

第24回 ジェトロ環境社会配慮諮問委員会

「ビジネスと人権」に関するグローバルトレンドと日本
ーガイドライン改訂を好機としてー

日本貿易振興機構アジア経済研究所
新領域研究センター長

山田 美和 miwa_yamada@ide.go.jp

2022年12月19日 ハイブリッド形式(ジェトロ本部5階展示場)

「ビジネスと人権」に関するグローバルトレンドと日本 ーガイドライン改訂を好機としてー

導入 「ビジネスと人権」に関するグローバルトレンド

1. 「ビジネスと人権に関する国連指導原則」とは何か
ガバナンス・ギャップ、国家の義務と企業の責任、救済へのアクセス
2. 指導原則はいかに実効性をもつのか
人権デューディリジェンスの促進と政策、NAP、スマートミックス
3. 求められる日本政府、ジェトロ、日本企業の役割
J-NAP策定
「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」策定
事業主体として/企業への支援
SDGsへの貢献

NEXT DECADE | 10+

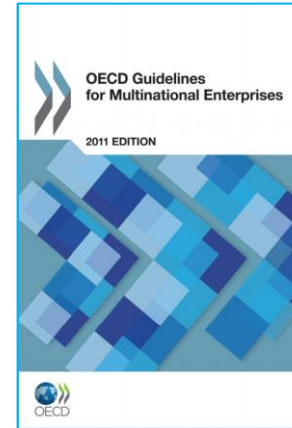
BUSINESS AND
HUMAN RIGHTS
UN GUIDING PRINCIPLES

"Business and human rights: towards a decade of global implementation"

「ビジネスと人権」に関するグローバルトレンド — 国連指導原則成立から10年 —

グローバルな動き

- Covid-19危機における労働者の権利侵害の増加
- 市民社会、労働組合、人権擁護活動家のスペースの著しい縮小
- 各国政府、企業、市民社会組織、投資家、消費者の取組み活発化
- サプライチェーンにおける労働者の権利、とくに強制労働に注目
2021年6月 G7サミットコミュニケにおける強制労働への言及
10月G7貿易大臣会合コミュニケ+付属文書(A)強制労働への声明
- 欧州を中心とする人権デューディリジェンスの義務化
- 2022年6月G7サミットコミュニケにおける人権DD政策への言及
- 9月14日EU強制労働による製品の上市禁止法案提出



日本における動き

- 2020年10月日本政府「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」策定・公表
- 2021年6月金融庁・東証「コーポレートガバナンス・コード(企業統治指針)」改訂 人権尊重を明記
- 7月経済産業省ビジネス・人権政策調整室を設置 11月大臣官房首席ビジネス・人権政策統括調整官
- 2022年9月13日経産省主導による「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」策定・公表

⇒ 急速に高まる企業の人権尊重責任への期待

そのベースは「ビジネスと人権に関する国連指導原則」「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」「OECD多国籍企業行動指針」にもとづく企業行動

企業の人権尊重責任を具体的に対外的に示す = 人権デューディリジェンス + グリーバンスメカニズム

ビジネスと人権に関する国際的枠組みの主な動向

2000年 国連グローバルコンパクト UN Global Compact
(人権,労働,環境,腐敗防止)

2006年 多国籍企業および社会政策に関する原則の三者
宣言(MNE Declaration、ILO三者宣言)

2006年 責任投資原則 The Principles for Responsible
Investment (PRI)

2008年 国連「人権の保護・尊重・救済の政策フレーム
ワーク」(ラギー報告) Ruggie Framework

2010年 ISO26000(組織の社会的責任に関する国際規格)

2011年 ビジネスと人権に関する国連指導原則
UN Guiding Principles on Business and Human Rights

2011年 OECD 多国籍企業行動指針改訂 NCP機能強化

2013年 ミャンマーの人権状況に関する国連特別報告者
トーマス・キンタナ氏の来日 「指導原則」を強調

2015年 G7 Elmau Summit 責任あるサプライ・チェーン
responsible supply chain, NAP

2015年 国連総会「我々の世界を変革する:持続可能な開
発のための2030アジェンダ」持続可能な開発目標 SDGs

2016年 第5回ビジネスと人権国連フォーラム
在ジュネーブ国際機関日本政府代表部による国別行動計
画策定のステートメント 日本政府SDGs実施指針付表に
NAP策定を明記

2017年 ILO三者宣言改定 指導原則との連携

2018年 OECD Due Diligence Guidance 公表(2019年6月日
本語版公表 JPN version launched)

2020年 欧州委員会司法総局デューディリジェンス法制化
表明

2020年10月16日 日本政府「ビジネスと人権に関する行動
計画」策定・公表

GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

UN Guiding Principles on Business and Human Rights ビジネスと人権に関する国連指導原則

◆問題意識

企業活動と人権の問題の深刻化の根本原因は‘ガバナンス・ギャップ’の存在。すなわち企業などの経済的アクターがもたらす影響の範囲や規模の大きさと、その負の影響を適切にコントロールできない社会のギャップ。それをできるだけ少なくし埋めていくことが課題。

To fill “**governance gap**” =the gap between the sphere of influences and the scale of impacts caused by economic actors (including enterprises), and the inability of society to properly control the negative impact therefrom.

I The state duty to protect human rights

第1の柱 人権を保護する国家の義務(1-10)

II The corporate responsibility to respect human rights

第2の柱 人権を尊重する企業の責任(11-24)

III Access to remedy

第3の柱 救済へのアクセス(25-31)

Implementing
the United Nations
“Protect, Respect and
Remedy” Framework

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」前史

—企業のグローバル展開にともなう負の影響をどうコントロールするか？—

30年にわたる国連における多国籍企業規制の議論の攻防

たび重なる人権侵害 例:大手ブランドのアウトソーシング先工場における劣悪な労働/プラント建設による先住民の立ち退き/農業プランテーションにおける児童労働

- ✓ 現地の労働法の基準が低い、労働基準監督が機能していない、適切な法律・制度がない
- ✓ 現地法は本社に適用なし、本国法は現地に適用なし
- ✓ 国境を超えて活動する企業を規制する国際的な条約がない
- ✓ 人権を保護するのは国家の義務、企業ではない
- ✓ 企業活動が社会、人々の権利に与える影響は大きい

➡1977年から国連において多国籍企業に関する国連行動綱領の交渉開始

途上国(投資受入国)・人権擁護団体VS 先進国(投資企業母国)・経済界 の対立

2005年 国連人権委員会が国連事務総長に特別代表ジョン・ラギー氏の任命を要請

人権団体:企業に義務を負わせる規範ベース VS 経済団体:新たな国際的枠組み不要、好事例、自発性

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」前史

—企業のグローバル展開にともなう負の影響をどうコントロールするか？— 広範なステークホルダーとの協議を経て

- 企業の行動を変えるために、どのように国家と企業の実務のなかに人権規範をうめこむことができるか？
- 多国籍企業が操業するグローバルな領域において、どのようにこれを促進し達成できるか？

指導原則は、政府、企業と業界団体、世界のさまざまな場所で企業活動から直接的に影響を受けている個人と地域社会、市民社会、そして法律や政策の多くの領域の専門家を含む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いる

2008年 国連「保護、尊重及び救済」枠組(ラギー・フレームワーク)

2011年6月 人権理事会での全会一致の支持 各国政府の交渉によらない規範文書の支持は初

- 指導原則の成立は終わりの始まり=国家、ビジネス、市民社会にとって、規範的基準および権威ある政策ガイダンスという、共通のグローバルプラットフォームを提供
- 人権デューディリジェンス=企業を人権尊重へ導くための実践的かつ達成可能なアプローチ

第1の柱：人権を保護する国家の義務 原則1-10

The State Duty to Protect Human Rights

基本原則

(原則1) 人権侵害から保護する義務

(原則2) 企業が人権を尊重することへの期待を明確に表明

規制および政策機能

(原則3) 企業が人権を尊重することを促進する政策の執行

国とビジネスの繋がり

(4) 国有企業、支配企業、輸出信用、公的投資保険など実質的な支援を国家機関から受けている企業の人権デューデリジェンス

(5) 人権の享受に影響する可能性のあるサービスを提供する企業に対する監督

(6) 商取引をする相手企業による人権尊重の促進

紛争影響地におけるビジネス

(7) 紛争影響地域において企業が人権侵害しないための措置

政策の一貫性 Policy Coherence

(8) 政府省庁、政府関係機関の人権保護に関する政策の一貫性

(9) 投資条約や通商協定

(10) 多数国間機関(国際貿易及び金融に関わる機関など)の加盟国として指導原則を活用

国家とビジネスの繋がり State-business nexus

指導原則4

国家は、国家が所有または支配している企業、あるいは輸出信用機関及び公的投資保険または保証機関など、実質的な支援やサービスを国家機関から受けている企業による人権侵害に対して、必要な場合には人権デュー・ディリジェンスを求めることを含め、保護のための追加的処置をとるべきである。

解説

- 公式にまたは非公式に国家につながるさまざまな機関が、企業活動に支援とサービスを提供することがある。これらは、輸出信用機関、公的投資保険・保証機関、開発機関、及び開発金融機関などを含む。これら機関が受益企業の実際のもしくは潜在的な人権への負の影響をはっきりと考慮していない場合、機関は、そのような侵害を支援したということで、評判の面で、金銭的、政治的、及び潜在的には法的な意味で、自身をリスクにさらし、受入国が抱える人権問題をさらにこじらせる可能性がある。
- これらのリスクを前提に、国家は、機関それ自体や国家の支援を受ける企業及び企画事業に、人権デュー・ディリジェンスを奨励し、そして必要な場合、求めていくべきである。人権デュー・ディリジェンスを求めることは、事業活動の性質や活動状況が人権に重大なリスクをもたらす場合に最もふさわしくなる。

第2の柱: 企業は人権を尊重する(=侵害しない) 責任を負う

Corporate responsibility to respect

(=should avoid infringing on) human rights 原則11-24

企業の人権尊重を責任を果たすためには

(1) 人権尊重をもちこんだ基本方針(トップコミットメント)を表明する

(2) 人権に関する影響を特定・予防・軽減・説明するための人権デューディリジェンスをおこなう

① 企業活動および関係性(バリューチェーンなど)の人権に対する影響の定期的評価の実施

② 評価結果の組織への統合

③ パフォーマンスの追跡評価

④ 外部へのコミュニケーション(報告)

(3) 人権への悪影響を改善するためのプロセス

➤ 人権への負の影響との3つの関係性
adverse impact caused by(起因)
/contributed by(助長)/directly linked(関係する) to the company's operation

人権DD=企業が人権を尊重している事実を対外的に示すことができるための諸要素

第3の柱：救済へのアクセス

Access to remedy 原則25-31

(原則25) **国家の義務**として、領域及び/または管轄内において、ビジネスに関連した人権侵害が生じた場合、影響を受ける人々が**実効的な救済にアクセスできる**よう、**司法、行政、立法またはその他のしかるべき手段で、適切な措置**をとらなければならない。

(原則29－31)

苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするように、**企業は、負の影響を受けた個人及び地域社会のために、実効的な事業レベルの苦情処理のしくみ(グリーンバンスメカニズム)を確立し、またはこれに参加すべきである。**

実効性のあるメカニズムとは、

- (a) 正当性をもっていること、
- (b) アクセスが可能であること、
- (c) 予測可能であること、
- (d) 衡平であること、
- (e) 透明性があること、
- (f) 国際的人権に適合していること、
- (g) 継続的学習の源となること、
- (h) エンゲージメント及び対話に基づくこと。

人権デューディリジェンスの方法

一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



2018年5月30日にガイダンスについてのOECD勧告が閣僚理事会で採択

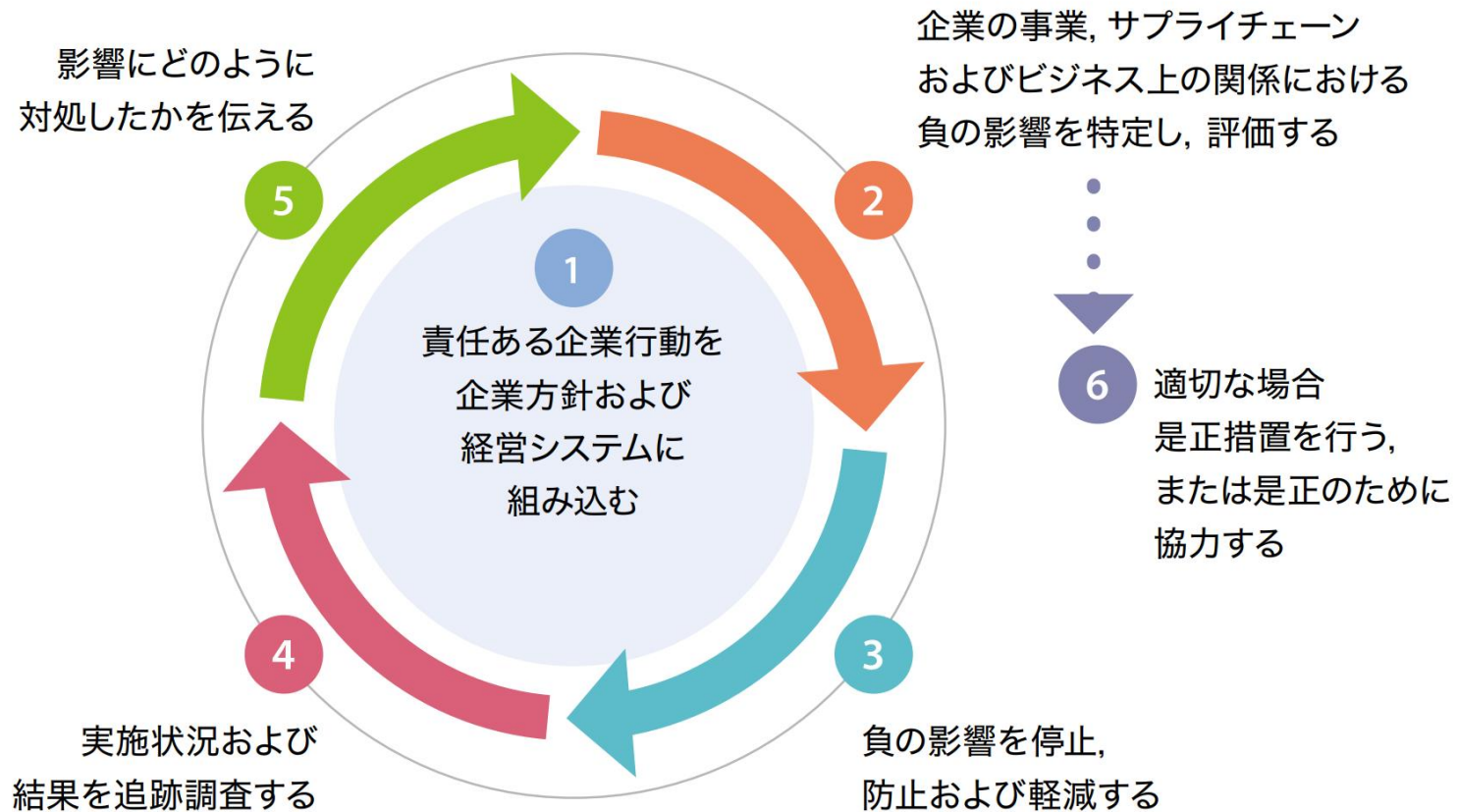
- 責任ある企業行動に関する**デューディリジェンス**について、政府及びステークホルダー間の共通理解の促進
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」にもとづくデュー・ディリジェンス実施のガイダンス
- 国連WG報告書(国連総会第73会期)においても人権デューディリジェンス実施のガイダンスとして挙げられている

アジ研は日本語訳作成に協力 2019年6月公開


<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

デュー・ディリジェンスのプロセス

「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ドンス」21頁より



2014年第69回国連総会、国連WG報告「各国政府はNAP(行動計画)策定を」 —企業の人権尊重を促進する政策をどのように執行するか?—

United Nations	A/69/263*
 General Assembly	Distr.: General 5 August 2014 Original: English
Sixty-ninth session Item 69 (b) of the provisional agenda** Promotion and protection of human rights: human rights questions, including alternative approaches for improving the effective enjoyment of human rights and fundamental freedoms	
Human rights and transnational corporations and other business enterprises	
Note by the Secretary-General	
The Secretary-General has the honour to transmit to the General Assembly the report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, submitted pursuant to Human Rights Council resolutions 17/4 and 26/22.	

Underlying principles of the substance of national action plans

1. Complementarity and interrelatedness of State duties and corporate responsibilities

国家の義務と企業の責務の相互補完と関連性

2. Tailoring to national circumstances with a “smart mix” of measures

スマートミックス施策で各国の状況に対応

3. Vertical and horizontal coherence

政策の垂直的・横断的一貫性

4. Raising the bar and levelling the international playing field

水準をあげ、国際的なレベルプレイングフィールドを

5. Issues of gender and groups particularly vulnerable to abuse

ジェンダー、特に侵害を受けやすい集団の課題

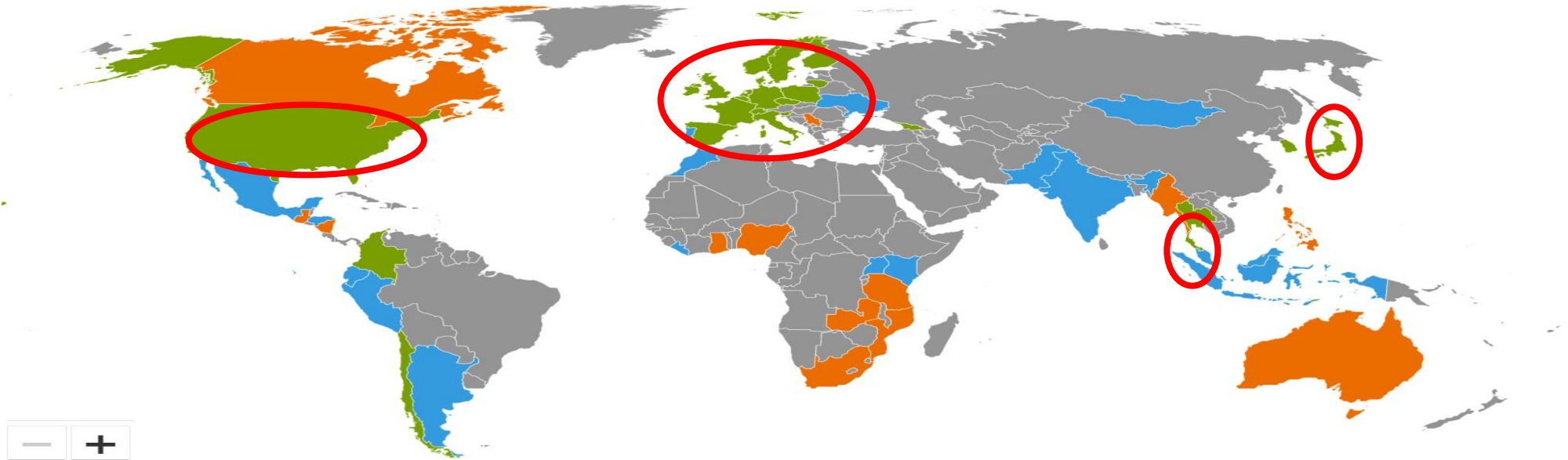
グローバルな政策課題として着目される「責任あるサプライチェーン」 G7エルマウ・サミット首脳宣言 (2015年6月8日) 責任あるサプライ・チェーン



- 安全でなく劣悪な労働条件は重大な社会的・経済的損失につながり、環境上の損害に関連する。グローバル化の過程における我々の重要な役割に鑑み、G7諸国には、世界的なサプライ・チェーンにおいて労働者の権利、一定水準の労働条件及び環境保護を促進する重要な役割がある。我々は、国際的に認識された労働、社会及び環境上の基準、原則及びコミットメント(特に国連、OECD、ILO及び適用可能な環境条約)が世界的なサプライ・チェーンにおいてより良く適用されるために努力する。我々はこの目的のため、例えばG20等の他国と連携する。
- 我々は、ビジネスと人権に関する国連指導原則を強く支持し、実質的な国別行動計画を策定する努力を歓迎する。我々は、指導原則に沿って、民間部門が人権に関するデュー・ディリジェンスを履行することを要請する。我々は、透明性の向上、リスクの特定と予防の促進及び苦情処理メカニズムの強化によってより良い労働条件を促進するために行動する。我々は、持続可能なサプライ・チェーンを促進し、ベスト・プラクティスを奨励する、政府及び企業の共同責任を認識する。
- 我々は、サプライ・チェーンの透明性及び説明責任を向上させるため、我々の国で活動し又はそこに本拠を置く企業に対し、例えば自発的なデュー・ディリジェンス計画又はガイドなど、そのサプライ・チェーンに関するデュー・ディリジェンスの手続を実施するよう奨励する。

世界の行動計画策定の状況

デンマーク人権研究所(Danish Institute of Human Rights)世界のNAPサイトより
<https://globalnaps.org/>



Search country ... Search

Published a NAP

Developing a NAP

Other non-state initiatives

政府は企業が人権尊重責任をはたせる環境(enabling environment)をいかに整えるか スマートミックスと政策の一貫性

- 国家の義務として、企業が人権尊重の責任を果たせるよう、国家は次のような政策措置をとるべきと規定する。(a) 企業に人権尊重を求めることを目的とする、もしくはそのような効果を有する法律を執行すること、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処する。(b) 会社法など、企業の設立及び事業活動を規律するその他の法律及び政策が、企業に対し人権の尊重を強制するのではなく、できるようにする。(c) その事業を通じて人権をどのように尊重するかについて企業に対し実効的な指導を提供する。(d) 企業の人権への影響について、企業がどのように取り組んでいるかについての情報提供を奨励し、また場合によっては要求する。(指導原則3)
- 「国家は、企業が常に国家の不作為を好み、または国家の不作為から利益を得ると推定すべきではなく、企業の人権尊重を助長するため、国内的及び国際的措置、強制的及び自発的な措置といった措置のスマートミックスを考えるべきである。」(原則3 解説)
- 政策の一貫性＝「会社法および証券規制法、投資、輸出信用及び保険、貿易、労働を含む、国および地方レベルで企業の実務を規律する部局や機関の共通認識と合致した行動」(原則8 解説)

➡ 企業が人権尊重する環境(enabling environment)・制度構築をいかに整えるか 人権デューディリジェンスの促進と政策の連関性

- ➡ 公共調達、補助金、貿易規制、貿易保険、官民連携プロジェクト + 情報開示
- ➡ 取引条件・取引慣行改善に係る施策

欧州におけるデューディリジェンス法制化の動き

◆英国現代奴隷法 2015年



英国で事業活動を行う営利団体・企業のうち、年間の売上が3,600万ポンド以上の企業は、毎年「奴隷と人身取引声明」を開示する義務

◆フランスデューディリジェンス法 2017年



フランスに5千人以上の従業員、または合計で1万人以上の子会社社員を持つ企業にデューディリジェンスを計画し実効する義務

◆オランダ児童労働デューディリジェンス法 2019年

国内に製品・サービスを2回以上提供する企業に、児童労働に関してすべてのサプライチェーンのデューディリジェンスを行った旨の声明を担当当局に報告する義務。罰金最大年間売上の10%

◆オーストラリア現代奴隷法 2018年



年間売上1億豪ドル(約84億円)以上のオーストラリア法人と年間売上1億豪ドル以上の海外法人が有するオーストラリア現地法人に対し、毎年政府に現代奴隷ステートメントを提出する義務

◆ノルウェー 事業の透明性と基本的人権およびディーセントワークへの取り組みに関する法 2021年6月10日成立



2022年1月より発効の見通し。売上収益70百万NOK(約9億円)、総資産35百万NOK(約4.5億円)、従業員50人年平均以上のいずれか2つを満たす在ノルウェー企業および課税対象の外資企業に対してDDの実施・公開を義務化、企業への情報請求権

◆ドイツ サプライチェーンにおける企業のデューディリジェンスに関する法 2021年6月25日成立



2023年1月より従業員3,000人、2024年1月より1,000人以上の企業。(行動計画どおりに法制化。在ドイツ企業(>500人の従業員)の50%が2020年までに導入することを目標。目標が未達成であれば法制化。)直接的サプライヤへの関与、代表訴訟権。

◆EUコーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス指令案

2022年2月23日欧州委員会から人権・環境DDを義務とする指令法案発表。従業員500人超かつ売上が1.5億ユーロ超(1ユーロは約130円)、リスクセクターとされる繊維アパレル、農業、漁業、食品、採鉱産業等では従業員250人超かつ売上が0.4億ユーロが対象。今後議会で審議。

人権デューディリジェンスの促進と政策例

DD実施/報告/情報開示	フランス企業注意義務法、独デューディリジェンス法、EU指令(CSDDD、CSRD)
	米国ドッド・フランク法、EU紛争鉱物規制
	英国現代奴隷法、豪州現代奴隷法、カナダ強制労働・児童労働防止法
公共調達	米国 強制労働による製品の連邦政府調達禁止
	独デューディリジェンス法違反企業を公共調達から排除
輸入措置	米国1930年関税法 強制労働による商品の輸入禁止、ウイグル強制労働防止法
	カナダ関税定率法改正 強制労働による商品の輸入禁止
国内・輸出入措置	EU強制労働による製品の上市禁止法(案)
情報提供	米国 児童労働・強制労働報告書、人身取引報告書
	英国 海外経済活動リスク情報サイト
ツール、ガイダンス	米国 サプライチェーン管理ガイダンス、国別高リスク商品リスト、監視機能製品の外国政府との取引ガイダンス
	英国 海外経済活動リスク情報サイト
	オランダ 商品・輸入先別リスクチェックサイト
	EU サプライチェーンの強制労働リスク対応ガイダンス
	ドイツ 企業向けヘルプデスク
	特定国・地域における自国企業へのアドバイス・勧告(米国、カナダ等)
貿易相手国への働きかけ	EU EPAサステナビリティ条項、GSP+、アジアの責任あるサプライチェーンプロジェクト
	米国・メキシコ・カナダ協定(USMCA) RRM

日本政府「ビジネスと人権」に関する行動計画



2016年11月ビジネスと人権に関する国連フォーラムにて
日本政府代表部がNAP策定のコミットメントを表明

2020年10月16日策定・公表
「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)
ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係省庁連絡会議

「政府は、日本企業が、国際的人権を尊重し、指導原則の国際的なスタンダードをふまえ、**人権デューディリジェンスのプロセスを導入**すること、またサプライチェーンにおけるものを含む、**ステークホルダーとの対話**を行うことを期待する。さらに、日本企業が**効果的な苦情処理の仕組み**を通じて、問題解決を図ることを期待する。」

人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組(第2章(3) P23)

国内外のサプライチェーンにおける取組及び 「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進

(今後行っていく具体的な措置)

(ア) 業界団体等を通じた、企業に対する行動計画の周知、人権デュー・ディリジェンスに関する啓発【全府省庁】

(イ) 「OECD多国籍企業行動指針」の周知の継続【外務省、厚生労働省、経済産業省】

(ウ) 「ILO宣言」及び「ILO多国籍企業宣言」の周知【厚生労働省】

(オ) 「価値協創ガイダンス」の普及【経済産業省】

(カ) 女性活躍推進法の着実な実施【厚生労働省】

(キ) 環境報告ガイドラインに即した情報開示の促進。【環境省】

(エ) 在外公館や政府関係機関の現地事務所等における海外進出日本企業に対する、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスに関する啓発

・現地関係機関・団体等との協力も視野に、在外公館において、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスの啓発を図っていく。その際、女性や子どもを始めとする社会的弱者を含むサプライチェーンにおける労働者の人権保護の課題に十分留意する。

【外務省、財務省、経済産業省】

(ク) 海外における国際機関の活動への支援

・ILOへの拠出を通じ、サプライチェーン末端の労働者のディーセント・ワークの促進等の取組及び好事例の普及を引き続き支援する。

【厚生労働省、関係府省庁】

G7貿易大臣コミュニケ（2021年10月22日）

G7 TRADE MINISTERS' COMMUNIQUÉ

自由で公正な貿易

- 本日の我々の議論は、市民の生活を脅かし、ビジネスに損害を与え、信頼を損ない、グローバルな貿易体制の機能を阻害する不公正な貿易慣行に取り組む決意を強くした。我々は、これらの脅威に対して行動し、不当な優位性を追求する者が利益を得ることを防ぐため、我々のコミットメントにおいて協力し合う。
- 農業、太陽光、衣類の部門を含むグローバル・サプライチェーンにおける、国家によって行われる脆弱なグループ及び少数派の強制労働を含む、あらゆる形態の強制労働の利用についての懸念を共有し、またそれにより指針を与えられる。我々は、**ルールに基づいた多角的貿易体制において、強制労働の余地はない**ことを確認する。
- 我々は、このコミュニケの附属文書に記されている、グローバル・サプライチェーンにおける強制労働を特定し、防止し、撤廃するための提言を支持した。

<https://www.gov.uk/government/news/g7-trade-ministers-communicue-october-2021>

<https://www.meti.go.jp/press/2021/10/20211022008/20211022008.html>

強制労働に関するG7貿易大臣声明(附属文書A)

G7 TRADE MINISTERS' STATEMENT ON FORCED LABOUR (ANNEX A)

- 農業、太陽光、衣類の部門を含むグローバル・サプライチェーンにおける国家によって行われる脆弱なグループ及び少数派の強制労働を含むあらゆる形態の強制労働の利用についての懸念を共有し、方針を示した。我々は、ルールに基づいた多角的貿易体制において、強制労働の余地はないことを認める。
- 貿易政策が、グローバル・サプライチェーンにおける強制労働を防止し、確認し、撲滅するための包括的アプローチの中で、重要なツールの一つとなり得る
- 強制労働がグローバルな問題であり、実効的な行動が**国際的な労働基準**、**国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」**及び**責任あるビジネス行動に関する国際的な基準**に基づいて行われるべきであると認識する。
- 全ての国、多国間組織及び企業が、人権及び国際労働基準を擁護し、また、グローバル・サプライチェーン全体を通じて責任あるビジネス規範に関連する原則を尊重するよう働きかける。
- **指導原則**でも認識されているグローバル・サプライチェーンの透明性及びビジネスと人権についての原則の実施を発展させるための、政府の重要な役割を認識する。各国政府は、リスク・マネジメントの手段の共有、データ及び証拠の収集の促進、自身のビジネス運営及び調達政策における国際的な労働基準の擁護並びに国際的な労働基準の遵守を公的ファンドによるプロジェクトの評価に加えることを通じて、これらの目標を達成することを支援することができる。我々は更に、開発途上国が取り残されないことを確保しつつ、デジタル経済の範疇や、グローバル・サプライチェーンのトレーサビリティを向上させる新興技術の活用を通じたものも含め、経済におけるあらゆる分野において国際的な労働基準を擁護することの必要性を認める。
- 我々は、**ビジネスのために明確性及び予見可能性を更に強化**することにコミットする。
- **人権デュー・デリジェンス**に関する指針を促進することにコミットする。

G7エルマウ・サミット首脳声明 (2022年6月28日) 貿易・サプライチェーン G7 Leaders' Communiqué, Elmau, 28 June 2022



- ▶ 我々は、グローバル・サプライチェーンの全過程において国際労働機関の加盟国の立場から生じるものを含め人権及び国際労働基準を堅持すること、並びに、強制労働の事例に対処することの重要性について合意する。
- ▶ 我々は、国家が支援する強制労働を含むあらゆる形態の強制労働をグローバル・サプライチェーンから排除するため、我々自身が利用可能な国内の手段及び多国間機関を通じたものを含め、進展を加速させることにコミットする。我々は、強制労働に世界的に対処するため、透明性の向上、ビジネスリスクの警告及びその他の手段を通じたものを含め、グローバル・サプライチェーンにおけるあらゆる形態の強制労働の利用の廃止に向け、我々の協力及び共同の取組を強化する措置をとることにコミットする。
- ▶ 我々は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」、「ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(MNE宣言)」及び責任ある企業行動に関連するOECDの指針に沿って行動し、他者に対し、これらの取組に参加するよう求める。我々は、権利保有者を保護し、侵害に対処するための更なる多国間協力を提供し、救済を支援し、したがって企業の予見可能性と確実性を高めるような、義務的な措置を通じたものを含む、国際基準の遵守を強化するため、「ビジネスと人権」に関する国際的なコンセンサスに向けて取り組むことにコミットしている。



G7貿易大臣声明 (2022年9月15日 ノイハルデンベルク)

G7 Trade Ministers' Statement, Neuhardenberg, 15 September 2022

▶ 強靱で持続可能なサプライチェーン

・・・我々は、2022年6月のG7首脳コミュニケ及び2021年10月の強制労働に関するG7貿易大臣声明を想起し、グローバル・サプライチェーンにおけるあらゆる形態の強制労働及び児童労働の使用に対する我々の懸念を改めて強調する。我々は、グローバル・サプライチェーンにおいて人権及び国際労働基準を擁護することの重要性に合意する。我々は、企業のデュー・ディリジェンスを促進する措置を含む、グローバル・サプライチェーンにおけるあらゆる形態の強制労働及び児童労働の使用の根絶に向けた我々の協力及び共同努力を強化する措置をとることを約束し、企業にとっての予見可能性と確実性を更に高めるために取り組む。

「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」 日本政府2022年9月13日策定・公表

<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>

責任あるサプライチェーン等における
人権尊重のためのガイドライン

令和4年9月
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



[ホーム](#) ▶ [ニュースリリース](#) ▶ [ニュースリリースアーカイブ](#) ▶ [2022年度9月一覧](#) ▶ 日本政府は「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定しました

日本政府は「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定しました

2022年9月13日

▶ 経済産業

日本政府は「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定しました。

1.概要

経済産業省は、企業における人権尊重の取組を後押しするため、令和4年3月9日、「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、企業が業種横断的に活用できるガイドラインの作成に取り組んできました。

検討会での議論を経て、ガイドライン原案を取りまとめ、令和4年8月8日から8月29日を期限として、広く意見を募集しました。意見募集では、原案に対して131の団体・事業者・個人から意見が提出されましたが、経済産業省において必要な修正を行った上で、「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」に報告し、同会議において、日本政府のガイドラインとして決定されました。パブリックコメントを通じて提出された御意見等の概要及びそれに対する経済産業省の考え方は別紙2のとおりです。

経済産業省は、ガイドラインが多くの企業に周知・活用されるよう広報活動につとめるとともに、日本政府・企業による人権尊重に向けた取組として海外にも積極的に発信してまいります。

人権尊重ガイドラインの構成（テキスト31頁＋付属資料）

1. はじめに

ガイドライン策定の経緯・目的等/人権尊重の意義/ガイドラインの対象・人権尊重の取組の対象

2. 企業による人権尊重の取組の全体像(総論)

人権方針(各論3)/人権デューディリジェンス(各論4)人権・負の影響の範囲、ステークホルダー/救済(各論5)

人権尊重の取組にあたっての考え方

経営陣によるコミットメント/負の影響はすべての企業に/ステークホルダーとの対話/優先順位/企業間の協力

3. 人権方針(各論)

策定の留意点/策定後の留意点

4. 人権DD(各論)

負の影響の特定・評価、プロセス、継続性、脆弱なステークホルダー、情報収集、紛争影響地、優先順位付けの判断基準/負の影響の防止・軽減、引き起こす・助長・直接関連、取引停止、責任ある撤退、構造的問題/取組の実効性の評価、方法、社内プロセスへの組込、評価結果の活用/説明・情報開示、情報の内容、基本情報、負の影響への対処方法、説明・情報開示の方法

5. 救済(各論)

苦情処理メカニズム/国家による救済の仕組み

付属資料

Q&A

海外法制の概要 独・英・仏・蘭・EU・米・豪

人権尊重ガイドラインを促進する役割

- 日本政府による日本企業への具体的指針 国の役割を明記
- 基本的には国際スタンダードである「ビジネスと人権に関する国連指導原則」「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」「OECD多国籍企業行動指針」にもとづくガイドライン
- 本ガイドラインが示す人権尊重の取組にあたっての考え方
 1. 経営陣によるコミットメントが極めて重要である
 2. 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する
 3. 人権尊重の取組にはステークホルダーとの対話が重要である
 4. 優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要である
 5. 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である
- 人権DDは、人権尊重責任を果たすための方法。ガイドラインに従うことが目的ではない。ビジネス(経済/企業活動)が誰のどのような権利に影響を与えるのか、ライツホルダー(権利保持者)の視点から考え、負の影響を与えないための方法の参考としてのガイドライン。
- ガイドライン案に対するパブリックコメント(131人の個人・団体)はステークホルダーからの企業の人権尊重責任に対する期待・要望の表れ。

人権尊重ガイドラインにおけるジェトロの明記

「はじめに

日本政府は、**国連指導原則**を踏まえ、2020年に「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」⁴を策定・公表し、様々な取組を進めている(脚注5 例えば、経済産業省や**日本貿易振興機構(ジェトロ)**は、「ビジネスと人権」に関する特集ページをそれぞれ設けている)。我が国は、**特にアジア諸国と共にサプライチェーンを整備し、各国と強い経済的結びつきを有する国家**として、現地の状況を考慮しつつ、**企業による人権尊重の取組の普及・促進に向けてリーダーシップを発揮していくことが期待**されている。

同時に、日本で事業活動を行う企業は、**国連指導原則**の下、**日本国内のみならず世界各地**における自社・グループ会社及びサプライチェーン等における人権に対する負の影響に注意を払わなければならない。

日本政府は、これからも、**国家としての義務**を積極的に果たしていく。本ガイドラインの策定をはじめ、**企業による人権尊重の取組を促進**すべく、**企業に対する周知・啓発活動**を推進していく。また、企業が積極的に人権尊重に取り組めるよう**情報の提供・助言**等を行うとともに、特に国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合には、日本政府に期待される役割を果たしていく。企業の取組を後押しする**更なる方策**についても検討を進めていく。このような日本政府・日本企業の取組について、各国政府、国際機関等と協力し、積極的に海外発信も行っていく。」

- ・ 末尾の「海外法制の概要」は**ジェトロ**海外調査部資料依拠。

人権尊重ガイドラインにおけるジェトロの明記

4.2.2 紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」

「… 企業は、紛争等の影響を受ける地域地域において事業活動の停止や終了を判断する場合、強化された人権 DD を実施し、通常の場合以上に、慎重な責任ある判断が必要である。

… 本項記載のような場合における「責任ある撤退」の検討に際しては、日本政府や国際機関、[日本貿易振興機構\(ジェトロ\)](#)等に情報提供や相談の機会を求めることが有用である。」

➡ 強化された人権DD実施の支援

紛争影響地域における「強化された人権DD」



2022年6月 国連開発計画 (UNDP) と国連ビジネスと人権WGによる紛争影響地における人権DDガイド

- 紛争のコンテキストを理解する。複雑な状況において、企業はその状況を悪化させないようにすべき(指導原則23)
- 紛争等の影響を受ける地域においてこそ、ステークホルダーエンゲージメントが重要
- 制裁が科されている＝「強化された人権DD」が必須
Cf. CAHRAs リスト
- 負の影響を受ける可能性のある脆弱な人々や集団との意義のあるエンゲージメントが「強化された人権DD」の本質
- 武装したアクターとエンゲージする際は、その理解、エンゲージメントの戦略、公平性の確保、他の企業や機関との協働が重要

国内外顧客の要請がサプライチェーン全体の取り組みを促している

「ジェトロ2021年度 日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2022/01/12f5036312ce9e76.html>

- 人権尊重に関する方針を策定済みの企業の割合は、大企業では回答企業297社の6割。
中小企業では回答企業1,448社の3割が方針を策定、4割は方針の策定を予定または検討中。
- 策定済み企業は、製造業では窯業・土石、化学、情報通信機械/電子部品・デバイス、非製造業では金融・保険、建設で5割以上。自動車・同部品や繊維/アパレルでは、「1年以内に策定予定」も多い。
- 方針を有する企業の6割強は、自社方針への準拠を国内外の調達先に求めている。
国内外の顧客から方針への準拠を求められた企業は、全体の3割を超え、関連の問い合わせを受けた企業を含めると、全体の約4割が人権への取組みについて顧客から一定の関与を受けている。

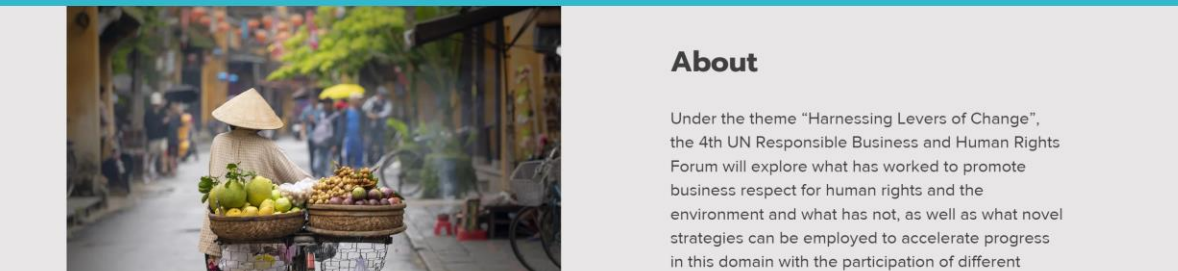
日本企業の東南アジアでの取り組みは鈍い

「ジェトロ 2021年度 海外進出日系企業実態調査—全世界編—」

<https://www.jetro.go.jp/news/releases/2021/c439b74323dc4bee.html>

■「(在外日系企業6,096社)世界全体で約5割の企業がサプライチェーンにおける人権尊重の方針を有し、そのうち半数が調達先へも準拠を求めている。人権デューディリジェンスの義務化(法制化)で先行する欧州との取引などを通じて認識が浸透する一方、**東南アジアでの認識、取り組みの遅れが目立つ**」

■サプライチェーンにおける人権方針については、日系企業の集積する東南アジアでは方針を有する企業の割合が5割を下回り、作成予定のない企業も4割近くを占める。そして調達先に準拠を求めている企業は、東南アジアでは回答企業2,560社のうちその割合は20.9%に留まっている。



責任ある企業行動とビジネスと人権 アジア太平洋 国連フォーラム

<https://www.rbhrforum.com/>

2022年9月20-22日 リアル+ライブ中継

- 国連機関が共催、スウェーデン政府、EU支援
- 日本政府も今年は資金提供
- 負の影響を受ける人々にフォーカス

Day 3 セッション1

“Policy Developments in Japan and Their Impact on Asia”
中谷首相補佐官リアル登壇

- 多国間および二国間協力を通じてアジア太平洋地域および国際社会の人権状況の改善に引き続き貢献
- 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2022年9月13日策定)公表
- ASEANをはじめ海外における日本企業の人権デューデリジェンスを促進。日本企業の取組みの進展が各国の社会経済にいかなる恩恵をもたらすか

アジアにおける責任あるサプライチェーンのリーダーとしての日本の役割

- アジア各国から人権・環境NGO参加。日本に対する期待(責任をはたしてほしい)は大きい。人権保障が不十分なアジアにおいて日本の果たすべき役割は大きい。サプライチェーン上の関係性において、責任あるサプライチェーンの実践を深化させることが可能。日系企業のサプライヤーやビジネスパートナーに対して、意識啓発、実務での取り組み(経営の透明性、説明責任、建設的労使関係等)方法を支援することができる。
 - アジアにおける日本企業が責任ある企業行動を維持・向上することが、人権や労働者の権利が尊重された、ルールにもとづく公平な労働市場、生産・消費市場、持続可能な社会につながる。日本政府は日本企業が人権を尊重する責務をはたせる環境整備(enabling environment)・制度構築が必要。
 - 人権デューディリジェンスにはアジアにおける多様なステークホルダーとの対話が必要。アジアの国々で自由に声をあげられない状況、とくにSLAPP(strategic litigation against public participation)訴訟はアジアの市民社会組織から深刻な事態が報告された。かかる現実を日本政府、日本企業、日本の市民社会は理解する必要がある。
- ➡ グローバルサプライチェーン、FDIにおける企業の人権尊重をいかに推進していくか

政策を実践し日本企業の支援をするジェトロの役割

- 指導原則の第一の柱である国家の人権保護義務に準ずる政府関係機関として、自らの事業において人権尊重の取組を実践することが求められている。ジェトロにおける一貫性をもった方針と各事業での取り組みが必要。
- 日本企業の人権尊重の取組への支援とともに、支援の方法においてその方向性を明確に掲げることが重要である。
- 企業の人権課題への取り組みを促進するため、進出先の国・地域に即した情報提供・支援が求められている。
- 情報・リソースを欠く中小企業に対して、意識啓発、実務での取り組み方法を支援することが必要とされている。
- グッドプラクティスを官民が協力して発信していくことが、日本企業のプレゼンスを高め、海外での企業活動に資する現地パートナーおよびステークホルダー等との信頼醸成につながる。

貿易・投資促進事業における環境社会配慮の具体例提案 事業主体として/企業への支援

ジェトロ組織運営/事業運営における一貫した取組み

- ジェトロの人権方針策定および実施
- 海外事務所における取組促進
- 日本企業の進出先国における構造的課題への取組み/相手国・関係機関への働きかけ・協働

企業の海外展開支援

- 企業へのビジネスと人権の取組み支援/「ビジネスと人権」に関するガイドブック
- 貿易投資相談における「ビジネスと人権」アプローチの導入
- とくに貿易投資アドバイザーのあり方
- ステークホルダーエンゲージメントの促進

対日投資誘致

- 日本における「ビジネスと人権」施策の周知 ガイドライン普及
- 日本における人権侵害リスクを低減する投資環境整備

貿易・投資促進事業における環境社会配慮の具体例提案 事業主体として/企業への支援

農林水産・食品部の輸出支援

- 輸出品のサプライチェーンにおける人権DD支援

スタートアップ企業支援 人権課題への取組支援

デジタルマーケティング

- 支援コンテンツの「ビジネスと人権」視点からの精査
- 消費者への負の影響の防止/AIと「ビジネスと人権」

海外市場開拓・展示事業

- 海外展開における人権課題への取組支援/官民連携プロジェクト/経済特区における取組み
- C展示事業における人権DDの促進
- 大阪万博「持続可能な調達コード」推進

調査

- 「ビジネスと人権」に関する各国政策動向調査/各国・地域における課題に関する調査

ガイドライン改訂を好機として

- 経済産業省がこの9月に人権尊重のためのガイドラインを策定したことは、広く日本社会そして国際的にも知られつつあり、その普及にあたるジェトロが自らのガイドラインの改訂にこのタイミングで着手するのは、日本社会そして国際社会から着目されるべきであり評価されるべきもの。
- ジェトロ自体が現在の環境社会課題(ビジネスと人権含む)に向き合う取り組みを行うこと、かかる方針で顧客企業を支援することが、現在求められている。
- 今般のガイドライン改訂をジェトロ自体の存在とそのミッションを社会により広く知ってもらう好機にすべき。対外的にも対内的にも、十分な議論がなされてより包摂性と透明性のある方法でガイドラインが改訂されることが、改訂内容とともに重要。
- そのためにはジェトロがガイドラインの改訂に着手することを広く発信し、顧客であるところの日本企業や様々なステークホルダーにその存在を知らせ、意見をききながら、エンゲージメントをしていくことが望ましい。

ジェトロ環境社会配慮ガイドライン第II部3.

「公的部門に属しつつも、その事業の性格から民間企業と日常的な接触を持つジェトロの役割は、一方で自らが事業主体となる貿易・投資促進事業の環境社会影響に適切な配慮を行うことで組織としての社会的価値を高めることに加えて、民間企業による環境社会配慮、さらには CSR活動を支援することで、持続可能な社会の実現に寄与することである。」

(1) 環境社会配慮に関する情報の提供と助言

ジェトロは、環境社会配慮に係る情報、すなわち各国の法令、国際規範(各種の国際的な条約や協定等)、そして各種の実践事例等に関する情報を収集・蓄積し、この情報をその業務を通じて海外とりわけ開発途上国の進出日系企業に提供し、我が国企業のCSR活動、環境社会配慮を支援する。

また、この情報を活用し、開発途上国の現地企業・民間団体、公的機関の CSR活動、環境社会配慮の支援にも努める。さらに、内外の企業から企業進出に関する相談を受けた場合には、税制や最低賃金等、進出先における経営面での制度情報の提供に留まらず、地域の企業市民として受け入れられるよう、環境社会配慮の視点からの助言も行う。

(2) 日本企業の海外展開支援事業等と環境社会配慮

(3) 実践事例の普及・啓発

参考:「企業の社会的責任(CSR)」とは、企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダーからの信頼を得るための企業のあり方。(経産省サイト https://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyokaikei/index.html)



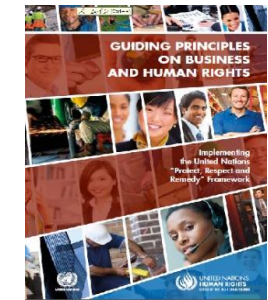
SDGs達成をめざす企業の責任と役割

- 我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ 前文
 - 「我々は、**ビジネスと人権に関する国連指導原則**および**国際労働機関の労働基準**、子どもの権利条約及び主要な多国間環境関連協定等の締約国において、これらの取り決めに従い労働者の権利や環境、保健基準を守りつつ、ダイナミックかつ十分に機能する民間セクターの活動を促進する」(同第67段落)。
 - 持続可能な発展の重要要素である経済成長と雇用創出を担い、課題解決のための創造性とイノベーションを発揮することを期待されている**企業の役割は、そのベースラインとして、ビジネスと人権に関する国連指導原則をはじめとする、国際的な基準にもとづく企業活動によってこそ果たされる**ことが明示されている。

なぜ人権デューディリジェンスを実施するのか —SDGsと指導原則の関係—



×



- ▶ 「人権の尊重、あらゆる人の尊厳の尊重が、持続可能な発展の人に関わる部分のまさに核心にあるということです。それだけにとどまらず、それはビジネスが主要な受益者となる、社会的に持続可能なグローバル化を確保する鍵でもあるのです」(2016年「第5回国連ビジネスと人権フォーラム 基調講演 ジョン・G・ラギー ハーバード大学教授」)
- ▶ 「強固な人権デューディリジェンスが持続可能な発展を可能にしそれに貢献する。ビジネスにとって持続可能な発展への最も力強い貢献は、自社の活動、バリューチェーンにおいて、人々への侵害に対処し、潜在的そして現実の影響に焦点をあてて、人権への尊重を埋め込むことである」(2018年第73回国連総会におけるビジネスと人権国連作業部会報告)
- ▶ 「ビジネスはすでに指導原則というフレームワーク、アジェンダ2030というタイムテーブルを持っている。ビジネスがその操業のすべての段階において、そのサプライチェーン全体において、人権を尊重することを確実にすることこそ以上に重要な貢献方法はない」(2018年国連人権高等弁務官ミシェル・バシエレ氏)

ご参考

- [ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために\(A/HRC/17/31\) | 国連広報センター \(unic.or.jp\)](#)
- [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](#)
- [繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン](#) 繊維産業連盟 <https://www.jtf-net.com/download-center/>
- John G. Ruggie, Just Business: Multinational Corporations and Human Rights (New York: W.W. Norton, 2013) (東澤靖訳『正しいビジネス——世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』岩波書店, 2014年).
- 拙稿「ビジネスと人権 国際基準尊重、政府の役割大」日本経済新聞(6月16日付)経済教室
- 拙稿「ビジネスと人権への取組みを加速する ——指導原則のこれからの10年に向けて問われる日本のリーダーシップ」アジ研ポリシー・ブリーフ No.170 2022年3月
<https://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Reports/AjikenPolicyBrief/170.html>
- 拙稿「ビジネスと人権に関する国連指導原則」にもとづく国家行動計画の意義と課題」『法の支配』No.204 2022.2
<https://www.jpnb.or.jp/hou-shihai.html>
- 「『ビジネスと人権』とは何か—国連指導原則と人権外交の接点から」『国際問題』 No.704 2021年12月
- 拙稿「問われる企業の社会的責任—新型コロナウイルス危機が示す『ビジネスと人権の本質—』」佐藤仁志編『コロナ禍の途上国と世界の変容』日本経済新聞出版,2021年).
- [ビジネスと人権——国家・企業・市民として—— - アジア経済研究所 \(ide.go.jp\)](#)

アジ研では「ビジネスと人権」のサイトを開設し、これまでの取組を一覧にしました。どうぞご覧頂き、ご意見、ご感想など頂ければ幸いです。<https://www.ide.go.jp/Japanese/New/Special/BHR>