



ENEOS

ビジネスと人権基礎編

2025年度

ENEOSホールディングス株式会社

人権とは

- ✓ 人権は、全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利であるとともに、生まれながらに持つ権利です。引用:[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](#)
- ✓ 2011年国連にて支持された「**ビジネスと人権に関する指導原則**」（以降、指導原則）は、国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセスの3つの柱を規程しており、企業は指導原則に準じて、人権マネジメント及び救済制度を確立することが求められています。

ビジネスと人権に関する指導原則（企業の対応事項を抜粋）



人権を尊重する企業の責任

- **コミットメント：**
全ての事業活動において人権を尊重する責任を果たすことを明確化した企業方針
- **デューディリジェンス・プロセス：**
人権への負の影響を特定し、防止・軽減を図り、対処することに責任をもって取り組む
- **是正：**
企業が直接的に引き起こす、又は間接的に助長する人権への負の影響を是正する



救済へのアクセス

- 人権侵害が生じた場合に、影響を受けた人々が実効的な救済を受けられるよう、救済制度へのアクセスを保証する
- 苦情が早期に処理され、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および地域社会のために、実効的な事業レベルの苦情処理メカニズムを確立するべきである

出典：[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

人権尊重の取り組み不足が及ぼす企業への影響

- ✓ 人権の尊重は、企業の事業活動においての大前提ですが、近年の企業を取り巻く市場環境の変化を踏まえると、人権は、事業の継続に影響を及ぼす重要な**経営リスク**と位置付けられます。
- ✓ 人権尊重を疎かにする企業は、**ビジネスの持続可能性を損ない、企業価値の低下**を招いてしまう恐れがあります。

企業価値の低下を招く可能性のある、人権に付随する実務上の4つのリスク



オペレーショナルリスク

事業停止、調達不能、ストライキ、人材流出、規制当局による監視強化、許認可の取得条件の厳格化



法務リスク

訴訟、準司法的手続きへの対応、賠償金の支払い



レピュテーションリスク

企業イメージの低下、不買運動、採用困難、ネガティブキャンペーン



財務リスク

ダイベストメント、市場での選別、株価低下

出典：法務省 [今企業に求められる「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書「ビジネスと人権」への対応 詳細版](#)

人権尊重に係る考え方(1/3)

- ✓ 企業が尊重すべき人権としては、国際的に定められた人権を把握することが重要です。
- ✓ また、企業は、自社の活動に関わる全ての人権を尊重する必要があります。

人権の範囲

「人権」とは国際的に認められた人権を指し、「**国際人権章典**」や「**労働における基本原則及び権利に関するILO宣言**」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれる。

<具体的な例>

強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、性別・ジェンダーによる差別からの自由、奴隷および苦役からの自由、社会保障を受ける権利、健康と福祉に十分な生活水準を保持する権利 等

企業が尊重すべき人権の主体（ライツホルダー）



取引先には上流および下流のサプライヤーを含みます。また、直接取引先のみならず、間取引先も対象となります。

出典：法務省 [今企業に求められる「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書「ビジネスと人権」への対応 詳細版](#)

人権尊重に係る考え方(2/3)

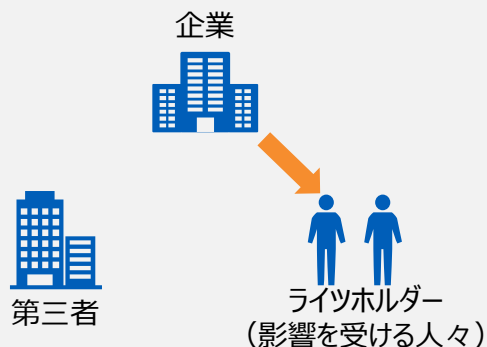
- ✓ 企業が配慮すべき人権の負の影響について、自社が直接的に引き起こしている人権侵害のみならず、間接的に負の影響を助長していたり、関与している（事業・製品・サービスと直接関連している）人権侵害についても対応することが必要です。

負の影響の範囲の考え方

01

Cause

直接の原因となる場合



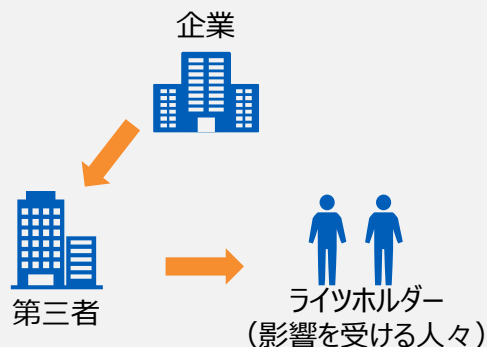
<事例>

- 自社店舗で顧客に対して人種差別的な対応を行う
- 自社施設で従業員が危険な労働を強いる

02

Contribute

間接的に助長する場合



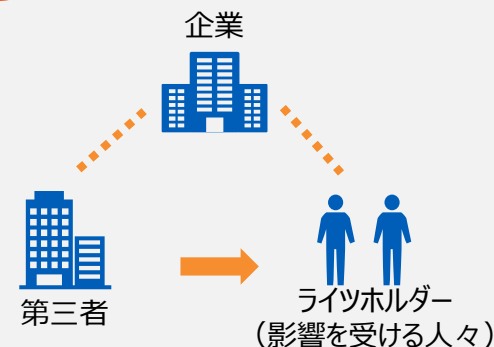
<事例>

- 通常よりも短納期で製品の発注を依頼し委託先企業で長時間労働が常態化する

03

Directly Linked

第三者を通じ結び付く場合



<事例>

- サプライチェーン上の原材料調達過程において移民労働者の強制労働が発覚する
- 取引先又は第三者における人権侵害の現場で自社製品が悪用されている

出典：法務省 今企業に求められる「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書「ビジネスと人権」への対応 詳細版

人権尊重に係る考え方(3/3)

- ✓ 企業が人権尊重に取り組む上では、下記の5つの考え方を理解し、社内での取組体制を構築していく必要があります。

人権尊重の取組に当たっての考え方

1. 経営陣によるコミットメントが重要

- ✓ 人権尊重の取組は企業活動全般が対象。全社的な関与が必要。

2. 人権侵害リスクはどの企業にもある

- ✓ 人権侵害リスクはどの企業にもあることを前提として、いかにそれらを特定、防止・低減し、その取組を説明していくかを検討する。

3. ステークホルダーとの対話が重要

- ✓ ステークホルダー(取引先、自社従業員、消費者、NGO、周辺住民、株主等)との対話は人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要。

4. 優先順位をつけて取り組む

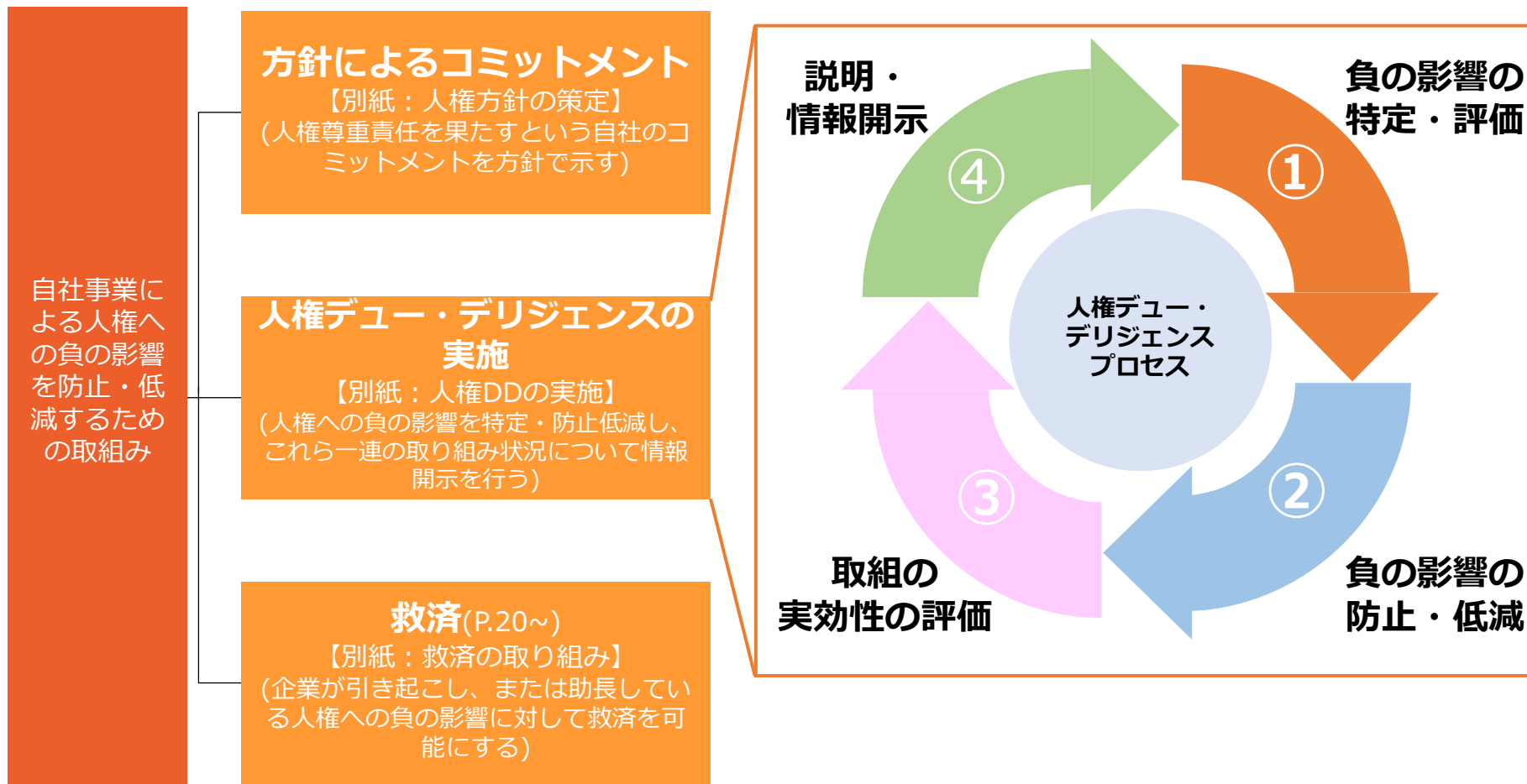
- ✓ すべての取組を同時に行うことが難しい場合は、より深刻な人権侵害等から優先して取り組む。

5. 各企業の協力が重要

- ✓ 各企業がともに協力して人権尊重に取り組む。(※契約上の立場を利用して、取引先に対して一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求した場合は、下請法や独占禁止法に抵触する恐れがあるため注意が必要)

人権尊重の取り組みの全体像

- ✓ 人権尊重の取り組みは、指導原則の要請に沿って実施されます。
- ✓ 企業は、人権を尊重する責任を果たすため、以下の企業方針と手続きを持つべきとされています。
- ✓ 詳細については、各項目の資料をご参照ください。



法務省 今企業に求められる「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書「ビジネスと人権」への対応 詳細版を参考に作成

参考文献・リンク集

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- 「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」
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>
- 「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実務参照資料」
<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>
- 「「ビジネスと人権」への対応」
<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>
- 「CSRと人権」
https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/download/CSR2023.pdf
- 外務省「ビジネスと人権」
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>
- 経済産業省「ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～」
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>
- 農林水産省「ビジネスと人権」
https://www.maff.go.jp/j/kokusai/kokusei/kanren_sesaku/business_and_human_rights.html
- 法務省「ビジネスと人権」
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html