



### ○「人権」とは

人権 (human rights) は、「誰の、何の権利か？」を考えることで具体化する。「ステークホルダー」の「生命・身体の安全への権利；労働への権利；移動・居住の自由；相当な生活水準への権利（例：食料、水、衣類、住居、医療）；教育への権利；家族を形成する権利；健康への権利 …など」多数の権利である。人と関わらない事業・業務はなく、よって全ての事業・業務は何らかの人権とのつながりがある。

### ○事業・業務と人権のつながり

サプライチェーンでの人権尊重をめぐる「どこから」と「どこまで」かの範囲について、まずサプライチェーンとは上流（原材料や資源等の調達の流れ）のみならず、販売、流通、消費、廃棄、投資などの下流を含めた事業活動全体であり、これら事業活動と関わるステークホルダー全体が対象となる。調達物品の製造・流通における人権問題、そして下流における製品の使用まで人権への影響を考えることが必要である。

例えば、LGBTと「ビジネスと人権」の課題を考えると、労働者であるLGBT、消費者であるLGBT、地域住民であるLGBTの全員が含まれている。そして、グローバルに事業活動を展開するなかで、各国の国内状況を鑑み3つのモデルを柔軟にLGBTの権利を尊重していく。<sup>2</sup>

### ○人権DDをめぐる「どこから」と「どこまで」を考える

人権DDを「どこから」始めるかについて、前述のとおり、企業活動と人権とのつながりは多岐にわたるため、人権へのリスクが深刻なところから優先的に実施する。人権リスクを考える際に、経営リスクとの区別（企業では判断できない）が鍵であり、ライツホルダー（企業活動から影響を受けるステークホルダー）との対話を通じて深刻度をはかる。また、「どこまで」については、人権に関わるリスクを100%予防することは不可能であることから、人権DDが及ばない場合は被害者自ら「声をあげる仕組み」（グリーバンスメカニズム）を構築することが肝要である。このように、人権リスクのマネジメントは、本質的に対話によるプロセスである。

(参考)国連グローバル・コンパクトデンマーク人権研究所 (NHRI) (企業にとっての) 人権課題優先度マップ: *The Arc of Human Rights Priorities* を通じて評価することが可能。<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> <https://www.ohchr.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity/tackling-lgbti-discrimination-private-sector>

<sup>3</sup> <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/media/documents/arc-human-rights-priorities-9-mar-2011.pdf>

## ☆企業事例：「ビジネスと人権」の取組み

株式会社村田製作所  
人事部

### <講演要旨>

当社は、最先端の技術、部品を創出する総合電子部品メーカーであり、Innovator in Electronics をスローガンに掲げ、豊かな社会の実現をめざしている。また、当社の強みとして、最先端の材料を研究開発、広範囲な製品ラインナップ、グローバルな生産、販売ネットワーク等が上げられる。従業員の割合で言えば、国内よりも海外のウェイトが多くなっている。

当社の製品ラインナップが非常に広くて、技術力が強い。最近では技術を起点とした M & A も多数行っている。通信分野機器、モビリティに関連する製品の売上が最も多く、地域別で言えば、中華圏が第 1 位であり、売上全体では海外売上高比率が 90%以上となっている。

今まで、当社は世界をけん引するお客様と共に成長してきたことの歴史があるため、ビジネスと人権に対しても、「お客様と共に」を対応してきた。「エレクトロニクス産業のイノベーションを先導していく存在でありたい」という Innovator in Electronics に込められた思いを実践し、お客様との強固な信頼関係を構築することにより、コンデンサのムラタ、通信のムラタといったグローバルブランドを確立してきた。

2012年に、当社では人権・労働に関する基本方針を制定した。日本語、英語、中国語の三か国語で同じ内容で展開している。2015年に人権マネジメントマニュアルを制定し、人権・労働委員会の運営を開始した。2020年に全社人権リスクアセスメントを実施した。アセスメントの中で、注目されてきた請負業者の外国人労働者等の優先順位が高いことを再認識できた。2022年に、当社は RBA（レスポンシブル・ビジネス・アライアンス）に加盟した。これから、「お客様に対するイノベーション」だけではなく、「社会課題に対するイノベーション」へとその範囲を広げていくことが重要であると考え

る。

評価機関から「バリューチェーンで取り組めていない」という指摘も受けている。自社の労働人権に対する取組みに力を入れてきて、サプライチェーンにも展開している。今後はムラタのビジネス全体としてどうするという方向の提示、それに基づいたリスクベースの働きかけが不足という課題点も存在する。

今年度に入権委員会を設置した。また、さらに外国人労働者の多い拠点でワーカーインタビューを行う予定である。

今後のチャレンジとして、

- ① 全社インパクトアセスメントの補完
- ② 経営陣・事業部のマインドセットを「お客様から期待される自社の労働人権」から「ムラタビジネスで影響を受けるバリューチェーン上の人権」とすること
- ② ムラタが能動的に絞り込みを行い、取り組みをすること
- ③ 直接働きかけるのが難しい部分にグリーンバンス体制を敷くことが上げられる。