

「人権尊重経営」の推進

「ビジネスと人権」に関する経団連の考え方と政府への期待

提言



眞鍋 淳
まなべ すなお
企業行動・SDGs委員長
第一三共会長



秋池玲子
あきいけ れいこ
審議会副議長
企業行動・SDGs委員長
ポストン コンサルティング
グループ日本共同代表



西澤敬二
にしざわ けいじ
審議会副議長
企業行動・SDGs委員長
損害保険ジャパン顧問

2011年に国連で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、指導原則)は、国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、被害が生じた場合の救済確保の三つを柱とする。これを受け、政府は2020年に「ビジネスと人権に関する行

動計画」(NAP)を策定した。経団連は2017年に企業行動憲章第4条「人権尊重経営」を新設したほか、2021年に「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を策定するなど、企業の人権尊重の取り組みを推進してきた。

現行NAPの最終年を迎え、政府においては、2025年内のNAP改定に向けた検討が行われている。そこで、経団連は、企業の人権尊重の取り組みを進める中で直面している課題や今後の対応、改定版NAPに反映すべき政府の取り組みについて整理し、意見書として取りまとめ、2025年9月に公表した。本稿では、その概要を紹介する。

企業の自主性を基本とする人権尊重の取り組み

近年、企業の人権尊重の取り組みは着実に広がってきている。2024年1月の経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」によると、指導原則に基づいて人権尊重の取り組みを進めていると回答した企業は76%に上り、前回2020年調査の36%から大幅に増加した。

幅広いステークホルダーの多様な人権リスクに対して万全の解決策は存在しないため、企業は事例ごとに創意工夫を凝らして実質的な問題解決に取り組まなければならない。したがって、企業の人権尊重の取り組みは、これまで通り自主的に進めることを基本とするべきである。

今後の課題と政府に求められる企業支援

企業は人権尊重の取り組みを進めるほど、サプライチェーンの可視化や正確・迅速な情報収集の難しさ、自社・企業セクターだけでは解決できない複雑な問題の存在など、様々な困難に直面するようになってきている。そこで政府には、こうした企業の実態や要望を十分に聴取し、企業の「人権尊重経営」に向けた自主的な取り組みを支援する施策の充実を求めたい(図表参照)。

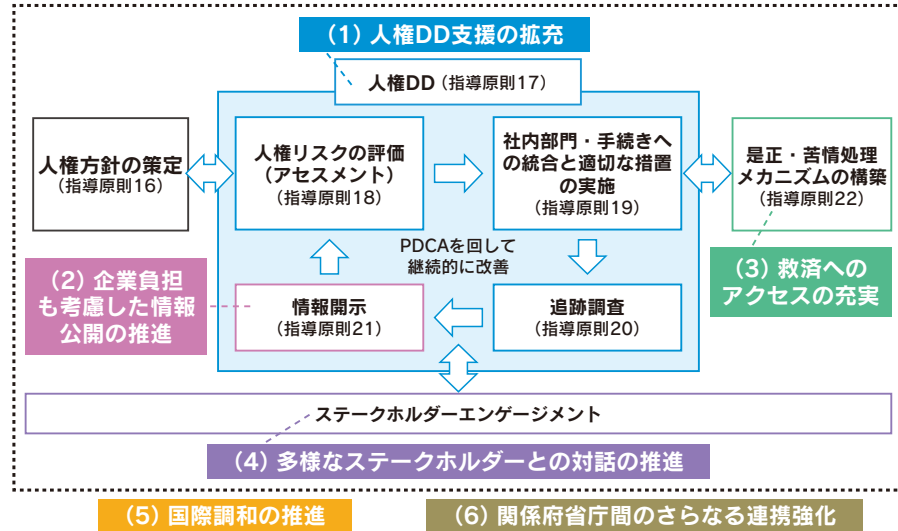
(1) 人権DD支援の拡充

指導原則が求める人権デュー・ディリジェンス(DD)の専門性の高さなどから、企業はコンサルタントを活用せざるを得ず、大きな負担となっている。また、欧米では、指導原則からの乖離も一部見られるハードローの制定が進み、企業はその対応に苦慮している。政府には、企業が無料で相談できる窓口を国内外で設置することを期待したい。

また、企業が配慮すべき人権リスクは業界等によって多様であり、政府が策定している各業界共通のガイドラインでは企業が対応できないケースもあるので、ガイドラインの定期的な更新や新設が必要である。企業としても、業界ごとの自主的な判断によって業界ガイドラインを作成することが考えられる。

さらに、人権DDにおいては、取引先である中小企業との連携が欠かせないが、中小企業はそのための人的リソース等が不足してい

図表 企業の人権尊重の取り組みの全体像



る。大企業は、社内研修テキストの共有等、引き続き、取引先である中小企業の人権DDの理解・実践を支援する。政府にはキャンペーン・デザイン等の支援策の拡充を望みたい。(2)企業負担も考慮した情報公開の推進 国外では、人権DDの情報開示を義務付け

る国・地域があり、さらに、人権関連の情報開示を求める複数のイニシアティブが存在し、企業の対応コストが増大している。政府には、企業に追加的な対応負担が生じないように、各国・地域および各イニシアティブの情報開示基準の相互運用の確保に向けて、各主体と政策対話を行うことを期待したい。

(3) 救済へのアクセスの充実

企業のリソース・経験不足ゆえに、企業による苦情処理メカニズムへの取り組みは実効性が十分でないとの指摘がある。企業は、メカニズムの定期的な見直しと改善を行い、また、企業単独では実効性のあるメカニズムの構築が難しい場合には、外部プラットフォームの利用も検討していく。政府には、裁判外紛争解決手続(ADR)に関する分かりやすい情報提供等を求めている。

(4) 多様なステークホルダーとの対話の推進

人権尊重の取り組みにおいては、ライツホルダーを中心に、多様なステークホルダーとの対話が不可欠である。しかし、国内外のステークホルダーとの対話の経験やノウハウを十分に持たない企業も存在する。企業は、対話の経験を重ね、真の問題解決につながる双方で継続的なエンゲージメントに発展させる必要がある。政府は、対話に関する事例集の作成等、真の問題解決に役立つ対話を促進することが重要である。

(5) 国際調和の推進

EUでは、企業に対して人権等に関する情報開示を求める「企業持続可能性報告指令(CSRD)」、人権DDを求める「企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令(CSDD)」が発効した。しかし、現在、競争力向上の観点から、これらの規制の簡素化に向けた議論が行われており、その行方は定かではない。企業は、引き続き、指導原則に則った人権尊重の取り組みを整齊と進めていく。政府には、企業の追加的な負担を削減するため、義務内容のEU域内調和や国際基準との相互運用可能性の確保等を欧州委員会に働きかけるよう望みたい。

(6) 関係府省庁間のさらなる連携強化

現行NAPでは、関係府省庁間の連携強化が謳われているが、実際には連携は不十分である。例えば、「AIと人権」や「環境と人権」等の今後重要性を増す分野において、関係府省庁間で各々の所管事項を超えて連携を一層強化することが不可欠である。

政府は、本意見書で求める内容を改定NAPに反映・実施するとともに、人権問題に対する国民の理解・意識の向上や幅広いステークホルダーの参画推進に取り組む必要がある。

企業の人権尊重の取り組みに終わりはなく、今後も指導原則に則り、ステークホルダーと対話・協働を行いつつ、主体的に人権を尊重する経営を行っていく。