

経済産業省：「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」

日本サステナブル投資フォーラム（Japan Sustainable Investment Forum：JSIF）

パブリック・コメント

【前文】

権利を尊重すべき「人」は、私たち一人ひとりのことであり、我々人類社会を構成する基本的存在である。

これを近代社会の経済システムの文脈におきかえると、社会を豊かにする財産だと解釈できる。その多様性、ノウハウは投融資先企業の重要な無形資産でもあり、その会社の今後の方向性を指し示す経営者でもある。と同時に、多くの人権課題はこれまでの実態や商慣習と複雑に絡みあっており、その課題を一気に全て解決することは容易ではないことを理解する。

よって、単純に人権課題が皆無であると言った報告ではなく、様々に存在する人権課題の解決に向けて日々取り組み、透明性のある形で進捗が市場関係者およびその他のステークホルダーに向けて継続的に発信されることを大前提として期待する。

昨年で発足から 10 年を迎えた「ビジネスと人権指導原則による進捗確認および今後 10 年のアクションプラン」で言及されている通り、機関投資家に加え、金融機関、取引所等、資金の出し手と資金の管理を実施する側の人権への取り組みの期待も高まっている。

こうした背景の中、日本サステナブル投資フォーラム（JSIF）では、「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」に対し、機関投資家を中心とした資金の出し手側からのフィードバックを行うため、JSIF の理事及び会員の有志から構成される人権分科会を発足した。

ガイドライン案に基づき、当分科会で議論されたものを元に、次頁以降に分科会を代表して意見を提出する。尚、個別のコメントを提出するに辺り、以下の点を重要視している。

1. 何よりも先に、「人権」が意味するもの、取り組むべき理由が明確に記されていること
2. 企業のためのガイドラインであっても、第一に国・各省庁の役割、国際的な協力体制が明確であること
3. 実務の担い手とガバナンス体制の一貫性と連携方法が明確であること
4. 人権尊重の文化を醸成し、取り組むために重要な第一歩として、方針の策定が位置付けられていること
5. 開示すべき情報をより具体的に整理した上で、その開示を企業行動の説明責任の一貫として重要視していること
6. 継続的なガイドラインの見直しと解説の実施について言及されていること

パブリック・コメントへの意見提出

該当箇所	意見内容	理由
個別該当箇所へのコメントの大前提として	<p>細かな該当箇所に関する意見を述べる前に、JSIF 分科会では以下の点を重要視し、この点に基づき個別該当箇所に具体的に意見を提出する（前文 再掲）。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 何よりも先に、「人権」が意味するもの、取り組むべき理由が明確に記されていること 2. 企業のためのガイドラインであっても、第一に国・各省庁の役割、国際的な協力体制が明確であること 3. 実務の担い手とガバナンス体制の一貫性と連携方法が明確であること 4. 人権尊重の文化を醸成し、取り組むために重要な第一歩として、方針の策定が位置付けられていること 5. 開示すべき情報をより具体的に整理した上で、その開示を企業行動の説明責任の一貫として重要視していること 6. 継続的なガイドラインの見直しと解説の実施について言及されていること 	
1. はじめに	「1948年に策定された世界人権宣言から始まった」ことへの言及	現状では、「ビジネスと人権」から議論が始まっているが、これまでの背景を理解するために、人権の議論の根幹である世界人権宣言に触れることで、人権の重要性と位置づけを明確にすることを検討頂きたい。

	<p>「人権は個別の国家を超える権利として位置付けられている。」ことへの言及</p> <p>「2022年7月に行われた国連総会において、「クリーンで健康的で持続可能な環境」も世界に共通する人権として決議が採択され、よって人権課題と環境課題が不可分な位置づけである」ことへの言及</p>	<p>その際、「人権」は各国の法律を超越した権利として尊重されることが重要視されており、各国の責任の更にも上段のガイドライン冒頭で、まずこの位置づけが説明されることが期待される。</p> <p>人権と環境は不可分であることも考慮頂きたい。</p>
	<p>各省庁で取り組まれている関連政策を確認し、当ガイドラインの発行後、企業の実践を支える上での各省庁の具体的な連携方法への言及</p>	<p>外務省および内閣府が主体となり、『ビジネスと人権』に関する行動計画の策定に伴い、この度の企業向けガイドラインの策定に至っていると理解している。一方、この度のガイドライン案は経済産業省を所管省庁としているが、当ガイドライン案にも記載の通り、各省庁の役割を超えた日本政府としての活動の一貫として一任されており、人権への取り組みは上記人権の定義からも読み取られるように、各省庁がそれぞれの役割を担い、協力することが不可欠となる。</p> <p>よって、世界に繋がる労働サプライチェーン上の法規制を理解し対応する上での外務省、農林水産業に携わる生産者との関係から農林水産省、人権保持者とした個人を守る上での法務省、労働者の権利とウェルビーイングを支える上での厚生労働省など、各省庁で取り組まれている関連政策を確認し、当ガイドラインの発行後、企業の実践を支える上での各省庁の具体的な連携方法への言及が期待される。</p>
	<p>各省庁に共通した「ビジネスと人権」に関する総合窓口の設置と明記</p>	<p>今後各種ステークホルダーとの対話に効率よく対応するため、各省庁に共通した「ビジネスと人権」に関する総合窓口を設置することを重要と考える。</p>

	<p>国際的な原則や規範との整合性、特異性の明記</p>	<p>既に各国政府や国際機関との連携について言及しているが、その大前提として、国際的な原則や規範と国内の取り組みの整合性が挙げられる。国内外の企業に投融資を行う立場では、共通の軸で各国企業の取り組みを理解することが重要である。また、指導原則や OECD ガイドラインを主軸としてこの度のガイドラインを作成している場合、元の原則からの特異性があれば明記して頂きたい。</p>
	<p>企業の役割の一つとして、人権関連政策の整備の促進を列挙</p>	<p>最後に、こうした人権課題に取り組みやすい政策整備を国として行うことを促すことも、企業が果たし得る役割の一つとして、当ガイドラインに加えられることが考えられる。</p>
<p>1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等</p>	<p>以下の3つの参照先リンクを本文中に明記すること</p> <ul style="list-style-type: none"> • ビジネスと人権に関する指導原則 • OECD 多国籍企業行動指針 • ILO 多国籍企業宣言 	<p>現在、3 ページ目に「本ガイドラインが基礎とする国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及び ILO 多国籍企業宣言を参照することが適当である。」とあるが、最も参考とすべき原則等については、脚注での紹介だけでなく、左記のようなかたちで本文においても適当なサイトへのリンクを掲載することをご検討頂きたい。</p>
<p>1.2 人権尊重の意義、および 2.1.2.1 人権の範囲</p>	<p>サプライヤーを含めた各ステークホルダーにおける「人」を平等に捉え、人権とは何か、人権侵害とは何かを各ステークホルダーの立場から理解し尊重出来る文化を醸成することを第一ステップとして促すこと。</p>	<p>現時点では、2.1.2.1の箇所「人権の範囲」として、人権の定義に関して軽く触れている。</p> <p>当ガイドラインが基本的には指導原則の流れに則っているため、全体的に人権方針、デューデリジェンス、そして救済の3本柱が中心に置かれている。</p> <p>勿論、新規の提携の際、また継続的に既存の関連子会社やサプライヤーにおいて、様々な人権侵害が生じていないかどうかをモニタリングすることは重要である。但し、過度に「人権への負の影響」のデューデリジェンス (DD) の実施に行動が集中することは、形式的な事後リスク評価に終わってしまうリスクがある。</p>

	<p>その上で、ジェンダーなど、国際的な人権の全体像が分かる様、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」暫定版、別紙1にまとめられているような、「主要な国際人権条約・国際労働条約に含まれる国際人権の内容」を最低限当ガイドラインの付録に具体的に列挙する形で明記（本提出の付録1を参照）</p> <p>また、更に個別の人権課題を企業が理解できるよう、同上の「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」の「第二部 自社内における確認と取り組み」の21ページから掲載されている「2. 労働者の人権に関する 個別の課題」を参照先として本文で明記</p> <p>「人権の解釈 2.0」 国際民商事法センター和訳 https://www.icclc.or.jp/human_rights/doc/interpretation2_att2.pdf）を参照先として本文明記</p>	<p>第一に、人権への負影響（人権侵害）が生じない環境を作り出すことがより重要であり、そのためには国内外の従業員、サプライヤー、各ステークホルダーにおいて何が「人権侵害」に当たるかを理解することが重要と考えられる。そうすることでリスクを特定するコストという位置づけから、各々の能力を最大限引き出す資産へと転じることが考えられる。</p> <p>よって、DDなどの対応方法論に入る前に、サプライヤーを含めた各ステークホルダーにおける「人」を平等に捉え、人権とは何か、人権侵害とは何かを各ステークホルダーの立場から理解し尊重出来る文化を醸成することが当ガイドラインに盛り込まれることが期待される。</p> <p>他方、先進的に取り組んでいる企業を除き、各社が自分事として人権課題に取り組むためには、そもそも「人権」は何を意味し、なぜ取り組むべきなのかを理解することが、このガイドライン全体が活かされるために重要なステップと考えられる。</p> <p>よって、当ガイドラインのもっと早い段階（具体的には章立ての1.2あたり）において、人権の解説に費やして頂きたい。</p> <p>このような「人権」の大枠の整理が本文中で行われることによって、随所で取り上げられている事例がより深く理解され、企業も応用しやすくなると考えられる。</p> <p>人権項目を国際原則の改訂と共に改訂する必要があることは認識しているが、定期的なガイドラインの更新を前提に、企業に分かりやすく直接ガイドラインに挿入頂きたいと考える。</p>
<p>1.2 および最後の質疑応答箇所</p>	<p>「「人権」は全てのステークホルダーが尊重すべきものであり、よって経営リスク有無に繋がる以前に、企業活動における基本要件と言える。」というメッセージの上で、</p>	<p>人権を「自分事」として捉えるため、企業が経営マターとして考える必要はある一方で、当ガイドラインでは、人権と事業/経営リスクの関係性が過度に強調されている。</p>

「その上で、企業が様々なステークホルダーとの関わりの中で人権尊重への取り組みを損なうことがレピュテーション（評判）リスクひいては取引停止などの経営リスクにも繋がり、逆にディーセント・ワーク=働きがいのある人間らしい仕事を提供・確保することで経営リスクを軽減することもあり得る。」

と言った形で、人権尊重と経営リスクとの関係を整理する。

「「人権」は全てのステークホルダーが尊重すべきものであり、経営リスク発生の有無以前の企業活動における基本要件であることが第一に当ガイドライン利用者に明確に伝わる記載方法が望ましい。

そのためには、1.2 人権尊重の意義、1.3 人権尊重と経営のリスクと機会の整理など、章立てを新たに追加しより明確に整理することも一案と考えられる。

尚、以下に列挙の通り、現状のガイドラインでは、後述の質疑箇所解説されている内容が1.2にはないため、読者の誤解を招く可能性があるため、質疑箇所の内容を1.2に盛り込むことが考えられる。

「1.2 人権尊重の意義」において、
「第一に、人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる。…また、大企業のみならず、中小企業にとっても、人権侵害を理由に取引先から取引を停止される可能性は重大な経営リスクである。」と記載がある。

「4.1.3.2 深刻度の判断基準」において、
「言い換えれば、深刻度は、人権への負の影響の程度を基準として判断され、企業経営に与え得る負の影響（経営リスク）の大きさを基準として判断されない。」と記載がある。

「最後の質疑8、および10」において、
「そもそも人権尊重の取組は、その結果として経営リスクを低減させ得るものではあるが、その目的は、人権への負の影響を防止・軽減・救済することにあるからである。」

		<p>「人権尊重の取組は、経営リスクの低減を目的とするものではなく、あくまでも、人権への負の影響を防止・軽減することを目的とするものである。したがって、経営リスクの増大を抑制するために取引停止を行うことは、人権尊重の取組における基本的な考え方に合致しない。」</p> <p>と記載がある。</p>
1.3 本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲	今後、題名を含め、「サプライチェーン」から「バリューチェーン」に広げて行くことの検討	当ガイドラインでは、「自社を含めた自社・グループ会社、サプライヤー等（国内外のサプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいう）」と対象を定義しているが、昨年10周年を迎えた指導原則の見直しと強化の中でも言及がある様、資金の流れを含んだバリューチェーン全体を通じた人権への取り組みが重視されている。よって、今後、ガイドラインの対象を「サプライチェーン」から「バリューチェーン」へと明確に記載することが考えられる。
2.1.2.2 負の影響の範囲	負の影響の範囲に合わせ、深刻度合いの定義もこの章立てで記載	負の影響を減らすための優先度を定めるためには深刻度合いの確認が必要であり、この定義も合わせて行われたいため。
2.1.2.3 「ステークホルダー」	金融機関（銀行）を明記	<ul style="list-style-type: none"> 後段に「融資停止」の事例も掲載されており、また、当ガイドラインの利用者が非上場の中小企業も対象となるため。
	「対話（エンゲージメント）」が意味するものを説明	<ul style="list-style-type: none"> 「ステークホルダー」をここで紹介するならば、「対話（エンゲージメント）」が意味するものもここでカバーすべきと考えられる。
	特定の「ステークホルダー」を指す場合は一般用語から具体的なステークホルダー名を明記	<ul style="list-style-type: none"> 現在、ガイドライン内で「ステークホルダー」に65ほどの言及があるが、特定のステークホルダーを念頭に入れて利用されている箇所においては、一般用語としての「ステークホルダー」ではなく、具体的な対象ステークホルダーを明記した方が読み手の誤解を減らすため

<p>2.2.1 経営陣によるコミットメントが極めて重要である</p>	<p>経営会議に直属する専門委員会の設置など、業務の担い手と経営者側を繋ぐガバナンス体制の明記</p>	<p>企業の取り組みを促進するためのガイドラインとして、求められる多岐に亘る対応が網羅され、その内容は組織全体に関わることが伺える。その反面、当該業務の担い手と、そのガバナンス上の位置づけに関する記載がない。</p>
	<p>担当セクションの報告を受けて、組織として必要なアクションを遅滞なく行う意思決定プロセスの記載</p>	<p>社内の各部門はもとより、内外のステークホルダーからも情報を収集し、DDを通じて自社がとりくむべき課題の優勢順位付けを行い（随時レビューを含む）、一連の活動に経営層のコミットメントを得ること、というタスクの重さを考えると、実効性を担保するためには、経営会議に直属する専門委員会などハイレベルな位置づけが必要と考えられる。また、こうした担当セクションの報告を受けて、組織として必要なアクションを遅滞なく行う意思決定プロセスについて記載の必要と考えられる。</p>
<p>3. 人権方針の策定</p>	<p>以下のように章立ての題名を変更 3.1 人権方針策定の重要性 3.2 各社が取り組むべき優先事項に即した方針策定 3.3 策定後の周知・活用・改訂</p>	<p>現状の3章の項目として「留意点」しかないことが、このガイドラインを活用される企業の後ろ向きな姿勢を誘発してしまうと考えられ、まずは人権方針策定を行うことの意義を前向きに解説することが重要と考えるため。</p>
<p>4.1.1 具体的なプロセス (a) リスクが重大な事業領域の特定</p>	<p>感染症や紛争は人権侵害の大きな要因となり得ることを認識し、コロナ禍や紛争における人種差別や飢餓・難民人口の増加などのリスクを事例として挿入</p>	<p>地域固有のリスクと捉えられる可能性もあるが、コロナ渦において人種差別や飢餓・難民人口のリスクが高まっているほか、紛争による難民人口も増えている。</p> <p>例えば、Harvard business review/2020.7.1によると、「米国では（中略）アジア人とアジア系米国人は、職場でも公共の場でも、人種差別的な中傷や嫌がらせを受けてきた。… 2020年3月半ば以降、アジア系をターゲットとするヘイトクライムや排外的な中傷は1700件以上報告されている。」</p>
<p>4.1.2.1 継続的な影響評価</p>	<p>「(c)事業環境の変化」の例に、「事業環境の要素となる人モノ金に影響をもたらす政策、規制の導入等（難民・移民の受け入れの増加を促す政策など）」を追加</p>	<p>コロナ禍、紛争等により、人権侵害の可能性が高まっており、現状よりも細かく定義することが望ましいと思われるため。</p>

	<p>尚、その解説に、「難民の状態にあること自体、人権が侵害された状況にあり、なるべく回避したいことではある。他方、仮に各国の対応策として難民・移民の受け入れを促すものが導入された場合、こうした難民を安い労働力として飛びつくのではなく、人権方針にもとづいてちゃんとした条件で受け入れることが重要である」と追記。</p>	
4.2.1.3 取引停止	<p>人権に係る看過できない負の影響が生じた場合の調査協力義務や、瑕疵が治癒できないと判断した場合に契約を解除できる旨の条項をデフォルトとして契約フォームに入れることへの言及</p>	<p>「取引停止は最終手段であり、極力関係を維持しながら改善に努める」という対応の前提として、人権に係る看過できない負の影響が生じた場合の調査協力義務や、瑕疵が治癒できないと判断した場合に契約を解除できる旨の条項をデフォルトとして契約フォームに入れておく必要がある、ということも当ガイドライン内に明記することをご検討頂きたい。</p>
4.4 説明・情報開示	<p>「方針策定および実施の過程での投資家を含めた各ステークホルダーへの情報開示は、企業行動の説明責任と密接に関わっており、積極的に行うべき」ということの明記</p> <ul style="list-style-type: none"> 投資家目線からすると、情報の非開示は投資先の不確実性を高め、結果的にリスクプレミアムを高めてしまうことの追記 企業が実際に開示を行うに辺り、開示の参考となるような国内外の事例集をガイドラインと別途作成/収集することの検討。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報開示は、企業行動の説明責任と密接に関わっており、また、投融資判断に、企業の人権への積極的な取り組みを理解し、判断に織り込むためには、その活動の透明性が不可欠となる。よって、当ガイドラインにおいても、方針策定および実施の過程において、投資家を含めた各ステークホルダーへの情報開示を促す明確なメッセージが求められるため。 その際、情報の非開示は投資先の不確実性を高め、結果的にリスクプレミアムを高めてしまうことへの言及も考えられる。 金融庁公開のサステナビリティ情報に関する開示、「記述情報の開示の好事例集 2021」 https://www.fsa.go.jp/news/r3/singi/20211221.html のように、ガイドライン対象者の取り組みと開示を進める事例集が必要と考える。尚、その際には、JPXのESGプラットフォームなど、（非上場企業も含めて）対象事業が他の環境や社会に関する取り組み事例を一元化して確認できる箇所への統合もご検討頂きたい。

<p>4.4.1.1 基本的な情報</p>	<p>以下のように、「基本的な情報」を明記</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 人権に関する推進体制、取締役レベルの責任者 ➤ 取締役会等による人権に関する取組みのモニタリング頻度と内容 ➤ 特定した重大な人権リスク領域・特定した（優先した）重大な負の影響又はリスク・、優先順位付けの基準 ➤ 人権 DD の対象と方法、その結果 ➤ 情処理メカニズムの内容と結果 ➤ 人権方針を企業全体に定着させるために講じた措置 ➤ 人権リスクの防止・軽減のための対応に関する情報 ➤ 上記、人権に関する取組みの実効性評価に関する情報 	<p>「企業が自身の人権への負の影響に取り組む上での人権 DD に関する基本的な情報を伝えることが何よりもまず重要である。」と記載されている一方、その内容は一部の項目の例示に留まっている。読み手がどのような「基本的な情報」を開示すべきか、分かりやすくするため、「基本的な情報として、以下の点に関して開示・説明すべきである」という位置づけでの列挙を検討頂きたい。</p>
<p>5.2 国家による救済の仕組み</p>	<p>NCP がより有効活用されるための体制づくりを強化していくことへの言及</p>	<p>現状、企業自らが行う苦情処理メカニズムから独立したものとして、National Contact Point (NCP) が設置されているが、アクセスが阻まれるなどの課題により、年間数件程度の取り扱いと認識している。人権 DD の取り組みを推進するためにも、この NCP の有効活用が可能となる体制作りへの言及も期待される。</p>

<p>追加項目： 当ガイドラインの解説 と定期的な見直し</p>	<p>今後強化すべき点の共有も念頭に入れ、経産省主導での勉強会・解説の機会の設置</p>	<p>パブリック・コメントを経て完成したガイドラインを活用し、人権への取り組みを強化する企業、そうした企業の人権評価方法を強化する投融資機関が増えることが想定される。また、当ガイドラインの理解を深めようと、各種ステークホルダーによる解釈・解説が実施されることが想定される。</p> <p>最初の時点で解釈にばらつきを減らすため、また今後強化すべき点を各ステークホルダーと共有するためにも、まずは同ガイドラインの実行に関する勉強会や説明会を、経産省主導で数回程度開催頂きたい。</p>
	<p>継続的、かつ定期的なガイドラインの見直し</p>	<p>日々情勢が変化する中、1.2で提示している具体的な「人権」項目や、当ガイドラインに含まれる事例等の更新を行う必要が出てくると考えられる。よって、この度の発行で終わらせず、今後もNAPの改訂時期も含み、継続的、定期的に見直すことを前提とした発行であることを、当ガイドライン文末に明確に加えて頂きたい。</p>

付録Ⅰ：国際人権章典及び国際労働機関の中核的条約に記載されている権利

(2022年8月入手時点、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」暫定版、別紙Ⅰより)

Ⅰ 国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）

- ・ 残虐で非人道的もしくは品位を傷つける取り扱いを受けない権利 ※深刻なハラスメントまたは危険な労働条件
- ・ 身体的自由および安全についての権利 ※深刻なハラスメント
- ・ 移動の自由についての権利 ※身分書類の預かり、移動制限
- ・ 私生活についての権利 ※プライバシー権、ネット上の誹謗中傷
- ・ 思想、良心および宗教の自由についての権利 ※宗教上の便宜不供与
- ・ 意見および表現の自由についての権利 ※検閲への加担
- ・ 人種的、宗教的または国民的憎悪の 唱道 からの自由についての権利 ※ヘイトスピーチ
- ・ 家族の保護についての権利 ※ワークライフ バランスの欠如
- ・ 差別を受けない権利 ※ジェンダー差別
- ・ 少数民族の権利 ※コミュニティーの住民への負の影響
- ・ 労働の権利 ※恣意的な解雇、社会保障へのアクセス制限、職業訓練の欠如
- ・ 公正かつ良好な労働条件を享受する権利 ※最低賃金や同一 価値 労働同一賃金の不提供
- ・ 社会保障についての権利 ※社会保険加入拒絶、労災拒絶
- ・ 家族生活についての権利 ※産前産後休暇の不提供、過重労働、ワークライフバランスの欠如
- ・ 相当な生活水準についての権利 ※開発によるコミュニティーの生活侵害
- ・ 健康についての権利（労働安全衛生、過重労働、製造 者責任）

2 中核的労働基準

- ① 強制労働撤廃
- ② 結社の自由、団結権 および団体交渉権
- ③ 職業・雇用上の差別撤廃
- ④ 児童労働廃止
- ⑤ 安全で健康的な労働環境