



2021年10月27日

一般社団法人CSOネットワーク主催
「ケースから考える『ビジネスと人権』」発刊記念セミナー：
自分ごとの「ビジネスと人権」～個人が尊重される社会の実
現に向けて、私たちに求められる行動とは～

企業の取り組みから見る人権視点の浸透の現状

Social Connection for Human Rights
共同設立者 佐藤暁子

Bridge all for responsible business

私たちの原点

Our Mission

私たちを通して立場の異なる人々がつながり
安心して対話のできる場が生まれる

Our Vision

あるべき姿、衡平な対話に基づき
“ライツホルダー”を尊重した
責任あるビジネスが実現するための架け橋になる

Our Value

ライツホルダーの視点に立ちわかり合おうとする人々をつなぐ

Our Purpose

社会と関係しながら生きる私たちは、
皆、違う考え、違う歴史をもっています。

そのような中で、課題を解決しようとするとき、
視点が交わらないことで、対話が進まず、

「対岸が遠のくような」思いをしていました。

私たちは、相手の視点を理解し、
お互いの違いを前提とし、
ライツホルダーを尊重しながら、
衡平な対話をつくるための「架け橋」となります。

Our Action

- 「SCHR（ス茶）会」の開催
（対象：企業のCSR担当者や一般市民対象）
- ビジネスと人権に関する情報発信（note, FB, twitter）
（対象：企業のCSR担当者や一般市民対象）
- 「ビジネスと人権市民社会プラットフォーム」の運営
（政府向けのロビーイングやNGO間での議論、イベントの開催）
- 各ステークホルダーとのダイアローグ
（政府、企業、NGO、人権擁護者、シンクタンク、コンサル等）

メンバーのご紹介

佐藤 暁子



鈴木 真代



土井 陽子



人権の取り組みは社内に浸透しているか

人権への取り組みでまず考えたいこと

- 誰のどんな人権？
- ライツホルダー
= 人権の享有主体
- 例えば・・・

外国人・女性・障害者
先住民族・子ども
・高齢者・セクシャル
マイノリティ

1 賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金	14 テクノロジー・AI	テクノロジー・AIに関する人権問題
2 労働時間	過剰・不当な労働時間	15 プライバシー	プライバシーの権利
3 労働安全衛生	労働安全衛生	16 消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利
4 社会保障	社会保障を受ける権利	17 差別	差別
5 パワハラ	パワーハラスメント（パワハラ）	18 ジェンダー	ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題
6 セクハラ	セクシュアルハラスメント（セクハラ）	19 表現の自由	表現の自由
7 マタハラ／パタハラ	マタニティハラスメント／パタニティハラスメント	20 先住民族・地域住民の権利	先住民族・地域住民の権利
8 ケアハラ	介護ハラスメント（ケアハラスメント）	21 環境・気候変動に関する人権問題	環境・気候変動に関する人権問題
9 強制的な労働	強制的な労働	22 知的財産権	知的財産権
10 居住移転の自由	居住移転の自由	23 賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
11 結社の自由	結社の自由	24 サプライチェーン上の人権問題	サプライチェーン上の人権問題
12 外国人労働者の権利	外国人労働者の権利	25 救済へのアクセス	救済へのアクセスする権利
13 児童労働	児童労働		



出典：法務省

例えばどう考える？ 障害者の権利

- ・ 「障害」とは？
- ・ 親切？優しさ？心のバリアフリー？
- ・ 合理的配慮の意味



<https://dot.asahi.com/aera/2021090800053.html?page=1>



https://www.asahi.com/articles/DA3S15037777.html?iref=pc_ss_date_article

例えばどう考える？ ダイバーシティ＆インクルージョン

- D&Iに取り組む理由？
- その背景にある「権利」は？

「Z世代」がスターバックスを告発 外国人技能実習生の「人権侵害」に関連して

今野晴貴 | NPO法人POSSE代表。雇用・労働政策研究者。
3/12(金) 11:18



(写真:PantherMedia/イメージマート)

日本企業のLGBT当事者をとりまく就業環境の実態調査

LGBTの8割以上が職場でカミングアウトしていない

約50%の企業が、LGBT支援制度未整備

～制度が比較的整っている業種1位「コンサルティング」、2位「通信・IT・ソフトウェア」、3位「金融」～

2020年10月19日

auじぶん銀行株式会社

auじぶん銀行株式会社（本社:東京都中央区、代表取締役社長:白井 朋貴、以下 auじぶん銀行）は、全国のLGBTを含む性的マイノリティに該当しないビジネスパーソン500名（以下 LGBT非当事者）、LGBTを含む性的マイノリティに該当するビジネスパーソン500名（以下 LGBT当事者）の計1,000名を対象に「LGBT当事者をとりまく就業環境の実態調査」に関するウェブアンケートを実施しました。その調査結果を発表します。

■調査概要

・調査テーマ : LGBT当事者をとりまく就業環境の実態調査

https://www.jibunbank.co.jp/corporate/news/2020/1019_01.html

例えばどう考える？ ミャンマー

- 暴力行為への批判、民主主義と法の支配の回復の要求
 - 労働者の平和的な抗議活動に参加する権利の妨害への非難とILOによる集会の自由等の保障への賛同
 - 国際機関、市民社会との緊密な連携によるサプライチェーン上の労働者への影響への理解と状況把握
- 人権方針を出している日本企業も多く進出している。
 - しかし人権方針に沿った対応ができているだろうか。
 - 誰の、どんな人権が脅かされている？

adidas

March 05, 2021

Statement on Myanmar

There are reports of continuing violence in Myanmar and the social and economic stability of the country remains fragile. It is against this backdrop that we call for a return to democratic norms and the rule of law. For any differences that exist to be resolved through peaceful dialogue, and for the right of assembly, freedom of opinion and expression, which constitute civil liberties, to be respected. We condone all forms of violence.

There should be no interference with the rights of workers to participate in peaceful protests and we join with the ILO Secretary General's recent call for Myanmar's current leaders: 'to uphold commitments under the [No. 87] Convention to ensure that workers and employers are able to exercise their freedom of association rights in a climate of complete freedom and security, free from violence and threats.'

We are engaged closely with international agencies and civil society to understand and monitor the impact on workers in our supply chain in Myanmar. Our primary concern is workers' safety and wellbeing, as well as the safety of the foreign nationals who work in our six partner factories. We are also concerned with the long-term prospects for the country, which in recent years had enjoyed strong economic growth, better paid jobs and reduced levels of poverty. These gains, together with the growth prospects for the coming years, are now put in jeopardy.

出典 : https://www.adidas-group.com/media/filer_public/64/b2/64b28219-3a42-4612-92ed-8e9415f52867/adidas_statement_myanmar_5march_2021.pdf

例えばどう考える？ 気候変動

- 気候変動による人権侵害
 - ✓ とりわけ脆弱な人々の人権（食糧、生計手段、資源へのアクセス、住居など）に対する侵害
 - ✓ cf. 日本の自然災害
- 企業は人権侵害を予防・軽減するために温室効果ガスの削減について取り組む必要
 - ✓ 気候変動は人権に対する脅威として、温室効果ガス削減を強化する国家の義務を認めたオランダ最高裁判決
 - ✓ Shellに対し温室効果ガス削減を命じたオランダ地裁判決
- 気候変動緩和を目指す事業による人権侵害
 - ✓ バイオマスやEVなど、気候変動緩和が目的の事業でも人権問題は懸念されている
 - ✓ cf.アップル、グーグル、マイクロソフト、テスラ、メルに対する訴訟



Sumireko Tomita/BuzzFeed



Manuel Silvestri/ロイター

意思決定を人権ベースにすること

企業の取り組みで不十分な点

- 権利ベースで考えること
- 自社の責任範囲を社会の要請に応じて広く考えること
- ステークホルダーとダイアログを実施すること
- 人権リスクを積極的に見つけに行くこと
- 難しい場面において、思考停止に陥らずに考えを深めること
- 業界での取り組みを進めること
- 政策への提言を行うこと
- 外部に向けた（表面的ではない）発信をすること

日々のアクションにつなげる

- 半径 3 m とグローバルの問題のつながりを意識することから
- 周りの人とちょっと話してみることから
- 普段使うものを変えてみることから
- 自分のコミュニティのなかで問題を共有してみることから
- そういった活動をしている NGO などを応援してみることから

小さなアクションの積み重ねが人と人をつなげて未来を作る



Bridge all for responsible business