MS&AD InterRisk Report No.24-033

2025.02.03

サステナブル経営　レポート ＜第 23 号＞

先行する欧州で得た企業の人権取り組み深化のヒント
～国連フォーラム参加と欧州ヒアリング～

【本号の概要】

- 筆者は 2024 年 11 月にスイス・ジュネーブで開催された第 13 回国連ビジネスと人権フォーラムに参加した。企業の人権への配慮の重要性が高まる中、国際的な情報交換やネットワーキングの場である本フォーラムでは、過去最多の 4000 人が参加した
- 今回のメインテーマは「スマート・ミックス」で、法令による義務と自主的な企業の取り組みを組み合わせて人権課題を解決することを指す概念。CSRD や CSDDD などの欧州の規制を例に、法令による義務と自主的な取り組みを組み合わせた人権課題の解決が強調された。
- このほか、気候変動対策における人権配慮や、企業とライツホルダーとの意味ある対話の重要性などのトピックスで白熱した議論が交わされた。
- 筆者は、フォーラム参加に併せて欧州企業のサステナビリティ担当者にヒアリングを実施し、欧州では規制や政府の政策に背中を押される形で、企業の人権取り組みが進んでいることを確認した。これらに基づき、日本企業の取り組み深化に向けて欧州から得たヒントをまとめた。

1. はじめに

筆者は2024年11月、スイス・ジュネーブで開催された第13回国連ビジネスと人権フォーラムに参加した。このフォーラムは、企業の人権への配慮がますます重要視される中、国際的な参加者間の情報交換やネットワーキングを通じて、次期のホットイシューを把握できる場として注目されている。今回は、フォーラムの概要や注目トピックスについて報告する。また、フォーラム参加に併せて欧州で企業の担当者にサステナビリティへの対応状況ををヒアリングした。欧州では各種規制への対応や市民社会からの要請など日本とは異なる重圧の下、サステナビリティや人権侵害防止の施策を展開・情報開示していることを認識した。現場のリアルな声を踏まえて、特に日本の企業が今後取り組みを充実していく上でのヒントに触れた。

【写真１】会場のパレ・デ・ナシオン外観

2. フォーラムの概要

◇参加者は過去最多の4,000人

本フォーラムは、国際連合人権高等弁務官事務所（OHCHR）が主催。今回は11月25日から11月27日の期間中、156か国から合計約4,000人が参加し、過去最多[1]だった。国連関係者によると、アジア太平洋地域の参加者は増加傾向で、日本からの参加者も過去最多で多くの企業や団体が集まった。主だった参加者は、政府関係者や市民団体、企業の代表、弁護士、有識者などだった。国連ジュネーブ事務局が所在する伝統的な歴史建造物パレ・デ・ナシオン内の３つの会議室を使って開催された。開催期間中は、周辺施設でも様々なサイドイベントが開かれ、祭典ムードに満ちた密度の濃い３日間だった。

【写真２】セッションの様子

同フォーラムの第１回は2012年で、その後毎年開催されている。初期は参加者も2000人にも達しなかった。会期中セッション数も今ほど多くなく、各国や各企業の知見共有を目的にしたプログラムが中心だったが、回を重ねるごとに各種人権課題に対する企業の具体的対応を議論する場へと発展してきた。新型コロナウイルスが世界的に流行した時期に、オンライン開催、そしてハイブリッド開催に変化した。初回開催から10年の節目に当たる22年にはこれまでの活動を総括し、以降、各回で世界情勢の変化などを踏まえたテーマを取り上げながら、国際的な情報共有とネットワーキング、学びの場として機能している。

【表】「国連ビジネスと人権フォーラム」過去の開催概要

回	開催期間	テーマ
第1回	2012年12月3日-5日	設定なし（指導原則と「保護、尊重、救済」のフレームワーク実施に関するトレンドと試みについて議論）
第2回	2013年12月3日-5日	同上。
第3回	2014年12月2日-4日	設定なし（マルチステークホルダーとの対話やエンゲージメントの強化、指導原則実施にむけたNAP、有効な救済措置の探索、成功事例の特定などにフォーカス）
第4回	2015年11月17日-19日	設定なし（進捗把握や方針の普及によってライツホルダーのために現場での早急な変化を達成する手法にフォーカス）
第5回	2016年11月15日-17日	リーダーシップとレバレッジ：グローバル経済を動かすルー

[1] OHCHR HP（2024 年 12 月 6 日）
https://www.ohchr.org/en/stories/2024/12/business-and-human-rights-adopting-smart-mix

		ルと関係性に人権を埋め込む
第6回	2017年11月28日-30日	効果的な救済へのアクセスの実現
第7回	2018年11月27日-29日	人権を尊重するビジネス―成功に倣う
第8回	2019年11月26日-28日	行動の時：人権を尊重したビジネスを促進する触媒しての政府
第9回	2020年11月17日-19日	ビジネス由来の人権侵害をなくす：人と地球のサステナブルな未来への鍵
第10回	2021年11月29日-12月1日	ビジネスと人権の新時代：『指導原則』実施のペースと行動規模の拡大）
第11回	2022年11月28日-30日	ライツホルダーを中心に：次の10年における人と地球を尊重するビジネス促進にむけた責任強化
第12回	2023年11月27日-29日	義務、責任と救済の実施における有効な変化に向けて
第13回	2024年11月25日-27日	事業活動における人権擁護のための『スマート・ミックス』の実現

【出典】OHCHRホームページ情報に基づきインタ総研が翻訳・編集

◇新たな試みの「Networking hubs」と「Snapshots sessions」

会期中は３つの会議室で60以上のセッションや「Snapshot sessions」と呼ばれるミニセッションが企画された。これは、「Networking hubs」と併せて今回フォーラムでの新たな試みだ。

「Snapshots sessions」は、企業や団体が特定のテーマについて短いプレゼンを行い、参加者らの質疑を受けるもの。リスクやツールなどのテーマについて短時間の自由なプレゼンと質疑応答が標準的な構成だ。実務者が特定テーマについてピンポイントで現状の課題を伝える印象的なプレゼンも多く、企業や団体による取り組みの紹介や参加者との議論など、各回ごとに特色のある内容が目立った。

一方、「Networking hubs」では、金融業や市民団体、業界団体や弁護士といったセクターごとにプログラムを用意。それぞれの実務者がファシリテーターとなり、会議室に集まった同業者らと意見を交換する。同業実務者同士が集まることで、より具体的な知見や悩みの共有ができ、短時間ではあるが密度の濃い情報交換が印象的だった。

3. 今回フォーラムの注目トピックス

今回のフォーラム全体のテーマは「事業活動における人権擁護のための『スマート・ミックス』の実現（原題Realizing the “Smart Mix of Measures” to protect human rights in the context of business activities)」。そのため、「スマート・ミックス」が、会期中の様々なセッションの意見交換でキーワードに挙がった。それを含めた、筆者が注目したトピックスを紹介する。

【写真３】ミニ・セッションの様子

(1) “スマート・ミックス”

「スマート・ミックス」は、2011年公表の「国連ビジネスと人権に関する指導原則」ですでに使われていた用語で、法令で義務化された枠組み（ハードロー）と法的拘束力のないガイドラインなど（ソフトロー）に沿った企業の自主的な取り組みの組み合わせで人権課題の解決を図る概念を指す[2]。企業によるこの10年来の自主的な取り組みを一定評価しつつも、強制力を持った規制や枠組みの整備が重要であることがセッションを通じて繰り返し述べられた。

法規制は企業がその行動を変える際のも有力なファクターであることは、一部の調査結果からもうかがえる。例えば、企業のESG取り組み状況を評価する国際的な非営利団体のWorld Benchmarking Alliance（WBA）の調査[3]では、企業に人権尊重を義務化する法律が整備されている国に本社を置く企業は、そうでない国に本社を置く企業に比べて、人権取り組みの平均スコアで60%近く高いスコアが出ているという。

ただ、ハードローが企業の人権取り組みを深化させる正の効果の一方、ほぼすべてのセッションで、負の効果についても議論が交わされた。その話題の中心は、欧州連合（EU）の「企業サステナビリティ報告指令（CSRD）」と「企業持続可能性デューディリジェンス指令（CSDDD）」だった。

これらの指令は、EU域外に本社を置く外資企業も、EU内で一定規模以上のビジネスを展開する場合は、適用の対象となる。また、従わない場合の罰則も設定されている。極めて強制力が強い制度の適用を巡り、国際機関や当局など規制を設ける側とそれを受けて社内体制整備に奔走する企業らとの間で議論が白熱する場面もあった。あるセッションでは、国連のファシリテーターが「人権に配慮した経済の確立が喫緊の課題」として、強制力を伴う規制や枠組みの重要性を強調。それに対して、欧州域内の中小企業や第三国の企業などが、要求水準の高い法規制に対応できなかった場合の取引停止やそれによって生じる現地の人権状況のさらなる悪化の恐れを例に応酬した。

また、企業が運用すべきルール類が増えて「人権に関する『ツール過多』の状態」や「（法令や規則に過度に反応し根本を見失う）『オーバー・コンプライアンス』が起きている」といった指摘も出された。

(2) Just transition（公正な移行）”と南北間の対立

今回のフォーラムの直前に、世界の温暖化対策を議論する第29回国連気候変動枠組み条約締約国会議（COP29）が欧州の隣国アゼルバイジャンで開催された。そのため、気候変動対策に関連した人権課題に、初日からセッションが設けられた。セッションのタイトルにも、“Just transition（公正な移行）”というキーワードが散見された。気候変動対策を進める際に、特定の人々に不利益が集中しないよう公正・平等な方法を追求する概念を指す。

実際のセッションでは、先進国とグローバルサウス（新興国・途上国）の主張が対立する場面があった。各国のエネルギー政策の要ともなる資源採掘の現場である一方、気候変動の影響を大きく受けるのも自身だ、というのがグローバルサウスの代表者の主張だ。自国に電気にアクセスできない多くの国民が存在する一方で、先進国の需要に応えるために土地が利用され、住民の人権が侵害されているとして企業の責任を問うた。

また、気候変動対応や人権被害救済のための公的資金や企業による支援金、投融資などが、実際に影響を受けるコミュニティーや当事者に届いていない問題も、人権保護団体などが繰り返し

[2] OHCHR「ビジネスと人権に関する指導原則」原文参照。
https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights

[3] WBA（2024 年 11 月） 「The State of Play on Business and Human Rights - Trends and insights from fice iterations of the Corporate human Rights Benchmark (2018-2023)」
https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/stateofplaybhr/

指摘していた。違法なブローカーや政府・自治体などによる中抜きのほか、悪質な場合は現地で人権侵害に加担している側に資金が流れてしまうケースなどが紹介された。対応策の議論で、本来支援する先に支援が着実に届くかを評価指標にするアイデアも出された。

(3) 「意味のある」ライツホルダー・エンゲージメント

フォーラムでは「意味あるエンゲージメント」という表現で、企業活動で人権侵害を受ける人（ライツホルダー）との対話の必要性が繰り返し説かれていた。フォーラムの過去のテーマを見ると、20年の総括を経た21年以降、影響を受けるライツホルダーと企業の行動そのものに迫るテーマが掲げられており、セッションの内容もますます具体化してきた背景がある。

特に、グローバル展開する大企業には、▽人権被害者の救済方法の具体的説明 ▽人権デューデリジェンスやライツホルダーのエンパワーメントとなど具体的施策の有効性を担保する検討 ▽活動計画の実行と結果の開示――など高い水準の取り組みを当然の責務として求める声が挙がった。

また、参加者からは、エンゲージメントの有効性を判断する指標として何が考えられるかといった問いも出た。例えば、エンゲージメント実施後に対象者アンケートで対応についての満足度をモニタリングするなどのアイデアが挙った。他に、企業によるエンゲージメントの充実度を表現するひとつの指標として、費やしたコストを開示するアイデアも出された。エンゲージメントに立ち合う弁護士など専門家に支払った金額や情報収集で企業側が外部専門家に支払った金額、コミュニケーションのためのツールやIT関連のソフトウェアの費用などが例に挙がった。

5. 欧州に学ぶ取り組み深化のヒント

フォーラムのセッションの多くで、欧州企業がディスカッションをリードする場面が目立った。

WBAによる最新の調査でも、欧州企業が人権取り組みで先行する傍証が示されている。欧州企業の平均点は他の地域のそれより10ポイント以上高く、上位20社のうち半数以上が欧州地域に本社を置く企業だった[4]。同じ調査で、上位100社に入る日本企業が5社に限られたのとは対照的だ。

ただ、CSRDやCSDDDへの適合を目指す日本企業が増えている。また、自社は欧州に未進出でも、進出済みの重要顧客の要請で、一層の対応を求められる可能性も高まっている。近い将来にグローバル企業を中心に欧州企業と並ぶ水準の人権取り組みを迫られることは予想に難くない。

筆者は、フォーラム参加に併せて、フランス、ベルギー、ドイツに所在の企業を訪問し、CSRDやCSDDDの対応状況を中心にヒアリングした。フォーラムで学んだホットイシューなどの内容と併せて、日本企業が取り組みの深化に向けて、欧州社会や欧州企業などから得られるヒントをまとめた。

(1) 法規制の動向を把握する

フォーラムでテーマとして取り上げられたスマート・ミックスのような法規制の強化を伴う人権領域での取り組み強化の流れは、今後も続く。すでに欧州のCSDDDは施行に向け動き出しているが、フォーラムでは欧州以外の各国（例えばマレーシアなど）でも、企業に対する人権関連の法規制強化やルール作りが進められていると発表されている。

筆者が行ったヒアリングでは、欧州の企業（特にドイツ）は、企業の実務担当者同士が、同じ課題を抱えている他の企業担当者に呼びかけ、勉強会の場を持つなど、自主的に情報共有の場を持てるよう取組みを進めていた。自社以外でも、コンサルティング会社や弁護士事務所が開催する各種勉強会なども、人権に関する最新の各国の法規制への理解を深めるのに有用だ。

[4] WBA「2023 Corporate Human Rights Benchmark」の全領域 Total Ranking 参照。
https://www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/

(2) 人権重視の価値観の浸透

欧州では、国による明確な方針と、それに合致した各種ルール作りが上手く働いているように見える。例えば、EU理事会は20年に「人権と民主主義に関するEU行動計画」を採択し、域外諸国に自らが牽引役となることを宣言した[5]。フォーラムでも、知見の共有やネットワーキングの場を積極的に活用し、自社の取り組みをより強固なものにしたいという気概を感じるのは、欧州企業の担当者に多いように見受けられた。国の方針に呼応して、企業でも人権やサステナビリティをリードすることで、企業価値向上や市場での優位性確保を目指すという確かな考えがあるのかもしれない。

筆者のヒアリングでは、ほとんどの企業で、人権取り組みの比較的初動の段階から役員が議論に加わり、積極的に施策を進めていることが分かった。人権についての基礎的な研修の企画や勉強会の開催なども、かなり小規模の企業でもスムーズに進んでいたのが印象的だ。

これらは、義務教育や一般生活において人権について学ぶ機会の多い欧州特有の政治的・社会的などの事情に基づくもので、前提が異なる日本企業にそのまま教訓とするのは難しいが、経営トップのリーダーシップが人権重視の価値観浸透において重要かつ有効なことが分かる。人権の取り組みでは、自社事業との関係性を踏まえて自分たちの言葉で明確に説明できることが必須だ。意思決定のトップが、人権とは何か、また自社にとってどんな意味を持つのかしっかりと認識した上で、経営計画や戦略に落とし込み、意思決定できているかが求められる。

(3) ステークホルダーとの対話を強化する

本稿でもフォーラムのセッションで、「意味あるエンゲージメント」として、人権被害の当事者との直接対話を企業に求める意見が多く挙がったことを紹介した。また、ヒアリングした一部の企業では、実際にライツホルダーとの直接的な対話を実践しており、ライツホルダーへの配慮や従業員の安全確保など実務的な課題が認識されていた。

翻って、日本の企業の場合、ライツホルダーやステークホルダーとの対話は緒についたばかりだ。経済産業省などの2021年のアンケート[6]では、人権取り組みで関与した外部ステークホルダーの7割近くが士業などの専門家で、NGOやNPOが5割弱、地域住民は1割強にとどまった。

欧州の水準では、ステークホルダー・エンゲージメントが人権デューディリジェンスの中で重要な要素として位置づけられ、人権侵害リスクのアセスメントや救済制度などいずれの機能もライツホルダーの声をきちんと把握できるが問われる[7]。

ヒアリングで、グローバル企業の場合、欧州拠点や関連会社などで自主的に進めている場合もあることを認識した。それらのノウハウを日本に逆輸入することも有効だろう。

6. 重要なのは継続的な努力と情熱

フォーラムでは、人権に関するルールや規制といったツールが増える中で、企業はビジョンを失ってはいけないとの発言が印象的だった。また、複数のセッションのファシリテーターが「我々はチャレンジャーだ」と強調していた。人権に関する企業の対応は、いずれも簡単ではない。それでもなお

---

[5] EEAS のニュースリリース（2020 年 11 月 19 日）
https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2020/11/19/council-approves-conclusions-on-the-eu-action-plan-on-human-rights-and-democracy-2020-2024/

[6] 経済産業省・外務省（2021 年 11 月 30 日）「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取り組み状況のアンケート調査」
https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100265103.pdf

[7] Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence – A Business Guide より。
https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/stakeholder_engagement_in_humanrights_due_diligence.pdf

行動する企業の継続的な努力と情熱が、自社の未来を形作る重要な一歩になるとともに、持続可能な社会の実現に寄与すると信じることが重要だ。

ＭＳ＆ＡＤインターリスク総研株式会社　リスクコンサルティング本部
リスクマネジメント第五部　サステナビリティ第二グループ
上席コンサルタント　　ルドン絢子

ＭＳ＆ＡＤインターリスク総研株式会社は、ＭＳ＆ＡＤインシュアランス グループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。サステナビリティ第一グループ、サステナビリティ第二グループでは、気候変動、SDGs、ビジネスと人権などのテーマで、企業の取り組みを支援するコンサルティングサービスを提供しております。

コンサルティングに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記弊社お問合せ先、またはあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

■　お問い合せ先と主な担当領域

ＭＳ＆ＡＤインターリスク総研㈱

- リスクマネジメント第五部　サステナビリティ第一グループ
  TEL.03-5296-8913／kankyo@ms-ad-hd.com
  - 気候変動・TCFD関連支援
  - 水リスク
  - 自然資本・TNFD関連支援
- リスクマネジメント第五部　サステナビリティ第二グループ
  TEL.03-5296-8974／sustainability2@ms-ad-hd.com
  - サステナビリティ開示支援
  - サステナビリティ経営に関する体制構築・課題対応支援
  - 生物多様性（企業緑地）取り組み支援
  - 「ビジネスと人権」取り組み支援

本誌は、作成時の情報を基に作成しており、主観的な評価情報、時間の経過による変化が含まれることから、情報内容についての完全性、正確性、安全性、最新情報等について保証するものではありません。

本誌に掲載した内容やテキスト等を無断で転載することはお断りさせて頂きます。

また、本誌は、読者の方々に対して企業のサステナビリティ戦略等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図したものではありません。

不許複製／Copyright ＭＳ＆ＡＤインターリスク総研 2025