

特集 中小企業の「ビジネスと人権」

第1章

「ビジネスと人権」とは —— 令和の経営のスタンダードとなるか



青柳 紗千子

東京都中小企業診断士協会

「ビジネスと人権」という言葉をご存じだろうか。ここ1, 2年で急に、企業にまつわるニュースなど、ビジネスの文脈の中にこの「人権」という単語が登場するようになった。

従来、人権尊重は国家の責務とされてきた。しかし近年は、企業にも人権尊重の責任が求められるようになってきている。その対象は決して大企業だけではない。

本特集ではまず、今後中小企業診断士として対応が必須となるだろう「ビジネスと人権」について、それが何か、何をすればよいのかという大枠をとらえる。そのうえで、同テーマに関心を寄せ社内での取組みを進める中小企業や中小企業へ人権対応の促進を図る業界団体への取材により、「人権尊重」をどのように考え、何から取組みを始めればよいのか、中小企業診断士にはどのような支援ができるのかを考察する。

1. 企業に求められる「人権尊重」

(1) 責任主体としての企業

第二次世界大戦以降、国際社会は、各国の政府に対して平和のための人権尊重の責務を果たすよう求めてきた。

しかし、産業構造や人々の生活様式が急速に変化する中で、特に1990年代に表面化したのが、企業の活動による人権への負の影響である。サプライチェーンのグローバル化により、各国の経済力や法制度の違いが現場の

人々の働き方に影響を及ぼすようになり、児童労働や強制労働、原住民の土地奪取などの人権問題が多発するようになった。そうした状況から国際社会は、国家のみならず企業も人権保護責任の主体となるべきという一致した考えに至った。

(2) 国際的潮流と日本の対応

ターニングポイントとなったのは、2011年に国際連合で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、指導原則）である。指導原則では、各国に対して「ビジネスと人権に関する国別行動計画」を策定することを奨励しており、それを受けて日本では、2020年に政府により「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」が策定された。続けて2022年には「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」（以下、ガイドライン）が策定され、日本企業が経済活動の中で取り組むべき人権尊重の実践方法が具体的に示された。

日本で「ビジネスと人権」という用語が使われ始めたのは2020年から2021年頃。そして本年は「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」の最終年度にあたり、日本政府は国際社会に対して結果を示すことが求められている。この数年でビジネスに関連した場面に「人権」という言葉を見かけるようになったのには以上のような背景がある。

2. 企業が配慮すべき人権リスクとは

(1) 人権とは何か

そもそも「人権」とは何であろうか。人権とは、人間が人間らしく尊厳を持って幸せに生きる権利であり、人種や性別、国籍、民族、言語、宗教そのほかいかなる地位とも関係なく、すべての人間に固有の権利とされている。日本では「人権」という言葉や概念が人々の日常に根付いておらず、「自分とは関係のない人々の話」ととらえがちである。しかし、これはすべての人間の話、つまり私たち自身を含む、私たちが直接的・間接的に関わるすべての人の話なのである。

また、今やすっかり浸透し、中小企業も対応を進める「SDGs」（持続可能な開発目標）だが、SDGsのゴールがすべて人権尊重の考えに基づいたものだということはほとんど認知されていない。国内では主に環境問題への対応として取組みが進められているが、SDGsの前文には「だれひとり取り残さない」、「すべての人の人権を実現」ということが明記されており、指導原則にも言及されている。

環境問題も人権と密接につながっているという点にも着目してほしい。地球温暖化などの問題が、誰にどのような影響を及ぼすのか。ビジネスにおける「人権」への対応とは、中小企業にとっても決して他人事ではない。

(2) 企業が配慮すべき人権リスク類型

人権に関する主要な国際ルールやフレームワーク、国際ガイドラインに照らし、法務省では、企業が配慮すべき主要な人権リスクとして26類型を挙げている（図表1）。

なお、企業が配慮すべき人権リスクはこれですべてではない。近年、AI技術が多くのビジネスに活用される中で、差別や偏見の含まれた過去データを学習したAIが差別的なアウトプットを生成してしまうといった新たな問題が発生しているように（類型⑭）、社会の変化に伴って求められる対応もまた変化する。

図表1 企業が配慮すべき主要な人権リスク類型

① 貧困の撲滅	資金の不足・未払、生活資金	⑪ テクノロジー・AIに関する人権問題	② 過剰・不当な労働時間	⑫ プライバシーの権利	③ 安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）	⑬ 消費者の安全と知る権利	④ 社会保障を受ける権利	⑭ 差別	⑤ パワーハラスメント（パワハラ）	⑮ ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題	⑥ セクシュアルハラスメント（セクハラ）	⑯ 表現の自由	⑦ マタニティハラスメント（マタハラ）／パタニティハラスメント（パタハラ）	⑰ 先住民・地域住民の権利	⑧ 介護休業等ハラスメント（ケアハラ）	⑱ 環境・気候変動に関する人権問題	⑨ 強制労働	⑲ 知的財産権	⑩ 居住移転の自由	⑳ 賄賂・腐敗	⑪ 結社の自由・団体交渉権	㉑ サプライチェーン上の人権問題	⑫ 外国人労働者の権利	㉒ 紛争等の影響を受ける地域における人権問題	⑬ 児童労働・こどもの権利	㉓ 救済へアクセスする権利
---------	---------------	---------------------	--------------	-------------	-----------------------	---------------	--------------	------	-------------------	------------------------------	----------------------	---------	---------------------------------------	---------------	---------------------	-------------------	--------	---------	-----------	---------	---------------	------------------	-------------	------------------------	---------------	---------------

出所：法務省人権擁護局、公益財団法人人権教育啓発推進センター「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書（詳細版）」（2024年）

この中の特定の人権リスクに対し、独自に取組みを進めている企業も少なからず存在する。しかしながら、現段階ではこれらをリスクとしてまったく認識・把握できていないという企業も多いであろう。重要なのは、自社基準ではなく、まずは国際基準に則って人権リスクの全体像をとらえ、自社にも人権リスクが存在するという認識を持つことである。

(3) 配慮の対象は自社内だけではない

「ビジネスと人権」における大切な視点として、上記類型㉑の「サプライチェーン上の人権問題」がある。先述したとおり、国際化するサプライチェーン上のステークホルダー同士の力関係により、労働現場での人権侵害がたびたび発生している。自社と直接取引関係がなくても、そのような原材料やサービスが自社製品・サービスへ組み込まれていれば、間接的に人権侵害に加担していることになる。

人権侵害は、取引の上流（調達先）だけで起きるのではない。自社の製品・サービスが人権を脅かす用途で使用されていたり、人権

侵害を肯定・助長するものであったりする場合（たとえば、人種差別の強化）にも、人権への負の影響を与えていると判断される。

(4) 各国で進む法制化

それらのリスクへの対応のため、欧米では2011年の指導原則採択前後より、企業に人権対応を求める法律の整備が進んでいる。近年では、企業間競争の公正性を保つため、企業の側から対応の義務化や違反時の罰則規定を求める声が強まっている。

日本では、2019年の労働施策総合推進法改正により企業にパワハラ防止が義務づけられ、現在はカスハラ（顧客や取引先からの嫌がらせや過度のクレーム）対応の義務づけも検討されるなど、近年ハラスメントに関する法整備が進み、企業のハラスメント対応への社会的要求は高まっている。同様に今後、「ビジネスと人権」の枠組みでの法整備も進んでいけば、対応できない企業に対しては社会からの厳しい視線が注がれることになる。

3. 企業は何をすべきか

(1) 企業による人権尊重への取組みとは

突然の人権尊重の要請に、いったい何をすればよいのかと戸惑うかもしれない。指導原則には、企業による人権への負の影響を防止・軽減・救済するための具体的な措置として、3つの行動のステップが明示されている。

第1は、人権方針を果たすという自社方針を示す「方針によるコミットメント」、第2は、人権への負の影響を特定・防止・軽減し、それらの取組み状況について情報開示を行う「人権デュー・ディリジェンスの実施」、第3は、企業による人権への負の影響に対して救済制度を設ける「救済」である（図表2）。

ガイドラインには、日本の企業目線での具体的な行動のプロセスと考え方について、詳細な解説がなされている。また最近は、さまざまな機関・団体から企業向けのガイドブックが発行・公開されており、参考にできる。

図表2 企業の人権尊重への取組みのプロセス

1. 方針によるコミットメント	(1) 人権方針の策定
2. 人権デュー・ディリジェンスの実施	(2) 負の影響の特定・評価
	(3) 負の影響の防止・軽減
	(4) 取組みの実効性の評価
	(5) 説明・情報開示
3. 救済	(6) 苦情処理メカニズムの整備
すべてのプロセスを通じて、教育・研修の実施、社内環境・制度の整備、サプライヤーへの働きかけ、ステークホルダーとの対話が求められる	

出所：法務省人権擁護局、公益財団法人人権教育啓発推進センター「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書（詳細版）」（2024年）より筆者作成

(2) 中小企業診断士の役割

しかしながら、ヒト・モノ・カネの限られた中小企業がこれらの対応に自力で取り組むのは簡単ではなく、ガイド役としての外部専門家の実行支援が必須である。実際に、弁護士や社会保険労務士といった他士業では、士業団体として企業の「ビジネスと人権」対応支援のための体制づくりが進められている。

人権リスクが企業リスクに直結し、企業の存続や発展に大きな影を落とす可能性が顕在化し始めた昨今、その対応はコンプライアンス遵守の枠にとどまらず、未来へ向けた成長戦略の基盤として組み込まれるべきであろう。中小企業としていち早く対応に取り組むことでステークホルダーからの信頼を得て、差別化につなげることで、それはまさに中小企業診断士の支援の領域ではなかろうか。

青柳 紗千子

（あおやぎ さちこ）

国際基督教大学卒業後、アパレル業界、行政の男女共同参画分野勤務を経て、2023年中小企業診断士登録。「人権経営」をモットーに企業支援活動を行う。

