

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

分担研究報告書

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に資する調査研究

ビジネスと人権の指導原則の視点からみた労働安全衛生

研究協力者 下田屋 毅 一般社団法人サ・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
研究代表者 永田 智久 産業医科大学産業生態科学研究所産業保健経営学 准教授

研究要旨：

ビジネスと人権に関する指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）は国連人権理事会において全会一致で承認された、全ての国と企業が尊重すべき世界的な基準である。本研究では、ビジネスと人権に関する指導原則に関連する情報をまとめるとともに、企業における情報開示の状況を整理することを目的とした。

文献およびインターネットを用いた検索により、ビジネスと人権に関する指導原則に関連する情報を収集し、まとめた。また、本原則に基づき情報開示している代表的な企業4社（ユニリーバ、ネスレ、マークス&スペンサー、HP（ヒューレット・パッカー））を選定し、その開示内容について調査した。

ビジネスと人権に関する指導原則は、「国家の人権を保護する義務、人権を尊重する企業の責任、人権侵害を受けた人の救済のアクセス」の3つの柱で構成されている。企業は、ビジネスと人権に関する指導原則に則って情報開示を行うにあたり、「国連指導原則報告フレームワーク」がある。具体的には、①人権報告をビジネスの文脈に位置づける、②情報開示の最低基準を満たす、③進行中の改善内容を説明する、④人権尊重に焦点をおく、⑤人権への最も深刻な影響（顕著な人権課題）に取り組む、⑥関連地域の事例をバランスよく提供する、⑦除外した重要情報について説明する、である。良好事例では、自社のみならず、サプライヤーを含めて、安全衛生を含む、人権を配慮する取組みがシステム化されていた。

日本企業において、ビジネスと人権に関する指導原則の周知徹底するとともに、良好事例から抽出された具体的な方法についても共有を進めることが必要である。

A. 目的

2011年6月にビジネスと人権に関する指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）¹⁾は国連人権理事会において全会一致で承認された、全ての国と企業が尊重すべき世界的な基準である。法的拘束力はないが、企業に焦点をあて、マルチステークホルダーでの議論の上でまとめられており、高い説得性と正当性を持ち様々な国際的なガイドラインに影響を及ぼしている。

本研究では、ビジネスと人権に関する指導原則に関連する情報をまとめるとともに、企業における情報開示の状況を整理することを目的とする。

B. 方法

文献およびインターネットを用いた検索により、ビジネスと人権に関する指導原則に関連する情報を収集し、まとめた。また、本原則に基づき情報開示している代表的な企業4社（ユニリーバ、ネスレ、マークス&スペンサー、HP（ヒューレット・パッカー））を選定し、その開示内容について調査した。

C. 結果 および D. 考察

1. ビジネスと人権に関する指導原則の概要

(1) 背景

2008年に国連事務総長特別代表に任命

されたジョン・ラギー氏はビジネスと人権に関する「保護、尊重、救済フレームワーク」を人権理事会に提出し、全会一致で承認された。そして国際的に大きな影響を与え、国際標準化機構（ISO）が2010年に発行したISO26000（社会的責任に関する手引き）、2011年改訂の経済協力開発機構（OECD）多国籍企業行動指針、Global Reporting Initiative（GRI）へ取り入れられるとともに、NCP（National Contact Point：行動指針の各国連絡窓口）における問題解決支援の機能も強化された。

国連人権理事会は、ジョン・ラギー氏にこの保護・尊重・救済のフレームワークを実施するための原則の策定を求め、2011年6月、「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で承認された。この指導原則の推進のため、毎年スイス・ジュネーブの国連において、国連ビジネスと人権フォーラムが開催されている。

(2) 指導原則の内容

ビジネスと人権に関する指導原則は、「国家の人権を保護する義務、人権を尊重する企業の責任、人権侵害を受けた人の救済のアクセス」の3つの柱で構成されている。

① 人権を保護する国家の義務

国家は、その領域で、また管轄内で人権が侵害されることを防ぎ、もし侵害が起

こった時には、その侵害状態を取り除き、責任者の処罰と必要な場合には補償を確保する義務がある。また国家は、企業に対して、様々な立法的、行政的方法によって、企業活動を通じて人権が尊重されるよう求める必要がある。

② 人権を尊重する企業の責任

(ア) 方針によるコミットメント

企業は、全ての企業活動において人権を尊重する責任を、方針として公にする。

(イ) 人権デューデリジェンス

企業は次の事項を実行することで、人権を尊重する責任を果たすことが求められている。

企業が関与する、人権への負の影響について、特定し、分析し、評価する。評価した結果を企業の対処プロセスに組み込み、適切な行動を起こす。

質的・量的な指標に基づき、継続的に追跡評価をする。企業の対応について、外部に開示する。

(ウ) 是正

企業は、人権への負の影響を引き起こし、またはこれを助長したことが明らかになる場合には、是正に努めなければならない。

③ 救済へのアクセス

人権の侵害が生じた場合に、影響を受け

る人々が実効的な救済を受けられるように救済制度へのアクセスが保証されることが必要となる。「苦情処理メカニズム」という救済の仕組みを通して、企業活動によって引き起こされる人権侵害に対する苦情の申し立てを可能とする。

ビジネスと人権に関する指導原則は、全ての国家と全ての企業に適用され、ここでいう全ての企業とは、規模、業種、拠点、所有形態、組織構成にかかわらず、多国籍企業やその他の企業を含むとしている。また、社会的に弱い立場におかれ、排除されるリスクが高い、権利保持者（ライツホルダー）などの脆弱な立場に置かれているグループや民族に属する人たちが直面する課題に特に注意を払うことを求めている。

2. ビジネスと人権に関する指導原則の情報開示

(1) 「国連指導原則報告フレームワーク」²⁾を実施するための原則

企業が、ビジネスと人権に関する指導原則に則って情報開示を行うにあたり、「国連指導原則報告フレームワーク」がある。ここではその「フレームワーク」を実施するための原則を示す。

① 人権報告をビジネスの文脈に位置づける

人権に関する企業の開示情報の読者は、

当該企業の事業活動がおかれている広い文脈を理解する必要がある。関連情報には、当該企業のビジネスモデル、組織構造、ガバナンス、戦略、事業活動が含まれる。企業が人権報告を年次報告書、統合報告書、サステナビリティ報告書等を含めている場合は、これらの関連情報が既にそうした報告書の中で提示されていることもある。一方、企業が本「報告フレームワーク」を利用して独立的に人権報告を行う場合、上記の関連情報を含めて報告するか、もしくはそれを容易に入手できる場所を明示しなければならない。含むべき一般的な情報については、「統合報告フレームワーク」または GRI の「GRI スタンドアード」をガイダンスとして参照することもできる。

② 情報開示の最低基準を満たす

「報告フレームワーク」の利用を表明する企業は、次の最低基準を満たす必要がある。

- ・「パートA:人権尊重のガバナンス」の 2 つの包括的質問に実質的な回答を行うこと

- ・「パートB:報告の焦点の明確化」の 4 つの情報要件を満たすこと

- ・「パート C:顕著な人権課題の管理」の 6 つの包括的質問に実質的な回答を行うこと

この最低基準は、事業の一環として人権への取り組みを始めるいかなる企業にと

っても達成可能なものである。報告する企業はこれに続いて補助的質問にも回答し、すべての質問への回答の質を徐々に高めていくよう努力しなければならない。

③ 進行中の改善内容を説明する

人権尊重責任を果たすのに必要な方針及び手続の実施には時間を要します。また人権リスクは、企業の活動や事業活動地、及び取引関係の変化とともに進展していきます。したがって「指導原則」の実施は、間断ない改善を必要とする継続的なプロセスといえる。つまり、「完了」として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ある。「報告フレームワーク」を利用すれば、企業はその規模や「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の実施のどの段階にあるかに関わらず報告を開始することができ、経時的に進捗を示すこともできるようになる。

「報告フレームワーク」を利用する企業は、

「指導原則」の実施に関する進捗、及び継続的改善の方法について明らかにするよう務めなければならない。

④ 人権尊重に焦点をおく

「報告フレームワーク」は人権の尊重に焦点をおいている。その基準となる期待は、あらゆる企業が「他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべき」(国連指導原則 11)

というものである。従い「報告フレームワーク」は、人権の擁護・促進を図る社会的投資や、社会奉仕活動に対応するものではない。ただしそれらが、当該企業の顕著な人権課題に関連した、人権リスクに取り組むための熟慮された戦略の一環である場合は別である。企業は、人権を擁護・促進するイニシアチブであるが、顕著な人権課題の管理とは無関係なものについて報告したいと考えることもある。しかしその場合でも、「報告フレームワーク」の質問への回答が不明瞭になったり、損なわれたりすることのないよう注意を払わなければならない。

⑤ 人権への最も深刻な影響（顕著な人権課題）に取り組む

人権に関する情報開示にあたり、企業は、その事業活動や取引関係に関連する、最も深刻な、実際の、及び潜在的な人権への負の影響に焦点をおかなければならない。従って情報開示の出発点となるのは人権へのリスクであり、企業へのリスクではないが、人権への影響が最も深刻である場合には、その影響は企業に対するリスクにも確実に収斂すると認識することが必要である。

⑥ 関連地域の事例をバランスよく提供する

企業は「報告フレームワーク」の質問に対し、可能な限り具体的な情報に基づい

て回答しなければならない。具体的な情報には、報告対象期間において、顕著な人権課題に関わる影響がいかにかに発生したか、またいかにかに防止、軽減、是正の措置をとったかについての事例を含む。さまざまな事業活動地の中から事例を選択しなければならない場合は、顕著な人権課題がもっとも重大化している活動地を優先的に取り上げる。事例は全体としてバランスよくとりあげ、企業のパフォーマンスを幅広く代表するものでなければならない。もしそうでない場合には、その理由を説明する必要がある。

⑦ 除外した重要情報について説明する

例外的なケースとして、「報告フレームワーク」に基づく報告の最低基準を満たすため、あるいは、選択した補助的質問へ正確に回答するために必要な特定の情報を、企業が開示できない場合もあり得る。このような場合、企業は除外した情報の性質を明らかにし、除外の理由を説明しなければならない。例えば、ステークホルダーの人権へのリスク、具体的かつ正当な法的禁止措置や機密保持に関わる制限、信頼できる情報が入手できないことなどである。企業が具体的または明示的な形で情報を開示できない場合は、可能な限り集計または匿名化した形で情報を提示し、情報開示の大幅な不備を回避するようにしなければならない。

(2) 報告フレームワーク

①パート A： 人権尊重のガバナンス

(ア) 方針のコミットメント

A1. 企業が、人権尊重へのコミットメントとして公式に述べていること（パブリック・コミットメント）は何か？

A1.1 パブリック・コミットメントはどのように策定されたか？

A1.2 パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か？

A1.3 パブリック・コミットメントをどのように周知させているか？

(イ) 人権尊重の組み込み

A2. 企業は、人権尊重のコミットメントの実施を重視していることを、どのように説明しているか？

A2.1 人権パフォーマンスの日常における責任は、社内でどのように構成されているか、またその理由は何か？

A2.2 上級経営管理者及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？

A2.3 意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように周知させているか？

A2.4 企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか？

A2.5 報告対象期間中、人権尊重を実現することに関して企業が得た教訓は何か、

またその結果として何が変わったか？

② パート B： 報告の焦点の明確化

B1. 顕著な人権課題の提示：報告対象期間の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。

B2. 顕著な人権課題の確定：顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する。

B3. 重点地域の選択：顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点をおく場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。

B4. 追加的な深刻な影響：報告対象期間に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。

③パート C： 顕著な人権課題の管理具体的方針

C1. 企業は顕著な人権課題に取り組む具体的な方針を有しているか、またそれはどのような方針か？

C1.1 企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか？

ステークホルダー・エンゲージメント

C2. 顕著な人権課題のそれぞれに関し、企業はステークホルダー・エンゲージメ

ントをどのように実施しているか？

C2.1 企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？

C2.2 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、またその理由は何か？

C2.3 報告対象期間中、ステークホルダーの見解は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取り組み方にどのような影響を与えたか？

影響の評価

C3. 顕著な人権課題の性質が時間の経過とともに変化する場合、企業はそれをどのように特定するか？

C3.1 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか？

C3.2 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか？

評価結果の統合及び対処

C4. 企業は顕著な人権課題それぞれについての評価結果を、自社の意思決定過程及び行動にどのように統合しているか？

C4.1 顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、

解決策を見出し実施することにどのように関与しているか？

C4.2 顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか？

C4.3 報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？

パフォーマンスの追跡

C5. 企業は、顕著な人権課題それぞれへの取り組みが実際に効果をあげているかどうかをどのように確認しているか？

C5.1 顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間のどの具体的事例か？

是正

C6. 企業の行動や意思決定が、顕著な人権課題に関連して人々の人権を侵害している場合、企業は効果的な救済をどのように実行可能なものに行っているか？

C6.1 企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？

C6.2 人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？

C6.3 企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているか？

C6.4 報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、及び成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか？

C6.5 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？

3. 企業のビジネスと人権に関する情報開示における労働安全衛生関連事例

ユニリーバ、ネスレ、マークス&スペンサー、HP（ヒューレット・パッカー）の4社のビジネスと人権に関する情報開示における労働安全衛生関連事例をまとめた。

(1)ユニリーバ 人権報告書 2020³⁾

①ユニリーバが特定する顕著な人権侵害のリスク

ユニリーバの顕著な人権問題の8つの中に安全衛生が位置付けられている。

- ・ 差別
- ・ 公正な賃金
- ・ 強制労働
- ・ 結社の自由
- ・ 嫌がらせ
- ・ 安全衛生
- ・ 土地の権利
- ・ 労働時間

②顕著な人権侵害のリスク「安全衛生」
ユニリーバでは、責任ある調達方針で安全衛生について定めている。

責任ある調達方針：#9 すべての労働者の健康と安全は職場で保護されている安全は交渉の余地のない取り組みであり、ユニリーバの全員が共有している。

③ ユニリーバ人権報告書 2020 の安全衛生の記述 (P36)

イ) ユニリーバのビジネスの中心にある道徳的義務

すべての従業員は、怪我や事故のリスクから解放されて生活し、働くことができなければならない。それはユニリーバのビジネス原則の規範とユニリーバの「責任ある調達方針 (RSP)」に反映されている道徳的な義務である。ユニリーバは、ユニリーバのために、またはユニリーバと一緒に働くすべての人が、安全衛生をすべての行動の核となる要素として組み込むことを求めている。

ユニリーバの業務において、健康で安全な環境を提供することはユニリーバの責任だが、個人はまた、怪我や事故のない職場というビジョンを推進するためにユニリーバの要件を順守する必要がある。そのため、事例から学び、継続的に改善するために「安全な瞬間」を導入した。ユニリーバは導入の欠如を容認せず、サプライヤーにも同じことを期待している。ユニリーバのサプライヤー監査では、安

全衛生が引き続き最も頻繁に報告されるコンプライアンス違反である。これは、他の非準拠よりも監査で識別しやすいためである可能性がある。ビジネスに対する財政的圧力が高まるにつれて、安全衛生がしばしば損なわれる可能性があることをユニリーバは知っている。サプライヤーとの関わりの多くは、安全衛生を改善し、知識とベストプラクティスを共有することである。

ロ) 心身の健康と安全のサポート

ユニリーバの事業では、安全プログラムの 5 つの柱が、安全な移動と輸送、行動に基づく安全、およびビジョンゼロの安全野心を追求する請負業者と建設、プロセス、機械に関連する安全に取り組んでいる。同時に、職場の心身の健康を促進し、社員の活躍を目指す。

ハ) 許容できるレベルの事故はない

工場やオフィスでの事故は、単純な応急処置のみが必要なものを除くすべての職場の負傷をカウントする合計記録可能頻度率 (TRFR) を使用して測定する。

これは、2020 年の労働時間 100 万時間あたり 0.64 だった。これは、USLP で設定された目標であり、2013 年に最初に達成した目標である 2020 年までに工場とオフィスでの 2008 年の TRFR を 2.10 に半減させることであった。ただし、事故が発生している間は、いかなる率でも

解決することはなく、ビジョンゼロ戦略を引き続き追求していく。

Vision Zero

The right to a safe and healthy work environment is non-negotiable. We are transforming safety with our Vision Zero strategy which underpins everything we do as a business. It aims for:

- zero fatalities
- zero injuries
- zero motor vehicle accidents
- zero process incidents
- zero tolerance of unsafe behaviour and practices.

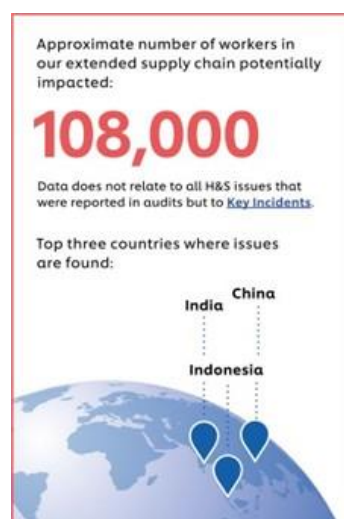
ビジョンゼロ

安全で健康的な職場環境への権利は交渉の余地がない。ユニリーバは、ビジョンゼロ戦略で安全性を変革している。ユニリーバがビジネスとして行うすべてのことを支えている。

目的は次のとおり。

- 死亡者ゼロ
- 怪我ゼロ
- 交通事故ゼロ
- プロセスインシデントゼロ
- 安全でない行動や慣行に対する

許容度はゼロ



影響を受ける可能性のあるユニリーバのサプライチェーンの労働者のおおよその数：108,000

データは、監査で報告されたすべての安全衛生の問題ではなく、主要なインシデントに関連している。

問題が見つかった上位 3 か国：

- ・ 中国
- ・ インド
- ・ インドネシア

コンプライアンス違反が見つかった場合、影響を受ける可能性のある人数を見積もる。ユニリーバのサプライヤーは、すべての違反に対して是正計画を実施している。

情報源：USQS グローバル責任ある調達レポート

NC 監査データ 2016-YTD2020 監査。

ニ) COVID-19 の間にユニリーバの人々とコミュニティをサポートする

COVID-19 に直面して、ユニリーバは、従業員、消費者、地域社会、顧客、サプライヤーなどのステークホルダーの生命と生計を保護するために、さまざまな面で行動を起こしている。パンデミックに取り組むための世界的および国内的な取り組みを支援するための一連の措置を講じた。すべての調達ユニットと流通センターは、ビジネスの継続性をサポートしな

がら、従業員を保護するために専門的な階層型プロトコルを適用している。ユニリーバの国のリーダーシップチームは、状況を注意深く監視し、必要に応じてサイトのリーダーと関わり続ける。また、衛生とソーシャルディスタンスを置くための厳格なサイトのプロトコルを導入した。

ホ) 幸福をサポートする

ユニリーバは、医療および労働衛生のためのグローバル戦略を持っている。

健康保護と健康増進の両方に焦点を当てている。メンタルヘルスはユニリーバの健康問題のトップ 3 の 1 つであり、ユニリーバのプログラムの中心的な焦点であり、変化や不確実性の時代にメンタルヘルスが特に重要であることを認識している。職場での体の健康と同じように、心の健康についても安心して話すことを積極的に奨励している。メンタルヘルスの問題の影響を理解し、兆候を認識し、チームが利用できるサポートの道標を示すように、リーダーとラインマネージャーをトレーニングする。これは、2020 年の COVID-19 パンデミック時に特に重要だった。

へ) 拡張されたサプライチェーンにおける安全衛生

サプライヤーの施設の監査では、安全衛生の問題がユニリーバの方針に対しての

不適合として一番多い数値を表していることが一貫してわかっている。多くの場合、サプライヤーの施設は問題の症状のみに対処しており、根本原因には対処していないことがわかる。多くの場合、その根本原因は、労働者と経営者の両方の間の「安全衛生の考え方」の欠如である。適切なプロセスが整っていても、上級管理職からの説明責任が欠如していると、どの企業でも事故が増加する。

ユニリーバの安全専門家は、サポートを提供するためにサプライヤーの工場を頻繁に訪問する。また、サプライヤーが独自の安全衛生委員会を作成し、業界およびユニリーバのベストプラクティスを共有するのに役立つガイダンスドキュメントを作成した。これは、2021年の第2四半期までに、オンライントレーニングを提供し、サプライヤー向けの安全ウェビナーを開催することでグローバルに展開し、RSPプロセスを通じてサプライヤー工場での安全結果を引き続き監視する。

ト) ユニリーバの将来の方向性

怪我の軽減に大きな進歩があったにもかかわらず、ユニリーバは依然として重大な災害を抱えている。これらは受け入れられないものであり、プログラムを継続的に改善することで防止することを決意している。2019年に、ユニリーバの組織のリーダーシップのコミットメントを示すために、世界中のすべてのユニリー

バの事業に1時間のスタンダダウン（予定された停止）を導入し、職場で発生した死亡災害をマークした。これに加えて、ユニリーバのリーダーシップエグゼクティブメンバーまたは国の総支配人は、災害と取られている行動を確認するために、死亡者のいる場所へ移動する。

ユニリーバは、あらゆる種類の災害の後に同じ教訓-学習プロセスを適用した。また、MoMo（モーターオン、モバイルオフ）プログラムに関するも順調に進展している。自己規律は依然として最大の課題の1つである。ユニリーバの取り組みをサポートするために、運転中に着信やテキストメッセージを停止するアプリを試験運用している。全体として、危険な行動をさらに減らすために、事故やヒヤリハットのリアルタイム報告を増やすことにも取り組んでいる。ユニリーバの仕事のもう1つの焦点は、買収と、新規事業の能力と能力の構築に関連している。ユニリーバは、安全マインドセットを開発し、職場をより安全にするために、サプライヤーと協力し続ける。

将来を見据えて、自動化とデジタルファクトリーの増加は災害率を減らす可能性を秘めている。デジタルファクトリーは、生産とエンジニアリングにおける多様なデジタル方法論とツールの統合に基づいている。これには、回線パフォーマンスのリアルタイム追跡と品質と安全性のオンライン追跡を備えたオペレーティ

ングシステムが含まれる。しかし、それらはまた、変化する仕事の世界とそれが人々に与える影響という点で課題をもたらす。

(2) ネスレの人権フレームワークとロードマップ⁴⁾ - Supporting a just transition toward a regenerative food system DECEMBER 2021

① ネスレが特定する顕著な人権侵害のリスク

ネスレの顕著な人権問題の 10 つの中に安全衛生が位置付けられている

ネスレの重要な問題は、ネスレの活動やビジネス関係を通じて人々に最も深刻な悪影響を与えるリスクのある人権として特定した分野である。

- ・ 児童労働と教育へのアクセス
- ・ 強制労働と責任ある採用
- ・ 生活収入と生活賃金
- ・ 男女共同参画、差別やハラスメントの禁止

トの禁止

- ・ 職場での安全衛生
- ・ 結社の自由と団体交渉
- ・ 水と衛生の権利
- ・ 先住民と地域社会の土地の権利
- ・ データ保護とプライバシー
- ・ 食糧の権利と栄養価が高く、手頃な価格で適切な食事へのアクセス

② ネスレの人権フレームワークとロード

マップの安全衛生の記述 (P19) 職場での安全衛生

問題の定義

安全で健康的な労働環境は、世界中の労働者の保護された権利の重要な部分である。ILO は、特に労働安全衛生を扱う多くの基準を採用している。さらに、COVID-19 のパンデミックは、安全で健康的な労働環境を確保し促進することがいかに重要であるかを強調している。

重要な理由

人々はネスレのビジネスの中心である。従い、従業員、ビジネスパートナー、およびネスレが事業を行う地域社会の安全衛生は、ネスレにとって非常に重要である。人の世話をすることは、社会にプラスの影響を与えるというネスレのビジネスの目的をサポートする健康でやる気のある労働力を構築し、維持するのに役立つと信じている。

(3) 人権へのマークス&スペンサーのアプローチ⁵⁾

マークス&スペンサーでは、2016 年 2017 年に人権報告書を発行している。この時期にマークス&スペンサーは、人権担当者を決め、取り組みを加速させており、この時期の取り組みが充実しているため、今回 2017 年発行の人権報告書を取り上げた。その後のマークス&スペンサーは取り組みをしているものの人権報

告書は発行していない。

① マークス&スペンサーの顕著な人権課題

2017 年の人権報告書では、顕著な人権課題として 7 つを掲げ、そして確認している課題として 4 つを掲げている。



マークス&スペンサーの顕著な人権課題

- ・ 差別
- ・ 強制労働
- ・ 結社の自由
- ・ 安全衛生
- ・ 生活賃金
- ・ 水と衛生
- ・ 労働時間

確認している課題

- ・ 児童労働
- ・ 土地の権利
- ・ 労働の確保
- ・ 消費者の安全

② 海外の店舗における主要な重要な問題は火災と安全衛生

2016 年 3 月に設定された 10%未満の不適合目標に対して、160 の海外所有店舗で大きな進歩を遂げた。火災安全の不適合は 41%から 5%に、安全衛生は 6%に減少した。2015/16 年にはそれぞれ 48%。検査はグローバルな第三者の監査プロバイダーによって実施され、現地の言語でのワークショップとトレーニング資料によって補完される。

Safely&Legally の取引は現在、リーダーシップの優先事項で、日常業務の一部を形成している。2016 年には 13 のフランチャイズパートナーを対象に評価を拡大し、2017 年には残りの 7 つを関与させて、認識と埋め込みプロセスをサポートする国内ガバナンスを開発する。

③ 安全衛生に焦点を当てた衣服とホーム

安全衛生 (H&S) は、常に M&S 衣料品と家庭の倫理的取引戦略の重要な要素であり、ディーセントワークへの取り組みである。マークス&スペンサーは、サプライチェーンにおける労働安全衛生の理解を広げ、より健康的で安全な職場を作るという野心を持っている。

労働者のニーズを満たし、サプライヤーにビジネス上の利益をもたらす。

2012 年からカンボジアの 15 の工場に健康プログラムを展開している。このプログラムは、工場内の診療所を地元の医療サービスプロバイダーにリンクし、工場が健康の権利と方針に取り組むための管理委員会を設立し、労働者にトレーニング意識向上プログラムを提供することを支援する。これまでのところ、プログラムは 20,000 人の労働者に達し、工場の診療所の使用量を 40%増やし、貧血を 60%減らした。プログラムの採用をサポートする強力なビジネスケースがあり、工場は欠勤率が 5%減少し、効率が 7%向上したと報告している。

このプログラムの成功により、2015 年に GSK および CARE International と提携して、バングラデシュの縫製工場健康プログラムを試験的に実施することができた。これは、バングラデシュでのカンボジアの健康プログラムと GSK の農村部の健康プログラムから学んだことを利用している。健康、衛生、栄養に関するトレーニングと情報を提供し、7,770 人の衣料品労働者に連絡を取った。そのうち 53%が女性だった。このプログラムは、241 人の「健康チャンピオン」を特定し、訓練した。そのうち 126 人は女性であり、同僚の教育者および同僚の「頼りになる」情報提供者としての役割を果たす。現在、25,000 人の家族とコミュニティのメンバーが、コミュニティ内のサテライトの

ヘルスクリニックを訪れ、改善された健康情報にアクセスし、コミュニティサポートグループ (CmSS) によってニーズを表すことができる。バングラデシュで労働者のニーズと一般的に特定されている健康ニーズに応じて、8 つの新しいサービスが工場内の診療所に追加された。血液のグループ化、目のスクリーニング、痛みの管理、運動、尿検査、家族計画、鉄と葉酸、生理用ナプキン。現在、オンサイトの医療施設を改善し、健康と労働者の権利、特に病気休暇、産休へのアクセス、産休後の労働者の職場復帰を促進するためのプロセスを強化することを目的とした 3 年間のプログラム (2017-2020) を展開している。このプログラムは、労働者の健康の擁護者を特定し、労働者の健康権にアクセスする際に労働者を支援できるようにするためのリーダーシップトレーニングを提供している。また、工場プログラムを地域のコミュニティリソースセンターにリンクして、より広範な地域保健提供の課題に取り組む。

2016 年には、中国、ベトナム、インド、スリランカ、トルコの 374 の工場管理者と H&S 安全管理者にグローバルな健康と安全のトレーニングプログラムを提供した (カンボジアは 2017 年に含まれる)。管理者は、職場の安全の重要性とリスク評価の重要性に関するトレーニングを実

施する。労働者へのカスケードトレーニングの管理をサポートする train-the-trainer モジュールもある。

マークス&スペンサーは、他のブランドや労働組合と協力して、バングラデシュの火災と建物の安全に関する協定に積極的に参加している。マークス&スペンサーが調達しているバングラデシュのすべての工場は ACCORD の対象であり、建物、電気、構造の安全性について評価を受けている。現在の修復率は 87%。

④サプライヤー管理の一環としての監査での不適合事項 (図 1)

サプライヤー管理におけるサプライヤー監査での工場での不適合事項において、安全衛生が一番多く、3977 件中 2636 件 (66.3%) である。

(4)HP (ヒューレット・パッカー) 2020 人権アップデート⁶⁾

①COVID-19 に対する HP の対応

大小の企業、地方自治体、国の政府、家族や個人はすべて、HP のほとんどが想像できなかった方法で COVID-19 に挑戦してきた。HP はパンデミックとの世界的な戦いに貢献することを優先したが、他の取り組みに向けて前進を続けた。HP の施設の多く、特に製造現場は、生産された製品のおかげで不可欠であると考えられ

ていたため、労働者の安全衛生を保護しながら自宅での作業をサポートする重要な IT テクノロジーを提供し続けるために特に警戒する必要があった。ウイルスへの対応において人々の安全と人権を最優先することにより、HP の人々は HP が HP の価値観によってどのように生きているかを示した。

HP の技術を動員する

グローバルなデジタルマニュファクチャリングコミュニティと協力して、HP の 3D印刷技術、経験、生産能力を活用して、緊急のニーズを満たす重要な医療部品を提供した。作られたアイテムには、フェイスマスクとシールド、マスクアジャスター、鼻腔スワブ、ハンズフリードアープナー、および呼吸器部品が含まれていた。同期化された効果的なアプローチをサポートするために、多くの国の政府、保健、および業界の機関と調整した。

印刷サービスプロバイダーのグローバルネットワークも、看板やコミュニケーション資料などを通じて、医療チーム、企業、一般の人々が COVID-19 と戦うのを支援するために革新されました。診断およびワクチン研究をサポートするために、無料の HP バイオプリンターを政府機関、製薬会社、および非政府組織に配備した。

業務およびサプライチェーンにおける従業員の安全の確保

パンデミックに対処するためにテクノロジーを迅速に展開するにあたり、従業員とコミュニティへの深刻なリスクに対処するために、運用とサプライチェーンの管理方法を再評価する必要があった。HP の対応は、人権を尊重するという HP のコミットメントを反映している。

次に、従業員、派遣労働者、およびパートナーは、これらのリスクを管理および軽減するために断固として行動した。

HP はすぐにほとんどの従業員を自宅で仕事に切り替えた。リモートモデルに移行できなかった製造およびその他の機能の担当者に対して、物理的な距離、個人用保護具、現場訪問者の制限、代替の人員配置、および強化された清掃と消毒の実践に対処する安全衛生トレーニングとプロトコルを導入した。また、コンタクトトレーシングイニシアチブを実施している。旅行やサイトへのアクセスに対するパンデミックの影響により、完了できたサプライヤーの監査と評価の数は減ったが、引き続き取り組み続ける方法を模索した。

サプライヤーと使用された技術は、保証作業を安全に実施する。また、能力開発を通じて、サプライヤーがこれらの複雑な課題に対処するのを支援した。HP サプライヤー行動規範には、安全衛生に対する厳格な期待があり、COVID-19 中にサプライヤーが労働者を保護するためのベストプラクティスを公開した。

サプライヤーの労働者のニーズと懸念とのつながりを維持するために、休暇、労働慣行、賃金と福利厚生に関する調査を実施した。COVID-19 と診断された労働者に、治療や補償などの必要な支援が与えられているかどうかを尋ねた。また、新しい労働者が雇用されているかどうか、施設がまだ採用手数料や児童労働などの独自の労働手順に従っているかどうかを尋ねた。施設は封鎖中の労働時間を削減し、状況が改善するにつれて労働時間を増やす可能性があることを認識し、残業が依然として自発的であり、賃金が適切に支払われているかどうかを確認を求めた。

サプライヤーには、COVID-19 の検出と予防に対処し、感染した労働者を支援するためのプロトコルが用意されていることがわかった。また、労働慣行は HP の要件と一致していることがわかった。アジアとラテンアメリカでは、渡航禁止令により労働者の脆弱性が高まり、500 人を超えるサプライヤーのマネージャーとスーパーバイザーが該当する可能性があるため、強制労働のリスクを軽減するためのサプライヤー向けの仮想トレーニングをサポートした。

今後の展望

2021 年以降も、パンデミックの進化する課題に取り組み続け、従業員とサプライチェーン労働者の安全を最優先する。

E. 結論

ビジネスと人権に関する指導原則は、「国家の人権を保護する義務、人権を尊重する企業の責任、人権侵害を受けた人の救済のアクセス」の3つの柱で構成されている。企業は、ビジネスと人権に関する指導原則に則って情報開示を行うにあたり、「国連指導原則報告フレームワーク」がある。具体的には、①人権報告をビジネスの文脈に位置づける、②情報開示の最低基準を満たす、③進行中の改善内容を説明する、④人権尊重に焦点をおく、⑤人権への最も深刻な影響（顕著な人権課題）に取り組む、⑥関連地域の事例をバランスよく提供する、⑦除外した重要情報について説明する、である。良好事例では、自社のみならず、サプライヤーを含めて、安全衛生を含む、人権を配慮する取組みがシステム化されていた。

日本企業において、ビジネスと人権に関する指導原則の周知徹底するとともに、良好事例から抽出された具体的な方法についても共有を進めることが必要である。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況なし

なし

I. 引用・参考

1)

<https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ruggie-framework/>

2)

<https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPRreportingFramework-Japanese-June2017.pdf>

3)

<https://assets.unilever.com/files/92ui5egz/production/0ead3d5a36007724459bblacbf437a190cfc2e42.pdf/unilever-human-rights-report-2020.pdf>

4)

<https://www.nestle.com/sites/default/files/2021-12/nestle-human-rights-framework-roadmap.pdf>

5)

<https://corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-our-approach/mns-human-rights-report-june2017.pdf>

6)

<https://h20195.www2.hp.com/v2/GetDocument.aspx?docname=c07578426>

SUPPLIER SURVEY

In early 2017, we sent a survey to 150 suppliers from across the business to help us understand how they had taken action on modern slavery.

We found that 66% of suppliers have a modern slavery policy in place, and 50-60% have undertaken risk assessments, audits and/or training.

54% of respondents believe they are in scope for the Modern Slavery Act;

39% state they have published a statement;

20% are unsure if they are in scope.

This survey informed the content of our February 2017 modern slavery conference, and the production of a new Modern Slavery Toolkit.

NUMBER OF FOOD, CLOTHING AND HOME SUPPLYING SITES AND WORKERS ON SEDEX, LOCATION OF AUDITS AND NON-COMPLIANCE ISSUES RAISED 1ST APRIL 2016-31ST MARCH 2017

Continent	Sites	Audited sites	Workers total	Number of Audits	Number of non-compliance issues	Average number of non-compliance issues identified per audit
Africa	11	2	9,438	2	11	5.5
Asia	1,015	869	852,688	869	2,690	3.1
Europe	1,043	376	270,694	380	1,183	3.1
North America	14	7	3,809	7	32	4.5
Oceania	8	8	29,461	8	46	5.8
South America	10	3	12,566	4	15	3.7
Total	2,101	1,265	1,178,656	1,270	3,977	3.1

Issue area	Number of non-compliances	%
Health, Safety & Hygiene* (inc Accommodation)	2,636	66.3
Working hours*	439	11.0
Wages*	380	9.5
Regular Employment	243	6.1
Other Issue Areas (inc Management Systems, Environmental Issues, Sub-contracting & homeworking, Business Ethics)	142	3.6
Discrimination*	29	0.7
Entitlement to Work	15	0.4
Children & Young Workers	28	0.7
Freedom of Association and Collective Bargaining*	38	1.0
Employment is Freely Chosen*	20	0.5
No harsh / inhumane treatment (inc Discipline / Grievance)	7	0.2
Total	3,977	100

* M&S Salient Human Rights Issue

☒ 1 .