

生命保険会社における

人権対応

ハンドブック



一般社団法人

生命保険協会

目次

第Ⅰ章 | なぜ企業に人権への対応が求められるのか 4

- 1. 人権とは何か 4
- 2. ビジネスと人権の関係性 6
- 3. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」とは 7
 - (1) 指導原則の策定経緯 7
 - (2) 指導原則の概要 8
- 4. SDGsと人権 9

第Ⅱ章 | 企業の人権尊重責任とは何か 11

- 1. 企業の人権尊重責任の基本的な考え方 11
 - (1) 企業に求められる責任の種類 11
 - (2) 国際的に認められた人権とは 12
 - (3) 企業の対象範囲 12

第Ⅲ章 | 指導原則が求める3つの取組み (人権方針・人権DD・救済メカニズム) 13

- 1. 人権方針の策定 13
- 2. 人権デュー・ディリジェンスの実施 17
 - (1) ②人権に対する負の影響の特定・評価 18
 - (2) ③負の影響の停止・防止・軽減 22
 - (3) ④対応の実効性評価 23
 - (4) ⑤適切な情報開示 24
 - (5) 人権DDの取組み事例 25
- 3. 救済メカニズムの構築 28

第Ⅳ章 | 国際社会で注目される人権課題 33

- 1. 強制労働・児童労働 33
- 2. 外国人の人権 35
- 3. 新しい技術と人権 37
- 4. 環境と人権 38
- 5. 腐敗・贈収賄と人権 40

目次

第V章 | 生命保険会社に重要な課題と対応例 41

1. 生命保険業界における人権課題の考え方	41
2. 生命保険会社における人権課題の整理	43
3. 生命保険会社において重要と考えられる人権課題の例	46
4. 生命保険会社の対応例	49
(1) A社	49
(2) B社	50
(3) C社	51

第VI章 | ビジネスと人権に関する日本の動向 53

1. ビジネスと人権に関する行動計画	53
(1) ビジネスと人権に関する行動計画 (NAP) とは	53
(2) 日本のNAPの概要	54
2. 日本政府の具体的な取組み	57
(1) 情報発信の強化	57
(2) 人権に関する取組状況のアンケート調査の実施	58
(3) 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の策定	59

第VII章 | ビジネスと人権に関する国際動向 61

1. 欧米の規制動向	61
2. 情報開示に関する動向	66
(1) サステナビリティ情報開示指令 (CSRD)	66
(2) サステナブルファイナンス開示規則 (SFDR)	68
(3) 国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) 開示基準	69

第VIII章 | 今後の展望と生命保険会社に求められる取組み 71

1. UNGPs 10+ ビジネスと人権の次の10年のためのロードマップ	71
2. 生命保険会社に求められる人権尊重の取組み	74
3. ビジネスと人権に関する規制への向き合い方	76



なぜ企業に人権への 対応が求められるのか

1. 人権とは何か

人権とは、「すべての人間が持っている権利で、人間が人間らしく生きるための権利」のことを言います。「人権」という言葉は、しばしば「思いやり」や「やさしさ」といった道徳、倫理と混同されることがあります。しかし、人権とは、すべての人が持っている具体的な権利であり、道徳や倫理といった個人の判断や行動に委ねられているものとは異なっています。

国際的に認められた人権にはさまざまありますが、その中で、すべての人とすべての国が達成すべき共通の基準として設けられたのが「世界人権宣言」¹です。世界人権宣言は30条からなり、市民的、政治的、経済的、社会的、文化的権利など多岐にわたる権利が記載されています。

世界人権宣言（概要）



第1条	自由平等	第16条	婚姻、家庭の権利
第2条	差別の禁止	第17条	財産権
第3条	生命、自由、身体の安全の権利	第18条	思想、良心及び宗教の自由
第4条	奴隷の禁止	第19条	意見及び表現の自由
第5条	拷問又は残虐な刑罰の禁止	第20条	集会及び結社の自由
第6条	人として認められる権利	第21条	参政権
第7条	法の下での平等	第22条	社会保障についての権利
第8条	基本権の侵害に対する救済	第23条	労働の権利
第9条	逮捕、抑留又は追放の制限	第24条	休息及び余暇の権利
第10条	公正な裁判を受ける権利	第25条	相当な生活水準についての権利
第11条	無罪の推定、遡及刑の禁止	第26条	教育についての権利
第12条	プライバシーの権利	第27条	文化的な生活に参加する権利
第13条	移動と居住の自由	第28条	社会的及び国際的秩序への権利
第14条	迫害からの庇護	第29条	社会に対する義務
第15条	国籍を持つ権利	第30条	権利及び自由を破壊する活動の不承認

¹ | 外務省「世界人権宣言（仮訳文）」 https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html（1948年国連総会にて採択）（2023年1月16日最終閲覧）

世界人権宣言をより詳しくし、法的拘束力のあるものにしたのが「自由権規約」²と「社会権規約」³です。世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、これらを合わせて、「国際人権章典」と呼んでいます。

自由権規約

正式名は「市民的及び政治的権利に関する国際規約」といいます。生命に対する権利や思想、良心及び宗教の自由などが規定されているほか、少数民族の権利などについても規定されています。

自由権規約に規定されている権利（例）

第6条 生命に対する権利	第8条 奴隷・強制労働の禁止	第17条 プライバシーの保護	第18条 思想・良心・宗教の自由
第19条 表現の自由	第21条、22条 集会・結社の自由	第23条、24条 家族、児童の保護	第27条 少数民族の権利

社会権規約

正式名は「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」といいます。労働に関する権利や、生存権、教育を受ける権利などが規定されています。

社会権規約に規定されている権利（例）

第6条 労働の権利	第7条 公正・良好な労働条件を享受する権利	第8条 労働者の基本権	第9条 社会保障についての権利
第10条 家族の保護及び援助	第11条 生存権	第13条、14条 教育に関する権利	

2 | 外務省「市民的及び政治的権利に関する国際規約（B規約）」https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html（1966年国連総会にて採択、1976年に発効）

なお、自由権規約には2つの選択議定書がある。「第一選択議定書」（1966年採択、1976年発効）では、個人通報制度について、「第二選択議定書」（1989年採択、1991年発効）では、死刑の廃止について定めている。日本は、いずれの選択議定書も批准していない。（2023年1月16日最終閲覧）

3 | 外務省「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（A規約）」https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html（1966年国連総会にて採択、1976年に発効）

なお、自由権規約同様、社会権規約にも個人通報制度を定めた選択議定書（2008年採択、2013年発効）があるが、日本は社会権規約の選択議定書も批准していない。（2023年1月16日最終閲覧）

2. ビジネスと人権の関係性

従来、人権の保護は国家だけの責務と考えられていましたが、企業活動がグローバルに拡大し、その影響力が強まる中で、企業の役割も重要視されるようになってきています。

例えば、グローバル企業の責任が問われた事例として、大手スポーツ用品メーカーの事例があります。大手スポーツ用品メーカーは委託する下請け工場をアジアに多く抱えていました。そのような中、1996年、アメリカの雑誌に、パキスタンにあるサッカーボールの生産工場少年が働いている写真が掲載され、世間に衝撃を与えました。その後も、ベトナムの工場での劣悪な労働環境などが明らかになったことで、大手スポーツ用品メーカーに対する反対キャンペーンが起き、世界的な不買運動、訴訟問題にまで発展しました。その結果、売上の減少、株価の下落にもつながりました。

人権の観点から考えた場合、グローバル企業は、活動している国の法律を守るだけでは十分ではありません。発展途上国や新興国などにおいては、国際的な基準を守るための法律が存在しなかったり、法律があっても十分に機能していなかったりする場合があります。このように、国際的な基準と発展途上国や新興国などの政策に差が生まれている状態を「ガバナンス・ギャップ」といいます。「ガバナンス・ギャップ」を意識しないまま企業活動を行っている、気づかないうちに、人権侵害に関わってしまう恐れもあります。

「ガバナンス・ギャップ」を埋めていくための方策として示されたのが「ビジネスと人権に関する指導原則」です。以降で詳しく説明します。

<ガバナンス・ギャップとその対応の例>

例1

国際的には原則として最低就労年齢は15才となっているが、A国では13才でも例外的に就労を認めており、A国内の企業においても慣習的に児童による労働が行われている。

⇒A国内では児童労働が慣習的に行われていたとしても、国際的基準に則って原則としては15歳以上にする必要があります。(ただし、例外的に経済及び教育施設が十分発達していない途上国では14歳以上でも認められる)

例2

B国では法律上あらゆる形態の強制労働が禁止され、移民労働者にも国内労働者と同等の権利を保障しているが、法執行体制が十分でなく、移民労働者は、身分証明書の没収、過重な長時間労働、賃金不払いなどの状況にさらされている。

⇒B国の国内法の規定を確認するだけでなく、実際の状況を確認し、適切に対応していく必要がある。

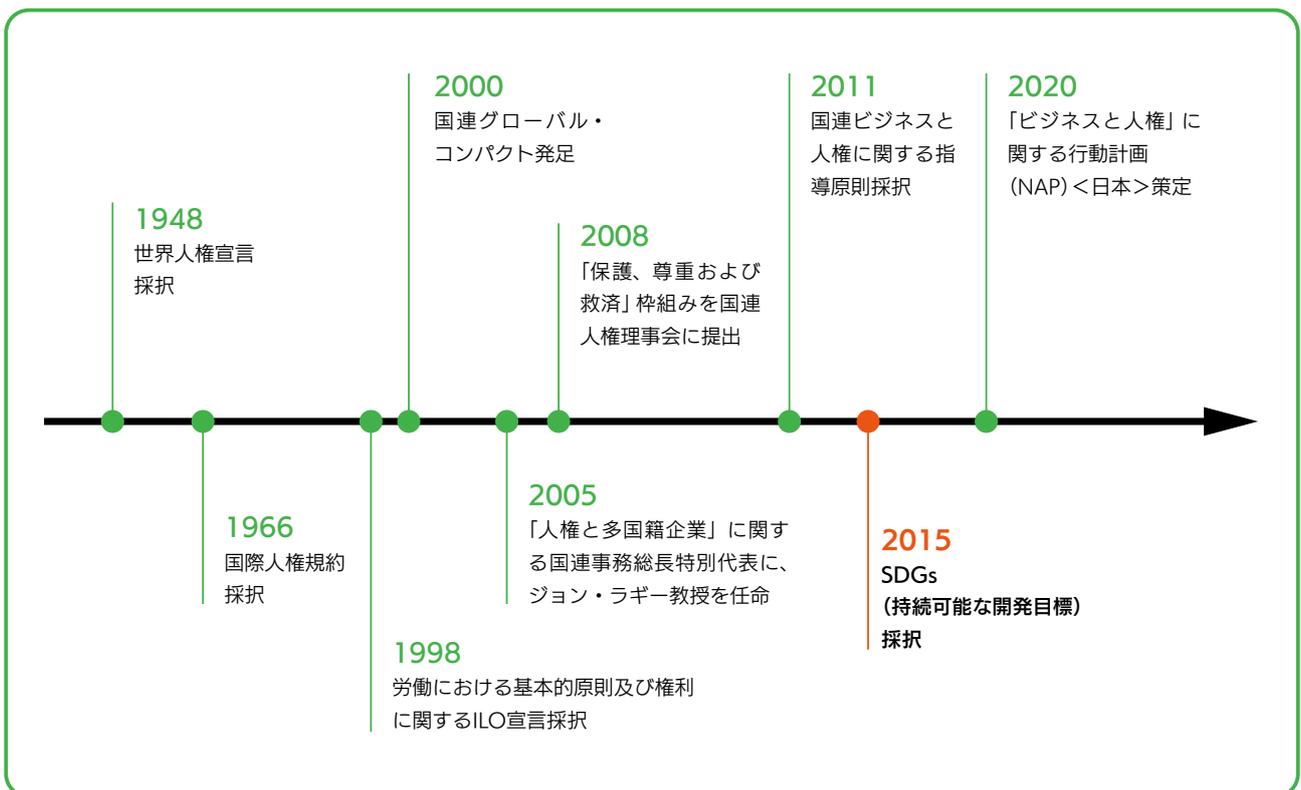
3. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」とは

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、指導原則）とは、2011年に国連人権理事会で承認された国際的な文書で、企業活動においてどのように人権を尊重すべきかについて、国家の義務及び企業の責任が示されたものです。指導原則に法的拘束力はありませんが、ビジネスと人権に関する国際的な基準と認識され、指導原則に基づいて、多くの国、企業が取組みを進めています。

1 指導原則の策定経緯

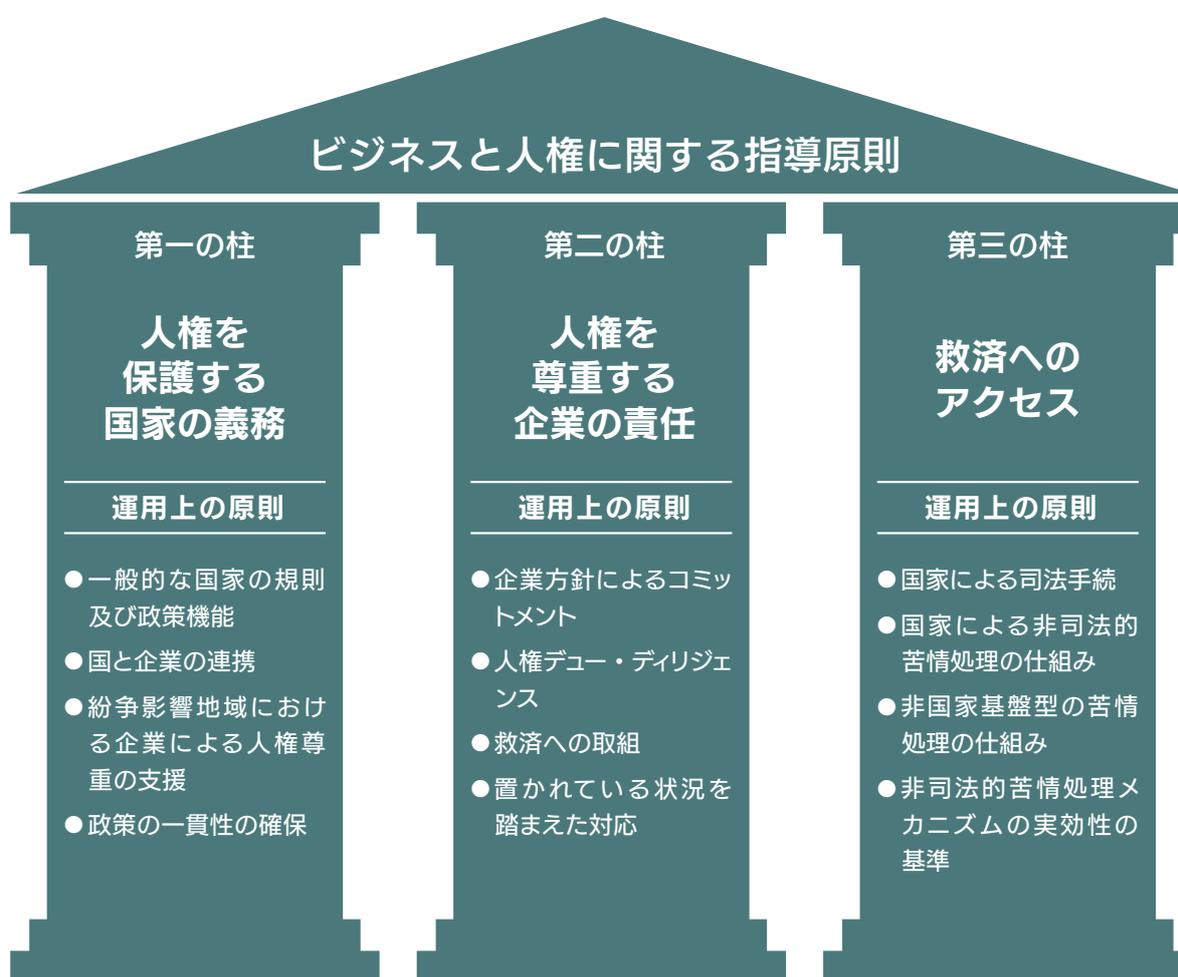
指導原則は長い年月をかけてつくられてきたものです。1990年代後半以降、グローバル企業の活動による労働者などへの人権侵害が国際的な批判を受け、それらへの対応として、1998年には「労働における基本的原則及び権利に関するILO（国際労働機関）宣言」の採択、2000年には「国連グローバル・コンパクト」が発足するなど、国際的な取組みが進められてきました。

そのような中で、2005年にハーバード大学のジョン・ラギー教授が「人権と多国籍企業」に関する国連事務総長特別代表として任命され、ビジネスと人権に関する調査や数多くのステークホルダーとの協議を積み重ねていきました。その結果を整理し、2008年に「保護、尊重および救済」枠組みを国連人権理事会に提出しました。この枠組みを具体的に実施していくものとするため、さらに3年の年月をかけて作られたのが今の指導原則です。



指導原則が適用されるのは、すべての国家及びすべての企業です。指導原則には、多国籍企業かどうかにかかわらず、また、規模、業種、事業状況、所有形態及び組織構造に関係なくすべての企業に適用されるということが明記されています（一般原則）。

指導原則は、「Ⅰ人権を保護する国家の義務」「Ⅱ人権を尊重する企業の責任」「Ⅲ救済へのアクセス」の3つの柱、31原則で構成されています。企業に求められる取組みの詳細は、第Ⅲ章で紹介します。



(出所) 外務省『「ビジネスと人権」とは？ビジネスと人権に関する指導原則』（2020年3月）より作成

4. SDGsと人権

いまや企業や市民にも馴染みのある言葉となった「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」（以下、SDGs）もまた、人権と深く結びついています。

SDGsは、2015年に国連持続可能な開発サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（以下、2030アジェンダ）に盛り込まれた国際目標で、先進国、途上国を問わず、すべての国々が持続可能でよりよい世界を目指すために作られたものです。2030アジェンダの前文には「誰一人取り残さないこと」が誓われ、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児の能力強化を達成することを目指す」と記載されており、SDGsの根底に人権尊重の考え方があることがわかります。

また、SDGsには17のゴール、169のターゲットが設定されていますが、いずれも人権と密接に関わりがあるものとなっています。

日本政府も、日本の「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）の中において、「SDGsの実現と人権の保護・促進は、相互に補強し合い、表裏一体の関係にある」と述べており、NAPの策定をSDGsの実現に向けた取り組みの1つとして位置付けています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



(出所) 国連広報センターより引用

～SDGsと人権は関係しています！～

SDGsの各ゴールは、人権に関連しており、企業がSDGsに取り組むことは、人権を尊重することにもつながっています。SDGsへの取組みと関連する人権の一例としては以下のようなものがあります。

	取組み内容（例）	関連する人権（例）
 <p>1 貧困をなくそう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 途上国の外国人労働者の活躍推進（母国への送金などを通して） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 十分な生活水準への権利（社会権規約 第11条）
 <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康寿命延伸に向けた取組み ● 健康経営への取組み 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生命への権利（自由権規約 第3条） ● 健康への権利（社会権規約 第12条）
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性の活躍推進 ● 子育てと仕事の両立支援 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃（女性差別撤廃条約 第1～5条） ● 公正かつ良好な労働条件を享受する権利（社会権規約 第7条）
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 障がい者の活躍推進 ● 外国人労働者の活躍推進 ● 働き方改革 	<ul style="list-style-type: none"> ● 障がい者の労働の権利（障害者権利条約 第27条） ● 公正かつ良好な労働条件を享受する権利（社会権規約 第7条） ● 奴隷、強制労働、人身取引の禁止（自由権規約 第8条）
 <p>10 人や国の不平等をなくそう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 高齢者や障がい者、外国人、LGBTなど消費者の目線に立った対応 	<ul style="list-style-type: none"> ● 差別の禁止（社会権規約 第2条（2）、自由権規約 第2条（1））

II

企業の人権尊重責任とは何か

1. 企業の人権尊重責任の基本的な考え方

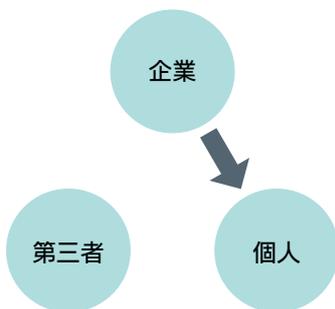
指導原則には、企業が人権侵害を行わないこと、また人権への負の影響⁴を防止、軽減し、是正すること（人権デュー・ディリジェンス）を通じて、人権を尊重すべきであると記載されています（原則11）。人権デュー・ディリジェンスの具体的な方法は第III章で説明しますが、ここでは企業の人権尊重責任の基本的な考え方を説明します。

1 企業に求められる責任の種類

指導原則は、企業が人権尊重の責任を負わなければならない形として、以下の3つのパターンを示しています（原則13）。企業が直接人権への負の影響を引き起こしている場合はもちろん、間接的に人権への負の影響に関わっている場合にも、企業の人権尊重の責任が発生するのです。

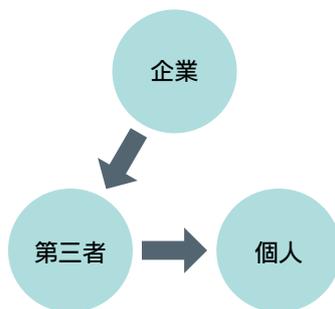
また、指導原則では、人権への負の影響には、①実際の負の影響、②潜在的な負の影響、の2種類があるとしています。実際の負の影響はすでに発生しているもの、潜在的な負の影響はまだ発生していないが、発生する可能性があるもののことを指します。企業はこの両者に対応する必要があります。

① 企業はその活動を通じて負の影響を引き起こしている場合



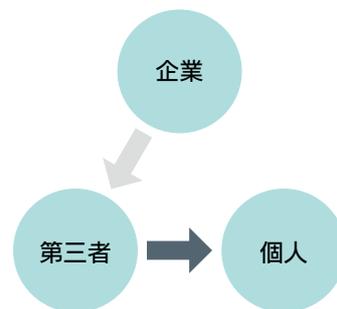
例 | お客様への商品、サービス提供に関して、差別的な取扱いを行っている。

② 企業はその活動を通じて負の影響を助長している場合



例 | 委託先に無理な依頼をした結果、委託先の従業員が長時間労働を強いられている。

③ 企業が取引関係によって負の影響に直接関連している場合



例 | 融資先の企業が、自社との合意に違反して、児童労働させている。

(出所) United Nations “The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide” (2012年) より作成

⁴ | 人権への負の影響とは、個人の人権を享受する能力を奪う行動をしたときに発生する影響のことを指す。人権侵害とまではならなくとも、人権を享受するための能力を奪う場合は、負の影響があるとされる。

2 国際的に認められた人権とは

指導原則は、企業が最低限守るべき「国際的に認められた人権」として、①国際人権章典、②労働における基本的原則と権利に関するILO宣言で示された中核的労働基準の2つを挙げています（原則12）（国際人権章典については、第1章を参照）。

労働における基本的原則と権利に関するILO宣言で示された中核的労働基準とは、国際労働機関（ILO）が定める「国際労働基準」の中で最低限守るべき基準として示されたものです。具体的には、「強制労働の禁止」、「児童労働の禁止」、「雇用及び職業における差別の禁止」、「結社の自由及び団体交渉権の保障」の4つの分野のことを指すものでしたが、2022年6月のILO総会において、「安全で健康的な職場環境」が追加されています。

中核的労働基準

強制労働の禁止

すべての強制労働が禁止されています。強制労働とは、「処罰の脅威の下で強要され、自らが任意に申し出たものでないすべての労働」を指します。（強制労働に関する条約（29号）第2条）

児童労働の禁止

原則15歳未満を就業させることは禁止されています。また、健康、安全、道徳を損なうおそれのある危険・有害な労働については、18歳未満に従事させることが禁止されています。（就業の最低年齢に関する条約（138号）第2条、第3条）

雇用及び職業における差別の禁止

雇用・職業において、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身などすべての差別を行ってはいけません。（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）など）

結社の自由及び団体交渉権の保障

労働者は労働組合等の団体を設立したり、参加したりする権利を有しており、企業はそれを尊重しなければなりません。（結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号）第2条、団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）第1条など）

安全で健康的な職場環境

労働環境に内在する危険をできるだけ最小にすることで、就業に関連する事故や健康障害を防止しなければなりません（155号）。また、予防的な措置を通じて、より安全で、より健康な作業環境を推進することとされています（187号）。

3 企業の対象範囲

指導原則では、企業の人権尊重責任は、その規模、業種、事業状況、所有形態及び組織構造に関わらず、すべての企業に適用されると記載されています。ただし、企業が人権尊重責任を果たすための手段については、企業の規模や発生した人権への負の影響の深刻さによって変わると記載されています（原則14）。

III

指導原則が求める3つの取組み (人権方針・人権DD・救済メカニズム)

本章では、指導原則の中で企業に求められる取組みをご紹介します。企業は、その規模及び置かれている状況に適した方針やプロセスを設けるべきであるとされており、具体的には、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンス (DD) の実施、③救済メカニズム (苦情処理メカニズム等) の構築の3つを含むものであるとされています。この3つは、それぞれ企業が人権尊重責任を果たしていく上で重要な取組みとなりますので、1つずつご紹介をしていきます。



(出所) 外務省『『ビジネスと人権』とは? ビジネスと人権に関する指導原則』(2020年3月) より作成

1. 人権方針の策定

まず、企業に求められる取組みとして「人権方針の策定」が挙げられます。人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、方針を通じて、人権尊重の責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきであるとされています。

指導原則では、人権方針の策定にあたり、以下の5つの点を要件として備えるべきであるとしています。

指導原則の記載	説明
① 企業の最上級レベルで承認されている	<ul style="list-style-type: none"> ● 代表取締役社長の名義で方針を策定するほか、取締役会等で承認されている方針であることを明記する方法もあります。
② 社内外から関連する専門的助言を得ている	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部有識者や社外ステークホルダーのみならず、社内の専門部署（人事部・法務部等）や労働組合を含めた自社の労働者から意見を求めることも重要です。また、国際機関や政府等が発行する資料にアクセスして、情報を集めることも求められます。
③ 社員、取引先、事業や製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して人権についての期待を明記している	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社の社員に対しては方針を「遵守する」ことを求める一方で、取引先やビジネスパートナーに関しては「遵守を期待する」といった表現を用いる等、関係性に応じて要請レベルに濃淡を付けることも考えられます。
④ 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者に向けて社内外にわたり知らされている	<ul style="list-style-type: none"> ● 方針は企業のウェブサイト等で公開されている必要があります。また、取引先や地域住民等、特に影響を受けるステークホルダーに対しては、個別に方針について説明することも効果的です。
⑤ 企業全体に定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されている	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業は、人権を尊重する責任と、事業活動や取引関係を管理するための他の方針・手続の間に一貫性を持たせるよう努力する必要があります。

（出所）国連「ビジネスと人権に関する指導原則」原則16より作成

これら5つの要件を備えた企業の人権方針を次頁に示します。他方で、人権を尊重する責任についてのコミットメントを表明するためには、自社の企業理念や経営理念等との関連を示しながら、自社の言葉で発信することが重要です。先行する企業の事例を参考にしつつ、きちんと自社の言葉で発信することを心掛けましょう。

キリングroup人権方針

キリングroupは、時代とともにビールから様々な酒類、飲料、食品、そして先進医薬へと事業領域を広げ、また活動の場も日本から世界に展開してきました。私たちのあらゆる事業活動の土台となるのが人権の尊重です。それぞれの国・事業での活動全般に渡って関係する様々な人権課題について理解を深め、適切な行動をとっていくことが企業に求められています。私たちは、本キリングroup人権方針に基づき活動していきます。

キリングroup人権方針は、キリングroup(キリンホールディングス株式会社及びその連結子会社)のすべての役員と、パートタイマー・契約社員・派遣社員を含む全従業員に適用します。キリンホールディングス人事戦略執行役員が、本方針の運用の責任を担います。

全てのビジネスパートナーにおかれましては、本方針を支持いただけることを期待しています。
また、キリングgroupは、サプライヤーに対し、本方針をご理解頂くことに努め、遵守を期待します。 ③

本方針は、キリングgroupの事業活動における人権尊重への取り組みに関するすべての文書・規範の上位方針として位置付けます。 ⑤

1. 人権尊重の実践

キリングgroupは、研究・開発、原材料の調達から、商品・サービスの消費・利用を含むバリューチェーンの各プロセスにおいて、私たちのビジネスが、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを理解しています。私たちは、「国際人権章典^①」及び国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言^②」に規定された人権を尊重していくことをお約束するとともに、「国連ビジネスと人権に関する指導原則^③」を支持し、実践に向け取り組みます。キリンホールディングス株式会社は、「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。

- ※1:「国際人権章典」は、「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」という3つの文書の総称です。「国際人権章典」は、現在、国際的に認められた人権保障の基本的な枠組みとされています。
- ※2:「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」には、「結社の自由及び団体交渉権」、「強制労働の禁止」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用及び職業における差別の排除」が謳われています。
- ※3:「国連ビジネスと人権に関する指導原則」は、2011年に国連人権理事会によって承認されました。国家及び企業に対して、企業活動に関係する人権面での負の影響が発生するリスクの防止及び対処を求める権威ある国際規準となっています。

キリングgroupは、事業活動において各国における法規制を遵守します。万が一、当該国の法規制と国際的な人権規範が異なる場合は、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

2. 私たちのステークホルダーと人権

キリングgroupは、人権への負の影響について、影響を受ける方々の視点から理解することの重要性を認識しています。

キリングgroupは、人種、民族、国籍、社会的身分、門地、性別、障害の有無、健康状態、思想・信条、性的指向・性自認及び職種や雇用形態の違い等に基づくあらゆる差別の禁止、ハラスメントの禁止、安全な労働環境の提供、最低賃金の確保、適正な労働時間管理を含む責任ある労働慣行、結社の自由と団体交渉権の尊重をお約束します。

キリングgroupは、どのような形態の人身取引を含む奴隷労働や強制労働、児童労働も認めません。

キリングgroupは、私たちの事業の影響を受ける先住民を含む地域社会の皆様に対して、私たちの責任を果たしていくことに努めます。

3. 人権デューデリジェンスの実施

キリンググループは、ビジネスと人権に関する国連指導原則に従って、キリンググループの事業と関係する人権に対する負の影響を特定し、予防、軽減する取組みを進めてまいります。人権デューデリジェンスによって、人権に負の影響を引き起こしたり、助長したことが明らかになった場合には、適切かつ効果的な救済措置を講じるよう努めます。また、取引関係によって私たちの商品・サービスが人権への負の影響に直接関係している場合には、是正に向けた役割を果たすことがあることも認識しています。キリンググループの取組みに優先順位をつける必要がある場合には、規模、範囲、是正困難性を鑑み、人権に対する最も深刻な負の影響に対処することを優先します。

キリンググループには、事業活動に関する懸念を通報できるホットラインがあります。私たちは、実効性の有る通報対応の仕組みづくりを継続します。

キリンググループは、役員及び従業員に対して、本方針の実践に必要な教育及び能力開発を行っています。

キリンググループは、人権への負の影響を特定し対処する取組みの進捗状況について、キリンホールディングスのウェブサイトや統合報告書等で、定期的に公開をしていきます。

本方針は、ステークホルダーからの意見を踏まえて策定されました。今後もキリンググループに関連する人権課題について、継続的にステークホルダーとの対話を行い、人権尊重への取組みを進化させていきます。

②

制定：2018年2月9日

キリンホールディングス株式会社
代表取締役社長

① 磯崎功典

(出所) キリンググループ人権方針より引用

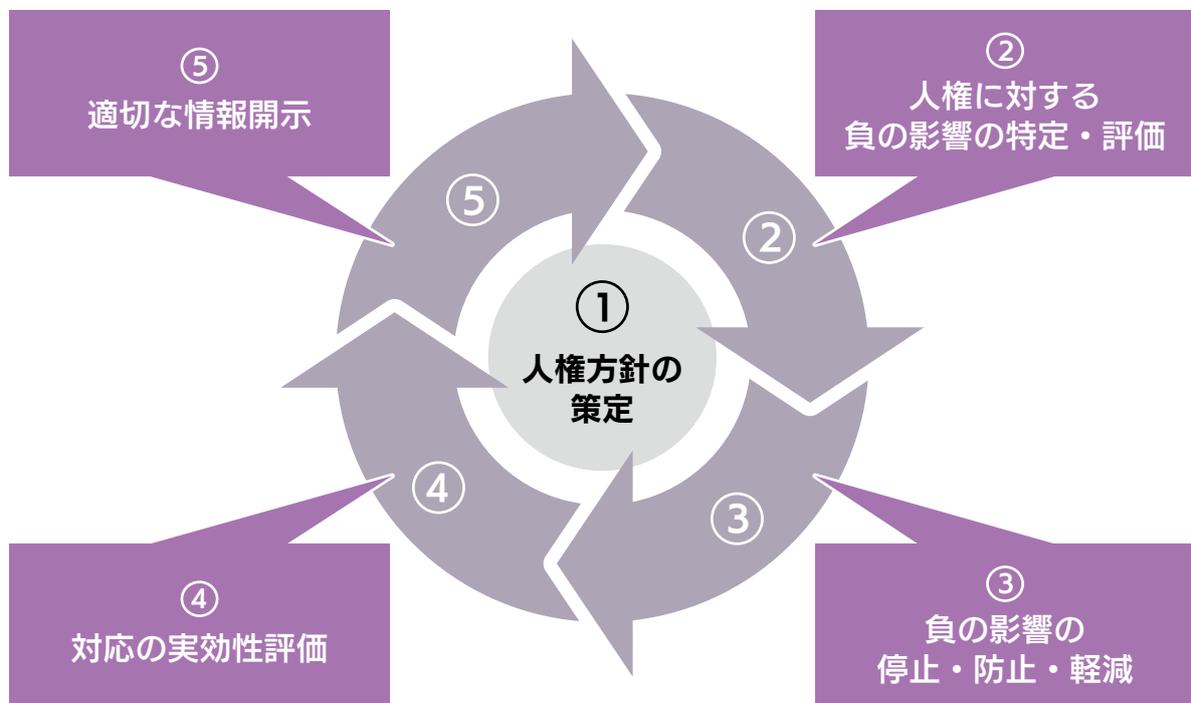
指導原則の記載	キリンググループ人権方針
① 企業の最上級レベルで承認されている	● 代表取締役名義での公表を行っている。
② 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている	● 「本方針は、ステークホルダーからの意見を踏まえて策定されました」と明記している。
③ 他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記している	● 「全てのビジネスパートナーにおかれましては、本方針を支持いただけることを期待しています。また、キリンググループは、サプライヤーに対し、本方針をご理解頂くことに努め、遵守を期待します。」と明記している。
④ 一般に公開されている	● WEBサイト上で公開されている。
⑤ 必要な事業方針及び手続のなかに反映されている	● 人権方針と既存の事業方針等との関係を整理している。

人権方針の内容は企業によって異なりますが、「国際的に認められたすべての人権を尊重すること」を明確に示すことが必要です。「国際的に認められた人権」については、第II章でも紹介していますが、指導原則では、最低限、「国際人権章典」と「ILO宣言（中核的労働基準）」を参照すべきであるとされています。

人権方針は、会社としての考え方やスタンスを示すものとなりますので、自社の企業理念や経営理念等とも整合した方針を策定することで社内への浸透を図りつつ、事業方針等に落とし込んでいくことで実践につなげていきましょう。

2. 人権デュー・ディリジェンスの実施

人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）とは、企業が人権に与える影響を特定し、対処するための継続的なプロセスを指すとされています。「①人権方針の策定」を実施した上で、「②人権に対する負の影響の特定・評価」、「③負の影響の停止・防止・軽減」、「④対応の実効性評価」、「⑤適切な情報開示」の一連のプロセスに沿って進めていくこととなります。人権方針の策定からはじまる一連の人権尊重の取組みを図示すると、下記の通りとなります。



(出所) OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」(2018年) p.21より作成

人権DDとは継続的な取組みであるとされています。社会環境やビジネスモデルの変化等によって、企業が人権に与える影響は常に変化していきますので、上記のサイクルを回し続けることで、絶えず改善を図っていくことが求められています。

1 ②人権に対する負の影響の特定・評価

人権DDの最初のプロセスは、企業が事業活動を行うにあたって想定される負の影響を特定し、評価することです。ここでは、既に顕在化している影響だけでなく、潜在的な影響も考慮すること、そして、自社やグループ会社内部だけでなく、自社のバリューチェーン⁵全体で評価を行っていくことが重要です。

評価に際しては、まず、自社の事業領域やバリューチェーンを整理することから始めましょう。その上で、どの工程に、どのような人々の人権に対して、どのような影響を与えうるのかを網羅的に洗い出していくことが必要です。

「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」によれば、人権への負の影響を検討する上では、下記の4つの切り口がヒントになるとされています⁶。自社のビジネスモデルを4つの視点で分析し、どのような人権リスク（負の影響をもたらす可能性のあるリスク）があるかを考えてみましょう。

セクター（業種）のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● セクターの特徴、ビジネスモデルや製品等に起因するリスク <ul style="list-style-type: none"> ➔ 生命保険会社においては、顧客の個人情報に関するプライバシーの権利や、保険契約時の差別の禁止（障がい者のアクセシビリティ確保等）等
製品のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定の製品の開発や利用に関連するリスク <ul style="list-style-type: none"> ➔ 紛争鉱物⁷を使用する製品やパーム油⁸の調達に関連するリスク等
地理的リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定の国の状況に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ➔ 法規制の枠組み（国際基準に適合しているか）や社会経済状況、腐敗・汚職に関するリスク等
企業レベルのリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定の企業に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ➔ 人権・労働に関連する過去の不祥事の有無や、人権を尊重する企業文化の欠如等

（出所）OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」（2018年）p.62-p.63より作成

5 | 仕事に関わるすべての活動（調達、製造、販売、アフターサービスや人事、経理など）を、価値の連鎖として捉える考え方。サプライチェーン（供給連鎖）が製品・部品の生産・流通のプロセスの一連の流れに着目するのに対して、バリューチェーンは自社の活動全体に着目する。

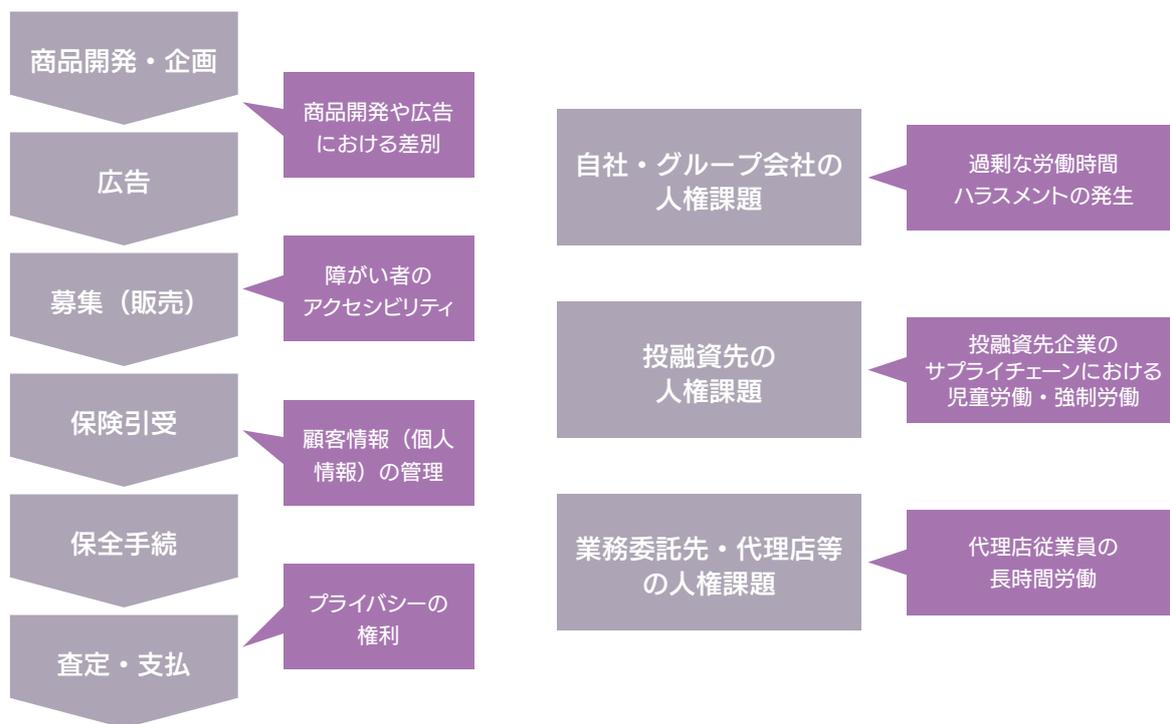
6 | OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」（2018）p.62 <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>（2023年1月16日最終閲覧）

7 | 紛争地域で採掘されており、武装勢力の資金源となるおそれのある鉱物のことで、米国のドッド・フランク法やEUの紛争鉱物規則では、スズ・タングステン・ tantalum・金の4種の鉱物（頭文字を取って3TGとも呼ばれる）が指定されている。近年では、コバルトや雲母（マイカ）にも対象が広がっている。

8 | パーム油の原料となるアブラヤシの農園では、泥炭地や森林の開発に伴う環境破壊や、農園で働く人権・労働問題がかねてより指摘されている。持続可能なパーム油に関する認証制度（RSPO）も創設される等、企業には「持続可能なパーム油の調達」が求められている。

まずは、これらの人権リスクが自社の事業領域のどこで発生しているのか、また、発生する可能性があるのかを検討していきましょう（検討の具体例は第Ⅴ章のp.44のヒートマップ参照）。特に生命保険業界の場合は、自社の生命保険業に関連する人権リスクだけでなく、投融資先企業またはプロジェクトの人権リスクもこの視点で把握しておくことが重要です。また、これらの人権リスクの洗い出しは、定期的に行うとともに、新規のビジネスを開始する際や新規の取引先と取り引きする際にも実施するようにしましょう。

自社事業における人権課題の洗い出し（一例）



洗い出された人権リスクに対して、そのすべてに対処できればそれに越したことはありませんが、経済的・人的資源の制限などもあり、現実的には難しいといえます。そこで、人権に対する負の影響に適切に対処していくためには、必要に応じ、優先順位を付けて対応をしていくことが考えられます。

指導原則によれば、優先順位は「人権に対する負の影響の深刻度」で判断するべきとされています（原則24）。ここで注意をしなければならない点は、「深刻度」とは負の影響を受ける側の視点、つまり、人権を有する人（これを権利保持者：ライツホルダーといいます）の視点で評価を行わなければならない、という点です。

通常、企業が事業上のリスク評価を行い、対応の優先順位を付ける際は「影響度（企業にとっての深刻度）」と「発生可能性」の2軸で評価を行っていることが多いのではないのでしょうか。しかし、人権における影響評価は、企業にとっての「深刻度」ではなく、ライツホルダーにとっての「深刻度」という尺度で評価を行っていくことになります。

また、「発生可能性」の要素も考慮することが可能であるとされていますが、ビジネスと人権の領域では、「深刻度」こそが最も優先して考慮すべき要素でなければならず、「発生可能性」の低さは「深刻度」を相殺しない、といわれています。たとえ発生可能性が低くとも、ライツホルダーに与える影響が甚大で深刻なリスクについては、企業は優先的に対処することが求められているのです。

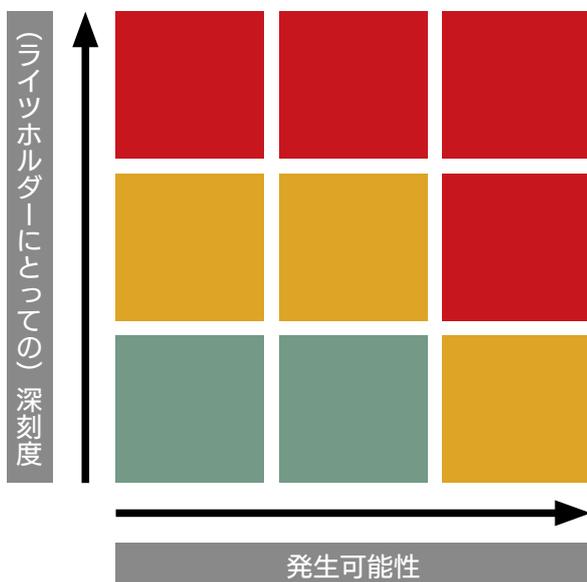
ライツホルダーにとっての「深刻度」は「規模」、「範囲」、「是正困難度」の3点で評価をするべきとされています。それぞれの考え方は下記の通りです。

規模 (Scale)	負の影響の重さ	<ul style="list-style-type: none"> ● 生命・身体に対する影響の程度 ● 労働者の健康や安全に対する影響の程度
範囲 (Scope)	影響の及ぶ範囲	<ul style="list-style-type: none"> ● 現在または将来において影響を受ける人々の人数 ● 影響を受ける集団の大きさ
是正困難度 (Irremediability)	影響を受けた人々の状況を、負の影響を受ける前と同等の状況に回復できる限度	<ul style="list-style-type: none"> ● 影響が是正可能である程度（事後的な補償が可能か） ● 影響を受けた人が対象となる権利を元通り行使できるか

(出所) OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」(2018年) p.42-p.43より作成

この3点に沿って、洗い出した人権リスクを評価し、優先順位付けをしていくことが重要です。深刻度が同程度の場合は、「発生可能性」の視点も考慮に入れながら、評価を行っていくと良いでしょう。リスクマネジメントやサステナビリティ課題の重要性評価において、マトリクスを用いているのであれば、下記のように、それぞれの人権リスクをマトリクス上で評価していくことも有効と考えられます。ただし、あくまで優先されるのは「深刻度」であることは、必ずおさえておきましょう。

(赤：事業リスク・人権影響高、黄：事業リスク・人権影響中、緑：事業リスク・人権影響低)



評価の仕方	● <u>ライツホルダーにとっての深刻度×発生可能性</u>
深刻度の定義	● 人権に対する負の影響の大きさがどれほどか
優先順位の考え方	● 深刻度が高ければ、発生可能性が低くとも人権への影響が大きいと判断され、対応が求められる

本ハンドブックでは、実際に第V章において、生命保険会社を想定したリスク評価を実施していますので、そちらもご参照下さい。一方で、同じ業界であっても、事業ポートフォリオや展開国・地域、強みとするサービス等によって評価結果は異なりますので、あくまで参考にとどめ、自社でも優先順位付けを行うようにしましょう。

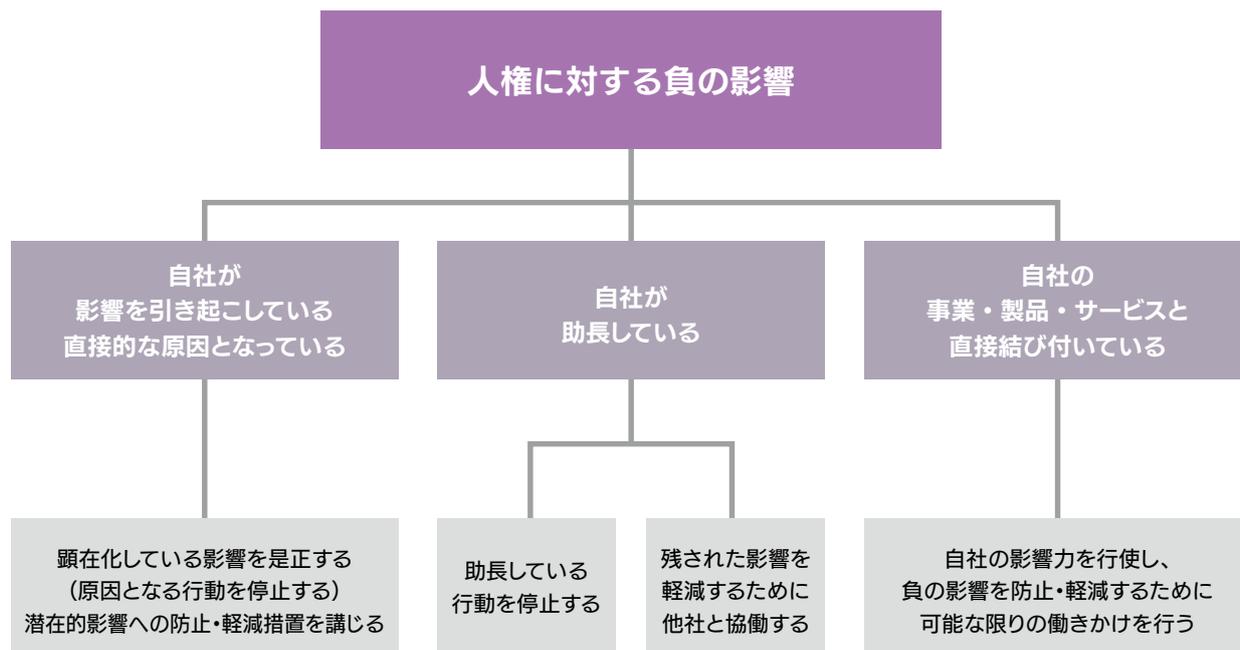
2 ③負の影響の停止・防止・軽減

自社に関連する負の影響を洗い出し、対処すべき人権リスクを決めたら、負の影響を停止・防止・軽減するための措置を講じていきます。具体的な措置は、対象となる負の影響に対して自社がどのように関与しているかによって変わってきます。具体的な関与の類型については、第II章をご確認下さい。

まず、自社がその影響を引き起こしている場合や直接的な原因となっている場合は、それを引き起こしている原因を是正するとともに、負の影響が今後も発生しないように、防止・軽減措置を講じておくことが求められます。例えば、自社の従業員が長時間労働に陥っている場合は、その原因を分析して人員配置や業務フローの見直しなどの対応策を講じるほか、時間外労働の管理プロセスを強化することで長時間労働の発生を防止する体制を構築することなどが挙げられます。

同様に、自社が負の影響を助長している場合についても、助長している行動を停止することで、負の影響を是正することが求められます。ただし、この場合は負の影響を自社だけで完全に取り除くことが不可能であるため、他社と協力して対応を進めることが重要です。この類型では、取引先が何らかの負の影響を及ぼしており、その行動に対して自社に責任の一端がある場合などが想定されます。この場合は、取引先の行動を助長・加担する行動（無理な発注など）を見直すとともに、残された影響を軽減するために、取引先に対して自社の人権方針などを改めて周知し、人権を尊重した経営を求めていくことなどが考えられます。生命保険業界では、業務委託先や投融資先企業またはプロジェクトなどの人権侵害に自社が加担・助長していることがないか、留意することが必要です。

自社の事業、製品、サービスがビジネス上の関係によって負の影響と直接結び付いている場合、その影響を是正する責任までないとされていますが、「自社の影響を行使する責任」があるとされています。具体的には、取引先の人権に関する取組み状況の把握・確認等を定期的に行うとともに、改善が必要であると判断された取引先に対しては、必要に応じて改善に向けた支援を行うことなどが考えられます。



(出所) OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」(2018年) p.72より作成

負の影響の停止・防止・軽減にあたって求められる適切な対処方法は、人権課題によっても、顕在化する状況や環境によっても異なります。そのため、影響を受けるステークホルダーやその代表（労働組合や現地のNGOなど）との対話を通じて、企業として何をすべきか、自社に何ができるかを考えていきましょう。また、自社だけでは負の影響を完全に停止することは難しい場合もありますので、取引先やビジネスパートナーと協力して対応を行っていくことが重要です。

3 ④対応の実効性評価

人権DDは継続的なプロセスであるため、人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減措置の実施が効果的に行われているかどうかを定期的にモニタリングすることで、絶えず改善を図っていくことが重要であるとされています。指導原則では、負の影響への対処に関する実効性評価について、下記の2つをポイントとして取り上げています。

① 質的指標・量的指標に基づいて評価を行うこと

② 影響を受けたステークホルダーを含め、社内外からのフィードバックを活用すること

経営上の目標達成の進捗状況などを図る指標として、KPI（重要業績評価指標）を設定するように、人権DDについても、適切な指標を設定した上で、実効性を評価していくことが求められているといえますが、ここでポイントとなるのは、質的指標における管理です。指導原則の解釈ガイドは、「人権の尊重は人々の尊厳に関わるため、質的指標は、常に重要である」と述べています⁹。質的指標による評価は、量的指標の正確な解釈にとっても重要な役割を果たすとされています。例えば、労働災害の発生件数が減少したことが、本当に労働災害の件数の減少を示したものであるのか、それとも、報告プロセスが機能していないことによるものなのかを評価するために、質的評価を盛り込むことは重要であるといえます。

特に、社会的に脆弱な立場に置かれたステークホルダーに関連する指標については、数字だけにとらわれずに、質的指標に基づく評価を積極的に取り入れることが必要です。例えば、障がい者の人権に着目すると、法律で定められた障がい者雇用率の達成だけに注目しては、真に包摂的な職場環境は実現できません。障がい者へ合理的配慮は提供されているか、働き甲斐を感じながら働いているかなどを質的評価によって確認していくことが求められているといえるでしょう。

質的な評価を取り入れ、社会的に脆弱な立場に置かれたステークホルダーの影響を適切に把握するためには、脆弱な立場に置かれた人々の声を代弁するNGOなどの社外ステークホルダーから意見を求めることが有効です。自社の取組みを労働者や外部のステークホルダーに対して説明し、継続的な改善に向けたフィードバックを得る機会を積極的に設けていきましょう。そのためには、適時適切な情報開示を行っていくことも重要です。

4 ⑤適切な情報開示

自社が人権に対する負の影響にどのように対処しているかを積極的に開示し、社内外のステークホルダーに説明責任を果たしていくことは非常に重要です。適切な情報開示によって透明性を確保することは、社外から取組みに対するフィードバックを得るために必要であるだけでなく、企業に対する信頼度の向上にもつながります。

情報開示において最も重要なポイントの1つは、企業の開示に対する考え方です。自社のバリューチェーン上に人権に対する負の影響が存在する事実を開示することをためらい、ネガティブな情報や取組みが不十分な情報は開示しない、という企業がしばしば見られますが、そのようなスタンスを取ることは望ましくありません。バリューチェーン上の負の影響を完全に排除することは現実的に不可能であり、むしろ社外のステークホルダーとしては、「負の影響の存在を認識しているか」、「認識した上で、どのように優先順位を付けて対応しているか」という点を知りたがっています。良い情報だけを開示するだけでは、ステークホルダーからの信頼を得ることはできません。

9 | OHCHR, “THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS An Interpretive Guide” (2012), p.55 https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf (2023年1月16日最終閲覧)

人権DDは継続的な改善のプロセスであるとされています。これは、決して「完了」を報告できるような有限のプロセスではないということです¹⁰。現在行っている取組みの課題や、まだ対応ができていない取組みも含めて、積極的に開示を行うことで得られるステークホルダーからのフィードバックを改善につなげていきましょう。

情報開示の媒体は、その目的や想定されるステークホルダーに応じて、使い分けることも有効です。株主や投資家等に対する開示であれば、ウェブサイトやサステナビリティレポート、統合報告書や有価証券報告書等といった既存の媒体の中に人権に関する情報を盛り込んでいくことが考えられます。労働者や取引先に対する情報開示は、個別に面談や説明の機会を設けることも効果的です。

5 人権DDの取組み事例

ここでは、企業の皆様が自社において人権DDを進める際の参考となるよう、積極的に取組みを推進している2社について、具体的な対応例を紹介します。

① サントリー

サントリーでは、人権方針の策定にあたり、6つの重要な人権テーマ（児童労働・強制労働、差別・ハラスメント、結社の自由、働きやすい職場環境、風通しの良い職場風土、挑戦と成長）を特定しています。社内およびサプライチェーンにおける人権課題の特定にあたっては、外部のさまざまな人権関連報告書を活用するだけでなく、人権NPO、グローバル組織の代表や有識者との対話も行っています。

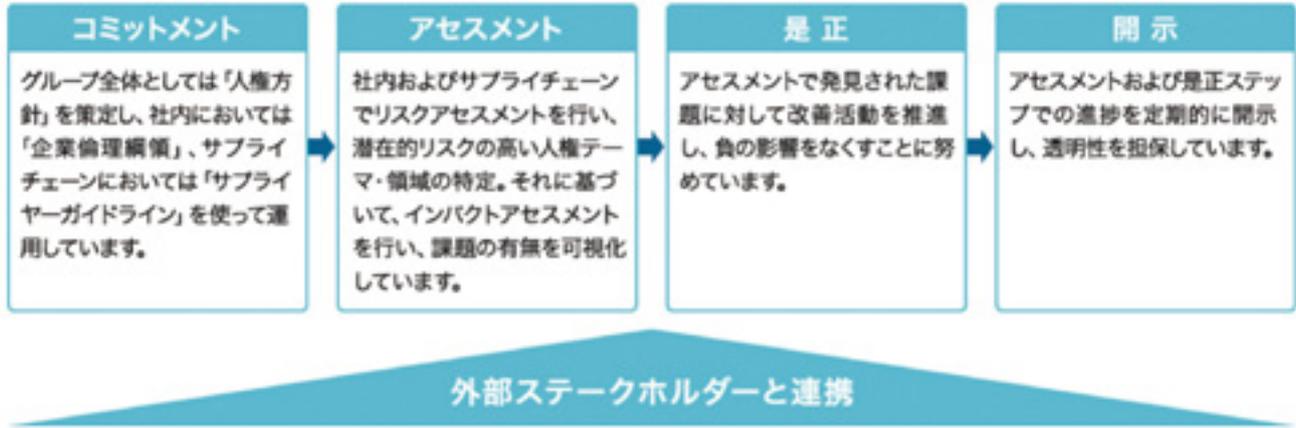
特定した人権課題については、Sedex¹¹のSAQおよび評価ツール、SMETA情報、第三者インタビューなどを通して評価し、リスクの高いところから評価・是正の取組みを行っています（技能実習生へのインタビューによる状況把握、Sedex上で確認したサプライヤーに関する重要指摘事項についての対応など）。

¹⁰ | Shift, Mazars LLP 「国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領 日本語版」(2015) p.7 <https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPRReportingFramework-Japanese-June2017.pdf> (2023年1月16日最終閲覧)

¹¹ | Sedexは、イギリスの小売業者や監査会社を中心に設立された非営利組織で、自社及びサプライチェーンにおける社会・環境面に配慮した責任ある事業慣行の推進を目指して活動している団体である。74,000を超えるグローバル企業がSedexを利用している。世界共通のSAQ (Self-Assessment Questionnaire: 自己評価アンケート)、SMETA と呼ばれるSedex独自の監査スキームなどを通じて、リスクの評価、改善に向けた取組みの推進を行っている。(Sedexウェブサイト、<https://www.sedex.com/ja/>、経済人コー円卓会議日本委員会 (CRT日本委員会) 「Sedex (日本代理店)」、https://crt-japan.jp/service/about_sedex/ などを参照) (2023年1月16日最終閲覧)

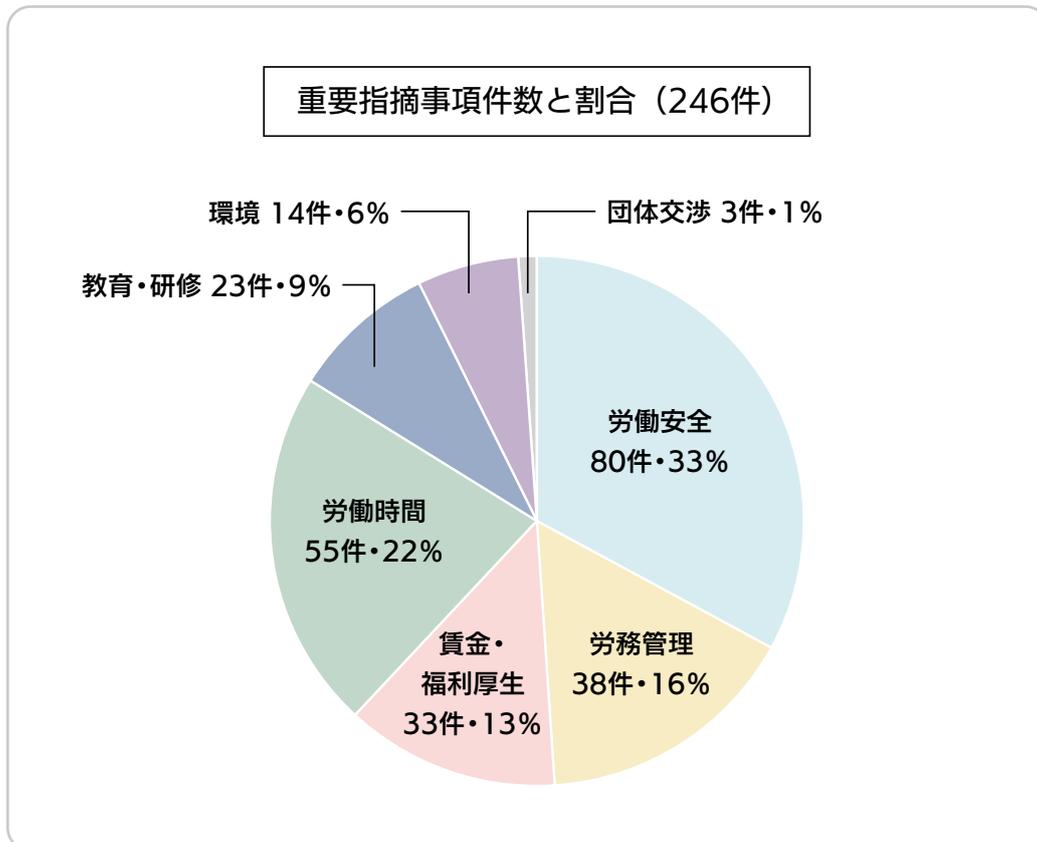
サントリーグループの人権デュー・ディリジェンスのプロセス

サントリーグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs) を実行の枠組みとしてとらえ、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守し、社内およびサプライチェーンでの人権デュー・ディリジェンスを以下のプロセスの通り行います。



サプライヤーの顕在リスク (2022年11月時点)

顕在リスクとして特定できた重要指摘事項は累計246件となっています (4月と比べて38件増)。

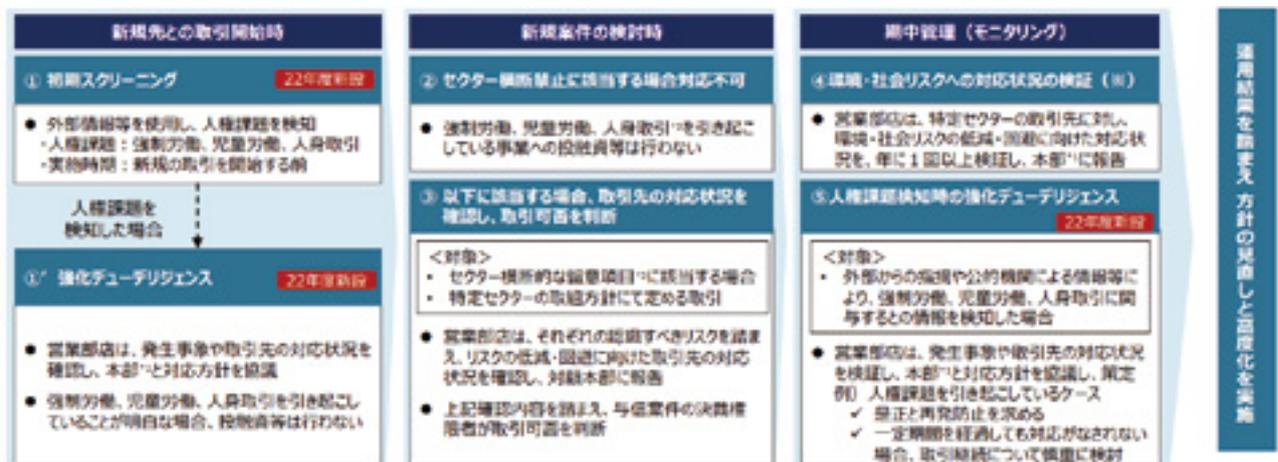


(出所) サントリーウェブサイトより作成

② みずほフィナンシャルグループ

みずほフィナンシャルグループでは、2022年5月に人権方針を改定し、それに伴い、以下の通り、人権課題マップを見直し、人権DDを実施しています。

投融資の観点では、「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」を制定し、新規先との取引開始時のスクリーニング、新規案件の検討時の確認などを行ったうえで、定期的にモニタリングを行っています。また、特定セクター（兵器、石炭火力発電、石炭採掘（一般炭）、石油・ガス、大規模水力発電、大規模農園、パームオイル、木材・紙パルプ）においては、確認項目を定めて、年1回以上、エンゲージメントを実施しています。



運用結果を踏まえ、方針の見直しと高度化を実施

（※）環境・社会リスクへの対応状況の検証について

特定セクターの取引先については、年に1回以上、エンゲージメントを実施し、環境・社会に配慮した投融資の取組方針の運用状況をモニタリングしています。

（出所）みずほフィナンシャルグループ「人権レポート2022」より引用

3. 救済メカニズムの構築

企業は、負の影響を引き起こしたこと、または負の影響を助長したことが明らかな場合、正当なプロセスを通じて、その是正の途を備えるか、それに協力すべきであると指導原則では述べられています（原則22）。是正とは、人権への負の影響に対処するためのプロセスと、悪影響を打ち消す成果の両方を指すものとされており、金銭的な賠償や補償、懲罰的制裁、再発防止の保障などが含まれます¹²。

救済を確保するためのプロセスとして、国家と企業にはそれぞれ、苦情処理メカニズムの構築が求められています。国家が提供する苦情処理メカニズムには、下記のようなものがあります。企業としては、自社の苦情処理メカニズムを構築していくことと並行して、国家が提供する苦情処理メカニズムの存在を周知していくことも重要です。

苦情処理窓口	概要	URL
日本NCP	OECD多国籍行動指針に基づいて各国に設置された連絡窓口（NCP：National Contact Point）。外務省・厚生労働省・経済産業省の三省で構成されており、提起された申立について、当事者による問題解決を支援するため、あっせんを提供している	https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html
日本司法支援センター（法テラス）	国民が法的なトラブルの解決に必要な情報やサービスの提供を受けられるようにするため、総合法律支援法に基づき、設立された法務省所管の公的な法人であり、刑事・民事を問わず、法的トラブルに関する相談を受け付けている	https://www.houterasu.or.jp/
法務省人権相談	法務省が提供する人権相談窓口。様々な人権問題に対応した窓口のほか、女性や子どもの権利に対しては、専用の相談窓口も設置している。電話やインターネット、LINE等で受付を実施している	https://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html
職場におけるトラブル相談窓口	厚生労働省が設置する窓口として、個別労働紛争解決制度（労働相談、助言・指導、あっせん）に基づく相談窓口や、職場でのハラスメントに関する悩みを相談する「ハラスメント悩み相談室」がある	https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/
障害者の相談窓口	内閣府が「障害に関する相談窓口」をまとめているほか、厚生労働省が障害者雇用に関連した支援メニューの内容紹介を含めた相談窓口・支援機関の整理を行っている	https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h30hakusho/zenbun/furoku_08.html https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shisaku/shougaisha/index.html
外国人労働者の相談窓口（外国人技能実習生を含む）	出入国在留管理庁が提供する相談窓口のほか、厚生労働省が提供する「外国人労働者向け相談ダイヤル」、「労働条件相談ほっとライン」、「外国人労働者相談コーナー」、外国人技能実習機構が提供する「母国語相談」がある	https://www.moj.go.jp/isa/consultation/index.html https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html https://www.support.otit.go.jp/soudan/jpindex.html

（出所）外務省「ビジネスと人権」ポータルサイト「救済へのアクセス」より作成

12 | 前掲注（9）, p.7

企業が提供する苦情処理メカニズムは、企業によって負の影響を受ける可能性がある顧客や地域住民等が、直接アクセス可能でなければなりません。つまり、外部のステークホルダーにも開かれた窓口の確保が必要であり、内部通報制度とは異なるものです（ただし、内部通報の窓口を強化したり、社外用の別の窓口を設置したりすることで、苦情処理メカニズムの一部として運用することは可能です。既存の窓口を活用して苦情を受け付ける場合は、「人権に関する懸念」が通報対象となる旨を明示する等も検討しましょう）。

苦情処理メカニズムの構築は、企業が人権DDを進める上で、下記の2つのメリットを企業にもたらすとされています。

① 苦情処理の窓口寄せられた申立の傾向やパターンを分析することで、人権に対する負の影響を特定する際に有益な情報を収集できる。

② 苦情処理のメカニズムを構築することで、負の影響に対する早期の対処が可能となり、損害や影響の深刻化を防ぐことができる。

また、苦情処理メカニズムは、その実効性を確保するため、下記の8つの要件を満たすべきであるとされています。

正当性	ステークホルダーから信頼され、苦情処理のプロセスの公正な遂行に対して責任を負う。
利用可能性	利用者であるステークホルダー全てに認知され、アクセスする際に支援が必要な人々に対して、適切な支援を提供する。
予想可能性	各段階に目安となる所要期間を示した、明確で周知された手順が設けられている。利用可能なプロセスおよび得られる成果が説明されており、履行を管理する手段がある。
公平性	被害を受けた当事者が、公平な苦情処理プロセスに参加するために必要な情報源、助言及び専門知識への正当なアクセスを確保する。
透明性	当事者に苦情の進捗状況を継続的に知らせ、実効性に関する信頼を築くために、苦情処理メカニズムのパフォーマンスに関する十分な情報を提供する。
権利適合性	結果及び救済が、国際的に認められた人権に適合していることを確保する。
持続的な学習源	メカニズムを改善し、今後の苦情や被害を防止するための教訓を明確にするために使える手段を活用する。
エンゲージメントと対話	ステークホルダーとメカニズムの設計やパフォーマンスについて協議し、苦情に対処し解決する手段として対話に焦点をあてる。

(出所) 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」原則31より作成

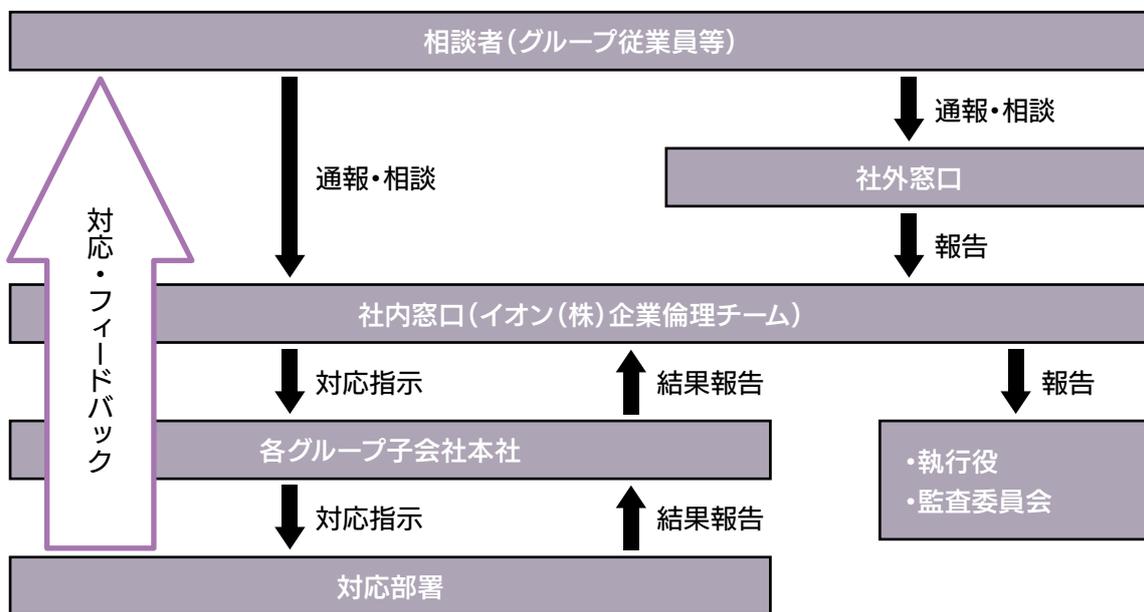
以下、苦情処理メカニズムに積極的に取り組む企業を紹介します。

イオングループ

イオンでは、職場に関わる様々な問題に対する窓口として「イオン行動規範110番」、役員を行為者とする重大な違法行為を通報する窓口として「弁護士事務所通報窓口」を設置しています。対応フローや通報・相談内容の受付状況がHP上に開示されており、HP上で、「通報・相談内容は、企業倫理チームによりグループ該当各社に連絡され、その後2週間をめどに事実関係を調査・対応のうえ、是正措置を含む結果について企業倫理チームへ報告するというルールを徹底しています。また、すべての相談内容は、週・月単位で、イオン(株)経営幹部ならびにグループ各社社長に報告を行っています。」と明記されています。

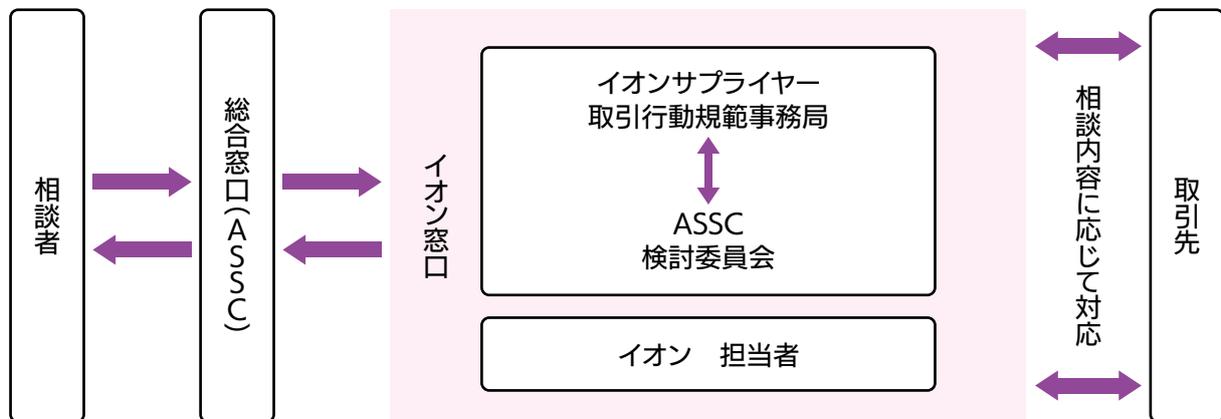
また、従業員向けに加えて、サプライチェーン上の従業員からの相談、通報窓口として、「お取引先さまホットライン」も設定しています。総合窓口は、第三者機関のASSC（アスク：一般社団法人 ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン）が行っています。

■ヘルプラインの対応フロー



受付窓口は、グループ子会社の所在する国に応じて12言語（英語、中国語、マレー語、タイ語、ベトナム語等）に対応し、通報情報は専用の管理システムで適切に管理しています。

■お取引先さまホットラインの流れ

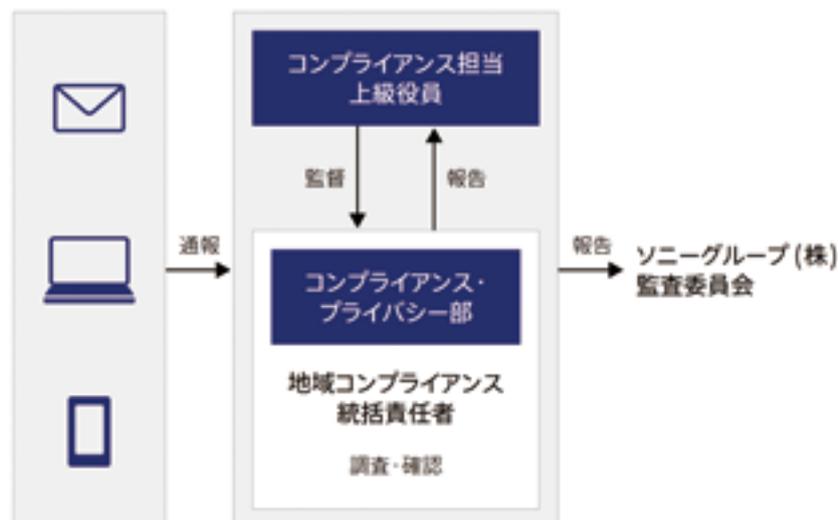


(出所) イオングループウェブサイトより作成

ソニーグループ

ソニーでは、社員向けには、コンプライアンス違反のおそれがある場合に、ソニーグループの全社員が報告、相談できる「ソニー・エシックス&コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。ホットラインのウェブサイトは27の言語に対応、電話は通訳のサポートにより52の言語に対応しており、24時間365日利用可能です。通報内容は、地域コンプライアンスオフィスに提供され、そこで調査を行い、事実が確認された場合は是正措置を行います。通報状況は、毎月ソニーグループ株式会社コンプライアンス・プライバシー部に報告され、同部からソニーグループ株式会社監査委員会に報告されます。

■ホットラインの調査体制と運用状況



以下の表は2021年度に受領した通報事例を一部例示したものです。

■2021年度の通報事例

通報の内容	ガイダンス	是正策および再発防止策
あるマネジャーは、自身の意に沿わない状況になると、部下に対して暴言を吐いたり、物を蹴ったりするなど、パワーハラスメントを疑われる行動が見られる。	ソニーは差別や、ハラスメントその他の敵対的な職場環境をもたらすような発言や行動を許容しないことを「ソニーグループ行動規範」に定めています。	通報内容は事実と確認された。マネジャーは過去にも同様の問題を起こしていたことが判明し、懲戒処分となった。
社員が権利者の同意なく第三者の知的財産をダウンロードしていた。	「ソニーグループ行動規範」は、他者の知的財産に関する権利を尊重することを定め、社員が故意に他者の知的財産を不正使用することを禁じています。	通報内容は事実と確認された。ダウンロードされた知的財産は削除され、社員は必要な同意や許諾が得られていない第三者の知的財産を使用してはいけない旨の指導を受けた上、懲戒処分となった。
社員が、顧客に配る予定の景品を第三者に転売していた。	「ソニーグループ行動規範」は、ソニーの資産は、正当な業務目的にのみ使用されるべきものであることを定め、社員がソニーの資産を利用して個人的な利益を追求することを禁じています。	通報内容は事実と確認された。当該社員は景品を盗んだことを認め、盗んだ景品の売却で得た対価を返金した上で退職した。

(出所) ソニー「サステナビリティレポート2022」より作成

そのほか、国内ソニーグループ全社員を対象とした幅広く機会均等について相談できる「EEO (Equal Employee Opportunity) 相談窓口」、サプライヤー向けに、「サプライヤー・ホットライン」、「ソニーグループ 責任ある鉱物サプライチェーン方針」に反する行為について、ステークホルダーが通報できる「ソニーグループ 責任ある鉱物サプライチェーン方針に関するホットライン」を設けています。

IV

国際社会で注目される人権課題

この章では、近年注目される課題として、5つの人権課題「強制労働・児童労働」、「外国人の人権」、「新しい技術と人権」、「環境と人権」、「腐敗・贈収賄と人権」を取り上げます。

1. 強制労働・児童労働

強制労働及び児童労働の禁止は、第II章で述べた通りILOの中核的労働基準に含まれ、サプライチェーンにおける主要な課題の一つとされます。

強制労働とは、「処罰の脅威の下で強要され、自らが任意に申し出たものでないすべての労働」を指します¹³。強制労働は、自由意思で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的人権の侵害に当たります¹⁴。強制労働は、「処罰の脅威」と「自らが任意に申し出たものでない（非自発的な労働）」の二つの要素によって特徴づけられます。

強制労働を特徴づける2つの要素と該当例

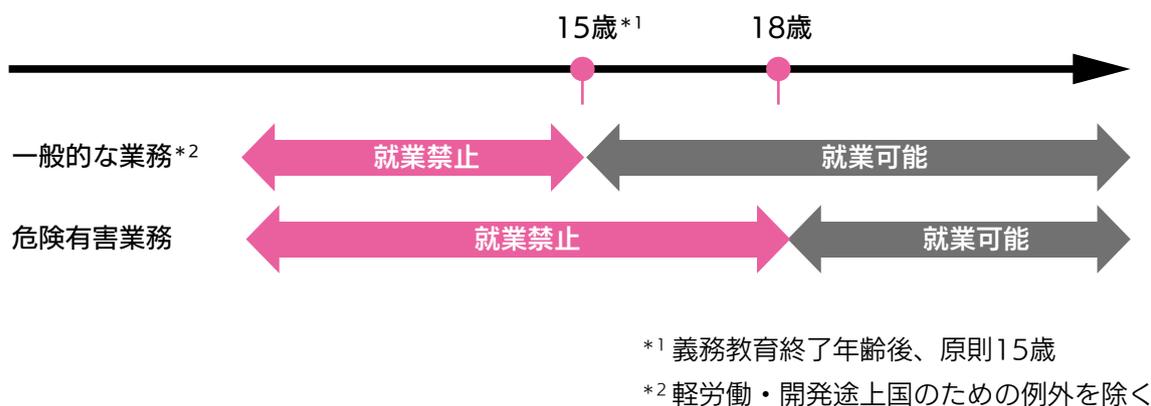
<p>処罰の脅威</p>	<p>例：労働者の自由な移動の禁止、身体的/精神的/性的暴力、解雇の脅し →労働者は、権利のはく奪や報復の脅しにさらされながら、働かなければならない</p>
<p>自らが任意に申し出たものでない（非自発的な労働）</p>	<p>例：意図的に給与から天引きをして、未払い賃金が得られない恐れから労働者を離職させないようにする、労働者の身分証明書を没収する →間接的な圧力により、結果的に労働者は仕事を辞められず、非自発的に働くことになる</p>

13 | 強制労働に関する条約（第29号）第2条

14 | ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ & A」https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm#Q1（2023年1月16日最終閲覧）

また児童労働とは、精神的、肉体的、社会的、道徳的に危険であり、子どもたちにとって有害であるものや学校教育を妨げるものを指します¹⁵。原則、15歳未満を就業させることは禁止されており、健康、安全、道徳を損なう恐れのある危険有害業務（高所作業や、有害物を扱う業務、夜間労働など）に関しては18歳未満に従事させることは禁止されています。2017年に茨城県の工場で、屋根に設置された太陽光パネルを洗浄、点検をしていた15歳の少女が転落し亡くなった事故¹⁶は、15歳にも関わらず、危険有害業務にあたる高所作業を行っていた中での事故でした。

業務ごとの就業可能な年齢



国際人権団体ウォーク・フリーの強制労働に関する調査（2018）や国際NGOセーブ・ザ・チルドレンの児童労働に関する調査（2021）によると、日本の強制労働・児童労働のリスクは他国と比べ低い評価です¹⁷。しかし、「ビジネスと人権」への対応としてはバリューチェーン全体における人権課題への取組みが求められるため、グローバルな視点をもって対応することが求められます。

生命保険業界の場合、とりわけ、事業活動の一つである投融資業務において強制労働・児童労働に関与するリスクがあると考えられます。投融資先企業またはプロジェクトで強制労働・児童労働が行われていた場合は、投融資先企業のみならず、投融資を行った企業も、責任を負わなければならないと考えられます。投融資しているプロジェクトの人権リスク調査や、投融資先企業に対する人権課題取組み体制の確認、確認結果の投融資判断への反映、投融資先企業との対話などを踏まえ、強制労働・児童労働のリスクの防止・低減に取り組むことが求められます。

15 | ILO「児童労働：過酷な労働形態」https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/child-labour/WCMS_799628/lang--ja/index.htm (2023年1月16日最終閲覧)

16 | NGO ACE【緊急声明】15歳の少女が工場で転落死—日本にもある児童労働の現状把握と対策を！— (2017年12月21日)
<https://acejapan.org/info/2017/12/20041> (2023年1月16日最終閲覧)

17 | 国際人権団体ウォーク・フリー (Walk Free) “THE GLOBAL SLAVERY INDEX” (2018)、国際NGOセーブ・ザ・チルドレン (Save the Children) “Global Childhood Report 2021” (2021年) p.3 <https://www.childhealthtaskforce.org/sites/default/files/2021-03/2021-global-childhood-report.pdf> (2023年1月16日最終閲覧)

2. 外国人の人権

外国人労働者が、賃金や労働時間その他の労働条件において、差別的、不利な扱いを受けることが問題となっています。ILO、国際人権団体ウォーク・フリー、国際移住機関 (IOM) による報告書 (2022) では、成人の移民労働者における強制労働の発生率は、成人の非移民労働者と比較して3倍を超えると報告されています¹⁸。また最近では、2022年のサッカーワールドカップの開催に向けて関連施設の建設や整備が行われたカタールで、過酷な労働環境により数千人の外国人労働者が亡くなったと報道されています¹⁹。

日本では、技能実習生がおかれている状況が、しばしば問題になります。外国人技能実習制度は、企業などでの人材育成を通じた技能等の母国への移転により国際協力を推進することを目的としています。しかし、現実には、日本の深刻な労働者不足を補うための労働者受入れ制度となっしまい、制度の名目と実態が乖離していると指摘されています²⁰。問題点として具体的には、本国の送り出し機関による多額の手数料徴収により借金を抱え債務労働に陥ることや、長時間労働、残業代の未払いなどがあげられます²¹。

上記のような、制度への指摘を踏まえ、政府は2022年12月に有識者会議の初会合を開き、技能実習制度の見直しに向けた具体的な議論を始めています²²。

実習生を受け入れる企業には、技能実習生を安価な労働力ではなく、技能を習得しに来た研修生だと意識することがまずは求められます。そのうえで、労働関連法令の遵守は大前提とし、例えば実習生にインタビューを行い実習生の現状や困りごとを把握すること、実習生の母国語話者を社内に置き言語面でサポートすることなどが対応として考えられます。

18 | ILO「現代奴隷制の世界統計 強制労働と強制結婚 概要」(2022年) p.5 https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_856160/lang--ja/index.htm (2023年1月16日最終閲覧)

19 | アムネスティ・インターナショナル「カタール：酷暑と酷使で亡くなる移住労働者 悲嘆に暮れる母国の遺族」(2021年9月10日) https://www.amnesty.or.jp/news/2021/0910_9300.html (2023年1月16日最終閲覧)

20 | 日本弁護士連合会「技能実習制度の廃止と特定技能制度の改革に関する意見書」(2022) p.2 <https://www.nichibenren.or.jp/document/opinion/year/2022/220415.html> (2023年1月16日最終閲覧)

21 | 同上p9

22 | NHK「技能実習制度見直しへ 有識者会議 制度の存廃や再編含め論点に」(2022年12月14日) <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20221214/k10013922771000.html> (2023年1月16日最終閲覧)

技能実習生から労働基準監督署に対して労働基準関係法令違反の是正を求めてなされた申告事例

事例	概要	労基署の対応
① 「時間外労働に対する割増賃金が不足している」との申告があったもの	<ul style="list-style-type: none"> 縫製業の事業場で働く技能実習生から、1か月30時間を超える時間外労働の単価が1時間当たり500円程度しか支払われない旨の申告がなされた。 調査の結果、時間外・休日労働に対する適正な割増賃金が支払われていないことが認められた。また、寮費として不当に高額な金額が控除されている状況が認められた。 	<ul style="list-style-type: none"> 法定の割増率以上で計算した割増賃金を支払わなければならないことについて是正勧告した。 賃金から寮費を控除する旨の書面での労使協定は締結されていたものの、控除されていた金額が不当に高額なものであったため、不当に控除している金額を控除しないよう是正勧告した。
② 「準備作業等の時間に対する賃金が支払われない」との申告があったもの	<ul style="list-style-type: none"> 建設業の事業場で働く技能実習生から、荷の積み卸し等の準備時間に対する賃金が支払われない旨の申告がなされた。 事業場の関係者に聴取を実施した結果、法定労働時間を超えた時間に荷の積み卸し等が行われており、この時間に対する賃金を支払っていない事実が認められた。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間に対しては賃金を支払う必要があり、時間外労働に対しては、法定の割増率以上で計算した割増賃金を支払わなければならないことについて是正勧告した。

(出所) 厚生労働省「【別紙】技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況(令和3年)」(2021) p.6 より作成

他にも、外国人労働者の人権侵害として、雇用契約を結ぶ際に、その労働者の母国語以外でのみ労働条件を提示する、外国人労働者が食堂を利用することを認めない、健康診断受診対象から外すといった例があげられます。

生命保険業界においては、たとえば投資対象の不動産の清掃や修繕を担う業務委託先で外国人労働者を雇用していた場合、外国人労働者の人権侵害が生じていないかに目を配る必要があります。また外国人の保険申込希望者への対応にも工夫が求められるでしょう。多くの保険会社では、「日本語の読み書きができること」や「日本語で約款の内容を理解できること」などを保険契約締結の条件としていますが、少しハードルが高いと感じる外国人の方もいらっしゃるかもしれません。そこで、たとえば外国語の説明書類の用意、多言語対応窓口の設置など外国人向けの対応を充実させ、自社のステークホルダーである顧客としての外国人の権利を尊重するような対応も考えられます。

3. 新しい技術と人権

新しい技術は、人々の生活の利便性向上や企業の新しいサービスをもたらす一方で、その活用には、潜在的な人権リスクに注意が必要です。

新しい技術に伴う人権課題として、主に、差別やプライバシーの侵害、個人情報の保護といった人権課題が考えられます。以下では、新しい技術として、ITの活用、遺伝情報の利用を取り上げ、それに伴う人権課題についてみていきます。

生命保険業界でもビッグデータやAIなどITを活用して、新しい保険商品やサービスを生み出したり、業務を効率化したりするインシュアテックが広がってきています。一方で、AIが倫理的に誤った意思決定を行うリスクや、過度に個人情報が収集されるリスクが考えられます。

ITの活用にもなう人権リスクの例

差別的な判定	引受業務で用いるAIに、人権や性別に関する差別的なバイアスがかかっており、本来の審査項目とは無関係な特定の属性の人の保険料が高く算定される
過度な監視による、 プライバシーの侵害	被保険者の行動をリアルタイムでデータ収集した結果、被保険者が監視されている状況におかれプライバシーが侵害される
個人情報の流出	保全手続きがオンライン上で完結できることを利用した、なりすまし詐欺やサイバー攻撃により、顧客の個人情報が流出する

また遺伝子をめぐる研究が進む中、生命保険業における遺伝情報の取扱いについても留意が必要です。遺伝情報は、「究極のプライバシー」ともいわれ、また本人のみならず家族にも大きく影響を及ぼすものです。2022年4月、日本医学会・日本医学会連合・日本医師会は「『遺伝情報・ゲノム情報による不当な差別や社会的不利益の防止』についての共同声明」を公表²³しました。これを受けて、同年5月、生命保険協会は、「生命保険の引受・支払実務における遺伝情報の取扱いにつきまして」と題した文書を公表し、現時点では引受・支払実務において遺伝学的検査結果の収集・利用を行っていないこと、また今後の医療の進歩や社会的な議論の成熟等、環境や情勢の変化に応じ遺伝情報の取扱いに適切に対応していくことを示しました²⁴。情報の非対称性の解消や公平な保険運営に資するといったメリット・価値と、それに伴うプライバシーの侵害や差別といった潜在的な人権リスクを認識し、それらのバランスに関する社会的な理解や許容度を推しはかりながら、時代の流れに応じて今後も慎重に議論を重ねることが重要です。

新しい技術は、その効果を最大限生かしつつ、同時に、それらに潜む人権侵害のリスクを精査することが求められます。

4. 環境と人権

企業の活動による地球環境への悪影響が、人々の生活にも影響を与え、生活環境や健康に被害を及ぼすことがあります。

環境問題は人権問題であるという認識は、徐々に高まってきています。オランダのNGO・市民が、1990年比で17%削減とされていた温室効果ガス排出量削減目標を引き上げるよう、オランダ政府に対して求めた訴訟に対する2019年の判決で、最高裁判所はオランダ政府に対し、2020年末までに同25%削減するよう命じました²⁵。判決では、欧州人権条約に従い、オランダ住民の生活や福祉に深刻な影響を与える危険な気候変動のリスクに対し、国がその削減を達成する義務がある、と示されており²⁶、環境問題がもたらす人権への影響に言及しています。また、2021年10月には国連人権理事会で²⁷、2022年7月には国連総会で、安全で清潔、健康で持続可能な環境を人権と認める決議が採択されました²⁸。

23 | 日本医師会・日本医学会「遺伝情報・ゲノム情報による不当な差別や社会的不利益の防止」についての共同声明を公表（2022）
<https://www.med.or.jp/nichiionline/article/010602.html>（2023年1月16日最終閲覧）

24 | 生命保険協会「生命保険の引受・支払実務における遺伝情報の取扱いについて」（2022）
<https://www.seiho.or.jp/data/billboard/genome/>（2023年1月16日最終閲覧）

25 | オランダ最高裁判2019年12月20日判決19/00135 <https://uitspraken.rechtspraak.nl/#/details?id=ECLI:NL:HR:2019:2007>
（2023年1月16日最終閲覧）

26 | 同上

27 | OHCHR, “Bachelet hails landmark recognition that having a healthy environment is a human right” (2021)
<https://www.ohchr.org/en/2021/10/bachelet-hails-landmark-recognition-having-healthy-environment-human-right?LangID=E&NewsID=27635>（2023年1月16日最終閲覧）

28 | United Nations, “With 161 Votes in Favour, 8 Abstentions, General Assembly Adopts Landmark Resolution Recognizing Clean, Healthy, Sustainable Environment as Human Right” (2022) <https://press.un.org/en/2022/ga12437.doc.htm>（2023年1月16日最終閲覧）

企業が、人権と紐づけて気候変動対策の責任を問われるケースも起きています。大手石油会社が環境NGOなどから同社の気候変動対策が不十分だとして訴えられた裁判の判決では、気候変動は地域住民の生活環境に悪影響を及ぼし人権侵害をもたらす得ると認定し、同社にCO2排出量削減を命じました²⁹。また、フィリピンでは、化石燃料関連企業が地球温暖化を加速させ市民の人権を侵害した場合、法的責任が問われる可能性がある、との見解をフィリピン人権委員会が発表しています³⁰。

企業が、環境問題を起因とした人権侵害に関与するケースとして、二つのパターンが考えられます。一つは、上記の例のように、地球温暖化の加速や大気中や河川、海洋への有害物質の排出、土地開発による森林伐採など、企業が直接的に環境へ悪影響を与えて地域住民に被害をもたらす場合、もう一つは銀行や保険会社などの金融機関が、前者のパターンを金銭面で支援することにより間接的に地域住民の生活環境に悪影響を与える場合です。後者の例として、民間銀行を含む日本の官民が推進してきたインドネシアのバタン石炭火力発電事業において、農業・漁業に従事する地域住民や環境NGOから、農地の収用や工事で出た土砂の不法投棄により生計が断たれるとして反対の声が挙げられたケースがあります³¹。

環境問題による人権リスクについて、生命保険業界においては、後者のように投融資業務によって関与するケースが考えられます。投融資しているプロジェクトが環境の悪化を引き起こすリスクがあった場合、そこからさらに考えを進め、環境被害が人権侵害にもつながり得るという意識をもつことが今後より求められると考えられます。そのような意識のもと、投融資しているプロジェクトの人権リスクも考慮した環境リスク調査実施や、その結果の投融資への反映等を通して、環境問題による人権リスクに対処する役割を果たすことが求められます。

29 | 日経ESG「『脱炭素』裁判、気候変動を人権侵害とした衝撃」(2019年9月29日) <https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/column/00005/092400119/?P=2> (2023年1月16日最終閲覧)

30 | アムネスティ・インターナショナル「フィリピン：人権委員会 気候変動がもたらす人権侵害の企業責任を問う」(2019年12月17日) https://www.amnesty.or.jp/news/2019/12/17_8501.html (2023年1月16日最終閲覧)

31 | FoE Japan「インドネシア・バタン石炭火力発電事業とは？」(2010年1月1日) <https://foejapan.org/issue/20100101/5679/> (2023年1月16日最終閲覧)、FoE Japan「インドネシア・バタン石炭火力：漁業者に再び大きな被害～漁網に数々の黒い塊。落下した石炭か？」(2020年12月24日) <https://foejapan.org/issue/20201224/3460/> (2023年1月16日最終閲覧)

5. 腐敗・贈収賄と人権

腐敗・贈収賄は、社会の発展や適切な法執行を妨げるものであるため、重大な社会課題とされています。

特に法の支配が確立していない途上国・新興国での贈収賄への関与は、人権関連の法令や規制、ルールの適切な執行を阻害し、本来実施されるべき人権保護のための行政サービスの提供を妨げるとして、人権問題にも密接に関わっているとされます。腐敗・贈収賄においても、「ガバナンス・ギャップ」(第II章参照)を意識して活動することが重要です。

腐敗が人権を侵害する具体的な事例としては、2013年にバングラデシュで起きたラナプラザ・ビル倒壊事故³²があげられます。この事故が起きた背景の一つとして、公的機関による職場の労働安全衛生状況の監視体制が脆弱であるうえ、工場経営者や検査官、国会議員との癒着があり、法律が適切に執行されない環境であったことが指摘されています³³。

このほか、たとえば、環境基準を満たしていない新規事業が、決定権限を有する公務員への賄賂で許可され、その結果、地元住民が環境被害を受けるといった例が考えられます。米国の大手小売り会社のメキシコ子会社は、遺跡に近接した場所への新店舗開設にあたり、環境・文化財保護規制上の認可を得るため、地元当局者に賄賂を渡していたことが報道されました³⁴。同社は賄賂によって現地の環境や文化財を破壊し、現地住民の人権を侵害したとして社会的批判を受けました³⁵。

腐敗・贈収賄が与える人権への悪影響を理解し、腐敗・贈収賄に関与せず、根絶に向けて闘う姿勢を明確にすることが求められます。

32 | 2013年に、多数の世界的なアパレルブランドの下請け工場が入居していたバングラデシュの縫製工場が崩壊し、1100人以上の労働者が死亡した事故。

33 | Human Rights Watch, "Bangladesh: Tragedy Shows Urgency of Worker Protections" (2013) <https://www.hrw.org/news/2013/04/25/bangladesh-tragedy-shows-urgency-worker-protections> (2023年1月16日最終閲覧)

34 | BHRLawyers「日弁連海外贈賄防止ガイダンス『ビジネスと人権』から見た意義と活用方法」<https://www.bhrlawyers.org/post/jfba-anti-bribery-guidance> (2023年1月16日最終閲覧)

35 | 同上



生命保険会社に重要な課題と 対応例

この章では、企業に求められる人権尊重の取組みを踏まえて、特に生命保険会社として、どのような対応が求められるのかを考えていきます。特に、人権DDの実施においては、深刻度の観点から人権課題に優先順位を付けて対応していくことが必要不可欠であるところ、生命保険会社にとって特に留意すべき人権課題は何かを具体的に検討していきたいと思えます。

もちろん、生命保険会社といっても販売チャネルや強みとする商品特性等は様々であり、各社の状況に応じた負の影響の特定・評価のプロセス自体は必要不可欠です。また、デスクトップでの調査のみならず、人権に関する負の影響を受けるステークホルダー等とのエンゲージメントを通じて特定・評価を行っていくことが推奨されます。本章はあくまで、自社内で課題を検討するにあたっての参考資料として活用いただくことを意図したものです。

1. 生命保険業界における人権課題の考え方

前述の通り、OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」では、人権に対する負の影響の特定・評価を行う際には、セクター別の課題を考慮して人権課題の特定・評価を行うべきであるとされています。人権DDは、深刻度の高い課題から取り組むべきとされていますが、人権課題がビジネスにおいてどのような形で顕在化し得るのかは、業界（セクター）毎に異なるため、適切に優先順位を設定するためにも、業界において特徴的な人権課題を把握することが非常に重要です。そして、人権課題を整理する場合は、自社のバリューチェーン上で、どういった人々のどのような人権課題が事業活動と関連し得るのかを整理していく必要があります。

生命保険会社においては、①生命保険業のバリューチェーン上の人権課題、②資産運用上（投融資先）の人権課題、③自社および業務委託先（代理店等）の人権課題を考えていかなければならない点が特徴的であるといえるでしょう。

まず、生命保険業におけるバリューチェーンですが、例えば、保険商品の開発から保険金の支払までの流れで整理することが考えられます。その上で、各プロセスにおいて、どのような人々のどのような人権課題が発生し得るのかを、潜在的な課題も含めて検討していきましょう。

例えば、次頁のプロセス図のような形で、自社の生命保険業におけるバリューチェーンと関連するステークホルダーを整理することができると思います。しかし、このプロセス図はあくまで一例ですので、会社によってプロセスや関連する課題は異なってくると思います。例えば、インターネットチャネルをメインの販路としている会社と代理店販売を主力としている会社では、「募集（販売）」時に留

意すべき人権課題は変わるかもしれません。下記の例を参考として、まずは自社のバリューチェーン上の人権課題を整理していきましょう。

生命保険業におけるバリューチェーンの流れと関連する主なステークホルダー・人権課題の例



また、生命保険会社の場合、生命保険業のバリューチェーン上の課題の整理だけでなく、金融機関として資産運用における人権課題の把握や整理が必要となってくる点が特徴です。例えば、投融資先の企業が強制労働や児童労働に関与している、あるいはプロジェクトファイナンスの投資先案件や不動産投資において現地の先住民の権利を侵害している（土地開発による強制移住、化学物質の漏出による健康被害等）などの場合には、金融機関として人権尊重の責任を果たすべく、場合によっては人権への影響を防止・軽減する措置を講じることも求められます。そのため、投融資先の選定・実施段階においてどういった人権課題が発生し得るのかを予め評価・特定しておくことが重要です。

金融機関が投融資先企業に対して行う人権影響評価や人権DDの実施については、国際機関等によっていくつかのガイダンスが整備されています。企業によって投融資先企業のポートフォリオや業種の傾向等は異なりますが、次頁のガイダンス等も参考に、投融資先において想定される人権課題についても洗い出しを行い、主要なものを整理しておくことが推奨されます。

<p>OECD 「Responsible business conduct in the financial sector」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● OECDが発行するセクター別のDDガイダンスの内、金融機関を対象としたもの。 ● 「機関投資家の責任ある企業行動（2017年）」や「責任ある企業融資と証券引受のためのデュー・ディリジェンス（2019年）」は日本語版も発行されている。
<p>The UNEP FI 「Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 国連環境計画金融イニシアチブ（UNEP FI）が策定した人権ガイダンスツール。英語のみであるが、投融資先企業のセクター毎に主要な人権課題が整理されている。
<p>Investor Alliance for Human Rights 「Investor Toolkit on Human Rights」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権のための投資家アライアンスが発行する投資家向けのツールキット。2022年9月に日本語版も発行されている。

また、自社および業務委託先で働いている人々の人権についても検討をしていきます。例えば、長時間労働の発生やハラスメントの問題等の人権課題についても、従業員の人権尊重という観点では考慮に入れていく必要があります。また、代理店販売を行っている会社であれば、代理店で働く労働者の働き方等に問題がないかどうかを考えていかなければなりません。例えば、代理店において長時間労働が常態化している場合、保険会社としても業務プロセスの見直しや手続の効率化等を一緒に考えていく必要があります。

2. 生命保険会社における人権課題の整理

生命保険会社のビジネスにおける人権課題の整理を行った後は、それぞれにおいてどのような人権課題が顕在化し得るのかを整理し、深刻度の観点から評価を行っていく必要があります。前述の通り、人権課題の深刻度評価は、「規模」、「範囲」、「是正困難度」の3つの視点から評価を行っていきます（詳細は第III章のp.21参照）。

人権課題の評価では深刻度の観点が最も重要ではありますが、実務において対応の優先順位を付ける上では、発生可能性の観点も考慮に入れることが推奨されます。深刻度が高い人権課題であったとしても、既存のマネジメントシステムの中で適切に管理されており、発生可能性が低いものもあるかもしれません。人権DDの考え方では、発生可能性が低い場合であっても深刻度が高ければ優先して対応していく必要はありますが、自社ビジネスにおける人権課題を俯瞰して整理をしていく上では、発生可能性の観点も重要です。深刻度による評価をベースに発生可能性の要素を考慮していく際は、第III章で紹介をしたマトリクス評価を実施することなどが考えられます。

本ハンドブックでは、生命保険会社における人権リスクを深刻度と発生可能性の観点からデスクトップで評価を行い、人権リスクのヒートマップを作成しています。横軸のバリューチェーン上の整理は、前述の通り、①生命保険業、②資産運用、③事業管理（従業員）の3点で整理を行い、縦軸の人権課題のリストは、法務省の報告書「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」に記載されている「企業が尊重すべき主要な人権」を参照し、作成しました³⁶。

このリスクヒートマップはあくまで、デスクトップの評価に基づくものであり、リスクの高低や各社の状況等によっても大きく異なります。また、実際に人権課題を特定・評価していくプロセスにおいては、ステークホルダーとのエンゲージメントの機会を設けることも重要です。本ヒートマップはあくまで、自社内で人権DDを行っていくための参考資料として、活用をいただけますと幸いです。

（赤：リスク高、オレンジ：リスク中、緑：リスク低）

	保険						運用		事業管理	
	商品開発・企画	広告	募集(販売)	保険引受	保全手続	査定・支払	投融資	不動産投資	自社従業員	業務委託先・代理店
賃金の不足 未払、生活賃金										
過剰・不当な 労働時間										
労働安全 衛生										
パワー ハラスメント										
セクシュアル ハラスメント										
介護 ハラスメント										
強制的な労働										
居住移転の 自由										
結社の自由										
外国人労働者 の権利										
児童労働										

36 | 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」(2021年3月) p.9 <https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf> (2023年1月16日最終閲覧)

(赤：リスク高、オレンジ：リスク中、緑：リスク低)

	保険						運用		事業管理	
	商品開発・企画	広告	募集(販売)	保険引受	保全手続	査定・支払	投融資	不動産投資	自社従業員	業務委託先・代理店
テクノロジー・AIに関する人権課題	オレンジ	オレンジ	オレンジ	赤	赤	赤	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ
プライバシーの権利	オレンジ	オレンジ	赤	赤	赤	赤	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ
消費者の安全と知る権利	オレンジ	赤	赤	赤	赤	赤	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ
差別	赤	赤	赤	赤	赤	赤	オレンジ	オレンジ	赤	赤
ジェンダー(性的少数者)の人権問題	赤	赤	赤	赤	赤	赤	オレンジ	オレンジ	赤	赤
表現の自由	緑	オレンジ	緑	緑	緑	緑	オレンジ	オレンジ	緑	緑
先住民・地域住民の権利	緑	緑	緑	緑	緑	緑	オレンジ	オレンジ	緑	オレンジ
環境・気候変動に関する人権課題	緑	緑	緑	緑	緑	緑	オレンジ	オレンジ	緑	緑
知的財産権	オレンジ	オレンジ	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑
賄賂・腐敗	緑	緑	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ
サプライチェーン上の人権課題	緑	緑	緑	緑	緑	緑	オレンジ	オレンジ	緑	オレンジ
救済へアクセスする権利	緑	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ	オレンジ

3. 生命保険会社において重要と考えられる人権課題の例

前節で紹介した人権課題のリスクヒートマップをもとに、生命保険会社において重要と思われる課題の例を下記にまとめました。あくまで例示ではありますが、これらは、生命保険会社のビジネスに密接に関係している課題や、発生した場合に深刻なリスクとなり得る課題です。自社内で人権課題の特定・評価を進める際も、特に留意する必要があるといえるでしょう。

生命保険会社において重要と考えられる人権課題の例		
人権課題	主に関連する事業・ステークホルダー	概要
過剰・不当な労働時間	自社・グループ会社の従業員 業務委託先・代理店	<ul style="list-style-type: none"> ● 長時間労働は従業員の心身の健康に深刻な影響を与える重要な人権上の課題の1つであり、発生可能性も比較的高い課題であるといえる。 ● 長時間労働が発生しないための対策を講じることが推奨される。
ハラスメント	自社・グループ会社の従業員 業務委託先	<ul style="list-style-type: none"> ● ハラスメントは、職場において非常に発生可能性の高い課題である。 ● 企業には、方針の整備や匿名性等が担保された相談窓口の設置等を通じてハラスメントの防止措置を講じることが求められている。
強制労働 児童労働	投融資 不動産投資	<ul style="list-style-type: none"> ● 必ずしも発生可能性が高い人権課題ではないと考えられるが、非常に深刻度の高い課題であると国際的にみなされており、特に資産運用（投融資先）において問題となり得る。 ● 新興国における土地開発やプロジェクトファイナンス等においては事前に人権影響評価を実施することが求められるほか、人権リスクが高いとされる業種の企業に対して投融資を行う際には、当該企業が強制労働・児童労働に関与していないかを確認することが望まれる。

生命保険会社において重要と考えられる人権課題の例

人権課題	主に関連する事業・ステークホルダー	概要
<p>テクノロジー・AI に関する人権課題</p>	<p>保険引受 保全手続 査定・支払</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 今後は保険引受や査定等の業務においてAIを活用する会社が増えてくると思われるが、AIを用いた判断・評価が不当な差別につながるケースもあるため、導入には人権への配慮が必要とされている（「責任あるAI」や「AI倫理」と呼ばれる考え方）。 <p>※責任あるAI（AI倫理）…人間や社会との関係からAIに求められる倫理的側面。OECD「人工知能に関するOECD原則」（2019）においては、「AIシステムが、法の支配や人権、民主主義の価値、多様性を尊重するように設計され、また公平公正な社会を確保するために適切な対策が取れる（例えば必要に応じて人的介入ができる）ようにすべきである」等と定められている。</p>
<p>プライバシーの 権利</p>	<p>募集(販売) 保険引受 保全手続 査定・支払</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 保険の販売～保険金等の支払までの一連のプロセスにおいて、様々な機微情報や個人情報を入力することになるため、情報管理には細心の注意を払う必要がある。 ● 「究極のプライバシー」ともいわれる遺伝情報について、生命保険協会が2022年5月に公表した文書において、引受・支払実務において遺伝学的検査結果の収集・利用を行っていないこと等を公表しているが、今後の環境や情勢の変化に応じ遺伝情報の取扱に適切に対応していく必要がある。
<p>消費者の安全と 知る権利</p>	<p>広告 募集(販売) 保険引受 保全手続 査定・支払</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 広告や保険の販売において、必要十分な情報にアクセスできるようにするための配慮を行い、安心して商品・サービスを選択できるようにする等、消費者の知る権利に資するための取組みは、公共性の高い事業を営む生命保険会社に対しては、社会から特に強く要請されているものと考えられる。

生命保険会社において重要と考えられる人権課題の例

人権課題	主に関連する事業・ステークホルダー	概要
<p>差別</p> <p>ジェンダー (性的少数者) の人権課題</p>	<p>商品開発・企画 広告 募集(販売) 保険引受 保全手続 査定・支払 自社・グループ会社の従業員 業務委託先・代理店</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 生命保険会社のビジネスのあらゆるプロセスに関連する重要な人権課題の1つと考えられる。 <ul style="list-style-type: none"> ➔ 商品開発や企画等において、障がい者や性的マイノリティ等を合理的な理由なく排除する商品設計となっていないか ➔ 広告において差別的な表現を使っていないか ➔ 保険の販売や引受、保全手続等において、アクセシビリティを確保した対応を行っているか（視覚障がい者や聴覚障がい者に対する説明資料の作成や、外国人のための多言語対応等） ➔ 保険の受取人の指定において差別的な取扱いをしていないか ● 自社・グループ会社の従業員や業務委託先・代理店の従業員等についても不当な差別を禁止し、公正な処遇を確保することが求められている。

4. 生命保険会社の対応例

ここでは、皆さまが自社において人権に関する取組みを進める際の参考となるよう、人権に関する取組みを推進している3社について、人権DDの要素に出来るだけ沿うような形で具体的な対応例を紹介します。

1 A社

- グループ内に、外部の有識者によるサステナビリティに関する委員会を設置。当委員会において、人権課題の特定や、人権の取組みに関する助言などをもらっている。
- お客様からの声などを収集し、新たな制度、サービスの検討や、取組みの評価を行っている。

▶人権方針の策定、推進体制

人権方針は、グループ共通で策定しており、グループ内にサステナビリティに関する専門委員会と外部の有識者による委員会を設置している。外部の有識者による委員会において、人権に関する最新のトレンドを情報収集したり、人権課題の特定や、人権の取組みに関する助言などをもらったりしている。

A社内においては、経営企画部、人事部が人権推進の所管となっているが、各部署においても社会的に求められていることへの対応を意識しながら主体的に人権尊重の取組みを進めている。

▶重要と考えている人権課題

A社内ですべてに発生した事例や外部有識者による委員会の助言などを踏まえて、人権課題を洗い出している。洗い出した人権課題としては、ハラスメント、労働時間、差別、労働安全衛生（従業員の健康増進）、ダイバーシティ&インクルージョンなどである。その中でも2021年度は、グループとして、ハラスメントを重要なリスクとして重点的に取り扱っている。

▶負の影響を防止・軽減するための具体的な措置

お客様からの声や金融庁などのアンケート調査結果を踏まえて、新たな制度やサービスの検討を行っている。それらの検討の結果、具体的には、高齢者への対応として、ご家族の同席手続きをルール化、障がい者への対応として、代筆、代読の対応、遠隔手話サービスの導入、点字による書類作成などの対応を行っている。また、近年増加する外国人への対応のために、外国語による説明書類・申込書記入見本および説明動画の作成、通訳電話窓口の開設などを行っている。

▶実効性の評価

四半期ごとに左記制度やサービスの登録状況、利用状況を委員会に報告している。登録が進んでいない状況があれば、原因を分析して、促進策を出している。また、お客様の声についても、四半期ごとに、同じような苦情が続いていないか、新たに発生していないか、感謝されている内容で何か評価できることがないかを確認している。

▶投融資におけるリスク評価、エンゲージメント

日本経済団体連合会や経済産業省のガイドラインを参考に、バリューチェーンにおける労働環境に焦点を当て、リスク評価を行っている。業種としては、アパレル、農林水産業、食品業、資源エネルギー、商社などにおいてリスクが高いと評価しており、該当する投融資先に対して優先的にエンゲージメントを行っている。また、ヘッドラインリスクが発生した場合には、該当する投融資先における直接的なリスクの有無、およびガバナンス体制の構築状況をエンゲージメントの中で確認している。

2 B社

- 人権方針の策定および重要な人権課題の特定は、グループ共通で行っている。
- 代理店向けにガイドラインを作成し、その実施状況につき定期的に点検を行っている。また、代理店向けに人権研修のツールを提供している。

▶人権方針の策定、推進体制

人権方針は、グループ共通で策定しており、強制労働・人身取引の禁止、児童労働の禁止、結社の自由と団体交渉権の尊重、差別・ハラスメントの禁止、多様性の尊重とインクルージョンの推進について明記している。

推進体制としては、B社内の人事担当部門が人権推進の所管となって対応している。

▶重要と考えている人権課題

重要な人権課題の特定はグループ共通で実施しており、特定した人権課題としては、強制労働、児童労働、結社の自由と団体交渉、差別、労働時間（休暇を含む）、賃金、労働安全衛生、ハラスメント、移民労働者（技能実習生を含む）、プライバシーの権利、ダイバーシティ&インクルージョンとしている。

▶負の影響を防止・軽減するための具体的な措置

お客様からの声、他社の事例、人権に関する各種状況などを踏まえて、さまざまな部署と連携しながら人権に配慮した対応を行っている。例えば、保険引受にあたって、障がい者であることを理由に一律お断りをするのではなく、障がいの程度やお申し込みいただいた保険種類に応じた引受基準を設け、適切に引受判断を行っている。また、お客様に対しては、募集人を通じて引受審査結果に関する丁寧な説明を行っている。

代理店に対しては、人権の項目が含まれるガイドラインを示し、それに沿って業務が行われているのか、定期的に調査票を配布し、点検をしている。点検で問題が見つかった際には、改善報告を求めたり、報告書を提出してもらったりしている。また、代理店の職員が人権について理解しやすいよう、代理店向けに人権研修のツールを提供する等、具体的な人権課題についてイメージを持ってもらえるよう工夫している。

▶実効性の評価

業務品質管理を担当する部門が年に1回、人事担当部門に対し、人権に関する取組みについて各部に年度初のアクションプラン作成および中間・年度末振返りの提出を求め、実効性を評価したうえで結果を経営層に報告している。

3 C社

- コアバリュー（基本的価値観）を全役職員が実際に行動に移す際の具体的な指針である行動倫理憲章に人権に係る内容を定め、その浸透を図るため、年に一度、全役職員が行動倫理憲章を再読し、遵守することを誓約する機会を設けている。
- AI倫理原則を定め、AI利活用に係る施策を検討する際に適切な配慮がされているか評価する態勢を構築している。

▶人権方針の策定、推進体制

行動倫理憲章の中で、多様性の尊重と受容、差別の禁止、ハラスメントの禁止を定めている。行動倫理憲章が形骸化しないよう、E-learningを通じて全役職員が年に一度再読し、遵守することを誓約する機会を設けている。

また、「社内・社外の通報窓口の運用状況」など人権に関する取組みについて経営陣が参加する会議体に報告し、経営陣も関与する形で推進を図っている。

▶重要と考えている人権課題

取引先に関しては、強制労働、児童労働、社内に関しては、労働時間、労働安全衛生、ハラスメントを重要な人権課題と考えている。

▶負の影響を防止・軽減するための具体的な措置

保険に関する引受、保全、維持管理、保険金の支払い等に関する取引先については、年に一度、強制労働、児童労働を行っていないかの確認を行っている。

AIの利活用において、人種・性別・国籍・年齢・障がいの有無等について偏りのある判断がされ、個人や特定の集団が不当に差別されること等を防止するために、AI倫理原則を策定している。AI倫理原則は、総務省のAI利活用ガイドライン等を参考に作成したものである。また、AI利活用に係る施策を検討する際に、AI倫理原則に沿った適切な配慮がされているかを確認できるよう、AIを利活用する部門だけでなく、情報管理部門もリスク評価を行う態勢を構築している。

▶実効性の評価

例えば、行動倫理憲章で定める多様性の尊重と受容について、ダイバーシティに関する取組みとして、2025年末における管理職の女性比率の目標を定めており、その進捗状況・各種施策の対応状況について代表取締役社長をトップとする委員会でモニタリングし、課題があれば機動的に継続改善している。

VI

ビジネスと人権に関する 日本の動向

指導原則で求められる国家の人権保護義務を履行するため、日本政府においても政策が検討され、実行されています。本章では、日本の「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）」とそれに伴う政府の具体的な取組みを概説します。

1. ビジネスと人権に関する行動計画

1 ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）とは

「ビジネスと人権に関する行動計画（National Action Plan on Business and Human Rights : NAP）」とは、指導原則で規定された国家の人権保護義務を適切に履行していくため、国連が各国に対して、策定を推奨している計画を指します。NAPでは、指導原則に基づいて国家がどのように人権を保護していくのか、そして、どのように企業の人権に関する取組みを後押ししていくのかが述べられています。指導原則の普及促進を行うために設置された国連ビジネスと人権作業部会は、各国政府に対して、NAPを策定し、かつ、定期的に改定することを推奨しています。また、2015年のG7エルマウ・サミットにおける首脳宣言、2017年のG20ハンブルク首脳宣言においても、NAPを策定することが求められています。

欧州を中心として既に多くの国がNAPを策定していますが、日本政府も2020年10月にNAPを公表しています（世界で24番目に公表）。日本は2016年にNAPの策定に着手しており、その後、ステークホルダーとの議論や素案の公表、パブリック・コメント手続等を経て、4年の歳月をかけて策定・公表に至りました。2019年には、タイ政府がアジア諸国で初のNAPを策定しており³⁷、日本のNAPはこれに続くものです。

NAP策定国・策定時期一覧

2013年	イギリス、オランダ
2014年	デンマーク、フィンランド
2015年	リトアニア、スウェーデン、ノルウェー、コロンビア
2016年	スイス、イタリア、アメリカ、ドイツ
2017年	フランス、ポーランド、スペイン、ベルギー、チリ、チェコ、アイルランド
2018年	スロベニア
2019年	ケニア、タイ
2020年	ルクセンブルク、日本
2021年	ウガンダ、パキスタン

³⁷ | タイに先立って、2016年に韓国が「人権に関する行動計画」の中に「ビジネスと人権」に関する章を設ける形でNAPを策定している。タイのNAPは、アジア初の独立した文書としてのNAPである。

日本のNAPの構成は下記の表の通りです。第1章では、NAPの策定経緯や位置付け、策定のプロセス等に関する記載がされており、日本政府がNAPに基づくビジネスと人権の取組みの推進をSDGsの実現に向けた施策として位置付けていることが分かります。第2章-1では、「基本的な考え方」の項目で、特に重要と考える5つの優先分野と分野別の行動計画が記載されています。そして、第3章では「政府から企業への期待」として、企業に対して指導原則に基づく人権DDのプロセスを導入することを求めています。終章である第4章には、行動計画の改定に関する計画が記されています。

日本のNAPの構成	
第1章	<p>行動計画ができるまで</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性 2. 行動計画の位置付け 3. 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの 4. 行動計画の策定プロセス
第2章	<p>行動計画</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基本的な考え方 <ol style="list-style-type: none"> (1) 政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上 (2) 企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上 (3) 社会全体の人権に関する理解促進と意識向上 (4) サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備 (5) 救済メカニズムの整備及び改善 2. 分野別行動計画(次表参照)
第3章	<p>政府から企業への期待</p> <p>政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権DDのプロセスを導入することを期待。</p>
第4章	<p>行動計画の実施・見直しに関する枠組み</p> <p>行動計画期間は5年。毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。ステークホルダーとの対話の機会を設け、その概要を公表。公表3年後に中間レビュー、5年後に改定。</p>

(出所) 外務省ウェブサイト「ビジネスと人権に関する行動計画(概要)」より作成

NAPの構成の中でも、第2章は生命保険会社を含む日本の企業にとって特に重要な章です。第2章-2の分野別行動計画では、全領域に共通する横断的事項が記載されているほか、指導原則の3本の柱の整理に基づいて、「国家の人権保護義務に関する政策」、「企業の人権尊重責任を後押しする政策」、「救済へのアクセス」毎に、それぞれ「既存の制度・これまでの取組」と「今後行っていく具体的な措置」が記載されています。詳細は割愛しますが、分野別行動計画に関しては、自社が対応すべき人権課題について、現在、政府ではどのような政策が実行されているのかを確認する際に参照すると良いでしょう。

第2章-2 分野別行動計画	
(1)横断的事項	ア. 労働(ディーセント・ワークの促進等)
	イ. 子どもの権利の保護・促進
	ウ. 新しい技術の発展に伴う人権
	エ. 消費者の権利・役割
	オ. 法の下での平等(障害者・女性・性的指向・性自認等)
	カ. 外国人材の受入れ・共生
(2)人権を保護する国家の義務に関する取組	ア. 公共調達
	イ. 開発協力・開発金融
	ウ. 国際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡大
	エ. 人権教育・啓発
(3)人権を尊重する企業の責任を促すための取組	ア. 国内外のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進
	イ. 中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援
(4)救済へのアクセスに関する取組	司法的救済及び非司法的救済
(5)その他の取組	途上国における法制度整備支援 質の高いインフラ投資の推進

(出所) 外務省ウェブサイト「ビジネスと人権に関する行動計画(概要)」より作成

第2章-1「基本的な考え方」では5つの優先分野が特定されていますが、その内の3つは理解促進と意識向上とされていますので、日本政府としては、人権に関する意識啓発が必要であるという認識を強く持っていることが分かります。企業における理解促進や意識向上も掲げられていることから、今後は日本政府としても、社内研修等で活用できる企業向けの啓発ツール等を提供することで、企業の施策を後押ししていくこと等が考えられます。実際に、次項でご紹介する通り、日本政府はビジネスと人権に関する情報発信を積極的に進めていますので、現在、ビジネスと人権に関する社内研修に課題を抱えている企業担当者の皆さんは、政府が今後発信する情報を定期的に確認してみると良いかもしれません。

さらに、企業にとって重要な優先分野が「サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備」です。NAPには、下記のように記載されています。

国際社会は、企業に対し、企業内部での「ビジネスと人権」に関する取組の実施だけでなく、国内外のサプライチェーンにおける人権尊重の取組を求めており、企業はこの点に留意する必要がある。これを受け、国際機関の提供するツールの活用や既存の情報開示の枠組み、企業向けの情報提供の取組を活用しつつ、政府として、企業による人権尊重の取組を促す具体的な仕組みの整備に努めていく。

この点は、第VII章で詳細を述べますが、欧米各国では、人権DDを法律上の要求事項（義務）とすることによって、企業に対してサプライチェーン上の人権の取組を促す政策が採用されています。日本のNAPの中には、人権DDの義務化や法制化に関する具体的な言及はありませんが、「国内外においてサプライチェーンにおける人権尊重の取組」が求められている点に留意しつつ、政府として「具体的な仕組みの整備に努めていく」としていることから、今後、日本政府としても人権DDの義務化、法制化が検討される可能性も捨てきれません。日本企業としては今後の日本政府の動向にも注意を払う必要があるといえるでしょう。

2. 日本政府の具体的な取組み

日本政府は2020年にNAPを策定して以降、ビジネスと人権に関するいくつかの具体的な政策を実行に移しています。本項では、その代表的な例を紹介します。

1 情報発信の強化

前述の通り、日本政府は、企業や社会全体の理解促進と意識向上を優先分野と定めており、ビジネスと人権に関する情報を積極的に発信しています。これらの情報を参考に人権DDを進めていくと良いでしょう。

外務省 「ビジネスと人権に関するポータルサイト」	<ul style="list-style-type: none">● 日本政府が策定した「ビジネスと人権」に関する行動計画を中心に、「ビジネスと人権」に関連した情報を紹介している。● 企業向けの情報として、指導原則の解説資料や解説動画、政府が提供する救済窓口、日本企業の取組み事例集等が掲載されている。
経済産業省 「ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～」	<ul style="list-style-type: none">● 国内外のビジネスと人権に関する情報へのリンクがまとめられている。● 日本政府のガイドラインである「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」も掲載されている。
法務省 「ビジネスと人権」	<ul style="list-style-type: none">● 人権相談窓口や「Myじんけん宣言」等の取組みが紹介されているほか、「企業における人権研修」のページでは、企業向けの研修ツールを提供している。
独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO） 「特集 サプライチェーンと人権」	<ul style="list-style-type: none">● 海外の主要国の動向として、ビジネスと人権に関する各国の法規制が日本語で掲載されている。● 「地域・分析レポート」では各国のビジネスと人権に関する最新動向が発信されている。

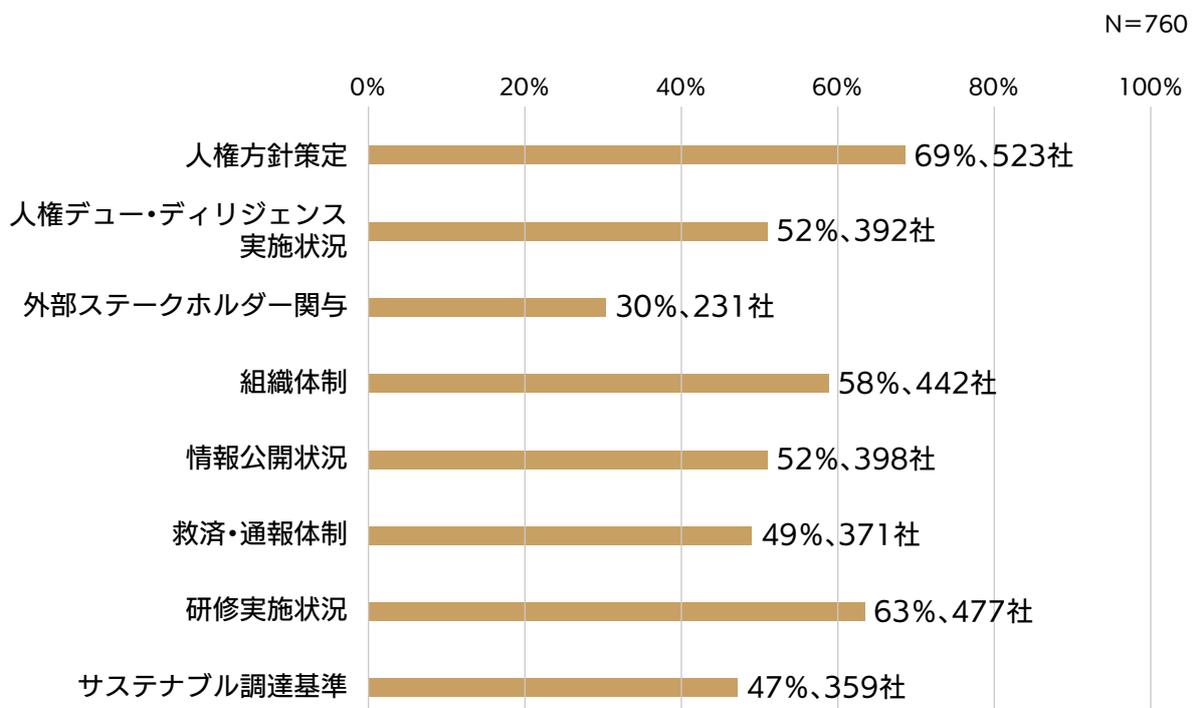
2

人権に関する取組状況のアンケート調査の実施

日本政府は、2021年11月に経済産業省と外務省の連名で「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」の結果を公表しました。この調査は、日本企業のビジネスと人権への取組み状況に関する政府として初の調査であり、今後、政策の効果検証を行うために、まずは日本企業の現状を把握するべく実施されたものです。アンケートの概要は下記の通りです。

調査期間	2021年9月3日～10月14日
調査対象	2021年8月末時点での東証一部・二部上場企業等
対象企業数	2,786社
回答企業数	760社（うち金融・保険業は82社）

結果の概要としては以下の通りです。回答企業のうち、約7割が人権方針を策定し、5割強が人権DDを実施しているとの結果となっています。



(出所) 経済産業省 外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果(2021年11月)より作成

3

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の策定

前述の日本政府の調査によれば、人権DDを実施していない企業のうち、3割強が「実施方法が分からない」と回答しており、「政府・公的機関に対する要望」として、半数以上の企業が「自主的な取り組みのためのガイドライン整備」を挙げていました。日本政府はこの結果を受けて、2022年3月に「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」を立ち上げ、企業が業種横断的に活用できるガイドラインの作成に着手しました。

そして約6か月にわたる検討会での議論を経て、2022年9月に「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」が公表されました。「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」の名義で策定された本ガイドラインは、日本政府の公式なビジネスと人権に関する企業向けツールとして、今後は多くの企業が参照するものと考えられます。

本ガイドラインの概要は右記表の通りです。人権方針の策定や人権DDの実施、苦情処理メカニズムの構築といった指導原則で求められる企業の人権尊重の取り組みについて、網羅的に解説しているほか、特に企業担当者を悩ませている人権DDについては、「負の影響の特定・評価」、「負の影響の防止・軽減」、「取り組みの実効性評価」、「説明・情報開示」のステップ毎に解説を設けています。詳細は、経済産業省のWEBサイトをご参照下さい。

「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」の概要

<p>ガイドライン 策定の背景</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 国連指導原則、OECD多国籍企業行動指針、ILO多国籍企業宣言をはじめとする国際スタンダードや、日本政府『『ビジネスと人権』に関する行動計画』の策定を踏まえ、企業の人権尊重の取組みに関する理解の深化、取組みの促進をはかる
<p>対象企業・ 取組み対象範囲</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ガイドラインの対象は、日本で事業活動を行う全ての企業 ● 取組みの対象範囲は、自社、グループ会社、サプライヤーの上流・下流を含み、直接の取引先に限られない
<p>人権尊重の 取組み全体像</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権指針、人権DD、救済の3つに整理される ● 「人権」とは国際的に認められた人権をいい、法令遵守と人権尊重責任は必ずしも同一ではない ● 企業は、負の影響の3類型（①自ら引き起こす、②直接・間接的に助長する、③自社の事業・製品・サービスと直接関連する）を人権DDの対象とすべきである
<p>人権尊重の取組みに あたっての考え方</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 潜在的な負の影響はどの企業にも存在することを前提として、それらをいかに特定、防止・軽減し、取組みを説明するかが重要である ● 取組み全体にわたって、ステークホルダーとの対話を実施する ● 取引先の理解や納得を得ながら、協力して取り組む
<p>人権方針のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業トップを含む経営陣のコミットメントが重要である ● 自社の経営理念との一貫性をもたせた、自社ならではの人権方針を策定する
<p>人権DDのポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 負の影響を特定し、深刻度の高いものから対応する <ul style="list-style-type: none"> ・深刻度は①規模、②範囲、③救済困難度（是正困難度）の3つの基準で判断する ・深刻度が同等の場合は、蓋然性（発生可能性）の高いものから対応する ● 紛争の影響を受ける地域から撤退する場合は、撤退により影響を受けるステークホルダーへの影響を考慮して判断する必要がある（「責任ある撤退」） ● 「国家等の関与の下での人権侵害」が自社の事業活動やサプライチェーン上で疑われる場合は、慎重に検討したうえで、事業停止・終了、取引の停止も考えられる ● 実効性評価は、既存の社内プロセスに組み込んで実施するべきである ● 人権侵害が存在した場合でも、取組みを開示することはむしろ改善姿勢・透明性の観点から企業価値の向上に寄与するものである
<p>救済のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 苦情処理メカニズムの確立や業界団体等が設置するメカニズムへの参加を通じて救済を可能にするべきである

(出所) 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「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)より作成



ビジネスと人権に関する 国際動向

近年、国家の人権保護義務を適切に履行する観点から、欧米諸国において人権に関する取組みを企業に対して促すための政策が講じられています。サプライチェーン上の人権DDや情報開示を企業に義務化する法律、人権侵害に関与している疑いのある製品への取引規制等、政策の手段は様々ではありますが、その中には、国境を越えて事業活動を行う日本企業に直接適用されるものもあり、決して無視できるものではありません。

また、非財務情報開示を推進する観点から、人権に関する企業の取組みの開示を要請する動きも加速しています。「企業人権ベンチマーク (CHRB)」³⁸といった人権に特化したESG評価のスキームも登場しており、株主・投資家等からも企業の人権に関する取組みの関心度は高まっているところです。

本章では、ビジネスと人権に関する国際動向として、法制化が進んでいる欧米諸国を中心としたビジネスと人権に関する法的規制や非財務情報開示の動向を紹介します。

1. 欧米の規制動向

ここでは、欧米諸国で整備されている人権に関する規制について、主なものを紹介します。

米国	
法令・規則名	ウイグル強制労働防止法
制定年・施行年	2021年12月23日成立、2022年6月21日施行
対象企業	商品またはその構成部品が新疆ウイグル自治区で生産されている、またはリスト指定される事業者によって生産されている可能性のある製品を米国へ輸入する輸入者

38 | 企業の人権への取組みについて格付け結果を発表している。人権リスクが高いと考えられる5つのセクター（自動車、農産物、アパレル、資源採掘、電子機器）の世界主要企業が評価対象となっている。2022年11月に、最新のスコアが公表された（ただし、自動車、農産物、電子機器の3セクターの127社）。<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrp/>（2023年1月16日最終閲覧）

義務内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 輸入者は、輸入物品とその原材料が新疆ウイグル自治区で生産されていないことを示す必要がある ● 新疆ウイグル自治区で全部または一部が採掘、生産または製造された物品の場合、輸入者は、当該輸入品が強制労働に依拠していないことを証明する「明確かつ説得力のある証拠」を提出し、米国税関・国境警備局によって輸入例外を認められた場合にのみ、輸入が可能となる
制裁・罰則	同法に違反した輸入品は押収・没収の対象となる
EU	
法令・規則名	企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令
制定年・施行年	未定(2022年2月23日草案公開)
対象企業	<p>【EU企業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 全世界での年間純売上高が1億5,000万ユーロ超、かつ、年間平均従業員数が500人超の企業 ● 全世界での年間純売上高が4,000万ユーロ超、かつ、人権・環境の観点からハイリスクと指定された分野の売上高が年間純売上高の50%以上を占め、さらに年間平均従業員数が250人超の企業 <p>【EU域外企業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● EU域内での年間純売上高が1億5,000万ユーロ超の企業 ● EU域内での年間純売上高が4,000万ユーロ超、かつ、人権・環境の観点からハイリスクと指定された分野の売上高が年間純売上高の50%以上を占める企業 <p>※ハイリスク分野…繊維・皮革・衣類、食品・農林水産業、鉱業・採掘業等。</p>
義務内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 方針の策定 ● バリューチェーン上の負の影響の特定 ● 負の影響に対する防止・軽減・是正措置計画の策定と実行 ● 苦情処理メカニズムの整備 ● 定期的な実効性評価 ● 各項目に関する情報開示の実施
制裁・罰則	<ul style="list-style-type: none"> ● 売上高に応じた罰金 ● DD義務違反によって発生した損害に対する民事上の損害賠償責任

英国

法令・規則名	現代奴隷法
制定年・施行年	2015年3月26日制定、2015年7月31日施行
対象企業	英国で事業の全てまたは一部を行っている、年間売上高が3,600万ポンド以上の事業者
義務内容	事業活動とサプライチェーンにおける現代奴隷制への対策について、年次で声明を開示する義務を負う
制裁・罰則	国務大臣の要請に基づき、高等法院が「強制執行命令」を発出し、従わない場合は、無制限の罰金となる可能性がある

フランス

法令・規則名	親会社および発注企業の注意義務に関する法律(注意義務法)
制定年・施行年	2017年3月27日制定、施行
対象企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 2連続会計年度終了時にフランス国内の本社および直接、間接の子会社で合計5,000人以上の従業員を雇用している企業 ● フランス国内外の直接、間接の子会社で合計1万人以上の従業員を雇用している企業
義務内容	<p>DDに関する計画書の作成と計画の実施を義務付け。計画には、下記の要素を盛り込まなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> ● リスクの特定・評価を行うためのリスクマップ ● リスクマップに関する定期的評価の方法 ● リスクに対するアクションプラン ● 苦情処理メカニズムの確立 ● 実施措置のフォローや有効性評価のシステム
制裁・罰則	<ul style="list-style-type: none"> ● 裁判所による強制執行命令 ● 民事上の損害賠償責任

ドイツ	
法令・規則名	サプライチェーン・デューディリジェンス法
制定年・施行年	2021年6月25日制定、2023年1月1日施行
対象企業	ドイツに本拠を置く企業で、ドイツ国内の従業員が3,000人以上(2023年1月～)。2024年1月からは1,000人以上の企業に対象が拡大
義務内容	<ul style="list-style-type: none"> ● リスク管理体制の確立 ● 定期的なリスク分析の実施 ● 方針の公表 ● 防止・軽減措置の実施 ● 是正措置の実施 ● 苦情処理メカニズムの構築 ● 報告書の作成と情報開示
制裁・罰則	<ul style="list-style-type: none"> ● 故意または過失による違反時に最大80万ユーロの過料（平均年間売上高4億ユーロ以上の企業は、最大で平均年間売上高の2%） ● 最長3年間の公共調達への参加禁止
オランダ	
法令・規則名	児童労働注意義務法
制定年・施行年	2019年10月24日制定、施行日は未定
対象企業	オランダ市場に製品やサービスを提供・販売する全ての企業
義務内容	サプライチェーン上における児童労働の問題を特定し、児童労働を防止するため、DDを行ったことを示す声明の提出を義務付ける
制裁・罰則	<ul style="list-style-type: none"> ● 最大90万ユーロまたは売上高の10%の罰金 ● 悪質な企業には役員に対して2年以下の懲役や2万2,500ユーロの罰金

ノルウェー

法令・規則名	企業の透明性および基本的人権とディーセント・ワーク条件への取組みに関する法律
制定年・施行年	2021年6月10日制定、2022年7月1日施行
対象企業	<ul style="list-style-type: none"> ● ノルウェーに所在しノルウェー国内外で商品・サービスを提供する大企業 ● ノルウェー国内において物品・サービスを提供し、ノルウェー法の下で納税義務のある外国籍の大企業 <p style="margin-left: 20px;">→「大企業」とは、会計法で定義される会社(公開有限会社、上場会社、金融機関等)、又は次のうちいずれか2つ以上の条件を満たす企業をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 売上高:7,000万NOK(ノルウェークローネ)超 ② 貸借対照表の合計:3,500万NOK超 ③ 当該会計年度における平均従業員数:50人超(常勤相当)
義務内容	OECD多国籍企業行動指針に従ったDDの実施と情報開示
制裁・罰則	<ul style="list-style-type: none"> ● 義務を遵守しない場合には、事業活動の制限、罰金、差止命令等が出される可能性がある(消費者庁がガイダンスを発行する予定)

(出所) 各国政府ウェブサイト、およびJETRO「『サプライチェーンと人権』に関する政策と企業への適用・対応事例」(改訂第六版) 2022年7月より作成

法整備の状況や規制の動向を把握することは、これらの法律が直接適用される可能性のある日本の多国籍企業はもちろん、欧米の企業と取引をしている日本企業にとっても非常に重要です。自社に直接的な義務を課す法律ではなくとも、義務を課せられた欧州の企業とサプライチェーンでつながっている日本企業は、「取引先からの要請」という形で、本法に基づく取組みが要請されることになるためです。

また、日本国内では具体的な法制化に関する議論は進んでいませんが、日本政府としても、前述の通り、2020年に「ビジネスと人権に関する行動計画」を策定し、サプライチェーン上の企業の人権尊重に関する取組みを支援していくことが政策として示されています。今後、日本においてもサプライチェーン上の人権DDの実施や情報開示に関する法律が整備されることも考えられるでしょう。

2. 情報開示に関する動向

1 サステナビリティ情報開示指令（CSRD）

EUでは、2018年に制定された非財務情報開示指令（NFRD）を通じて、企業に対してサステナビリティ情報の開示を要請していましたが、NFRDはEU域内の従業員500名以上の上場企業のみを対象とする、といったように対象企業が限定的なことが問題視されてきました。そこで、2021年4月には欧州委員会がサステナビリティ情報開示指令（CSRD）案を公表し、2022年6月には、欧州議会と欧州理事会がCSRDについて政治合意に達したことが公表されました。2022年11月には欧州議会が賛成多数でCSRDを採択しており、2022年12月時点の状況を踏まえると、このまま欧州理事会での採択が進めば、2024年から発効する予定です。

CSRDへの大きな変更点は、対象企業の拡大です。NFRDでは、社会的に影響度の高いEU域内の上場企業の内、従業員500名以上の上場企業を対象としていましたが、CSRDでは、全ての大企業及び中小企業を含む上場企業が対象となります。ここで、大企業とは、①純売上高4,000万ユーロ以上、②純資産が2,000万ユーロ以上、③従業員数が250人以上、の3つの条件の内、2つを満たす企業を指します。これによって、開示義務の対象となる企業数は、現在の約1万1,700社から約5万社まで拡大するとみられています³⁹。

NFRDと比較すると、CSRDでは開示項目の拡大や開示基準への準拠の義務化、更には第三者保証の段階的導入と、非財務情報開示に関する企業への要請が非常に強化されています（次表参照）。本指令は、非財務情報開示全般に関わる規制であり、人権に関する情報開示に限定された内容ではありませんが、CSRDの対象となる企業は、人権の尊重に関する対応方針や対応方針の実施結果、リスク管理の方法等の開示が求められていることから、事実上、人権DDの実施内容に関する報告が求められているとも考えられます。従って、CSRDの対象となる企業は、人権に関する取組みの情報開示も充実させていく必要があるといえるでしょう。

39 | JETRO「欧州委、非財務情報開示指令の改正案発表、対象企業が大幅に拡大」（2021年4月23日）<https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/04/29a5c01b7b79b84a.html>（2023年1月16日最終閲覧）

主な変更点	非財務情報開示指令 (NFRD)	サステナビリティ情報開示指令 (CSRD)
対象企業	<ul style="list-style-type: none"> ● (域内企業) 年間従業員数500人以上の上場企業の内、社会的影響度の高い企業 	<ul style="list-style-type: none"> ● (域内企業) 全ての大企業 (従業員250人以上、純資産2000万ユーロ以上、純売上高4000万ユーロ以上のうち2つを満たすもの) ● (域内企業) 中小企業を含む上場企業 (上場企業のうち、零細企業(総資産残高35万ユーロ以上、純売上高70万ユーロ以上、従業員数10名のうち、2つ以上の条件を超えない企業)を除く) ● (域外企業) EU域内で1億5000万ユーロ以上の売上高を有し、EU域内に1つ以上の子会社・支社を有する企業
開示項目	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境、社会、従業員、人権の尊重、汚職・贈収賄防止に関する以下の情報 <ul style="list-style-type: none"> → ビジネスモデルの概要 → 上記事項への対応方針 → 対応方針の実施結果 → 主要なリスク及びリスク管理方法 → 個別事業に関する非財務KPI ● 取締役の多様性に関する方針、目的、実施方法、結果 	<p>※ NFRDの開示項目に加え、下記が追加</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ダブルマテリアリティに基づく情報(企業がサステナビリティ事項に与える影響及びサステナビリティ事項が企業に与える影響) ● 無形資産に関する情報 ● 開示情報を特定したプロセス
開示基準	<ul style="list-style-type: none"> ● 任意のガイドライン(特定の基準の利用は義務付けられていない) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 欧州財務報告諮問グループ(EFRAG)が開発する欧州サステナビリティ報告基準(ESRS)に基づく開示が義務化
第三者保証	<ul style="list-style-type: none"> ● 特段の定めなし 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第三者の監査人・認証機関による保証の義務化(当初は限定的保証、段階的に厳格化していく予定)

(出所) 欧州委員会及び欧州理事会WEBサイト、経済産業省 経済産業政策局 企業会計室 第10回 非財務情報の開示指針研究会資料
「信頼性のあるサステナビリティ情報の効率的な収集・集計・開示の在り方について」(2022年10月)より作成

2 サステナブルファイナンス開示規則 (SFDR)

EUでは、2021年3月にサステナブルファイナンス開示規則が施行されています。本規則は、EUサステナブルファイナンス行動計画の提言に基づき、投資商品を取り扱う保険会社を含む金融市場への参加者 (financial market participant) 及び投資家等に助言を行う機関 (financial adviser) に対して、サステナブル投資 (ESG 投資) に関する情報開示を求めるものです。SFDRの対象はEUにおける金融市場の参加者となっていますが、EU域内の投資家等に対して金融商品等を販売している場合は、EU域外の事業者でも対象となるため、注意が必要です。

SFDRの開示項目は、企業レベルのもの (3条~5条) と商品レベルのもの (6条~9条) の2つに大別されています。会社レベルでは、「サステナビリティ・リスク統合の方針」や、「サステナビリティへの主要な悪影響の開示」、「サステナビリティ・リスクの統合に関する報酬方針の開示」等が求められています。また、商品レベルでは、サステナビリティをどれだけ考慮しているかによって、「ESG要素を考慮しない商品 (6条)」、「環境または社会的要素を促進する商品 (8条)」、「サステナブル投資を目的とする商品 (9条)」の3段階に整理し、それぞれに該当する金融商品毎にESGに関する情報開示が求められています。

また、SFDRの具体的な開示要求事項は、細則である「規制技術標準 (Regulatory Technical Standards : RTS)」によって示されています (2023年1月より適用開始)。RTSには資産運用機関が開示すべき「サステナビリティへの悪影響」として複数の指標が挙げられており、その中には「人権」に関する指標も存在しているため (下表参照)、対象となる運用機関は注意が必要です。

社会・従業員、人権尊重、腐敗防止、贈収賄防止に関する追加指標

人権	人権方針の欠如	人権方針がない企業への投資の割合
	DDの欠如	人権DDプロセスを実施しない企業への投資の割合
	人身取引への対策の欠如	人身取引防止方針を持たない投資先企業への出資割合

社会・従業員、人権尊重、腐敗防止、贈収賄防止に関する追加指標

人権	児童労働のリスクが高い事業及びサプライヤー	児童労働のリスクが高い事業及びサプライヤーに従事している投資先企業に対する、地域別または業種別の投資額の割合
	強制労働のリスクが高い事業及びサプライヤー	強制労働のリスクが高い事業及びサプライヤーに従事している投資先企業に対する、地域別または業種別の投資額の割合
	深刻な人権問題および人権侵害と認定された事例の数	投資先企業に関連する人権に関する重大な問題および事件の件数

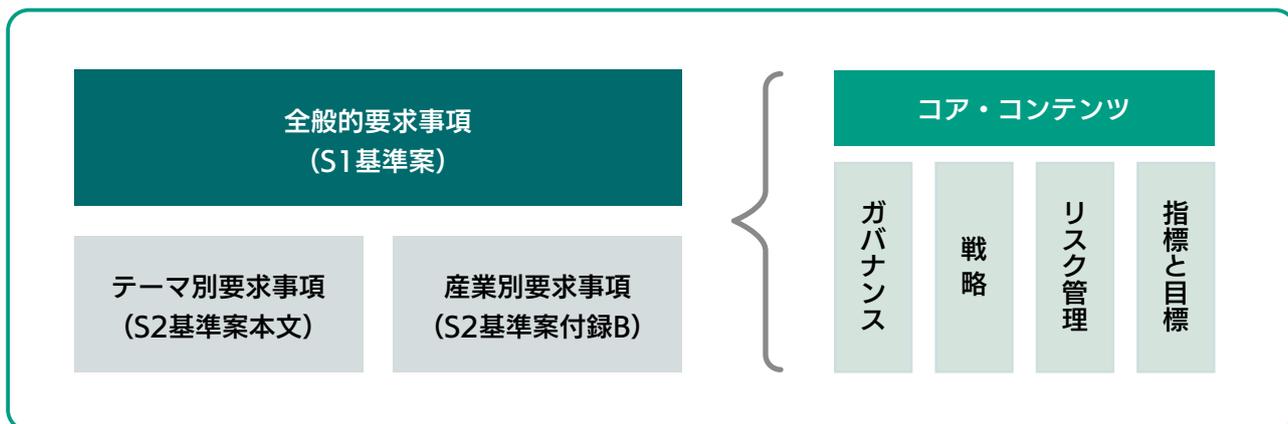
(出所) European Supervisory Authorities, Final Report on draft Regulatory Technical Standards より作成

3 国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) 開示基準

最後に、法令ではありませんが、国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) が策定している開示基準についてご紹介します。ISSBは、国際会計基準 (IFRS) の策定を担うIFRS財団によって、2021年11月に設立された団体で、非財務情報開示に関する統一的な国際基準を策定することを目的としています。これまで、非財務情報開示に関するガイドラインは、GRIやCDSB、IIRCやSASB等、様々な基準が乱立しており、アルファベットの略語が多用されていることから「アルファベット・スープ」とも呼ばれる状況となっていました。IFRS財団は、この状況を改善するため、IIRC (国際統合報告評議会)、SASB (サステナビリティ会計基準審議会)⁴⁰、CDSB (気候変動開示基準委員会) 等といった主要な基準策定段階をISSBに統合することによって、新たな統一基準の策定を目指しています。

ISSB草案は、全般的要求事項、テーマ別要求事項、産業別要求事項により構成されています (右記図表参照)。コア・コンテンツの要求事項はTCFD提言を基礎としており、ガバナンス・戦略・リスク管理・指標及び目標の観点から設定されています。

⁴⁰ | IIRCとSASBが合流してVRF (価値報告財団) を設立。その後、VRFとISSBが統合した。



(出所) 公益社団法人日本証券アナリスト協会 勉強会「ISSB公開草案の概要」(2022年5月20日)より作成

ISSBは、2022年3月31日に、サステナビリティ関連の全般的要求事項と気候関連開示に関する2つの公開草案を先行して公表し、2022年7月まで意見募集を行っていました。2022年12月時点では、人権に関する基準は設定されていませんが、2022年7月のISSBの会合では、今後、基準化を検討するテーマとして「人権」が議論の俎上に挙げられています。他方で、人権に関する開示基準については、いくつか検討する上での課題が示されており、今後は、これらの実務上の課題を踏まえて、いかに開示基準が設定されるかが注目されます。

人権に関する開示基準を設定するための課題	
1	多くの社会問題と同様、人権デュー・ディリジェンスは、測定・比較が困難であり、一貫性に欠けるため、不十分又は不完全な定性的開示となり、いわゆる「ソーシャルウォッシュ」の影響を受ける可能性がある。
2	他の持続可能性に関する事項との重複が見られる。例えば、低炭素経済への「公正な移行」(気候変動)等。
3	プライバシー侵害(テクノロジー)、地域社会との関係(資源)、児童労働(アパレル)など、産業特有の人権関連リスクが幅広く存在するため、基準設定が複雑になる可能性がある。
4	企業のバリューチェーン全体を通してリスクと影響を考慮することには、技術的な課題が内在している。

(出所) ISSB meeting Staff paper, Items to be considered in development of Request for Information (July 2022)より作成



今後の展望と生命保険会社に 求められる取組み

最後に、ビジネスと人権に関する国内外の動向を踏まえて、今後、生命保険会社としてどのような取組みが求められてくるのかを考えてみたいと思います。ビジネスと人権に関する企業の取組みは、2011年の指導原則の策定によって大きな転換点を迎えましたが、その指導原則の策定から10年あまりが経過し、「今後、企業の取組みをより一層加速させるためには何が必要か」という議論が国際的に進んでいます。

本章では、指導原則の策定10周年を契機に国連で採択された「ビジネスと人権に関するロードマップ」を紹介するとともに、前章までで解説した国内外の政策動向も考慮した上で、生命保険会社が今後、どのように人権尊重責任を果たしていくべきかを考察していきます。

1. UNGPs 10+ ビジネスと人権の次の10年のための ロードマップ

指導原則策定10周年の節目となる2021年に、国連ビジネスと人権作業部会から「UNGPs 10+ ビジネスと人権の次の10年のためのロードマップ」（以下、本ロードマップ）が公表されました。本ロードマップは、過去10年の国際的な取組みの振り返りと評価を行うとともに、今後10年に向けた提言を行うもので、様々なステークホルダーとの対話と協議に基づいて策定された文書です。

本ロードマップでは、次の10年において、より迅速に、より野心的に行動するための8つの行動分野を特定しており、国や企業、その他のステークホルダーにどのような行動を取るべきかを右記の通り提示しています。

UNGP 10+ ビジネスと人権の次の10年のためのロードマップ

<p>行動分野 1： 指導原則をグローバルな課題に対応するための羅針盤とする</p>	<p>【目標1.1】 指導原則の3つの柱（国の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセス）の適用によって、企業の人権尊重を公正な移行および持続可能な開発戦略の中核的な要素とすること</p>
	<p>【目標1.2】 構造的な課題に取り組むための協働を促進すること</p>
	<p>【目標1.3】 人権尊重を通してデジタルトランスフォーメーションを最適化すること</p>
	<p>【目標1.4】 基準策定における一貫性と整合性を確保すること</p>
<p>行動分野 2： 国の人権保護義務</p>	<p>【目標2.1】 政府の施策の有効性を高めるために政策の一貫性を向上すること</p>
	<p>【目標2.2】 義務化の潮流をつかみ、スマートミックスを促進すること</p>
<p>行動分野 3： 企業の人権尊重責任</p>	<p>【目標3.1】 企業の取組みを拡大し、人権尊重のコミットメントを実践につなげること</p>
	<p>【目標3.2】 人権デュー・ディリジェンスを企業のガバナンスおよび事業モデルに組み込むこと</p>
	<p>【目標3.3】 人権尊重と矛盾する事業慣行に立ち向かうこと</p>

UNGPs 10+ ビジネスと人権の次の10年のためのロードマップ

<p>行動分野 4： 救済へのアクセス</p>	<p>【目標4】 救済へのアクセスの確保を実践に移すこと</p>
<p>行動分野 5： ステークホルダー エンゲージメントの 拡大と向上</p>	<p>【目標5】 保護・尊重・救済を強化するための有意義なステークホルダーエンゲージメントの実施を確実にすること</p>
<p>行動分野 6： 変化を加速するための 影響力行使の拡大と向上</p>	<p>【目標6.1】 金融セクターのESGの潮流をつかみ、「S」を指導原則と整合させること</p>
	<p>【目標6.2】 行政機関や金融機関に加えビジネス界の「形成者」に対して影響を行使すること</p>
<p>行動分野 7： 進捗の追跡評価の 拡大と向上</p>	<p>【目標7.1】 体系的な学習やモニタリングを通じて国の行動と説明責任を促進すること</p>
	<p>【目標7.2】 企業が与える影響とパフォーマンスの追跡評価を進歩させること</p>
<p>行動分野 8： 国際的な協働と 実践への支援の拡大と向上</p>	<p>【目標8.1】 国連システムへの指導原則の統合におけるギャップを埋めること</p>
	<p>【目標 8.2】 指導原則の理解・実践の加速・拡大に向けた能力構築と連携を強化すること</p>
	<p>【目標 8.3】 地域における人権尊重を高める競争を促進すること</p>

(出所) UN Working Group on Business and Human Rights 「UNGPs 10+A ROADMAP FOR THE NEXT DECADE OF BUSINESS AND HUMAN RIGHTS」 (November 2021) (日本語訳：一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 「UNGPs 10+ ビジネスと人権の次の10年に向けたロードマップ (仮訳)」 より作成)

2. 生命保険会社に求められる人権尊重の取り組み

本ロードマップをヒントとして、生命保険会社に求められる人権尊重の取り組みについて考えてみたいと思います。

まず何より、今後は企業に対して、より具体的な「実践」が求められるということが言えるのではないのでしょうか。本ロードマップでは、指導原則の実践のペースを早めるべきであることが示されており、これに呼応するように、前述の通り欧州を中心として企業に対して人権尊重の取り組みを義務化する法律が次々に制定されています。国際動向を踏まえたとき、今後、法規制の動きは加速することこそあれ、途切れることはないだろうと考えられます。そのため、特にグローバルで活躍する日本企業は、このような規制の中でビジネスを行うべく、人権DDを中心とした一連の取り組みを継続的に行い、積極的な情報開示を進めていくことが必要です。

そして、企業に対して具体的な実践を促す政策という観点では、NAPを策定した日本政府の動きも見逃せません。今後は日本政府としても、企業に対して指導原則の実践を求めため、法制化を含めた様々な政策の導入が検討されることになるでしょう。実際に、政府は公共調達において、人権に関する前述のガイドラインに基づき、人権尊重の取り組みを進める企業を優遇（加点）するといった政策の検討を開始しています⁴¹。しかし、公共調達制度への導入だけでは企業に対する影響は限定的であるため、政府として国家の人権保護義務を履行するという観点から、その他にも様々な政策が検討され、打ち出されることになるでしょう。近い将来、人権DDの実施や開示が義務化されてもおかしくありません。

その中で、日本企業としては、どのようなふるまいが求められるのでしょうか。重要なことは、原点に立ち返ることです。そもそも、指導原則で求められる一連の企業の取り組みは、法律で義務化されるから実施するという性質のものではありません。指導原則で規定された企業の人権尊重責任は、国家の人権義務からは独立したものであり、その責任は、国内法遵守の要請よりも上位にあるものとされています（指導原則：原則11）。これを踏まえると、本来は法規制によって受動的に対応すべきものではなく、企業が社会的責任を果たすために、自らが積極的に対応していくべきものであるといえるでしょう。

気候変動の領域では、「移行リスク」と呼ばれる考え方があります。これは、社会全体が気候変動対策のために脱炭素、低炭素社会を目指す過程において発生するリスクを指しており、その中には「法や規制に関するリスク」も含まれています。つまり、社会全体で脱炭素社会を目指す過程で、環境負荷が大きい製品や製造工程に対して法的規制が入ること等が想定されるため、企業はそれらを「移行リスク」として認識し、予め当該リスクに備える必要があるとされているのです。ビジネスと人権の

41 | 日本経済新聞「人権配慮の企業、政府調達で優遇へ 入札時に加点検討」（2022年9月13日）<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA128LZ0S2A910C2000000/>（2023年1月16日最終閲覧）

領域においても、これと同じことがいえるかもしれません。中長期的には、法的な義務として人権DDが求められることが想定される中で、規制が入ってから重い腰を上げるという対応では、十分に法規制に対応しきれません。そのため、自発的な取組みが推奨されている現段階から、積極的に人権の取組みを進め、先立って継続的な改善プロセスを構築している企業こそが、人権領域の「移行リスク」に十分に対応できている企業であるといえるでしょう。日本企業としては、将来の規制導入等も踏まえて、今から積極的に取組みを進めておくことが推奨されます。

では、その中で生命保険会社に求められる役割とは何でしょうか。まず、生命保険業という観点では、上記の通り、指導原則に基づく取組みを自発的かつ積極的に推し進め、情報開示を行っていくことが求められるでしょう。指導原則では、業種や事業規模を問わず、すべての企業に対して人権尊重責任の履行を求めています。この点については生命保険業も例外ではありません。保険商品の開発から販売、保険金の支払いに至るまで、事業活動のあらゆるフェーズにおいて発生し得る人権上の影響を正確に捉え、リスク評価や優先順位付けを行いながら、適切に対応していくことが求められます。

さらに、生命保険会社は機関投資家として、投融資においても、人権尊重の責任を果たすことが必要です。本ロードマップでは、金融機関に対して、「ESG投資等に関する自社の方針やプロセスを指導原則と整合させること」や、「中小企業を含めた取引先の指導原則に基づく取組みの実践を支援すること」、「投資決定プロセスに人権DDを組み込むこと」等を求めています。これらは、生命保険会社が金融機関として人権尊重責任を履行する上で、どれも重要な視点です。企業には、人権への負の影響を予防・軽減するために影響力の行使が求められていますので、投融資の意思決定プロセスやエンゲージメントのテーマとして人権尊重の概念を取り入れ、投融資先に対して出来る限りの働きかけを行っていくことが重要といえるでしょう。

3. ビジネスと人権に関する規制への向き合い方

第VII章では欧米諸国を中心としたビジネスと人権に関連する規制や情報開示の動向について紹介しましたが、これらの法規制やルールメイキングの動きに対して、生命保険会社に求められる対応とは、どのようなもののでしょうか。これには、大きく分けて2つの側面があると考えられます。

1つ目は、これらの規制やルールが、直接的に生命保険会社に対して適用される場合です。EU指令や英国の現代奴隷法等、日本企業であっても直接的に適用を受ける可能性のある規制が存在しているため、法令の中で外国企業に対する域外適用について言及されている場合は、特に注意が必要です。また、外資系の生命保険会社は、本社所在地によっては法律がそのまま適用されるため、本社が情報開示を進めていく上で、日本法人としても情報の収集といった対応が要請されるかもしれません。特に、運用機関としてSFDRの適用対象となる場合は、人権を含めた広範な非財務情報を収集し、開示していくことが求められます。

2つ目は投融資先の企業がこれらの規制やルールの対象となっている場合です。投融資先企業において、人権に関する取組みや開示が十分にできているかを把握することは、ESG投資の観点からも重要であるといえますが、特に投融資先企業に対して人権DDの実施や開示が義務付けられている場合に、十分な対応を行っていないことは、訴訟リスクの発生にも繋がります。実際に、フランスでは、注意義務法に関して大手石油会社がNGO等から提訴される事例も発生しており、今後、EU指令に基づいて、各国で人権DDに関する国内法が罰則付きで制定された場合は、人権DDの不履行によって企業が訴訟リスクを抱えることになります。

近年は、前述の米国の輸出入規制対象となっている新疆ウイグル自治区の問題をはじめ、ミャンマー国軍によるクーデターやウクライナ危機に端を発する民間企業のロシア撤退等、人権に関する様々な地政学的なリスクが顕在化しています。日本企業についても、新疆ウイグル自治区産の綿や農作物等に対する輸出入規制等によって、アパレル企業や食品企業等は大きな影響を受けている状況です。今後も取引規制や貿易規制が続いていくと、事業継続の観点からも問題が出てくる可能性もあります。従って、例えば投融資先の企業が、地政学的なリスクが顕在化しやすい国・地域からの原材料の輸入に依存しているといった場合には、注意が必要であるといえるでしょう。

また、国内法の制定によって人権DDや情報開示を企業に課す中で、各国政府としても企業の人権DDの実施を推進するために情報提供の支援を行っていますので、これらの情報を投融資先のリスク評価に活用していくといった対応も考えられます。特に、米国政府は様々な情報を発信していますので、これらを上手く活用して、人権に関するリスク評価を行っていくことも有効です。

米国政府が提供している資料の例

<p>労働省 「Findings on the Worst Forms of Child Labor」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 各国の児童労働防止のための法制度や政策等が示されており、業種毎の児童労働の傾向も説明されている。
<p>労働省 「List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童労働・強制労働によって生産・製造されていると思われる商品とその原産国がリストアップされている。
<p>労働省 「List of Products Produced by Forced or Indentured Child Labor」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 米国政府機関が強制または年季奉公の児童労働によって製造された商品を調達しないことを保証することを目的として作成されたリスト。
<p>国務省 「Trafficking in Persons Report」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人身取引に関する各国のリスクをまとめた報告書。
<p>国務省 「Responsible Sourcing Tool」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 米国国務省とヴェリテ社（Verité, Inc.）が開発した、国・業界毎の人身取引リスクの包括的な評価と当該リスクに対処するための一連のツールを提供するプラットフォーム。
<p>労働省 「Comply Chain」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● サプライチェーンにおける強制労働および児童労働の問題に特化したデュー・ディリジェンスに関する情報を提供している。

(出所) JETRO「グローバル・バリューチェーン上の人権侵害に関連する米国規制と人権デューディリジェンスによる実務的対応」(2022年6月)より作成

今回、ご紹介した欧米の規制は、必ずしもその全てが日本の生命保険会社に密接に関係しているとはいえませんが、国内外の規制動向を注視していくことは、投融資先も含めた人権リスクを把握するためにも重要といえます。特に昨今では、企業の自発的な取組みに任せるだけでは不十分であるとの認識も高まっており、国家としての人権保護義務を適切に履行するため、人権DDの義務化や法制化、人権侵害につながる製品の貿易規制や取引規制等、人権を保護する政策を導入する国は増加傾向にあります。生命保険会社としても、このような国際的な政策動向に留意し、社内外の人権リスクの適切な把握につなげていきましょう。

企業の人権尊重の取組みは、一朝一夕で完成するものではありません。人権DDは継続的なプロセスであることを考えると、そもそも人権の取組みに「完成」「完璧」はないともいえるかもしれません。企業の皆様はこの点を念頭に置いた上で、ステークホルダーとの対話を行い、優先順位を付けながらステップ・バイ・ステップで取り組んでいきましょう。

生命保険会社における 人権対応ハンドブック

発行：一般社団法人生命保険協会

〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-4-1 新国際ビル3F / 代表03-3286-2624

発行日：2023年2月

監修：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2 オランダヒルズ森タワー



一般社団法人

生命保険協会