

SDGs 実施指針改定に関する提言

ビジネスと人権市民社会プラットフォーム

SDGs 達成において、実施指針にも明記されているように「ビジネス」は重要な取組の当事者です。経済、環境、雇用、税制などの幅広い分野に対し影響を与える企業の貢献をなくして達成は難しく、企業にとっても行動を起こさないことはビジネスリスクになり得ます。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（「指導原則」）にも書かれているように、政府には人権を保護する義務があり、企業には人権を尊重する責任があります。SDGs 達成の為に各セクターでの推進が求められますが、企業には業種、規模を問わずサプライチェーン上で負のリスクを与える可能性があり、他のセクターに比べ更なる取り組みが必要です。昨今、SDGs をビジネスに取り込む企業が増え、消費者の意識にも影響を与えています。現行の実実施指針にも指導原則に基づき、日本政府の「行動計画」の策定を始めた企業の社会的責任に関する取り組みの促進を行うことも含まれています。経済産業省が発表した「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」（「ガイドライン」）のように、政府が企業の人権尊重の責任に対し後押しをするためのガイドラインに加え、モニタリング機能を含め、「行動計画」のフォローアップを行うことで国際スタンダードに沿った取り組みができると考えます。また、市民社会をはじめとするステークホルダーと協力し、十分に協議をすることでビジネスと人権の取組を強化することを求めます。

私たちは、実施指針の改訂に伴い、下記の点を含めることを提案します。

1. 実施指針に「ビジネスと人権」の項目を設立すること

「指導原則」や OECD 多国籍企業行動指針は企業活動における人権侵害の防止において不可欠な原則となっており、企業の役割と責任についても明記されています。人権尊重と SDGs は深く関わっており、企業が更に SDGs の取り組みを強化できるように実施指針内に「ビジネスと人権」の項目を独立して設けることを提案します。

2. 政府によるモニタリングとギャップ分析を実施すること

「ガイドライン」のように政府が企業の行動を推進する人権尊重の取り組みに、実施に関してのモニタリングも含めることを提案します。企業に対し、ガイドラインを設定しても実際にどの程度実行されているのか、人権デューデリジェンスの開示方法を含め明確な規則を設けることで企業の人権尊重の責任を押し進めることができます。聞き取りを含めたモニタリングを実施し、ギャップ分析をすることで企業の責任と政府の義務を果たすことができると考えます。

3. セミナーや勉強会の開催

特に、体力のない中小企業に対しては、各地域でのセミナー・勉強会の開催、取組を促進させる制度づくりなどで、その取り組みを後押しすべきです。

4. 指標の策定と法制化

その上で、企業の取組が進まない場合は、年限を区切って人権デューデリジェンスの取組を強化する法制化に踏み切ることを明記すべきです。指標として、人権デューデリジェンスの定義を定め、「従業員 500 人以上の企業の 50%が人権デューデリジェンスに取り組んでいること」を提案します。

5. パリ原則に適合した国内人権機関の設置

パリ原則に準じた国内人権機関の設置を求めます。「指導原則」にもあるように、救済へのアクセスとして国内に独立した人権機関があることは人権侵害に対処するために必須です。

6. 市民社会を含めたステークホルダーとのエンゲージメント

企業には各ステークホルダーとのエンゲージメントが求められていますが、「誰一人取り残さない」社会の実現の為には市民社会組織との対話が不可欠です。脆弱性の高い人々の声を汲み取り、円卓会議を含めた様々な話し合いの場を設け、必要な議論が尽くされることでより高いレベルで政府と企業、市民社会を含むステークホルダーとのエンゲージメントを強化することを求めます。