

第4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： 6月8日（水）12時00分～14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（前半のみ）、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

事務局より配布資料の説明を行った後、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。

○自由討議①【資料3】ディスカッションペーパーについて

<全体に関する意見>

- 指導原則に沿った手続きの説明の域を出ない現状を見ると「ガイドライン」という名称にするかは議論すべきである。ガイドラインとする場合、日本のビジネスの強みや弱みなどを踏まえて、人権の保護・尊重・救済の方向性を示すことが必要。
- 全体的に労働の視点が弱い印象。指導原則、OECDガイドラインとともに3つ巴として扱われているILO関連文書を引用し、企業が自らのプラクティスを国際基準に合致した形で説明できるよう、もう少し踏み込んだ記載が必要。
- 中小企業目線での事例提供が必要だと考えるが、実務参照資料にて追記してもらえると認識している。
- 労働者の技能開発、労働安全衛生の向上等、受入国の持続可能な成長に資する取組で日本企業の強みと言える部分をしっかりと認識し、この点での企業の競争力を下支えすべき。
- Anita氏の意見交換でもあった通り、国家の役割として、今後ガイドラインを示すとともにヘルプデスクやトレーニング等の準備にも触れて頂くことが重要である。
- 移民労働者には技能実習生なども含まれることから、「外国人労働者」という方が適切ではないか。

- 企業の中でも製造業に重きがおかれている内容に感じたが、業種横断的なガイドラインなので、IT、スタートアップ、コンサル等、他の業種にも適用されるように汎用性のある記載としてほしい。
- 政府による企業のDD支援という観点で、紛争影響地関連、構造的問題への対処について記載し、政府としても取り組んでいくことを明記すべき。また、リスクの高い地域の情報等を企業に提供し、企業の相談を受ける等、具体的支援の内容を書き込んでほしい。
- 企業がこのガイドラインを受け取ったとき、「どの部署が担当する仕事か」を考える。「人権」がテーマなので人事部門か、サプライチェーンとあるので調達部門か、と疑問を持たせてしまう。特にリソースが不足している中小企業にとって、どのような部署が担当するのが最適かをわかりやすくするのは重要。

<1. はじめに に関する意見>

- 1：ここで国際機関に触れるのであれば、UNGPの3つの柱には触れるべき。
- 1：国連、OECDという言葉がでてくると中小企業としては身構えてしまうかもしれない。企業の規模を問わず自分事として受け取られるように書き方に工夫が必要。
- 1：企業が目指すべき社会のような大きなビジョンを書いても良いのではないか。
- 1：はじめにで何を示すかは極めて重要である。このガイドラインの意義をしっかりと示す必要があり、企業の責任と国家の義務を明確に記載してほしい。
- 1：「はじめに」が極めて重要。背景の説明をもう少し書いた方がいい。ビジネスと人権、指導原則が欧米から押し付けられたものという誤解もあるが、グローバリゼーションの流れの中で、高度経済成長をはじめとした世界全体の発展にもなあって企業活動が人権にマイナスの影響を与えていると市民社会や人権擁護者が声を上げたことで指導原則ができた。国によるトップダウンではなく、ボトムアップによって生まれたもの。これがヒューマンベースアプローチやエンゲージメントが重要と言われる理由となる。
- 1：気候変動やジェンダーについても、国際的な議論の焦点となってきている。理解促進のため、「はじめに」に記載するのがよい。
- 1：国家の責務について、「はじめに」の部分において加筆予定とのことだが、これは非常に重要なので是非お願いしたい。
- 1：人権尊重と聞くと日本では同和問題が想起される。一方、今回の話は国際的な話で、OECDガイドライン等に基づかなければならないが、企業にとっては、今回のガイドラインが扱う人権が、今まで法務省が担当していた人権と何が違うのかわからない。これまでの「人権」の概念との違い、関係性をわかりやすくしてほしい。
- 1.1：実務参照資料も含め、まずは抜け漏れがなく、国際スタンダードと整合性がとれている事が重要である。その上で、ガイドラインに興味をもってもらうための導入となるような資料を中小企業に向けて作って欲しい。
- 1.1：「本ガイドラインの策定の経緯、目的」の部分について、指導原則の第1の柱と第2の柱は有機的に結びついており、国と企業それぞれが役割を果たすべきとされていることを踏まえ、国の役割をもう少し追記することが必要。
- 1.2：日本企業の強みを生かして、アジア諸国での人権の取組に貢献しようという記述をPRできないか。日本のものづくりはローカル主導の対話を重ね、サプライヤーとの共存共栄の関係を築いてきた。安全衛生や技能開発、健全な労使関係は日本企業の強みであり、日本政府がガイドラインを示すことで、アジア全体の人権課題の改善につながる。この日本企業の

強みを国際的にアピールする戦略的な視点がほしい。アジアの一員である日本が人権に関するガイドラインを示すことには大きな意義があると思う。欧米とは事情の異なる日本が、アジアと一緒に人権課題に取り組んでいくことを示すべき。

- 1.3：対象企業 について、説明が不十分である。サプライチェーンの上流と下流を分ける書きぶりになっているが、人権尊重責任は下流の企業に対して軽くなるわけではない点には注意が必要。サプライチェーンを構成する企業が人権に関してリスクと機会を共有する関係にあるからこそ協調すべきであるという視点を付加してほしい。
- 1.3：サプライチェーンの定義について、特に下流も入るとされているが、金融セクターの投融資先についても、ここに含まれるのかを確認したい。
- 1.3：対象企業について、サプライチェーンの上流・下流を含めることには異論ないが、上流、下流では行使できる影響力が異なる。下流、特に消費者に対しては、リスク評価はできるものの、行動規範への遵守まで求めることは難しい。上流、下流で同じトーンにならないように、丁寧に書き分けてほしい。

<2. 企業による人権尊重の意義 に関する意見>

- 2.1：取組の概要 について、図から「是正」の記載が抜けているのではないか。
- 2.1.2.2：「人権の範囲」について、具体例が指導原則 12 に則っていないと評価されるおそれがある。注釈 5 の記載について、本文に書くことが必要。
- 2.1.2.2：「人権」の範囲について、「法令遵守をしていたとしても人権尊重責任を果たしているとは限らない」との記載がある。その理由について、ガバナンスギャップへの対処の必要等を踏まえて詳しく書くべき。また、国の保護義務と、企業の尊重責任が区別され、それぞれの役割が果たされて初めて人権が守られる社会になる事についても言及する必要がある。
- 日本の文脈で特に注意すべき人権課題として、例えば、差別禁止、暴力とハラスメント、移住労働者についても人権の範囲に明記すべき。
- 2.1.2.2：人権の範囲について、列挙されている例の意図がわかりにくい。例えば差別が入っていない点や、居住移転を加えた理由等である。
- 2.1.2.2：侵害度という文言はどのような意味で使っているのか。英訳をするならどのようなものか。深刻度がより一般的かと思う。
- 2.1.2.2：人権の範囲について、企業にとってはわかりづらいので、記載の工夫が必要。
- 2.1.2.2：現地の法令やガバナンスが機能しない場合について、企業が悩むところであるため、補足することを検討いただきたい。
- 2.1.2.2：「侵害度」ではなく、「深刻度」が適切。
- 2.1.2.2：ほかの政府ガイドラインとの整合性が重要。人権の範囲や事例等、法務省の文書と相互で参照できるようにする等、政府として一貫性がある記載にしてほしい。人権の範囲は、より包括的なものとしてほしい。
- 2.1.2.2：法令順守と人権尊重はイコールではないという説明について、詳細に書いてほしい。指導原則そのものの背景に立ち返ってもらえればよい。
- 2.1.2.3：「adverse impact」の訳として、「悪影響」という書きぶりで良いかは確認してほしい。
- 2.1.2.3：助長、直接関与という用語について、関連性の強さが逆の意味に捉えられやすいので、もっといいニュアンスがあればよいと思う。
- 2.1.2.3：Contribute の事例について、サプライヤーに労働基準法違反を「余儀なくさせること」という書き方は違和感がある。労働基準法違反の原因行為がなんでも Contribute に該当

するかのような解釈をされるのもおかしい。「強要させること」等にすればよいのではないか。

- 2.2.1：優先順位付けに際しては、自らの会社との契約関係よりも、負の影響の深刻度を考慮するという原則が OECD のガイダンスであり、これを明確にしてほしい。
- 2.2.3：人権の取組にはステークホルダーエンゲージメントが重要とあるが、なぜそれが重要なのかを記載すべき。ステークホルダー対話がきちんとできていれば、自社に対する社会からの期待が把握でき、それをもとに負の影響の特定、予防、軽減、説明がより促進されると思われる。
- 2.2.1：まずは自社が引き起こしているもの、助長しているものに着目して考えるという記載の根拠を示していただきたい。
- 2.2.1：優先順位について、深刻度を優先するという点を強調すべき。
- 2.2.3, 2.2.4 について、ステークホルダーエンゲージメントが必要な理由や、労働者との信頼関係が重要という趣旨が伝わりにくいので、記載を工夫していただきたい。
- 2.2.4：なぜ企業間の協力関係が必要であることを明記すべき。特にサプライチェーンを構成する企業は、互いに人権に関してリスクと機会を共有する関係にあるからこそ協調が必要という視点を付加してはどうか。監査疲弊の問題も関連付けるとよい。
- 2.2.4：企業の協力関係については、「企業規模にかかわらずすべての企業が責任を果たす前提のもとで」、大企業は中小企業の取組みをサポートするなど、協力し合うことが重要と書くべきではないか。

<3. 人権方針の策定（各論） に関する意見>

- 3：人権方針自体を作るにあたっては、まず担当を決めなければならないが、誰が最適なのかが難しい。調達が中心となってやることではないだろうが、サプライチェーンに関する内容なのでそういった部署の関与は必要。総合的に取り組まなければいけない事例である。CSR 部門等には専門スタッフがいる場合もあるが、中小企業には専門家はいない場合が大半なので、配慮が必要。
- 3.1：人権方針の策定が非常に重要。経営トップがコミットする必要があるので、コミットメントの重要性についてもっと触れるべき。
- 3.2.1：リスクマッピングとともに、ステークホルダーマッピングが必要である。また、人権方針の内容が国際基準に合致しているべきであることも明記してほしい。

<4. 人権 DD の実施 に関する意見>

- 4.1：DD におけるリスクのチェックについて、トレーサビリティが確保できず、リスクチェックができない場合についてどうするかは、どこかに書き込んでほしい。企業での情報収集は限界があるので、国の役割として情報提供する点について記載してほしい。
- 4.1.2：事例として外国人労働者の母語の問題が書かれているが、実際のトラブルの根本的原因は日本において同一労働同一賃金の発想が浸透していないことに起因していることと示すことはできないか。「うちもまずいかもしれないな」と企業が振り返ることができるように、より具体的に記載してほしい。
- 4.1.2.2：脆弱な立場のステークホルダーについて、具体例として外国人労働者が挙げられているが、女性等も追記が必要ではないか。
- 4.1.2.2：なぜ脆弱な立場の人々に特別の注意を払うべきなのかが述べられていない。

- 4.1.2.4：紛争地域において、企業にとって状況の予見可能性が乏しい場合に、企業はどのようにステークホルダーに対応するべきか、言及が必要。
- 4.1.2.4：紛争地域における考慮の部分がわかりにくい。紛争影響地域とは何か、具体的に行われている人権侵害はどのようなケースなのか。Q&A で具体例を出すことも検討してほしい。例えば日本の投資した先が、軍との合弁企業であったり、現地の人権侵害を行っている企業とのジョイントベンチャーといったようなもの、ないしは日本の銀行等の金融機関がそういった現地の企業に対する融資を行う場合等々、幾つかパターンが考えられ得るので、バリエーションを具体的に書けるとよい。
- 4.1.2.4：紛争地域について、指導原則 7 をよく参照してほしい。リスクのある地域における企業の事業継続について、どのように国がサポートするのかを検討するべきである。
- 4.1.2.4：紛争等のリスクの予測については、例えばミャンマーであれば国連調査団の報告、ロシアであればクリミア半島併合等がシグナルだった。何を判断基準とするかは国際 NGO の資料などをリファーし、企業にアクションしてほしい。ただ、これらの情報を日本企業が参照するには言語の壁があるので、そこは政府が支援してほしい。
- 4.2.1.3：取引停止の部分について、取引停止は最後の手段とされているにも関わらず、検討内容の最初に取引停止が書いてあるのはおかしいので、書き方の順番の整理が必要ではないか。
- 4.2.2：撤退における考慮について、紛争が生じる可能性はどこでもある。具体的にどのようにリスク判断をするべきなのか、例えば外務省の渡航制限を参照するのか等、考え方を記載すべき。
- 4.2.2：撤退について、責任ある撤退という視点を入れてほしい。紛争影響地とは何かという説明も必要。必要な考慮要素については、Anita 氏ら作業部会の報告書も参照してほしい。
- 4.2.3：構造的問題への対処について、企業同士の連携も書いてほしい。また、日本政府として具体的にどういったサポートができるのか記載してほしい。
- 4.4：対外説明責任を求める趣旨をより明確にすべき。
- 4.4.1：対外説明として公表する内容が、指導原則等の国際ガイドラインのどの条項に合致するのか、逐条レベルでの公表を促す必要がある。
- 4.4.2：情報提供の方法について、有価証券報告書の事例があるが、有価証券報告書は法的開示書類であり、虚偽があると法令違反になることから、企業は開示に非常に慎重になる。HP 公表やサステナビリティ報告書の例示で十分ではないか。

<5. 救済（各論）に関する意見>

- 5：救済について、全体的に追記が必要である。5月23日付のOHCHRのEUのデューデリジェンス指令案に対するフィードバックが参照できる。労働組合は、組合員であるかを問わず労働者の苦情処理を受ける権利の実現と救済へのアクセスにおいて役割を果たしていることも記載されるとよい。
- 5：是正と救済の言葉の使い分けの整理をご検討いただきたい。
- 5：救済措置の具体的な中身も書き込みが必要。救済措置は業界で議論していても難しいという意見が出ている。国の関わったセーフティネットや、救済措置に関するガイドラインについても検討いただきたい。
- 5：現状の救済の記述は不足している。例えば、NCPの日本の報告件数は極めて少ない。NCPを記載するのであれば、その活用についてポジティブに記載するべき。また、人権擁護者につ

いて記載も検討が必要である。

- 5：救済については記述を厚めにしてほしい。指導原則で示されている8要件について、なぜこれらが必要なかを強調してほしい。これはすなわち、ライツホルダーの救済へのアクセスの権利を保証するものだからである。8要件はこれだけではないし、個別バラバラに考えるものではないということを強調したい。
- 5：是正と救済の違いは指導原則を参照していただきたい。QAでの事例紹介を期待している。

○自由討議②【資料3（別添）】Q&A案及び【資料4】経済産業省作成予定 実務参照資料案 について

- Q&A はかなり実務に則していると感じるが、政府の立場で答えるべきものかは議論が必要では無いか。政府のガイドラインとして、より大きな指針を示すことに重点を置いてはどうか。
- 実務参照資料に関して、「悪影響の停止・防止・軽減」及び「救済」については、個別案件により対応が大きく異なるため、作成予定なしとあるが、個別案件で対応が異なるのは他の取組でも同じ事であるし、これらの取組についても記載した方が良いのではないか。法務省の報告書では **Corporate Human Rights Benchmark** のイニシアチブや **Know the Chain** が参照されている。これらに事例紹介があるので、参照してはどうか。