

企業の関心が高まる「人権デューディリジェンス」の動向

第18回

「人権」は、ISO26000(組織の社会的責任に関する国際規格)において、7つの原則及び7つの中核主題の両方に掲げられる最重要項目の一つである。また、2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」では、すべての企業は人権を尊重し、人権デューディリジェンスを実施することが求められている。

大島 正子(株式会社イースクエア コンサルティング・グループ シニア・コンサルタント)

おおしま・まさこ●自治体において公園緑地行政に携わった後、英国Oxford Brookes Universityの大学院で環境アセスメント&マネジメントを学び、帰国後、大学の非常勤講師として地球環境問題に関する講義を担当。地球温暖化防止の普及啓発センターでの勤務を経て、イースクエアでカーボンオフセットやサステナビリティに関する業務に携わっている。休日には、地元のエコイベントや学校への出前講座のボランティア講師を務める。

先進企業は人権取り組みを加速

1997年、スポーツ用品メーカーのナイキの人権・労働を巡って生じた事件をご存知だろうか。同社の下請け企業で、児童労働、強制労働、低賃金労働などの問題があることがNGOにより公表され、欧米を中心にナイキ製品のボイコットが広がった。ナイキは一時、売上が半減するほどの打撃を受けたと言われるが、今では労働環境の改善に積極的に取り組む企業の一つとなっている。

「グローバルにおける人権」は、日本企業においても、以前から重要課題として注目されてきたが、「人権の尊重」という考え方がCSRレポートに盛り込まれるといった取り組みレベルにとどまる企業が少なかった。

しかしグローバルでは確実に、人権をめぐるマネジメントのあり方が変わりつつあり、特にここ2、3年で状況は大きく変化してきている。ネスレ、ユニリーバ、コカ・コーラ、GEなどといった企業は次々に、グローバルにおける人権マネジメントの「実践」に向けて動き出している。人権方針の策定、ステークホルダー・ダイアログ、リスク評価、トレーニングの実施と、その段階は様々だが、確実に取り組みを前に進めるための動きを強化してきている。彼らが目指すのは、いわゆる「人権デューディリジェンス」の確立で、まだ明確な答えが確立していないこの領域に、足を踏み入れ始めている。

人権デューディリジェンスとは

人権デューディリジェンスとは、人権侵害を未然に防ぐための仕組みである。具体的には、人権侵害がどこで起こりえるのか、どのように対処しなくてはならないのかを特定するための「評価」、自社のオペレーションに人権保護

を組み込む「統合と実践検証」、人権侵害が起きてしまった際に被害者がアクセスできる「救済」の仕組みを組織として整えることが求められている。

企業はどこまで取り組めば良いのか

人権デューディリジェンスの実施に際し、必ず議論となるのがその範囲やレベルである。「どこまで取り組めばいいのか」といった問いに、標準的な答えは今のところない。自社の業種特性や状況に合わせた進め方で実施することになるが、デューディリジェンスの範囲を特定するためには、様々な立場のステークホルダーと積極的に関わり、議論の場に出ていく必要があるだろう。グローバル企業の間ではいま、企業イニシアチブなどを通じて、デューディリジェンスを模索する動きが活発化している。

弊社では、こうした動きに豊富な知見を持ち、ネスレやユニリーバなど多くの先進企業の人権デューディリジェンスを支援しているデンマーク人権研究所よりシニア・アドバイザーのフランク・シーエ氏(弁護士)を日本に招へいして、企業の皆様との意見交換やコンサルテーションの場を設定する予定だ。一般向けには、次のような半日ワークショップを計画しているので、人権デューディリジェンス実施に向けた第一歩として、多くの人事部、CSR関連部門の方々に参加していただきたい。

「人権デューディリジェンスの実践」ワークショップ ——グローバル先進事例から学ぶ方法論——

日時: 7月27日(金) 13:30—18:00

場所: 世界貿易センタービル(浜松町駅ビル)

企業経営に人権の視点を組み込む重要性や、人権デューディリジェンスの具体的な進め方について、先進企業における導入事例を交えてデンマーク人権研究所のシーエ氏にご紹介いただく。Q&Aセッションやワークショップを含むインタラクティブなプログラムとなっている。詳しくはイースクエアのウェブサイトをご覧ください。E37