

「ビジネスと人権」 入門セミナー

「ビジネスと人権」は大変ですが…

それでも敢えて

取り組むべき理由を把握して、
「ビジネスと人権」に着手すること

これを、本日のゴールに設定します

「ビジネスと人権」に 取り組み始める企業が急増

経団連 企業行動憲章に関するアンケートによると、

2020年・・・36%

2023年・・・76 %

「ビジネスと人権」に 取り組むべき理由-1

人権尊重によって、中長期的に
企業価値が向上するから。

機関投資家等の株主や経営者にとって人権尊重は重要

日本企業の企業価値を向上させるESG指標TOP30

E... 個

S... 個

G... 個

計... 個

Sの大半は
人事労務

1	E	秘密	秘密
2	S	秘密	秘密
3	S	秘密	秘密
4	S	秘密	秘密
5	S	秘密	秘密
6	S	秘密	秘密
7	S	秘密	秘密
8	S	秘密	秘密
9	E	秘密	秘密
10	E	秘密	秘密
11	S	秘密	秘密
12	E	秘密	秘密
13	S	秘密	秘密
14	E	秘密	秘密
15	S	秘密	秘密

16	E	秘密	秘密
17	S	秘密	秘密
18	S	秘密	秘密
19	E	秘密	秘密
20	E	秘密	秘密
21	E	秘密	秘密
22	S	秘密	秘密
23	S	秘密	秘密
24	S	秘密	秘密
25	S	秘密	秘密
26	S	秘密	秘密
27	S	秘密	秘密
28	G	秘密	秘密
29	E	秘密	秘密
30	S	秘密	秘密

人権尊重によって、採用定着育成・労働災害の防止・仕事と育児の両立などの **人事労務の仕事**を高いレベルでこなしていくと、**企業価値の向上につながる**ということがデータで裏付けられている。

「ビジネスと人権」に 取り組むべき理由- 2

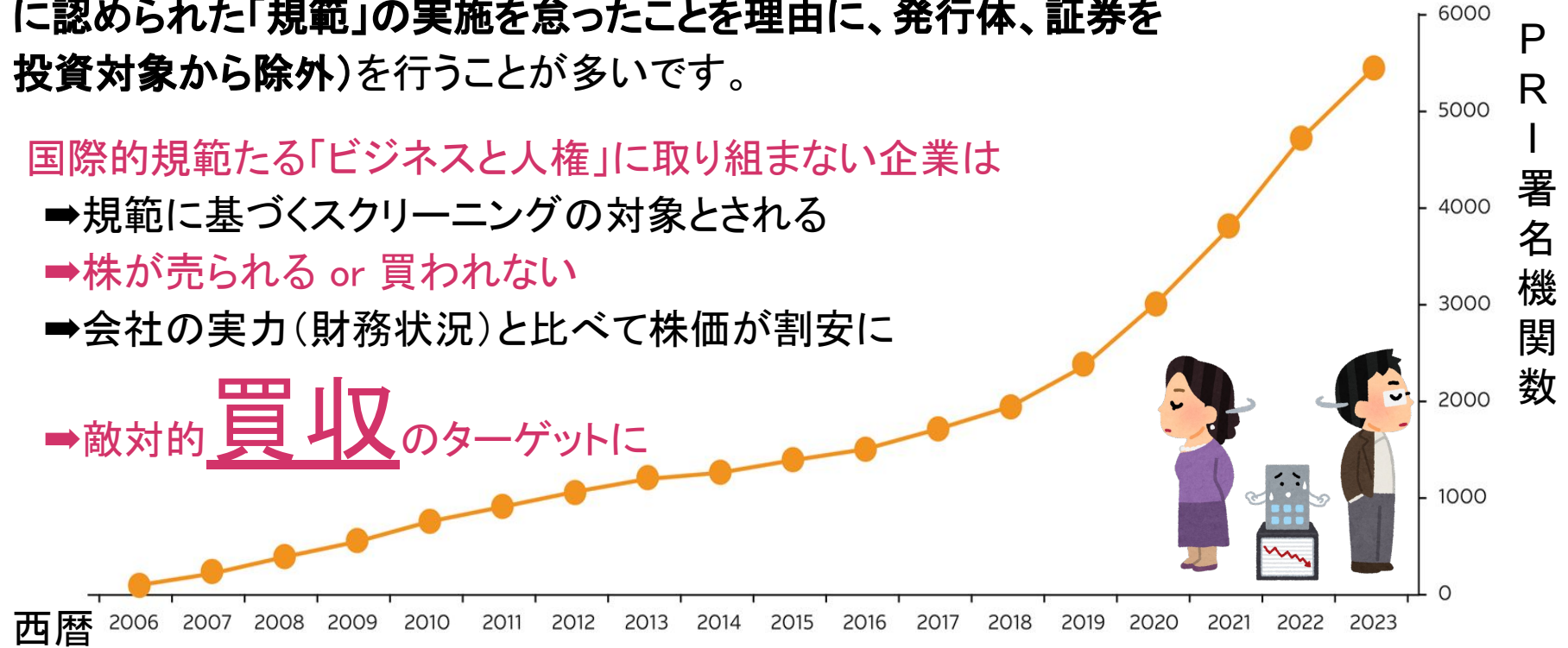
人権尊重は、PBR1倍割れ
問題の対策として必要だから。

PRI(国連責任投資原則)に署名する機関投資家が増加

PRIに署名した機関投資家は、**規範に基づくスクリーニング(国際的に認められた「規範」の実施を怠ったことを理由に、発行体、証券を投資対象から除外)**を行うことが多いです。

国際的規範たる「**ビジネスと人権**」に取り組まない企業は

- ➡ 規範に基づくスクリーニングの対象とされる
- ➡ 株が売られる or 買われない
- ➡ 会社の実力(財務状況)と比べて株価が割安に
- ➡ 敵対的 **買収** のターゲットに



<https://www.unpri.org/annual-report-2023/responsible-investment-ecosystems>

銀行も、企業の人権尊重を厳しく監視



改善なければ新規受けず

3メガバンクが人権問題で融資審査を厳しくする。三菱UFJフィナンシャル・グループ(FG)は7月から融資先のサプライチェーン(供給網)に児童労働や強制労働などがいないか詳細に調べる。改善が見込めない場合は新規融資を停止する。

2023年6月29日 日本経済新聞

「ビジネスと人権」は、
中長期的な企業価値向上に不可欠

大企業の大多数は、「ビジネスと人権」に
着手済み。機関投資家や銀行も厳しく監
視し始めています。

「ビジネスと人権」に取り組むのは、大変ですが

今すぐ着手しましょう！

ステークホルダー(人権に関する利害関係者)



人権デューディリジェンス(人権DD)

事業活動による人権侵害リスクを調査・特定し、予防・軽減・是正のための対応をする。

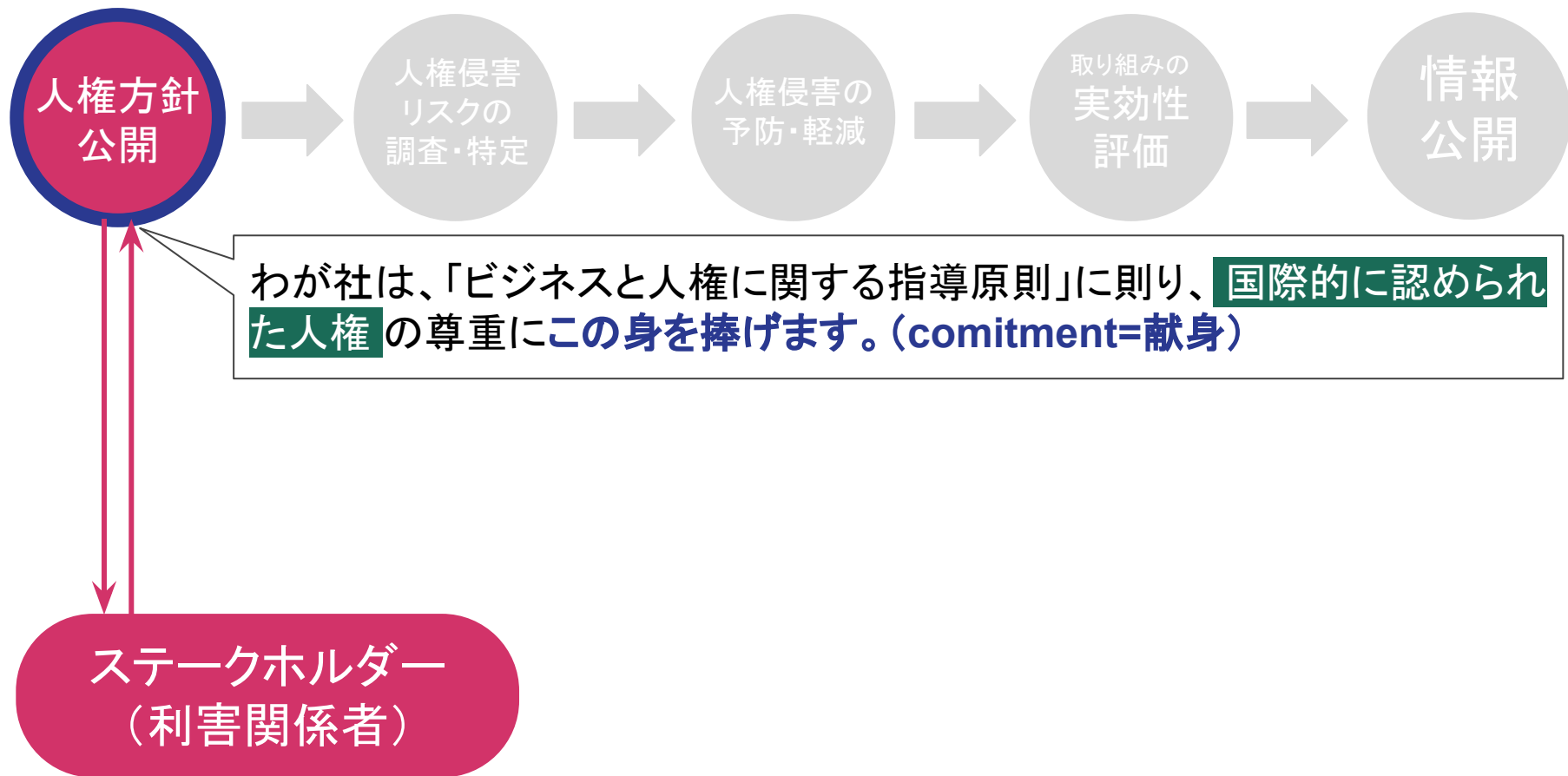


苦情処理システム

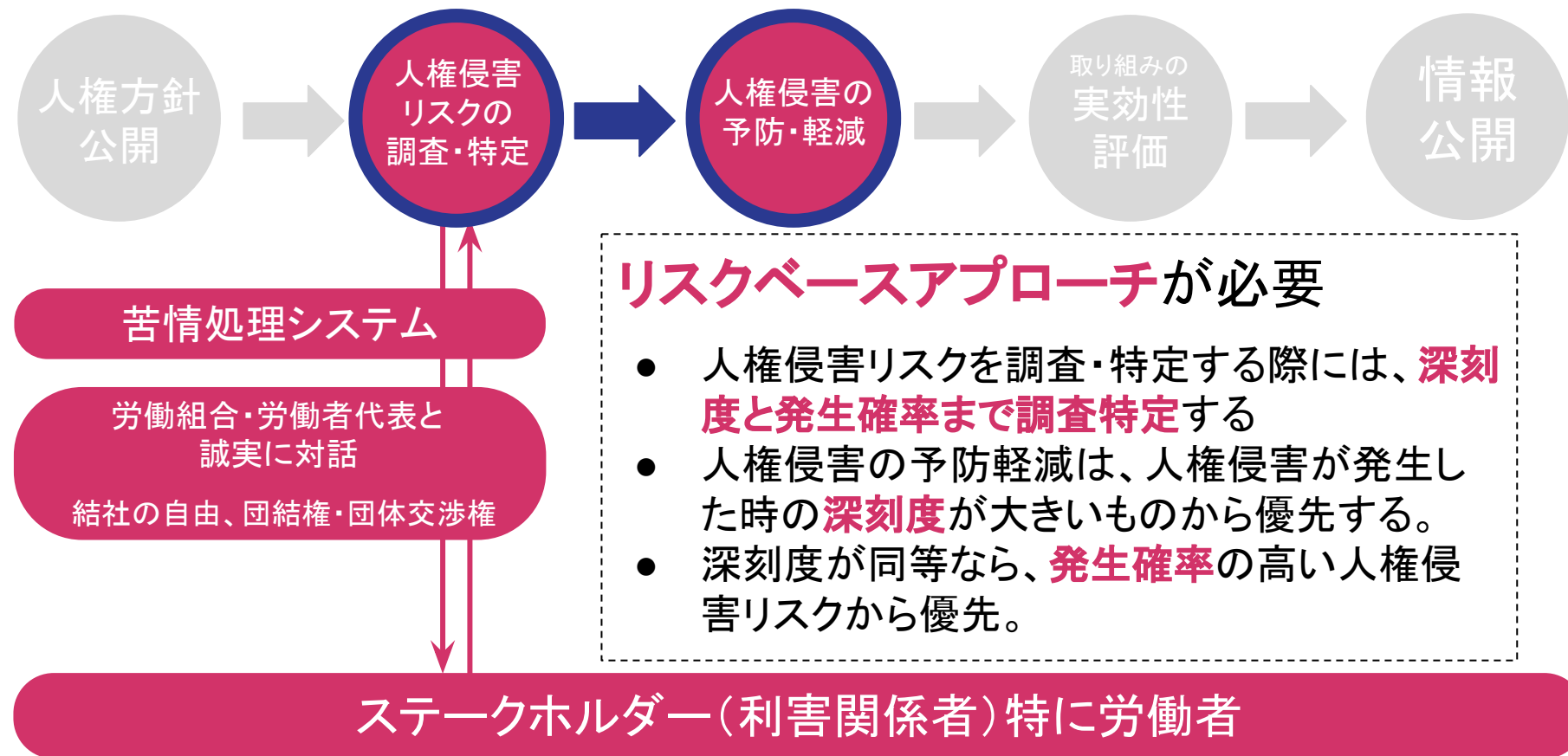
労働組合・労働者代表と誠実に対話(結社の自由、団結権・団体交渉権)

ステークホルダーエンゲージメント

人権方針の策定・公開(人権尊重への comitment)



人権侵害リスクの予防軽減はリスクマネジメント思考で



人権侵害の予防・軽減には、**研修**が重要



人権侵害の大きな原因は「知らないこと」。つまり、加害者が、**その行為が人権侵害に該当することを知らずに**、人権侵害をしてしまうことです。

この場合、加害者は良心の呵責を感じていないので、人権侵害がエスカレートしがちです（岐阜県内某町長によるハラスメントなど）。

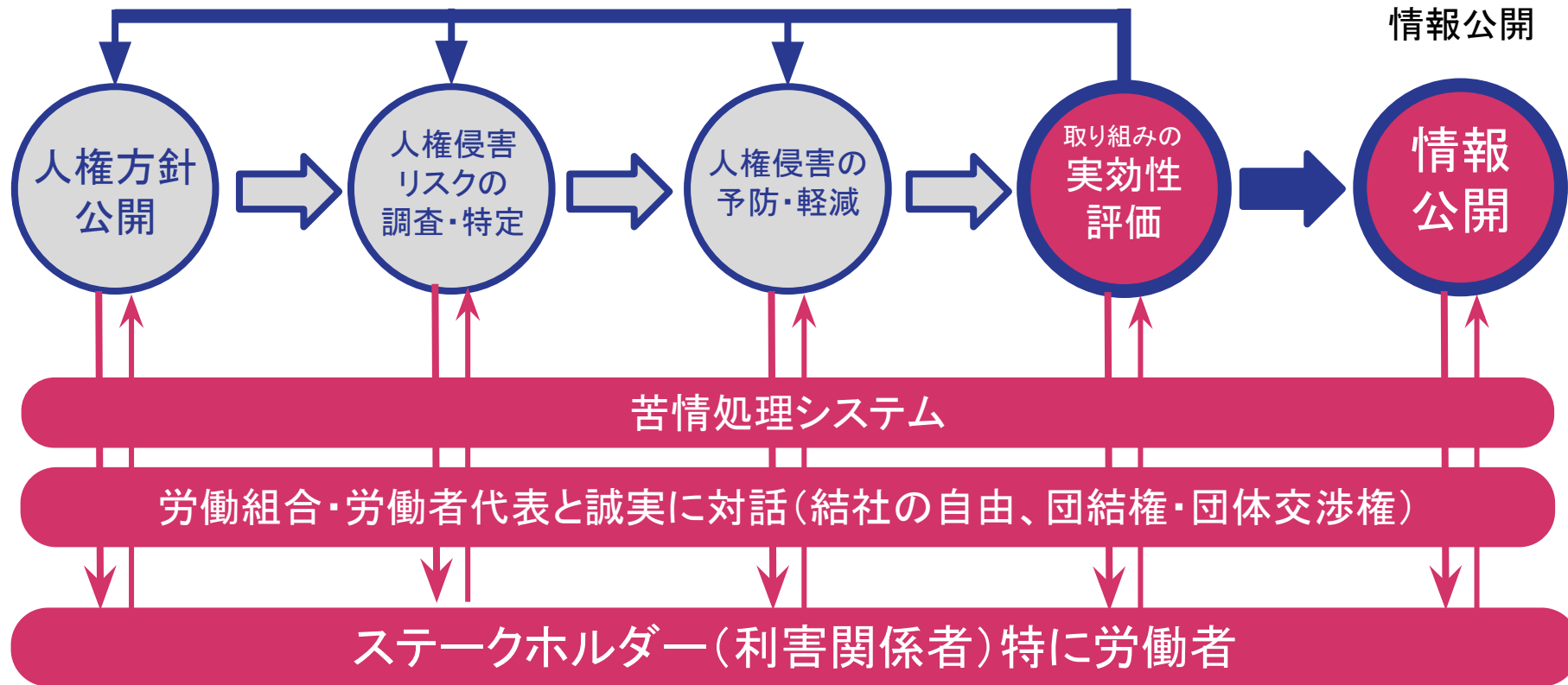


これを防ぐには、従業員（特に**役職者**）に対して、「何が人権侵害に該当するか」ということについて、研修をしっかりと行うことが大事になります。

取り組みの実効性評価・情報公開

実効性評価は適切な質的及び量的指標に基づいて行います。

実効性評価
の結果を
情報公開



「国際的に認められた人権」はお馴染みのものばかり

「ビジネスと人権」における人権の定義
(「国際的に認められた人権」の定義)

労働法など
日本の国内法の遵守

国内法における
人権の定義

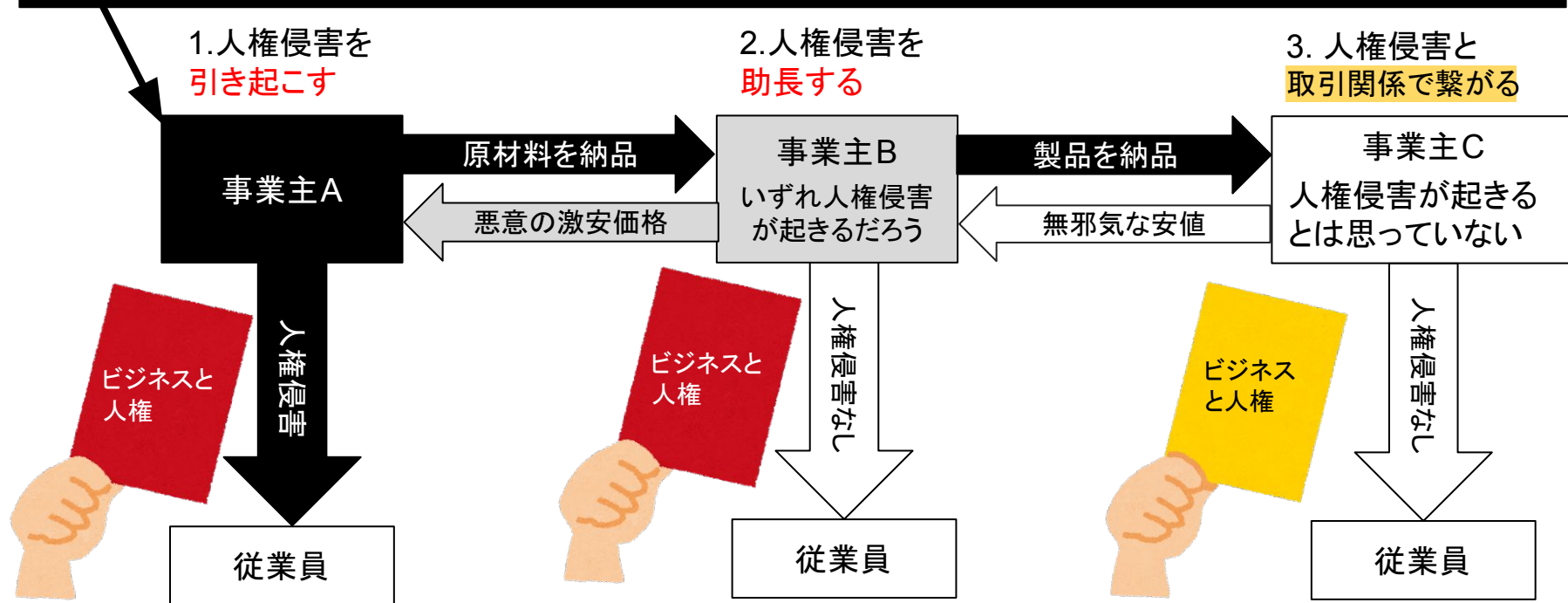
「国際的に認められた人権」は、全く新しいものではなく、国内法で扱われる人権と似ています。

ただ、「国際的に認められた人権」の定義は、国内法における人権の定義より広いです。

ギャップを学習するための **研修** が必要

企業の人権侵害への関わり方 1.2.3.

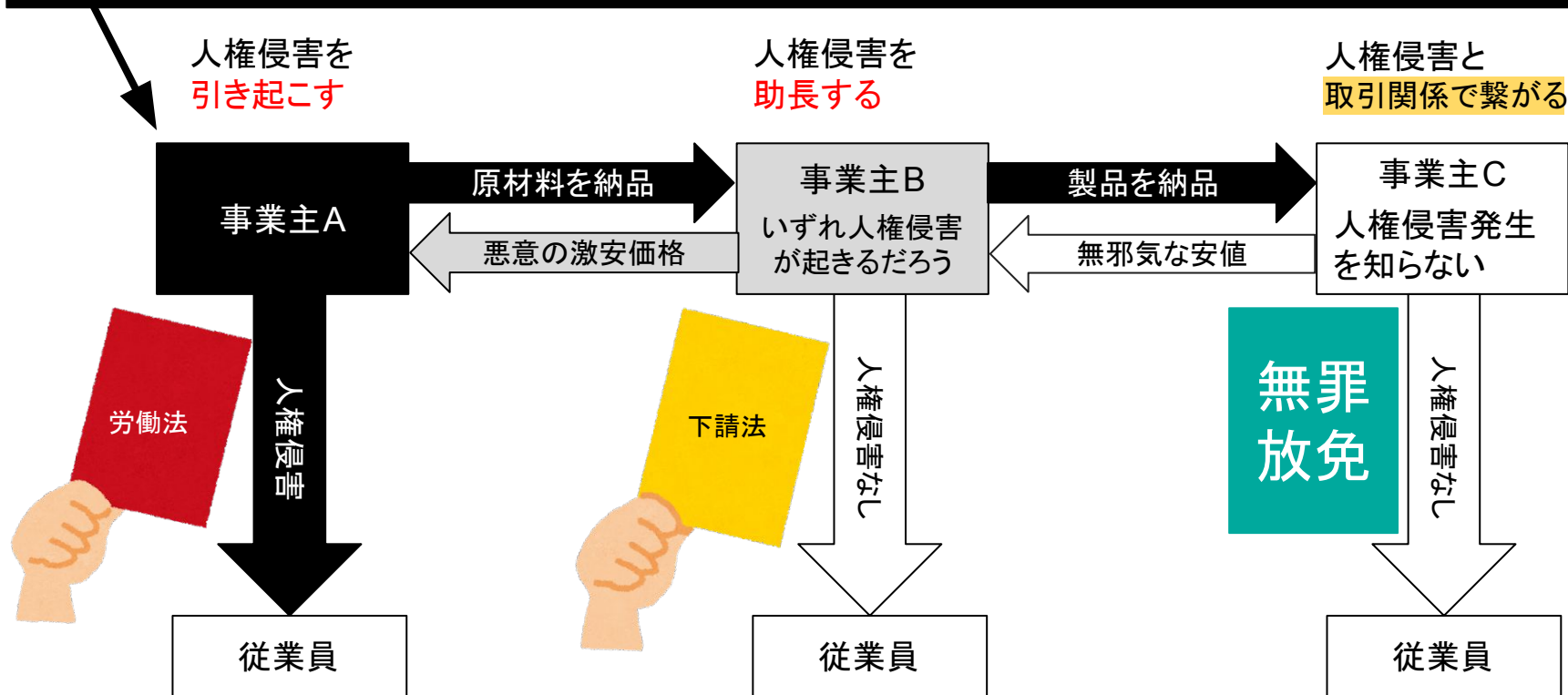
事業主 A が、児童労働や強制労働(長時間サービス残業)をさせている。



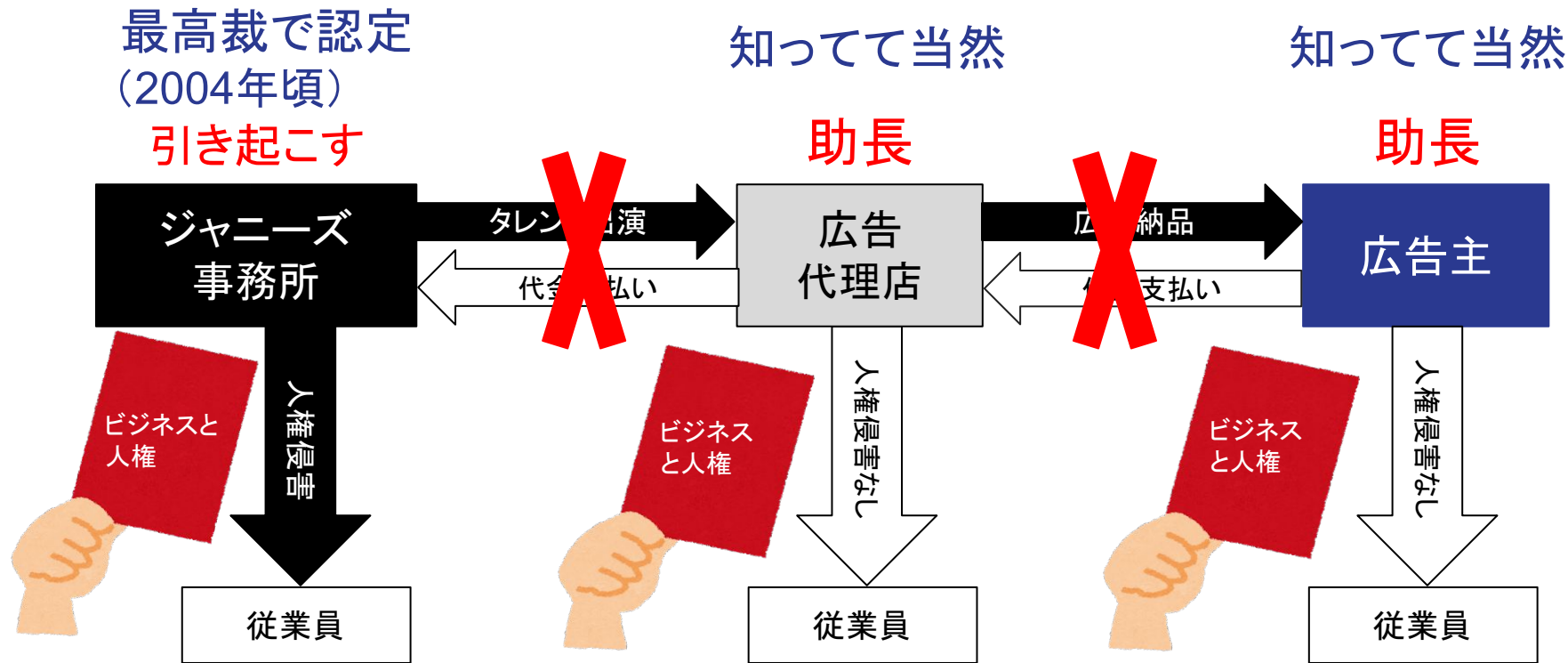
取引関係で繋がる企業が人権侵害を引き起こすと、自社にも何らかの責任が降りかかる

労働法で責任を問えるのは「引き起こす」だけ。

事業主 A が、児童労働や強制労働(長時間サービス残業)をさせている。



ジャニーズ事務所の 人権侵害(性加害) 問題



取引関係で繋がる企業が人権侵害を引き起こすと、自社にも何らかの責任が降りかかる



ご清聴ありがとうございました。