



人権

発展性がありレジリエントな
繁栄を続ける市場の基盤として

BCTI The Business
Commission to
Tackle Inequality

Powered by



エグゼクティブアクション ブリーフ

社会的進歩を事業価値や
競争力と融合させ、
人を中心とした経済の構築を目指す、
すべての企業経営者に向けて

企業活動に関わる人権とは

人権とは、すべての人々が差別なく享受する基本的な権利と自由のことです。[国連人権規約](#)¹や国際労働機関の[労働における基本的原則及び権利に関する宣言](#)²に示されているように、これらの権利は生命の基本的権利から、食料、教育、労働、健康などの適切な生活水準を保持する権利まで、多岐にわたります。また、人権には労働環境に関連する権利も含まれており、公正で好ましい労働条件を享受する権利や、労働組合を結成し加入する権利などがあります。

企業は、従業員、ビジネスパートナー、消費者、コミュニティとの関わりを通じて、日常的に人権に正の影響と負の影響を及ぼしています。そのため、企業は[国連のビジネスと人権に関する指導原則](#)³に定められているように、人権を尊重する責任があります。

なぜ人権を取締役会のアジェンダに取り上げるべきか



人権侵害を防止し、その発生に伴う責任を回避する

サプライヤーネットワークの労働者から最終消費者（エンドユーザー）に至るまで、バリューチェーン全体で人権侵害を防止することが求められます。



法的リスク、レピュテーションリスク、財務リスクを予測して、回避する

例えば、顧客によるボイコット、訴訟費用、罰金、機会損失といったリスクが挙げられます。これらは企業に年間35億ドルのコストをもたらすといわれています⁷。



競合他社よりも選ばれるブランドになる

資本市場において、将来の事業にとって重要となるビジネスパートナー、コミュニティ、消費者との関係性を構築します。



高度化する規制環境において事業の継続性を維持する

国別ガイドライン、調達要件、開示基準、人権デュー・ディリジェンス規制などの環境の変化に対応することが、事業の継続性を維持する鍵となります。



投資家や資金提供者の期待に応える

金融セクターからの要求が拡大する中で、資本を獲得し、維持することにつながります。

世界で最も影響力のある2,000社は、9,500万人を直接雇用しています⁴。

世界では2,800万人以上が強制労働に苦しんでおり、うち86%は民間セクターで発生しています⁵。

影響を受けるステークホルダーとエンゲージメントを行うことは、人権および適正な労働慣行の改善につながりますが、**実行できているのは企業の9%にすぎません⁶**。

“企業が労働者やコミュニティを犠牲にして利益を最大化すると、格差が拡大し、政治的および経済的混乱を招くことを歴史が示しています。今日、私たちはその歴史を繰り返しています。しかし、この悪循環から抜け出すことは可能です。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」は、社会を害することなく市場を繁栄させるための青写真を描いています。私たちは、人権を尊重することを、新しい「通常のビジネス」として定着させなければなりません。”

Caroline Rees, President, Shift

組織とバリューチェーンに、人権に関する取組みを織り込むには

人権に関する明確なガバナンス体制の構築

- 国際基準に沿って、組織とバリューチェーンにおいて人権を尊重するための**明確な取締役会レベルの方針を確立**します。
- 以下のような取締役会および経営幹部レベルにおける監督とガバナンスの仕組みを通じて、**人権を取締役会のアジェンダとして正式に位置づけます**。
 - 監視機関を通じた、**人権へのコミットメントに対するモニタリング**。
 - 組織の顕著な人権リスクに関する、**経営幹部とリーダーシップチームへの継続的な情報のインプット**。
- **警告サイン (Red Flags) の確認**—ビジネスモデルに組み込まれており、実務レベルでは対処できないリスクをレビューします。

これらのリスクを戦略的な意思決定に統合することで、バリュー・プロポジションと全体的な戦略のレジリエンスを確保します⁸。
- 意思決定と行動がステークホルダーの生活に与える影響を理解するために、**ステークホルダーのニーズや視点に関する情報収集や再確認を定期的に行います**。

施策の実行および進捗のモニタリング

- 人権デュー・ディリジェンスを実施するための権限とリソースを、**主要な事業部門に提供**します。
 - **コアプロセスへの統合**
 - 主要なチームや取引先に対する**個別に対応した研修の定期的な提供**
 - 結果 (アウトカム) に対して共同で責任をもつ、**機能横断的な協力体制を促進**する
- 効果的な人権に関する取組みの実践を、**スタッフの業績目標とインセンティブに織り込み**ます。
- 以下の施策により、人権に関する取組みの**モニタリングと推進を図**ります。
 - **明確なアクションプラン**による主要な人権リスクへの対応
 - **測定可能な目標と指標の設定**
 - **得られた教訓とベスト・プラクティスの全社への共有**
- 以下を通じ、特に社会的に疎外されている、影響を受けたステークホルダーからの**フィードバックに対応する組織文化を醸成**します。
 - 関連する**組織的なスキルと能力の構築**
 - **アクセス可能なコミュニケーションルート**の確保
 - 人権問題に対する**効果的な苦情処理メカニズムと救済**の提供

システムレベルで人権アジェンダに影響を与えるには

政府や政府間の行動を促進する

- 公平な競争条件を整える**規制環境**を支援します。
- すべての企業に対し、人権を**基本的な要件**とすることを提唱する。政府に対して以下を求めます。
 - 経済の推進力として、**生活賃金を設定**する。**(「生活賃金」のアクションブリーフを参照)**
 - 脱炭素、気候変動への適応、ネイチャーポジティブに関する戦略及び計画において、**人権を明示的かつ重要な要素**と。**(「公正な移行」のアクションブリーフ参照)**

業界団体や政策提言プラットフォームと協力する

- 企業の主要な人権リスクに対処する**ビジネスネットワーク**と連携し、責任を持って具体的な成果を得るための取組みを実施します。
- **労働組合や地域団体**と協力し、悪影響を及ぼすビジネス慣行を特定し対処します。

事業における関与を強化する

- ビジネスパートナーとの間で、人権の取組みの成果に関連する**インセンティブ制度**を設定します。
- 専門機関の支援のもと、**研修および能力構築プログラム**を推進します。

投資家コミュニティを巻き込む

- 投資家や金融機関との対話を促進し、**投資判断およびスチュワードシップ活動**において、人権の観点も統合するよう奨励します。

報告およびベンチマーク機関やその他の基準設定主体と協力する

- サステナビリティ報告及びベンチマークの設定にあたり、**ダブルマテリアリティ**の採用を働きかけます。
- **不平等・社会課題関連財務情報開示タスクフォース (TISFD)**が主導する、効果的な**社会課題に関するパフォーマンス測定指標及び開示基準**の検討に貢献します。

謝辞

本プロジェクトに直接的または間接的にご貢献いただいたすべての方々、特にBCTIワーキンググループのメンバーの皆様に心より感謝申し上げます。また、BCTIパートナーであるShiftには、貴重なご意見やレビューを通じて多大なご協力をいただきましたことを、ここに深く御礼申し上げます。

脚注

- 1 United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (n.d.). International Bill of Human Rights. Retrieved from: <https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>.
- 2 International Labour Organization. (n.d.). ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Retrieved from: <https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work>.
- 3 United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (n.d.). Guiding Principles on Business and Human Rights. Retrieved from: <https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights>.
- 4 World Benchmarking Alliance (2024). 2024 Social Benchmark: Retrieved from: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/social/findings/the-2000-most-influential-companies-are-leaving-hundreds-of-millions-of-people-behind/>.
- 5 International Labour Organization (2022). Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. Retrieved from: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-estimates-modern-slavery-forced-labour-and-forced-marriage>.
- 6 World Benchmarking Alliance (2024). 2024 Social Benchmark: Retrieved from: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/social/findings/engaging-with-affected-stakeholders-improves-companies-human-rights-and-decent-work-practices-yet-only-9-of-companies-do-so/>.
- 7 Blair, C. (2014). The Business Case for Human Rights. [Guest post] World Justice Project. Retrieved from: <https://worldjusticeproject.org/news/business-case-human-rights>.
- 8 Shift (2021). Business Model Red Flags: 24 ways in which businesses could be wired to put people at risk. Retrieved from: <https://shiftproject.org/resource/business-model-red-flags/red-flags-about/>.

本稿は、BCTIが2025年に公表した「Executive Action Brief for Human Rights」を日本語に翻訳したものです。日本語訳の作成は、有限責任 あずさ監査法人が担当しました。原文（英語）と日本語訳に差異が生じた場合は、原文が優先するものとします。

参考資料

人権に関するCEOガイド

持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）

自社およびサプライチェーン全体で人権に関する変革を推進するためにCEOが取るべきステップをまとめた手引き

OECD 多国籍企業行動指針

経済協力開発機構（OECD）

責任ある企業行動に関する政府の勧告を取り纏めた、多国籍企業向け行動指針

ビジネスと人権に関する指導原則

国連人権理事会（UNHRC）

企業活動に関わる人権への負の影響のリスクを防止し、対処するための国際的な基準

エグゼクティブアクションブリーフ-公正な移行

不平等に取り組むためのビジネス委員会（BCTI）

エグゼクティブアクションブリーフ-生活賃金

不平等に取り組むためのビジネス委員会（BCTI）

「不平等に取り組むためのビジネス委員会（BCTI）」は、業界や立場を超えたさまざまな組織とそのリーダーたちによる連合体であり、民間セクターの力を活用して不平等の解消に取り組み、すべての人が恩恵を受けられる豊かさを実現することを使命としています。

詳しい情報や、不平等に取り組むためのその他の重要な企業行動分野に関する詳細については、BCTIの代表的な報告書である、「**不平等に取り組む：企業行動に関する指針**」をご覧ください。

BCTI The Business
Commission to
Tackle Inequality

Powered by  World Business
Council
for Sustainable
Development