

別紙

「責任ある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 (案)」 に対する意見

経済人コー円卓会議日本委員会

経済産業省が「責任ある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(案)」(以下、ガイドライン(案)) を策定されたことは、日本におけるビジネスと人権の取り組みを抜本的に改善することを目指した、日本政府の大きな試みであると高く評価します。その内容、対象範囲についても様々な国際的な動向に配慮し、今後の展開についても期待がもてるものと考えます。

ただ、一部については、国際的な規範や動向に対する誤解や漏れが見られることから、この点について見直しを 行うことは、各企業における理解や展開、及び国際的な評価の上からも必要と考えます。以下のコメントはこの点 に関して、より良いガイドラインとするために必要なコメントであり、最終版への反映を期待するものであります。

I. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下 UNGPs)等の国際規範との整合性上のコメント

1. 人権尊重の意義

該当箇所 :(1.2項)

意見:「企業による人権尊重の取組は、・・・通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する。」は「企業による 人権尊重の取組は、・・・通じて実現される企業活動の必須事項であり、法律の規定の有無にかかわらず法的 義務と同等な社会的・倫理的義務である。」と修正すべきである。

● UNGPs において下記のように記述されており、人権尊重は法律順守と同等の責任である。(UNGPs原則 23)。これに従うと下記の点について見直しが必要と考える。

原則 23. あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。

- a.どこで事業をおこなうにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権 を尊重する。
- b.相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。
- c.どこで事業をおこなうにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを 法令遵守の問題としてあつかう。
- 人権尊重の意義は、「企業リスクの回避」や「企業価値の向上」という視点で説明されているが、本来、人権尊重は企業活動の必須事項であり、法的義務の有無に関わらず人権を尊重せずに行われるいかなる企業活動も許されないし、その活動の成果も評価されない。
- 持続可能な開発目標(以下 SDGs)や ESG 等に関して、企業の前向きな取り組みが評価されているが、 国際的にはこれらは全て全体最適が前提であり、特定の分野での取り組みがあっても他のすべての人 権分野への影響を考慮していない取り組みは、評価されない。
- SDGsは国連2030Agendaとして開発されたものであり、2030に向けて全てのGoalの実現をコミットすることが必須となっており、目標の達成に向けた進捗管理とPDCAが無い取り組みは評価されない。従って、「良い事」をしているだけではSDGsや人権尊重に対応しているとはいえず、低い評価しか得られない。
- UNGPsにおける人権尊重は、できているか、できていないかといった企業の現状に関わらず、達成すべき目標である(保護、救済も同様)。即ち、やれることや出来ていることに注目するのではなく、やるべきことすべてにコミットすることが最低限である。

2. 「人権」の範囲の明確化

該当箇所:2.1.2.1 項

意見:「具体的には、企業は、例えば、強制労働…、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある。」は、「具体的には、企業は、例えば、強制労働…、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある。更に、安全衛生を含む環境悪化の負の影響を受けない自由についても検討する必要がある。」とすべきである。

p6 の脚注 17 には「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」について触れられていることから、また、4.2.1.1 の事例から、「国際的に認められた人権」には、環境影響から受ける人権もその対象範囲に含ま



れることが想定はされるものの、必ずしも明確ではない。だが、これは重要な点であるため、脚注ではなく本文に明記すべきと考える。なお、環境影響から受ける人権が考慮される場合、侵害される権利の一つは、土地などの財産から生活の糧を得る手段を奪われることにより「文化生活に関する権利(世界人権宣言の人権30条から)」が侵害されることと考えられる。また、ILOも労働者の基本的人権に安全衛生を追加することが決まっている。

3. 人権方針

該当箇所:3項、3.1項、Q&A5

意見:3.1 項の「そこで、人権方針の策定に当たっては、まずは、自社が影響を与える可能性のある人権を把握する必要がある。」は「そこで、人権方針の運用に当たっては、まずは、自社が影響を与える可能性のある人権を把握する必要がある。」と修正すべきである。

また、「ステークホルダー・・・・・との対話・協議を行うことによって、より実態を反映した人権方針の策定が期待される。」は、「ステークホルダー・・・・・との対話・協議を行うことによって、より実態を反映した人権方針の運用が期待される。」と修正すべきである。(Q&A5 についても下記 p.9 のコメント参照のこと)

また、「各企業が自社の経営理念を踏まえた固有の人権方針を策定することによって・・・・・・社内に定着させることができる。」は「人権方針に関して、各企業が自社の経営理念を踏まえた固有の運用方針・施策を導入することによって・・・・・・社内に定着させることができる。」とすべきである。

また、「最低限、国連人権憲章及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言等の国際的に認められた全ての人権を尊重し、UNGPs、OECD 多国籍企業行動指針及び国際労働機関(以下、ILO)宣言等に基づいて人権尊重プロセスを実施することにコミットする必要がある。」を追加すべきである。

● UNGPs 原則 14 は下記のとおりである。

原則 14. 人権を尊重する企業の責任は、その規模、業種、事業状況、所有形態及び組織構造に関わらず、すべての企業に適用される。しかしながら、企業がその責任を果たすためにとる手段の規模や複雑さは、これらの要素及び企業による人権への負の影響の深刻さに伴い、様々に変わりうる。

人権方針の「策定に際しての留意点」において、「人権方針の策定に当たっては、まずは、自社が影響を与える可能性のある人権を把握する必要がある。」との記述、また、例において「人権方針を策定する前に、負の影響を受け得るステークホルダーが誰で、自社の事業にどのように関係して存在しているかを把握する」との記述がある。これは、人権方針の策定において、このようなリスクアセスメントが必須であるかのように読み取れる危険性があるが、UNGPs 原則 14 の通り、人権尊重のコミットメントは企業の規模、業種、事業状況、所有形態及び組織構造によって変わるものではない。

また UNGPs 原則 12、15 は下記のとおりである。

原則 12. 人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、 国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で 挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。

原則 15. 人権を尊重する責任を果たすために、企業は、方針^注及びその規模及び置かれている状況に適したプロセスを設けるべきである。それには以下のものを含む。

- a.人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
- b.人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス
- c.企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス (注:原則 15 に関する国連広報センターの翻訳は誤訳と考えられる。原則 14 及び原文参照)

人権方針は、やれることや出来ていることを表明するのではなく、やるべきことすべてに対するコミットメントを表明することが必要である。やるべきことは国際的に共通であり、各社の実態を反映したものではなく、個社別・業態別に取捨選択するものでもない。

やるべき事(3.1 項の策定に関しての留意点)とは、"最低限、国連人権憲章及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言等の国際的に認められた全ての人権を尊重し(UNGPs原則 12)、UNGPs、OECD 多国籍企業行動指針、及び ILO 宣言等に基づいて人権尊重プロセスを実施することにコミットする必要がある"ということである。

ステークホルダーとの対話・協議や自社が影響を与える可能性がある人権課題の把握を含む人権デュー



ディリジェンス(以下人権 DD)の各ステップは、人権方針の策定段階では必要となるものではなく、人権方針の運用段階、定着段階で必要となり、その手段・プロセスは中小企業である等の企業の状況によって変わりうる。

● SDGs についても、単なる人権尊重に向けた取り組み(所謂「良い行動」)ではなく、2030年の SDGs 目標達成のコミットメント、達成に向けた具体的な計画、及び現状と進捗管理についてコミットすることが求められている。(例えばジェンダー問題であれば、2030年に女性管理職比率 50%達成、役職に関わらない男女の平均給与差の解消等が目標となりうる)

4. 人権デューデリジェンス

該当箇所: (4項、4.1項、4.2項)

- 意見:4.1 項「特定評価に当たっては、従業員、労働組合・・・・・対話が有益である。」は、「特定評価に当たっては、潜在的に影響を受けるグループ(特に外国人労働者・実習生や派遣労働者・委託先労働者、地域コミュニティ等の所謂脆弱なステークホルダー)との対話が必須であり、従業員、労働組合・・・・・対話はその補完として有益である。」と修正する必要がある。
 - 4.1.1(b)項:「(b)負の影響の発生過程の特定 自社のビジネスの…特定を行なっていく。」は「(b)負の影響の特定 自社のビジネスの各工程における人権への負の影響の特定は、潜在的に影響を受けるグループ (特に外国人労働者・実習生や派遣労働者・委託先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー)やその他の 関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議によって特定する。」と修正すべきである。
 - 4.1.1(c)項:についても、「適切な対応方法…について評価する。」は「適切な対応方法…について、(b)で特定された影響に関して評価する。」と修正すべきである。
 - 4.1.2.1 項:「潜在的に影響を受けるグループ (特に外国人労働者・実習生や派遣労働者・委託先労働者、地域コミュニティ等の所謂脆弱なステークホルダー) やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議 (社外専門家や NGO 等の専門知識のある第三者によるものが望ましい)に基づいて評価される必要がある。」を追記すべきである。また、「例:サプライヤーに対して…サプライヤーと対話の機会を持つ。」も「例:サプライヤーに対して…サプライヤーと対話の機会を持つ。サプライヤーの過去の影響評価の特定結果やアンケート等に基づいて人権リスクの蓋然性の高いサプライヤーに対して、潜在的に影響を受けるグループ (特に外国人労働者・実習生や派遣労働者・委託先労働者、地域コミュニティ等の所謂脆弱なステークホルダー) やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議 (社外専門家や NGO 等の専門知識のある第三者による)を実施し、継続的な影響評価を実施する。」に修正するべきである。
 - 4.1.2.3 項:「ステークホルダーとの対話(例:労働組合・労働者代表、NGO 等との協議)」についても修正して 4.1.2.1 項と同様にこれを明記すべきである。
 - 4.1.3.1 項:「同等に深刻度の高い潜在的な負の影響……蓋然性の高いものから対応することが合理的である。」は削除するか、「同等に深刻度の高い潜在的な負の影響……蓋然性の高いものに対して潜在的に影響を受けるグループ(特に外国人労働者・実習生や派遣労働者・委託先労働者、地域コミュニティ等の所謂脆弱なステークホルダー)やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議(社外専門家や NGO 等の専門知識のある第三者による)を実施し、これに基づいて評価・対応することが合理的である。」に修正すべきである。(特定段階で対話・協議を行っていれば蓋然性はない)また、脚注 25 および 57 は削除。
 - 4.2 項:「企業は、特定・評価……経営陣の最終責任の下で、責任部署・責任者を明確にしたうえで、適切に取り組む必要がある。」は、「企業は、特定・評価……経営陣の最終責任の下で、サプライヤーや調達部門・製造部門等に加えて R&D、マーケティング、経理、物流、苦情処理等を含む全社的な体制に基づく対応を前提として、取締役会がビジネスモデルやビジネスプロセス自体を見直し生産性の改善等と合わせた防止・救済策を実施する等して取り組む必要がある。」と修正すべきである。
 - 4.2.1.2 項:【影響力の行使・強化の例】は、サプライヤーへの「要請する」や「契約を締結する」、「防止・軽減措置を実施するように促す」等は不適当であり、「人権方針の共有、情報提供、教育訓練の支援、人権 DD の共同実施・支援、救済措置の協力、情報開示の協力等、単なる要請や管理を越えた影響力の行使」や「ビジネスモデルやビジネスプロセスの見直しを含むバリューチェーン全体に渡るコスト・納期等の改善を含めて人権課題の改善を主導する」といった具体的な協力・支援活動を明記する。



4.2.3 項:「例:技能実習生を受け入れている企業は、悪質な……送出機関が同プラットフォームを活用することを促す。」は「「例:技能実習生を受け入れている企業については、技能実習生等がリクルート費用を負担しているか否か、その金額等を含め技能実習生等との直接対話・協議によって確認し、サプライヤーや監理団体等、関連組織と協力して問題の把握と解決に努める。」と修正すべきである。

4.3.1 項:「企業内外のステークホルダーからの情報を収集することが考えられる。」は「企業内外のステークホルダーからの情報を収集することが必要である。」に修正。「具体例としては自社従業員やサプライヤーへのヒアリング」は「具体例としては自社やサプライヤーの従業員(外国人、派遣社員、委託先社員を含む)へのヒアリング」と修正すべきである。

4.3.2 項:「例:人権尊重の取組について、取引先の工場による自己評価の結果……その改善計画の確認等を実施する。」は、「例:人権尊重の取組について、顕在的または潜在的に影響を受けるグループ(特に外国人労働者・技能実習生や派遣労働者・委託先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー)やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な協議(社外専門家や NGO 等の専門知識のある第三者によるものが望ましい)に基づいて評価し、取組が不十分であると考えられるサプライヤーに対しては、原因究明、改善施策、改善計画、ステークホルダーとの対話、実効性評価等に関して協力して実施する。」に修正すべきである。

● 人権 DD については UNGPs原則 18 において下記のように記述されている。

原則 18. 人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。このプロセスでは、以下のことをすべきである。

- a. 内部及び/または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
- b. 企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。

本ガイドライン(案)では上記 a.及び b. の 2 点が明確でない。4.1.1 項(b), (c)では、この 2 点を明記することが必須。負の影響の発生過程の特定ではなく、負の影響そのものの特定は 4.1.1 項(a)の領域の中でリスクの高いと考えられる領域(人権に関する専門知識に基づく判断)で、潜在的に影響を受けるグループ(特に外国人労働者・実習生や派遣労働者・委託先労働者、地域コミュニティ等の所謂脆弱なステークホルダー)やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議によって特定される必要がある。「発生過程の特定」は UNGPs では特に記述されておらずプロセスの一ステップでしかない。また、4.1.1 項(b)(c)の負の影響の評価と企業との関わりの評価についても、上記のステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議を通じて評価すべきであり、負の影響の防止・軽減や救済とセットで評価すべきである。

- 人権に関する専門知識とは、単に長期間関連業務に携わっていたり、関連資料を読んだことで十分とは言えない。人権に関する専門知識は国際的な人権動向を、国連、ILO、OECD、ワールドベンチマーキングアライアンス(以下、WBA)等の関連資料を理解し、社外の有識者や脆弱なステークホルダー等と対話・意見交換を行ったり、外部専門家の支援を受けた UNGP に沿った人権 DD に参画したり、外部専門家による研修に参加して UNGP プロセスをシミュレートしたりする等で得られるものである。専門家(特に社内専門家)の知識を活用した場合、その専門家の知識が十分である証拠を開示することが求められている(WBA/CHRB 評価基準)。
- 人権 DD(4.1.2 項)におけるサプライヤーへの対応は、サプライヤーへのアンケートや組合・NGO との協議だけではなく、UNGPs 原則 18 に従い、潜在的に影響を受けるグループ(組合員ではないケースがほとんど)やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議(社外専門家や NGO 等の専門知識のある第三者によるものが望ましい)に基づく必要がある。

UNGPs 原則 18 により、サプライヤーへのアンケートや組合・NGO との協議はあくまで上記ステークホルダーとの対話・協議の補完的プロセスであり、上記の直接的な対話・協議が困難な特別な事情がある場合で、かつ組合や NGO が彼らが実情を十分把握している場合にのみ代替手段として考慮すべきである。

● 負の影響への対応の優先順位(4.1.3.1 項)について、UNGPs 原則 24 には下記のように記述されている。
原則 24. 人権への実際及び潜在的な負の影響への対応策に優先順位をつける必要がある場合、企業は、
第一に最も深刻な影響または対応の遅れが是正を不可能とするような影響を防止し、軽減するよう努
めるべきである。



負の影響への対応の優先順位(4.1.3.1項)では「蓋然性の高いものから対応する」のではなく、顕在的または潜在的に影響を受けるグループ(所謂脆弱なステークホルダー)やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議(専門知識のある第三者による)に基づいて、最も深刻な影響または対応の遅れが是正を不可能とするような影響を特定するべきである。蓋然性に基づいて特定するのは人権 DD の初期ステップとしてのリスクアセスメントに限定されており、間違いである。リスクアセスメントについては、UNGPs には記述もなく、これをもって UNGPs の人権 DD を実施したとは認められない。人権影響を評価するインパクト・アセスメントには上記ステークホルダーとの対話・協議は必須である。

- 負の影響の防止・軽減(4.2 項)において、サプライヤーへの対応として、改善を要請するだけでは不十分であり、問題の特定、負の影響の防止・軽減、救済すべてに主体的に協力し、改善措置に責任を持つ必要がある。即ち、改善措置によって生じるコストや納期の問題を含めてビジネスモデルやビジネスプロセス自体を見直し生産性を改善する等して対応すべきであって、特定のサプライヤーや調達部門等、特定の組織にのみ負担や責任を強いるのはコストや納期に関連して長時間労働等の別の人権課題を生じる原因となり、問題である。即ち、責任部署がサプライヤーや調達部門・製造部門等の特定部署のみに留まることは別の人権課題を生じかねない。EU のコーポレート・サステナビリティ・デューデリジェンス指令案(以下、CSDD 指令案)でも大企業の全社的取組みやサプライヤーへの協力は、取締役の善管注意義務として、また取引関係のプロポーショナリティ(バランスのとれた公平性)として議論されている。
- 影響力の行使(4.2.1.2 項の本文および例、4.3.1 項の例)についても、サプライヤーに要請や契約締結、防止軽減措置の実施を促すとしているが、これだけでは改善措置としては不十分である。EUの CSDD 指令室でも、大企業が下請けに要請し契約書に記述するだけで下請けに義務を丸投げすることを防ぐために、中小企業は当面は法的義務の対象外となっている。大企業には、積極的な協力・情報提供や人権 DD・救済の共同実施等の本格的な支援を求めている。 最終的な解決には改善措置によって生じるコストや納期の問題を含めてビジネスモデルやビジネスプロセス自体を見直し生産性を改善する等してコストや納期の問題を含めて対応すべきであり、サプライヤーと一体になって全社的に協力して改善を図る必要がある。特にガイドライン(案)は中小企業も対象としていることから、大企業の丸投げ防止についての配慮が必要である。また評価についても脆弱なステークホルダーとの対話・協議(社外専門家や NGO 等の専門知識のある第三者によるものが望ましい)に基づいて実施し改善していく必要がある。
- 取引停止(4.2.1.3 項)は、ガイドライン(案)の記述どおりに取引停止は最後の手段とすべきであるが、責任ある対応としてはサプライヤーと課題に関して認識を共有できるように、人権方針の共有、情報提供、教育訓練の支援、人権 DD の共同実施・支援、救済措置の協力、情報開示の協力等、単なる要請や管理を越えた影響力の行使が求められている。これはサプライヤーの実績であるとともに、企業グループの実績として情報開示してアピールすることが求められている(EU の SCDD 指令案でもプロポーショナリティ(バランスのとれた公平性)として議論されている)。
- 構造的問題への対処(4.2.3 項の例)では、仲介業者が悪質かどうかよりも、リクルート費用を実質的に技能 実習生等が負担していないかを外国人実習生等との直接の対話・協議によって確認すべきであり、送り出 し機関や監理団体を一律に信用して調査・対応することは問題である。問題があった場合の対応には、直 接的な救済に加えて、採用プロセスから見直す必要があり、全ての関連サプライヤーや監理団体、関連組 織を含めてどこにどんな問題があるのかを、再検討する必要がある。海外では、米国フォード社のように下 請け企業の外国人労働者が負担していたリクルート費用まで肩代わりする動きも出てきている。
- 実効性評価の社内プロセスへの組込(4.3.2 項の本文及び例)に関して、UNGPs 原則 20 において下記のように記述されている。
 - 原則 20. 人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。追跡評価は、
 - a.適切な質的及び量的指標に基づくべきである。
 - b.影響を受けたステークホルダーを含む、社内及び社外からのフィードバックを活用すべきである。

実効性評価の社内プロセスへの組込(4.3.2 項の本文及び例)では、監査による評価が主流のように記述されているが、監査については UNGPs の人権 DD にもそのような記述はなく、国際的にもあくまで補助的な調査機能としてしか評価されていない。実効性評価はあくまで UNGPs 原則 18 に基づいて、"顕在的または潜在的に影響を受けるグループ(特に脆弱なステークホルダー)やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な協議"に基づいて特定されるべきである。近年は社内監査の有効性そのものが疑問



視されており、監査による評価は評価機関や投資家等からのあまり評価されない傾向にある。

5. 救済、苦情処理メカニズム

該当箇所:5項

意見: 5項: 「他方で、自社の……場合は、その企業には救済を実施する責任はない。」は「自社の……場合であってもその企業には救済を実施する責任はないとはいえない。」に修正すべきである。また、「顕在的または潜在的に影響を受けるステークホルダーは、公平で、十分な情報を与えられ、かつ尊重された条件で救済プロセスに関与するために必要な情報、助言、専門知識に合理的にアクセスすることができなければならない。またこれらの対応が本当に被害者の納得したものであり、かつ対応後にそれが彼らの想定した通りのものであって満足しているかを直接的な対話・協議によって確認することが必要である。」を追記すべきである。

5.1 項:「苦情処理メカニズムは、顕在的または潜在的に影響を受けるグループ(特に外国人労働者や派遣労働者・委託先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー)やその他の関連ステークホルダーからの苦情や懸念、注意喚起に対応する現地語(多言語。少なくとも日英)で対応可能な苦情処理メカニズムと苦情処理委員会の設置が必要である。」を追記すべきである。

また、「例;企業が……注意喚起、苦情処理委員会の設置を要請する。」は「例:企業が、……注意喚起を実施するとともに、顕在的または潜在的に影響を受けるグループ (特に外国人労働者や派遣労働者・委託 先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー) やその他の関連ステークホルダーからの苦情や懸念、注意喚起に対応する現地語(多言語。少なくとも日英) 対応の苦情処理メカニズムと苦情処理委員会の設置を協力して実現し、その提起内容への対応(内容調査、提起者との協議、解決策の提供、提供した結果へのフォローアップ、可能な範囲での情報開示) や、情報提供、教育訓練の支援、救済措置の協力、情報開示の協力等、単なる要請や管理を越えた影響力の行使を含む、十分な支援を行う。」に修正する。

「苦情処理メカニズムの正当性や利用可能性に関しては、苦情・懸念の件数、内容、その対応結果、実績等に関する情報を多言語(少なくとも日英)で開示して、十分信頼され活用されていることを証明する必要がある。」も追記する。

- 救済に関して UNGPs において下記のように記述されている。(UNGPs原則 3、21、31)
 - 原則3 保護する義務を果たすために、国家は次のことを行うべきである。
 - a. 人権尊重し、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ことを企業に 求めることを目指すか、またはそのような効果を持つ法律を執行する。
 - 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。
 - 原則 21. 人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるように用意をしておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には、特にそうである。企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。あらゆる場合において、情報提供は、
 - a.企業の人権への影響を反映するような、また想定された対象者がアクセスできるような形式と 頻度であるべきである。
 - **b.**関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分 な情報を提供すべきである。
 - c.それと同時に、影響を受けたステークホルダー、従業員、そして商取引上の秘密を守るための 正当な要求にリスクをもたらすべきではない。
 - 原則 31. その実効性を確保するために、非司法的苦情処理メカニズムは、国家基盤型及び非国家基盤型を問わず、次の要件を充たすべきである。
 - a. 正当性がある:利用者であるステークホルダー・グループから信頼され、苦情プロセスの公正な遂行に対して責任を負う。



- b. アクセスすることができる:利用者であるステークホルダー・グループすべてに認知されており、アクセスする際に特別の障壁に直面する人々に対し適切な支援を提供する。
- c. 予測可能である:各段階に目安となる所要期間を示した、明確で周知の手続が設けられ、利用可能なプロセス及び結果のタイプについて明確に説明され、履行を監視する手段がある。
- d. 公平である:被害を受けた当事者が、公平で、情報に通じ、互いに相手に対する敬意を保持できる条件のもとで苦情処理プロセスに参加するために必要な情報源、助言及び専門知識への正当なアクセスができるようにする。
- e. 透明性がある: 苦情当事者にその進捗情報を継続的に知らせ、またその実効性について信頼を築き、危機にさらされている公共の利益をまもるために、メカニズムのパフォーマンスについて十分な情報を提供する。
- f.権利に矛盾しない: 結果及び救済が、国際的に認められた人権に適合していることを確保する。
- g. 継続的学習の源となる:メカニズムを改善し、今後の苦情や被害を防止するための教訓を明確にするために使える手段を活用する。 事業レベルのメカニズムも次の要件を充たすべきである。
- h. エンゲージメント及び対話に基づく:利用者となるステークホルダー・グループとメカニズムの 設計やパフォーマンスについて協議し、苦情に対処し解決する手段として対話に焦点をあてる。
- 救済(2.1.3 項、5 項の例): 救済のために被害者の承諾を得たり、補償をしたり、予防策を講じたり、仲裁機関の判断に従ったりという対応が上げられているが、それ以前にまず十分なコミュニケーションにより信頼関係を回復・構築することが重要である。"公平で、十分な情報を与えられ、かつ尊重された条件で救済プロセスに関与するために必要な情報、助言、専門知識に合理的にアクセスすることができなければならない"(UNGPs 原則 31(d)(e))、また"これらの対応が本当に被害者の納得したものであり、かつ対応後にそれが彼らの想定した通りのものであって満足しているかを確認する"ことが必須であり、ガイドライン(案)5項に明記すべきである。即ち、顕在的または潜在的に影響を受けるグループ(特に外国人労働者や派遣・委託先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー)やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な協議(社外専門家やNGO等の専門知識のある第三者によるものが望ましい)に基づいて確認されることが必須である(UNGPs 原則 20、原則 31)。また、人権 DD や救済プロセスに関わる情報は、関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を社外に向けて提供すべきである。
- 苦情処理メカニズム(5 項)に関して、直接関連の場合は「救済を実施する責任はない」とあるが UNGPs 原則 13 には下記の通りの記述があり、直接関連の場合であっても防止・軽減に努める責任はある。

原則 13. 人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。

- a. 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。
- b. たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。
- 苦情処理メカニズム(5.1 項の例)にある、サプライヤーからの注意喚起、苦情だけでは不十分であり、UNGPs原則 18 に基づき、顕在的または潜在的に影響を受けるグループ(特に外国人労働者や派遣・委託先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー)やその他の関連ステークホルダーからの苦情や懸念、注意喚起に対応する現地語(多言語。少なくとも日英)対応の苦情処理メカニズムが必須である。
- 苦情処理メカニズム(5.1 項の表)にある正当性や利用可能性に関しては、苦情・懸念の件数、内容、その対応結果、実績等に関する情報を多言語(少なくとも日英)で開示して、十分信頼され活用されていることを証明する必要がある。また、透明性や権利適合性、対話の実績・内容についても多言語(少なくとも日英)で同様の情報を開示する必要がある。(WBA 評価基準)
- II. その他、構成や表現に関してより正確で理解しやすくするためのコメント
- 1. 全体の構成に関する意見

該当箇所:全体

意見:全体の章立てを整理することで、より読みやすいガイドラインになると考える。具体的には、「2.企業による人権尊重の取組みの全体像(総論)」に含まれている記述内容のうち、「2.1.2.1 人権の範囲」や「2.1.2.2 の負の影響の範囲」は、内容的に「1.3 本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組みの対象範囲」に近



いと考えられる。また、「2.1.1 人権方針」「2.1.2 人権DD」「2.1.3 救済」は、第三章以降と重複感がある。よって、「2. 企業による人権尊重の取組みの全体像」の「2.1.2.1」および「2.1.2.2」を第1章に含め、「2.1.1」から「2.1.3」を第三章に切り出し、第2章は取組みにあたっての考え方の説明を中心に据えることを提案する。これにより、第1章は「はじめに」、第2章は「取組みにあたっての考え方」、第3章は「実施プロセス」と整理されうる。その上で、「2.1.2.3 ステークホルダー」は、その他に説明が期待される用語とともに(例えば、人権専門家など)、用語集としてまとめて記載するとよい。

2. 取り組みの対象範囲の明確化

該当箇所:1.3項

意見:「(略)企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業(個人事業主を含む。以下同じ。)は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、自社・グループ会社、サプライヤー等(国内外のサプライチェーン上の企業及びその他のビジネス関係先をいう。以下同じ。)における人権尊重の取組みに最大限努めるべきである。」との記述を、「(略)企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業(個人事業主を含む。以下同じ。)は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、国内外の自社・グループ会社およびサプライヤー等における人権尊重の取組みに最大限努めるべきである。」に修正し、対象範囲をより明確にするとよい。「(国内外のサプライチェーン上の企業及びその他のビジネス関係先をいう。以下同じ。)」は、サプライヤー等のみならず、自社・グループ会社にもかかり、対象には日本企業の海外事業所も含まれるものと想定されるが、上の表現では、「サプライヤー等」のみにかかると理解される可能性もゼロではない。上の修正によって、日本企業の海外事業所も含まれることが明確になると考える。

3. 用語集の追加

該当箇所:2.1.2.3 項

意見:「ステークホルダー」の説明などは、他にも例えば「人権専門家」「専門知識」が何を意味するのかなどと合わせて、別途、用語集として纏めて記述するとよい。

4. 表現の明確化

該当箇所:2.2項

意見:ガイドライン(案)においてよりわかりやすさを追求するならば、例えば「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」よりも、「企業はサプライヤーにおける人権尊重の取組みや対応を支援することが重要である」あるいは「企業は、サプライヤーに対して人権尊重の責任を転嫁しない」などがよいと考える。解釈におけるあいまいさを避け、意図をより明確に伝えることで、より実践に繋がる可能性がある。

5. 関連する情報の補足

該当箇所:4.4項

意見:説明・情報開示を企業評価に繋げるためには、「何が評価されるか」を理解することも重要である。 WBA などの世界的な企業評価機関の動きや評価指標を追記するとよい。

6. 表現における整合性について

該当箇所:全体

意見:国際スタンダード(1.3)、国際的なスタンダード(2.2.4)の表現のブレを訂正することを提案する。

7. マネジメント体制の構築についての強調

該当箇所:なし

意見:人権方針および人権 DD を経営システムに取り込むためには、マネジメント体制の構築が重要であるが、本ガイドラインにはマネジメント体制の構築に関する明確な記述が見られなかった(2.2.1 に一部記載があるか)。取り組みの推進におけるマネジメント体制の構築の重要性について、考慮されるとよい。なお、マネジメント体制は、実効性の評価(4.3.2)に限らず、人権方針および人権 DD、さらに救済のすべてのプロセスにおいて必要である。



8. 国際的な法規制の動きや、法案との比較についての言及

該当箇所:1.3項

意見:ビジネスと人権に関する法規制の動きが各国で進んでいる。これには、EUCSDD 指令案やドイツのサプライチェーン・デューディリジェンス法などがある。このような世界的な動きとは異なり、日本政府が法案ではなく「ガイドライン(案)」とする理由や、欧州などが中小企業を法案の対象外とする一方で、日本の「ガイドライン(案)」は中小企業や個人事業主を含むすべての事業者を対象範囲とする理由など、日本企業の特徴を示す形でガイドライン(案)に記載できるとよい。

9. 苦情処理メカニズムにおける企業側の対応努力の重要性についての言及

該当箇所:5.1項

意見:冒頭の「企業は、(略)」および「個人や集団は、(略)」に続けて、苦情処理メカニズムにおいては、声の受付窓口の設置や第三者が提供するものの利用にとどまらず、その提起内容への対応(内容調査、提起者との協議、解決策の提供、提供した結果へのフォローアップ、可能な範囲での情報開示)において企業努力が求められることを追記するとよい。

10. 苦情処理メカニズムの実効性要件に則った事例の追加

該当箇所:5.1項

意見:実効性確保の要件への理解を深める目的で、それぞれの実効性確保の要件に関する事例を追記するとよい。

11. 国家による救済の仕組みについての追記

該当箇所:5.2項

意見:例えば、日本企業の海外事業所で働く労働者は、その苦情を、当該国の National Contact Point に 提起することも可能であることなど、国家による救済の仕組みに紹介される受付窓口には、そのような日本企業の事業によって負の影響を受ける国外の労働者や労働組合や NGO などが提起できる窓口もあり、これを含めて記載するとよい。

12. 国家による救済の仕組みについての追記

該当箇所:脚注66

意見:連絡窓口に受け付けた企業に対する声への対応および被害者の救済の成否には、協議に向けた企業側の前向きな姿勢や対応を得られるか否かが非常に重要であると考える。脚注 66 は重要な点であり、脚注ではなく本文中に記載するとよい。

III. I のコメントに基づく、Q&A の修正に関するコメント

該当箇所: Q&A

- Q&A4: 自社グループやサプライヤーとの協力に関しては、単にコストやリソースの提供に留まらず、サプライチェーンを含む全社的にビジネスプロセスやビジネスモデルそのものを見直して、改善措置に伴う必要なコストや時間に適切に対処することが必要である。
- Q&A5:人権方針は、やれることや出来ていることを表明するのではなく、やるべきことすべてに対するコミットメントを表明することが重要である。やるべきことは国際的に共通であり、各社の実態を反映したものではなく、個社別・業態別に取捨選択するものでもない。
 - 従って、ステークホルダーとの対話・協議や自社が影響を与える可能性がある人権課題の把握を含む人権 DD の各ステップは、人権方針の策定段階では必須となるものではなく、人権方針の運用段階、定着段階で必要となる。
- Q&A6:サプライチェーンのより上流を把握することが困難な場合、具体的な取引チェーンにかかわらず、 人権リスクの高いと想定される上流のサプライヤーの脆弱な労働者(採掘労働者、採集労働者、農民、 縫製・加工労働者等、関連する産業で働く労働者)や地域住民等に対する継続的かつ有意義な対話・ 協議に基づいて対応すべきである。(花王、塩野義等は既に実施している企業も複数ある)



- Q&A7:現地調査に関して、監査は UNGPs の人権 DD には記述はなく、国際的にもあくまで補助的な調査機能としてしか評価されていない。調査はあくまで顕在的または潜在的に影響を受けるグループ (特に外国人労働者や派遣労働者・委託先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー) やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議(オンラインを含む。社外専門家や NGO 等の専門知識のある第3者によるものが望ましい)に基づいて特定されるべきである。
- Q&A8:人権尊重の意義は、企業リスクの回避や企業価値の向上という視点で説明されているが、本来、 人権尊重は企業活動の必須事項であり、法律の規定の有無にかかわらず法的義務と同等な社会的・倫理的義務である。人権を尊重せずに行われるいかなる企業活動も許されないし、その成果も評価されない。 国際的な人権尊重の義務や共通ルールに対応できていない、自己流の「良い事」をしているだけの企業は SDGs や人権尊重に対応しているとはいえない。
- Q&A11:根拠のない人権侵害の主張に関しても、その主張内容や会社の対応(対話・協議を含む)、合理的根拠がないとした理由、対応しないことを通知した協議内容等について情報を開示することが求められる。

UNGPs において下記のように記述されている。(UNGPs 原則 21)

原則 21. 人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるように用意をしておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には、特にそうである。企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。あらゆる場合において、情報提供は、

- a.企業の人権への影響を反映するような、また想定された対象者がアクセスできるような形式と頻度であるべきである。
- b.関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに 十分な情報を提供すべきである。
- c.それと同時に、影響を受けたステークホルダー、従業員、そして商取引上の秘密を守るための正当な要求にリスクをもたらすべきではない。
- Q&A13:UNGPs 原則 13 には下記の通りの記述があり、直接関連の場合であっても防止・軽減に努める 責任はある。

原則 13. 人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。

- a. 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのよう な影響が生じた場合にはこれに対処する。
- b. たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。

以上