

2019.02.01

サステナブル経営 レポート <第5号>

大企業・中小企業に求められる人権取組み

～ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)策定の影響～

【本号の概要】

- 本レポートでは、ビジネスと人権に関する日本の国別行動計画（NAP）策定に向けたベースラインスタディの状況などから、今後想定される企業への影響とその対策について解説する。
- 昨年12月に外務省が公表したベースラインスタディ報告書では、ビジネスと人権に関する複数のテーマに沿って日本の現状と課題について関係者による議論を行った結果が示されており、公共調達や中小企業にも大きな焦点が当てられている。
- NAPの具体的な内容は今後策定されるが、地方への人権取組み浸透を実現する上で公共調達は大きな鍵となる。また、外国人技能実習生の問題が報道などで昨今取り上げられたことで、中小企業の人権リスクも注目を集めており、大きな検討課題となるだろう。
- NAPがもたらす状況変化に対し、企業は国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえて、人権方針の策定、著しい人権リスクの評価・対策を行う必要性がますます高まるだろう。

1. スタートした日本の国別行動計画（NAP）の策定プロセス

2011年に策定された国連「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業にサプライチェーンを通じた人権リスクへの対応を求めており、自社のみでなく、サプライヤーなどの取引先における人権リスクの管理も企業の責任としている。これを踏まえて、グローバルな事業展開を行う企業は、バリューチェーン全体における人権取組みを進めている。

日本政府は2016年11月にビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP: National Action Plan）を策定することを宣言し、国の基本方針にも策定を明言して、昨年からそのプロセスをスタートした。NAP策定への動きは着実に動き出しており、これまで企業に委ねられていたサプライチェーンに対する人権リスク取組みについて公的機関の関与がますます広がっていく可能性がある。特に人権リスク対応が遅れている企業にとっては今後大きなリスクとなるだろう。

本レポートではビジネスと人権リスクに関する国際的な動向を踏まえつつ、国のNAPに関するベースラインスタディ（現状把握調査）の状況から、特に公共調達、中小企業という点に着目して、今後想定される企業への影響とその対策について解説する。

2. 国別行動計画（NAP）策定への経緯と関連する国際動向

(1) ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）策定への動き

2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」策定後、国連は2014年の第26回国連人権理事会決議において、NAPの策定を各国に奨励した。以降、英国を始め欧州各国、コロンビア、チリなど20か国以上が既にNAPを公表している（2018年11月現在）。

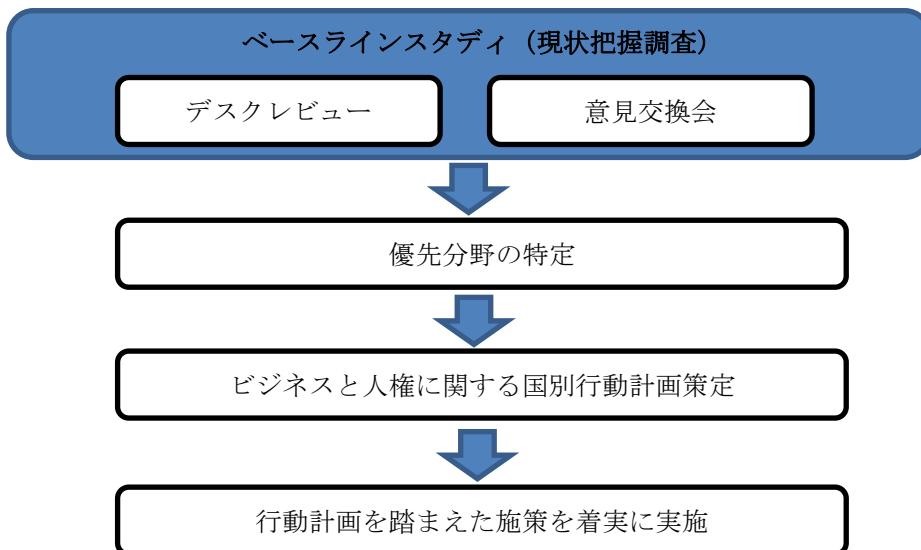
日本も2016年にNAPの策定を行うことを公表し、2018年にはSDGsアクションプランなど主要な国家戦略にNAP策定を盛り込むとともに、策定までのプロセスをスタートした（主な動き及びNAP策定までのプロセスは図表1及び2を参照）。具体的にはベースラインスタディ（現状把握調査）として、企業活動における人権保護に関する法制度や施策等の現状を整理するとともに、ステークホルダーとの意見交換会を実施した。結果は2018年12月に報告書にとりまとめられ、外務省が公表した。

【図表 1】日本の国別行動計画の策定プロセスに至る主な動き（「国際」・「日本」の動向）

| | | |
|------------------|----|--|
| 2011 年 | 国際 | 第 17 回国連人権理事会にて「ビジネスと人権に関する指導原則」を採択 |
| 2014 年 | 国際 | 第 26 回国連人権理事会決議において、政府による指導原則の履行手段の一つとして、国別行動計画の策定を各国に奨励 |
| 2015 年 | 国際 | G7 エルマウ・サミットにおける首脳宣言に、指導原則を強く支持し、また国別行動計画を策定する努力を歓迎する旨の文言を記載 |
| 2016 年 (11 月) | 日本 | 日本が、ビジネスと人権に関する国別行動計画を作成する旨を、ビジネスと人権フォーラムにおける政府のステートメント及び持続可能な開発目標（SDGs）実施指針付表において公表 |
| 2017 年 | 国際 | G20 ハンブルグ首脳宣言に、日本を含む G20 各国が、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」等政策的な枠組みを構築することを記載 |
| 2018 年 | 日本 | <ul style="list-style-type: none"> ● 6 月に行われた SDGs 推進本部の第 5 回会合で決定された「拡大版 SDGs アクションプラン 2018」及び 12 月に行われた第 6 回会合で決定された「SDGs アクションプラン 2019」に、国別行動計画の策定を記載 ● 6 月に閣議決定された「未来投資戦略 2018 「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革」に、企業行動の原則としての人権の尊重に係る国別行動計画の策定を明記 ● 3 月から政府主導にてベースライнстディを実施し、12 月に結果を報告書として公表 |

(出典) 外務省ウェブサイトを参考に記載¹

【図表 2】日本の国別行動計画の策定プロセス



(出典) 外務省「ビジネスと人権に関するベースライнстディ報告書（概要版）」

(2) 法制化・条約化の動き

日本に先んじて国別行動計画を策定したイギリスは同計画に基づき 2015 年に現代奴隸法を施行し、企業に対して人権取組み内容を役員等の署名した声明文として開示することを義務付けた。また、これにフランス、オランダなど欧州各国も続き、2018 年にはオーストラリアでも同様の法律が成立した。

¹ https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html

また、ドイツでは NAP に基づき、大手企業の人権取組みの実施状況を監視しており、実施状況に進展が見られない場合に法律で義務化する可能性も示している。

また、国際条約の策定に向けた動きでも進展があった。2014 年から国連で国際人権条約の制定を進める議論がなされ、その条約案「ゼロ・ドラフト」が 2018 年 7 月、国連人権高等弁務官へ提出された。この条約案は多国籍的性格を有する企業を対象として、人権取組み（デューデリジェンス）を実施させることを要求する法律の制定を各国に求める内容となっている（図表 3 を参照）。

条約の交渉に数年かかることがあり、この段階ではどれだけの国が支持するか不透明な状況である。しかし、この条約が制定された場合、締約国は、国内法にて企業に人権取組みを実施させることを要することとなる。

このような欧州を中心とした法制化、そして国連の条約化の動きは、日本の NAP 策定における人権取組みの義務化の可否に関する議論について大きな影響を与えるものと推察される。

【図表 3】第 9 条 防止 1 項（仮訳）

加盟国は国内法によって、加盟国の領土または裁量・管理下において、国を跨いだビジネス活動を行う全ての者が、ビジネス活動の規模、性質、背景、関連するリスクによって人権に対して潜在的に生じる影響を考慮しつつ、ビジネス活動におけるデューデリジェンスの義務を実行することを確実にする。

（出典）国連人権高等弁務官事務所ウェブサイト²

（3）その他の関連動向

2015 年 9 月に成立した持続可能な開発に向けた 2030 年アジェンダ及び持続可能な開発目標（SDGs）には「誰一人取り残さない」という人権尊重の考えが根底にある。SDGs の成立を受けて、日本経済団体連合会（経団連）がその企業行動憲章を改訂し、「全ての人の人権を尊重する」ことを新たに追記するなど、日本でも経済界への普及が進んでいる。

また、投資家による環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）に配慮した企業への投資行動である ESG 投資でも、企業の人権側面を重視しており、投資家によるエンゲージメントが積極的に行われている。特に 2015 年に年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が参入して以降、日本における ESG 投資が加速している。

このように、SDGs や ESG 投資を通じて、特に大企業を中心として経済界でも人権取組みが一定普及してきており、このような状況変化も NAP の内容に影響を与えるだろう。

3. 国別行動計画ベースライнстディ

ここからはベースライнстディの結果を詳しく見る。ベースライнстディは、①関係府省庁間におけるデスクレビューと、②ステークホルダーとの意見交換を通じて行った。特に、②では経済団体、労働組合、市民団体の代表などと、10 回の意見交換会を通じて 8 つのテーマについて行った（詳細は図表 4 参照）。

² <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>

【図表 4】ベースライнстディの意見交換会

| テーマ | ステークホルダー |
|------------------------------|--------------------------------|
| ● 公共調達 | ● (一社) グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン |
| ● 法の下の平等（障害者、LGBT、女性） | ● (一社) 日本経済団体連合会 |
| ● 労働（児童、外国人労働者（外国人技能実習生を含む）） | ● 日本弁護士連合会 |
| ● 救済へのアクセス | ● 日本労働組合総連合会 |
| ● 我が国における国際約束（投資協定等） | ● ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム |
| ● サプライチェーン | |
| ● 中小企業 | |

（出典）外務省「ビジネスと人権に関するベースライнстディ報告書（概要版）」

中でも「中小企業」は、国内全事業者の 99.7%、従業者数の 7 割を占めるものとして、その重要性に鑑みて加えられたテーマである。中小企業は大企業のサプライチェーンにおけるサプライヤーとなる場合や、地方の経済において大きな役割を果たすことが期待されるが、人権取組みの浸透度は不透明である。

また、全国的な展開を考えた場合、地方自治体の努力も欠かせず、企業に人権取組みを促す公共調達の仕組みの導入も大きな課題となる。SDGs でも 12.7 で持続可能な公共調達の慣行を促進するとしており、公共調達のあり方についても世界的な動向を踏まえ改革が求められるだろう。

以下では、公共調達と中小企業という二つのテーマについて詳しくベースライнстディでの議論を確認するとともに、企業への影響を考える。

4. 「公共調達」に関する議論と企業への影響

(1) ベースライнстディでの議論

ベースライнстディ報告書では、公共調達に関して、「中央政府だけでなく地方公共団体等まで広げる視点が必要である」という点でステークホルダーの意見は概ね一致している。しかしながら、経団連は既存の仕組み（女性活躍、ワークライフバランスの認証取得奨励）の拡大を例示する一方、日本弁護士連合会（日弁連）やビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォームは「より包括的に人権尊重を行う新たな制度の導入」を求めている。後者は、一般的な公共調達の仕組みにおいてサプライチェーンにおける人権尊重を要求する調達基準が現状まだないと主張している。

また、具体的に「どのように人権取組みを評価に反映するか」については、明確な方向性は示されなかった。経団連は加点制度の導入を提示しているが、日弁連は米国・EU の公共調達における人権基準や東京オリンピック・パラリンピックでの「持続可能な調達コード」を参考にすることを提示している。

(2) 現行事例

米国改正連邦調達規則、2014 年 EU 公共調達指令、そして日本の「持続可能な調達コード」の調達基準を見ると、基本的には、人権を含むサステナビリティにネガティブな影響を与える事項（例：強制労働・児童労働への関与）については、要求事項・禁止事項として企業に遵守義務を求めている。これを満たせない場合、入札から排除され、また満たしていないと後日判明した場合には改善措置の要求や契約解除が行われる。応札者にはこれらのリスクが生じないよう、リスク分析・評価などの取組みを計画・実行することが求められる。

また、評価プロセスにおいて、環境や社会への影響も加味して総合評価する考え方もある。2014 年 EU 公共調達指令は、調達プロセスに環境や社会への配慮の組み込みがなされ、調達におけるコストを購入価格だけでなく環境や社会的影響なども含めて評価するための新しい考え方「ライフサイクル・

「コスティング」を示している。現段階では確固とした手法が定義されているわけではないが、調達対象の総合的な価値をベースに評価を行うことになる。日本の自治体の入札でも既に「総合評価方式」が導入されており、そこでは技術的能力や地域貢献実績など、価格以外のいくつかの要素を総合的に評価している。NAP の策定を受けて、今後、これらの要素に新たに人権取組みが加えられる可能性はある。

(3) 想定される企業への影響

以上のように全国的に公共調達の条件として人権取組みが求められる可能性が高い。どのような条件となるかは現時点では不明であるが、これまで見た国際的な潮流を踏まえれば、「より包括的に人権尊重を行う新たな制度の導入」に向けて段階的に進んでいくことを想定すべきである。公共調達において選ばれるためにも、企業は人権取組みを実施し、この根拠を文書等で提示することが求められる可能性がある。

5. 「中小企業」に関する議論と企業への影響

(1) ベースライнстディでの議論

ベースライнстディ報告書では、「大都市や大企業において様々な取組みがなされている一方、地方や中小企業における取組に対し更に目を向けることが重要」としている。現状認識として、「中小企業は経済の中心的役割を果たしていると言えるが、限られたリソースの中、人権尊重の取組みは、十分に進んでいない面がある」としている。また、救済制度に関しては、企業内における苦情対応メカニズムについて、政府による中小企業の支援が望まれるとも述べられている。

報告書では、中小企業の議論とは別に技能実習制度を含む外国人労働者の問題についても触れている。同制度の研修先のほとんどは中小企業となるため、これらの問題も大きく関連してくる。

(2) 想定される企業への影響

昨年改正入国管理法の議論や人権侵害の報道などで技能実習生の問題がとりあげられたことでますます中小企業における人権リスクに焦点があたり、取引先から対策の強化を求められる可能性がある。また、「公共調達」のテーマで触れたとおり、自治体からの公共事業の受注にあたっては、人権取組みがますます求められる可能性が高い。

これらは中小企業のみでなく、国内の中小企業をサプライヤーとして取引する大企業についても共通の問題となる。大企業もサプライヤーの選定に対して、人権リスクの取組み状況を意識することが、必要になるだろう。

6. 企業に求められる対応

このように、NAP の導入により、企業の人権取組みに対する社会的な要請は、企業の大小問わずますます厳しくなるが、対策としては原点となる「指導原則」に従った行動をおさえるところから始めれば良い。

すなわち、企業としての「人権方針」を策定して、誰のどのような人権をどのように守るのかを明確に示した上で、社員や取引先との対話、研修を通じてバリューチェーンの中での浸透を図ることが先決である。また、特に著しい人権侵害を受けるおそれがあるのは誰なのか、上記のような対話や専門家の意見を聞きながら明らかにして、重点的に予防策を講じる。さらに、実際に人権侵害が起こってしまった場合に備え苦情対応を行う仕組みを設置することも大切である。

そして重要なのは、これらの取組みの効果を定期的にチェックして文書化し、可能な範囲で、できるだけ情報公開することである。既述のとおり、公共調達において人権取組みが評価対象となった際、応札企業には、人権取組みの根拠書類として、人権方針やその取組み内容の開示が求められることも

想定されるためである。

中小企業の場合、これらの活動に単独で取組むにはリソースの制約があることも想定される。地元の自治体や企業間のネットワーキング等に参加して、情報収集やアドバイスを受けることを推奨したい。

国別行動計画の策定により、大企業にとっては、国外サプライヤーのみならず、従来以上に国内サプライヤーに対する管理強化・支援が求められることになる。中小企業にも人権対応のプレッシャーがかかるだろう。国別行動計画における優先課題の特定や、具体的な施策の検討はこれからであるが、その動向に今後も注目したい。

MS&AD インターリスク総研株式会社 リスクマネジメント第三部
上席コンサルタント 寺田 祐

MS & ADインターリスク総研株式会社は、MS & ADインシュアランス グループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。

環境・CSRに関するリスクマネジメント・コンサルティングを実施しております。

コンサルティングに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記の弊社お問合せ先、またはあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先：MS & ADインターリスク総研㈱

リスクマネジメント第三部 環境・CSRグループ

TEL.03-5296-8913 <http://www.irric.co.jp/>

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々に対して企業の CSR 活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製／Copyright MS & ADインターリスク総研 2019