

2026年3月3日
一般財団法人ジオ政策研究所
囲む会講演

「ビジネスと人権」 指導原則の実効的な実施 にむけた政策デザインとは ～日豪比較研究の焦点～

菅原絵美
大阪経済法科大学
ジオ政策研究所評議員
e-sugawara@keiho-u.ac.jp



THE UNIVERSAL DECLARATION OF Human Rights



本日の内容

1. 自己紹介と日豪の「ビジネスと人権」比較研究
2. 「ビジネスと人権」(指導原則)とは
3. 「ビジネスと人権」(指導原則)の実践とは
4. 「ビジネスと人権」のこれからを考える

注)

本講演では、原材料や資源等の調達の流れのみならず、販売、流通、消費、廃棄、投資などを含めた事業活動全体を指す用語として「バリューチェーン」を使用する。

※固有名詞にある場合はサプライチェーンを併用

1-1.自己紹介

- 菅原絵美(すがわら・えみ) 大阪経済法科大学・教授
ジオ政策研究所評議員

部落解放・人権研究所および大阪同和・人権問題企業連絡会
と共同研究(2011年・2013年)

虹色ダイバーシティ理事

ビジネスと人権ローヤーズネットワーク運営委員

ビジネスと人権対話救済機構(JaCER) 理事 76社・会員

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 理事

「ビジネスと人権」に関する行動計画推進作業部会 構成員(2022-2024)

「ビジネスと人権」に関する行動計画推進円卓会議 構成員(2025-)

MUFGファースト・センティア サステナブル投資研究所 アカデミック・アドバイザー・ボード(2025-)



2011年



2013年



JBCE-EBD-OECD共同イベント(2026.2.25)
在EUの日本企業および在日のEU企業

1-2. オーストラリアでのサバティカル

オーストラリア人権研究所 Australian Human Rights Institute

研究プロジェクト

ビジネスと人権

健康と人権

人権とジェンダー正義

スポーツと人権

気候変動と人権

若手研究



専攻・学部
芸術、デザイン&建築学
経営大学院
工学
◎法学(法と正義)
薬学・健康科学
理学



Professor Justine Nolan
Director, Australian Human Rights Institute





[Justine Nolan](#) is a Professor in the Faculty of Law and Justice at UNSW Sydney and Director of the Australian Human Rights Institute. Justine's research focuses on the intersection of business and human rights, in particular, supply chain responsibility for human rights and modern slavery.

Her 2019 co-authored book [Addressing Modern Slavery](#) examines how consumers, business and government are both part of the problem and the solution in curbing modern slavery in global supply chains. Other recent books include *The International Law of Human Rights* (OUP, 2017) and *Business and Human Rights: From Principles to Practice* (Routledge, 2016).

She teaches international human rights law and related courses on global law, development, globalisation and business and human rights. Justine works closely with business, government and civil society and has been a key driver of the Australian business and human rights movement. In 2019 she was named 'Academic of the Year' at the Australian Law Awards. From 2016-2019 she served as Associate Dean Academic at UNSW Law.

justine.nolan@unsw.edu.au


Top 20 globally
QS World University Rankings 2024-2026
[Learn more →](#)


Most employable students
Australian Financial Review (AFR) Top100 Future Leaders Awards 2020-2026
[Learn more →](#)


1st in Australia
International research networks
QS World University Rankings 2026
[Learn more →](#)

1-3. サバティカルでの研究テーマ

○研究テーマ

「**ビジネスと人権**」政策における国家の義務

オーストラリアの経験から日本政府のあるべき政策を検討する

○内容: 豪では一定制度化されているが、日本において欠ける政策課題

① 人権デューディリジェンスの義務化を含む政策デザイン

豪: 2018年現代奴隷法の展開・改革 ⇔ 日: 2022年ガイドラインによる促進

② 企業による人権侵害の被害者(外国人労働者)に対する政府主導の救済制度

豪政府のNGOと連携したプログラム ⇔ 日: 技能実習等外国人労働者の保護

③ 国内人権機関(NHRI) による「ビジネスと人権」の分野での役割

2-1. 「ビジネスと人権」とは

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

指導原則の3つの柱

- ① 国家の人権保護義務(国別行動計画(NAP)策定を含む)
- ② 企業の人権尊重責任

○最低限の人権として「**国際的な人権基準**」を尊重する責任
世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、ILO10中核条約
人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、国連先住民族の権利宣言等

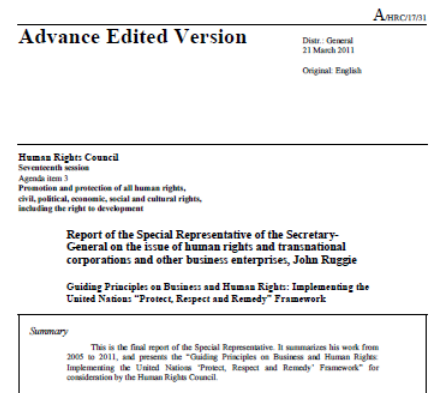
○自社の事業活動および**関係性(サプライチェーン)**が対象

○企業責任としての**方針、予防、是正・救済の3プロセス**

- ・人権尊重を盛り込んだ**基本方針**の表明
- ・人権への影響の特定、予防・軽減、説明(**デューディリジェンス(DD)**)
⇒人権影響評価、体制づくり、追跡評価、報告(情報開示)
- ・人権への悪影響の**是正・救済(グリーンバンスメカニズム)**

- ③ 救済へのアクセス (国家／企業／その他)

人権課題はCSR活動のなかで個々に取り組まれ、体系的にマネジメントとして取り組まれてこなかったことが問題

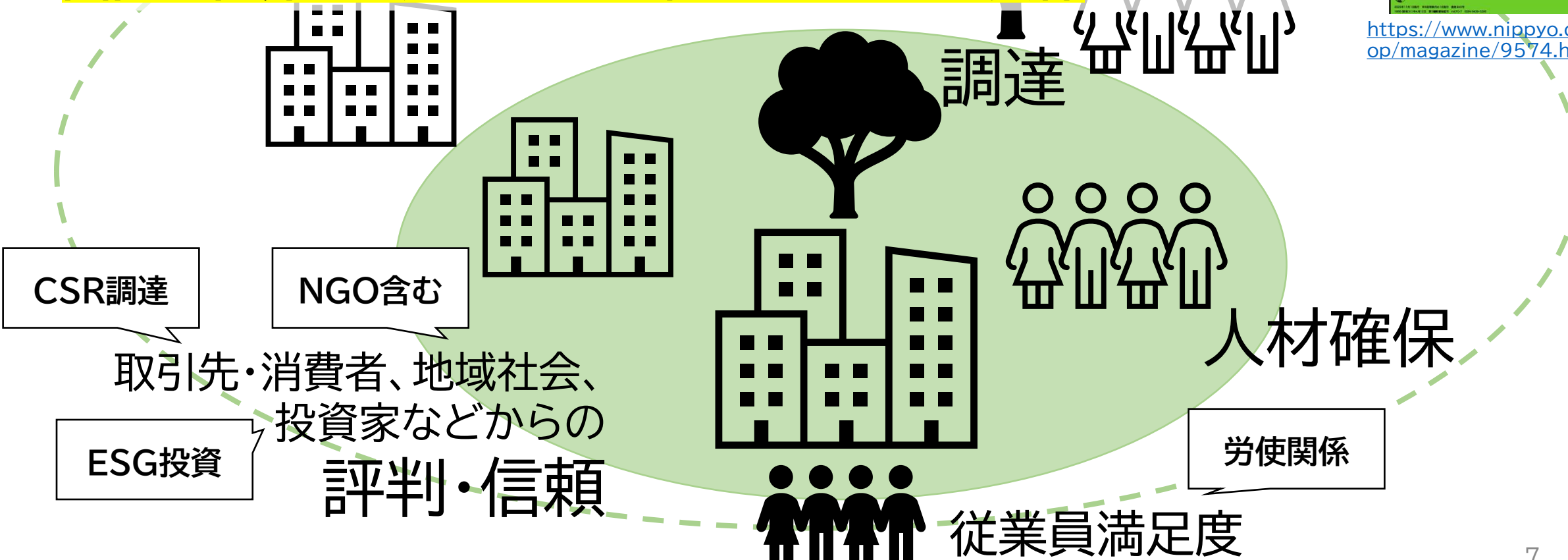


2-2. 「ビジネスと人権」とは

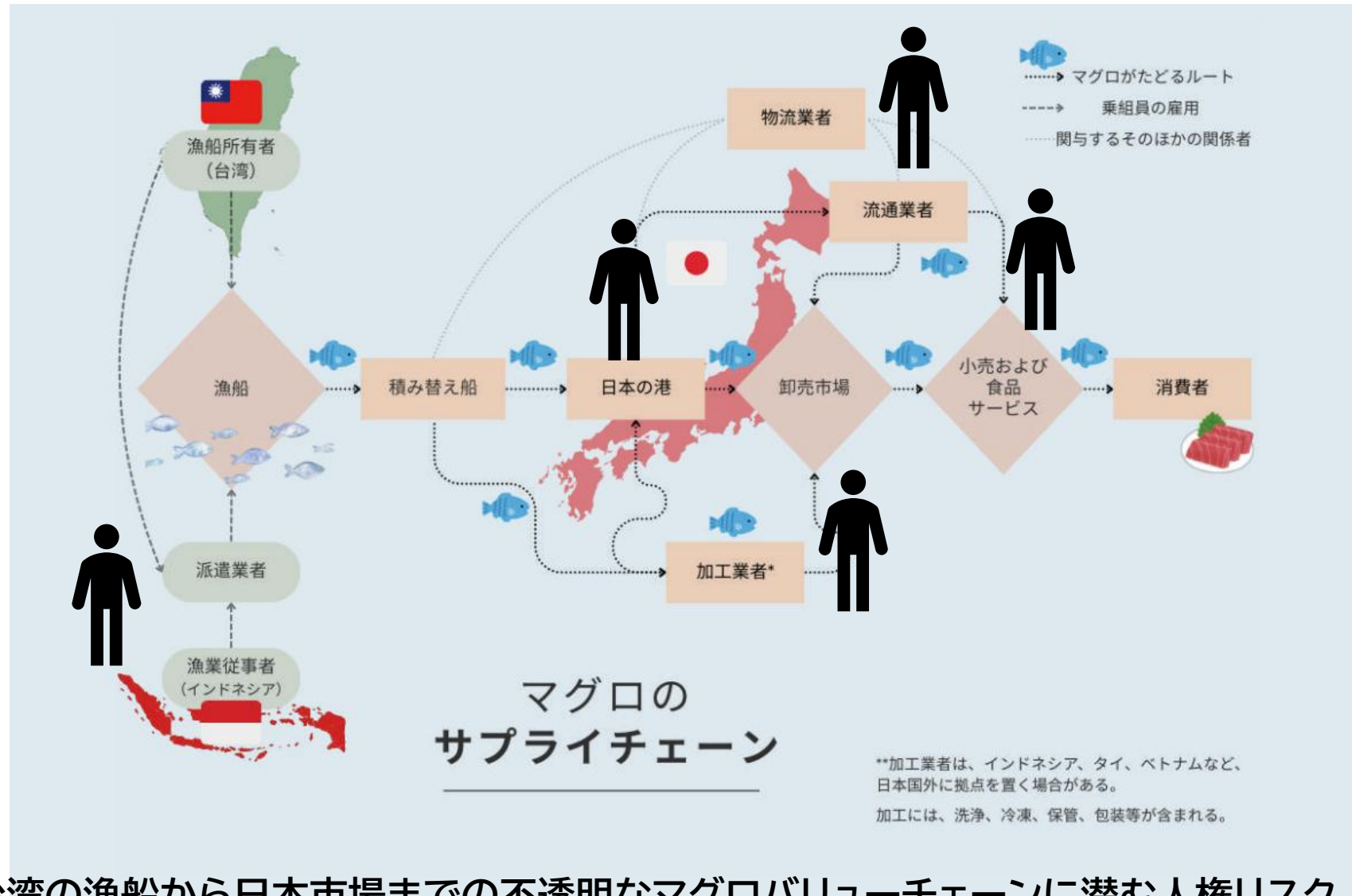
人権尊重を通じた企業価値の向上
社会的評価、市場、国境を越えた法による企業への圧力
国内と世界から選ばれる企業となるための要件



<https://www.nippsyo.co.jp/shop/magazine/9574.html>



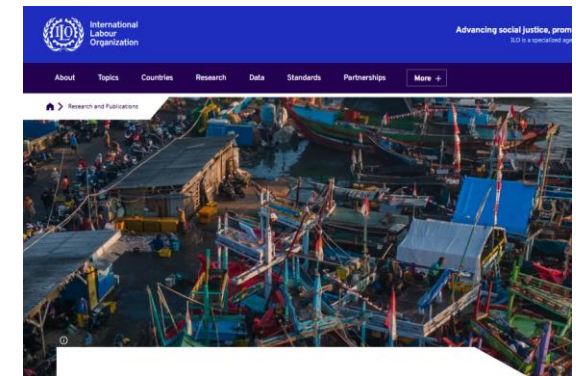
2-3.「ビジネスと人権」とは～市民社会からの問題提起～



台湾の漁船から日本市場までの不透明なマグロバリューチェーンに潜む人権リスク



<https://hrn.or.jp/news/28259/>

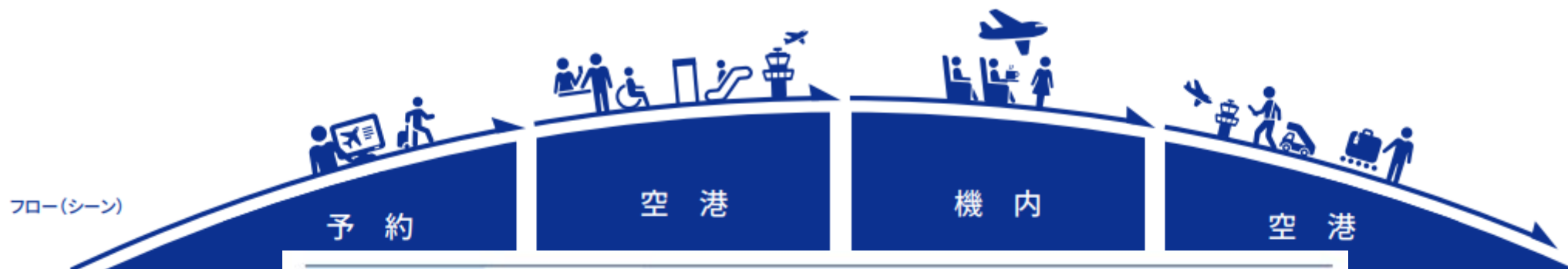


Labour migration
Towards fair seas: Recruitment and working conditions for migrant workers in the fishing and seafood processing sectors in South-East Asia

This comprehensive regional survey assesses the working and living conditions for migrants in the...
<https://www.ilo.org/publications/towards-fair-seas-recruitment-and-working-conditions-migrant-workers>

2-4.「ビジネスと人権」とは～市場からの要請

ANAグループの事業バリューチェーンと人権への影響



ANAグループの航空サービスに係わる人権テーマと関係会社

テーマ
関係会社

テーマ
ユニバー
関係会社 ANA/AN

	テーマ1 → P.21	国内外の業務委託先やベンダーで働く外国人労働者の労働環境把握 外国人労働者の労働環境の把握対象をグループ会社からその先の国内外の業務委託先やベンダーまで拡大し、労働環境に問題が認められた際には速やかな改善に努めます。
	テーマ2 → P.29	サプライチェーン上における人権課題・環境負荷の特定 機内食等に係るサプライチェーンマネジメントのみならず、事業全体でのサプライチェーンマネジメントの強化が求められます。また、人権だけでなく、環境の観点でもリスクがないかを確認することが求められます。
	テーマ3 → P.33	航空機を利用した人身取引の防止 エアラインが提供するサービスが意図せず、第三者によって人身取引に利用されてしまうことがないように防止の取り組みを進めるとともに、社外発信を強化することにより社外啓発も促進していきます。
	テーマ4 → P.35	お客様情報の保護とプライバシーへの配慮 エアライン・ビジネスに限らずプラットフォーム・ビジネスにおけるお客様の個人データの利活用について、法令遵守の範囲に留まることなく、社会の要請等にも応じた配慮を行います。
	テーマ5 → P.36	AIやメタバース等のサービスを提供する際の人権配慮 インターネット上に構築された三次元の仮想空間やそのサービスのなかで今後起こりうる人権リスク(誹謗中傷・他者へのなりすまし等)について想定したうえで、対処していきます。

整備

任ある調達

P.20

人身取引

マ 人身取引の防止
会社 ANA/AJX等

P.33

2-5.「ビジネスと人権」とは：政府からの要請

日本における行動計画の策定と展開

行動計画の改定(2025年度)

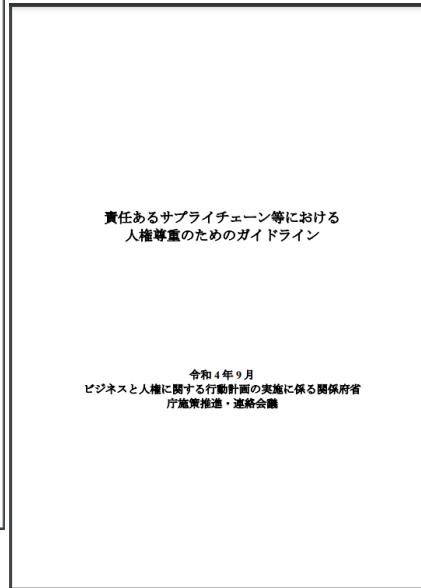
日本政府
SDGs実施指針
のもとで策定
(2020年10月)

「国連指導原則…をはじめとする
国際スタンダードを踏まえた、
かつ、企業にとって分かりやすい
具体例付きのガイドラインを策定



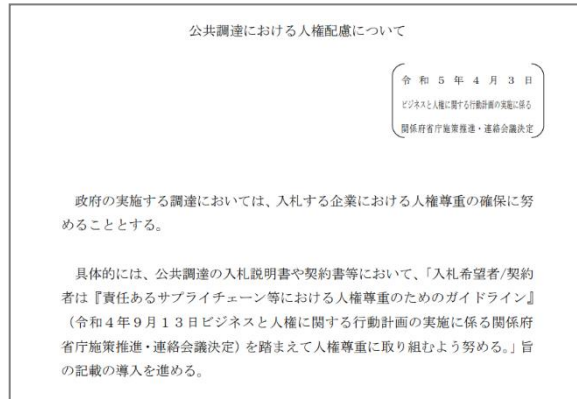
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>

政府初の
ガイドライン
(2022年9月)



<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

公共調達(入札説明書や契約書等)
でのガイドラインを踏まえた
人権尊重確保(2023年4月)



https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf

大阪・関西万博



https://www.expo2025.or.jp/wp-content/themes/expo2025orjp_2022/assets/sustainability/202307_sus_code.pdf

金融機関による情報開示(投融資と人権)



みずほIFG(2022年度から3回目)
https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/human/solution/pdf/report_2024.pdf



ゆうちょ銀行(2024年度から開示)
<https://www.yucho.co.jp/sustainability/social/governance/human-rights/pdf/human-rights-report.pdf>



MUFG(2023年度から2回目)
https://www.mufln.com/csr/report/humanrights/2024_ja.pdf



SMBFCFG(2023年度から開示)
https://www.smf.co.jp/sustainability/group_sustainability/forrights/Human_Rights_Report_1.pdf

有価証券報告書の開示例
「人権」の開示例
金融庁(2023年12月)



投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント：人権

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
<ul style="list-style-type: none"> 人権はコンプライアンス色の強い項目であるため、人に關するものとして他の人的資本にかかる項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載することは有用 想定されるリスクを具体的に開示することは有用 各社が直面している人権リスクについて、どのようにリスク回避するかの開示は有用 指標及び目標として、例えば、人権デュー・ディリジェンスで問題になった件数等の定量情報を開示することで、投資家の理解も進むと考えられ有用 	<ul style="list-style-type: none"> 双日株式会社(4-3~4-4) 不二製油グループ本社株式会社(4-5) 積研デジタル株式会社(4-6) 株式会社長谷工コーポレーション(4-7) 双日株式会社(4-4)

<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20240308/08.pdf>

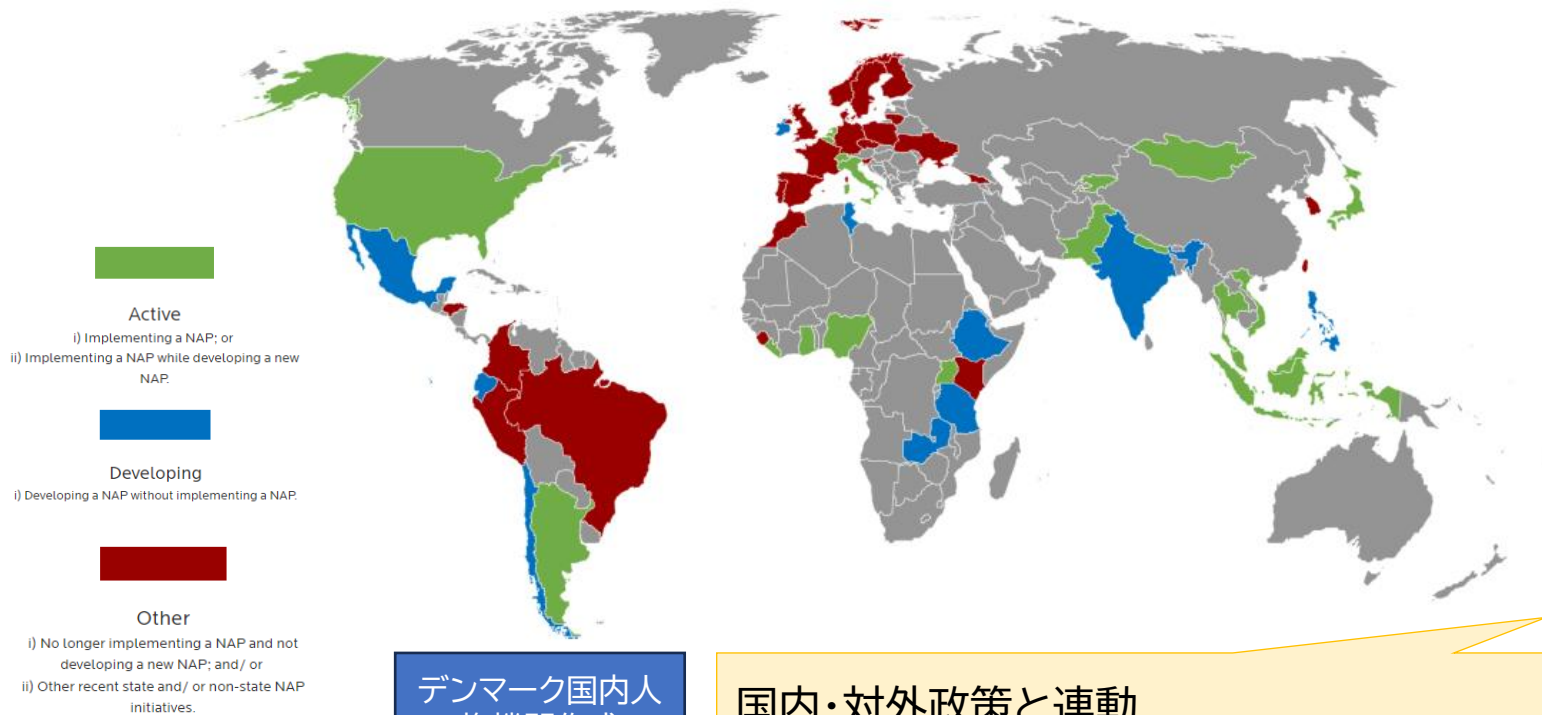
2-6.「ビジネスと人権」とは：政府からの要請

世界におけるビジネスと人権政策・法制化、そしてバックラッシュ

国別行動計画の策定：アジアでの広がり

(モンゴル、ベトナム、インドネシア、ネパール、タイ第2版、マレーシアへ)

FY24米国：責任ある企業行動(RBC)行動計画第2版



デンマーク国内人権機関作成

<https://globalnaps.org/>

※DD(デューデリジェンス)

立法化の動き

英国現代奴隷法(15年)
フランスDD法(17年)
オーストラリア現代奴隷法(18年)
オランダ児童労働DD法(19年)
ドイツサプライチェーンDD法(21年)
カナダ強制労働・児童労働防止法(23年)

EUコーポレートサステナビリティDD指令(24年)
欧州委員会オムニバス法案政治合意(25年)
※簡素化法案がEUの”competitiveness”
(国内法化の期限 28年7月26日
適用開始時期 29年7月26日に再延期)

韓国・タイ・インドネシアで義務化の議論(25年)
※韓国は23年にも法案審議

米国ウイグル強制労働防止法(2021年)
(第3条は22年6月施行)

EU強制労働製品上市・輸出禁止規則

国内・対外政策と連動

例：公共調達

英国：公共調達を通じた企業の取組み促進

ドイツ：人権尊重義務違反の企業は排除

2-7.「ビジネスと人権」とは:共有される危機感

グローバル課題…たとえば、現代奴隷(Modern Slavery)

各国・地域／産業での現代奴隷

Bangladesh: ラナプラザ縫製工場ビル倒壊
 China新疆ウイグル自治区: 強制労働
 Japan: 外国人技能実習生への人権侵害

< **グローバル課題**(150人にひとり)



ILO等「現代奴隷制の世界推計」(2022年9月)
<https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS855407/lang-ja/index.htm>
2017年9月の世界推計(2016年時点)と比べて22年9月世界推計(2021年時点)では現代奴隷の被害者が1千万人増加。

事業活動(バリューチェーン)での人権尊重

= 持続可能な社会づくりに不可欠



アパレルと現代奴隷
(ジェンダー)

<http://odhikar.org/broken-dreams-a-report-on-the-rana-plaza-collapse-2/>

<https://www.huffpost.com/entry/bennetton-bangladesh-factory-collapse-p-2179523>

武力紛争

現代奴隷

児童労働

気候変動
Just Transition
(公正な移行)



水産業と現代奴隷

<https://www.business-humanrights.org/documents/35282/Tuna II v6.pdf>

3-1.「ビジネスと人権」(指導原則)の実践

企業の人権尊重責任はその活動と取引関係に及ぶ

調達

製造

自社グループ

製品の消費・利用

投融資

事業活動に
つながる人権侵害

原材料である紛争鉱物問題
製造委託先での現代奴隷
環境汚染と地域住民など

職場において
広報・宣伝において
事業活動において

取引先との関係において

商品・サービスを通じた人権侵害

AIなどの新たなテクノロジーの
エンドユーザーへの影響
開発・マーケティング、投融資など

企業の人権尊重責任

ラナプラザ縫製工場ビル倒壊事件
(2013年)



Rana Plaza after the collapsed. Photo taken from south side of building - Odhikar

労働者

消費者

地域住民

<http://odhikar.org/broken-dreams-a-report-on-the-rana-plaza-collapse-2/>

労働者

消費者

地域住民

労働者

消費者

地域住民

<https://electronicintifada.net/blogs/adri-nayphof/hp-solves-israeli-checkpoints-role-reducing-friction-palestinians>

パレスチナ入植活動における人権侵害
への自社サービスの利用(2025年)



HP justifies its role maintaining an Israeli system of biometric IDs for Palestinians at occupation checkpoints in astonishingly arrogant terms. (Ryan Rodrick Beiler / ActiveStills)

3-2. 「ビジネスと人権」(指導原則)の実践

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

指導原則の3つの柱

- ① 国家の人権保護義務(国別行動計画(NAP)策定を含む)
- ② 企業の人権尊重責任

人権課題はCSR活動のなかで個々に取り組まれ、体系的にマネジメントとして取り組まれてこなかったことが問題

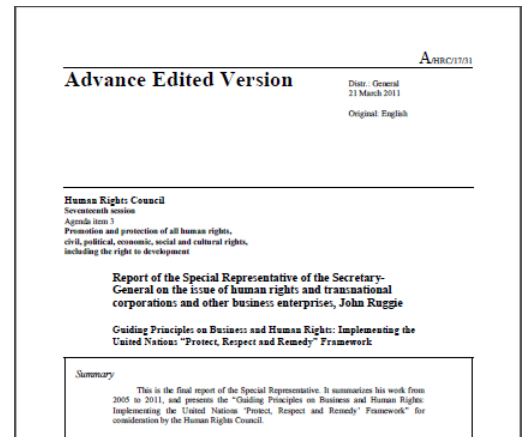
○最低限の人権として「**国際的な人権基準**」を**尊重**する責任
世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、ILO10中核条約
人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、国連先住民族の権利宣言等

○自社の事業活動および**関係性(サプライチェーン)**が対象

○企業責任としての**方針、予防、是正・救済の3プロセス**

- ・人権尊重を盛り込んだ**基本方針**の表明
- ・人権への影響の特定、予防・軽減、説明(デューディリジェンス(DD))
⇒人権影響評価、体制づくり、追跡評価、報告(情報開示)
- ・人権への悪影響の**是正・救済(グリーンバンスメカニズム)**

- ③ 救済へのアクセス (国家／企業／その他)



3-3. 「ビジネスと人権」(指導原則)の実践

指導原則が提案するマネジメント枠組み

人権課題の特定と優先課題の決定

自社の事業・業務のなかで、どんな人権課題があるか、特定する。
たくさんある場合は、深刻なものから、優先的に取り組む。

デューデリジェンスとグリーバンスメカニズムを
相互補完的に活用させ、
予防と是正・救済を実現

事業・業務における
「人権リスク」に気づける？
研修の必要性

人権方針

人権デューデリジェンス
企業が事業・業務のなかに人権侵害
(のリスク)がないかを見つける

グリーバンス(声)メカニズム
被害・ハラスメントを受けたステークホルダーから声をあげてもらおう

職場環境？労働条件？
情報へのアクセス等？

予防と是正・救済
人権リスクを解消・回避するように取り組む
人権侵害の再発防止・被害者救済

安心して相談することができる仕組みがない？

3-4. 「ビジネスと人権」(指導原則)の実践

企業活動と人権とのつながりを考える:EUガイド



日常業務で考慮すべき質問

○自社の活動における人権配慮

1. 従業員を採用する際
2. 従業員を採用し、勤務が始まったら
3. 給与を設定し、昇進する人物を決定する際
4. 従業員が労働組合に加入し
団体交渉に携わることを希望する場合
5. 従業員が妊娠したり、従業員に妊娠中の配偶者がいる場合
6. 製品を宣伝する場合
7. 消費者に製品を直接販売する場合
8. 従業員がきわめてストレスの多い状況で勤務している場合
9. 従業員が職場でインターネットにアクセスできる場合
10. 従業員が有害物質を扱う業務に従事している場合
11. 貴社で機械や車両を使用している場合

○取引関係における人権配慮

12. 非常に厳しい期日でサプライヤーに発注する場合
13. セキュリティサービスの提供を他社に外注する場合
14. 児童労働の使用が疑われる低コスト諸国や
セクターから製品を購入する場合
15. 紛争地域で使用される可能性のある製品やサービスを
販売する場合、
または紛争地域で製造された製品を購入する場合

EU(2013)

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/83750b9b-c31b-4e0e-adf4-00779c761ac0>

3-5. 「ビジネスと人権」(指導原則)の実践 企業活動と部落差別とのつながりを考える

* 部落(同和)問題
職業と世系(門地)に基づく差別



『部落地名総鑑』
部落解放同盟東京都連合会ウェブより
<https://www.blitokyo.net/sabetu/tottorirupu201603.html>

- ## 部落差別と企業
- 職場の問題から事業との関わりまで
- 就職差別
 - 企業・従業員による差別
 - 土地差別調査
 - 差別投書・落書き・電話
 - インターネットによる差別 など

2024年5月
情報流通プラットフォーム対処法の成立:
部落差別情報への対応策
<http://www.bl.gr.jp/opinion/kenkai20240607.html>



●見解
「情報流通プラットフォーム対処法」(情プラ法)成立にあたっての見解
「情報流通プラットフォーム対処法」(情プラ法)が5月10日の参議院本会議で可決・成立し、即日公布された。施行は公布後1年以内とされている。部落解放同盟としては、インターネット上に氾濫する部落差別情報への対応策として、プラットフォーム事業者(事業者)に対して、SNSなどにおいて差別化を促進する中継や権利侵害への対応に備え、「自主的な取り組み」としつつも「権利侵害情報」に対する対応の迅速化と運営状況の透明化を求めている。
対応の迅速化では、削除申出の窓口をわかりやすくし、削除手続き等を公表するとともに、申出には「十分な電話連絡を有する者(侵害情報調査専門員)を擔任して対応する体制を整備することが定められている。また、一定期間内を原則に、削除を申し出た者に削除するか否か、その理由を通知することとし、「一定期間内」については、国会での審議のみで、総務大臣が「一過問を目途とする」と答弁している。

1981年1月
曹洞宗宗務総長差別発言
についての確認糾弾会
<https://blhrii.org/old/nyumon/post-war60/052.htm>



2013年7月
土地差別調査事件で大手広告代理店との糾弾会
<http://www.hrn.gr.jp/news/891/>



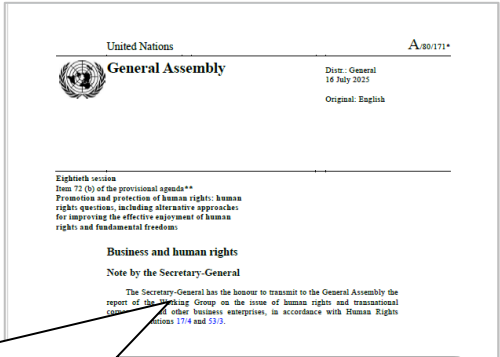
3-6. 「ビジネスと人権」 (指導原則)の実践

企業活動と技能実習生問題とのつながりを考える

育成就労制度になり、
どの課題が解消しうるのか。
どの課題が残るのか。
労働者・生活者としての技能実習生

● 技能実習生と人権侵害

- 労働安全問題
- 労働災害
- 賃金・割増賃金の不払
- 休憩時間の労働
- 最低賃金額未滿
- 長時間労働
- 有給休暇なし
- セクシュアルハラスメント
- 在留カード・パスポート
取りあげ
- 手数料による借金
- 強制帰国
- 転籍の自由なし
- ハラスメント・暴力
- 暴言
- ヘイトスピーチ
- 産休育休取れず
- 家族帯同なし
- 相談できない
- 銀行への困難なアクセス
- 医療へのアクセス不足
(医療通訳が困難)
- 健康保険の未加入
- 生活保護の対象外
- 子どもの教育問題
(義務教育は?)
- 子どもの医療問題
(検診・予防接種etc...)
- 保育園利用できず 等



10. The Working Group., despite the improvements made, concerns that are now being raised about aspects of Japan's new Employment for Skill Development programme.

国連ビジネスと人権作業部会
2025年報告書(A/80/171)
育成就労制度に対する懸念

3-7. 「ビジネスと人権」(指導原則)の実践

取引先による問題を考える

愛媛県西予市
縫製会社
ベトナム人技能実習生
の残業代未払い
(約2700万円)
(2022年)

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE083OX0Y2A001C2000000/>



取引先

DHC
ヘイトスピーチ
(2021年)

<https://mainichi.jp/articles/20210519/k00/00m/040/095000c>

阪急・阪神「客に説明つかぬ」衣類販売中止 賃金未払い実習生が生産

社会 | 速報 | 京都 | 愛媛 | 企業・産業

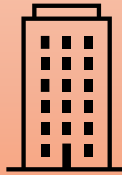
毎日新聞 | 2022/12/14 12:14 (最終更新 12/14 12:14) | 有料記事 | 713文字



阪急うめだ本店 = 2021年8月6日撮影

愛媛県西予市の縫製会社で発生したベトナム人技能実習生11人への賃金未払い問題を巡り、阪急、阪神百貨店がこの縫製会社で委託生産された衣類の販売を中止したことが13日、百貨店を傘下を持つエイチ・ツー・オー(H2O)リテイリングへの取材で分かった。人権配慮を定めたH2Oの指針は、強制労働や不当な低賃金労働などのない商品を取扱っており、担当者は「お客さまに説明が見つからない商品は販売できな

い」と話す。



企業

朝日新聞 > 記事

イオン「DHCの文章撤回を確認」 DHCは理由非公表

笹川翔平 武田肇 2021年6月4日 14時59分



イオンの看板

化粧品大手ディー・エイチシー(DHC)が在日韓国・朝鮮人に対する差別的な文章を会長名で公式オンラインショップに公開していた問題で、取引先の流通大手イオンは2日付で、DHCが「不適切な文章が掲載されていた非を認め、当該発言を撤回する」「今後同様の行為を繰り返さない」ことを伝えてきたと、書面で発表した。その上でDHCとの取引を続けることを決めたという。

<https://www.asahi.com/articles/photo/AS20210604001689.html>

ワコール、実習生側に500万円寄付
賃金未払いで

2022年12月7日 2:00 [会員限定記事]

保存



愛媛県西予市の縫製会社で発生したベトナム人技能実習生11人への賃金未払い問題を巡り、パジャマ生産を委託していた衣料大手ワコールが6日、実習生の支援団体に500万円を寄付した。委託先で生じた実習生の労働問題で金銭補償するのは国内では異例。「速やかな救済が必要と判断した。寄付金は実習生の生活支援に役立ててもらおう」としている。

<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO666080W2A201C2CM0000/>
<https://digital.asahi.com/articles/ASQCQ6G17QCQPTLC010.html>

DHCと協定、行方市が解消 差別文章掲載問題で
茨城

地域 | 茨城

毎日新聞 | 2022/4/2 地方版 | 有料記事 | 398文字

化粧品会社ディー・エイチシー(DHC)のウェブサイト、在日コリアンらを差別する吉田嘉明会長名の文章が掲載されていた問題で、行方市は1日、同社と締結している包括連携協定を3月末で解消したと発表した。契約は1年ごとの自動更新だが、2月末に更新しないと社に申し入れたという。

市とDHCとの連携協定は19年締結。健康セミナーを開いたり、同社グループ会社とともにサツマイモを原料にした地ビールを開発したりしていた。

<https://mainichi.jp/articles/20210615/ddl/k08/040/18500000>

3-8. 「ビジネスと人権」(指導原則)の実践

企業活動と人権とのつながりを考える:EUガイド

3. (従業員)の給与を設定し、昇進する人物を決定する際

○同一労働同一賃金または同一価値労働同一賃金を徹底していますか？

○差別を避け、客観的な要素に基づき、昇給や手当の支給をしていますか？

○公正で透明性のある昇進とキャリア開発のチャンスを提供していますか？

○未熟練労働者、移住労働者(外国人労働者)、短期労働者を雇用している場合、
(国の追加的な賃金支援等を考慮に入れると、)

労働者本人の総収入が基本的ニーズを満たすのに十分な水準であることを把握していますか？

⇒リスクのある権利: 同一価値労働同一賃金への権利

差別を受けない権利

労働への権利

公正かつ適当な賃金を受ける権利

3-9.「ビジネスと人権」(指導原則)の実践:フジテレビ問題

- 2024/12 問題に関する報道が広がる (問題となった侵害事案は2023/6に発生)
- 2025/1/14 RSM(海外の機関投資家)より第三者委員会設置を求める書簡
- 2025/1/17&27 フジテレビによる記者会見/企業によるCM差替え(1月17日から31日に330社)
- 2025/1/23 第三者委員会の設置 **国連指導原則に基づく**
- 2025/3/31 第三者委員会による「調査報告書」公表/「フジテレビの再生・改革にむけて」発表
- 2025/4/30 フジテレビの再生・改革にむけた8つの具体的強化策・進捗状況、人権尊重関連施策
- 2025/6/19 被害者への謝罪および誹謗中傷対策等に関する合意
8つの強化策の進捗報告(月次)などの情報開示を継続(<https://www.fujitv.co.jp/company/regeneration/index.html>)

何が問題であったのか

①「性暴力」:取引先による人権侵害 ⇔ **「プライベートにおける男女トラブル」**

②フジテレビの問題:「性暴力」による被害の背景

(暴力が暴力を生み出す構造的な問題)

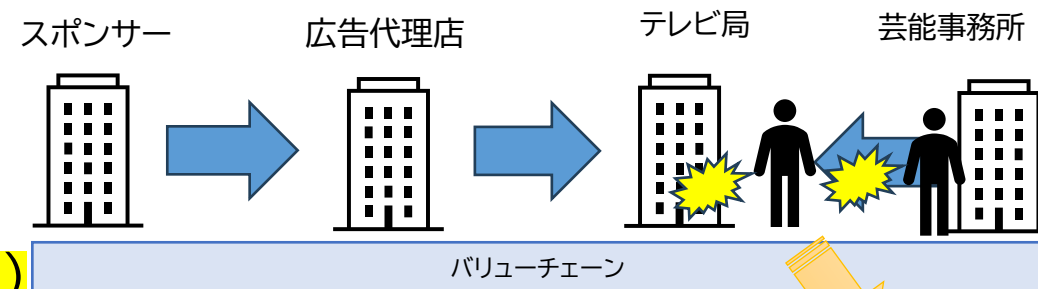
形だけの人権方針、信頼のない相談窓口

セクハラを「受け流しスキル」/「セクハラ耐性がない」というレッテルを貼られ、希望部署に異動できなくなる

「性別・年齢・容姿などに着目して呼ばれる会合」の存在

③スポンサーの問題:バリューチェーン上での人権尊重の責任

④政府の問題:独立した調査ができ、被害者が救済の申立ができる国内人権機関がない



救済

3-10. 「ビジネスと人権」(指導原則)の実践: ジャニーズ問題

- 2023/8/4 国連ビジネスと人権作業部会の訪日調査での指摘: 課題のひとつ
- 2023/8/29 外部専門家再発防止特別チーム「調査報告書」: 指導原則に基づく再発防止策
- 2023/9/7・10/2 旧ジャニーズ事務所の会見: 「調査報告書」を基礎とした今後の取組み
- 2026現在 2社(SMILE-UP・STARTO)による被害者救済、再発防止の取組みの評価は

• 何が問題であったのか

①「子ども」×「性的暴力」

⇒日本社会の構造的問題: 暴力・ハラスメント、さらに「子ども」

②旧ジャニーズ事務所の責任: **人権尊重経営**の欠如

元経営トップ、長年にわたる侵害行為、事務所施設内でも被害、「見て見ぬふり」という企業文化など

⇒人権方針・仕組み(相談・救済)がなかった、声があげられなかった

③**サプライチェーン(取引先)**としての企業の責任

「うわさ」としては、タレント起用広告・宣伝の中止、事務所・タレントとの契約関係など

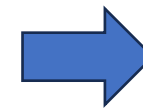
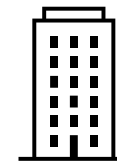
⇒取引先での人権侵害に対する助長・直接関連／最後の手段としての「契約解除」

④ステークホルダーとしてのファン: 投資家／消費者の責任(「つかう責任」)

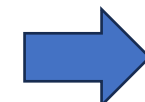
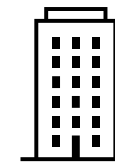
⑤国(政府)の保護義務: 予防、救済(国内人権機関(NHRI)設置を含む)の不十分さ

子どもはより弱い立場にある。
子どもと関わるビジネスの場合、
通常より一層の注意が必要。

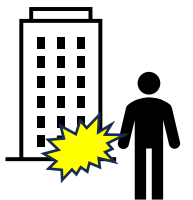
CM起用会社



広告会社
(広告代理店)



旧ジャニーズ事務所



4-1. 「ビジネスと人権」のこれからを考える

- 国際規範と国際関係

指導原則の規範性：国際社会の共通枠組み・企業のグローバル行動基準

国際政治・国内政治のなかで、自国(利益)ファーストによる規範の揺らぎ？

ダイバーシティへのバックラッシュ ⇔ サプライチェーン上の**強制労働禁止**の促進

デューディリジェンス・情報開示法 ⇔ 貿易措置(輸入規制、二国間経済連携協定)

- 日本のあるべき政策の方向性は？

ルール(規範)に基づく国際秩序の維持

指導原則の実効性の追求：バリューチェーンを通じた人権尊重の実現

中小企業、能力構築、公正な負担分配(政府・投資家・取引元・取引先etc)

ステークホルダーエンゲージメント(ライツホルダー・取引先)、是正・救済

日本と(東南)アジアとの双方向のバリューチェーン(ex.移住労働者)

日本企業の東南アジアに向けたサプライチェーン(ex.現代奴隷)

日本企業の東南アジアからの人材チェーン(ex.技能実習・特定技能)

4-2. 「ビジネスと人権」のこれからを考える

日本政府による行動計画の改定(2025年12月)

「誰一人取り残さない」？
国連WGの示した**当事者課題**とのギャップ
At-risk groups

第2章 優先分野

取組の方向性？
「行動計画」が必要

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、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

- (1) ジェンダー平等
- (2) 外国人労働者
- (3) 子ども・若者
- (4) 障害者
- (5) 高齢者

取組の方向性

- ・ ライツホルダーの状況を考慮し、「誰一人取り残さない」ための、人権保護の視点に立った制度設計・運用及び見直しの実施
- ・ 関連施策で得られた情報や好事例の提供

3 テーマ別人権課題

(1) AI・テクノロジーと人権

取組の方向性

- ・ 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

(2) 環境と人権

取組の方向性

- ・ 人権課題と環境課題の双方を視野に入れた環境デュー・ディリジェンスの推進
- ・ 気候変動への適応と緩和政策における人権への配慮

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

スマートミックス？
ガイドライン改定
義務化(デューデリ
ジェンスや情報開示
など)と
インセンティブ
差別禁止法(日本社
会における構造的差
別)

政策の一貫性？
貿易政策
EPA/FTA

能力構築(キャパビル)？
一般的な啓発・情報提供
→ 個別の助言・支援
tailored

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の設定
- ・ 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

国内人権機関？
調査・救済と支援の役割

交通アクセス

お問い合わせ

Eメールインフォお申込み

基本を知る

ビジネスと人権に関する指導原則

指導原則 ダイジェスト版

指導原則の概要・関連リンク

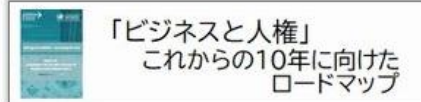
関連する国際基準・ガイドライン

世界人権宣言 国際人権規約 ILO中核的労働基準
OECD多国籍企業行動指針 国連グローバル・コンパクト……

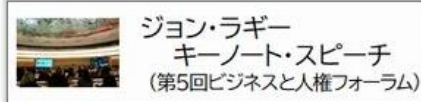
ビジネスと人権に関する国別行動計画

関連リンク集

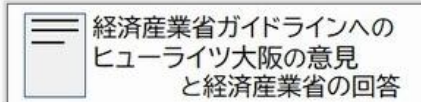
【Pick Up】



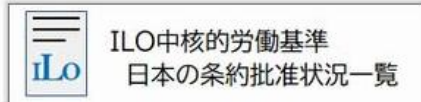
「ビジネスと人権」
これからの10年に向けた
ロードマップ



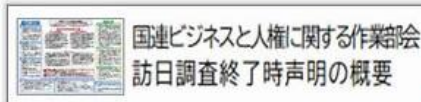
ジョン・ラギー
キーノート・スピーチ
(第5回ビジネスと人権フォーラム)



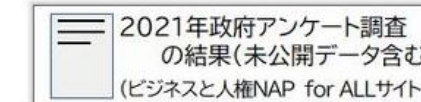
経済産業省ガイドラインへの
ヒューライツ大阪の意見
と経済産業省の回答



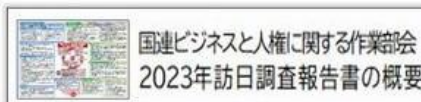
ILO中核的労働基準
日本の条約批准状況一覧



国連ビジネスと人権に関する作業部会
訪日調査終了時声明の概要



2021年政府アンケート調査
の結果(未公開データ含む)
(ビジネスと人権NAP for ALLサイト)



国連ビジネスと人権に関する作業部会
2023年訪日調査報告書の概要

基本を学ぶ

人を大切にー「ビジネスと人権」ガイドブック

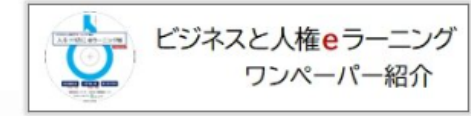
ビジネスと人権 eラーニング



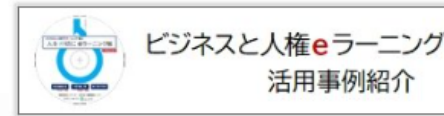
【Pick Up】



「人を大切に」
ワンペーパー紹介



ビジネスと人権eラーニング
ワンペーパー紹介



ビジネスと人権eラーニング
活用事例紹介

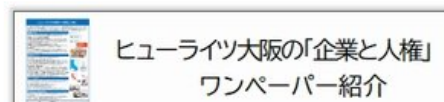
その他のコンテンツ

ヒューライツ大阪の「企業と人権」ナビゲーション

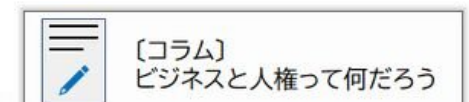
CSRとCSVに関する原則

「人をさがす」(「企業と人権」ワークショップ)

【Pick Up】



ヒューライツ大阪の「企業と人権」
ワンペーパー紹介



【コラム】
ビジネスと人権って何だろう

継青堂

<https://keiseido.co.jp/>

責任あるビジネスが、
企業の社会的信頼を築く。

継青堂について

事業内容

人権デューデリジェンス
支援

DUE DILIGENCE

グリーバンスメカニズム運
用支援

GRIEVANCE

企業研修

TRAINING

イベント

責任ある鉱物調達に関する企業向けセミナーを開催します

2025.11.10

12月10日、責任ある鉱物調達に関する企業向けセミナーを開催します。NPO法人テラ・ルネッサンスと共催です。ぜひご参照ください。

詳細・お申し込みはこちら

企業向けセミナー

責任ある鉱物調達

リスク対策とNGO連携の可能性 >>>>

2025.12.10 WED 14:00 - 16:00

会場：新大阪 ラミL-SITE 4F

Terra
Renaissance

緩いを子カラに、平和をつくる
認定NPO法人 テラ・ルネッサンス



Keiseido
Accounting social impact creation

4-5. 「ビジネスと人権」のこれからを考える 国内人権機関による能力構築

NHRIに直接的役割の権限がない場合
(欧州のNHRIの多く)

間接的役割

企業・政府・市民社会等に対する能力構築
企業のグリーンバンスメカニズムのモニタリング

デンマークNHRI

オーストラリアNHRI(直接的役割の権限あり)

Australian Human Rights Commission

Home / Modern Slavery

Modern Slavery

Modern slavery is when people are because they are threatened, tricked

- Human trafficking: Moving people
- Forced labour: Making people
- Debt bondage: Making people
- Domestic servitude: Forcing people
- Child labour: Using children for

Millions of people around the world factories, and household work.

The Modern Slavery Act 2018 (Cth) million to report every year on the risk what they are doing to address this

In collaboration with partners, the Commission has developed a range of resources about Modern Slavery.

Property, Construction and Modern Slavery

A guide to help the property and construction industry respond effectively to the Modern Slavery Act 2018 (Cth).

Review the Property, Construction and Modern Slavery guide.

Financial Services and Modern Slavery

A guide to help the financial services industry respond effectively to the Modern Slavery Act 2018 (Cth).

Review the Financial Services and Modern Slavery guide.

Modern Slavery in the Health Services Sector

A guide to help the health services industry respond effectively to the Modern Slavery Act 2018 (Cth).

Review Modern Slavery in the Health Services Sector guide.

オーストラリア現代奴隷法への対応の業界別ガイド

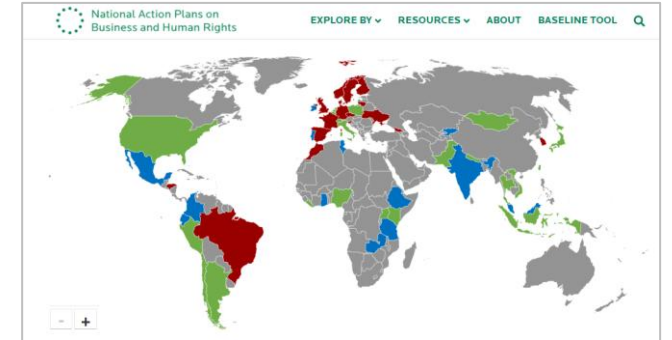
<https://humanrights.gov.au/modern-slavery>



デンマーク大企業の人権の取組み(20年・22年)
(グリーンバンス含む)

https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/Documenting%20business%20respect%20for%20human%20rights_accessible.pdf

<https://www.humanrights.dk/files/media/document/Documenting%20Respect%20for%20Human%20Rights%202022.pdf>



<https://globalnaps.org/>

Learning hub on human rights

Climate change and human rights analytical framework

Methodologies for assessing business respect for human rights

Sector wide impact assessments on fisheries and aquaculture

The right to defend rights monitoring tool

National baseline tool on business and human rights

<https://www.humanrights.dk/tools>

企業・政府・NGO・NHRI等
向けのツール提供

4-6. 「ビジネスと人権」のこれからを考える 政府による被害者保護・救済の仕組み

技能実習SOS・緊急相談専用窓口

技能実習生の皆さん「勝たれている」「強制的に労働させられる」「事業主からセクハラを受けている」など、悩んだり、困っている皆さんか？外国人技能実習機構（OTIT）では、そのような技能実習生の皆さんを母国語でサポートします。悩みや困りごとを迅速に解決するために、ぜひお気軽にご相談ください。実習生の皆さんは各言語のフリーダイヤルへコールアナウンスのあと1番をプッシュ！

電話以外の相談はこちら(<https://www.otit.go.jp/>)のサイトをご覧ください。

オーストラリア (English/Japanese)	中国語
0120-250-168 月～金 11:00～17:00	0120-250-168 月～金 11:00～17:00
フィリピン (English/Philippine)	タイ語
0120-250-197 月～金 11:00～17:00	0120-250-197 月～金 11:00～17:00
カンボジア語 (Cambodia)	ベトナム語
0120-250-366 月～金 11:00～17:00	0120-250-366 月～金 11:00～17:00

実習場所での法令違反が生じて被害に及ぼす通報・情報提供情報提供窓口(<https://www.otit.go.jp/>)からご連絡ください。

OTIT 外国人技能実習機構 (Organization for Technical Intern Training)

https://www.ih-osaka.or.jp/information_center/
<https://ofix.or.jp/life-japanese/>
<https://www.otit.go.jp/contact/>

公益財団法人大阪国際交流センター
Osaka International House Foundation

外国人のための相談窓口

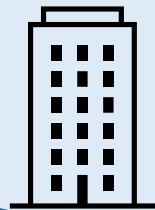
大阪府外国人情報コーナー

相談のあとの「救済」が見えない: 実効性? オーストラリア研究へ

政府による相談窓口
司法的・非司法的救済手続

中小企業自身の窓口をどう作るか
「風通しのよい」会社だから大丈夫?
権力の非対称性 ⇒ 権力の行使と侵害の可能性はセット

「声をあげていい」「相談してもいい」というメッセージ



企業・実習先・監理団体における相談

○救済のブーケ (多様な相談手段) の確保にむけて



外国人労働者

早期に、正式に、受けつけるしくみづくり + 多様なしくみの利用

JaCER
一般社団法人ビジネスと人権対話推進機構

JaCERについて 苦情を申し立てる 会員情報 お知らせ お問い合わせ 苦情通報窓口

苦情を申し立てる

トップページ | 苦情を申し立てる

JaCERは、この対話救済プラットフォーム通報受付窓口を通じて、正会員（加盟企業）に関連する人権侵害事案に関する苦情・通報を受け付け、これを対象企業に通知し、対象企業の苦情処理の支援・推進を行っています。

JaCERは申し立てられた苦情・通報を解決する機関ではなく、「人権を尊重する責任」の主体として専門的な立場から支援・推進することにより、「苦情」の実効性を強化しています。

業界団体等の窓口

<https://jacer-bhr.org/index.html>

RINK TEL: 06-6476-8228

Rights of Immigrants Network in Kansai

タイ語	月曜日 13:00～18:00
スペイン語	火曜日 14:00～20:00
中国語	水曜日 14:00～17:00
ベトナム語	木曜日 14:00～17:00
スペイン語	金曜日 14:00～17:00

すべての外国人労働者とその家族の人権を守る 関西ネットワーク

外国人の人権を守るために活動している市民団体(NGO)です。在留資格(VISA)、仕事、福祉(いろいろな日本の制度)、家族のことで困ることがあったら相談してください。相談にお金がかかりません。

RINK is a civic organization (NGO) which protects foreigners' human rights. Do you have troubles with status of residence, job, welfare, family...? Please contact us for help. We will support you. We are free of charge. We are open for consultation. We are open for consultation. We are open for consultation.

すべての外国人労働者とその家族の人権を守る関西ネットワーク
電話やオンラインによる相談
<https://rink-osaka.com/>

NGO等による窓口

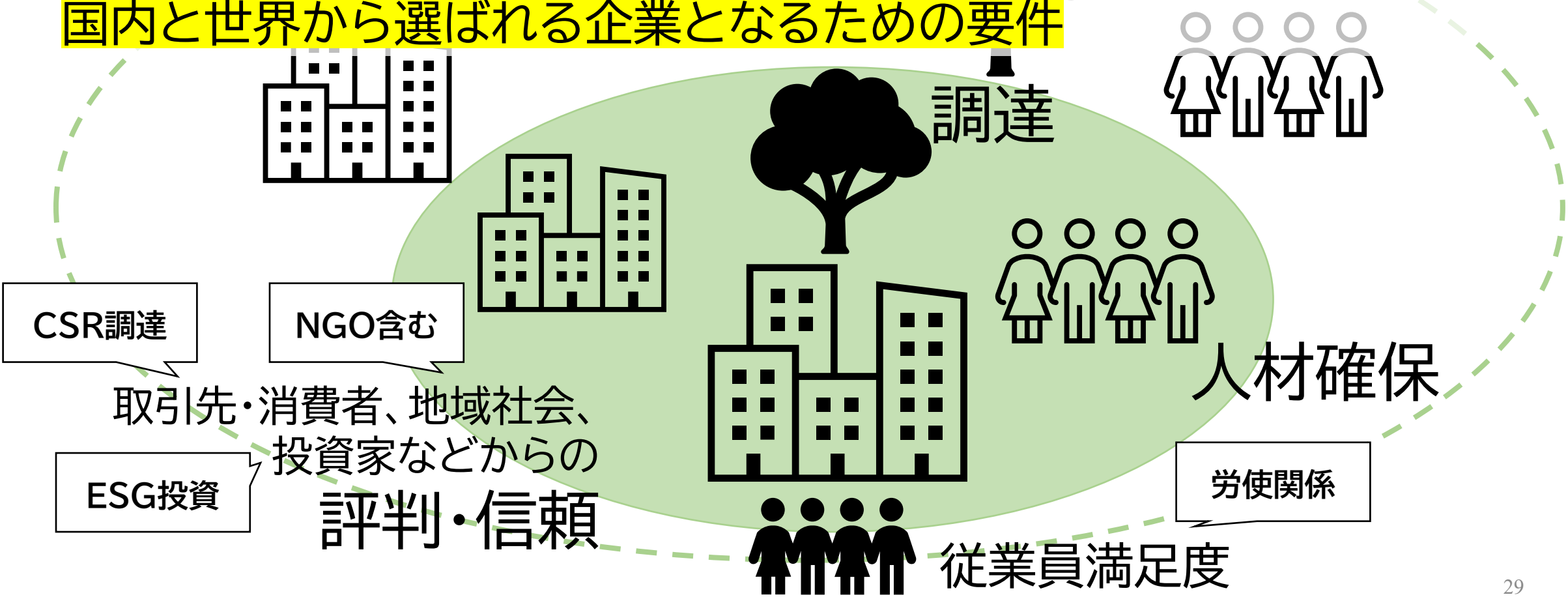
まとめ：人権尊重経営は「対話」から

ステークホルダーとの対話が日本企業の課題と機会に

人権尊重を通じた企業価値の向上

社会的評価、市場、国境を越えた法による企業への圧力

国内と世界から選ばれる企業となるための要件



ご清聴ありがとうございました。

2026年3月3日

一般財団法人ジオ政策研究所・囲む会講演

「ビジネスと人権」

菅原絵美(大阪経済法科大学)

e-sugawara@keiho-u.ac.jp