



経済産業省 サプライチェーンにおける 人権尊重のためのガイドライン検討会 第1回

ILO駐日事務所 プログラムオフィサー/渉外・労働基準専門官 田 中 竜 介

1国際基準との整合

「サプライチェーンに おける人権尊重の ためのガイドライン」



策定における 考え方

■ 指導原則、ILO・OECD文書とのアラインメント

(逐条レベルでの紐づけ、国際的文書の重要性解説...)

■ 負の影響の最小化+正の影響の最大化

(リスク偏重の弊害、包摂性、好事例による競争力向上、持続可能性)

■ 第1の柱との連動(スマートミックスの視点)

(DDを助ける国の情報提供、ESG投資等関連政策との連携、公共調達や国家の商業的取引での「ガイドライン」の使用、諸国との人権対話や貿易政策での活用、紛争影響地域…)

■ 第3の柱における連携(救済のブーケの視点)

(NCPや協働型グリーバンスとの連携、救済における労働組合の役割)

■ 日本の企業人権尊重責任に関するビジョン提示

(Ex. 共存共栄、DX & Transparency、建設的労使対話、サプライチェーン協調アプローチ...)

■ 企業が力を入れるべき取組みと「ガイドライン」の焦点

(エンゲージメント、情報開示、脆弱な立場への優先的配慮、実体⇔プロセス...)

■ 特定の人権課題

(差別、ハラスメント、移住労働者、ジェンダー...)

■ ビジネスの多様な状況と役割分担

(企業規模、産業、海外ビジネスの有無、サプライチェーン上の立ち位置...)

② 具体的取組方法

「人権尊重のためのガイドライン」 → 指導原則を基盤に

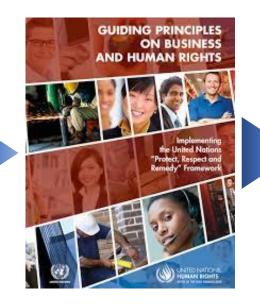
(指導原則への序文より)

条約の人権義務と同じ範囲の義務 を国際法の下で直接企業に課す試 みは見解の対立により頓挫...

すべてのステークホルダーとの広範 な話し合いの成果を取り入れて指 導原則を作成

指導原則の規範的貢献は、新たな 国際法上の義務を作ることではなく、 国家と企業のための既存の基準と 慣行を論理的に首尾一貫した、包 括的な文書としてまとめ、現在の体 制の不足部分を特定し、いかに改 善すべきかを明確にすること

A/HRC/17/31 和訳: 国連広報センター



それでも...

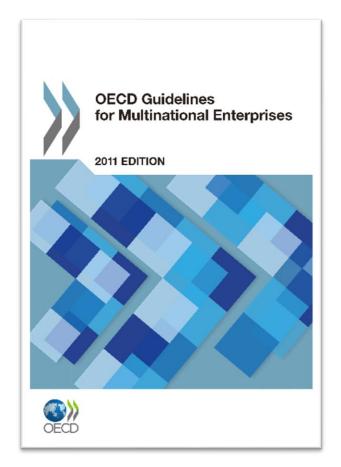
困難な問題に対し 国際協調・協力の 不断の努力が必要

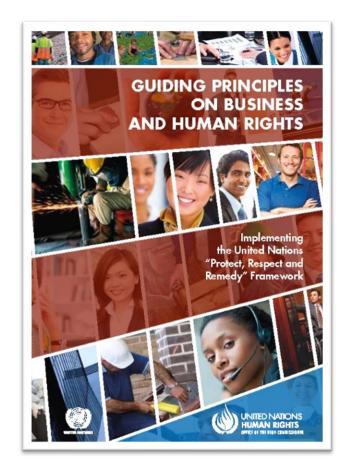
- ガバナンスギャップへの対処 (国際規範の内容が国内法制で実現できていない場合など)
- ビジネスにおける共通規範化 (世界中の政府、企業、投資家その他ステーク ホルダーによる支持と具体的行動への組込み)
- 政策一貫性 (垂直的/水平的、一貫したメッセージ)
- 義務化や貿易措置の潮流 (日系企業の変化への対応力強化)
- 公正な競争環境 (人権尊重経営のインセンティブ、対応企業が 損をしないように)
- ビジネスの国際競争力 (国際基準に沿った実務への信頼確保)
- サステナビリティ (SDGsの中心は人権、SDGsの取組みとの接点)



ビジネスと人権(BHR)、責任ある企業行動(RBC)、企業の社会的責任 (CSR)に関する主要な国際的文書









▶ ilo.org



3つの国際的文書の役割

国際文書	概要	対象	採択	実施枠組み
国連 指導原則	国と企業に関わる相互連関的な3つの柱人権の負の影響に重点	国際的に認められた人権 (国際人権章典+中核的労働基準)	国連人権 理事会 2011	作業部会/OHCHR 国連会議体への報告、 ステートメント/ガイダン ス、年次フォーラム等
OECD 多国籍企業 行動指針	責任ある企業行動(RBC)に関する政府から 企業への勧告 国際投資における多国籍企業の役割を背 景(経済政策との関連)	人権、雇用及び労使関係、環境、 情報開示、腐敗防止、消費者利益、 科学技術、競争、納税	OECD閣僚 理事会 1976 (最新 2011)	各種DDガイダンス NCP、研修、ピアラー ニング等
ILO 多国籍企業 宣言	国際労働基準に沿った労働慣行促進のための国と企業へのガイダンス 多国籍企業の社会経済進展とディーセント・ワークへの役割を背景(社会政策との関連)	国際労働基準(労働者の人権) 雇用、訓練、労働条件/生活条件、 労使関係	ILO理事会 (政労使) 1977 (_{最新} 2017)	政労使、NFP、本国-受 入国対話、企業-労組 間対話手続等

OHCHR, ILO, OECD「責任あるビジネス~国際的文書による主要メッセージ」をもとに筆者作成

- ◆ 基本的には整合性をもって相互補完、いずれもSDGs達成に貢献
- ◆ 多国籍企業のみならず国内企業も対象としている
- ◆ OECD、ILO文書は企業の社会進展(Social Progress)への積極的寄与、「保護」+「促進」にも着目

企業の人権尊重責任(指導原則第2の柱)の特徴と「ガイドライン」 ~どのような企業行動を促進すべきか~

「国家は国際人権体制のまさに中核にあるが故に、国家には保護するという義務がある。人権に関して社会がビジネスに対して持つ基礎的な期待のゆえに企業には尊重するという責任がある。そして細心の注意を払ってもすべての侵害を防止することは出来ないが故に、救済への途が開かれている。」(UNGP序文6)

「人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っている…最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。」
(UNGP12)

「実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべき…このプロセスでは、企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で潜在的に影響を受けるグループや…関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。」
(UNGP18)

「企業のバリューチェーンに多数の企業体がある場合、企業がそれら全てにわたって…デュー・ディリジェンスを行うことは不当に難しくなる。…供給先または受給先企業の事業状況、特定の事業活動、関連製品やサービス…考慮事項によって、人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野を特定し…これらを優先的に取り上げるべきである。」(UNGP17解説)

第2の柱のキーワード:

- •法的 + 社会的責任
- -国際基準(国際人権/中核的労働基準)
- -ステークホルダーとの有意義な協議
- ・サプライ/バリューチェーン
- ・個別具体的影響と優先度

企業

ステークホルダー

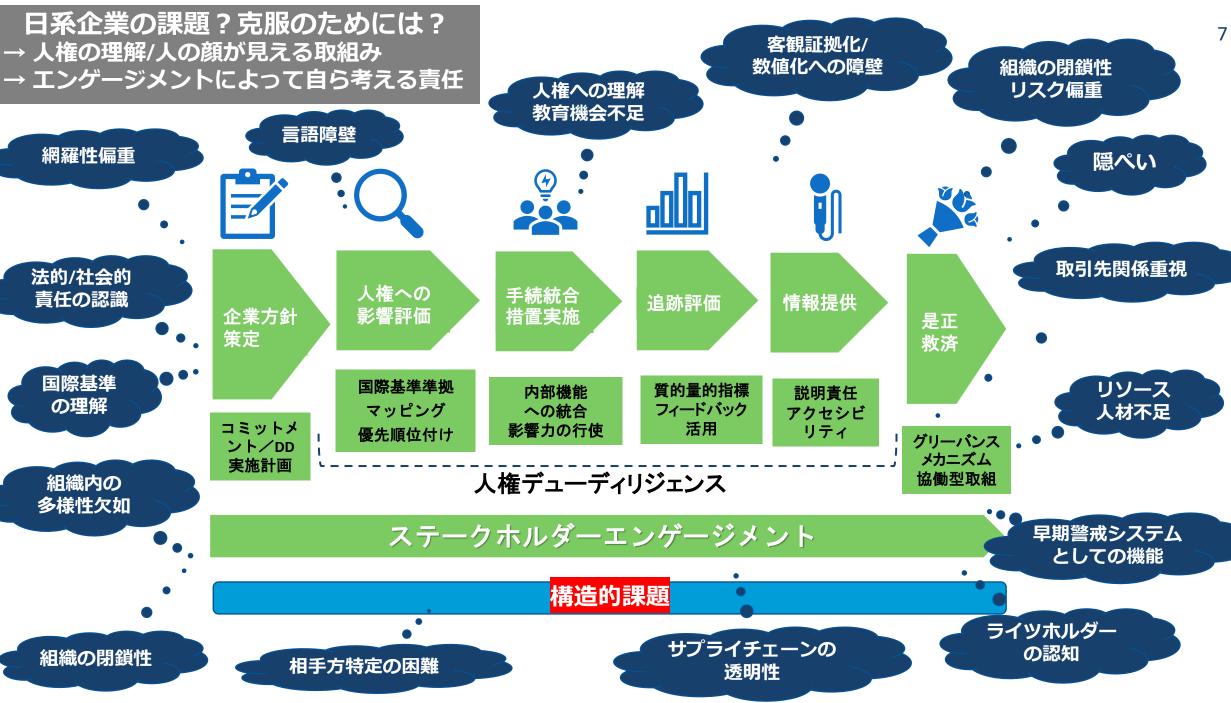
企業はステークホルダーと共存関係



ガイドライン:

企業が責任を果たせる 環境の整備の一手段 (Enabling Environment)

A/HRC/17/31 和訳:国連広報センター



サプライチェーンのボトルネック 参考: 2016年ILOグローバルサプライチェーンにおけるディーセント・ワーク に関する総会決議、G7 UK 2021 コミュニケ/等

複雑・多様性、理解・リソース・能力・インセンティブ不足、インフォーマリティ、不公正取引、非標準的雇用、児童労働・強制労働(含: State-sponsored)、脆弱層(含:マイノリティ)、移民労働者、職業仲介、ジェンダー不平等、ハラスメント、輸出加工区、さらにCOVID-19...

自らのサプライチェーンについて優先課題を特定し、働きかけ、協働し、説明する

自社コミットメント

サプライチェーンの把握

リスクの発見と評価(SAQ等) 継続的是正

労働基本原則の共通理解促進

好事例に学ぶ

団体交渉・労使 コミュニケーション



情報収集と共存共栄に向けた

適切な契約関係 (持続可能な条件)

サプライヤー監査・能力強化 インセンティブ付与

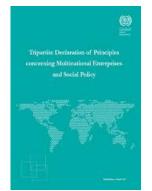
苦情処理メカニズム 救済

業界連携/ コレクティブアクション

エビデンス 情報開示/説明責任

上流下流の多角的対話・ステークホルダーとの連携構築が重要!

ILO多国籍企業宣言から示唆される 労働者の人権尊重のアプローチ



企業の 人権尊重責任

UNGP第2の柱に関するキーワード:

- 法的 + 社会的責任
- 国際基準(国際人権/中核的労働基準)
- ステークホルダーとの有意義な協議
- サプライ/バリューチェーン
- っ 個別具体的影響と優先度

※<u>中核的労働基準</u>:

労働における基本的原則及び権利 4分野8条約で構成



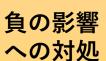
救済へのアクセス

人権/労働 デューディリ ジェンス 社会対話

ステークホル ダーエンゲージ メント

相互補完的

開発への積極的貢献



通常企業と労働のステークホルダーとの間には 契約関係を通じたつながりがある

労使の対等な立場を保障するための 結社の自由・団結権・団体交渉権

継続的な過程としての労使対話 企業成長とディーセントワーク (Win-Win)



「ガイドライン」の指導原則上の位置づけは?

ビジネスと人権に関する指導原則

第一の柱

人権を 保護する 国家の義務

運用上の原則

- ●一般的な国家の規制 及び政策機能
- ●国と企業の連携
- 総争影響地域における 企業による人権尊重の 支援
- ●政策の一貫性の確保

第二の柱

人権を 尊重する 企業の責任

運用上の原則

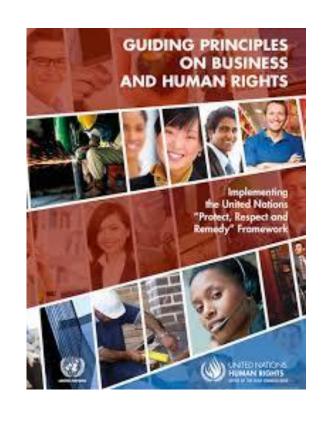
- 企業方針によるコミットメント
- ●人権デュー・ディリジェンス
- ●救済への取組
- ■置かれている状況を 踏まえた対応

第三の柱

救済への アクセス

運用上の原則

- 国家による司法手続
- 国家による非司法的 苦情処理の仕組み
- 非国家基盤型の苦情処理の仕組み
- 非司法的苦情処理 メカニズムの実効性 の基準



「それぞれの柱は、防止及び救済のための手段の、相互連関的で動的な体系を構成する重要な要素である。」(UNGP序文6)

「人権尊重のためのガイドライン」 策定のロードマップ

GOAL: 国際的に認められた人権の尊重やディーセント・ワークの達成と持続可能な開発(これによってもたらされる公正な競争環境)?

- | ▷「ガイドライン」の普及/モニタリング過程で協力してもらえるパート | ナー:省庁・行政機関・労使団体・マルチステークホルダーと対話
- ▶「ガイドライン」を使用することになる企業との対話
- ▷包摂性・公正性確保に向けたマルチステークホルダー関与(Ex. NAP)、 影響を受けるライツホルダーとの対話、手続の公開
- ▷政策一貫性のための省庁間協力>(調整)、諸外国や国際機関からの聴き取り
- ▶サポートツール等との棲み分け
- ▷効率的な情報収集・整理とドラフティング(検討会委員の役割)



ガイドライン策定にあたっての主な参考資料

≪国際文書関連≫

- OHCHR: <u>The Corporate Responsibility to Respect Human Rights An Interpretive Guide</u> (尊重についての企業の責任-解釈の手引き)
 (2012、国際民商事法センターが国連の許可を得て邦訳)
- OHCHR: 「指導原則についてのよくある質問と回答」(2014)
- OHCHR: <u>UNGPs 10+ A Roadmap for the Next Decade of Business and Human Rights</u> (ビジネスと人権の次の10年に向けた指導原則のロードマップ) (2021)
- OHCHR, ILO, OECD: 「<u>責任あるビジネス~国際的文書による主要メッ</u>セージ」(2020)
- UN: The report of the Working Group on the issue of human rights
 and transnational corporations and other business enterprises
 (A/73/163, 人権DDのあり方に関する国連WG報告書、サマリー版)
 (2018)
- OHCHR: Companion note I to the Working Group's 2018 report to the General Assembly (A/73/163), Corporate human rights due diligence Background note elaborating on key aspects (上記報告書付属文書 I:人権DDの背景および鍵となる考え方、2018)
- OHCHR: Companion note II to the Working Group's 2018 report to the General Assembly (A/73/163), Corporate human rights due diligence

 Getting started, emerging practices, tools and resources
 (上記報告書の付属文書II 人権DDの進め方、実務、ツール、リソース、2018)
- ILO: 多国籍企業宣言ポータルページ
- OECD: 責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイ ダンス

≪参考になるガイドライン等≫

- 法務省人権擁護局: <u>今企業に求められる「ビジネスと人権」</u> への対応(2021)
- 環境省:バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門 ~OECDガイダンスを参考に~(2020)
- EU: My business and human rights A guide to human rights for small and medium-sized enterprises (SME向けガ イドライン) (2012)
- 経団連:企業行動憲章実行の手引き「第4章人権の尊重」 および「人権を尊重する経営のためのハンドブック」(2021)
- EU: Guidance on Due Diligence for EU Business to Address
 the Risk of Forced Labour in their Operations and Supply
 Chains (サプライチェーンにおける強制労働のリスクに対処・
 するDDのガイダンス) (2021)
- ヒューライツ大阪:「<u>人を大切に一人権から考えるCSRガイド</u> <u>ブック</u>」(現在第4版に向け改定中)
- 東京2020組織委員会: <u>持続可能性に配慮した調達コード</u> (解説、チェックリスト、通報受付窓口)
- 電子情報技術産業協会(JEITA): <u>責任ある企業行動ガイドライン</u>(自己評価シート、理解のための補助資料、2020)
- 持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD): <u>CEO</u> <u>Guide to Human Rights</u> (CEOのための人権ガイド) (2020)
- 国際民商事法センター:「人権の解釈2.0-企業活動の指針」
 (2021) "Human Rights Translated 2.0"の翻訳

For more information:

Visit: ILO駐日事務所 ウェブページ

多国籍企業宣言ポータルページ(各種パンフレット)

≪ツール等≫

- ILO: <u>Combating forced labour: A handbook for employers and business</u>(強制労働対策:使用者及び企業向けハンドブック)
 (2015)
- ILO: <u>A self-assessment tool for enterprises based on the MNE</u> Declaration (多国籍企業宣言セルフアセスメントツール)
- UNDP: <u>Human Rights Due Diligence Training Facilitation Guide</u>
 (人権DD研修のためのガイド、現在邦訳作成中)(2021)
- UNGC, OHCHR, EY: <u>A Guide for Business How to Develop a</u> <u>Human Rights Policy</u> (人権方針策定の企業向けガイド) (2015)
- EU, GCNJ, UN Women: <u>ハンドブック 女性のエンパワーメント原</u> 則(WEPs)(2020)

≪関連サイト・論文・書籍等≫

- JETROアジア経済研究所:「ビジネスと人権ー国家・企業・市民と して」
- ジョン・ラギー(東澤靖 訳):「正しいビジネス」(2014)
- ヒューライツ大阪編:「人権ってなんだろう」(2018)
- GCNJ:SDGs進捗レポート2022 (特に「はたらきがい・人権」章)
- 連合:国際労働戦略
- 菅原・田中「労働CSR/RBCに向けた政策提言」(近日公開)
- 抽稿「SDGsと企業・労働関係実務 ジュリストNo. 1566(2022)
 and a lot more... ©2022 ILO Office for Japan, All Rights Reserved