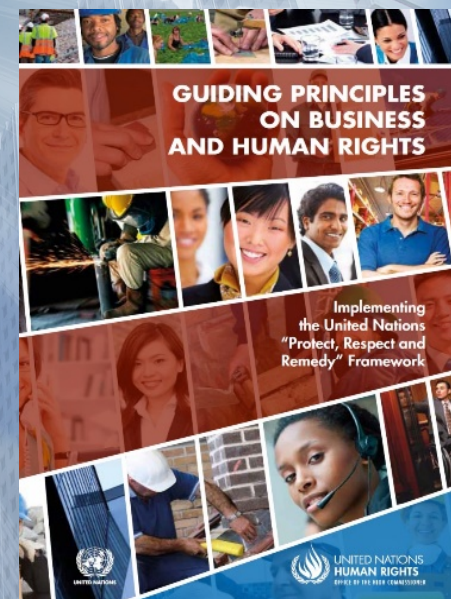


人権を尊重する経営の推進と 我が国の行動計画（NAP）に対する意見 —概要版—



2019年11月11日

一般社団法人 日本経済団体連合会

「ビジネスと人権」に関する関心の高まりと国際社会の対応

多国籍企業のグローバル・サプライチェーンにおける人権課題(児童労働、強制労働等)→国連で、国家と多国籍企業の義務、責任に関する議論が高まる

Bangladesh の商業ビル「ラナ・プラザ」崩落事故(注1)

ESG評価基準に人権基準の組み入れ

1990年代後半 2008 2010 2011 2013 2014 2015 2016 2017 2018

国際機関の動き

ラギー国連事務総長特別代表が国家、多国籍企業と人権の関係を整理(「保護、尊重、救済:企業活動と人権に関する基本的考え方」)

国連ビジネスと人権に関する指導原則

OECD多国籍企業行動指針改訂

エルマウ・サミット首脳宣言で「責任あるサプライチェーン」に言及

SDGsの採択

各国・地域の動き

- カリフォルニア州サプライチェーン透明法
- ドット=フランク法

非財務情報開示に関するEU指令

アメリカ連邦調達規則

オーストラリア現代奴隷法

(注1)ダッカ近郊の複数の縫製工場が入居する商業ビルが崩落し、工場で働いていた労働者から多数の死傷者が出た事件

世界初のNAPをイギリスが策定

英国現代奴隷法

フランス企業注意義務法

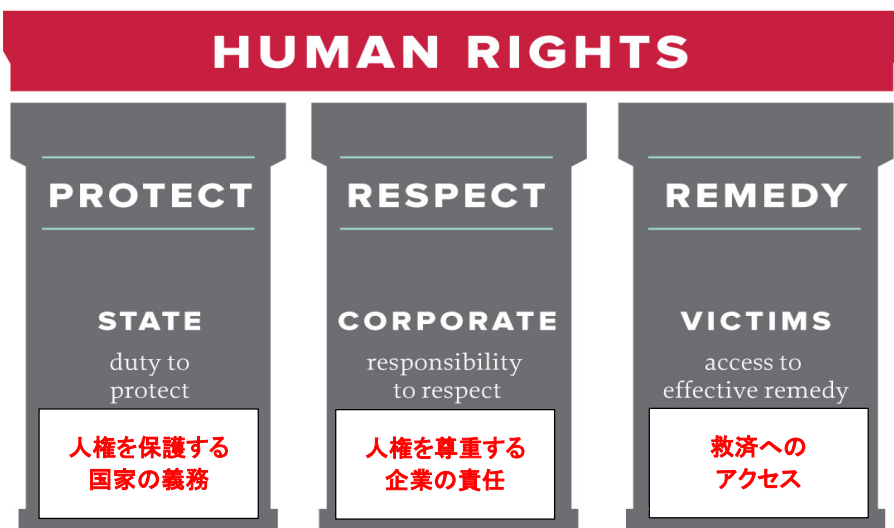
I. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」と国別行動計画(NAP)

1. ビジネスと人権に関する指導原則

- ジョン・ラギー国連事務総長特別代表が整理した国家、多国籍企業と人権の関係を、具体的に実施するための原則(2011年6月、国連人権理事会にて全会一致で支持)。
- 法的な拘束力はないが、企業と人権に関する**事実上の基準文書**となっている。
- 指導原則は、**3つの柱**【図表1】から成る。

【図表1: 指導原則の3つの柱】

THREE PILLARS of the UN GUIDING PRINCIPLES



＜人権を尊重する企業の責任＞

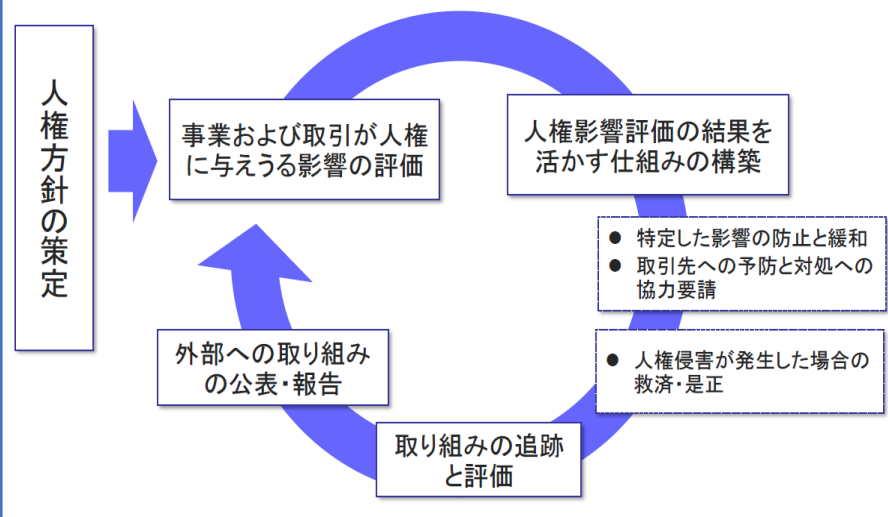
企業には、自らの事業活動に関連して人権を侵害しない(負の影響を与えない)ことが求められている。

＜具体的取り組み＞

- ① 人権を尊重する方針の策定
- ② **人権デューデリジェンス【図表2】**の実施
- ③ 人権への悪影響が発生した場合の救済

【図表2: 人権デューデリジェンス(人権DD)】

人権への負の影響(人権リスク)を特定、防止、軽減し、そしてどのように対処するかという継続的なプロセス



2. 国別行動計画(NAP)－諸外国の策定状況－

＜NAP＞ 各国に策定が期待されている、指導原則を政府がどのように運用・実施していくかに関する政策文書

* 既にNAPを策定した国は22カ国、23カ国が現在策定中(2019年11月7日現在)



【イギリス】(2013年策定、2016年改訂)

● 企業のレポート、ベンチマーキング、透明性に関する自主的な努力をさらに進展させる施策をまとめる

● 人権リスクに対応する在外公館の機能を強化

※現代奴隷法(NAPを受けて、2015年制定):

自社の事業活動およびサプライチェーンにおける奴隷労働と人身取引の根絶のための取り組みに関する情報開示を義務化



【アメリカ】(2016年策定)

● ビジネスと人権のみならず、責任ある企業行動(RBC)に関する幅広い分野を対象

● 海外のサプライチェーンにおける課題に限定

● RBCを促進するために効果的な法的・実務的ツールを提示

例)・高リスクの商品・原産国リストの発表

・連邦調達規則を遵守するために有益なリスク情報やツールを掲載したウェブサイトの提供



【ドイツ】(2016年策定)

● ドイツに拠点を置く従業員500名以上の企業に対して人権DDの自主的な実施と報告を期待。2020年までに対象企業の半数が実施・報告していなかった場合、人権DDの法的義務化を検討

● 企業が人権DDを実施する能力を高めるための支援

例)・政府の相談窓口やポータルサイトなどの整備

・サプライチェーンにおけるハイリスク分野・地域の研究
・業界団体等と連携し、分野別の指針やベストプラクティス事例を提示予定



【フランス】(2017年策定)

● 国際機関、EUの枠組みを重視して、指導原則の3本柱に沿った各項目につき、現在の措置と将来の計画を提示


● 策定プロセスにおけるステークホルダーの合意を重視し、合意がないものは付属資料として取り扱い

※企業注意義務法(2017年制定): フランスで一定数以上の従業員を雇用する大企業に対し、人権DDを義務化。対象企業は、実施計画を策定し、毎年報告することが求められる。


※EU非財務情報開示指令(2014年発効): 従業員500名以上のEU域内企業に対して、企業の発展、業績、状態と活動への影響を理解するために必要な重要情報として、非財務情報の年次ベースでの開示を求めている。

◆ 日本政府の取組み (2016年11月に国連にてNAP策定を公約)

2018年3～8月 ベースラインスタディ

- 
- 【目的】既存の国内法・規則等により、企業活動における人権保護がどこまで担保されているか等について、関係省庁で現状を確認し、優先課題、NAPの要素を絞り込む
 - 【参加団体】マルチステークホルダー(経団連、日弁連、連合、NPO等)と関係府省庁の課長級
 - 【検討テーマ】公共調達、法の下での平等(障がい者、LGBT、女性)、労働(児童、外国人労働者)、救済へのアクセス、国際約束における人権の扱い(国際投資)、サプライチェーン、中小企業
 - 2018年12月に「ベースラインスタディ報告書」を公表、パブリックコメントを実施

2019年4月～ 作業部会／諮問委員会

- 
- 【目的・プロセス】
NAP策定のため「作業部会」と「諮問委員会」を設置し、審議意見を踏まえ、「関係省庁連絡会議(局長級)」で決定し、SDGs推進本部(本部長:安倍総理)に報告
 - 【参加団体】
 - 作業部会: 経団連、日弁連、連合、ILO駐日事務所、NPO等
 - 諮問委員会: 経団連(二宮 企業行動・SDGs委員長)、日弁連、連合、ILO駐日事務所、日本消費者協会、日本サステナブル投資フォーラム、濱本 京都大学法学研究科教授、NPO等

今後の予定

2019年	10月～12月	作業部会における検討
2020年	1月	諮問委員会における検討 / NAP原案公表
	2月	パブリックコメント募集
	3月以降	作業部会(諮問委員会)
	6月	NAP公表(予定)

Ⅱ. 経団連の「ビジネスと人権」推進に向けたこれまでの取組み

1. 「企業行動憲章」に基づく人権を尊重する経営を推進

企業行動憲章 (2017年改定)

第4条「全ての人々の人権を尊重する経営を行う」

第4条「実行の手引き」

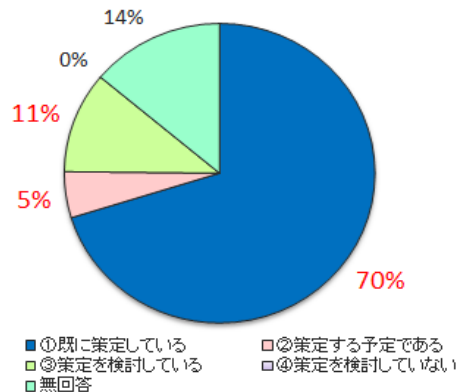
- ①国際的に認められた人権を理解し、尊重する
- ②人権を尊重する方針を明確にし、事業活動に反映する
- ③人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自律支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献する

◆ 会員企業の取組み状況

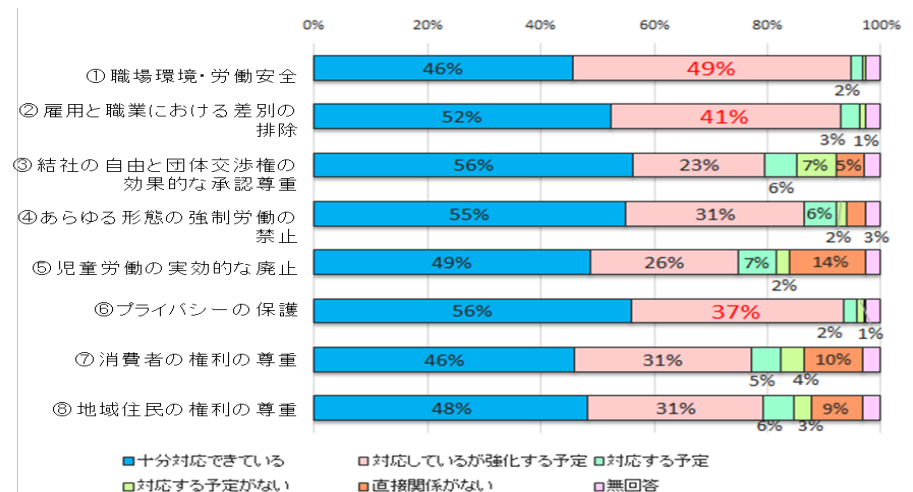
・経団連企業行動憲章アンケート結果 (2018年3-6月実施、調査対象1373社、回答率22%)

- ・ **人権の尊重に関する方針**は、8割以上の企業が「既に策定」「策定予定」「策定を検討」と回答【図表3】
- ・ 自社およびバリューチェーンにおける人権に関する課題に「十分対応している」との回答は半数に留まっているが、全ての項目で**対応を強化する傾向**【図表4】

【図表3: 人権の尊重に関する方針の策定状況】



【図表4: 人権課題への対応状況】



Ⅲ. 我が国の行動計画(NAP)に対する主な意見

1. 総論

- 国の行動計画として、人権保護と企業の人権尊重に関する**政府のビジョン**を掲げ、省庁間の**政策の一貫性を担保**すべき
- **企業の国際競争力、持続可能性の確保・向上**に資するものとすべき
- 「誰一人取り残さない」社会実現を通じて、SDGs達成に貢献

2. 策定プロセス・推進体制

【策定プロセス】

- 審議プロセスの**透明性の確保**
- 5年後の見直し、3年目の中間レビューを明記

【推進体制】

- 人権の保護を直接担当する国内部署も参画した推進体制
- NAPの実施に十分な資源を投入
- 政府海外出先機関(大使館・総領事館、JTERO,JICA等)の役割を明記

3. NAPに盛り込むべき優先課題

(1) 国家の人権保護義務に関して

① 公共調達

- 人権を尊重する取組みについて**加点評価の対象**とすることを検討
- 新たに人権・環境基準を組み入れることについては様々な観点から慎重に検討すべき

② 経済連携協定・投資協定

- 協定締結の際は、健康、環境、安全、労働に係る基準を引き下げることで直接投資を誘致、奨励することは控えるべき

③ 開発協力・開発金融

- ODA案件に携わる事業者による法令遵守の徹底、下請企業に対しても法令遵守を働きかけ、人権DDを実施

④ 人権教育・啓発

- **国際的に認められている人権**(注2)に対して**国民全体の理解を促進**(初等中等教育、高等教育機関等との連携)

⑤ 政府による中小企業支援

- 中小企業も効果的、主体的に取り組めるようガイダンスの策定、相談窓口・ポータルサイト等の制度整備

(注2)世界人権宣言を含む国際人権章典、ビジネスと人権に関する指導原則、多国籍企業行動指針、ILO3者宣言等。

Ⅲ. 我が国の行動計画(NAP)に対する主な意見

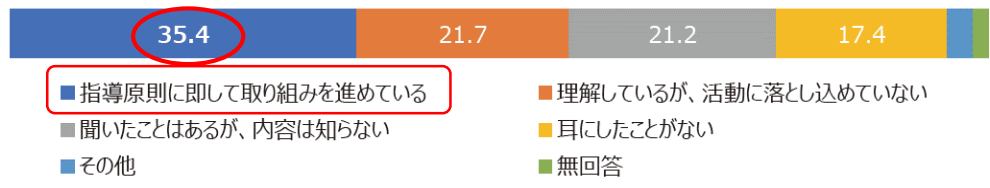
(2) 企業による人権尊重責任に関して

① 国内外のサプライチェーンにおける企業の自主的な取り組みの推進

- アンケート結果【図表5】によると、指導原則に即して「人権DD」に取り組んでいる企業は、回答企業の3割程度に止まる
- 指導原則に基づく人権への取り組みは、事業リスクの回避のみでなく、企業価値や企業競争力の向上に資すると認識すべき
- 経営トップのリーダーシップにより、自社および国内外のサプライチェーンで、自主的に、指導原則の人権尊重責任を果たす

【図表5: 企業活力研究所「新時代のビジネスと人権のあり方についてのアンケート調査結果」】(連携協力: 日本証券取引所グループ、日本経済団体連合会、外務省、経済産業省)
(2018年11月-2019年1月実施、調査対象4000社、回答率9.3%)

Q. 「指導原則」について (n=373、%、単一選択)

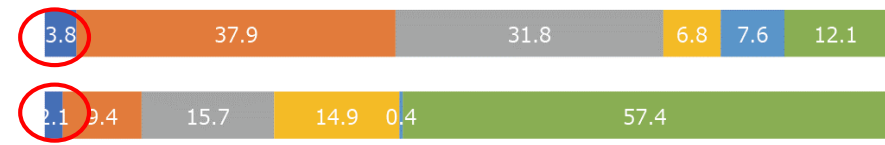


② 人権DDの情報開示

- 人権DDの情報開示は、企業負担増大への懸念と人権DDに関する認知度が低いことから、直ちに義務化すべきではない
- アンケート結果【図表6】でも「直ちに義務化すべき」との回答は少数
- 統合報告書やサステナビリティレポート等に記載することを継続的に促す
- 情報開示の促進は、開示の必要性と効果を十分に検証したうえで、他国の例を参照しつつ、段階的に実施すべき

【図表6】

Q. 欧州諸国などでは、人権デュー・ディリジェンスに関する情報開示を義務化している国もありますが、日本における義務化について率直な感想 (%、単一選択)



上段: 「指導原則」に即した取り組みを進めている企業 (n=132) | 直ちに情報開示を義務化すべきである
 下段: その他 (n=235) | 将来的には義務化すべきであるが、現段階では義務化は適当ではない
 ■ 各企業の自主性に委ねるべきで、将来的にも義務化すべきでない
 ■ わからない、知らない
 ■ その他
 ■ 無回答

Ⅲ. 我が国の行動計画(NAP)に対する主な意見

(3) 救済アクセスに関して

非司法的救済

- ①OECD多国籍企業行動指針に基づくNCP
 - 3省(外務省・経済産業省・厚生労働省)の連携を強化・円滑化することで、当事者同士の対話を通じた問題解決を支援する機能を強化
- ②労働分野
 - 行政ADR(都道府県労働局による個別労働紛争の調停・あっせん)が役割を果たす

(4) 横断的課題(主なもの)に関して

①革新技術の発展に伴う人権

- 革新技術(AI、IoT、ビッグデータ等)の急速な発展に伴うプライバシー侵害等への懸念
- AI技術をインクルージョン・テクノロジーと捉える
- 国内的には個人の納得・信頼の上で個人データを活用できる環境整備、対外的には国際的に調和のとれた制度構築に向けたルールメイキングへの参画が重要

②労働(ディーセントワーク)

- 労働施策総合推進法の改正を踏まえ、女性活躍推進やパワーハラスメントの根絶に向けて努力
- 時間外労働の上限規制について、改正法の法令遵守に向けて、その内容の周知

③法の下での平等

- 障がい者:
 - ✓ 高齢期を迎えた障がい者の継続雇用に向けた施策
 - ✓ 障害者差別解消法について、国民各層への更なる普及・啓発活動の実施
- 女性、LGBTなど多様な人材の活躍推進
- 外国人労働者
 - ✓ 新たな外国人技能実習制度に関する法律の厳正な運用と、それを可能とする体制強化、企業への理解啓発・支援
 - ✓ 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の着実な実施

IV. 今後に向けて

以下の活動を通じて、企業行動憲章が求める「人権を尊重する経営」が国内外で、実践されるよう働きかける。

(1) ビジネスと人権に関する会員企業への周知・情報提供

- セミナー・シンポジウムの開催
(2019年度は「多様な人材を活かす経営」をテーマに「企業行動憲章シンポジウム」を開催)
- WBCSD「ビジネスと人権に関するCEOガイド」日本語版発行(2019年10月)
- 業界団体、地方別経済団体等との連携

(2) 会員企業の取り組み状況に関するアンケートの実施

- NAP策定後の企業の取り組み状況についてアンケートを実施し、アンケート結果から、横展開すべき企業の**好事例を収集**し、ベストプラクティス集として共有

(3) 日本企業の自主的な取り組みを国際的に発信

- 経団連や日本企業の具体的取り組みを国連の「**ビジネスと人権フォーラム**」などの場で発信
- ILO、JETRO等との連携(日本企業の海外投資先等でのセミナー開催)
- 経団連SDGs米国ミッション、CBCC海外ミッションの活用

(4) 投資家や評価機関の人権に関する評価基準の検討

- **投資家や評価機関の企業の人権への取組みに関する評価基準**が企業の実態を踏まえた適切なものとなるよう検討