

# 第3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： 4月27日（水）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、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、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

富吉委員（日本繊維産業連盟）から資料に基づき説明を行った後、事務局からガイドライン骨子案について説明を実施。その後、骨子案（議論のたたき台）をもとに自由討議を行った。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。

### ○「1. 企業による人権尊重」について

- 国の義務についてももう少し記載が必要。例えば、日本企業がガイドラインに則して人権尊重の取り組みを進めることによって、日本全体としてどのようなマーケットができるのか、つまり自由で公正な市場を維持、構築する等を明記することによってガイドラインの意義が伝わる。
- 企業向けのガイドラインであることは理解しているが、国がどこまでの部分を担うのかがよりわかりやすくなると良い。具体的には、リスクがある地域や企業があった場合、こういったことをもってリスクと判断するのかを明確化して欲しい。
- 行動計画にはさらに「脆弱層が直面する課題に特別に配慮する」という文言もあるので、こちらについてもガイドラインに盛り込めれば良い。
- 人権尊重の意義を語る上では、ビジョンが重要になってくる。自社が人権尊重責任を果たすことによってどこに向かうのか、具体的な目標がなければ自社外の方々との目的を共有したエンゲージメントは困難。企業の取組みへのインセンティブ付けや、変化する社会の中で企業の対応力をつけるためにも考えの骨組みとなるビジョンの共有が必要。
- 企業活動が人権に及ぼすリスクのみならず、企業活動の正の影響への言及も必要である。例えば、建設的労使関係、共存共栄、サプライチェーンの透明性についても言及すべき。

- 正の側面の具体例として、ダイバーシティ&インクルージョン、ローカル人材を含めた労働者の能力開発、労働安全衛生に関する予防的な文化等が挙げられる。これがビジネスと人権の取組みの一環として評価される必要がある。
  - OECD の DD ガイダンスに基づく負の影響への対処だけではなく、多国籍企業行動指針や、ILO 多国籍企業宣言で言及されている企業活動の経済的社会的進歩への貢献というプラスの影響の観点も取り入れるべき。プラスの影響の観点を基礎としてステークホルダーとの継続的な関係構築を行うことで、サプライチェーン全体の強靱性を高め、企業とステークホルダー双方の持続可能な発展に資する。
  - G7、G20 からどう見られるかという意識も重要。最近の G7 の動きとして、グローバルサプライチェーンに通じた責任ある企業行動が求められている。今回のガイドラインが企業のサプライチェーンにどのような影響を及ぼすのか全体的な視点を示しておくべき。また「第一の柱」の各施策にも言及すべき。
  - ダイバーシティ&インクルージョンやウェルビーイング、心理的安全性など、関連している取組との関係で人権がどのように企業価値に貢献するかを明記していただきたい。
  - 国としてなぜこの取組が大切なのかを冒頭に書くべき。
  - 「1.1 人権尊重責任」において、人権を保護する国家の義務として、人権 DD に取り組む企業に対する政府や政府関係機関による支援・サポートについて、抽象的な内容でよいので記載すべき。例えば、リスクが高まっている地域等に関する情報提供や、中小企業等からの相談窓口の設置などが挙げられる。
  - 「1.2 人権尊重の意義」について、人権尊重の意義をもっと書き込むべき。
  - 「1.2 人権尊重の意義」について、企業にとってのリスクとして人権問題を考えるべきという記載をどこかに入れるべき。「2.2 人権尊重の取組にあたっての考え方」についても同様。
  - 国としてなぜこの取組が大切なのかを冒頭に書くべき。
  - 「1.2 人権尊重の意義」について、企業が人権を守らなければならない動機だけではなく、守らないとどのようなリスクが生じるか等を明記頂きたい。
  - 「1.3 本ガイドライン策定の経緯・目的」において、「※実務上有意義と考えられる各種資料を作成予定」と記載されている部分について、本検討会でガイドラインとセットで案を示していただき、委員からの知見を得ながらより良いものにしていくべきである。
  - 当該取組について、中小企業ではまだまだイメージできていないところがあるかと思うので、「1.3 本ガイドライン策定の経緯・目的」中に記載のある、「実務上有意義と考えられる各種資料」に期待したい。用語の定義や具体例、とるべきアクションや相談窓口を含めた内容を記載して頂きたい。
  - EU では中小企業向けの解説書を出していると聞く、そのようなものを別個で作るのも良いのではないか。
  - 「1.3 本ガイドライン策定の経緯・目的」について、人権が保護された持続可能な社会経済をめざすなど大きな目標を書く必要がある。日本の行動計画にも同様の記載があるので、政策一貫性の観点からも取り入れるべき。
- 「2. 企業による人権尊重の取組の全体像」について
- 「2.1.1 人権方針」について、「正当性ある最低基準」という書きぶりがわかりにくい。指導原則では、人権を尊重する責任を果たすというコミットメントを明らかにするものであり、その

ための要件も示されていることから、あえてこの部分を明記しなくてもいいのではないか。

- 「2.1.2 人権 DD」について、DD は予防のためのリスクベースのアプローチであることをしっかり明記すべきである。まずは人権リスクが高い領域に優先的に対応し、徐々に拡充していくことを表現すべき。
  - 「2.1.2.1 「企業の活動全般」の意味」について、すべてのビジネス上の関係者が対象となるわけではなく、影響力の及ぶ範囲において人権リスクの深刻度を考慮した優先的な対応が必要であることを示すべき。
  - 「2.1.2.2 人権の範囲」について、国際的に通用するガイドラインとするためには、国際的に認められた人権である国際人権章典と ILO 中核的労働基準を具体的に明記すべき。そのうえで、国際人権章典が企業活動にどのように関係するかについて明記した方が良い。
  - 中小企業の方々にとって、人権とはどういうもので、何をすべきものなのかがわかりやすいガイドラインとなることを希望する。
  - 人権の範囲はできるだけ幅広く捉えることが指導原則の趣旨に適う。その上で人権リスクにさらされやすい人たちの人権を重点的に捉える必要がある。
  - 人権の範囲について、ILO 中核的労働基準を考慮し、外国人労働者に関連して、差別待遇、同一労働同一賃金の考え方についても例として取り上げるべきではないか。
  - 「2.1.2.4 ステークホルダー」について、OECD ガイダンスに記載があるように、具体的な活動に関して考慮すべき利害を持つ個人や集団を特定することの重要性を明記すべき。
  - 「2.1.2.4 ステークホルダー」について、例が明記されるべき。ガイドラインに記載する事例の収集については協力させて頂く。
  - 「2.1.2.4 ステークホルダー」の記載について、OECD ガイダンスの記載ぶりを引用されているが、ここでのステークホルダーは、UNGP が定める「権利の侵害を受ける可能性があるステークホルダー」も含まれるということが誤解なく伝わるような書きぶりにすべき。
  - 「2.1.3 救済」について、救済を求める人にとって最もアクセスのしやすいものとするべきという「救済のブーケ」という考え方があることを踏まえ、一つの方法としてグリーンバンスシステムがあるという書きぶりにして頂きたい。国家基盤型の救済システムとの補完性についても記載して欲しい。
  - 「2.2 人権尊重の取組にあたっての考え方」について、企業の規模によってなにが変わるのかこの資料からは読み取れなかった。
  - 人権 DD の具体的推進方法がわからない原因の一つに、エンゲージメントができていないことがあると思われる。したがって、エンゲージメントは独立項目として強調したうえで、日本企業にとって、エンゲージメントがどういうものか、誰と行うのか、何が得られるのかを説明していくべき。
- 「3. 人権方針の策定」「4. 人権 DD の実施」「5. 救済」について
- 人権方針の策定については、経営トップによるコミットが重要であることを強調してほしい。全体として、手続きだけでなく、背景となる考え方も記載してもらえるとよい。救済については、ぜひ政府としてバックアップしてほしい。
  - 優先順位付けについて、企業の具体的な悩みである。典型的なリスクとなり、企業の指針となる具体的事項を入れてほしい。
  - 人権侵害の発生深刻度については、被侵害者を基準とすることを強調してほしい。

- 「4. 人権 DD の実施」について、人権 DD という言葉にはなじみがないので、中小企業にとってもわかりやすく書いてほしい。手続き、対応について事例等も含めながら示す必要がある。企業規模が小さいからリスクが小さいと捉えてほしくはない。
- 自社・子会社等、資本関係のみでなく、サプライチェーン上の関係も含めて検討すべき。大企業が中小企業をリード・サポートしていく取組に繋がるように示してほしい。
- 親会社、子会社の関係について、相対的に子会社のビジネスにおいて人権侵害の発現リスクが高い傾向がある。その観点を示すことも考えられる。
- 課題認識が重要。リスクは何なのか理解する必要。経営コミットメントにつながるような仕掛けが重要。わかりやすさの観点から、アニメーション等を作成するのも良いのではないか。
- 人権 DD の過程では、ただリスクを把握するだけではなく、サプライヤーと一緒に人権リスクに取り組んでいく対応が重要。そのために、どのような人権リスクに対処するのかという人権 DD の目的をサプライヤーと共有することを強調してほしい。
- 人権リスクは経営リスクとは峻別され、リスクがゼロになることはないため、存在する人権リスクに対していかに対処していくかが重要ということを書いていただきたい。経団連のハンドブックや法務省の資料にもこの点については記載されているので参照されたい。
- 文章で書いてもわかりにくいので、例えば事例やパターン化したプロセスを書いてほしい。付属書や、他の媒体での発信もあると思う。
- 「助長」と「直接的に結びつくもの」は説明が必要。差異があいまいな場合があるので、わかりやすい事例を選定して、検討すべき。企業からもこの点についてよく質問がある。
- 「4.2.1.3 構造的問題への対処」について、構造的問題に企業が対処・解決せよというのは企業の手之余るのではないか。企業がプレッシャーを感じて、結局この取組は自分たちとは関係ないと思ってしまうことを懸念している。複数セクターでの協業や相手国政府への働きかけなどが（国際スタンダードでは）記載されているが、ガイドライン全体について「ここまでやらないといけないものならば無理」と企業に思われてしまう可能性がある。そのため、構造的問題への対処は別立てにしたほうがよいのではないか。つまり企業の直接的な問題ではないが、間接的に注意すべき等。対処をどこまで踏み込んでガイドラインに書くかには注意が必要。
- 「4.4 対外説明責任」について、エンゲージメントにも関係する。何をやっているかを説明できることは大事なポイント。チェックツールみたいなものを準備するのは必要ではあるが、それをチェックするだけでは、「できている」という思い込みや、表層的なものに陥りがち。具体的にどう考え、人権課題をどう認識したか、そのように考えた理由、どのようにアクションしたかを、簡単にでも説明できる状態を作ることが有効である。そのため、何を説明すべきかを具体的に挙げるとするのは取組に繋がるかと思う。
- 「4.2.1.3 構造的問題への対処」について、これは一企業では対応できない問題。構造的問題への対処例は、企業というより政府の取組として書くべき。政府の役割について記載すべき。
- 「4.1.2 リスク特定・評価プロセスの留意点」について、定期的なリスク評価だけでなく、不定期のリスク評価も大事であり、記載する際に留意すべき。
- NCP について、日本は通報件数が少ない。NCP の機能強化は政府の義務。ポジティブに企業に NCP を使ってほしいと政府として伝えるような要素を盛り込むべき。
- 指導原則には、第 3 の柱（救済）として、企業による救済の取組とともに、国家基盤型、マルチステークホルダー型の取組も書かれているので、本ガイドラインにも簡潔でよいのでこれらを記載することが望ましい。

- 救済について、NCP や ILO のヘルプラインがもっと活用されるべき。JEITA でも苦情処理メカニズムプラットフォームを作ろうという動きをしている。中小企業からみたとき、申し入れ先は敷居が高く感じやすい。もっと相談しやすい仕組みがほしい。例えば地元自治体で、地方企業が役所に相談できる窓口等が考えられる。NGO と連携することで解決できるような仕組みはないだろうか。規模感の小さいところでも気軽に相談できる仕組みを紹介できれば良いと思う。
- 政府等によるサポート・支援としては、情報提供や相談窓口の例を挙げたが、救済の仕組み作り・バックアップも大事。

## ○その他について

- ガイドラインを企業がどのように使うべきかを指し示すべき。政府として企業にどのような情報提供できるかを考えるべき。
- OHCHR は、UNGP、ILO 宣言、OECD 多国籍企業行動指針をビジネスと人権に関して参照すべき三つ巴の文書と表明している。これら文書が既に出ている現段階においてなお、人権尊重の取組みの方法が分からないという意見があるので、本ガイドラインでは具体的事例を加えていくことが必要である。
- 日本企業は技能開発、建設的労使対話、労働安全衛生等に関する好事例を有している。これらが「ビジネスと人権」の取組であることが伝わるようにしたい。日本には、良好な労使関係に基づき win-win の対話ができている会社があるので、これらの好事例を促進するような記載が期待される。逆に不得意と言われる分野は、情報開示、エンゲージメント等。これらを強化して書くことは必要。
- 好事例は委員から募ることもでき、他省庁にも知見があると思われる。厚労省であればハラスメントに関する事例があり、外務省には人権対話の事例があるだろう。好事例を用いて、指導原則をナショナルコンテクストに落とし込んで理解することを促進してほしい。
- 人権 DD は流動的で、1つの正解があるものではない。DD の目的は、企業の説明責任として人権リスクとその取り組みの開示とステークホルダーとのエンゲージメントを通じた人権尊重責任を実現することであり、そのためのアプローチを示すという趣旨に鑑みても、国際スタンダードの内容だけで終始することではなく、各社でテーラーメイドの対応が必要ということを提示してもらいたい。
- 日本企業からは「何が正解なのか」という声をよく聞くが、一つの正解はなく、自由演技が必要な場面が出てくる。そういったときに社内の経営会議で通しやすくするような、プッシュできるような必要な視点などの要素を記載できるとよい。
- ステークホルダーエンゲージメントはすべてのプロセスで重要なので、項目とするべきだと思う。予防・軽減のための対応や救済等、全てのステップにおいてより実効的なものにするためエンゲージメントが必要。
- ダイバーシティ&インクルージョンなど、日本企業には取組事例が積み重なっている。企業の方針やアクセシビリティの観点からエンゲージメントを促進するという既存の取組がある。これらの既存の取組とビジネスと人権との繋がりを認識してもらうことが重要。
- 紛争影響地域における責任ある撤退という概念が昨今非常に重要視されている。撤退すれば人権リスクへの対応が終わりというわけではなく、撤退の際の人権リスク対応にもエンゲージメントが重要。政府のガイドラインとして、国際的な状況も反映することが必要。

- 潜在的な人権リスクにも対処が必要ということも強調すべきかと思う。人権リスクを特定する段階では様々な情報ソースを参照すると思う。例えば内部通報、ホットライン、労組の窓口に来る意見は、人権リスク対処のスターティングポイントではあるが、例えば明示的に示されないとしても潜在的に存在している人権リスクへの対処も必要。例示で指摘できるのではないか。
- 企業の使いやすさから Q&A を設けるのはよいと思う。よく上がる Q としては、人権リスクと経営リスクの観点の違いである。人権リスクの取組を重要視したいが、経営会議での理解が進みにくいというのが担当者からよく聞く悩み。このあたりを政府から後押しできるとよい。
- わかりやすさの観点から、Q&A を示すことは有効だと思う。どのような Q を挙げるべきか、早めに案を提示していただき、議論すべきではないか。
- 策定プロセスとして、企業から好事例を集めたり、聞き取りをしたりすることも重要である。さらに議論を深めるため、当初想定の間では足りないと思われるため、期間の延長を考慮いただければ幸いである。

—了—