

世界が進むチカラになる。



農林水産省主催
食品企業向け人権尊重の取組のためのセミナー

「ビジネスと人権」に関する 国内外の最新動向

講演者紹介

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(MURC) サステナビリティ戦略部
シニアマネージャー 櫻井洋介

法政大学 人間環境学部 准教授
一橋大学大学院法学研究科ビジネスロー専攻 特任准教授
慶応義塾大学法務研究科グローバル法務専攻 非常勤講師



■ 略歴

大手損害保険会社勤務の後、英国留学。帰国後、国際協力系シンクタンクの研究員、独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO)における海外ビジネス展開支援業務、監査法人におけるESGコンサルティング業務の経験を経て、現職。早稲田大学法学卒業、英国エセックス大学ロースクール国際人権法専攻修了、一橋大学院国際企業戦略科経営法務専攻修了(労働法専攻)。国際人権法修士、博士(経営法)。

国際協力系シンクタンクでの勤務経験を有し、SDGsの前身であるMDGs(ミレニアム開発目標)の時代から、ODA等を通じて本分野に関与している。その後、JETROコンサルティングファームにて、ビジネスの観点から持続可能な開発やサステナビリティに関連する業務に従事。

国際人権法の分野で国際的にも著名な、英国エセックス大学のロースクールで国際人権法を専攻し、労働CSRに関する研究にて博士号を取得する等、ESG全般に関するコンサルティングの中でも、「人権」「労働」分野を専門とする。企業向けのビジネスと人権に関するコンサルティング経験を豊富に有するほか、日本政府の「ビジネスと人権に関する行動計画」策定や推進にも事務局として関与する等、サステナビリティに関する官公庁・公的機関からの受託業務や・調査案件にも多数従事。

2022年からは、一橋大学大学院法学研究科ビジネスロー専攻特任准教授として、SDGsやビジネスと人権に関する講義を担当。2024年からは、「ビジネスと人権」を専門とする日本でも数少ない研究者として、法政大学の人間環境学部で専任教員(准教授)として勤務している。慶応義塾大学法務研究科グローバル法務専攻にて、非常勤講師も務める。

■ 主な著書

- 日経BP 日本経済新聞出版 『人権尊重の経営: SDGs時代の新たなリスクへの対応』(2022年11月)
- 『2024年 日本はこうなる』(「今、企業に求められる「人権尊重の経営」) 東洋経済新報社 (2023年11月)



目次

- I. 「ビジネスと人権」に関する関心の高まり
- II. 企業に求められる取組
- III. ビジネスと人権に関する国内外の動向

1. 「ビジネスと人権」に関する 関心の高まり

企業が取り組むべき課題としての「人権」の重要性の高まり

■ 特に昨今、企業からは「気候変動」に次ぐ社会・環境課題として、「人権」というテーマが注目されています。

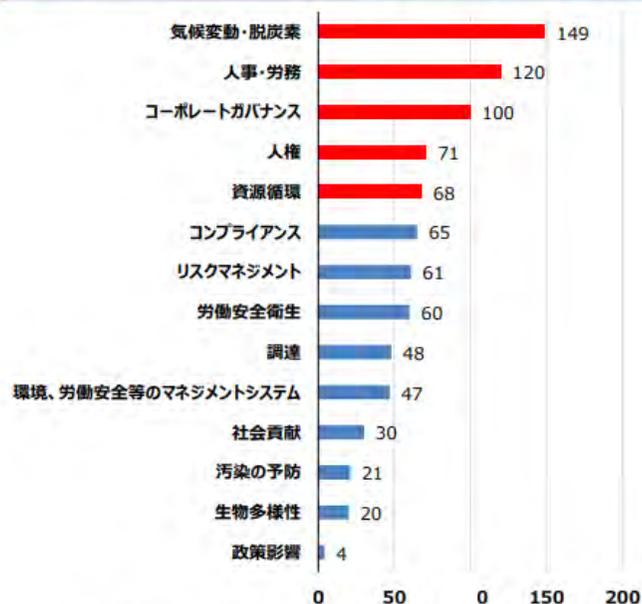
経済産業省 経済産業政策局 企業会計課

「サステナビリティ関連データの収集・活用等に関する実態調査のためのアンケート調査結果(2023年7月18日)

サステナビリティデータの特定(重視するサステナビリティ分野)

回答社数:200社 (188社が東証プライム市場上場企業、10社が東証スタンダード上場企業、2社が非上場企業)

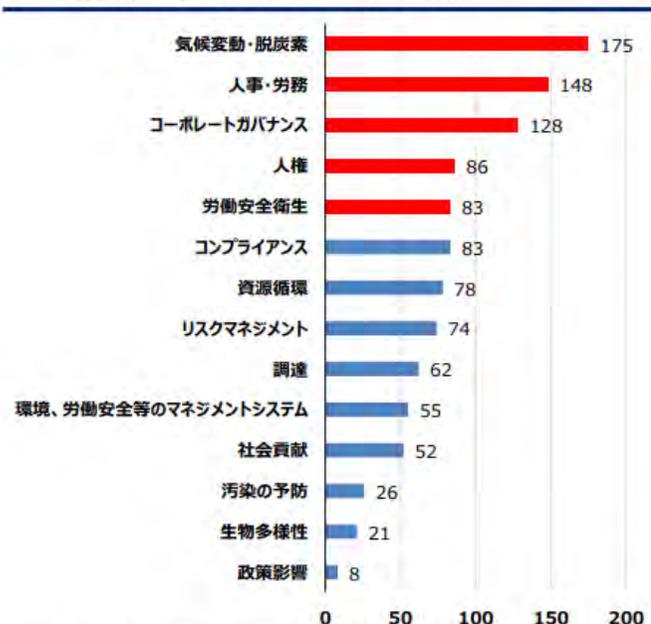
(再掲) 問1-2. (問1-1で「はい」を選択した場合) サステナブルな企業価値創造の観点から、どのような分野のサステナビリティを重要視していますか (上位5件を選択)



N=160 (問1-1で「はい」を選択した企業数) 5件回答していない企業もあるため、合計した数値は一致しない。

2

問1-3. 開示の観点から、どのような分野のサステナビリティデータを重要視していますか。(上位5件を選択)



N=200 なお、回答なし、5件回答していない企業もあるため、合計した数値は一致しない。

(出所) 経済産業省 経済産業政策局 企業会計課「サステナビリティ関連データの収集・活用等に関する実態調査のためのアンケート調査結果」(2023年7月18日)より作成

サプライチェーン上の人権が注目されるきっかけ



(出所) Weebly, Nike sweatshops in Indonesia

<http://nikeysweatshops.weebly.com/>

Libcom, Nike and the Sweatshop problem

<https://libcom.org/blog/nike-sweatshop-problem-14092018>



サプライチェーン上の人権尊重責任ーナイキのスウェットショップ問題

- 1997年、ナイキが委託するインドネシアやベトナム等、東南アジアの工場で、低賃金労働、劣悪な環境での長時間労働、児童労働や強制労働が発覚しました。
 - ナイキは当初、サプライヤー側の責任であるとして、対応を拒否。これにより、米国を中心に世界中で反対キャンペーンや不買運動が起き、訴訟問題にまで発展する事態となりました。
- ⇒ 直接的な労働契約関係にないサプライチェーン上の労働者に対して、企業は直接的な法的責任を負う訳ではありませんが、求められる責任の範囲として、法的責任と社会的責任の範囲の乖離を理解しておかなければ、思わぬ事態を招くことになります。

2001年に行われたカンファレンスにおける、
ナイキ社のコンプライアンス・ディレクター(Todd McKean氏)の発言

- 当初の我々の態度は『私達は工場を所有していない。そこで行われることをコントロールすることはできない(we don't own the factories. we don't control what goes on there)』というものでした。
- 率直に言って、それは無責任なやり方だっただと思っています。私達は毎日、工場で品質をチェックしていました。ビジネスの特定の部分には影響力と責任を持っていたことは明らかであったのに、なぜ他の部分にはないと言えるのでしょうか？

(出所) Sarokin David, Schulkin Jay(2020) The Corporation: Its History and Future, Cambridge Scholars Publishing, p.148)



(出所) How Nike Solved Its Sweatshop Problem
Max Nisen May 10, 2013

<https://www.businessinsider.com/how-nike-solved-its-sweatshop-problem-2013-5>

サプライチェーン上の人権尊重を軽視することによる企業へのダメージ

- ナイキはこのスウェットショップ問題により、大きな経営上のダメージを負うこととなりました。
- 企業にとって、評判の低下やブランド価値の棄損は深刻な問題となりえます。



*1: 米国・米国以外の市場に区分して算出。米国市場の売上高: 1998~99年はCAGR17.2%(1993~97年の同企業の本国市場売上高CAGR)、2000~02年はCAGR5.0%(2002~06年の同企業の本国市場売上高CAGR)を用いて算出。米国市場のその他の売上高: CAGR3.7%(1997~02年の米国スポーツ用品市場全体の売上高CAGR)を用いて算出。米国以外の市場: CAGR7.4%(米国以外の市場のスポーツ用品市場全体の売上高CAGR)
*2: USD=113円(2017年10月現在)で算出
出所: 各社の財務報告書にDeloitte分析

- 米国のシューズ市場の成長率からナイキのシューズ部門の成長率は、98~99年が17.2%、2000~2002年が5%と試算。
- シューズ以外のスポーツ用品や国外市場の伸びも考慮すると、人権侵害がなければ、同社の売上高は2002年には、**134億5200万ドル**に達していたはずであると試算されている。
- 1998年から2002年までの5年間で、ナイキは**121億8000万ドルの「稼げたはずの売上高」**を失ったとされる。
- 日本円に換算すれば**約1兆3764億円**に及ぶと試算している(1ドル=113円)。

(出所) 現代ビジネス(2017年10月13日「人権を軽んじる企業には、1000億円以上失うリスクあり」より)

サプライチェーン上の人権尊重責任ーラナ・プラザ崩落事故

- 2013年、バングラデシュで縫製工場が入った商業ビル「ラナ・プラザ」が倒壊。死者1,134人、負傷者2,500人以上を出す大惨事となり、国際的なアパレルブランドは批判の対象となりました。
- この事故をきっかけに、**企業はサプライチェーンの人権・労働問題に対処すべきという機運が非常に高まった**とされています。



- 5つの縫製工場が入居していた「ラナ・プラザ」の従業員は、ビルの異変に気づいており、現地警察も危険性を指摘していた。
- しかし、工場のマネージャーは従業員に「仕事に戻らなければ解雇の可能性があると伝え、従業員は解雇を恐れて仕事を継続。
- その後、ビルが停電し、違法に増築したビルの上層部に設置された発電機が稼働。**発電機の振動と動き出したミシンの振動などが共鳴して建物を揺らし、崩壊を引き起こした。**



(出所) FASHIONSAP「ファッション史上最悪の事故から5年、バングラデシュは変わったのか

<https://www.fashionsnap.com/article/Rana-Plaza-collapse-5years/>

(写真) Consumer boycott uploaded by Laura Boudreau

https://www.researchgate.net/figure/Consumer-boycotts_fig2_308675271

Ethical consumer, Rana Plaza, Five Years On

<https://www.ethicalconsumer.org/fashion-clothing/rana-plaza-five-years>

日本の事例—外国人技能実習生の問題

- 2017年に、TV番組「ガイアの夜明け」の中で、技能実習生の問題が特集されました。
- 「**休みは7ヶ月でたった1日**」、「**時給400円・残業197時間で手取り13万**」等という、縫製工場で働く実習生の労働環境が紹介されましたが、その縫製工場と取引をしていたブランドの会社までが炎上し、ニュースリリースを出す等の対応を迫られる事態になりました(番組の中では、会社名への言及はなし)。

⇒「**取引先の問題は自社には関係ない**」とは言えない時代になっています。

「Made in Japan」の不都合な真実…日本が抱える“問題”とは？

2017年12月15日
株式会社ジャパンイマジンেশョン

未払金の支払いを求めて立ち上がった、中国人実習生の女性5人。10人の仲間と2年半にわたって岐阜県の縫製工場で働いてきたが、1日平均15時間、土日も休みなく服を縫い続け、支払われていない資金は一人当たりおよそ620万円にのぼっていた。彼女たちを保護したのは、外国人実習生の待遇改善や保護活動に取り組む、岐阜一般労働組合の甄凱(けん・かい)さん。今では仲間10人も合流し、合わせて15人で縫製工場に“戦い”を挑んでいる。彼女たちが働いていた縫製工場は、「破産に向けた手続きをしているため、未払金を支払う金がない」としている。しかし、それは本当なのか…。甄凱さんは、縫製工場の資産を調べるなどして、なんとか未払い資金の支払いを求めるつもりだという。しかし、5人の実習生のビザが切れるのは11月。まもなく帰国しなければならないのだ。タイムリミットまで、あとわずか…。甄凱さんと実習生たちは、未払い資金を取り戻すことはできるのか？一方、そうした縫製工場はなぜ、法に触れてまで外国人技能実習生か。取材を進めていくと、そこには「Made in Japan」の“不都合な”真実が…。それは、私たちが抱える問題だった。果たして、その不都合とは、一体？



一部TV番組放送内容に関して

過日放送のTV番組における放送内容に関しまして、ご説明申し上げます。

番組内で放送された縫製工場における外国人技能実習生の労働問題に関しまして、本年7月に岐阜一般労働組合及び番組制作会社より一報を受け、弊社として初めて認識致しました。弊社商品の取引メーカー様に確認をした結果、今回問題となった同工場に対し該当とされる商品の発注がなされており、労働問題が存在するという事実も判明致しました。

弊社としては、取引メーカー様へ同工場での商品の製造を取りやめて頂くよう申入れ、本年9月をもって同工場での製造は終了しております。

弊社の商品が取引メーカー様の先の縫製工場において、不適切な労働環境のもと製造されていたとすれば、誠に遺憾であると考えており、またその実情を知り得なかったことについては、大いに反省すべき点であると認識しております。

今後は取引メーカー様と共に、製造現場について更なる関心を払い、弊社の商品がそのような環境下で製造されることがないように努力をして参る所存です。

お客様をはじめ、各方面の皆様にご心配をおかけ致しましたこと、心よりお詫び申し上げます。

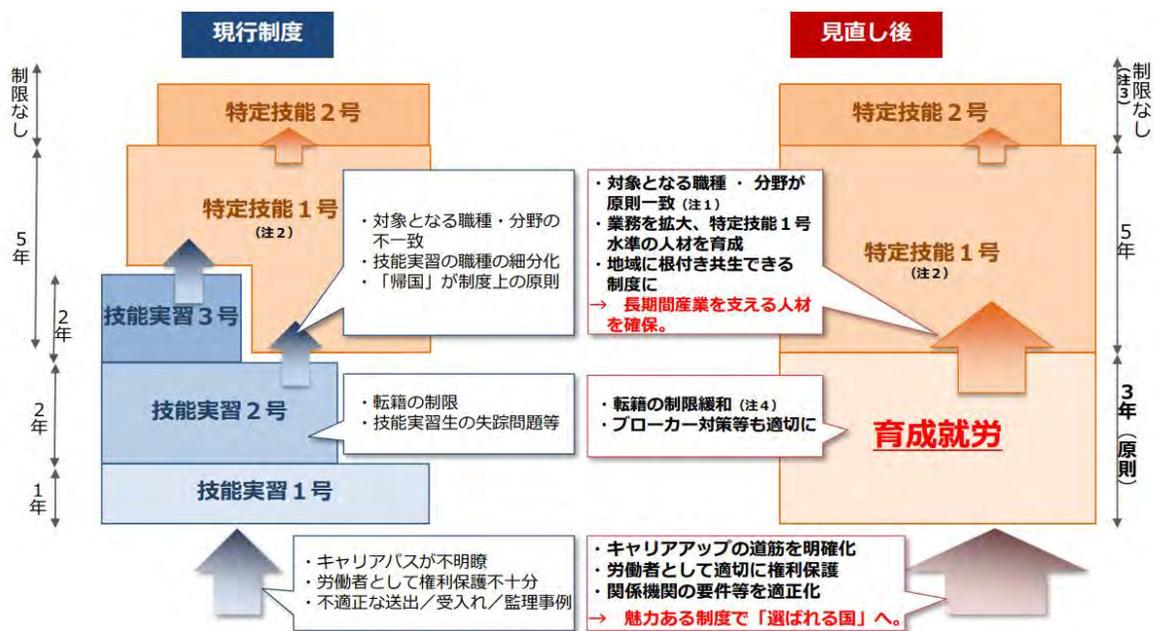
以上

(出所) テレビ東京WEBサイト 日経スペシャル ガイアの夜明け
「絶望職場を今こそ変える！」(2017年12月12日放送)より
https://www.tv-tokyo.co.jp/gaia/backnumber4/preview_20171212.html

(出所) 株主会社ジャパンイマジンেশョン プレスリリースより
<http://ailandshop.s3.amazonaws.com/jim/20171215/201712151.pdf>

日本国内における課題－技能実習制度に関する動向（技能実習から育成就労へ）

- 2024年6月14日、出入国管理法が改正され、「強制労働や人権侵害の温床」となっている旨が指摘されている**技能実習制度が廃止され、育成就労制度に変更**されることが決まりました。
- これまで強制労働の発生を助長していたともされる「**転籍の制限**」が緩和される等の変更がなされましたが、「**転籍要件**」や「**家族帯同の是非**」等が議論を呼んでいることもあり、今後の運用が注目されます。



(出所) 東京新聞(2024年3月15日記事)より
<https://www.tokyo-np.co.jp/article/315452>

政治・経済 #国際問題 #外国人技能実習制度 2023/12/02 10:00

「日本人が考えるほど甘くはない」外国人技能実習生の失踪、不法就労、犯罪を引き起こす"利権の間" 有識者会議の「育成就労制度」提言はその場しのぎの「まやかし」だ

PRESIDENT Online



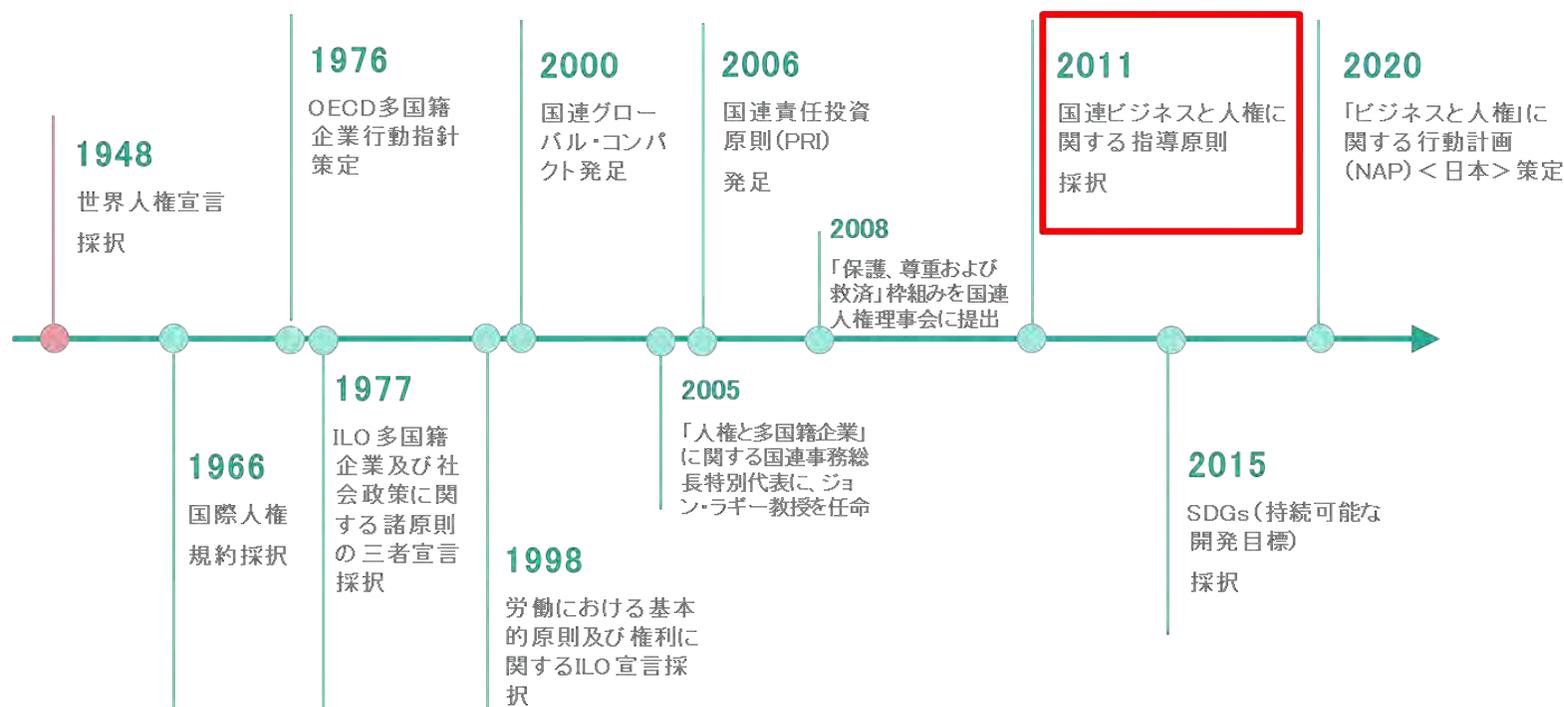
出井 康徳 ジャーナリスト

(出所) プレジデントオンライン(2023年12月2日記事)より
<https://president.jp/articles/-/76195>

II. 企業に求められる取組

「ビジネスと人権に関する指導原則」(指導原則)採択までの流れ

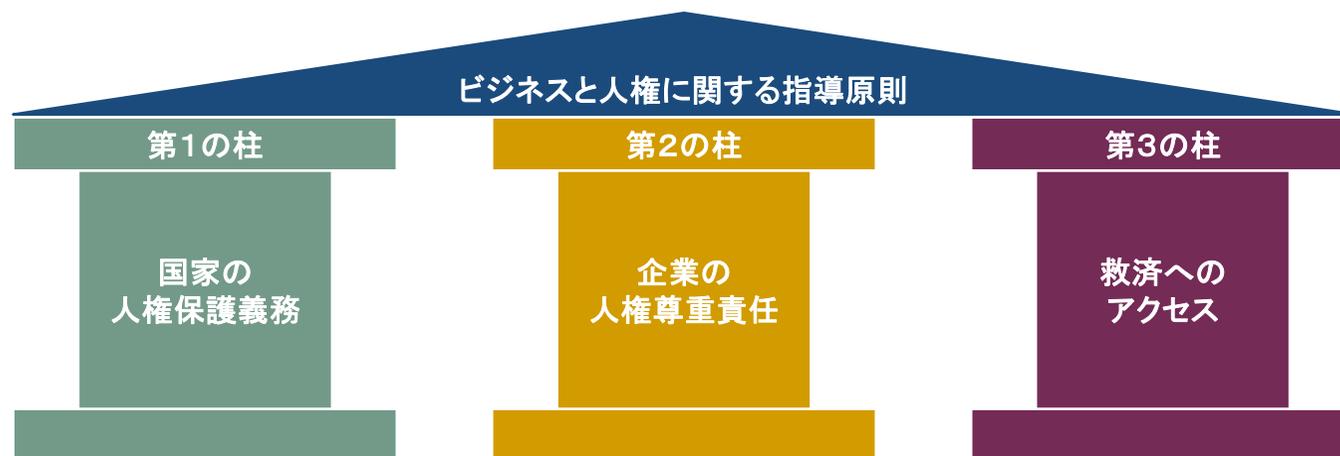
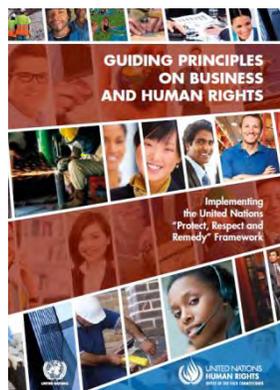
- 従来は、人権を保護する役割は国家が担うべきであるという考え方が一般的でした(国際人権条約)。
- しかし、企業の影響力拡大を背景に、企業の人権尊重責任の重要性が増していく中で、国連主導のもとで2000年には「グローバル・コンパクト」が発足され、2005年には、ハーバード大学のジョン・ラギー教授が「人権と多国籍企業」に関する国連事務総長特別代表として任命されました。
- ラギー教授は、2008年に「保護、尊重および救済」枠組みを国連人権理事会に提出し、この枠組みを具体的に実施していくために、さらに3年の年月をかけて作られた国際文書が、「**ビジネスと人権に関する指導原則**」です。



(出所) 各種国際規範の開示資料(策定年次)に基づき作成

ビジネスと人権に関する指導原則とは

- ビジネスと人権に関する国際基準として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(指導原則)」が幅広く認知されています。人権に関する取組や開示を進めていく上では、指導原則の参照が不可欠です。



【ビジネスと人権に関する指導原則】

- 2011年に国連人権理事会で承認された、ビジネスと人権に関する国際文書。
- ①国家の人権保護義務、②企業の人権尊重責任、③救済へのアクセスの3つの柱から構成されている。企業は**サプライチェーンを含めた事業活動全体**において、人権におよぼす負の影響を把握し、これに対処する責任があるとされている。
- 法的拘束力は持たないものの、策定過程において、企業を含むあらゆるステークホルダーが交渉に参加しており、高い正当性を有していることから、あらゆるガイダンス文書の基礎となっている。

企業の人権尊重責任の類型

■ 指導原則では、企業が直接人権侵害を発生させているような場合だけでなく、取引で繋がっている場合等も、可能な限りの働きかけを行うことで、責任を果たすように求めています。

⇒ 指導原則では、取引で直接結びついている場合にも影響力を行使してサプライヤーに働きかける責任があると定めています。

①引き起こす (Cause)



■ 工場の労働者に対し、保護具を付けないまま危険な作業に従事させる。

影響を是正・防止する責任

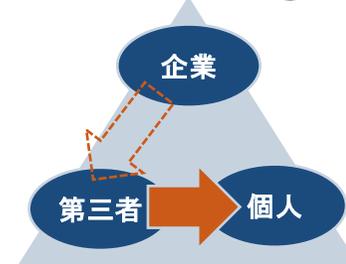
②助長する (Contribute)



■ 取引先に納期直前に仕様変更を伝えることで、取引先の労働者の長時間労働を助長する。

助長を是正・防止する責任

③直接結びついている (Direct Linkage)

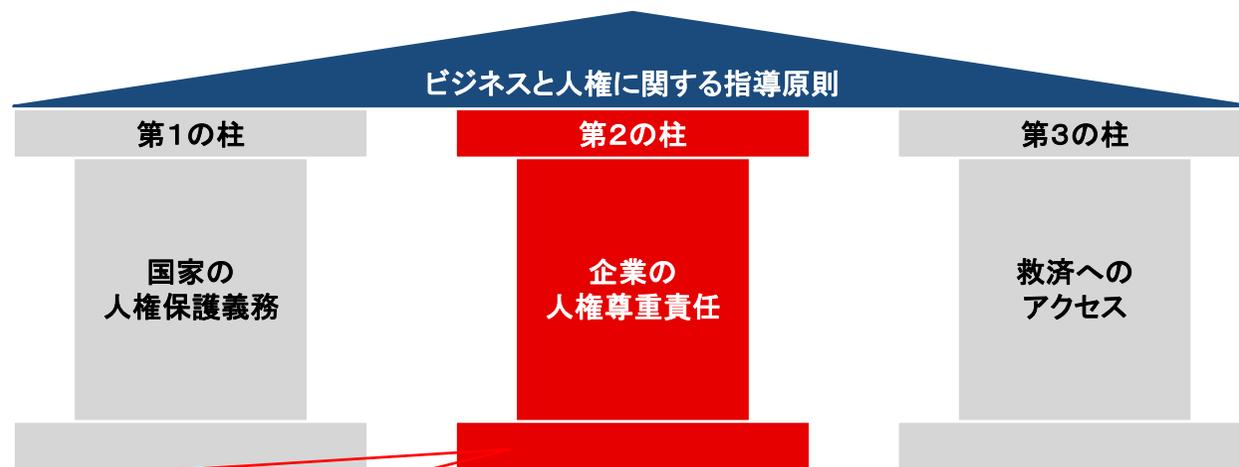
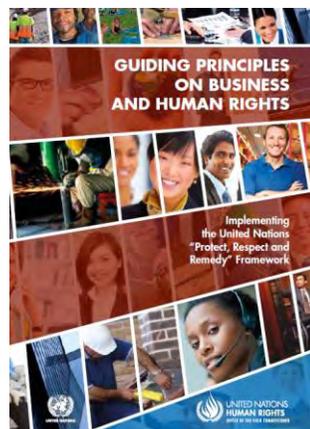


■ 委託先が無断で、強制労働や児童労働を行っている企業へ再委託を行っている。

自社が持つ影響力を使って「働きかける」責任

指導原則で求められる3つの取り組み

- 指導原則で企業に求められる取り組みは下記の3つとされています。



人権方針の策定 (方針によるコミットメント)

- 企業は、人権を尊重する責任を果たすというコミットメントを企業方針として発信することを求められている。

人権デュー・ディリジェンスの 実施

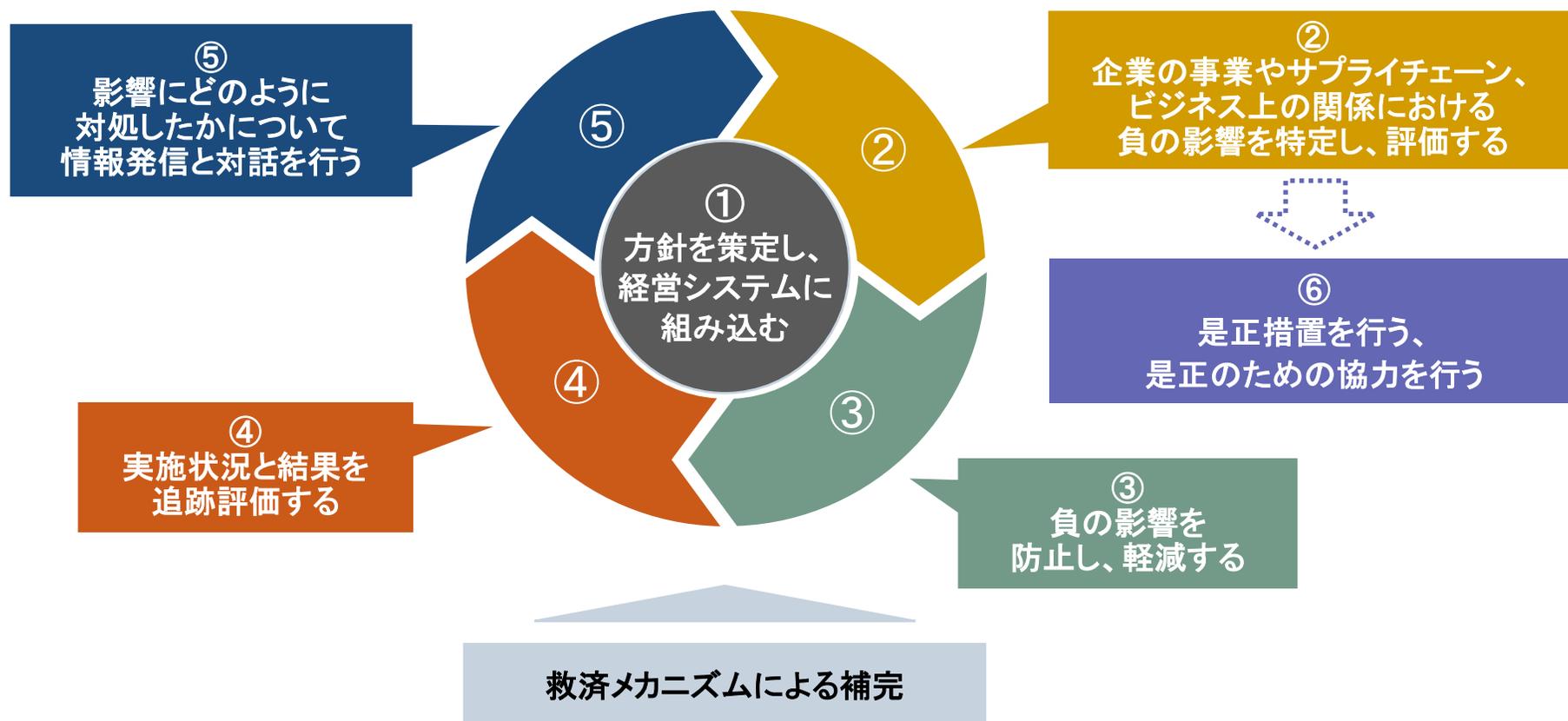
- 企業は、人権への影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示することが求められている。

救済メカニズムの構築

- 企業は、人権への負の影響を引き起こしたり、助長を確認した場合に、正当な手続を通じて救済を提供することが求められている。

人権に関する取組みの全体像

- 企業に求められる、人権に関する一連の取組みは下記の通りです。
- 人権に関するコミットメントとして方針を定め、方針に基づいて継続的な人権デュー・ディリジェンスプロセスを確立し、それらの一連の取組みを救済メカニズムの整備によって補完していきます。
- また、すべてのプロセスにおいてステークホルダーとの対話が必要であるとされています。



(出所) 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」よりMURC作成

III. 「ビジネスと人権に関する 国内外の動向

人権尊重責任をめぐるルールメイキングの変遷

■ 企業に対してサプライチェーン上の人権尊重を要請する流れは、下記の通り整理ができます。

社会的責任としての サプライチェーンの人権尊重

- サプライチェーンがグローバルに拡大する中で、企業の社会的責任として、サプライヤーの不祥事等に関する対応が求められる。
 - ナイキのスウェットショップ問題
 - ラナ・プラザ崩壊事故 等

社会的責任の不履行の 「リスク化」

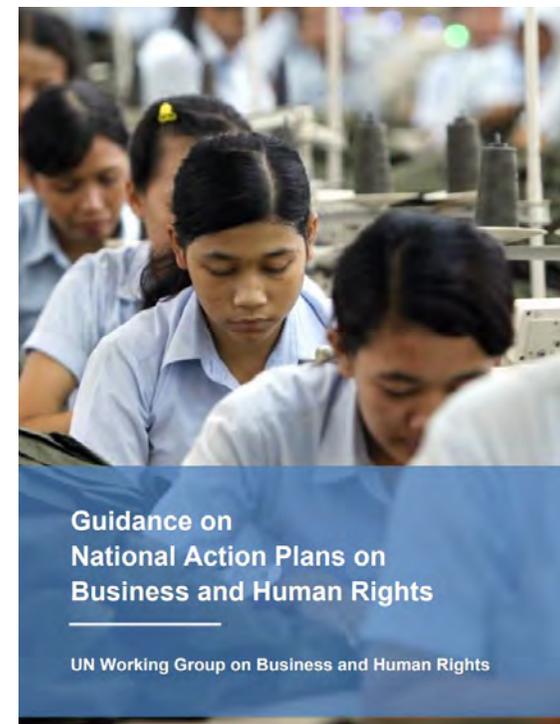
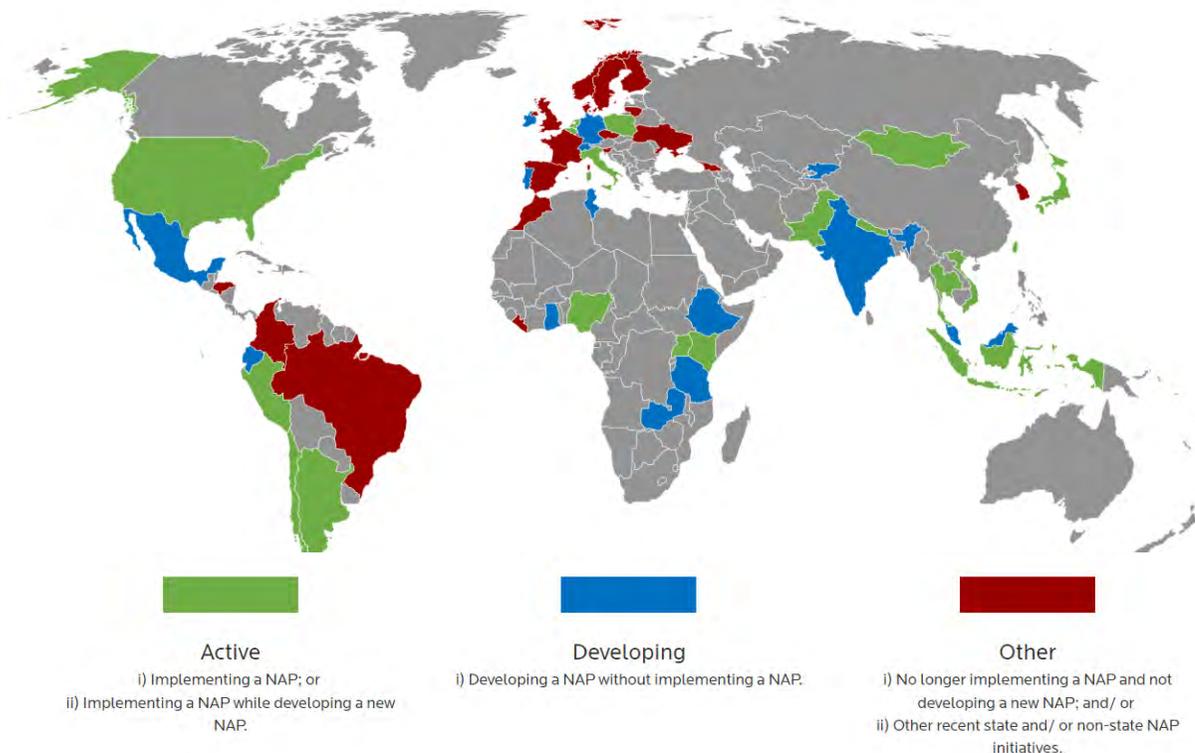
- ESG投資の隆盛やSNSの普及等により、サプライチェーン上の人権尊重を社会的責任として履行しないことによるリスク認識が、企業の中に浸透し始める。
 - 人権侵害に加担する企業への金融機関による投資控え(投資対象からの除外)
 - ブランド価値の棄損を気にする取引先からの要請(取引先対象からの除外)

法的責任としての サプライチェーンの人権尊重

- ミャンマーや新疆ウイグル自治区、ロシア等の地政学的なリスクも背景として、欧米を中心に、企業に対してサプライチェーン上の人権マネジメントを義務付ける法律や規則が制定される。
 - 欧米市場におけるビジネスの「取引条件」としての人権尊重(市場からの除外)

ビジネスと人権に関する行動計画とは

- 国連人権理事会から指導原則の実施を付託された国連「ビジネスと人権作業部会」は、各国に対して、指導原則を国内で実施していくために「**ビジネスと人権に関する行動計画(NAP:National Action Plan on Business and Human Rights)**」の策定を推奨しています。
- 2013年に世界で初めて英国が策定して以降、2024年6月現在で30か国以上が策定しています。
(2020年に策定した日本は、独立したNAPとしては24カ国目。アジアではタイについて2番目の策定)



人権デュー・ディリジェンスの法制化の流れ

- 欧州諸国を中心に、人権デュー・ディリジェンスを法律で義務化する動きが加速しています。
- 今年になってEU全体でも法律が制定されており(EU指令)、EU加盟国は国内法の整備が必要となります。
 - 「社会的責任」の文脈で議論されてきた人権デュー・ディリジェンスは、「法的責任」に変化しつつあります。

制定年	国	法律名	法律の概要
2015年	英国	英国現代奴隷法	<ul style="list-style-type: none"> ■ 英国内で事業を行う企業等のうち、売上高が年間3,600万ポンドを超える企業を対象に「奴隷労働と人身取引」に対する取り組みについて情報開示を要請している。
2017年	フランス	注意義務法	<ul style="list-style-type: none"> ■ フランス国内の従業員数が5,000人、または全世界での従業員数が10,000人以上のフランス企業を対象として、人権・環境への負の影響に対するデュー・ディリジェンスを義務付けている。
2018年	オーストラリア	オーストラリア現代奴隷法	<ul style="list-style-type: none"> ■ 年間売上1億豪ドル以上のオーストラリア企業、または年間売上1億豪ドル以上のオーストラリアで事業を行う企業に対し、現代奴隷に関する声明を提出するよう義務付けており、違反企業に対しては企業名の公表等が行われる。
2019年	オランダ	児童労働デュー・ディリジェンス法	<ul style="list-style-type: none"> ■ オランダで商品・サービスの提供を行う企業に対し、サプライチェーン上の児童労働に係るデュー・ディリジェンスを義務付ける法律。2019年に制定されているが、施行日は未定。違反企業には罰金や刑事責任も課される可能性がある。
2021年	ドイツ	サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法	<ul style="list-style-type: none"> ■ ドイツ企業のうち、従業員3,000人以上の企業(2024年1月1日からは従業員1,000人以上の企業)が対象。リスク評価の実施や是正措置の実施等、サプライチェーン上のデュー・ディリジェンスに関する一連の取り組みを求めている。2023年1月1日から施行されている。
2024年	EU	コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令(CSDDD)	<ul style="list-style-type: none"> ■ EU域内企業だけでなく、日本企業を含むEU域外企業でも、「EU域内での売上高が4億5,000万ユーロを超える企業」等、一定の条件を満たす企業には、サプライチェーン上のデュー・ディリジェンスが義務化され、違反企業には損害賠償責任が課される。 ■ EU理事会と欧州議会が2023年12月14日の案について、暫定的な政治合意に達していたものの、2024年2月にはドイツ・イタリア等が反対に回り、当該暫定合意案をEU理事会が不採択。 ■ その後、対象企業や義務内容を変更(緩和)した修正案が採択され、2024年4月の欧州議会において正式に採択。企業規模によって段階的に適用が開始され、早ければ2027年から対応が必要になる。

人権侵害に依拠した製品の流通を規制する(米国)

- 米国では、対中制裁という背景も持ちながら、主に輸出入規制という観点から人権尊重の規制を進めています。強制労働に依拠した製品の輸入差止等が行われる等、ビジネスに直接的な影響があるため、注意が必要です。
- 2024年4月にはEUでも同趣旨の法律(強制労働規則)が制定される等、欧州でも同様の動きが見られます。

分類	法・規制	内容
政府調達	■ 連邦調達規則(2015年3月改正)	■ 連邦政府機関と契約する事業者は、強制労働を含む不正取引がないことを毎年確認する義務を負い、受注者は、政府調達の対象品が、「強制労働または年季奉公の児童労働により製造された商品リスト(List of Products Produced by Forced or Indentured Child Labor)」に掲載されているかどうかを調査しなければならない。
貿易 (輸入)	■ 1930年関税法307条(2016年2月改正)	■ 米税関の調査に基づき、強制労働に依拠した製品の輸入差止め(違反商品保留命令: WRO)を認める。
	■ ウイグル強制労働防止法(2021年成立)	■ 2022年6月より施行。新疆ウイグル自治区で一部でも生産・製造・採掘された製品は強制労働で生産されていないという証明がなければ、原則として米税関国境保護局(CBP)によって輸入が差し止められる。
貿易 (輸出)	■ 輸出管理規則(EAR)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 商務省・産業安全保障局(BIS)は2020年10月、人権保護を目的に、EAR規制対象に監視システム等を追加。対象製品に米製品・技術・ソフトウェアを含む場合(再・みなし)輸出にはBISの輸出許可が必要になる。 ■ BISは人権侵害を根拠として、中国に所在する主体をエンティティリスト(EL)に追加。EL対象による許可申請は原則不許可の扱い。繊維製品のほか、人工知能(AI)技術やサイバーセキュリティ技術を扱う企業などが対象となっている。
制裁	■ グローバル・マグニツキー人権問責法(2016年12月成立)	■ 財務省の特別指定国民(SDN)指定により、米国資産を凍結、米国人との取引禁止。新疆ウイグル自治区に関連して、中国政府幹部も指定されている。

(出所) 独立行政法人 日本貿易振興機構「グローバル・バリューチェーン上の人権侵害に関連する米国規制と人権デューデリジエンスによる実務的対応」(2022年6月)
 U.S Department of Labor, List of Products Produced by Forced or Indentured Child Labor; U.S. Customs and Border Protection, Withhold Release Orders and Findings ListよりMURC作成

指導原則で求められる3つの取り組み

- 2020年、日本政府は「『ビジネスと人権』に関する行動計画(NAP)」を策定し、政策を推進しています。
- NAPでは、各国の人権状況等に基づいて、政府が対処すべき「優先領域」の特定が推奨されていますが、日本における優先領域は、以下の通りとされています。



行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの

- (1) 国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
- (2) 「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保
- (3) 日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上
- (4) SDGsの達成への貢献

行動計画の基本的な考え方(行動計画の実施に取り組む上での優先分野)

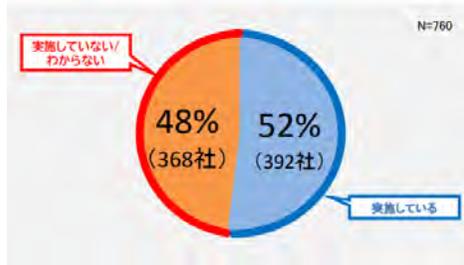
- 政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- 企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- 社会全体の人権に関する理解促進と意識向上
- **サプライチェーンにおける人権尊重を促進する具体的な仕組みの整備**
- 救済メカニズムのアクセス確保及び必要に応じた改善

(出所) ビジネスと人権に関する関係府省庁連絡会議「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」より

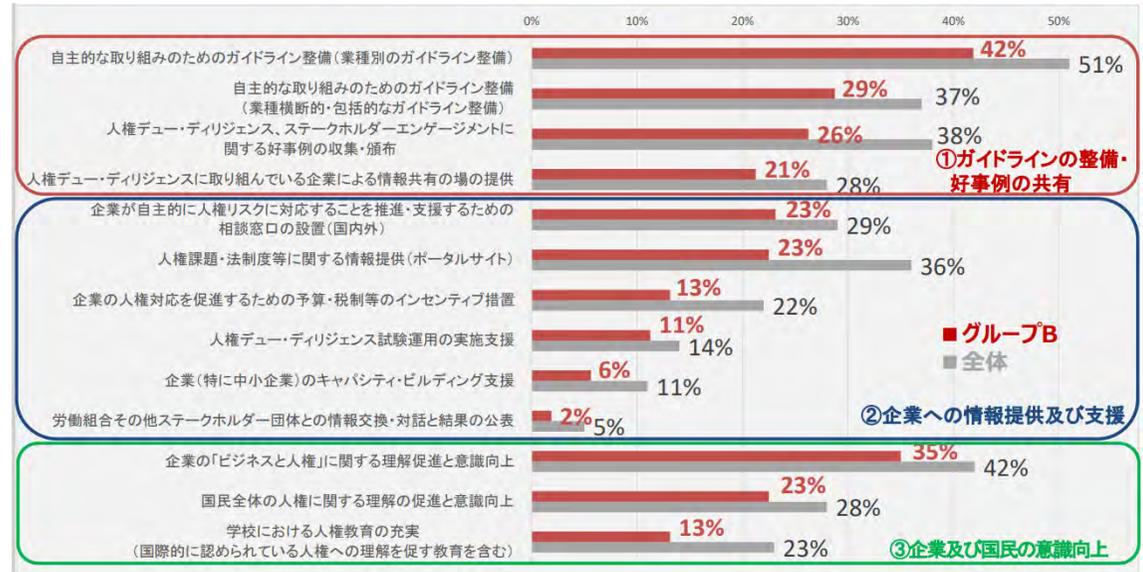
日本政府の取り組み—「日本企業の現状調査」

- 2021年、経済産業省と外務省が連名で、企業に対して初めて「ビジネスと人権」に関するアンケート調査を実施しました。その結果、人権デュー・ディリジェンスを実施していない企業は約半数とされ、**実施していない理由としては「実施方法が分からない」が最も多い回答**となりました。
 - また、人権デュー・ディリジェンスを実施していない企業から、**政府・公的機関に対する要望としては「ガイドラインの整備」が最も多い結果**となりました。
- ⇒その結果、日本政府は人権デュー・ディリジェンスを進めるためのガイドラインの作成に着手しました。

・ 人権デュー・ディリジェンスの実施状況



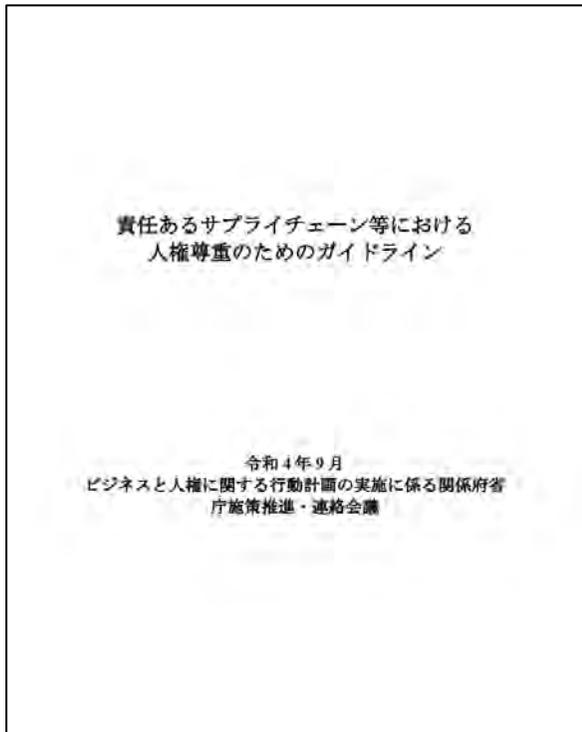
● 人権デュー・ディリジェンスを実施していない理由として、3割強が実施方法が分からない、3割弱が十分な人員・予算を確保できないと回答。



(出所) 経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果 (2021年11月)より

日本政府の取り組み—政府ガイドラインの策定

- 2022年9月、日本政府は「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」を策定しました。このガイドラインでは、指導原則やOECDのデュー・ディリジェンスガイダンスを参考として、サプライチェーン上においてどのようにデュー・ディリジェンスの取組を行っていくかが詳述されています。
- その後、政府ガイドラインを補足する形で、経産省から本ガイドラインに基づく実務参照資料やパンフレット等が公表されています。**本日、ご紹介いただく「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」も、一連の日本政府の政策の中で策定されたものです。**



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



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
(別添2) 作業シート
負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価

(出所) 経済産業省「ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～」より

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

www.murc.jp/

