

「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

団体名：ビジネスと人権市民社会プラットフォーム

担当：代表幹事 若林秀樹（JANIC 理事/THINK Lobby 所長）

住 所：東京都新宿区西早稲田 2-3-18 アバコビル5F

電話番号：03-5292-2911

電子メールアドレス：wakabayashi@janic.org

日付：2022 年 8 月 26 日

該当箇所	意見内容	理由
全体	<p>昨年秋のアンケート調査結果を踏まえ、この短期間にガイドライン（案）を策定され、意見公募を開始されるまでに至ったことに心から敬意を表す。そのうえで、このガイドライン案が世界に誇れ、企業、政府、ステークホルダーの間の共通理解の役割を果たし、人権が尊重される取組が進むことを願いつつ、全体及び個別の課題について、意見を述べる。</p> <p>1. このガイドラインは、企業の人権尊重の取組みについて、国際基準に即し、具体的にわかりやすく説明したものであると同時に、人権デュー・ディリジェンス（以降、人権 DD）について、政府およびステークホルダー間における共通理解の促進も意図している。その意味において、ガイドラインは、どのステークホルダーからみても、バランスが取れ、理解できる内容であるべきである。しかし全体として、企業中心の視点に偏りがちであり、本来の人権 DD から逸脱すると思われる個所が随所に見られる。例えば人権尊重の意義(1.2)では、「第</p>	<p>上記の通り。</p> <p>ビジネスと人権に関する指導原則：II.A.11「基盤となる原則」 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/</p>

	<p>一に人権尊重の取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる」は、「指導原則」の即した内容という点ではあやまったメッセージになりかねず、「指導原則」Ⅱ.A.11の「基盤となる原則」のように、「企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべきことを意味する」という趣旨の記載を最初に持ってくるべきである。人権尊重の意義は「経営のリスク抑制」ではなく、指導原則に沿って「人びとへのリスク抑制」、「持続可能な社会の構築」の視点を第一に記載すべきである。また「既に多くの日本企業は、ESG・SDGsを意識した取組を行うとともに・・・」の部分についても、それぞれの用語の説明は必要であり、ESGは、企業経営における視点・取組の切り口などであり、SDGsは、持続可能な社会の実現のための目標であり、同列に並べ、意識という言葉を使うことは不適切であると考える。</p>	
	<p>2. ガイドライン策定プロセスにおいても、情報の開示が極めて限定的であり、全府省庁連絡会議の下で「行動計画」を推進するステークホルダーの集まりである「円卓会議」に対しても、情報共有は極めて限られていた。円卓会議に対しては、パブコメ開始された後の、8月19日の会議で初めて「ガイドライン（案）」の説明がなされた。パブコメ開始直前に開催された7月27日の「行動計画推進作業部会」においても、3か月以上前に策定された「ガイドライン骨子」しか示されず、結果として意味のある議論にならず、全体としてNAPを推進する立場である、ステークホルダーの集まりである円卓会議メンバーとの信頼関係も傷つけるものとなった。そもそも、このガイドラインの策定過程に関し、経産省が主催するガイドライン検討会と、政府（外務省）が主催する円卓会議との関係が明確ではなく、その関係につい</p>	<p>上記の通り。</p>

	ても作業部会（7月27日）で質問したところ、答えられることなく、8月8日に「意見募集」が開始された。	
全体 2.2.3	3. このように、行動計画を推進するために設置された「円卓会議」は、まさに人権 DD を促進させるための、様々なステークホルダーとの対話の場である。「ガイドライン（案）」の 2.2.3「人権尊重の取組はステークホルダーとの対話が重要である」とあり、「対話は、ステークホルダーとの信頼関係の構築を促進するものである」と記載されている。ガイドライン策定のプロセスにおいては、情報開示や情報共有が十分なされたとはいえず、政府としても、円卓会議を初めとする様々なステークホルダーとの対話による信頼関係の構築に一層努めていただきたい。	上記の通り。
全体	「ガイドライン」は、あくまで人権 DD を進めていく上での手引きである。今後、政府として、意味のある人権 DD をどう浸透、定着させていくのか極めて重要である。「ガイドライン」では、政府としての姿勢を示すのみになっており、具体的な施策が記述されていない。	ガイドラインは、具体的な方策を示す手引きであり、政府としての基本的な考え方、スタンスは、すでに行動計画に含まれているので、ここでは具体策を示すべきである。
1	「特にアジア諸国と共にサプライチェーンを整備してきた我が国は、現地の状況を考慮しつつ、人権尊重の取組の普及・促進に向けてリーダーシップを発揮していくことが期待されている。」とあるが、ここでは「企業による人権尊重の取組とする」ことを明確化する。また「人権の取組は、リーダーシップを発揮することが期待されている」とあるが、リーダーシップの問題ではなく、単純に人権を守ることの重要性を強調したほうがいいのではないか。またこの文章の後ろに【また、世界から様々な商品を貿易によって輸入している「消費国」としても、	本ガイドライン策定によって世界から日本へ期待されているのは、日本が海外から数々の原料や製品を輸入し、消費している「消費国」であることを認識し、消費国としての責任を果たすことかと思います。文中には、日本の海外からの輸入品の「消費国」としての責任に言及がないので、追加することを提案する。

	<p>その責任に応じた対応が求められている。】と追記することを提案する。</p> <p>このガイドラインでは、「人権尊重の取組の普及・促進とする」とあるが、「企業による」を挿入し、人権全般の取組というより、「ビジネスと人権」の取組であることを明確化すべきである。</p>	
1.2	<p>「国連指導原則が示すとおり、事業活動を行う主体として、企業には、人権を尊重する責任がある」とあるが、国連指導原則ではまずは国家が人権を保護する責任があることから、はじめにの注2で書かれている「国家は人権を保護する義務」があることを明記するべきである。</p>	<p>企業には人権を尊重する責任があるが、第一に国家が人権を保護する義務があることを繰り返すにはなるが明記することが重要であると考えます。</p>
1.3 、 2.1.2.2	<p>直接の取引先以外（2次調達先等）も含まれることを明確化すべきである。</p> <p>また本件ガイドライン案全体を通じて、例示されるのが狭義の「サプライチェーン」（調達サイド）に偏っている。</p>	<p>この点、指導原則では、企業が人権尊重責任を負う対象のサプライチェーンを直接の取引先（Tier 1）に限定しておらず、とどまらず、バリューチェーン全体としている。上記「サプライヤー等」の定義ではこの点が明確ではなく、誤解を生じさせかねない定義となってしまうため是正する必要がある（2）提供サイドについても具体例を挙げて対象に含まれることを強調すべき。</p>
2.1.2.1	<p>人権の範囲が限定的すぎるため、企業に対して、あらゆる人権をカバーすべきという指導原則の趣旨が十分に伝わらない。特に、脆弱なステークホルダーに関する記載があることから、そういったステークホルダー（ライツホルダー）に関連する条約については、国際人権章典のみならず、国際人権条約について本文で列挙する、あるいは、添付資料などにして一覧性を持って企業が参照できるようにすべきである。</p>	<p>国連文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている」と述べる。これは、人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、子どもの権利条約、障害者の権利条約、先住民の権利に関する国連宣言などを指し、企業が実態に即して人権リスクを判断するためには、このような国際人権基準に対する理解が欠かせない。政府による本ガイドライン案は、国家の義務としてもこのような国際人権に対する正確な理解を企業に向けて促進する内容となるべきである。</p> <p>性的指向や性自認に関する侮辱はすでにパワハラの一類型として指針に明記されており、以下の民間組織と学術研究者による調査でも、職場でのLGBTに関</p>

	<p>2022年7月の国連総会における「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」に関する決議が環境に関する人権について国際社会において極めて重要であることからすれば、本件決議に関しては脚注ではなく、本文において、環境によって影響を生じる人権リスクについても企業が人権 DD を通じて取り組むことができるように促すべき</p> <p>また「ジェンダーによる差別を受けない自由」という記載を、「性のあり方やジェンダーによる差別を受けない自由」に変更してほしい。</p> <p>P10 4行目、「職業における差別」の内、「差別」の後ろに「(障害に基づく差別を含む)」を追記してほしい。</p> <p>P10 9行目の最後に「また、消費者の安全と知る権利が保障される必要がある。」を追記してほしい。</p>	<p>する差別は日常的に起きている。「ジェンダーによる差別を受けない自由」では、性的指向や性自認に関する差別が含まれることが明確ではないため、性のあり方を追加してほしい。参考：職場のLGBT白書</p> <p>https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2021/12/nijiVOICE_WP.pdf</p> <p>人権 DD は、国際的に認められた人権と幅広い範囲を想定しているが、とりわけ障害については触れる機会は非常に少ないため、例示をして強調すべきと考える。</p> <p>消費者としての人権は蔑ろにされる傾向があり、ここに明記しておくべきと考える。例えば、障害者に対して、製品・サービスの情報を十分に伝えておらず、対価を公平に享受できていない現状がある。</p>
<p>2.1.2.2</p>	<p>個別具体的に検討する必要があるものの」の例示に、LGBT等の性的マイノリティを追加してほしい。</p> <p>【】部分削除のご提案</p> <p>小売業者が衣料品の刺繍を委託したところ、受託者であるサプライヤーが、【小売業者との契約上の義務に違反して、】家庭での児童労働者に刺繍の作成を再委託する場合</p>	<p>性的マイノリティは人口の数%であり、職場でカミングアウトしている人が非常に少ない。非常に深刻なハラスメントや排除が起きているにも関わらず、カミングアウトの壁があるため、企業が把握することが難しく、個別の検討が必要なものに明記することが望ましい。</p> <p>児童労働は原則、国際条約（ILO 138号条約、182号条約）によって禁止されています。原文の表現だと、契約書に記載がある場合のみ違反と見なされると読み取れる懸念があるため、【】部分の削除を提案する。</p>
<p>3.2</p>	<p>人権方針の策定について、企業内プロセスの設置、NGOを含むステークホルダーとの対話、コミットメントの内外への表明の重要性が示されていることは評価できるが、策定した方針やコミットメントの周知のみならず、そもそも人権とは何か、何が人権侵害にあたり、どの</p>	<p>方針の周知、公表だけでは、不十分であり、企業における人権を尊重するための取組み促進のための手段、方法についても具体的に記載することが、企業が取り組みを進めるうえで参考になると考える。</p>

	<p>ような企業活動が人権への負の影響を与えるのかについて、一般的に日本の企業関係者の理解や認識は未だ高いとは言えない。企業による人権への負の影響を削減・撤廃するためには、人権に関する教育や啓発が不可欠であり、企業内プロセスに研修などの教育機会を設けることにつき明記頂きたい。また、ガイドライン案では NGO をステークホルダーの一つとして、人権方針の策定や関連情報の収集等で対話を持つことを提示しているが、上述したような人権に関する教育・啓発、さらに方針策定後の調査・評価にも NGO が果たせる役割は大きいと考える。特に、人権への負の影響は、脆弱な立場に置かれたステークホルダー（子ども、障害者、性的マイノリティ、外国人など）によって異なるため、各分野に専門的に取り組む NGO との関与が望ましい。</p>	
4.1.1	<p>参考資料として追加のご提案</p> <p>Sweat & Toil: https://www.dol.gov/general/apps/ilab</p> <p>The Worst Forms of Child Labour Report</p> <p>Findings on the Worst Forms of Child Labor: https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/findings</p>	<p>原文であげている参考資料は国際機関が定めたものが基本的な内容となっておりますが、一般的企業が自社の製品・商品分野のリスク、及びビジネスを行う他国の現状を一覧性をもって把握したい場合に上記のツールやレポートは役立つものと考えます。米国政府の発行物をここに掲載すること自体が不可能なのでなければ、ご検討いただければと思います。</p>
4.1.2.2	<p>4.1.2.2.の「脆弱な立場にあるステークホルダー」の注釈に、ジェンダー視点によるレポートの紹介があるが、子どもの人権に企業が及ぼす影響に関する包括的かつ実践的な枠組みとして、2012年に国連グローバル・コンパクト、ユニセフ、セーブ・ザ・チルドレンが策定した「子どもの権利とビジネス原則」について明記頂くことを要請したい。</p> <p>https://www.ungcjin.org/activities/topics/detail.php?id=123</p>	<p>「脆弱な立場にあるステークホルダー」に対する企業の影響は、ガイドライン仮案にもあるとおり、「潜在的な負の影響に特別の注意を払い…個別具体的に検討する必要」がある。各ステークホルダーに関する企業行動の指針がある場合は、それらを本ガイドラインにて明確に示すことが重要と考える。</p> <p>子どもは大人と比較して企業による負の影響を受けやすく、その影響は児童労働にとどまらず、保護者・養育者の労働・雇用の課題、子どもの権利を侵害するようなマーケティングや製品の安全性、大規模土地収容や環境破壊による健</p>

	<p>https://www.savechildren.or.jp/partnership/crbp/pdf/principles_01.pdf</p> <p>また、脆弱な立場に置かれている人たちにとっては、「人権侵害を受けている」と提起すること自体がリスクを伴うものであり、そうしたリスクへも十分に配慮した救済措置をとることが肝要である。</p>	<p>康や教育などの生活基盤への影響など、多岐に渡る。企業が本枠組みを用いて、より包括的に企業による子どもの権利への影響について認識し、デューディリジェンスを行うことが求められる。</p>
4.1.2.3	<p>P19 3行目、「例えば、ステークホルダーとの対話」を「例えば、事業計画などの早期段階でのステークホルダーとの対話」として欲しい。</p>	<p>事業を実施したあと、人権尊重していないこと（特定の人を排除する仕様になっているなど）が発覚してからクレーム対応するより、早い段階でステークホルダーと対話して問題を作り込まないようにすることでリスク低減・コスト低減に繋がるため。</p>
4.2.3	<p>「企業による問題への取組が、人権への負の影響を防止・軽減する上で有効な場合もあり、可能な限り、企業においても取組を進めることが期待される。」の「可能な限り」を削除し、「構造的問題への解決を政府に働きかけるなど」を追加してほしい。</p>	<p>性的マイノリティに関しては、同性同士で結婚できない、包括的差別禁止法がないなど、日本の法整備が進んでいない。こうした状況の中、結婚や相続のできない同性パートナーを対象にした保険商品や住宅ローンなど、商品やサービスでの対応が進んでいる。しかし、こうした商品やサービスが法整備されていない現状を追認し、補強するものであってはならない。企業には、商品やサービスでの対応の他に、従業員や顧客の当事者のために、国に対して法整備を求める責任が生じていると考える。</p> <p>参考：270社が婚姻の平等に賛同している http://bformarriageequality.net/</p>
4.3.1	<p>「具体的な方法」に、「NPOや学術機関と連携した社内調査」を追記してほしい。</p>	<p>LGBTなどの性的マイノリティに関しては、カミングアウトになることを恐れ、社内の調査に正直に回答するのを躊躇う傾向がある。当事者支援団体等と連携することで、有効な回答を集めることが可能になる。</p>

<p>5.2</p>	<p>各機関名、相談窓口、手続き等が掲載されているが、それだけでは企業にとってのガイドとはならず、それぞれの機関の紹介と、果たしている機関の役割など、もっと使いやすい内容とすべきである。</p> <p>また「前記 5.1 のとおり、企業は、自ら苦情処理メカニズムを設置するか、又はこれに参加すべきであるが、同時に、国家も救済の仕組みを設けている。」の文章に脚注を追加。脚注内容は、「国連指導原則 28、31 において「非国家主体」による苦情処理の仕組みについても言及があるが、日本にはいわゆる政府から独立した国内人権機関が存在せず、国連からの指摘を受けている」</p>	<p>上記の通りで、もう少し詳細な内容でないと、企業にとっては使い勝手が悪い。</p> <p>国連指導原則 25 では「国家は、ビジネス関連の人権侵害から保護する義務の一部として、そうした侵害が領域内及び／または管轄内で起きた場合、司法、行政、立法、その他適切な手段により、侵害を受けた者の実効的な救済へのアクセスを 確実にするための適切な措置をとらなければならない。」とあるが、日本には政府から独立した人権機関が現在存在しておらず、非国家主体の救済メカニズムについては課題が大きいといえる。そのため、その認識をここに示すことで、救済の仕組みに関する日本国内の全体像をより明らかにすることができると思う。</p>
<p>Q&A11</p>	<p>【】箇所加筆のご提案</p> <p>ステークホルダーから人権侵害の主張があった場合には、特に慎重に負の影響の防止・軽減を検討すべきであるが、その慎重な検討の結果、客観的に見てそもそも人権侵害の主張に合理的な根拠がないと判断される場合は、何らの対応も行わないことも肯定される。【どのような情報や判断過程に基づいて、合理的な根拠がないと判断したのかについて、説明できることが重要である。特に主張のあったステークホルダーに対しては積極的に対話し説明するとともに、それら説明を含めたプロセス自体について情報開示することが望ましい。】</p>	<p>主張のあった課題に対して企業で検討の結果、対応の必要がないと判断された場合、説明が求められなければ説明せずにそのままにされることも想定されるので、前向きに対話、コミュニケーションすることが推奨されるような説明があった方がよいかなと思った次第です。</p>

以上