

## ビジネスと人権

### ～中小企業が今、取り組むべき理由と実践ステップ～

#### 1.はじめに

「ビジネスと人権」という言葉を耳にされたことはあるでしょうか。人権とは、「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらにして持つ権利※」です。

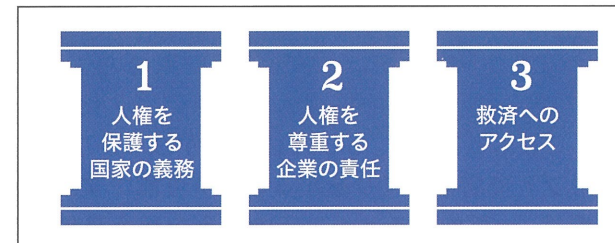
「急に人権と言われても、正直よく分からない」「中小企業に関係があるのだろうか？」そのように感じておられる経営者の方も多いと思います。しかし今、人権尊重の取組は、企業規模に関わらず避けて通れない経営課題となりつつあります。この課題に正面から取り組むことが、企業の持続的成長と競争力強化につながるのです。

※法務省人権擁護局リーフレット「人権の擁護」(moj.go.jp/JINKEN/jinken25.html) より

#### 2.国際的な人権基準と企業の責任

2011年、国連人権理事会は「ビジネスと人権に関する指導原則」を採択しました。この指導原則は、右記の3つの柱で構成されています。

■国連「ビジネスと人権に関する指導原則」3本の柱



特に注目すべきは、第2の柱「人権を尊重する企業の責任」です。自社だけでなく、取引先・外注先などサプライチェーン全体に対して人権侵害がないよう配慮することが求められています。「自社では適切に対応している」だけでは不十分で、仕入先や外注先の労働環境等にも目を配る必要があるということです。

日本では2022年に経済産業省が「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」を公表し、上場企業を中心に、人権デューデリジェンス(人権侵害リスクを見つけ、予防・改善する仕組み)への取組が加速しています。

#### 3.日本の中小企業にも関係する人権課題と具体的取組

「そもそも人権侵害とはなに？」と思われるかもしれません。

男女の賃金格差、セクハラやマタハラなどのハラスメント、障がい者・高齢者への合理的配慮の欠如、外国人労働者への不当な扱い、長時間労働など、“職場の課題”はありませんか？

実は、これらはすべて人権侵害とされています。外国人労働者が理解できない就業規則を制定している、常態化している長時間労働などがあれば、中小企業の職場でも、知らず知らずのうちに人権侵害が起きている可能性があるということです。

つまり、人権侵害への対応は特別な取組ではなく、働きやすい職場づくりそのものなのです。「うちは海外工場もないし、関係ない」と思われるかもしれませんが、日常の職場環境を見直すことこそが人権尊重の取組への第一歩となります。

中小企業でも人権を尊重する取組が求められる理由は次のとおりです。

##### (1) 取引先からの要請

大企業が人権デューデリジェンスを進めると、サプライチェーン全体の人権尊重責任が求められます。中小企業にもCSRアンケートを通じて、人権方針の策定や労働環境等の改善を求めるケースが出ています。

##### (2) 人手不足解消に影響する

「人を大切にする会社」で働きたいという意識が強くなっています。SNSでも悪い噂はすぐに広がります。人権侵害への対応が遅れる企業は優秀な人材の獲得で不利になり、従業員の退職リスクも高まります。逆に、人権尊重の取組を進めることで人材確保と定着率の向上につながるのです。

##### (3) エシカル消費※の広がり

人権問題で報道された企業の商品を買い控えた経験はないでしょうか。SNSでも「人権問題がある企業」は批判される時代です。消費者は今、「何をかうか」だけでなく「誰からかうか」を重視するようになっています。

※人、社会、地域、環境に配慮した倫理的な消費行動

##### (4) 金融機関の評価に影響する

ESG(環境・社会・ガバナンス)投資の広がりにより、金融機関も人権尊重の姿勢を重視するようになりました。信用力の向上にもつながります。

「人権尊重の取組」というと、何か特別なことをしなければならないと思われがちですが、決してそうではありません。現在の経営資源で十分対応可能です。中小企業が今すぐできる5つのステップをご紹介します。

##### 【ステップ1】人権方針の策定

企業のトップが人権尊重への約束を明確に示すことが重要です。大企業のような立派な方針書である必要はありません。人権尊重に対する明確なメッセージを経営者自らの言葉で発信することが第一歩です。

##### 【ステップ2】現状分析

自社の現状を見つめ直してみましょう。長時間労働が常態化していないか、ハラスメントが起きやすい環境になっていないか、障がい者や外国人労働者への配慮は十分か、男女で処遇に不合理な差はないか。チェックリストを利用したり従業員へのアンケートを通じて現状を把握することが重要です。

##### 【ステップ3】課題の特定

現状分析を踏まえ人権方針を念頭に掲げ、優先的に取り組むべき課題を特定します。すべてを一度に解決する必要はありません。自社の事業特性や規模に応じて優先順位をつけることが大切です。

##### 【ステップ4】具体的な取組

就業規則の見直し(ハラスメント防止規程の整備など)、相談窓口の設置、従業員への研修実施、長時間労働の削減策の実施、定期的な職場環境のチェックなど、できることから始めましょう。

##### 【ステップ5】継続的改善

人権尊重の取組は一度やれば終わりではありません。また、人権侵害をゼロにすることは大変難しいです。しかし、ゼロに近づけるためにPDCAサイクル(計画→実行→評価→改善)を回し、継続的に改善していくことが大切です。もし、新たな課題が出てきたら柔軟に対応していきましょう。

#### 4.最後に

「人権尊重の取組」というと、中小企業にとってハードルが高く感じられるかもしれません。しかし、その本質はとてもシンプルで、“人を大切にする経営”に他なりません。これは、長く日本企業が大切にしてきた価値観とも一致します。

人権を尊重する経営を行うことは、取引先から「選ばれる会社」、求職者から「働きたい会社」、金融機関から「信頼される会社」になるための重要な経営戦略です。特別な予算も大がかりな仕組みも必要ありません。まずは、自社の現状を知ることから始めてみませんか。人を大切にする企業は必ず強くなります。

お問合せ先

**AKJ Partners**

税理士法人 AKJパートナーズ 社会保険労務士法人 AKJパートナーズ  
 特定社会保険労務士 諸富 一子  
 福岡市博多区住吉1-2-25 キャナルシティビジネスセンタービル9F  
 TEL.092-283-3350 / FAX.092-283-3351