



SCB

信金中央金庫

SHINKIN CENTRAL BANK

地域・中小企業研究所

ニュース&トピックス No. 2022-83

(2022. 10. 18)

〒103-0028 東京都中央区八重洲 1-3-7 TEL. 03-5202-7671 FAX. 03-3278-7048
URL <https://www.scbri.jp> e-mail : s1000790@FaceToFace.ne.jp

ESG経営で重要性の高まる人権デューデリジェンス

わらしな
薫品 和寿

ポイント

- 「ビジネスと人権」については、2011年6月、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認されて以後、欧米諸国では法制化が進んでいる。また、国連のPRI（責任投資原則）は、人権を、ESGの「S（社会）」の主要な要素の一つに位置付けており、「ビジネスと人権」は、ESG経営の中で重要な位置づけとなっている。
- 2022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」を公表した。本ガイドラインは、中小企業を含むすべての企業を対象に人権対応を促すもので、具体的なプロセス等を含む実用的な内容となっている。
- 民間では、2022年7月、日本繊維産業連盟が、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を公表した。本ガイドラインは、デューデリジェンスの具体的な手続きを説明するとともに、中小・小規模事業者の経営者に軸足を置いた内容となっている。

1. 企業経営において注目が高まる人権対応

2022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」（以下、「人権尊重ガイドライン」という。）を公表した。本ガイドラインは、中小企業を含むすべての企業を対象に人権対応を促すもので、具体的なプロセス等を含む実用的な内容となっている。

「ビジネスと人権」については、2011年6月に、「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「指導原則」という。）が、国連の第17回人権理事会において全会一致で承認された¹。その後、欧米諸国では、2015年現代奴隷法（英国、2015年施行）、注意義務法（フランス、2017年制定）、サプライチェーン・デュー・デリジェンス法（ドイツ、2021年制定）、ウイグル強制労働防止法（米国、2021年制定）等²、法制度化が進んでいる。また、2006年4月に、コフィー・アナン国連事務総長（当時）が提唱したPRI（Principles for Responsible Investment；責任投資原則）は、人権を、ESGの「S（社会）」の主要な要素の一つに位置付けており、「ビジネスと人権」は、ESG経営の中で重要な位置づけとなっているといえよう。

わが国では、2019年4月に設置されたビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会・諮問委員会での議論を経て、2020年10月、ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議が、「「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）」³（以下、「行動計画」という。）を公表し

¹ 国連における指導原則の承認プロセスの詳細は、外務省ホームページ(https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html#section2)を参照。

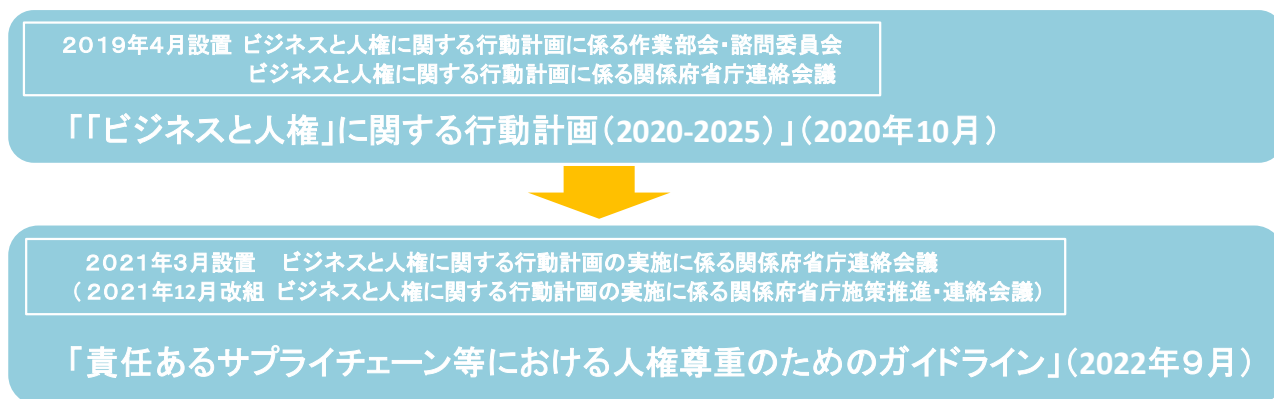
² 人権尊重ガイドラインのうち「海外法制の概要」を参照。

³ 法務省人権擁護局(2021)によると、各国は、指導原則の普及・実施に関する行動計画を作成することが奨励されており、英国(2013年)を皮切りに、欧米主要国は国別行動計画(NAP)を策定している。アジア諸国では、2019年

た。本行動計画は、指導原則の着実な履行の確保を目指すもので、SDGsの実現に向けた取り組みの一つとして位置づけられている。また、本行動計画の公表を踏まえ、法務省人権擁護局は、2021年3月、企業における人権尊重の取組みに資する目的で、「「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書」をとりまとめた。

こうした経緯を受けて（図表1）、2021年12月に改組⁴された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・連絡会議が、2022年9月、人権尊重ガイドラインを公表するに至った。

（図表1）人権尊重ガイドライン等の策定の経緯



（備考）外務省ホームページ等を基に信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

2. 人権尊重ガイドラインの概要

人権尊重ガイドラインでは、企業が人権尊重責任を果たすため、「人権方針の策定」、「人権デューデリジェンスの実施」、「救済」の3本柱が示されている（図表2）。

（図表2）企業における人権尊重の取組み（全体像）

人権方針 （各論3）	人権尊重責任に関するコミットメント（約束） の表明（国連指導原則16・各論3）		ステークホルダーとの対話 22
人権DD （各論4） （国連指導原則17）	負の影響の特定・評価（国連指導原則18・各論4.1）		
	負の影響の防止・軽減（国連指導原則19・各論4.2）		
	取組の実効性の評価（国連指導原則20・各論4.3）		
	説明・情報開示（国連指導原則21・各論4.4）		
救済 （各論5）	負の影響への対応 （国連指導原則22・各論5）		

（出所）「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」p. 7

「人権方針の策定」における人権方針は、企業が、内外のステークホルダー（利害関係者）に向けて、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント（約束）を明確に示すものである。ここでいう「人権」は、国際的に認められた人権であり、行動計画の策定時に踏まえた指導原

10月に、タイが初めて策定した。

⁴ 外務省によると、2021年3月に設置した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連絡会議が改組された。

則のほか、国際人権章典、OECD多国籍企業行動指針やILO多国籍企業宣言等の国際文書で言う人権が含まれる。なお、人権尊重ガイドラインのQ&Aにあるとおり、「人権方針の策定に際して人権DD（デューデリジェンス）の実施が求められるわけではない。」ことが明記されている。

「人権デューデリジェンスの実施」は、企業が、自社・グループ会社およびサプライヤー等における人権への負の影響（実際に生じているものだけでなく、潜在的な負の影響も含む）を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示⁵していくために実施する一連の行為を指す（図表3）。この行為は、ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権への負の影響を防止・軽減するための継続的なプロセスとされている。人権デューデリジェンスでは、「対外的な説明」と「対話」が鍵を握っているといえよう。

（図表3）人権デューデリジェンスのプロセス



（出所）石田（2022）

「救済」は、人権への負の影響を軽減・回復すること、およびそのためのプロセスを指す。救済メカニズムは、苦情処理メカニズム（グリーバンス）とも言われる。苦情処理メカニズムの利用者は、Q&Aによると、「自社の従業員等に限られるべきではなく、自社によって負の影響を受け得るステークホルダーを対象とすべきである。」「取引先の従業員・労働組合や、事業活動によって影響を受ける地域住民等も含まれる。」とされている。負の影響を受けた幅広いステークホルダーにとって、いつでもどこからもアクセス可能な救済の仕組みづくりが求められているといえよう。

3. 民間でも進む人権対応への動き

企業が人権尊重の取組みを行う必要性について、人権尊重ガイドラインのQ&Aは、次のとおり、明記している。

各国政府とともに日本政府が支持する国連指導原則等が示すとおり、企業には人権尊重責任があり、企業が尊重する人権には、国際的な事業に限られず、自社内や国内事業におけるステークホルダーの人権も含まれる。したがって、例えば自社の直接の取引先が全て国内企業であり、国際的な事業を行っていない企業であっても、国際スタンダードに則った人権尊重の取組に最大限努めるべきである。

⁵ 1年に1回以上が望ましいとされている。

このように、企業における人権尊重の取組みの重要性が高まる中、日本繊維産業連盟は、2022年7月、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を公表した。なお、繊維産業では、外国人技能実習を巡って法令違反事例が多いことから、2018年6月には、「繊維産業における外国人技能実習の適正な実施等のための取組」が公表されており、労働問題を巡る人権尊重への意識が高い。本ガイドラインは、責任ある企業行動を実現するためのデューデリジェンスの手続きについて具体的に説明するとともに、受注者としての中小・小規模企業が確認すべき事項を例示する等、中小企業にとっても有用な内容となっている。

また、わが国の企業で対応が遅れていると言われる苦情処理への対応では、例えばサントリーグループは、「サントリーグループ人権方針」に基づき、サプライチェーンに対する人権の取組みとして、国際的なプラットフォーム「S e d e x」に加盟している⁶。2022年10月には、ビジネスと人権対話救済機構が、共通プラットフォームとして通報受付窓口を用意している⁷。中小企業を含むわが国企業には、今後、こうした事例等を参考に、ステークホルダーにとってアクセス可能な苦情処理メカニズムの仕組みづくりが求められているといえよう。

以 上

<参考文献>

- ・ 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(2022年9月)「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」
- ・ ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議(2020年10月)「「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)」
- ・ 日本繊維産業連盟(2022年7月)「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」
- ・ 山田美和(2022年3月)「「ビジネスと人権に関する国連指導原則」再考 一法整備支援に「ビジネスと人権」の観点をどう取り込むか-」IDC NEWS第90号
- ・ 法務省人権擁護局(2021年3月)「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 概要版「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書」
- ・ 石田明子(2022年9月29日)「「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」の解説と企業実務への影響」BUSINESS LAWYERS

⁶ https://www.suntory.co.jp/company/csr/highlight/202203_197.html を参照。

⁷ <https://jacer-bhr.org/index.html> を参照。