

2026年8月6日 笹川平和財団／Human Rights Working Group(HRWG)主催

持続可能で包括的な移住ガバナンスの共創
～東南アジア・東アジアにおける
マルチステークホルダー協働からの教訓～

「ビジネスと人権」の概要とその意義

ことのは総合法律事務所

弁護士 佐藤 暁子

世界の人権課題と企業の責任

私たちの生活とのつながり

ジェンダーギャップ
指数118位
－ いまだ4割は
管理職が全員男性

テレビ会社
第三者委員会
－ 「言語道断の
内部統制」・
スポンサーの停止

技能実習制度の
見直し
－ 人材確保から
「人権保護」へ

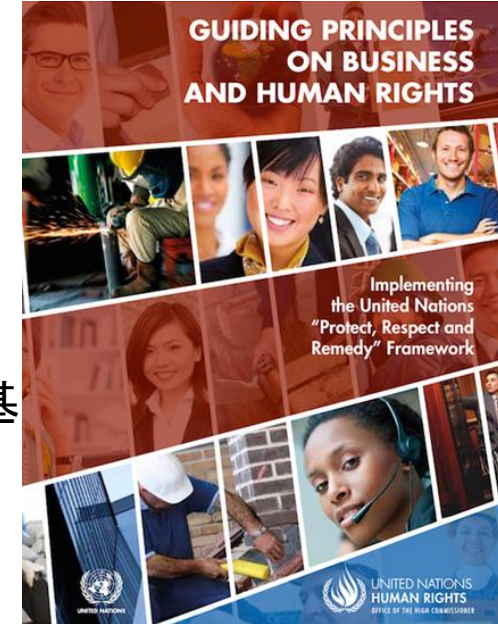
カスハラ対策の
制度化
－ 従業員保護は
企業の責任

気候変動による
自然災害の激甚化
－ 労働者の安全、地
域社会、サプライチェ
ーンへの影響の拡大

AI活用の拡大
－ 差別やバイアス、
プライバシー侵害へ
の対応は急務

国連ビジネスと人権に関する指導原則

- 「国際人権」は、国家による権利保障を求める市民の声によって発展してきた、どこでも誰に対しても適用される、**普遍的なもの**
- グローバル化する経済活動を背景に、社会・環境に対する影響力を増した企業に対しても、国の役割を補完するために、**人権尊重の責任**を果たすよう求める声が高まった
- **ガバナンスギャップ**: 国内法などと国際人権基準とのギャップ
- 2011年: 国連人権理事会で全会一致で承認されグローバルスタンダードに
 - ✓ 企業は、国内法のみならず、世界人権宣言、自由権・社会権規約、ILO中核的 労働基準など**国際人権基準を尊重する責任を負う**= **責任の基準**
 - ✓ 自社に加え、サプライチェーン・バリューチェーン全体に**責任を負う**= **責任の範囲**



指導原則の3つの柱

国家の
人権保護義務

企業の
人権尊重責任

人権侵害に
対する救済の
アクセス

- 起点となるのは「**人権リスク**」であり、経営リスクと視点が異なりうる
- 一方で、企業の「社会的責任」から「経営者の責任」として取り組むべき課題であり結果的に経営リスクとなる

国家の人権保護義務

国別行動計画: National Action Plan (NAP)

- 指導原則実施のために**政府が現在の状況と国際人権基準とのギャップを特定し、その取り組みのロードマップを示すもの**



出典:「[「ビジネスと人権」に関する行動計画\(2020-2025\)](#)」



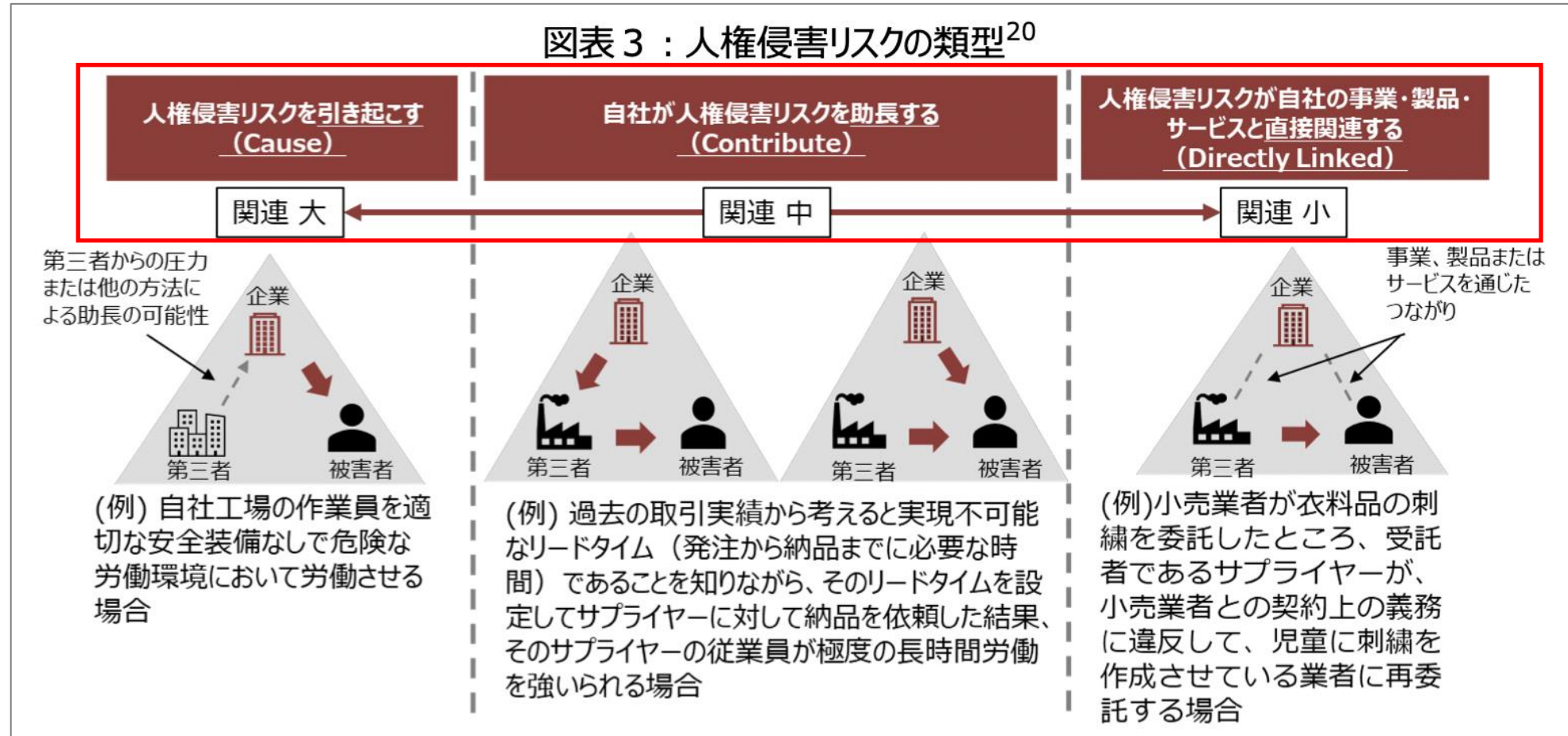
出典:「[「ビジネスと人権」に関する行動計画\(改定版\)](#)」

第2章 優先分野			
1 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン 取組の方向性 - サプライチェーン上における企業の人権尊重の取組を促進する情報提供や支援策に関するマルチステークホルダーとの議論の継続 - 独立行政法人等が指導原則に沿って人権尊重に取り組むことの確保 - 諸外国との対話・連携を通じた、指導原則の履行推進に向けた取組 - 労働者等の幅広い層の人々が恩恵を受ける経済連携協定(EPA/FTA)及び投資協定の締結・履行への継続的な努力 - ディーセント・ワーク実現のための努力の継続 - 中小企業等の取引条件・取引慣行の改善	2 「誰一人取り残さない」ための施策推進 取組の方向性 - ジェンダー平等 - 外国人労働者 - 子ども・若者 - 障害者 - 高齢者	3 テーマ別人権課題 取組の方向性 - AI・テクノロジーと人権 - AIイノベーション促進とリスク対応の両立 - AI分野の国際的協調の推進	4 指導原則の履行促進に向けた能力構築 取組の方向性 - 中小企業を含む企業に対する情報・助言・支援等の提供 - 教育・研修の実施による啓発の促進
5 企業の情報開示 取組の方向性 - 国際的な基準の動向を踏まえ、企業による人権尊重に関する情報開示について必要に応じた議論の実施 - 情報開示の好事例集の周知等を通じた企業の情報開示の充実化の促進	6 公共調達・補助金事業等を含む公契約 取組の方向性 - 公共調達における企業等による人権尊重の推進 - 国際約束及び現行法令の範囲内での補助金事業における企業等による人権尊重の取組の審査基準等への組み入れの検討	7 救済へのアクセス 取組の方向性 - 日本NCP(各国連絡窓口)機能強化に向けたステークホルダーとの対話・エンゲージメントの機会を設定 - 個別法に基づく人権救済の状況を見定めつつ、人権救済制度の在り方についての検討の継続 - 指導原則に準拠した企業等の苦情処理メカニズムの構築・運用を含む取組の促進 - 個別法令に基づく対応の継続・強化 - 独立行政法人等が運用する苦情処理メカニズムの適正な運用及び必要に応じた見直し	8 実施・モニタリング体制の整備 取組の方向性 - 日本の優先課題領域の定期的な特定及び関連施策のアウトプット、アウトカム、インパクト評価等の実施に向けた検討 - 定期的に評価を行う実効的な体制の構築の検討 - 施策の進捗状況と目標の達成度について、ステークホルダーに対する分かりやすい開示の実施に向けた検討

出典:「[「ビジネスと人権」に関する行動計画\(改定版\)概要](#)」

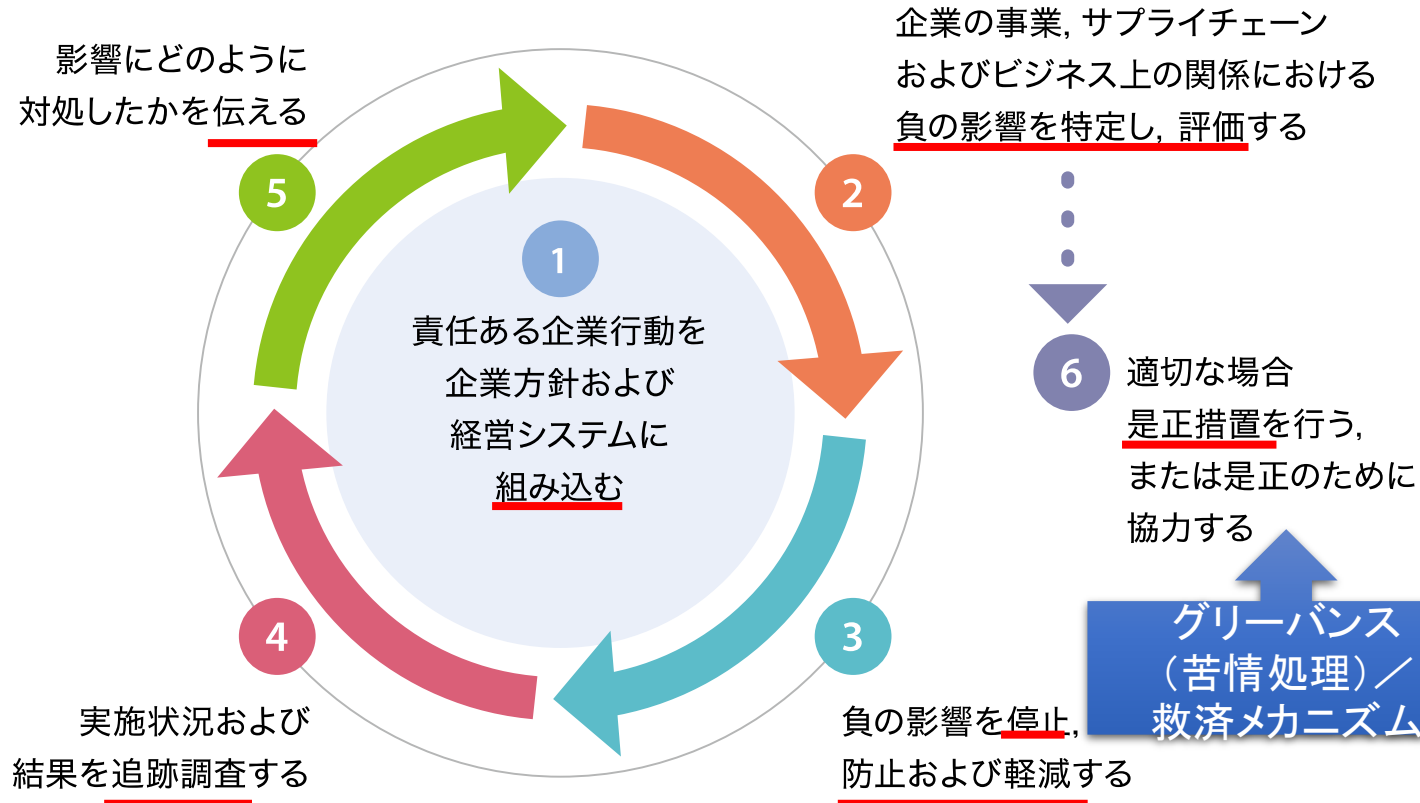
企業の責任範囲の広がり: 社会的責任

人権リスクとの関わりはバリューチェーン上流から下流まで



人権デュー・ディリジェンス 継続的に取組むことが必要

図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



- 対象となるのは人権リスクであり、経営リスクではない
- 1回すれば終わりということではなく、日常的な事業活動、経営判断に人権の視点を埋め込み、継続的に実施することが必要
- 顕在化しているリスクだけではなく、潜在的なリスクも対象
- どのステップでも従業員や取引先、地域住民といったステークホルダーとのダイアログが重要

日本でのビジネスと人権に関する課題

人権のレンズで事業活動を見直す



出典: 法務省「[今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応 詳細版](#)」18-19頁

1 賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金	7 マタハラ パタハラ	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)
2 労働時間	過剰・不当な労働時間	8 ケアハラ	介護休業等ハラスメント (ケアハラ)
3 安全で健康的な 作業環境 (労働安全衛生)	安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)	9 強制労働	強制労働
4 社会保障	社会保障を受ける権利	10 居住移転 の自由	居住移転の自由
5 パワハラ	パワーハラスメント (パワハラ)	11 結社の自由・ 団体交渉権	結社の自由・団体交渉権
6 セクハラ	セクシュアルハラスメント (セクハラ)	12 外国人労働者	外国人労働者の権利

13 児童労働・ こどもの権利	児童労働・こどもの権利	20 先住民・ 地域住民の 権利	先住民・地域住民の権利
14 テクノロジー・ AI	テクノロジー・AIに関する 人権問題	21 環境・ 気候変動	環境・気候変動に関する 人権問題
15 プライバシー の権利	プライバシーの権利	22 知的財産権	知的財産権
16 消費者の安全 と知る権利	消費者の安全と知る権利	23 賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
17 差別的 対応・表現	差別	24 サプライチェーン 管理の不徹底	サプライチェーン上の人権問題
18 ジェンダー	ジェンダー(性的マイノリティを 含む)に関する人権問題	25 紛争等の影響 を受ける地域	紛争等の影響を受ける 地域における人権問題
19 表現の自由	表現の自由	26 救済への アクセス	救済へアクセスする権利

関わりのない部門はない
分野横断的な課題であることを前提に全社的に
取り組み、一貫した施策を実施することが重要
= **人権DDを企業内部の仕組みとして構築する**

「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」

- 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」による検討を経て、2022年9月に公表
 - ✓ 指導原則をはじめとする国際スタンダードに則ったもの
 - ✓ 人権尊重に関する具体的な取り組み方法がわからないという企業の声に応えるもの
- 対象となる事業者: 規模、業種などを問わず、日本国内のすべての事業者
 - ✓ 自社事業だけでなく、国内外のグループ会社、直接取引先、間接取引先が対象
- 「人権」の範囲: 国際的に認められた人権
 - ✓ 国際人権章典、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言、そのほか関連する国際人権規約

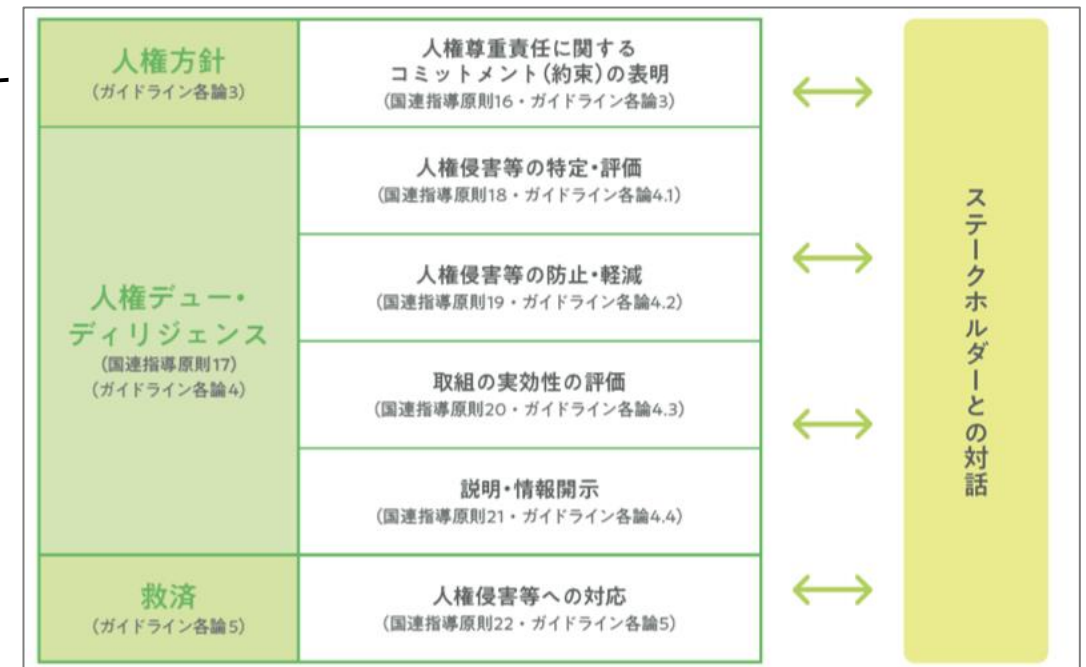
出典「[責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン](#)」

出典: 経産省「[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<ダイジェスト>](#)」2頁

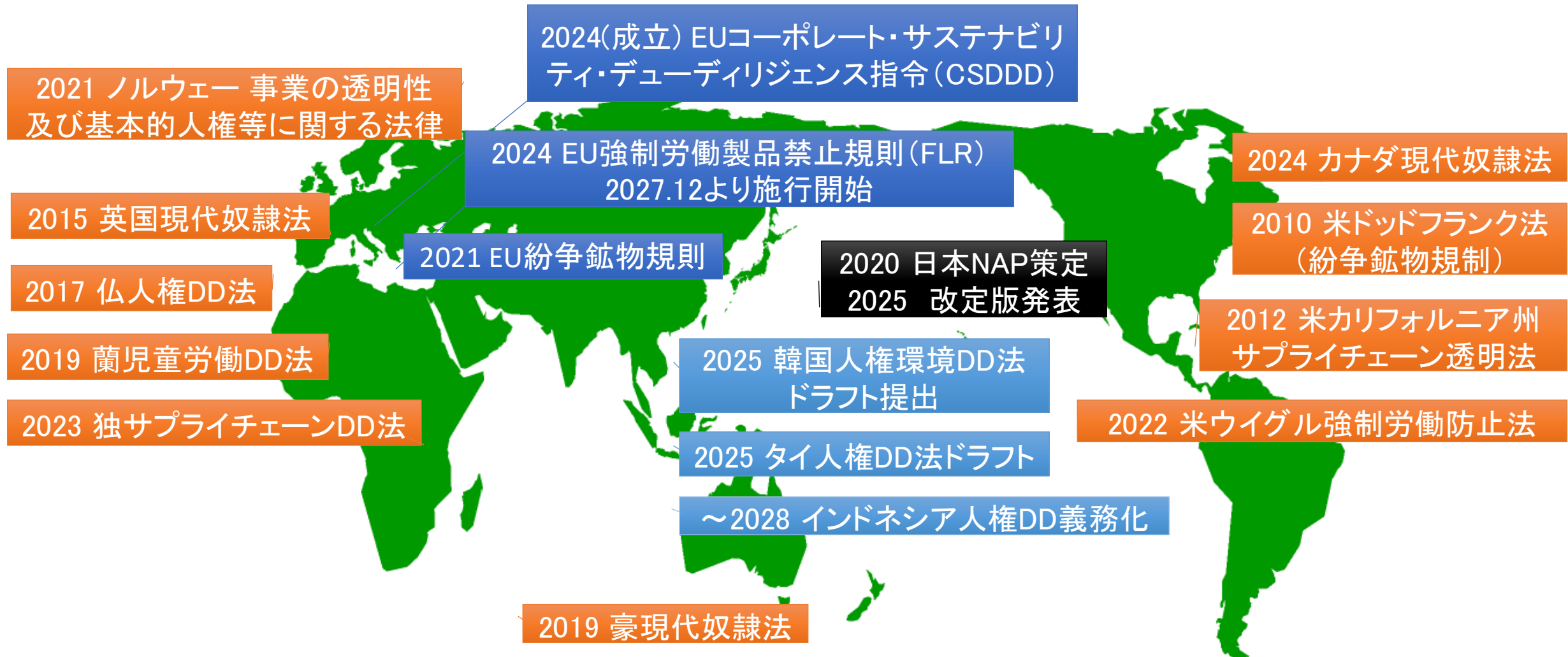
責任あるサプライチェーン等における
人権尊重のためのガイドライン

令和4年9月
ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省
庁施策推進・連絡会議

人権尊重取り組みの全体像



グローバルにおける法制化の議論の進展



企業の実践具体例①

帝人：手数料負担削減に向けて

取引先に向けた人権尊重の取り組み

帝人グループでは、サプライチェーン全体で人権尊重を実践するために、「CSR調達ガイドライン」に「人権・労働」の項目を設け、取引先に人権尊重への取り組みを求めています。

2017年度からは、持続可能な調達に関する国際規格「ISO20400」およびその他の国際的な基準を参照し、サプライチェーンにおける人権、労働などに関する下記項目について、詳細な取り組みを明記しています。

<人権・労働項目>

- 強制労働
- 賃金と福利厚生
- 児童労働および若年労働
- 差別
- 外国人労働者
- ハラスメント
- 労働時間と休日
- 結社の自由

帝人グループでは、主要な取引先にCSR調達アンケートを送付し、取引先の人権尊重の取組の状況を調査しています。人権に関する設問への回答に問題があった会社に対しては、ヒアリングをして問題の有無を確認するようにしています。2019年度のCSR調達アンケートでは問題がなかったことが確認できました。

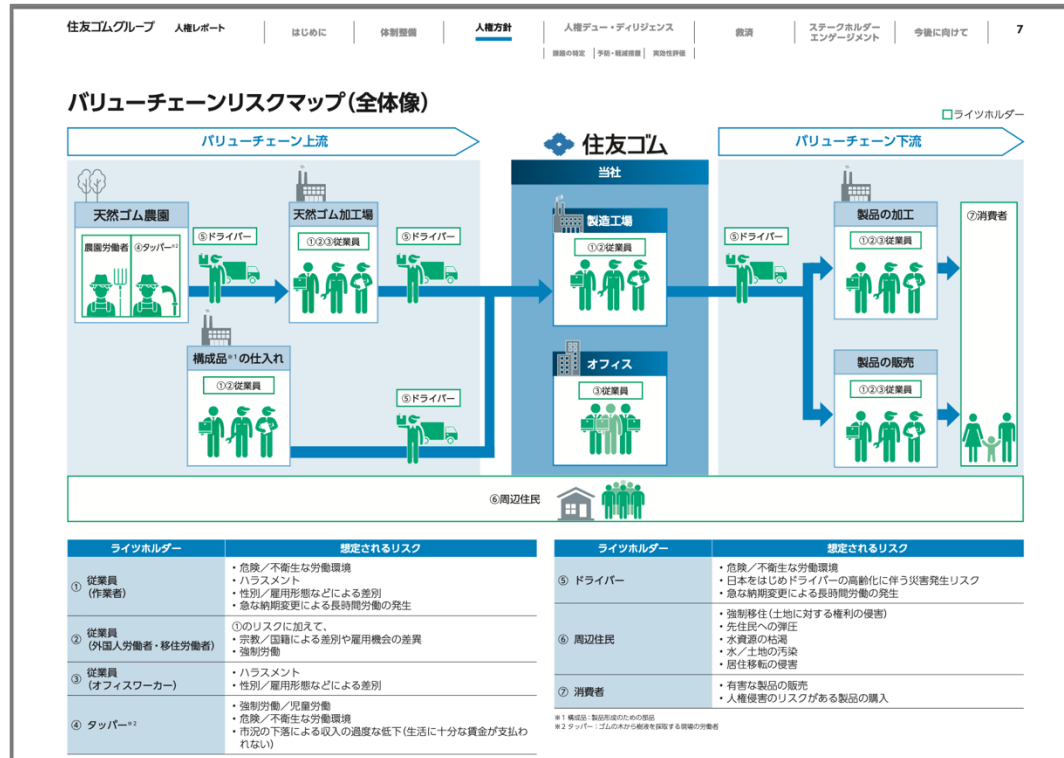
また、人権デューディリジェンスにおけるリスクアセスメントで、人権侵害リスクが相対的に高い事業として特定された「繊維・製品事業」においては、代表的なグループ会社である帝人フロンティア（株）が、現地の取引先における法令順守と人権保護の徹底を目的とし、アジア地域及び国内の取引先に対して、セミナーの開催や実地訪問監査を継続的に実施しています。人権侵害リスクの高い事業については、第三者外部団体および有識者に確認の上、継続的に管理および啓発活動を実施していきます。

また、繊維・製品事業では、長年にわたり外国人技能実習制度を活用し、実習生を採用してきましたが、社内調査により、実習生が自国で多額の手数料を負担して来日していることが判明しました。そこで、実習生を受け入れる工場がその手数料を支払うことで、実習生の手数料負担をなくす「ゼロファイ・プロジェクト」を2019度より開始しました。

* 技能実習生が来日前に自国の送り出し機関等に多額の手数料を支払うケースがあり、一部の国では実習生の所得の何年分にも相当する金額を支払っている実態がある。少しでも多く稼ぎたいという思いから、本人の希望による長時間労働や、帰国直前の失踪といった問題につながりやすく、社会的な問題となっている。

企業の実践具体例②

住友ゴム：受け入れ状況の確認



出典： [https://www.srigroup.co.jp/sustainability/information/dvql4p000000yrnk-att/human rights report 2025.pdf](https://www.srigroup.co.jp/sustainability/information/dvql4p000000yrnk-att/human%20rights%20report%202025.pdf)



企業の実践具体例③

ハウス食品：母国語でのサポートと対話

負の影響の防止・軽減

1.日本における技能実習制度・特定技能制度利用外国人

第三者機関からの課題・提言を踏まえ、支援機能の見直し、生活環境の一部改善などに取り組みました。引き続き改善策を検討し、安全・安心な職場・生活環境づくりを推進してまいります。

●母国語でのサポート体制

技能実習制度・特定技能制度利用外国人が働くグループ会社では、母国語での相談が可能な社員を配置し、日本語の習得が不十分なメンバーに対する母国語への通訳や翻訳、また、日本に馴染めるように、不安な異国生活のサポートなど日々の業務及び生活全般の相談等に対応しています。



出典：<https://housefoods-group.com/sustainability/humanrights/index.html>

●外国人技能実習生・特定技能制度利用の外国人労働者に関するステークホルダーとの対話

年度	対話先	対話内容
2022.3期	監理団体・登録支援団体（1団体）	3ヵ月に1度定期監査を実施し、就労・生活面でのサポート体制などについて意見交換を実施
	受け入れ中の外国人技能実習生・特定技能外国人	就労・生活について意見交換を実施
2023.3期	監理団体・登録支援団体（1団体）	3ヵ月に1度定期監査を実施し、就労・生活面でのサポート体制などについて意見交換を実施
	受け入れ中の外国人技能実習生・特定技能外国人	就労・生活について意見交換を実施
2024.3期	監理団体・登録支援団体（1団体）	3ヵ月に1度定期監査を実施し、就労・生活面でのサポート体制などについて意見交換を実施
	技能実習生送り出し機関（フィリピン1社）	現地へ出張し、日本へ実習生を送り出すまでの教育・サポート体制、費用感などについてヒアリング、意見交換を実施
	受け入れ中の外国人技能実習生・特定技能外国人	就労・生活について意見交換を実施
2025.3期	監理団体・登録支援団体（1団体）	3ヵ月に1度定期監査を実施し、就労・生活面でのサポート体制などについて意見交換を実施

企業が今日からできること

受動的ではなく、能動的に、人権リスクに取り組むこと

構造的課題について議論する場を作ること

答えがない課題についても話し続けること

マルチステークホルダーによるコレクティブアクションを模索すること

他のアクター（NGO、国連、研究者など）の議論に触れ、多様な視点を取り入れること

「How（どのように）」だけではなく「Why（なぜ）」を大切にする本質的な取り組みを目指すこと

ご清聴いただき、
ありがとうございました。

akiko.sato@kotonoha-law.com