

内容

- 1. 「ビジネスと人権」とは
- 2. 企業の人権尊重責任とは
- 3. 政府の人権保護義務とは

注)本講演では、原材料や資源等の調達の流れのみならず、 販売、流通、消費、廃棄、投資などを含めた事業活動全体 を指す用語として「サプライチェーン」を使用する。

1. 「ビジネスと人権」とは

1970年代: 先進国の多国籍企業が途上国へ進出

OECD多国籍企業行動指針(1976年)、ILO多国籍企業宣言(1977年)

多国籍企業に関する国連行動綱領案(92年廃案)

1980年代: 多国籍企業による先住民族の権利侵害などが国連の関心事項に

1990年代: 企業の社会的責任(CSR) の広がり responsibility

2000年: 国連グローバル・コンパクト発足

国連ミレニアム開発目標(MDGs):

途上国を対象とした8つの開発目標

2003年: 多国籍企業等の人権責任規範が国連小委員会で採択

国家、企業、市民社会の間で対立⇒ラギー氏国連事務総長特別代表に任命

社会へ影響=責任

2005年:新たな「ビジネスと人権」に関する規範の策定開始

2010年:ISO26000(社会的責任に関するガイダンス規格)発行

2011年: 国連「ビジネスと人権」に関する指導原則が承認

(企業の人権尊重責任)





http://platformlondon.org/tag/ogoni/ https://www.businessinsider.com/hownike-solved-its-sweatshop-problem-2013-5 https://www.ugokuugokasu.jp/

1.「ビジネスと人権」とは

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

- 国連人権理事会で全会一致の承認(endorse)
- 初めての企業の人権尊重責任に関する国連文書 過去に2度文書策定の挫折
 - 6年にわたる企業・ステークホルダーとのエンケージメント
 - ⇒権威ある国際社会の共通枠組(概念・施策)
 - ⇒多様な主体による多層的なガバナンスが展開 国際/地域/国内/民間ガイダンス等(SDGsを含む)に統合 EUおよび各国で法制化(人権デューディリジェンスの義務化) 持続可能なサプライチェーンと貿易・投資政策(多国間・二国間) ESG投資、持続可能な調達や消費の基準に ステークホルダーによる企業評価・ランキングに



1.「ビジネスと人権」とは

国連ビジネスと人権に関する指導原則(2011年)

①国家の人権保護義務

(本国としての)域外的保護義務、NAP策定を含む 企業が責任を果たすことのできる国内外における環境づくり

- ②企業の人権尊重責任
- ○最低限の人権として「**国際的な人権基準**」を尊重する責任 ⇒国家の義務とは独立に国際的な人権基準を尊重する責任
- ○自社の事業活動および関係性(サプライチェーン)が対象
- 〇<mark>人権方針+デューディリジェンス+是正・救済</mark>のプロセス
- ③救済へのアクセス (国家/<mark>企業</mark>/その他)

人権課題はCSR活動のなかで個々に取り組まれ、 体系的にマネジメントとし て取り組まれてこなかった ことが問題

Advance Edited Version

2 Drift.

Distr.: General 21 March 2011

Original: English

Human Rights Council

Agendo item 3

Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development

> Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie

Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework

Summary

This is the final report of the Special Representative. It summarizes his work from 2005 to 2011, and presents the "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy' Framework" for the Control of the C



Please recycle

1. 「ビジネスと人権」とは

現代奴隷(Modern Slavery)

ルー**ンスパス (Micacili Sidvery)** 160人にひとり 中国新疆自治区での強制労働 < <mark>グローバル課題</mark>(200人にひとり)

日本:技能実習生への人権侵害

事業活動で人権尊重=持続可能な社会づくり



環境破壊・公害と地域住民

現代奴隷 気候変動 Just Transition (公正な移行) 児童労働 ジェンダー差別 人種差別



水産業と現代奴隷

https://www.business

ILO等「現代奴隷制の世界推計」(2022年9月) https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_855407/lang--ja/index.htm 2017年9月の世界推計(2016年時点)と比べて22年9月世界

推計(2021年時点)では現代奴隷の被害者が1千万人増加。

humanrights.org/documents/35282/Tuna_II_v6.pdf

http://platformlondon.org/tag/ogoni/

1.「ビジネスと人権」とは

「ビジネスと人権」への国際的な関心の高まり

- ・ガバナンス・ギャップの克服
- ・持続可能な社会の実現
 - ⇒事業活動およびサプライチェーン全体での負の影響の予防・対処 投資、調達、消費/貿易・投資、国際協力/持続可能な経済システムの構築
 - ⇒多様な主体・手法・レベルでの取組み: legal, financial, reputational risks 国家の役割: 行動計画、政策の一貫性、法整備(デューディリジェンス法等)
 - ⇒「構造的課題(systemic challenges)」に対する企業行動 人権に対する負の影響の根底にある構造的な課題 人種差別、ジェンダー差別、気候変動、武力紛争 児童労働、強制労働、インフォーマル経済、腐敗防止等

1.「ビジネスと人権」とは 政府による行動計画の策定および立法化



立法化の動き

英国現代奴隷法(15年)
フランスDD法(17年)
オーストラリア現代奴隷法(18年)
オランダ児童労働DD法(19年)
ドイツサプライチェーンDD法(21年)
EUが指令案を検討(22年2月発表)など

- * 人権と環境
- *情報開示
- *司法(民事、刑事、行政責任)
- * 行政による監視
- * 政策の一貫性 (政府調達、貿易・投資など)

米国ウイグル強制労働防止法(2021年) (第3条は22年6月施行) EU強制労働製品上市・輸出禁止規則案 (22年9月発表)

1.「ビジネスと人権」とは日本企業が直面する課題と機会

持続可能なグローバル社会の実現=企業の中長期的利益に

例:選ばれる企業に:国内と世界から



CSR調達

NGO含む

取引先・消費者、地域社会、投資家などからの

ESG投資

評判 信頼



1. 「ビジネスと人権」とは

22年9月日本政府「ビジネスと人権」ガイドライン発表

「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」

(ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議、2022年9月)

- 日本政府としてのガイドライン(アジア初)
- ・目的:指導原則を含む国際スタンダードに沿った 企業の理解・取組促進
 - ⇒指導原則等を参照することが適当
 - ⇒

 ステークホルダーとの対話

 (エンゲージメント)

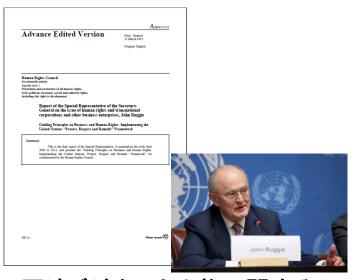


2. 企業の人権尊重責任とは

指導原則の3つの柱

- ①国家の保護義務
- ②企業の尊重責任
 - ○最低限の人権として「<mark>国際的に認められた人権</mark>」を尊重する責任 ⇒<u>国家の義務とは独立に国際的な人権基準を尊重</u>する責任(原則12) 国家による人権・労働条約の批准やその国内実施状況に関わらず
 - 〇自社の活動および<u>取引関係</u>が対象(原則13) 取引先企業、サプライチェーン上の組織、及び企業の事業、製品またはサービ スと直接関係のある非国家または国家組織を含む
 - 〇人権方針+デューディリジェンス+是正·救済のプロセス
- ③救済へのアクセス (国家/企業/その他)

2. 企業の人権尊重責任とは



国連ビジネスと人権に関する 指導原則(2011年)

人権課題はCSR活動のなかで個々に取り組まれ、 体系的にマネジメントとし て取り組まれてこなかったことが問題

方針、DD、是正・救済の3プロセス

*企業の人権尊重責任として次の方針やプロセスを 実現 サプライチェーン全体のすべてのステークホルダー

- ①人権尊重を盛り込んだ<mark>基本方針</mark>の表明
- ②人権への影響を特定、予防、軽減、説明する

人権デューディリジェンスのプロセス

(相当の注意)

人権影響評価、体制づくり、追跡評価、報告

③人権への悪影響を<mark>是正・救済するプロセス</mark> グリーバンスメカニズム(相談窓口含む)₁₂

JT グループ人権方針

JTグループの人権の尊重への考え方

JTグループ¹は、たばこ・医薬・加工食品事業を営んでおり、これら事業の属す業界は、ステークホルダーの人権に対して、さまざまな影響を及ぼす可能性を有しています。私たちは、事業を行う世界のいかなる国においても、「国際人権章典」²に謳われる人権を尊重し、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」³に規定された基本的権利に関する原則を尊重することを約束します。また、私たちは「ビジネスと人権に関する国連指導原則」⁴に則り事業を運営していきます。

JT グループの経営理念である 48 モデルに基づき事業活動を行う上で、人権尊重は不可欠な要素です。 JT グループ人権方針は、JT グループ行動規範と補完関係にあり、当該行動規範の人権に係る事項に ついて、私たちがどのように取り組んでいくかを明確にするものです。JT グループ人権方針とJT グ ループ行動規範は、私たちが日々の業務において何をどのように行うべきかを考える拠り所となる ものです。

本方針は、取締役を含むJTグループで働くすべての者に適用されます。また、サプライヤーやその 他のお取引先様に対し、遵守していただく要請事項を定めています。

事業活動を行う各国における法規制を遵守します。当該国の法律と国際的人権規準が異なる場合に は、より高い規準に従い、相反する場合には、第三者との協働などを通じ、国際的に認められた人 権の尊重に向けて最大限努めていきます。

人権デュー・ディリジェンスの継続的な実施

JT グループでは、実際の、あるいは潜在的な人権リスクを特定し評価するために、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスを、事業運営における必要不可欠なプロセスとして実施します。人権デュー・ディリジェンスにより明らかになった事項に関しては、人権への負の影響を防止または軽減し、適切かつ効果的な救済措置を講じるよう努めます。

人権デュー・ディリジェンスの実施に当たっては、既存の取り組みを生かしていきます。現在、IT グループでは、ステークホルダーの関心に応えるべく、以下の諸施策に取り組んでいます。

従業員に関わる各種方針や規準において、責任ある労働慣行の促進を図っています。私たち は多様性を尊重し、誰もが差別やハラスメントのリスクなしに安全に働ける包含的な企業文 化を推進しています。 私たちは、性別、性的指向、年齢、人種、宗教、民族、国籍、障がい、 婚姻状況、または法律で保護されているその他の特性によるいかなる差別も容認しません。 私たちは労働組合や労使協議会とのオープンで建設的な関係構築に取り組み、結社の自由と 団体交渉権を支持しています。

本方針において、「JT グループ」とは JT 及び連結対象子会社を指します。

従業員及び他のステークホルダーの潜在的な懸念事項に対処するため、相談・通報窓口を開 粉しています。

お客様の期待に応え、責任ある事業活動を行うため、私たちは、たばこ・医薬・加工食品の 各事業において、製品に対する厳格な品質管理とマーケティングに係る規準を定めています。

原料を調達する葉たばこ耕作コミュニティにおいて、児童労働や労働者の権利に関わる問題 に取り組むとともに、優れた耕作労働規範遵守に向けた支援や葉たばこ農家の持続可能な収 益維持を促進するため、それぞれのコミュニティの状況に応じたプログラムを展開していま す。

JT グループの事業が人権に及ぼす影響について、影響を受ける人々の視点から理解し対処できるよう、ステークホルダーと対話を通じて積極的に関係を構築します。

本方針を広く周知していきます。また、JT グループの事業活動に携わる関係者が、人権の尊重を効果的に促進するための知識と能力を得ることができるよう。必要な研修を実施していきます。

人権課題の特定と対処が効果的に実施されているかを検証し、本方針の実施に関する進捗状況を少なくとも年1回公表していきます。

JT グループは、グローバルに事業活動を行うに当たり、人権尊重の取り組みは継続的なプロセスであると認識しています。本方針は、JT グループの人権尊重に対する取り組みの第一歩となるものです。今後、人権に関わる取り組みを進めていく中で、人権方針及び私たちの実践を進化させていきます。

M. Verabatake

日本たばこ産業株式会社 代表取締役社長 寺畠 正道

制定 2016 年 9 月 1 日 改定 2022 年 4 月 1 日

[「]国際人権章典」は、「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」という3つの文書の総称です。「国際人権章典」は、現在、国際的に認められた人権保障の基本的な枠組みとされています。

本「MO宣言」には、8つの中級的LO条約で規定されている基本的権利に関する原則である「結社の自由及び団体交渉権」。「強制 労働の禁止」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用及び職業における差別の排除」が漏われています。

^{4 「}ビジネスと人権に関する回連指導原則」は、2011年に国連人権理事会によって承認されました。国家及び企業に対して、企業活動に関係する人権高での負の影響が発生するリスクの防止及び対処を求める権威ある国際規準となっています。

We are committed to continually measuring the

effectiveness of, and improving where possible,

Since we started our broad HRIAs in 2017, we

our approach to respecting human rights.

measure the effectiveness of our action

plans. Each action plan includes an

individual set of key performance

effectiveness of our improvements

indicators that measure the

over time. Our local Human

Rights Champions track the

local management.

implementation of each action

item and report on a quarterly basis

to the central human rights team.

All human rights action plans are

discussed on a quarterly basis with

Measure



Embed

We are working hard to embed human rights thinking in our corporate culture and improve employees' understanding of the human rights implications of business decisions. To do this, we provide regular training, including online e-learning, and continuously share information about human rights and the JT Group Human Rights Policy.



Read more about our human rights e-learning program

Identify and prioritize

Due diligence approach

There are many ways within our due diligence ecosystem, through which we identify and assess actual and potential human rights risks in our value chain. These include the following

- A broad-based approach across our entire value chain, from farm to store, via Human Rights Impact Assessments (HRIAs)
- 2. A deep dive approach via Supply Chain Impact Assessments in our Leaf Supply Chain
- A systemic process via our Agricultural Labor Practices (ALP) and the Extreme Breach concept in our Leaf Supply Chain
- **Human Rights Self-Assessment** Questionnaires (SAQs)

In line with the UNGPs, these assessments focus on the greatest risks to people, both within our own company and through business relationships with our suppliers and other related stakeholders. As a result of the assessments, we aim to address the identified risks of rights-holders, meet our stakeholder expectations on respecting human rights, and mitigate the overall risks to people and the business.

Our approach and methodology are tailored to match exactly what we are assessing. Thanks to this flexibility, we continue to conduct human rights due diligence throughout the pandemic.

Respond

Our assessments are a means to an end, not an end in themselves. They are part of a wider suite of mechanisms that enable us to build a picture of where our greatest human rights risks and impacts might lie. The information generated by these assessments helps focus our work to meet our responsibility to respect human rights.

Specific country action plans are developed, including the local business, employees, and communities, to address issues identified through HRIAs and SAQs, and other tailored programs. These plans enable the relevant business unit to drive improvements and integrate human rights into the existing management processes in a consistent way. The plans have defined responsibilities, clear timelines for implementation, and key performance indicators to monitor progress.

Read more about our action plans.

Report

Our understanding of our obligations under the UN Guiding Principles is to 'know and show' that we are aware of the potential human rights-related risks to which we may be connected, and that we

> occur. The UN Guiding Principles encourage corporate transparency to the benefit of a broad set of stakeholders. We always work to meet this level of transparency and disclosure.

are taking appropriate steps to manage those that

Our first human rights report builds upon our Integrated Reports, the regularly updated online reporting via our websites, and the ARISE Annual Reviews on our work to eliminate child labor in our supply chain.

Read more on our measurement. approach and local governance

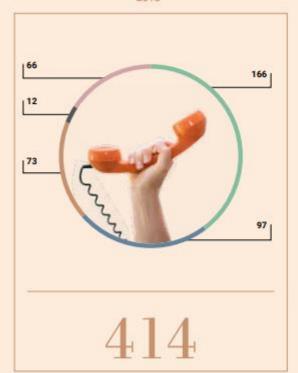


Reports received across JT Group in 2020

Grievance cases reported

Breakdown of reported cases

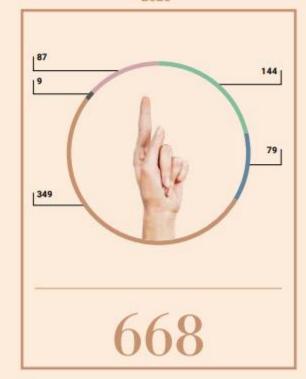
2018



2019



2020



How does Your Voice portal work?

The reporting person raises a concern by phone or web in their own language





JTI Business Ethics receives the concern

D \$ 36 → B





JTI Business Ethics directly interacts via the portal with the reporting person in their own language





The reporting person can access their report for a status update at any time



YOUR VOICE | Speak up in confidence

Cases related to:

Labor practices (excluding human rights)

Human rights

Fraud and misuse of company assets

Anti-competitive behavior

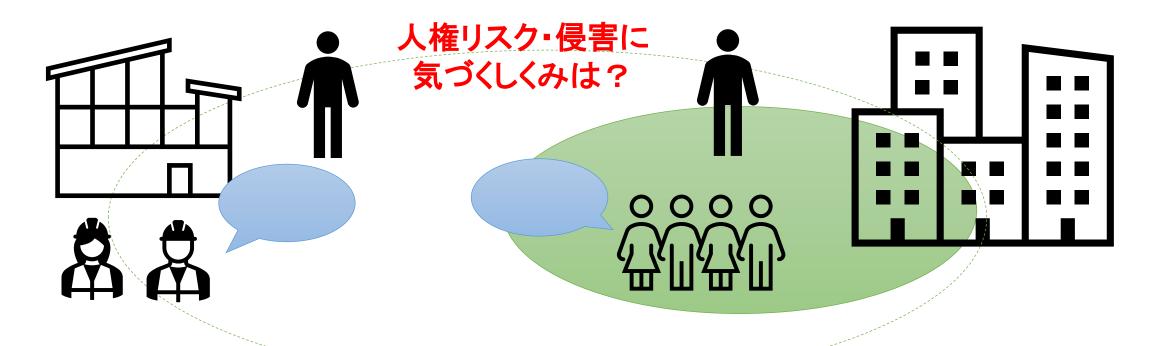
■ Corruption

Other

2. 企業の人権尊重責任とは:中小企業には? 人権デューディリジェンスとグリーバンスメカニズムの相互補完

〇人権リスク・侵害への対応:ステークホルダーの声(グリーバンス)が鍵

人権デューディリジェンス: 自社+サプライチェーン(労働者・消費者・地域住民) 事業・業務のなかで、人権リスク・人権侵害に気づく 現場にはさまざまな声が集まるため「人権の視点」からの課題発見



2. 企業の人権尊重責任とは:中小企業には? 人権デューディリジェンスとグリーバンスメカニズムの相互補完

「声をあげていい」「相談してもいい」というメッセージ

〇本人が声をあげられる「正式」なしくみづくり(<mark>グリーバンスメカニズム</mark>)

「救済のブーケ」

をなげられるように

いろんな仕組みがあって、 本人が必要な時に、 つかいやすいものが 選べるようにする。

社外(行政など)のしくみも、 社内のしくみも。 当然、人権デューディリジェンスで「気づけない」場合も



指導原則での 企業の人権尊重責任 の実践

①人権方針 人権尊重へのコミットメント

人権とは? 事業活動と人権の関わりは? この理解が起点



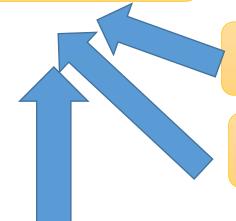
方針を自社のビジネスに組込む

⑥レポーティング 報告・情報開示



⑤進捗を追跡評価

②人権リスクを明らかにする (人権影響評価)



③人権リスクを解消する、 回避するように取り組む

④人権侵害に直接・間接的に関与する場合、被害者のための救済



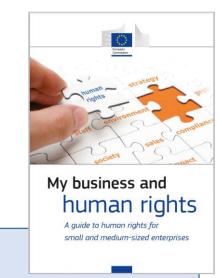
グリーバンスメカニズム

European Commission, "My business and human rights", p. 6 を参照

2. 企業の人権尊重責任とは EU「SMEs**の**ための人権ガイド」(2013年)から

3. 給与設定および昇進決定

- 〇同一労働同一賃金または同一価値労働同一賃金を確保しているか。
- ○差別とならない、客観的要素に基づき、賃金を上げ、手当を支給してるか。
- 〇公正かつ透明性のある形で昇進およびキャリア開発の機会を確保しているか。
- 〇未熟練労働者、移住労働者(外国人労働者)、または短期労働者を雇用している場合、 (国による追加的な賃金支援等を考慮しながら)、労働者本人の受け取る全賃金が ベーシックニーズに十分なものであるかを把握しているか。



EU(2013)

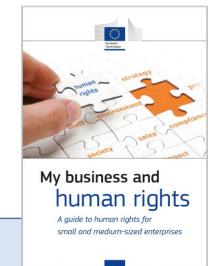
https://op.europa.eu/en/publicatio n-detail/-/publication/83750b9bc31b-4e0e-adf4-00779c761ac0

リスクにある権利:同一価値労働同一賃金への権利 差別の禁止への権利 労働への権利 公正かつ適当な賃金を受ける権利

2. 企業の人権尊重責任とはEU「SMEsのための人権ガイド」(2013年)から

13. セキュリティサービスを提供する企業と契約する際...

- 〇調達条件などで、自社から取引先へ人権を尊重するよう期待を明示しているか。
- 〇取引先が十分な信頼がある会社だと確認しているか。 取引先は従業員に人権研修(武器の適切な使用や差別の禁止など)を行っているか。
- ○取引先は監視や身体検査等による従業員や顧客のプライバシーの権利への負の影響を 最小限にすることを確保しているか。



FU(2013)

https://op.europa.eu/en/bublicatio n-detail/-/publication/83750b9bc31b-4e0e-adf4-00779c761ac0

リスクにある権利:プライバシーへの権利

生命、自由、身体の安全への権利 非人道的な取り扱いからの自由 平和的な集会への権利 差別の禁止への権利

2. 企業の人権尊重責任とは: 「誰」の「何の」権利で具体化



2. 企業の人権尊重責任とは

JTグループ: 顕著な人権課題の特定

児童労働

環境影響

公正な賃金

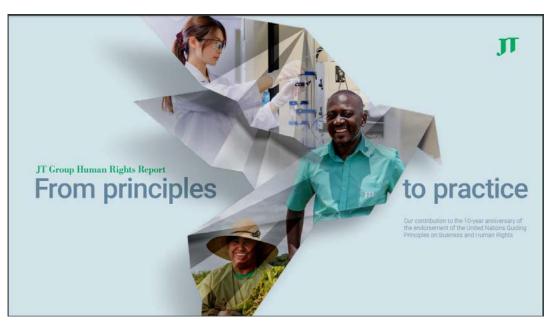
強制労働

ハラスメント/ジェンダー

労働安全衛生

健康リスク

差別 長時間労働



https://www.jt.com/sustainability/human_rights/pdf/JTG_Human_Rights_Report_2021.pdf



2. 企業の人権尊重責任とは

○下流の人権デューディリジェンス 商品・サービスを通じた人権への負の影響

> AIなどの新たなテクノロジーのエンドユーザーへの影響 製品設計・マーケティング、消費・利用、投融資など

人権方針: サプライチェーン全体を対象

人権DD: サプライチェーン全体のリスク評価、

責任ある製品設計・販売プロセス・

マーケティング

製品廃棄プロセスでの人権尊重

是正・救済:下流で影響を受けた当事者が

アクセス可能なメカニズム

エンゲージメント:影響を受ける個人やコミュニティ、顧客



企業事例集

https://www.humanrights.dk/publications/ due-diligence-downstream-value-chaincase-studies-current-company-practice



実践ポイント

https://gbihr.org/images/docs/GBI_Effective-Downstream-HRDD_Key-Questions-for-Companies - Feb 2023.pdf

取引先

自社

取引先

労働者

消費者

地域住民

2. 企業の人権尊重責任とは 投資•融資

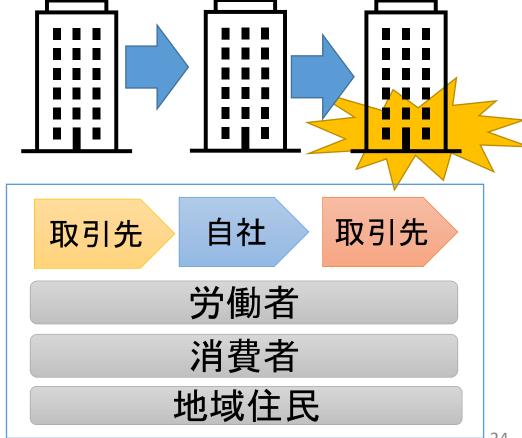
- ・投資機関としての役割: ESG投資
- ビジネスする主体としての

人権尊重責任



責任投資原則(PRI) 「投資家が人権を尊重するべき理由 およびその方法」(2020年)報告書

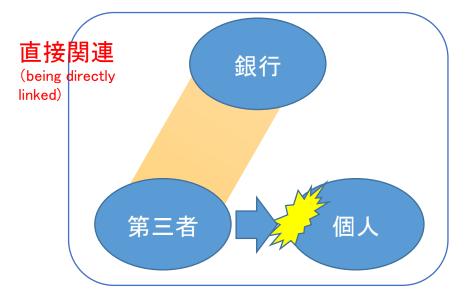
「すべての企業と同様に、機関投資 家にも人権を尊重する責任 がありま す。...投資家が実社会のアウトカム を形成する上で果たす役割と、投資 活動全般にわたってその役割を果た <mark>す責任</mark>があるということへの理解が 深まっているからです。...Jp.4



https://www.unpri.org/download?ac=13796

2. 企業の人権尊重責任とは

Thun Group of Banks, <u>Discussion Paper on the Implications</u> of UN Guiding Principles 13 & 17 in a Corporate and Investment Banking Context (2017), p.6.



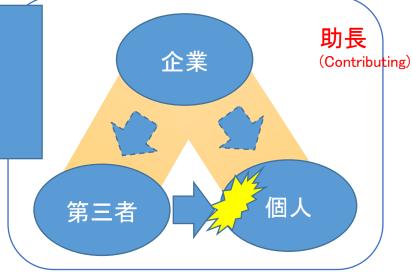
クライアントの事業から生じた負の影響に対して、銀行は「惹起」または「助長」したとは一般的に考えられない。金融商品・サービスの提供は「直接関連」にはなりうる。

負の影響の防止・軽減(影響力の行使)

Working Group on Business and Human Rights, <u>Letter to the Thun Group of Banks</u> (2017).

OHCHR Response to Request from BankTrack (2017).

○自社の行為・決定と 負の影響の因果関係○負の影響を 「知っていた」または 「知っていたはず」 である場合



- ①銀行が十分なDDを実施しなかった場合は「助長」となる可能性がある。
 - 例)融資業務:融資対象の開発事業で強制移住 ファイナンス業務:業務提供先で人権侵害
- ②「直接関連」から「助長」へ発展 例)特定した負の影響を防止・軽減する合理的な対策 を怠ったてきた場合
- ③「直接関連」での是正・救済(原則19解説)

2. 企業の人権尊重責任についてロシアのウクライナ侵攻

- 「ビジネスは中立的なアクターではない」ことの再確認
- ①強化された人権デューディリジェンス(DD)の要請 武力紛争下で、いかに人権尊重を確保するか

明確な撤退戦略(撤退による人権への影響を検討) 紛争に対応したデューディリジェンス

現

□ Dアによるウクライナ便放が始まって以降、私たちは状況を注視しながら、民間セクターの対応を注意深く監視しています。国連ビジネスと、権に関する指導原則(UNGP)は、武力紛争が起きている環境で事業を行う企業は人権デューディリジェンスを強化して実施するべきであると定めていることから、私たちは400の企業に、ロシアおよびウクライナにおける事業活動や投資活動に関連する人権デューディリジェンスについて、アンケートへの協力を依頼しました。

そのうちの39社から、アンケートの質問すべてまたは一部に回答がありました。「企業によるデューディリジェンスのタイムライン」では、ロシアによるウクライナへの車手模反に関連のある企業の人権デューディリジェンスの透明性を高める目的で、39社すべてについて、ギャップや保良事例を含め、人権コミットメントの実施状況を監視しています。

タイムラインは、Viewをクリックすることでグリッドビューとタイムラインモードで表示することができます。

タイムラインは提続的に更新されます。

Grouped by Company O1 2022 Q2 2022 Today Veal* ▼ → ■ See records Company Potomage Potomage

https://www.business-humanrights.org/ja/

②下流(投資や製品・サービスの使用など)での人権侵害の回避 DDの対象:誰によってどのように自社の製品が使用されているか

> 軍事産業:国際人道法違反を行う政府との販売・契約など 政府とのビジネス:個人監視に使用しうるソフトウェアの販売など 製品・サービスの地域住民(社会)への悪影響

3. 国家の人権保護義務とは

国家による国際人権基準の国内での保障 企業が責任を果たすことのできる国内外における環境づくり

- ⇒国家戦略・行動計画の策定
- ⇒政策のスマートミックス(国内・対外政策および自発的・強制的措置) 人権デューディリジェンスの義務化、公共調達、貿易・投資、国際協力等
- ⇒政策の一貫性の確保
- ⇒救済へのアクセス

国家レベルでの司法的・非司法的グリーバンスメカニズム 企業やステークホルダーによる実効的なグリーバンスメカニズムの促進

⇒マルチステークホルダー・アプローチによる実効性の確保

○5つの優先分野

- ①<mark>政府・</mark>政府関連機関等の「ビジネスと人権」に関する理解 促進・意識向上
- ②企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進・意識向上
- ③社会全体の人権に関する理解促進・意識向上
- ④SCにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- ⑤救済メカニズムの整備・改善

2020年10月 行動計画策定



○横断的事項

1)労働

(ディーセントワークの促進等)

- ②子どもの権利の保護・促進
- ③新しい技術の発展に伴う人権 AIの利用と人権
- ④消費者の権利・役割
- ⑤法の下の平等(障害者、女性、 性的指向・性自認(SOGI)等)
- ⑥外国人材の受け入れ・共生 共生社会実現に向けた外国人材の 受入れ環境整備の充実・推進

3. 国家の人権保護義務ビジネスと人権に関する行動計画

- ○国家の義務に関する取組
- ①公共調達

「ビジネスと人権」に関連し得る調達ルールの徹底

②開発協力・開発金融 環境社会配慮に係る取組の効果的 な実施

JBIC

調達における人権尊重

③国際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡大

OECD、世界銀行等において 経済活動と社会課題の議論 への貢献

④人権教育・啓発 公務員に対する周知・研修

- ○企業の責任を促進する取組
- ①国内外のサプライチェーンにおける取組および指導原則に基づく人権DDの促進

業界団体等を通じた、企業に対する行動計画の周知、人権デューディリジェンスに関する啓発在外公館や政府関係機関の現地事務所等における海外進出日本企業に対する、行動計画の周知や人権DDに関する啓発

- ②中小企業における取組支援
- ○救済へのアクセスに関する 取組み

開発協力・開発金融における相談 窓口の継続

3. 国家の人権保護義務とは

▶ 図12:日本政府に対する労働 CSR/RBC 政策の提言

労働CSR/RBC のビジョン設定 国家戦略文書策定

労働CSR/RBCの政策的意義

- ①労働問題の解決及び労働者の人権保障
- ②グローバル課題の解決
- ③アイデンティティ・信頼の基礎・国際的プレゼンス
- ④企業の国際競争力・グローバルな経済政策

ビジョンに基づく行動計画の策定

- ▶ ギャップ分析と優先課題特定
- ▶ 省庁横断型アクションプラン
- ▶ スマートミックス

ギャップ分析における社会対話

政策一貫性のための省庁間協力 政府内フォーカルポイント

国内/対外、義務的/自発的施策の組み合わせ

企業への労働 CSR/RBC の働きかけ

- ▶ 情報提供と能力構築
- ▶ 業界団体における集団アクション
- ▶ 業界別ガイドライン
- ▶ デューディリジェンスと労使協議

情報開示促進

- ▶ 情報開示への ステークホルダー の期待
- 労働 CSR/RBC の 促進とサプライ チェーンの透明化

ESG・サステナ ブル投資

"S"の社会性 の要素としての 労働CSR/RBC

政府の経済主体としての行動

▶ 公共調達による インセンティブ劇 出と政府による デューディリジェ ンス

義務化の潮流

- ▶ スマートミックス
- ▶ 持続可能な社会 の実現に根差した 政策一貫性

対外・貿易政策

- ▶ 投資関連協定と労働 条項
- ▶ グローバル社会全体 における労働者の人 権保護・促進のため の国家間対話

社会対話促進

- ▶ 開発の優先度や社会目標と の調和
- ▶ ホームーホスト拡大三者構成対話

NCP強化

- ▶ 人的・財務的拡充
- ▶ 情報収集・提供機能の強化
- ▶ 問題解決支援における労使 対話

国内人権機関設置

- 政策ギャップ分析とモニタ リング・救済
- マルチステークホルダー 関与の制度的実施

国際協力

- ▶ 開発協力プロジェクト
- 国際的マルチステークホル ダーイニシアチブへの参画

コロナからの復興

- ▶ 不均衡に影響を受ける脆弱 層の支援
- 強靭性のための企業へのガイダンス



(22年12月1日) https://www.ilo.org /tokyo/information/ publications/WCMS _862937/lang-ia/index.htm

3. 国家の人権保護義務とは人権デューディリジェンスの法制化

| | 英国現代奴隷法 (2015年) | 仏企業注意義務法 (2017年) | 独サプライチェーンDD法 (2021年、23年施行) | EU(欧州委員会) コーポレートサステナブルDD指令案 (2022年発表) |
|------------------|--|--|---------------------------------------|---|
| 課題 | 現代奴隷 (強制労働、人身取引) | 人権侵害、 労働安全·衛生、環境 | 人権侵害、環境問題 (国際的な人権・環境基準) | 人権侵害、環境問題 (国際的な人権・環境基準) |
| 義務 | 情報開示 | デューディリジェンス義務 情報開示義務 | デューディリジェンス義務 情報開示義務 | デューディリジェンス義務 情報開示義務 |
| 範囲 | 事業活動およびサプラ イチェーン | 事業活動およびサプライ チェーン(確立したビジネ ス関係) | 直接(1次)/間接(2次以降)のサプライヤーを含む が義務内容に差異 | 確立したビジネス関係 *EU理事会では削除 |
| 内容 | 方針 デューディリジェンス (研修) | (方針) デューディリジェンス | 方針 デューディリジェンス 是正・救済(グリーバンス) | 方針 デューディリジェンス 是正・救済(グリーバンス) |
| 履 行 確 保 | (制裁あり) NGOによるモニタリング 政府ウェブに登録・開示 公共調達 *制定後 | 司法救済 (罰則は違憲とされ削除) 行政によるモニタリング (検討中) | 行政によるモニタリング 公共調達から排除 行政罰 | 行政によるモニタリング 司法救済 制裁 モデル契約条項の提示 |

3. 国家の人権保護義務とは

•「ビジネスと人権」と公共調達

人権尊重調達枠組

人権尊重「調達計画」の策定

落札前措置への人権保護の組み入れ

人権侵害企業の入札参加資格の停止

資格登録の際の啓発を目的とした人権尊重手続

人権リスク対処の入札参加資格要件への組入れ

落札者選定における「社会的経済的価値創出」への加点

契約(契約遵守事項)への人権基準の組入れ

契約管理における人権保護促進にむけた情報開示とモニタリング等の実施

EU公共調達指令

環境、社会および労働に関する法規の不遵守に基づく調達からの排除(57条4項)

* 社会的に責任ある公共調達ガイダンス

<u>独サプライチェーンDD法</u>

DD義務に違反し過料が科せられた企業は違反状態の解消を証明できるまで最長3年間除外

3. 国家の人権保護義務とは

・サステナブル投資の推進

EUのCSR新戦略(2011年)

企業のみならずEU経済の競争力、CSRに取り組むインセンティブの提供

EU域内外へ及ぶCSR政策

- •適切なDDを促す規制措置
- ・サステナブル投資 非財務情報の開示 EUタクソノミー

ある経済活動が、ひいては当該活動への投資が環境に関して持続可能か どうかを判断するための基準を定め、

これに基づき、金融商品および企業活動の情報開示

※社会的タクソノミー(ディーセント・ワーク、水・食料・住居等ニーズの実現)

- ・公共調達やラベリングなど社会・環境にやさしいビジネス実践
- •貿易•開発政策
- ・啓発や研修、ガイドの作成等

ご清聴ありがとうございました。

財務省財務総合政策研究所主催 ランチミーティング 「ビジネスと人権」 菅原絵美(大阪経済法科大学)