネスが人権尊重推進の課題に打ち勝つことができるのであれば、それだけ

で、SDGsが抱く平和で包括的な社会に関する幅広いビジョンに極めて重要な貢献をしていることとなります。そしてこれができない場合、目標の完全実現の展望に大きな影を落とすこととなります。

ビジネスの優先順序

ビジネスと人権を巡る議論の成熟度および、企業が設けるべき関連メカニズムがますます認識されているという事実を考慮に入れると、この先数年は、ビジネス全体が「対象」または「理由」よりも、「方策」により重点を置くようになると予想されます。もちろんこの継続的な議論の一環として、考慮すべき要因は数多くありますが、まず手始めに、この道程を進んでいくにあたり、責任ある企業は次の主要分野に取り組む必要があります：

- 1.方針：**企業は確固とした方針への取り組みを推進させ、上級経営陣がそれを支持し、社内外への意思伝達を広く行うことが重要です。
- 2.統合：**企業は人権問題についての議論や人権問題の管理にはすべての関連する企業部門が関与するようにし、実際の事業から切り離された「サステナビリティボックス」に隔離してしまわないよう徹底する必要があります。
- 3.参加：**企業は市民社会から、投資家、規制当局に到るまで、幅広いステークホルダーと人権に関する自社のパフォーマンスについて協議できる体制を設けている必要があります。
- 4.苦情処理のメカニズム：**問題を早期に適切な形で特定できるようにし、問題をエスカレートさせ人権上の負の影響を起し、救済措置を講じることのないよう、信頼できる苦情処理メカニズムを策定することの重要性が強調されるべきです。
- 5.人権とSDGs：**SDGs関連のメッセージと活動は企業の人権戦略と一致したものであり、この2つは相互に支え合うものであることを企業は徹底する必要があります。

UNGPsを業務慣行に取り入れる作業は速度を上げており、方針への取り組み、人権研修およびリスク評価などのメカニズムが多く企業において日常的に進行しています。この先数年にわたり多くの企業が直面する課題は、方針をいかにして実践に移していくかにあります。つまり、複雑なサプライチェーンの末端にありがちな、弱い立場にある個人の生活に対して、企業レベルでの意思決定が、いかに具体的な影響力を持つものができるかということです。

こうした背景の中、人権尊重の促進を通じて企業がSDGsへの多大な貢献を行う可能性を高めることを視野に入れ、WBCSDはUNGPsに基づいた取り組みの拡大におけるメンバー企業の作業を引き続き提唱および支援していきます。

持続可能な発展のための世界経済人会議について

WBCSDは、持続的な世界への移行を加速させるために協働する200以上の先進的企業およびパートナーから成り、事務総長が指揮する世界的な組織です。私たちは株主、環境、社会にとってできる限り多くの有益な影響を創造することに焦点を当て、それにより会員企業がより成功をおさめ、持続可能となるよう支援します。

会員企業はあらゆる事業部門およびあらゆる主要経済圏から集まっており、合算で収益8兆5,000億米ドル、および従業員数1,900万人に及びます。私たちのグローバルネットワークは約70の国家レベルのビジネス協議会を数え、会員企業は世界各地に向けて比類なきアクセス力を有しています。WBCSDは最も難題とされる持続可能性の問題に対し、影響力の高いビジネスソリューションを提供するべく、バリューチェーン全体における会員企業とのタイアップに唯一のポジションを占めています。

私たちは、2050年にはこの地球上で90億を超える人々がすべて豊かに暮らす世界を共通のビジョンとし、一丸となって持続可能な発展へのビジネスを唱える先駆者です。

www.wbcsd.org

Twitter および LinkedIn でフォローしましょう

ご紹介

WBCSDは本報告書の製作にあたって Pluto Advisory の Gerald Pachoud 氏が共有された洞察と見解を拝受し、皆様にご紹介さし上げたいと思います。

WBCSD事務局の社会インパクトクラスター・チーム (Filippo Veglio、Kitrhona Cerri、James Gomme) が本書の執筆および発行を担当しました。

Copyright © WBCSD、2016年11月



world business council
for Sustainable Development

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2
CP 246 1211, Geneva 21
Switzerland
www.wbcsd.org
www.wbcsd.org/Clusters/Social-Impact

