

金融機関が人権尊重の取り組みを高度化する際には、その前提出として「尊重すべき人権の範囲」と「どのような規範に従つて人権を尊重するか」を整理する必要がある。

尊重すべき人権の範囲

2011年に国連人権理事会で合意された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業が尊重すべき人権の範囲を「少なくとも、国際人権章典や労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言に規定されている基本的権利に関する原則等に表明されてい

尊重すべき人権の範囲は時代と共に変化

連載

ビジネスと人権、求められるリスク管理

③ 人権尊重の取り組みの高度化に当たってのポイント



ディレクター
三尾 仁志



PwCコンサルティング
パートナー
永野 隆一

る人権」としている。国際人権章典とは、1948年に国連総会で採択された「世界人権宣言」と、これを条約化した「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」のことを指す。また、ILO宣言は98年にILO総会で採択されたもので、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「強制労働の廃止」「児童労働の撤廃」「雇用及び職業における差別の排除」「安全で健康的な労働環境」という五つの中核的労働基準を規定している。日本政府が2022年9月に策定した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」も、指導原則の考え方を踏襲している。法務省は、企業が直面する人権課題について理解の浸透を図るべく、主要な25の人権リスクをリストアップし、内容・事例・近年の動向に関する解説を提供している（図表）。

このリストは、ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題など、最近注目度が高まっている幅広いテーマをカバーしており、金融機関の活動が引き起こし得る人権リスクの類型を把握する上で参考になる。例えば、最高裁判所は23年7月、経済産業省に勤めるトランジエンダーの職員に対するトイレの使用制限を認めた国との対応は違法、とする判決を言い渡した。当該職員は、性同一性障害と診断され、女性として社会生活を送っていたが、執務室があるフロアから2階以上離れた女性用トイレしか使用が認められず、国の対応は不当だと訴えていた。

判決は、国の対応について、「具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、上告人の不利益を不正に軽視するものであつて、（中略）著しく妥当性を欠いたもの」と指摘している（注1）。今回の判決は、雇用者が、ラ

〔図表〕

企業が配慮すべき主要な人権および企業活動に関する人権に関するリスク

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

(出所) 法務省人権擁護局「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書をもとに筆者作成。

速やかに対処することを求めている。金融機関が人権リスク管理の高度化に取り組む際には、こうした判例も参考に、身近な事柄にアンテナを立て、解決に向けた行動を奨励するカルチャーを醸成することが必要だろう。国際人権法を専門とする渡邊純子弁護士は、「水に対する権利」の成立過程を例に、「正確にいつの時点でどのような内容の国際人権が争いなく成立し『国際的に認められた人権』となるのかが一義的・客観的に定まるものではなく、特に日本のように制定法主義(シビルロー)を採用する国の国内法の成立の仕方と比較した場合には捉えづらいと思われやすい」と指摘している^(注2)。

尊重すべき人権の範囲には、身近なものからそうでないものまで、多様なテーマが存在し、それらは時代や社会の要請とともに変化していく。従つて、硬直的に考えず、内外の議論を定期的かつ組織的に共有し、リスク管理の枠組みに反映させていく必要がある。

どのような規範に従つて人権を尊重するか

「指導原則、OECD多国籍企業行動指針、ILO多国籍企業宣言をはじめとする国際スタンダード」という表現がされており、金融機関がどのような規範に従つて人権を尊重するかを考えるに当たって、まずはこれら三つの順守を基本に据えることが望ましいだろう。

(1) 指導原則(11年策定)

(a) 人権を保護する国家の義務、(b) 人権を尊重する企業の責任、(c) 救済へのアクセス、の三つを

柱として、あらゆる国家および企業に人権の保護・尊重への取り組みを促している。

(2) OECD多国籍企業行動指針(1976年策定)

多国籍企業に期待される、責任ある企業行動に関する原則と基準を定めている。2011年の改訂では、企業の人権尊重責任が明確化され、リスクベースでデューデリジェンスを実施すべき等の規定が盛り込まれた。

また、23年の改訂では、環境分野においてデューデリジェンスを行なべき具体例が追加された。

(3) ILO多国籍企業宣言(77年策定)

多国籍企業がディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現に対してなし得る積極的寄与を奨励し、その各種の活動がもたらす困難を最小にし、かつ解決することを目指している。

次回以降は、これらの規範類の記載を踏まえ、金融機関が人権リスク管理の枠組みを整備する際に踏まえておくべきポイントを整理していく。

(注) 1 令和3年(行ヒ)第285号行政措置要求判定取消、国家賠償請求事件 令和5年7月11日第三小法廷判決

2 渡邊純子「[連載] サステイナビリティ時代に求められる企業の経営戦略 第9回 国際人権法の成り立ちと実務への適用—水に対する権利を題材に」(BUSINESS LAWYERS Website 2021年9月15日)