

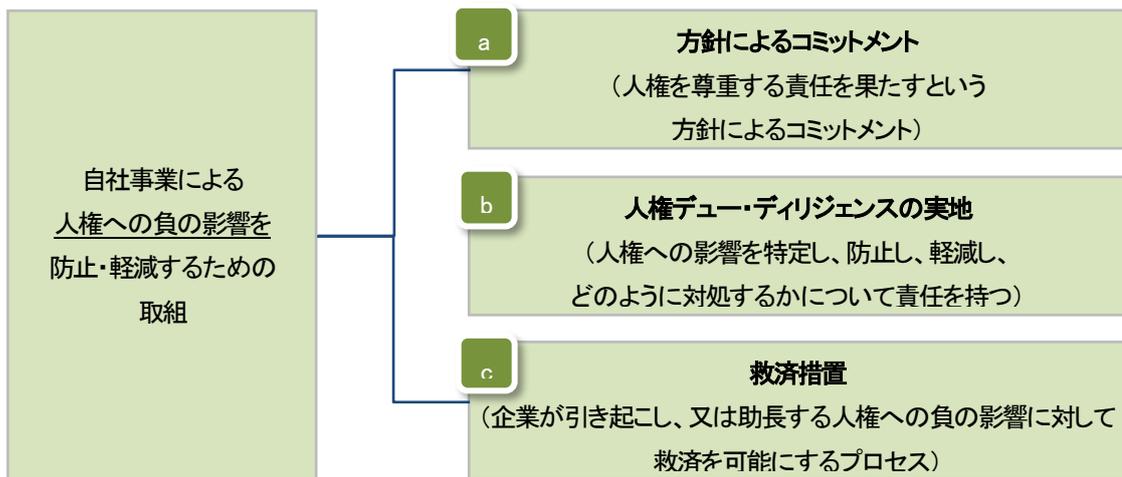
第3章 企業による人権への取組の在り方

3-1. 企業による人権への取組の在り方の全体像

○ 企業が行うべき取組の全体像

指導原則では、企業の責任として「人権を尊重する」ことが求められており、具体的には、人権への負の影響を防止・軽減し、救済するための具体的な措置として、大きく(a)方針によるコミットメント、(b)人権デュー・ディリジェンスの実施、(c)救済措置、の3つの行動が挙げられています。つまり、人権に関する対応方針を策定し企業としてのコミットメントを表明すること、社内外で調査を実施して人権への影響を把握・特定すること、そして特定した人権に関するリスクに対して予防策・対応策を実施し、適切な救済を提供することが求められているのです。

企業による人権への取組の全体像



指導原則では、環境分野と人権分野の大きな違いは「あくまで人権は『オフセットできない』(正の影響により負の影響を相殺することができない)のものであり、負の影響の軽減が最も重要である」という考えのもと、何よりもまず人権への負の影響の防止・軽減・救済が重視されています。

その一方で、企業が自社の能力・資源を生かして、人権への正の影響の創出に関与していくことも重要となります。具体的な取組として考えられるのは、企業内での D&I 推進、働き方改革、人権侵害が生じにくく、また、相談があった場合に適切に対応する風通しの良い職場作りのほか、人権を考慮した製品・サービスの開発・提供、サプライヤー・取引先・顧客・消費者・地域住民など外部ステークホルダーとの良好な関係構築、透明性ある情報開示などが挙げられます。

○「負の影響」を防止するための主な取組

自社事業による人権への負の影響を防止・軽減するための3つの取組は、さらに8種類の施策に分類することができますと考えられます。

自社事業による人権への負の影響を防止・軽減する取組

分類				
(a)方針によるコミットメント	人権方針の策定	(1)	・自社人権方針(人権ポリシー)の作成・公開 ・人権への取組の責任者を含むマネジメント体制の説明 など	
(b)人権デュー・ディリジェンスの実施	人権への影響評価	(2)	・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	(3)	・人権研修の実施 ・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	(4)	・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	(5)	・「サプライヤー行動規範」の策定 ・持続可能な責任ある原料の調達 など
	モニタリングの実施	(6)	・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	
	外部への情報公開	(7)	・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 など	
(c)救済措置	(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	(8)	・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 ・お客様相談室の設置 など	

(1) 人権方針の策定

企業は人権に関する対応方針を策定し、従業員を始めとして関係者に周知することが求められています。人権方針には、人権尊重に関する自社としての考え方や、人権関連の国際ルールとの関連性、ビジネスパートナーなど関係者に対する人権についての期待等を含める必要があります。

【人権方針の5つの条件】

1. 企業の最上層レベルによる承認があること
2. 内部及び/又は外部の適切な専門家により情報提供を受けたこと
3. 企業の従業員、取引関係者及びその他企業活動・製品又はサービスに直接関係している者に対する人権配慮への期待が明記されていること
4. 一般に入手可能でかつ内外問わず全従業員、共同経営/共同出資者及びその他関係者に周知されていること
5. 企業全体に定着させるために企業活動方針や手続に反映されていること

人権方針の策定に当たっては、企業はまず人権に関する国際的なフレームワークや業界ルールを調査・理解し、その内容に照らしながら、自社の人権課題の実態を調査・分析し、自社の状況を把握する必要があります。それらの結果を踏まえて、各人権課題に対する自社の対応方針を策定しますが、方針策定の過程では社内外の当事者や専門家と議論を重ねることが重要です。