

第1回 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 議事要旨

1. 開催日時： 令和4年3月9日（水） 9時00分～11時00分

2. 場所： オンライン開催

3. 出席者

（委員）

松井智予座長、池田委員、江良委員、大下委員、佐藤委員、鈴木委員、武井委員、田中委員、富吉委員、名越委員、成岡委員、則松委員、福原委員、松井秀征委員、山田委員

（経済産業省）

柏原大臣官房ビジネス・人権政策統括調整官、豊田大臣官房ビジネス・人権政策調整室長

（オブザーバー）

外務省総合外交政策局人権人道課、法務省大臣官房国際課、厚生労働省大臣官房国際課、金融庁総合政策局総務課、農林水産省輸出・国際局国際戦略グループ、総務省大臣官房総務課、財務省大臣官房総合政策課政策推進室、国土交通省総合政策局国際政策課

4. 議事要旨

冒頭、柏原大臣官房ビジネス・人権政策統括調整官からの挨拶(※)、松井智予委員（東京大学大学院法学政治学研究科教授）の座長選任を実施。続いて、事務局、田中委員（ILO 駐日事務所）、池田委員（一般社団法人日本経済団体連合会）から資料に基づき説明を行った後、自由討議を行った。自由討議において、委員から出された指摘の概要は以下の通り。
(※)内容は p.4-5 に掲載

○ガイドライン全体への要望について

- サプライチェーン上の人権リスクに優先付けして取り組み、万が一人権問題が生じたら、すぐに対応し、公開することが重要。PDCAを回して常に改善していく視点も必要。
- 人権の視点をビジネスモデル、コーポレートガバナンスを通じて恒常的に組み入れるという人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）の目的の一つを、ガイドラインの中で明確化できるとよい。
- 人権のリスクは0にはなり得ない。リスクの予防はもちろん大切だが、企業が自ら積極的にリスクを探していくこと、特定したリスクにどのように取り組んでいくのか（救済是正の提供）に軸足を置くべき。
- 企業の人権DDが普及しない原因として、何を人権リスクとして理解すればいいのか

わからないという声をよく聞く。主要な国際条約や国際的な取組と現在の日本のギャップについて、条約機関の提言も参考に議論のベースとするべき。実際の権利の主体である方々の権利救済が進むガイドラインになるとよい。

- 社会的に弱い立場に置かれた人々の視点や声を注視して欲しい。国内だけではなく、国内企業のサプライチェーンに組み込まれる海外企業などのステークホルダーの声を取り入れ、気候変動、ジェンダーの視点を考慮していただきたい。そのために、ステークホルダーエンゲージメントが不可欠であることが強調されるべき。
- 人権に関する国際的な考え方はウクライナ情勢を踏まえて変わっていくだろう。望ましくない人権状況に対する経済的な制裁を許容する環境が強まっていく可能性がある。日本が国際的な水準にポジティブに関わっていくことを示すことは重要。
- 日本のリスクへの対応、具体的に言えば国内外のレピュテーションリスクへの対応をどのように考えていくのかは議論が必要。単にコンプライアンスとして言われたことに対応するだけでは、レピュテーションリスクを避けられない。こうした問題をどうするのかは検討していきたい。
- ガイドラインを活用する企業が拠り所とできるような基本的な考え方を組み込むことが望ましく、例えば企業の持続可能性の観点から、アジアにおける企業とステークホルダーの「共存共栄」などがあり得るのではないか。アジアの国々、人々がいてビジネスが成り立っているという現状がある。
- 企業の人権尊重責任を SDGs と結びつけて位置づけることで、企業の取組をより促進できるのではないか。
- ガイドラインの構成についてはよく精査してほしい。企業は政府の姿勢を注視している。「ビジネスと人権」に関する行動計画（以下、NAP）が出されたときも、企業は高い関心をもっていった。政府としてガイドラインを出すことで、企業の意識は向上すると思うが、「これさえやっていたら大丈夫」というような考えが根付いてしまわないように注意が必要。指導原則の「リスクに応じて方法は変わる」という考え方の周知徹底が必要。
- どの程度の取組が必要なのか、企業自身で考えられるように考え方を理解してもらうことが重要。
- サプライチェーンにおける人権問題は様々であるため、企業によりギャップがある。中小企業と大企業、海外と国内とのギャップの観点も含めて考える必要がある。業界の立場、業界の考えを考慮してガイドラインを作成してほしい。
- 実際の労働者の顔がイメージできるような議論をしていきたい。
- 企業からは「人権 DD のやり方がわからない」、「自社のリスクの洗い出しの仕方がわからない」という声がある。ガイドラインではそれらの指標となればよい。企業に対して指針を示す際に、画一的にならないようにする必要がある。
- 人権 DD の結果の開示について、虚偽報告や誤解を招く報告とならないように、開示の仕方についても参考となるものが必要。
- OECD の企業行動ガイダンスの日本語訳は企業の方々からは一読するだけでは理解が

難しいといった声も上げられている。今回のガイドラインは、OECD ガイダンスからの単なる抽出では無く、よりレベルの高い方向性を示せば良い。ガイドラインとガイダンスで役割を分けるという方法もある。

○ガイドラインの位置づけと目的について

- 法制度ではなくガイドラインなので、まずは率直に問題点を議論し、ガイドライン策定を進めてほしい。ガイドラインのデメリットとして、効力や範囲についての曖昧さがあるが、実効性のあるものとなるよう、なるべく曖昧さを避けながらどこまでできるのか、その範囲も考慮してバランスを探っていききたい。
- ガイドラインの位置づけはしっかり示すべき。他国では法的な規制があるが、日本は法的な規制ではなく、ガイドラインの策定とするところ、それがどういった立ち位置になるのかというのはよく議論すべき。
- ガイドラインに定められている内容をどの程度守るべきか、どのような行動をとれば義務を果たしていることになるのかが議論になる。位置づけ、名宛人の定義を明確化することによって企業としてとるべきスタンスが見えてくると考えているため、よく議論することが必要。
- ガイドラインの目的を示すことが重要。政府としてのスタンスと、企業が目指すべきビジョンをしっかりと示す必要がある。ガイドラインに明示されていない事柄に対しても、企業が目指すべき方向に向けて自発的に考え取り組み、現状とのギャップを埋められるような方向性を示すことが重要。

○ガイドラインの対象について

- 事業規模や業種に関係なく、企業が UNGP などの国際スタンダードに沿って取り組むことを促すガイドラインとすることが重要。
- ガイドラインの対象は日本企業、もしくは日本で活動する企業であるかと思うが、整理が必要。

○中小企業への配慮について

- 経営と人権尊重というテーマに対する関心、認識、理解はまだまだ十分でない。しかし昨今の外国人技能実習生の問題等を踏まえると、経営と人権尊重の概念が中小企業を含めた日本企業に浸透していくことは、多様な人材の活躍推進という観点からも重要。
- 中小企業の大半は、専門の法務部門や法務知識を有する人材を抱えていない。国際的な水準を保ちつつも中小企業にもわかりやすく実行しやすい形にまとめることが大切。また、普及啓発の段階では、中小企業がなるべくアクセスしやすく、自分事として受け入れられるようにすることが重要。具体的には、経営上不可欠な取組であると伝え、経営の現場に即して何をすべきかをしっかりと示すべき。これを通じて、企業の社会的責任として、そもそもなぜ人権尊重が必要かをしっかりと伝えていく必要がある。

る。

- 各業界団体や商工会議所の役割も大きいですが、専門的な知識を持つ組織や専門家の支援をお願いしたい。また、大企業からサプライチェーンでつながっている中小企業に対する働きかけも非常に重要。
- まずはチェックリスト等の、DDの入門編を作ることが必要ではないか。
- 人権に関する用語はわかりにくいとの産業界からの指摘もある。平易な用語を使用することも重要な論点。
- パーチェンシングプラクティス（取引適正化）の視点をガイドラインに入れて頂きたい。適正な価格の設定が労賃ひいては人権問題に直結する。

○ビジネスと人権の理解促進について

- 企業の人権への理解、教育機会の不足が一番大きな問題だと考える。指導原則自体の理解が不足している状況。既存の公表物についても何がどこに書いてあるのかしっかり伝えていくことも重要。
- それぞれのビジネスパートナーの人権が尊重されていることを認識するためにも、人権尊重の意義について、いかに理解が得られる内容を書き込めるかが重要。
- 権利理解のギャップを埋めることと、動機付けとなる要素を盛り込むことの両輪で多くの方の理解を得ることが重要。
- ガイドラインは指導原則がベースとなるだろうが、指導原則の解説を含む全文自体が十分に普及されていない。こちらの普及も併せてできればよい。

(※) 柏原大臣官房ビジネス・人権政策統括調整官 冒頭挨拶

先月、経済産業省において人権DDに関する業種横断的なガイドラインを策定することを萩生田大臣から表明した。このために「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」を立ち上げることとし、有識者の方々、ステークホルダーの方々に委員就任をお願いした。経済産業省として、さらには日本政府全体として、重視している重要な取組なので、よろしくをお願いしたい。

経済産業省では昨年夏に「ビジネスと人権」政策を司る部署を新設。同政策に関する当省の現時点での考えについて紹介したい。

1) 人権DD

2011年の国連指導原則で求められているように、人権尊重は企業の社会的責務。やらねばならないこと。

同時に、国際競争力に直結する問題である。グローバルに見て、様々なステークホルダーが対応を注視しており、投資家や消費者から選別される。主要国での規制も強化されている。また、主要国企業も取引先選定基準に人権対応を入れており、日本企業がグローバルサプライチェーンの一面を担うことができるかどうか直結。

経産省としてはNAP策定後、産業界に対する周知啓発を行ってきたが、アンケート調査結果を見てもまだ不十分。これをもっと強化する必要がある。

2) 国際協調

企業を取組を促進すると同時に、政府として、主要国間の国際協調が重要との考え。企業の見込み可能性を向上させ、公平な競争条件を確保し、企業が積極的に人権尊重に取り組める環境を整備することが重要。各国の規制・制度は様々。EUでは、少なくとも域内について、規制のフラグメンテーションを避けて、制度を調和させるべく、域内で共通のDD対応を企業に求める指令を策定中。米国は政府自身が水際で厳しく規制を行い、この規制への対応として間接的に企業にDDを求めるアプローチ。こうした中、各国の規制を調和させることは困難だが、企業に求められる行動について極力明らかにしていき見込み可能性を高めることが重要と考えており、そのための国際協調を進めていく考え。

3) 輸出管理

また、様々な先端技術を有する我が国としては、人権侵害に対応するためのツールとして、輸出管理の枠組みが活用可能かどうかについても検討していく必要があると考え。

本検討会で策定いただくガイドラインは、企業が人権DDを実施する上で何をすべきかを示すとともに、米国・EUをはじめとする有志国との連携を進める上での基盤になっていくものであり、極めて重要な意味を持つ。

前述の目的に照らせば、これから策定するガイドラインは、

- ①国連指導原則をはじめとする国際スタンダードに則ったもの、すなわち、どこに出ても胸を張れるレベルの高いものでなければならない。同時に、
- ②人権尊重に関する具体的な取組方法が分からないという企業の声に応えたもの、すなわち、取組が遅れている企業から見てもわかりやすく実行に移しやすいものでなければならない。

この二つの要請を満たしたものとなるよう、委員の知恵・知見をお借りしながら、取り組みたい。

また、策定プロセスについては、検討過程の透明性を確保すること、様々なステークホルダーから幅広く意見を聞いていくこと、が重要。そのためには、この検討会での忌憚のない議論が重要なのはもちろんのこと、検討会の外においてもステークホルダーの意見を聴取する機会、パブコメに付す機会などを設けて、検討を進めていきたい。

最終的には、国際人権問題担当の中谷総理補佐官の下に設置されている「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」でエンドースし、日本政府全体としてのガイドラインとして、経産省所管業界にとどまらず日本の産業界に周知していきたい。そのために関係省庁からもオブザーバー参加いただいている。

短期間で非常に重要かつ難しいタスクに取り組んでいくので、よろしく願いたい。