

「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—

目次

1. はじめに	1
2. 基本的な考え方	3
3. 「人権尊重経営」を進める上での課題と取り組み	4
(1) 人権 DD 支援の拡充	4
① 政府ガイドラインの作成・更新	4
② 政府の人権 DD 相談窓口の設置	5
③ 中小企業のキャパシティビルディング	6
④ サプライチェーンにおけるより効果的・効率的な人権 DD のための支援	7
(2) 企業負担も考慮した情報公開の推進	8
(3) 救済へのアクセスの充実	9
(4) 多様なステークホルダーとの対話（エンゲージメント）の推進	10
(5) 国際調和の推進	11
① 欧州委員会への働きかけ	11
② 途上国への支援	12
③ 紛争国における対応	13
(6) 関係府省庁間の更なる連携強化	14
4. おわりに	15

1. はじめに

世界人権宣言では、すべての人が生まれながらに基本的人権を有することが示されており、国際社会では、誰もが基本的人権を持ち、その権利が擁護されなければならないことは、普遍的な価値観とされている。

これまで、人権保護の責務を担ってきたのは国家であった。しかし、経済のグローバル化に伴って、国境を越えた企業活動が拡大し、企業活動が人権に与える影響が広く認識されることとなった。その結果、国家のみならず企業も、人権の尊重に関与すべき主体であるという認識が広まり、企業の人権責任に関する国際的な議論が活発化するようになった。こうした動きを受け、2011年には「ビジネスと人権に関する指導原則」¹（以下「指導原則」）が国連人権理事会で支持された。指導原則は、当時のアナン国連事務総長が、ハーバード大学のジョン・ラギー教授に対し、国家、多国籍企業と人権の関係を整理するよう諮問をし、ラギー教授がマルチステークホルダーとの協議を経てまとめた報告書「保護、尊重、救済：企業活動と人権に関する枠組み」（2008年）を具体的に実施するためのものである。国家による人権保護義務、企業の人権尊重責任、被害が生じた場合の救済確保を3つの柱としており、企業には人権デュー・ディリジェンス（Due Diligence, 以下「DD」）の実施を求めている。これを受け、日本政府は2020年に「ビジネスと人権に関する行動計画」（National Action Plan, 以下「NAP」）²を策定した。

そうしたなか、経団連では、2017年の企業行動憲章の第5回改定で人権に関する条文を新設し、「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」（経団連企業行動憲章第4条）ことを求めた。2021年には、企業行動憲章 実行の手引き「第4章 人権の尊重」³を改訂し充実させるとともに、新たに実務ガイドとして「人権を尊重する経営のためのハンドブック」⁴を策定し、会員企業に対して指導原則の周知、人権DDの実践促進などを図り、企業が人権尊重を経営に組み込むための自主的な取り組みを推進してきた。それら取り組みを受け、各企業においても、顧客や従業員等への対応、サプライチェーン上での取り組み等、人権DD

¹ https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

² <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>

³ <https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/tebiki8-04.pdf>

⁴ <https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/2021handbook.pdf>

の実践が進んできている。

経団連が日本政府による NAP の策定時に、提言「人権を尊重する経営の推進と我が国の行動計画に対する意見」(2019年11月)⁵で主張した通り、経営者には、ビジネスの前提として、人権の侵害に厳しく対峙すると共に、人権尊重を経営戦略の一環として位置づけ、持続可能な企業価値の向上に繋げることが求められている。人権尊重はサステナビリティ経営の基本理念であり、ビジネスと人権の取り組み推進は、企業の国際競争力向上において不可欠である。

他方、昨今の国際情勢下では人間の生命や尊厳が脅かされているだけでなく、例えば多様性尊重などをめぐって、人権に関する取り組みが行き過ぎだとする疑問や反発(バックラッシュ)も一部で見受けられる。しかしながら人権尊重は普遍的に求められ、かつ絶えざる改善が必要なものであり、立ち止まってはならない。政府が明確な方針を示し、経済界をはじめあらゆるステークホルダーが一丸となって引き続き取り組むことが必要である。国内外には様々な人権課題があり、その多くは複雑な原因が絡み合っているため、企業など一つのステークホルダーでは解決できない。課題の根本的解決に向けては、企業は国や政府関係機関、国際機関、労働組合、消費者、市民社会(NGO・NPO)等と積極的に連携しながら取り組むことが不可欠である。

現在、政府においては、年内の NAP 改定に向けた検討が進められている。改定 NAP では、様々な人権課題に対する政府の認識や取り組みの方向性等が記載される見込みである。そこで、経済界として、これまでの人権尊重の取り組みを踏まえ、改めて、企業が「人権尊重経営」に取り組むにあたっての基本的な考え方と今後の対応を示す。加えて、今後の取り組みの実効性を高めるために、また企業単独では対応することが難しい構造的な課題などの解決のために、改定 NAP に盛り込まれることを期待する政府の取り組みについて示したい。

⁵ https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/095_honbun.pdf

2. 基本的な考え方

先述した通り、経団連が主導して様々な形で企業の人権尊重の取り組みを推進してきたところ、企業の自主的な取り組みは着実に広がってきている。2024年1月に公表した「第3回 企業行動憲章に関するアンケート結果」（以下、経団連アンケート）によると、指導原則に基づき取り組みを進めていると回答した企業は、76%であった。これは、2020年調査の36%から約3年間で2倍以上の増加である。また、企業の間で、幅広いライツホルダーの多様な人権リスクへの認識が深まっていることも明らかになった。

このような幅広いライツホルダーの多様な人権リスクに対する、万能の解決策は存在せず、企業は指導原則に則り事例毎に創意工夫を凝らして、実質的な問題解決に真摯に取り組まなければならない。法制化によって形式的、一律の対応を求めることは、企業の画一的でチェックボックス的な取り組みを招く恐れがあり、かえって人権問題の真の解決を阻害することが懸念される。

したがって、これまで通り、企業の人権尊重の取り組みは、指導原則に則って自主的に進めることを基本とするべきである。企業は、指導原則を含む国際的な人権規範とその背景、人権侵害の実態と根本原因を理解したうえで、社内のガバナンスを強化した「人権尊重経営」を行う。そのために必要な、ステークホルダーとの対話・協働スキルを持ち、確立された国際行動規範に則りつつ、日本や各地域・国の法律や人権 DD 規制も踏まえた対応を推進できる人材の育成に努める。また、社内関連部署の連携を強化することにより、人権侵害の防止と軽減、是正を効果的・効率的なものとし、人権尊重の文化を社内に浸透させる。自社だけでは対応できない課題に対しては、業界内での協力・連携や、様々なステークホルダーとの協働による解決を目指す。

他方で、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や、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を痛感するなど、様々な困難に直面している。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、企業の創意工夫に基づく自主的な取り組みを企業ニーズに合う形で支援する施策の充実を求めたい。

3. 「人権尊重経営」を進める上での課題と取り組み

以下、(1) 人権 DD 支援の拡充、(2) 企業負担も考慮した情報公開の推進、(3) 救済へのアクセスの充実、(4) 多様なステークホルダーとの対話の推進、(5) 国際調和の推進、(6) 関係府省庁間の更なる連携強化の6項目に分け、人権尊重経営を進める上での課題を記載し、課題解決に向けて企業が取り組むべき事項を列挙したうえで、そうした企業の動きを支援するために必要となる政府の取り組みを示す。

(1) 人権 DD 支援の拡充

① 政府ガイドラインの作成・更新

(a) 現状と課題

近年、欧米では人権に関するハードローの制定が進んでいる。代表的な例としては EU の企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令 (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, 以下「CSDDD」)⁶、欧州各国の DD 法、米国のウイグル強制労働防止法 (Uyghur Forced Labor Prevention Act) 等がある。これらのハードローは、求める DD の内容が異なり、また、違反に対しては行政罰・民事責任を含む法的制裁を伴うなど、全世界共通の規範として機能するソフトローである指導原則からの乖離もみられる。

政府が作成・公表した人権 DD に関するガイドラインや実務参照資料⁷は多くの企業に参考として活用されている。しかし、企業が配慮すべき人権リスクや着目すべきポイントは業種やサプライチェーンの構造によって様々であり、汎用的なガイドラインでは対応できない部分も存在する。

⁶ ただし、本年2月に欧州委員会は、規制・義務の簡素化・合理化を目指すオムニバス法案を提出した（詳細は、後掲「(5)国際調和の推進①欧州委員会への働きかけ」参照）。

⁷ 例えば、2022年9月に策定された「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」

(<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>)、2023年3月に公表された「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実務参照資料」(<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>)、厚生労働省が国際労働機関 (ILO) と連携して2024年10月に発行した「労働におけるビジネスと人権チェックブック」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001321164.pdf>) 等

また、ガイドラインや実務参照資料が、人権問題の根本的な解決に最前線で取り組む、製造現場等の採用・労務管理担当者にとっては活用しづらい内容となっているとの声もある。

(b) 求められる取り組み

【企業の取り組み】

業界毎のガイドラインは一般的に有効であると考えられるが、その可否や内容は業種業態によって異なるため、業界毎の自主的な判断により、必要な範囲・手法で、業界団体を中心に業種毎のガイドラインを作成し継続的に充実を図る。

また、問題の解決・改善に至るまでの具体的なプロセスや苦労等も含むベストプラクティス・事例集を個社や業界レベルで作成・公表することも、経済界全体の取り組みの質を向上させるうえで有効である。

【政府に求める取り組み】

政府には、「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」の定期的な更新を行っていただきたい。また、企業が人権 DD の一部である「追跡調査」を行う際に参考となるガイドラインの新設や、各人権課題の解説と当該人権課題が起きうる状況、その予防や是正策の例などの情報の拡充も要望する。なお、ガイドラインの作成・更新の際には、製造現場等の採用・労務管理担当者が容易に活用できるよう、守るべき最低限の基準⁸と参考とすべきベストプラクティスが分けて記載されることが望ましい。

さらに、業界団体によるガイドライン作成にあたっては、政府は国際基準に則っているかを確認するなどの支援をすべきである。また、政府が公共調達において設定した人権配慮の要件の具体的な運用や基準が明確となれば、業界団体がガイドラインを作成する際の参考となる。

② 政府の人権 DD 相談窓口の設置

(a) 現状と課題

人権 DD は、指導原則の概念の難しさ、専門性の高さ、客観性の必要性から、特に初期段階においては第三者のコンサルタント等の活用が不可避となっている。こうしたコンサルタントの活用、人材採用、人材育成コストが企業にとつ

⁸ 守るべき最低限の基準は、例えば「○/×」で答えられるような簡潔なものであると、質問票への活用も可能である。

て大きな負担となっている。

(b) 求められる取り組み

【政府に求める取り組み】

企業が人権 DD の取り組みを進めていく際に、無料で相談できる政府の窓口を国内外に設置すべきである。その際は知見の蓄積があり、迅速な対応が期待できる日本貿易振興機構 (JETRO) もその一つとして活用することが望ましい。

また、寄せられた相談内容と回答について、可能な範囲での公開を求めたい。

なお、国際協力機構 (JICA) は、「環境社会配慮ガイドライン」に基づき、環境社会に配慮しながら開発協力事業を実施し知見を蓄積している。JETRO には、企業の相談内容によっては JICA 等の関連組織と連携していただきたい。

③ 中小企業のキャパシティビルディング

(a) 現状と課題

経団連アンケートによると、従業員数 499 人以下の企業においては、指導原則に基づく取り組みに着手できていない、あるいは内容を理解していないと回答した企業の割合が多い。中小企業では指導原則に基づく取り組みが進んでいないうえ、そもそも取り組みを行っていく上での人的リソース、キャパシティが不足している。

(b) 求められる取り組み

【企業の取り組み】

サプライチェーン全体の人権尊重のためには、大企業は取引先である中小企業と共に取り組んでいく必要があり、その人権 DD の理解・実施を支援する必要がある。例えば、社内研修への参加要請や、研修テキストの共有などが考えられる。

【政府に求める取り組み】

ビジネスと人権に関する基本的な考え方や知識についての中小企業への研修は、政府が広範な中小企業を対象に行っている経営支援策に組み込んで包括的に取り組むことがより効率的・効果的である。このため、中小企業のキャパシティビルディングは政府が中心となることを基本とすべきである。例えば、経営トップの意識改革、中小企業向け人権 DD チェックリストの作成による最低限の要請事項の明確化、インセンティブの整備、ベストプラクティス・事例

集の作成、情報の一元化などが具体的な取り組みとして挙げられる。

また、関係省庁による情報発信を通じて、人権 DD 実施は人権尊重責任を果たすための手段であり、目的ではないことへの理解も浸透させる必要がある。

さらに政府には、大企業中心の業界団体との連携と並行して、中小企業経営層の団体との連携にも力を入れ、中小企業の声を踏まえたキャパシティビルディングを推進していただきたい。

④ サプライチェーンにおけるより効果的・効率的な人権 DD のための支援

(a) 現状と課題

人権 DD を実施するにあたっては、サプライヤーは取引先毎に異なる質問票への回答を求められ、バイヤーも膨大なサプライヤーに対して質問票を送付・評価することが必要となっている。サプライチェーン、あるいは EU が対象とすることを求めているバリューチェーン⁹が長大になるほど、サプライヤーとバイヤー双方の負担は大きくなる。

また、欧州電池規則などの法律ではサプライチェーンのトレーサビリティが要求されているものの、サプライヤーの営業機密を保護しながら必要なデータを収集できる仕組みが未だ確立されておらず、対応が困難である。

(b) 求められる取り組み

【企業の取り組み】

各企業は、指導原則に則り、サプライチェーン上の人権課題のうち、人権への負の影響の深刻度や蓋然性に応じて優先順位を決定し、対処することを基本とする。そのうえで、人権 DD 負担軽減のためには民間主体のプラットフォームや業界団体主導のフレームワークを活用することも検討する。

【政府に求める取り組み】

政府には、サプライヤーに対する質問内容あるいは質問票の標準モデルの提供、DD 情報を必要な人が必要な範囲で共有できるプラットフォームの整備、サプライヤーの営業機密を保護しながらサプライチェーン DD を実施できる仕組み¹⁰の構築など、サプライヤーとバイヤー双方の負担削減につながる取り組み

⁹ CSDDD の対象企業には、自社や子会社の事業のみならず、バリューチェーンにおけるビジネスパートナーの事業に関しても、人権及び環境への悪影響を特定して対処することが義務付けられている。

¹⁰ 例えば、官民協調による、企業や業界、国境を越えたデータ連携のための仕組み

を求めたい。

(2) 企業負担も考慮した情報公開の推進

(a) 現状と課題

EU の企業持続可能性報告指令 (Corporate Sustainability Reporting Directive, 以下「CSRD」)¹¹、英国現代奴隷法 (Modern Slavery Act 2015)、米国カリフォルニア州のサプライチェーン透明法 (The California Transparency in Supply Chains Act of 2010) など、国外では法規制により人権 DD の情報開示が求められている国・地域がある。

さらに、人権や人への投資が国際サステナビリティ基準審議会 (International Sustainability Standards Board, 以下「ISSB」) におけるネクスト・アジェンダの候補となり、2024年9月には、不平等・社会関連財務開示タスクフォース (Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures, 以下「TISFD」) が発足して人権も含めたサステナビリティ情報開示の議論が開始されるなど、人権に関する情報開示を求める複数のイニシアティブが同時に走っている。他方、それぞれの基準や規格の整合性・調和が担保されないと、企業の対応コストがますます増大し、さらには競争力が低下することが懸念される。

(b) 求められる取り組み

【企業の取り組み】

各国で求められている人権 DD に関する情報開示規制や、ISSB、TISFD などの最新の議論を引き続きフォローするとともに、実践主体である企業の立場から、実務を踏まえた提言を行う。

企業は、負の影響を特定し対処するために行った活動とその効果などに関して、サステナビリティ報告書や統合報告書、自社のホームページ等を通じて適切に開示する。また、情報開示にあたっては、負の影響を受けたもしくはその

構築を目指すイニシアティブである「ウラノス・エコシステム」

(https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/digital_architecture/ouranos.html)

¹¹ ただし、本年2月に欧州委員会は、規制・義務の簡素化・合理化を目指すオムニバス法案を提出した (詳細は、後掲「(5) 国際調和の推進①欧州委員会への働きかけ」参照)。

可能性のある人に配慮するとともに、商取引上の秘密の保持にも配慮する。

【政府に求める取り組み】

企業の人権尊重に関する情報開示政策の推進にあたっては、国際的な基準との整合性・調和を図り、サステナビリティ情報開示に関して企業の負荷が急増している実態を考慮すべきである。

またサステナビリティ開示規制・DD規制に関しては各地の議論が並行して行われている中、各国・各法域における人権尊重に対する考え方の違いを踏まえつつも、相互運用可能性確保に向けて、各国・地域の複数のイニシアティブと政策対話を行い、企業における追加的な対応負荷が生じないように働きかけていきたい。

(3) 救済へのアクセスの充実

(a) 現状と課題

指導原則では、企業の活動が引き起こし、または助長している人権侵害への対応の1つとして「実効的な救済へのアクセスの確保」が求められている。しかし企業内のリソースや経験の不足を背景に、苦情処理メカニズムへの取り組みについては、未だ実効性が不足しているとの指摘がある。特に海外を含むサプライチェーン上の人権課題に対して、全てのステークホルダーが利用できるメカニズムの構築はハードルが高いケースがある。

(b) 求められる取り組み

【企業の取り組み】

ステークホルダーと対話しながら、安全・簡単な申し立て受付、当事者への十分な説明、社会に対する情報開示、定期的な見直しと改善などを行うことによって、企業内の苦情処理メカニズムの実効性を高める。

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、JaCERやJP-MIRAI¹²などの外部プラットフォームを利用して対応を進める。

¹² JaCER(一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構)とは、指導原則に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織。JP-MIRAI(責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム/Japan Platform for Migrant Workers towards Responsible and Inclusive Society)とは、日本で働く外国人労働者の権利保護と生活・労働環境の改善を通じて、責任をもって外国人労働者を受け入れ「選ば

【政府に求める取り組み】

侵害された人権ごとに、どのような既存の裁判外紛争処理手続(ADR)があるのかを整理して情報を提供する。その際、外国人にも利用しやすいよう、多言語対応可能な窓口を用意して提供する。

また、「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」¹³に基づき政府が設置している、日本NCP (National Contact Point) ¹⁴の更なる利用促進に向けた広報を行うべきである。

(4) 多様なステークホルダーとの対話（エンゲージメント）の推進

(a) 現状と課題

人権DDを含む人権課題への対応、人権尊重の取り組みにおいて、手続きの公平性、客観性を担保すると共に、より実効性の高い対策を講じるためには、人権侵害を受けている/受ける可能性のある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必要である。しかしながら、国内外を問わず地域社会やNGOを含む多様なステークホルダーとの対話の経験や、指導原則が求めるライツホルダーとの「意味のある (meaningful) エンゲージメント」を行うノウハウを、十分に持たない企業も存在する。

さらに、企業がステークホルダーとのオープンで真摯な対話に努めても、中には、建設的な対話の実施が困難な、企業に対して不当または過剰な要求を行う個人や団体も一部存在する。国内のこのような個人・団体の行為に対しては、対応の手引き¹⁵や相談窓口など政府の支援があるが、国外の同種団体に対しては政府の支援がない。

(b) 求められる取り組み

れる日本」となることを目指すプラットフォーム。

¹³ <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100586175.pdf>

¹⁴ OECD 多国籍企業行動指針の普及、行動指針に関する照会処理や問題解決支援のため設置された、非司法的な苦情処理メカニズムとして機能する窓口。

¹⁵ 例えば、法務省人権擁護局が作成した「えせ同和行為対応の手引」(<https://www.moj.go.jp/content/001361670.pdf>)、厚生労働省が作成した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>) 等

【企業の取り組み】

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を積極的に行って経験を重ねるとともに、形式的な対話ではなく、真の問題解決につながるような双方向・継続的なエンゲージメントに発展させていく。

【政府に求める取り組み】

どのような人権問題について、どのようなライツホルダーとの対話が行われたかをまとめた事例集を作成するなどのツール整備を含め、真の問題解決に役立つ対話を促進していただきたい。

対話促進策の一つとして、企業とステークホルダーとの直接の対話が容易ではない場合にも、ファシリテーター的役割を果たすことのできる中立的・信頼のおける組織の活用や専門家の育成も望ましい。

国内外を問わず、建設的な対話の実施が困難となるような個人・団体への対応に関しては、対応の手引きや相談窓口の設置など支援の充実を求めたい。

また、政府の「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」（以下、円卓会議）や「ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会」（以下、作業部会）などは、NAP に関する重要なマルチステークホルダー対話の場であり、よりよい政策づくりの知恵を出し合う建設的な対話の場となるよう、政府として運営を絶えず改善いただきたい。

（5） 国際調和の推進

① 欧州委員会への働きかけ

（a） 現状と課題

EU では、人権 DD に関して 2024 年 7 月に CSDDD が発効、2027 年 7 月から段階的に適用開始となり、また、非財務情報開示に関して 2023 年 1 月に CSRD が発効、2024 会計年度から段階的に適用開始となる予定であった。適用対象となる日本企業は、十分な時間や詳細なガイダンスがない中、手探りで準備を進めてきた。

しかし、EU を取り巻く環境変化を背景に、EU は企業価値向上・競争力強化の観点から、諸規制の簡素化を図る方針への転換を明確に示している。例えば、EU の競争力強化に向けた報告書である「ドラギ・レポート」、同レポートを踏

また EU 域内産業の競争力強化に向けた行程表である「競争力コンパス」の公表を経て、2025 年 2 月には、産業競争力強化のために、EU タクソノミー、CSRD、CSDDD 規制の重複部分を整理し簡素化する、オムニバス法案を公表した。¹⁶

(b) 求められる取り組み

【企業の取り組み】

現時点では、オムニバス法案審議の行方やガイドラインの公表、EU 各国の法制化への動きを待たなければ、欧州において企業に求められる取り組みの詳細はわからない。そのため、企業としては CSRD および CSDDD の見直し議論の状況を注視しながら、指導原則に則った人権尊重の対応を整齊と進める。一方で、EU の議論の中で企業の実態を踏まえず、効果が疑問で企業の負担がいたずらに増えるような内容が示される場合は、ビジネスヨーロッパ、在欧日系ビジネス協議会（JBCE）などの在 EU の企業団体を通じた働きかけを適宜行う。

【政府に求める取り組み】

特に CSDDD や CSRD について、義務内容の EU 域内調和、ISSB などの国際基準との相互運用可能性の確保、CSDDD 適用開始の少なくとも 2 年前のガイドライン公表などを、政策対話を通じて欧州委員会に働きかけるとともに、得られた情報は日本企業に適宜共有していただきたい。

また、JETRO が DD 関連の法規制を和訳して開示しているものの、例えば直近のドイツの DD 法の和訳は法律公布から約 1 年後となっており、企業が活用するには遅いと言わざるを得ない。CSRD、CSDDD、これらに基づく各国内法等について、日本政府として統一見解に基づく和訳を、日本企業が対応するための適切なタイミングで提供いただきたい。

② 途上国への支援

¹⁶ 2025 年 2 月 25 日に欧州委員会が公表したオムニバス法案によると、CSRD の実施は 2 年間延期され、報告義務が課せられる企業要件も緩和。企業数は 5 分の 1 になる想定である。また CSDDD については、間接的な取引先で発生した、または発生する可能性のある悪影響について、企業が詳細な DD を行う義務を免除し、直接的な取引先を超えたバリューチェーンで悪影響が発生した、または発生する可能性があることを示す信用できる情報を企業が有している場合のみ、完全な DD を要求する。また、最も早い企業で 2027 年 7 月に予定されていた適用開始を 1 年延期し、DD の頻度も年 1 回から 5 年に 1 回となる。ガイドラインについては適用開始 2 年前に公表する。なお、2025 年 4 月には CSRD と CSDDD の適用開始時期の延期が承認された。2027 年 7 月末が EU 加盟国の国内法制化期限となっている。

(a) 現状と課題

日本企業の進出先あるいは調達先の途上国においては、人権を保障する法制度が不十分であったり、執行官の人材・能力不足や腐敗や癒着が存在したりするなどの問題を抱えているケースもあり、このような問題は企業単体では解決することができない。

(b) 求められる取り組み

【企業の取り組み】

ILO のプロジェクトにおいて、アジアの途上国のサプライヤーを対象に、日本企業は労働安全衛生や人材育成等のキャパシティビルディングで協力している。OECD や UNDP（国連開発計画）などその他の機関が実施する同様のプログラム等を含め、このような地道な取り組みへの協力をさらに推進する。

【政府に求める取り組み】

政府は、ILO や OECD、UNDP 等の国際機関等と協力し、また、省庁間でよく連携しながら、人権に関する行動計画の立案、労働法や環境法などの法制度整備やサプライチェーン教育など、政府でなければ行うことのできない途上国支援にあたるべきである。

③ 紛争国における対応

(a) 現状と課題

ロシア・ウクライナ、中東、アジア等、各地で紛争が多発かつ長期化しており、東アジアでも、紛争が起こり得る地域が複数存在している。

(b) 求められる取り組み

【企業の取り組み】

潜在的な紛争地域においては重大な人権侵害のリスクが高いことを踏まえて、平時から「強化された人権 DD」¹⁷を継続的に行う。

また実際に紛争が発生した場合に撤退すべきかどうか、現地従業員をはじめ

¹⁷ 「強化された人権 DD」については、UNDP が作成した「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化手引書」

(<https://www.undp.org/ja/japan/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>) が参考になる。手引書内では、強化された人権 DD は、紛争等の影響を受ける地域において紛争の火種や引き金になっている状況もしくは紛争を激化させている勢力を特定することで、企業の活動が暴力を助長していないことを保証するものと説明している。

ライツホルダーの人権への負の影響をどう緩和するか等に関する撤退計画を事前に検討することにより、撤退決定時には「責任ある撤退」を行う。

【政府に求める取り組み】

政府として、紛争国および潜在的な紛争地域の人権侵害に加担せず、改善に貢献する外交政策を検討していただきたい。

また、強化された人権 DD に関する企業実務に役立つガイドラインを作成していただきたい。ガイドラインの中身については、強化された人権 DD が必要となる状況を企業が適切に認識でき、かつ Decision Tree を用いてケースバイケースで対応方法を理解できるようなものが望ましい。

さらに、企業が強化された人権 DD を必要とする場合には、ライツホルダーやその代弁者をはじめとするステークホルダーとの意味のある対話の実施について、政府の相談窓口を通じた支援を特に求めたい。

(6) 関係府省庁間の更なる連携強化

(a) 現状と課題

現行 NAP では関係府省庁間の連携強化が謳われているが、日本政府内での連携は不十分である。例えば、EU では、問題の性質を踏まえ、人権問題と環境問題を統合的に捉えることが標準化されている一方で、日本では省庁の壁を超えた問題として政策に落とし込まれてはいない。一例として人権 DD と環境 DD で環境省と経産省・外務省が別々のガイドラインを策定している等、未だ省庁間の連携は不十分である。

(b) 求められる取り組み

【政府に求める取り組み】

例えば、人権課題をとらえる新たな視点である「環境と人権」に対応するため、人権 DD と環境 DD を一体的に実施するための統合的ガイドラインを作成するほか、国内外の AI 倫理規制について人権観点からの整理・解説を行い、倫理規制と AI 利活用政策との一貫性の確保を行うなど、関係府省庁間で各々の所管事項を超えたさらなる連携の強化が重要である。こうした連携について、特に改定 NAP 原案の「新しい人権課題」に記載された「AI・テクノロジーと人権」、「環境と人権」の部分に反映いただきたい。

4. おわりに

人権尊重の取り組みに終わりはなく、企業として、より高いレベルで人権を尊重する責任を果たしていく。そうした行動は社会の持続可能性を高めると同時に、顧客との信頼関係や採用力の強化にも結び付き、最終的には企業の競争力強化にもつながっていく。

政府には、本意見書で求めた内容を改定 NAP に盛り込み実施するとともに、2024 年 3 月の『『ビジネスと人権』に関する行動計画の 3 年目意見交換のためのレビューに関するステークホルダー報告書』¹⁸で提言したように、国家の「人権を保護する義務」を率先して果たしていただきたい。また、人権問題に対する注目が年々高まっているなかで、十分とは言えない国民の理解・意識の向上に力を入れて取り組んでいただきたい。そして、企業の取り組みを後押ししつつ、企業だけでは対応しきれない分野に関しては官民連携と幅広いステークホルダーの参画の推進をお願いしたい。

その一環として、円卓会議および作業部会の役割をはじめ、今後の NAP の実施・モニタリングへのステークホルダーの関与方法を、改定 NAP において具体的に示すことで、国連が求める「ステークホルダーの関与による NAP の策定・実施・モニタリング」¹⁹を担保いただきたい。

こうした政府の動きと連動して、企業・経済界は、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。そのために、経営陣によるコミットメントを高め、社内浸透を図る取り組みを強化する。また、国際動向も踏まえながら、人権 DD の取り組みや適時の情報開示を推進していくとともに、今後も実践者の立場から内外の政策に対する意見具申を行っていく。

以 上

¹⁸ 作業部会が取りまとめた報告書

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100660230.pdf>

¹⁹ 国連ビジネスと人権の作業部会「Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights」

(https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf)