

第2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24日（木） 10時00分～12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、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

事務局、成岡委員（電子情報技術産業協会）、名越委員（EY 新日本有限責任監査法人）から資料に基づき説明を行った後、自由討議を行った。ガイドラインにおける論点について、委員から出された指摘の概要は以下の通り。

○人権尊重の意義について

- 人権リスクの重要性を伝えていくことがガイドラインの趣旨だとは思いますが、経営リスクの回避や企業価値の向上につながるという点は盛り込むべき。
- アジア全体でのサプライチェーン強化に資するガイドラインにしてほしい
- 企業目線で考えると、自社において「人権を守ること」と、サプライチェーン上の企業に「人権を守らせること」という異なる側面があり、それらが混在している。サプライチェーン上の企業に「人権を守らせる」ためには説明が必要。ガイドラインの位置づけにも繋がる。たとえば、ある企業がサプライチェーン上の企業に対してエンフォースすることが一番効率的であるとの価値判断が入ってくるだろう。人権尊重の意義にこれらを盛り込めるとよい。
- ビジネスと人権を巡る国際状況は非常に動きが早く、追随するだけでは競争力確保は難しいと思われる。日本として競争力と協調の基軸となるビジョンが必要。たとえばアジアとの共存共栄、労使紛争を未然に防ぐ建設的労使対話等。日本としてのビジネ

スと人権に対する基本的考え方を、ガイドラインでまとめるとよい。

○人権のスコープについて

- スコープとして労働者の人権がわかりやすいが、地域住民、消費者の人権も考える必要がある。
- 外国人労働者、障害者、ジェンダーなどの弱い立場の方の視点や、取引適正化、情報発信も位置付けてほしい。
- サプライチェーンにおいては地域住民とのトラブルというのも結構あるので、指摘が必要。
- 外国人労働者への偏見の払拭も重視している。
- 部落差別や、在日朝鮮人も課題としてあり、人権課題として認識すべき。
- 企業の人権課題の認識はまだ不十分。幅広い人権リスクがあることを、ガイドライン策定も通じて周知啓発をするべき。
- どのステークホルダーにどのような人権リスクがあるのかを具体的に示さないと、国際的なレベルとは言えず、かえって企業価値に繋がらないというおそれがある。
- スコープについて、国際人権章典を中心に、ILO 中核的労働基準を入れるとあったが、脆弱な立場のライツホルダーの人権の保障に関しては、これらの世界人権章典・ILO だけでは十分にカバーできていない。どのように盛り込むかは議論が必要だが、各種の人権規約に触れてほしい。脆弱な立場のライツホルダーについては、UNGP のコメントリーで示されているので、参照されたい。
- 日本では人権＝同和問題ととらえることもあるが、教育レベルで、定義はより広範であると認識すべきであるとガイドラインでは示すのがよい。

○DD プロセスについて

- 発注を受けるサイドの立場に立ったガイドラインのあり方というのも重要。
- 人権 DD はサプライヤーや取引先等、いろいろな立場の人との関係性があるって可能となっていくもの。個社の取組方針をどうするかも重要だが、関係者との関係をどうするのかも取り込めればよい。
- 個社では対応できない構造的なリスクに対して、どう対処できるか示唆できればよい。
- DD の取組では多くの方から意見を聴取することについては賛成。労働安全衛生の取組等、一定の人権に関する取組を実施している企業は多い。従前やっている取組を DD にどう取り込むかを示すとよい。今まで個社が行ってきた人権に関する取組をどう人権 DD に位置づけるかも検討すべき。
- 人権 DD を行うとき、PDCA の P に重点が置かれがちだが、人権 DD はリスクベースアプローチで、網羅的な対応は無理。まずは PDCA を回しながら、アップデートしていくということをガイドラインに入れるとよい。

- 最終的には指導原則や解釈の手引き等の原典を参照するというこゝもしっかりとガイドラインに示してもらいたい。
- 人権 DD において重要なのは、人権リスクとは何なのかというところの理解を図ること。国際社会やステークホルダーに不十分だと思われたいめにも、人権リスクの所在について具体化し、共有するようなガイドラインにすべき。
- 脆弱な立場のステークホルダーの状況について具体的記述を入れるべき。この脆弱なライツホルダーために多くの NGO が現場で活動しており、これらの公表物は人権リスクを具体的に考える際に参考にしてほしい。
- 指導原則 7 には、政府は紛争影響地における企業の人権 DD を支援することが規定されている。企業活動が紛争地における人権侵害に関与しないように、政府による注意喚起、サポートが必要。この問題についてもガイドラインに含めるべきである。
- サプライチェーン全体の大枠を掴むことは最も効果的。だが、カバーできないところにどう対応するのか、告発社会的なハイリスクに対してのみの対応では抜け漏れがでる。

○ステークホルダーエンゲージメントについて

- 調査票や監査には限界があること、チェックリストは一例に過ぎないことを示し、取組は随時アップデートしていくこと、ステークホルダーエンゲージメントが根底にあることを共通理解とする内容にしてほしい。
- 労働組合が現場の課題を把握する窓口として認識されるべき。
- 人権におけるステークホルダーを明確にするべき。例えばコーポレートガバナンスコードでいうステークホルダーと、人権でいうステークホルダーは意味合いが異なるかもしれない。どういう場面で、どういう利害関係を念頭に置いているのか、整理するべき。
- 労使間の対話など基本的なことも入れてほしい。

○わかりやすさを担保するための要素

- ベストプラクティスだけでなく、リスクを指摘された事例、それに対する取り組みも示すことが効果的。
- 労働環境が多様化し、外国人労働者も増えているなか、多言語対応が必要。個社では限界があるので、ガイドライン自体の多言語化や企業が利用できるモデルが用意されるとよい。苦情処理についても多言語での対応が重要。
- UNGP に沿った、ミニマムスタンダードなガイドラインにするべき。網羅的なガイドラインにすると膨大な量になるので、本体と付属資料を分けて、わかりやすさを重視すべき。数年後にガイドライン改定も視野に入れて検討してほしい。
- 経団連ハンドブックは UNGP をベースにし、OECD ガイダンスを参考にしている。今回のガイドラインは、UNGP や OECD ガイダンスに沿ったものにすべきであり、UNGP の各項目とのリンク付けをしてほしい。

○中小企業への配慮について

- 中小企業にも広げていくためにわかりやすさは重要。ガイドラインに沿って取り組むことで、サプライチェーンの中でしわ寄せが生まれないようにしてほしい。現在、政府が大企業と中小企業による「パートナーシップ構築宣言」に取り組んでいるが、人権についても同様にサプライチェーン全体の取組として視野に入れる必要がある。

○その他（諸外国の規制動向／輸出入における留意点／国内特有の事情 等）

- 気候変動も対象とすることや、EU 指令と整合をとるのは控えるべきではないか。不明確な点が多い。
- 諸外国の規制動向を反映するかについて、各国の規制には指導原則に合致していない点もあり、EU 指令案も DD の範囲が狭く、指導原則にない新たな概念が含まれているという批判もある。そもそもこのガイドラインの位置づけとして他国の規制に対応するためのものではないはず。あくまで指導原則に基づき、人権を尊重する日本としての姿勢を見せるガイドラインにするべき。

○ガイドライン策定スケジュールについて

- スケジュールについて、かなりタイトな印象。6月にパブコメをかけ、7月に策定を目途としているが、ステークホルダーとの対話等を行って策定の透明性を図る時間を確保する観点からもう少し後ろ倒しできないか。
- 国際機関とドラフト案を議論することに賛成する。さらに透明性確保のための追加提案として、ドラフト案に対して国内の意見を募る公開イベントのようなものも開催できればよい。実際にこのガイドラインを使用することになる企業の意見は貴重であると同時に、イベントを通じて企業と一緒にイシューを考えることにもつながる。
- アジア初のガイドライン策定であり、関わるステークホルダーも非常に多くインパクトが大きいことを考え、検討についてはもう少し余裕をもったものにするべき。

自由討議の後、これまでの検討会での議論および提出された意見を踏まえ、座長より各論点についてまとめたコメントが発言された。発言の概要は以下の通り。

- 人権尊重の意義については、普遍的価値としての人権尊重の重要性及びその侵害リスクに取り組むことの重要性はもちろんのこと、ESGにもリンクすることや、企業価値の向上、投資家へのアピール等にも繋がる点を記載すべきとの合意が得られた。
- 人権のスコープについては、本ガイドラインは法規制ではなく広く啓蒙するためのものであることにも鑑み、UNGP12 項に則り、国際人権章典および ILO の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」で示される基本的権利に関する原則（の全て）をスコープとする。ただし、サプライチェーンにおいてリスクが甚大化しやすく国際的注目度も高い、また、全ての企業と密接に関連する、労働者の人権、特に、強制労働・児童労働に留意し、これらについて重点的に丁寧な解説を加える方針とする。

- 人権 DD のプロセスについては、OECD のデュー・ディリジェンスガイダンスに沿ったものとする事でコンセンサスが得られた。一方、わかりやすさの観点で、どのような工夫ができるか、どこまで詳しく書き込むべきかについては、引き続き皆様と議論していきたい。
- わかりやすさを担保するための要素としては、国際スタンダードに則りかつ使いやすいガイドラインという二つの要請を満たすために、基本的考え方や取組内容の大枠を示すガイドライン本体とは別に、中小企業の実務者の助けとなるツールキットも作成・添付するのが良いのではないかとご意見も多かった。この方向で検討していただきたい。
- 中小企業への配慮については、取引適正化の観点も踏まえつつ、中小企業にとっても参考となるツールキットを用意してはどうか。また、政府においてはガイドライン策定後の普及・啓発や支援についても留意する必要があると、そうした趣旨を何らかに記載できないかと、検討が必要。
- その他、ガイドライン本体の一部を構成するかどうかはともかく、含むべき内容として、諸外国の法令等についての周知も重要であること、日本国内のリスクとして、技能実習生に関する問題を明示的に取り上げるべきことは合意を得られた。
- 全体を通し、平易な日本語での解説を心がけるべきとご指摘もあったので、その方向で進めてほしい。