

全国社会保険労務士会連合会
HR INNOVATIONS 2022「人」を起点とする新しい経営の実現へ

「ビジネスと人権」が企業に与えるインパクト
～グローバル社会において社労士と目指す企業づくり～

「ビジネスと人権」とこれからの企業経営
—責任ある企業行動と人権デューディリジェンスとは？—

日本貿易振興機構アジア経済研究所
新領域研究センター 法・制度研究グループ長
山田 美和 miwa_yamada@ide.go.jp

2022年1月12日 収録

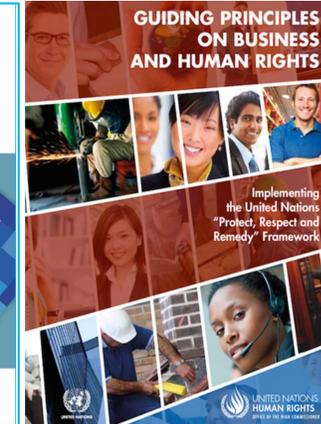
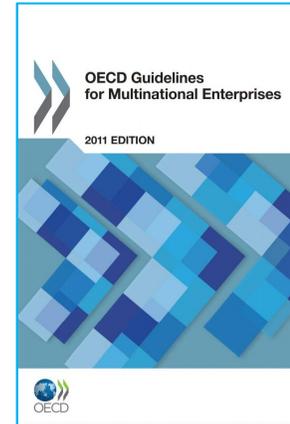
「ビジネスと人権」とこれからの企業経営 —責任ある企業行動と人権デューディリジェンスとは？—

導入 ビジネスと人権と「ビジネスと人権」

1. 「ビジネスと人権に関する国連指導原則」を理解する
ガバナンス・ギャップ、国家の義務と企業の責任、救済へのアクセス
2. 責任ある企業行動と人権デューディリジェンスとは？
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
ステークホルダーエンゲージメント、労使関係
3. これからの企業経営—「人」を起点とする新しい経営の実現へ
SDGsへの貢献

「ビジネスと人権」に関する最近の動向 — 国連指導原則成立から10年 —

- Covid-19危機における労働者の権利侵害の増加
- 市民社会、労働組合、人権擁護活動家のスペースの著しい縮小
- 各国政府、企業、市民社会組織、投資家、消費者の取組は活発化
- サプライチェーンにおける労働者の権利、とくに強制労働に注目
2021年6月 G7サミットコミュニケにおける強制労働への言及
10月G7貿易大臣会合コミュニケ+付属文書(A)強制労働への声明
- 欧州を中心とする人権デューディリジェンスの義務化



日本における動き

- 2020年10月日本政府「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)策定・公表
- 2021年6月金融庁・東証「コーポレートガバナンス・コード(企業統治指針)」改定 人権尊重を明記
- 7月経済産業省ビジネス・人権政策調整室を設置 11月大臣官房首席ビジネス・人権政策統括調整官

⇒ 急速に高まる企業の人権尊重責任への期待

そのベースは「**ビジネスと人権に関する国連指導原則**」「**多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言**」「**OECD多国籍企業行動指針**」にもとづく企業行動

企業の人権尊重責任を具体的に対外的に示す = **人権デューディリジェンス + グリーバンスメカニズム**

「ビジネスと人権」とは？

✓「ビジネスと人権」が企業に与えるインパクト???

✓「**ビジネスと人権に関する国連指導原則**」にもとづく考え方・政策・企業行動

ビジネスが人権に与えるインパクト

ビジネス(経済/企業活動)が人々の権利に与える影響を理解する

ビジネスが人々の権利に負の影響を与えないようにする責任

企業が人権尊重責任をはたせるようにする国家の義務

✓指導原則にもとづく考え方・政策・マーケットのあり方が企業に与えるインパクト

GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

UN Guiding Principles on Business and Human Rights ビジネスと人権に関する国連指導原則

◆問題意識

企業活動と人権の問題の深刻化の根本原因は 'ガバナンス・ギャップ' の存在。すなわち多国籍企業などの経済的アクターがもたらす負の側面と、それを適切にコントロールできない国際社会側の能力のギャップ。それをできるだけ少なくし埋めていくことが課題。To fill "governance gap" =the gap between the sphere of influences and the scale of impacts caused by economic actors (including enterprises), and the inability of society to properly control the negative impact therefrom.

I The state duty to protect human rights

(1-10) 人権を保護する国家の義務

II The corporate responsibility to respect human rights (11-24)

人権を尊重する企業の責任

III Access to remedy (25-31)

救済へのアクセス

Implementing
the United Nations
"Protect, Respect and
Remedy" Framework

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」前史

—企業のグローバル展開にともなう負の影響をどうコントロールするか？—

30年にわたる国連における多国籍企業規制の議論の攻防

たび重なる人権侵害 例:大手ブランドのアウトソーシング先工場における劣悪な労働/プラント建設による先住民の立ち退き/農業プランテーションにおける児童労働

- ✓ 現地の労働法の基準が低い、労働基準監督が機能していない、適切な法律・制度がない
- ✓ 現地法は本社に適用なし、本国法は現地に適用なし
- ✓ 国境を超えて活動する企業を規制する国際的な条約がない
- ✓ 人権を保護するのは国家の義務、企業ではない
- ✓ 企業活動が社会、人々の権利に与える影響は大きい

➡1970年頃から国連において多国籍企業の活動を規制する国際基準を求める動きが活発に

途上国(投資受入国)、社会主義国、先進国(投資企業母国)の主張の対立

2005年 国連人権委員会が国連事務総長に特別代表ジョン・ラギー氏の任命を要請

人権団体:企業に義務を負わせる規範ベース VS 経済団体:新たな国際的枠組み不要、好事例、自発性

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」前史

—企業のグローバル展開にともなう負の影響をどうコントロールするか？—

広範なステークホルダーとの協議を経て

- 企業の行動を変えるために、どのように国家と企業の実務のなかに人権規範をうめこむことができるか？
- 多国籍企業が操業するグローバルな領域において、どのようにこれを促進し達成できるか？

指導原則は、政府、企業と業界団体、世界のさまざまな場所で企業活動から直接的に影響を受けている個人と地域社会、市民社会、そして法律や政策の多くの領域の専門家を含むすべてのステークホルダーとの広範な話し合いの成果を取り入れている

2008年 国連「保護、尊重及び救済」枠組(ラギー・フレームワーク)

2011年6月 人権理事会での全会一致の支持 各国政府の交渉によらない規範文書の支持は初

- 指導原則の成立は終わりの始まり=国家、ビジネス、市民社会にとって、規範的基準および権威ある政策ガイダンスという、共通のグローバルプラットフォームを提供
- 人権デューディリジェンス=企業を人権尊重へ導くための実践的かつ達成可能なアプローチ

第1の柱：人権を保護する国家の義務 原則1-10

The State Duty to Protect Human Rights

基本原則

(原則1) 人権侵害から保護する義務

(原則2) 企業が人権を尊重することへの期待を明確に表明

規制および政策機能

(原則3) 企業が人権を尊重することを促進する政策の執行

国とビジネスの関係

(4) 国有企業、支配企業、輸出信用、公的投資保険など実質的な支援を国家機関から受けている企業の人権デューデリジェンス

(5) 人権の享受に影響する可能性のあるサービスを提供する企業に対する監督

(6) 商取引をする相手企業による人権尊重の促進

紛争影響地におけるビジネス

(7) 紛争影響地域において企業が人権侵害しないための措置

政策の一貫性 Policy Coherence

(8) 政府省庁、政府関係機関の人権保護に関する政策の一貫性

(9) 投資条約や通商協定

(10) 多数国間機関(国際貿易及び金融に関わる機関など)の加盟国として指導原則を活用

第2の柱: 企業は人権を尊重する(=侵害しない) 責任を負う

Corporate responsibility to respect

(=should avoid infringing on) human rights 原則11-24

企業の人権尊重を責任を果たすためには

(1) 人権尊重をもちこんだ基本方針(トップコミットメント)を表明する

(2) 人権に関する影響を特定・予防・軽減・説明するための人権デューディリジェンスをおこなう

① 企業活動および関係性(バリューチェーンなど)の人権に対する影響の定期的評価の実施

② 評価結果の組織への統合

③ パフォーマンスの追跡評価

④ 外部へのコミュニケーション(報告)

(3) 人権への悪影響を改善するためのプロセス

➤ 人権への負の影響との3つの関係性
adverse impact caused by(起因)
/ contributed by(助長) / directly linked(関係する) to the company's operation

人権DD=企業が人権を尊重している事実を対外的に示すことができるための諸要素

第3の柱：救済へのアクセス

Access to remedy 原則25-31

(原則25) 国家の義務として、領域及び/または管轄内において、ビジネスに関連した人権侵害が生じた場合、影響を受ける人々が実効的な救済にアクセスできるよう、司法、行政、立法またはその他のしかるべき手段で、適切な措置をとらなければならない。

(原則29－31)

苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするように、企業は、負の影響を受けた個人及び地域社会のために、**実効的な事業レベルの苦情処理のしくみ(グリーンバンスメカニズム)**を確立し、またはこれに参加すべきである。

実効性のあるメカニズムとは、

- (a) 正当性をもっていること、
- (b) アクセスが可能であること、
- (c) 予測可能であること、
- (d) 衡平であること、
- (e) 透明性があること、
- (f) 国際的人権に適合していること、
- (g) 継続的学習の源となること、
- (h) エンゲージメント及び対話に基づくこと。

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」を理解する

- 企業の人権尊重責任を定めた国連文書

人々の権利を保護するのは国家の義務であることを再確認するとともに、**人々の権利を尊重する責任が企業にある**と規定し、人権侵害に対する**救済手段の設置**を国および企業に対して求めている。

企業は、その事業活動およびバリューチェーンにおいて、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約ならびに労働における基本的原則および権利に関するILO宣言に規定される諸権利を尊重する責任を負う。

企業の責任は国家の義務とは区別され、企業は、どこで事業を展開するにも、国内法の規制の程度に関わらず、**国際人権基準を尊重するよう期待されている**。**リスクは企業へのリスクではなく、人権へのリスク**。**人権の尊重はコンプラマターを超える**。**SDGsへの貢献**。

- 指導原則は各国の政策のベース

国家の義務として、企業が人権尊重の責任を果たせるよう、国家は**政策措置**をとるべきと規定する。

- 国家、ビジネス、労働組合、市民社会にとって**共通のグローバルプラットフォーム**

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5月30日にガイダンスについてのOECD勧告が閣僚理事会で採択

- 責任ある企業行動に関するデュー・ディリジェンスについて、政府及びステークホルダー間の共通理解の促進
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」にもとづくデュー・ディリジェンス実施のガイダンス
- 国連WG報告書（国連総会第73会期）においても人権デュー・ディリジェンス実施のガイダンスとして挙げられている

アジア研は日本語訳作成に協力 2019年6月公開

<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

ステークホルダーと共有する

「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」

- ガイダンスの対象読者：企業内でDD実施の担当者＝機能横断的な複数の事業組織、部署および個人
- DD実施に関連する部署機能：サステナビリティ、CSR、環境・社会、人事、労働者代表、オペレーション、製造、法務、コンプライアンス、調達、サプライチェーン、取引先関係、販売・マーケティング、コミュニティ開発、広報・リポーティング、リスク管理、監査、上級管理者、取締役会又は企業の所有者
- 企業内外の関係者：労働者、労働組合、DD活動を協働する業界、マルチステークホルダー、市民社会組織

デュー・ディリジェンスの本質的要素

「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ドンス」より

- ▶ 予防手段である
- ▶ 複数のプロセスと目的をもつ
- ▶ リスクに相応する(リスクベース)
- ▶ 優先順位付けが必要である(リスクベース)
- ▶ 動的である
- ▶ 責任転嫁ではない

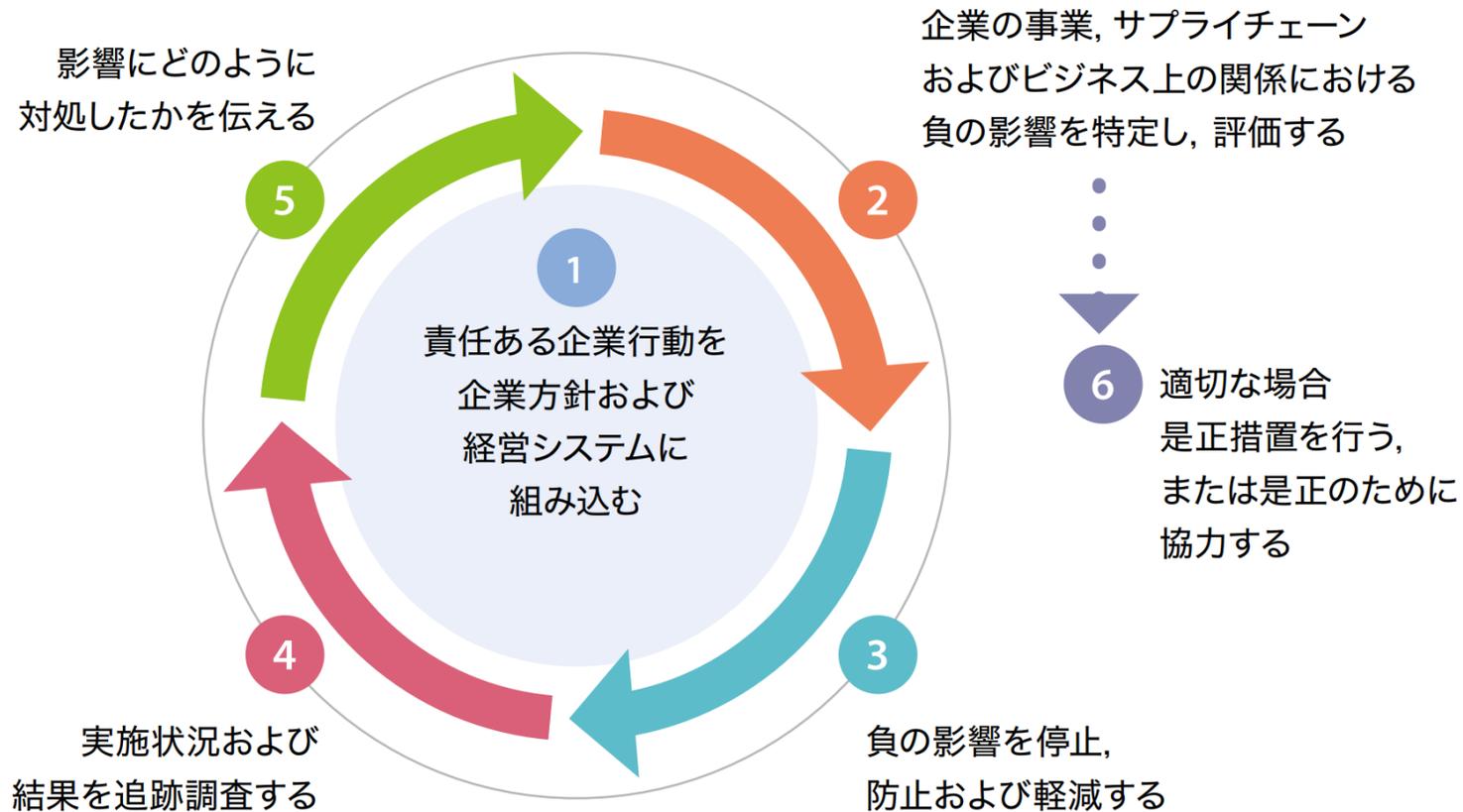
- ▶ 国際基準の責任ある企業行動(RBC)につながる
- ▶ 自社の状況に適合させる
- ▶ ビジネス上の関係における制約に対処するために適応できる
- ▶ **ステークホルダーとのエンゲージメントから情報を得る**
- ▶ 継続的なコミュニケーションが必要である

デューディリジェンスの本質はステークホルダーエンゲージメント 人権DDは社員、従業員、労働者との対話から

- 人権DDは人に関するもの 自社の企業活動が人々の権利に与える影響を知る
- ステークホルダーとは、企業の活動に影響を受けるもしくはその可能性のある利害を有する個人または集団（操業地域のコミュニティ、従業員、労働組合、消費者、エンドユーザー、さらには市民社会組織、人権擁護活動家、業界、ホスト国政府、取引先、投資家、株主など）
- DDはステークホルダーとのエンゲージメントから情報を得る
- 意味のあるエンゲージメント
 - 双方向のコミュニケーション 情報共有と参加 継続性
- ジェンダー視点の重要性

デュー・ディリジェンスのプロセス

「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ドンス」21頁より



人権方針の策定と実践

経営に「ビジネスと人権」の視点を取り入れる

①企業方針および経営システムへの組み込み

➡ 経営理念・経営方針に人権尊重を盛りこみ、コミットメントを表明する

②実際のおよび潜在的な負の影響の特定、評価

➡ 雇用および労使関係における負の影響について、労働者、労働組合とのエンゲージメント(労使対話)によってより正確に特定し評価する。

③負の影響の停止、防止、軽減

➡ 労働環境、職場環境の改善

④実施状況および結果の追跡調査

➡ PDCAサイクルに

⑤影響へどのように対処したかの情報開示

➡ 労働者・労働組合との共有、可能な範囲で結果を公開

⑥是正の仕組み

➡ 労働者代表、労働組合を関与させる。例えば、労働協約に定義された苦情処理の仕組みを通じて、労働者が企業に対して苦情を提起できるプロセスを構築する

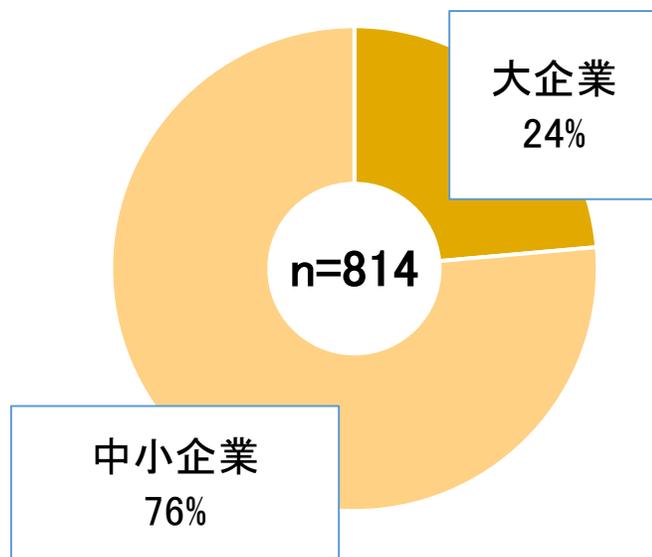
OECD多国籍企業行動指針に示された項目への負の影響の具体例「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」付属文書表2より

雇用および労使関係	関連規定
労働者が自ら選択する労働組合または代表団体を設立しまたはこれに加入し、もしくは自ら選択する当該労働組合または代表団体が団体交渉のために認められる権利を尊重しないこと	OECD多国籍企業行動指針2011年版、第5章1. b項
雇用条件に関する合意達成を目的として行う、個別または経営者団体を通じた、上記の代表団体との建設的交渉を行わないこと	同上、第5章 1. b項
最悪の形態の児童労働を含む、児童労働	同上、第5章1. c項
人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身、その他の状況に基づいた、雇用または職業における労働者に対する差別	同上、第5章1. e項
労働者の身体的および精神的能力に適合しない機械、設備、労働時間、作業編成または作業工程	同上、第5章1. e項； ILO（1981年）第155号条約
可能な限り有害物質を無害またはより毒性の低い物質へ置き換えることを怠ること	ILO（1988年）第167号条約
労働者およびその家族の基本的ニーズを満たさない賃金の支払い	OECD多国籍企業行動指針2011年版、第5章4. b項
労働者による労働組合結成または加入を妨害するために、事業活動の単位の一部または一部を移転させると威嚇すること	同上、第5章7項

ジェトロ・アジア経済研究所2018年「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査」(国外814社)

【企業規模別回答数】

大企業 Large companies 192
中小企業 SMEs 622

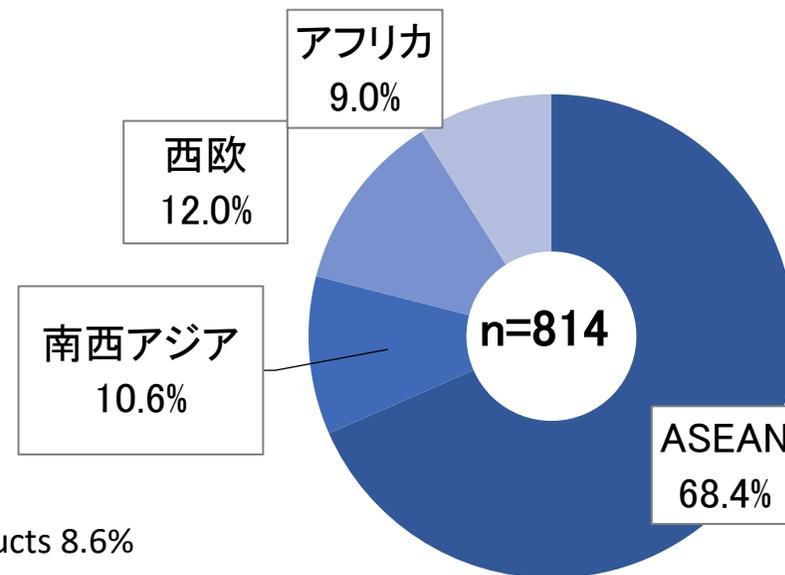


【業種】

製造業 Manufacturing 60% 非製造業 Non-manufacturing 40%
自動車/自動車部品 Automobile/Automobile parts 16.2%
鉄鋼/非鉄金属/金属製品 Metal/Non-ferrous metal/Metal products 8.6%
電気・電子部品 Electrical/Electronic components 6.4%

【地域別回答数】

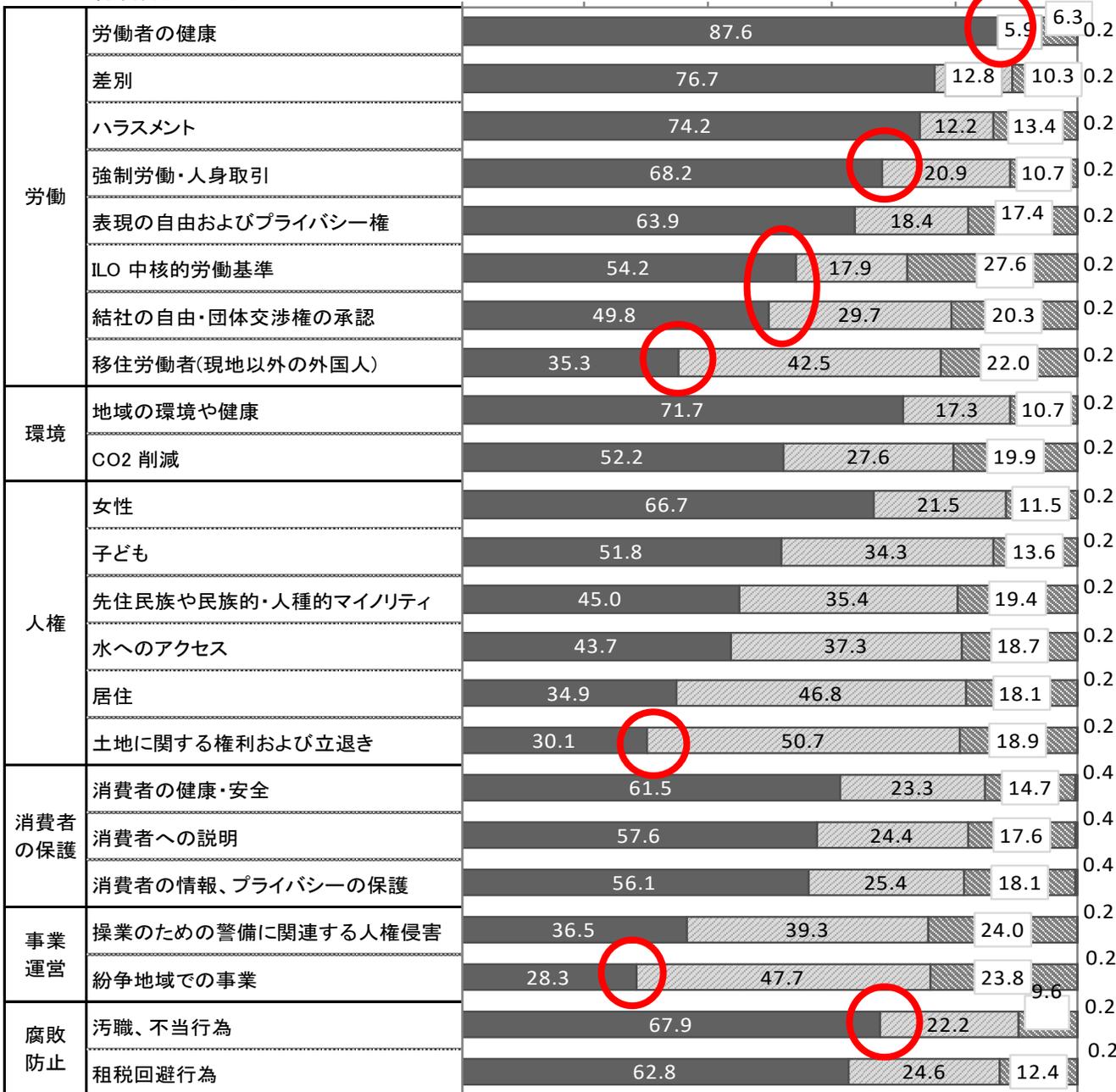
ASEAN 557
南西アジア south Asia 86
西欧 Western Europe 98
アフリカ Africa 73



■関係する □関係無い ▨不明 □無回答 (各単一回答)

各項目(n=814)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



日本企業は人権課題の認識にバラツキがある

Q: サプライチェーン上で企業が影響を及ぼす可能性がある労働・安全衛生・環境等に関わる以下の分野は、貴社及び取引(納入・調達)先のサプライチェーン上において関係がありますか？

【出所】:
 ジェトロ・アジア経済研究所 2018年
 「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査」(国外814社)
https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2018/pdf/2018110007_06.pdf

日本政府「ビジネスと人権」に関する行動計画



2016年11月ビジネスと人権に関する国連フォーラムにて
日本政府代表部がNAP策定のコミットメントを表明

2020年10月16日策定・公表

「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)

ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係省庁連絡会議

「政府は、日本企業が、国際的人権を尊重し、指導原則の国際的なスタンダードをふまえ、**人権デューディリジェンスのプロセスを導入すること**、またサプライチェーンにおけるものを含む、**ステークホルダーとの対話を行うことを期待する。**」

https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html

「ビジネスと人権」の取組みにおける中小企業の機会と課題

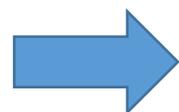
◆経営者のリーダーシップ

◆組織の機動力

◆従業員、社員との関係

◆取引先との関係

◆地域社会との関係



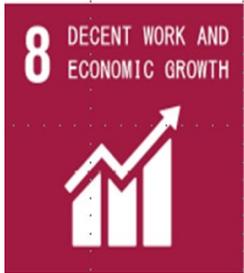
➤人権方針の策定にトップコミットメントし、実行に必要なリソースを配分する

➤自社の状況に適合した優先度を見極め人権デューディリジェンスを実施する

➤これまでの対話の見直し、対話を活性化する

➤ビジネス上の関係における制約にともに取り組む 人権DDは公正な取引慣行と両輪

➤ステークホルダーとのエンゲージメントから情報を得る、自社活動が影響する、関係する地域社会への認識を広げる



ディーセント・ワークと経済成長

目標 8.すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク*を推進する

(* 働きがいのある人間らしい雇用:外務省訳)

- 多様化、技術向上およびイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性の達成
- 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性、およびイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進。金融サービスへのアクセス改善を通じて中小零細企業の設立や成長を奨励
- 2030年までに若者や障害者を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワークならびに同一労働同一賃金を達成

ディーセント・ワークとは、人々の仕事の生活の中における願いを総称するもの。それは生産的で、公正な収入のある仕事への機会、職場における安全保障、家族のための社会的保護、個人の発展と社会統合のためのより良い見通し、自らの生活に影響を与える決定に自らの関心を表明し、組織し参加する自由、すべての女性と男性の機会と処遇の平等を含む。

グローバル社会において社労士と目指す企業づくり —「人」を起点とする新しい経営の実現

- 人権の尊重は人々の可能性を最大化させる
多様性と包摂(ダイバーシティ&インクルージョン)の基点
- 社員、従業員、労働者との対話を活かす
- ILO国際的労働基準を理解する
- 国際的基準と国内法のギャップを認識しそのギャップをうめる
- 取引先との関係性を活用する/取引先とともに目指す

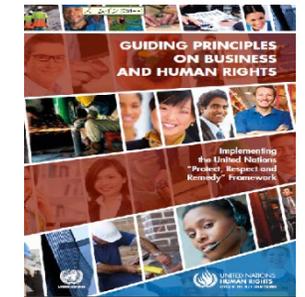
日本企業が取り組む 責任ある企業行動と人権デューディリジェンス

- 自社の事業活動が人々の権利に与える影響について認識する。自らの事業活動における人権デューディリジェンスの実施・強化が望まれる。リスクに対応することでプラスの成果を最大に。
- 自社の事業経営を見直し、人権課題に取り組み、指導原則に照らしたプレゼンテーション、開示が必要とされている。
- 取引上の関係性において、責任あるバリューチェーンの実践を深化させることが可能。仕入れ先、顧客やビジネスパートナーに対して、意識啓発、実務での取り組み(人権尊重、経営の透明性、説明責任、建設的労使関係等)を支援、協働することができる。
- 事業運営において様々な権利、なかでも労働者の権利(ディーセントワーク)を尊重し、ジェンダー平等を促し、持続的発展(SDGs)に貢献することが可能な立場にある。
- 積極的に人権への取り組みを、国際的なフレームワークに照らし合わせて、経営方針に表明し実践することで、価値・理念にもとづいた企業経営の競争力は、より高いものとなる。
- 事業展開する国や地域における社会構造や事業環境など構造的な根本的要因(構造的リスク)に対して他社や業界全体、公的機関、マルチステークホルダーと協働する。

なぜ人権デューディリジェンスを実施するのか —SDGsと指導原則の関係—



×



- 「**人権の尊重、あらゆる人の尊厳の尊重が、持続可能な発展の人に関わる部分のまさに核心にある**ということです。それだけにとどまらず、それはビジネスが主要な受益者となる、**社会的に持続可能なグローバル化を確保する鍵**でもあるのです」(2016年「第5回国連ビジネスと人権フォーラム 基調講演 ジョン・G・ラギー ハーバード大学教授」)
- 「**強固な人権デューディリジェンスが持続可能な発展を可能にしそれに貢献する。ビジネスにとって持続可能な発展への最も力強い貢献は、自社の活動、バリューチェーンにおいて、人々への侵害に対処し、潜在的そして現実の影響に焦点をあてて、人権への尊重を埋め込むことである**」(2018年第73回国連総会におけるビジネスと人権国連作業部会報告)
- 「**ビジネスはすでに指導原則というフレームワーク、アジェンダ2030というタイムテーブルを持っている。ビジネスがその操業のすべての段階において、そのサプライチェーン全体において、人権を尊重することを確実にすることこそ以上に重要な貢献方法はない**」(2018年国連人権高等弁務官ミシェル・バシエレ氏)

(参考)1948年世界人権宣言

12月10日国連第3回総会(パリ)において、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」として採択された。前文と30の条文から成る。

第1条 人としての自由、尊厳、権利

第2条 差別禁止

第3条 生命、自由、身体の安全に対する権利

第4条 奴隷禁止

第5条 拷問禁止

第6条 法の下に人として認められる権利

第7条 法の下での平等

第8条 権利侵害に対する救済

第9条 身体の自由

第10条 公正な公開裁判

第11条 無罪推定の権利、法律による刑罰

第12条 個人情報、プライバシーの保護

第13条 移動の自由

第14条 迫害からの避難

第15条 国籍を有する権利

第16条 婚姻の自由、家族が保護を受ける権利

第17条 財産権

第18条 思想、良心、宗教の自由

第19条 意見、表現の自由

第20条 集会、結社の自由

第21条 政治参画の権利

第22条 社会保障を受ける権利

第23条 労働の権利

第24条 休暇の権利

第25条 十分な生活水準を保持する権利

第26条 教育についての権利

第27条 文化的生活の権利、創作物からの利益の保護

第28条 権利、自由が実現される社会、国際秩序への権利

第29条 社会に対する責務

第30条 権利、自由を破壊する行為の否定

ご参考まで

- [ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために\(A/HRC/17/31\) | 国連広報センター \(unic.or.jp\)](https://www.unic.or.jp)
- [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](#)
- John G. Ruggie, Just Business: Multinational Corporations and Human Rights (New York: W.W. Norton, 2013) (東澤靖訳『正しいビジネス——世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』岩波書店, 2014年).
- 拙稿「問われる企業の社会的責任—新型コロナウイルス危機が示す『ビジネスと人権の本質—』」佐藤仁志編『コロナ禍の途上国と世界の変容』日本経済新聞出版, 2021年).
- 拙稿「人権デューディリジェンスをいかに促すか——日本政府『ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）』を活用する」アジア研ポリシー・ブリーフ No.146 2021年4月 <https://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Reports/AjikenPolicyBrief/146.html>
- 「グローバル・サプライチェーンにおける責任ある労働慣行の実践と持続可能性向上——タイにおける日本の自動車部品企業の事例」<https://www.ide.go.jp/Japanese/Event/Reports/20210204.html>
- 拙稿「企業法務の知見をSDGsに活かす—目標16を中心に」New Business Law No.1172 2020年6月15日号(商事法務) <https://www.shojihomu.co.jp/nbl/nbl-backnumbers/1172-nbl>
- 拙稿「SDGsに貢献する責任あるサプライチェーンの実現」(『Work & Life世界の労働』2020年1月号)
- 「グローバル市場で求められる『責任あるサプライチェーン』とは？ —世界の日系企業 800 社アンケートから読み解くギャップとリスク—『日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査』より』2018 年度政策提言研究報告書 2019年3月 アジア経済研究所 https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2018/pdf/2018110007_06.pdf
- ◆ [ビジネスと人権——国家・企業・市民として—— - アジア経済研究所 \(ide.go.jp\)](#)

アジア研では「ビジネスと人権」のサイトを開設し、これまでの取組を一覧にしました。どうぞご覧頂き、ご意見、ご感想など頂ければ幸いです。<https://www.ide.go.jp/Japanese/New/Special/BHR>

講師プロフィール

山田 美和 (やまだ みわ)

日本貿易振興機構アジア経済研究所 新領域研究センター 法・制度研究グループ長

- 2014年より「ビジネスと人権」に関する政策提言研究プロジェクトを主宰。
特集サイト [ビジネスと人権——国家・企業・市民として—— - アジア経済研究所 \(ide.go.jp\)](https://www.ide.go.jp/Japanese/New/Special/BHR)
<https://www.ide.go.jp/Japanese/New/Special/BHR>
- 2016年国連アジア地域ビジネスと人権フォーラム(ドーハ)にてラポーターを務める。2018年-2020年ILO-OECDアジアにおける責任あるサプライチェーンプロジェクトに協働。東京オリパラ2020「持続可能性に配慮した調達コード」に基づく通報受付窓口に係る助言委員会委員候補。2021年経済産業省繊維産業のサステナビリティに関する検討会委員。大阪万博2025持続可能性有識者委員会委員。「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)」専門家委員会メンバー。
- 近著に「『ビジネスと人権』とは何か一国連指導原則と人権外交の接点から」『国際問題』No.704 2021年12月、「問われる企業の社会的責任—新型コロナウイルス危機が示す『ビジネスと人権の本質—』」佐藤仁志編『コロナ禍の途上国と世界の変容』(日本経済新聞出版 2021年10月)、「人権デューデリジェンスをいかに促すか—日本政府『ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)』を活用する」(アジ研ポリシー・ブリーフ 2021年4月)等。
- ジョージタウン大学法律大学院、ロンドン大学キングスカレッジにて法学修士号を取得。法律事務所勤務を経て、日本貿易振興機構アジア経済研究所入所。海外派遣員(2008年—2010年タイ)。