

国内の動向

政労使の人権尊重に向けた取り組み

調査部

日本は、2020年10月に、ビジネスにおける人権尊重の促進に向けた国の行動計画である『『ビジネスと人権』に関する行動計画』を策定している。計画のなかで、『指導原則』の着実な履行の確保を目指すことを表明。国内外のサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの促進や、中小企業における支援などを、今後具体的に行っていく措置を掲げた。一方、世界の約400の企業が名を連ねるThe Consumer Goods Forumに加盟する日本企業でつくるワーキンググループは、コロナ禍で働く人の健康確保や働き方改革などの活動を報告。ものづくり産業の労働組合を組織するJAMは、受注側に不当に不利になる取引慣行の是正などの取り組みを行っている。人権尊重に向けた政労使の対応を紹介する。

日本政府が2020年10月に行動計画を策定

——サプライチェーンでの人権デュー・ディリジェンスなど盛り込む

作業部会には労働界、市民社会関係者なども参画

日本ではこれまで、人権の保護については関係府省庁がそれぞれ、さまざまな立法措置や施策を講じてきた。民間分野では、経団連が2017年11月に「企業行動憲章」を改定。新たに人権尊重に関する原則を追加するなど、独自の人権尊重に向けた活動強化も行ってきた。

しかし国際的な取り組みの流れもあり、政府は「現在の『ビジネスと人権』に関する社会的要請の高まりを踏まえれば、一層の取り組みが必要」（『『ビジネスと人権』に関する行動計画』）と判断。ヨーロッパを中心とする海外の国で策定が進む行動計画の日本版の策定に向け、2019年4月に行政、経済界、労働界、市民社会、各種団体などの関係者で意見交換する作業部会を設置。さらに同年6月には、行動計画策定の過程で有識者などが関係府省庁の諮問に応じて見解を示す諮問委員会を設置した。

これらの会議で出た意見なども踏まえ、行動計画の最終案を作成し、2020年10月に開催した「ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議」（議長：外務省）で最終決定した。

OECDやILOの国際文書も踏まえて策定

わが国の行動計画は、「第1章：行動計画ができる

まで」「第2章：行動計画」「第3章：政府から企業への期待」「第4章：行動計画の実施・見直しに関する枠組み」——の4章立て。

第1章では、「行動計画の位置づけ」として、行動計画を『『指導原則』の着実な履行の確保を目指すもの』だと説明。ただ、指導原則だけでなく、「OECD多国籍企業行動指針」や「ILO多国籍企業宣言」などの国際文書も踏まえて策定したと説明している。

第1章ではまた、政府はSDGs（持続可能な開発目標）の実現と人権の保護・促進は「相互に補完し合い、表裏一体の関係にあると考える」と言及。行動計画の策定は「SDGsの実現に向けた取り組みの1つ」との位置づけを明確にしている。

政策の一貫性を確保して政策効果の強化をめざす

行動計画の策定と実施を通じて目指すものについての説明では、「関連する政策の一貫性を確保し、関係府省庁間の連携を強化することで、それらの政策の効果を一層高めることを目指すべきと考える」と強調。また、企業活動において人権を尊重することは「人権に対する悪影響に対処し、社会に貢献するとともに、企業リスク要因の回避・管理につながり、さらには、国際社会からの信頼を高め、グローバルな投資家等の高評価を得ることにもつながる」と、企業にとっての

メリットも強調したうえで、「企業の国際的な競争力および持続可能性の確保・向上に貢献することを目的とする」とも付言した。

中小の理解促進と意識向上が重要とも強調

第2章では、まず、「基本的な考え方」として、政府、政府関連機関と地方公共団体などが「ビジネスと人権」に関する理解を促進し、意識を向上させていくうえで、政策の一貫性の確保や関係府省庁間での連携強化が重要であるとの考え方を打ち出している。

また、行動計画は、企業が「ビジネスと人権」に関する理解を促進することも必要だと指摘。特に、人的・物的資源に制約のある中小企業の理解促進と意識向上が、行動計画の実効性を高めるうえで重要だと強調している。

企業に一層の取り組みを促すためには、社会全体としての人権に関する理解促進・意識向上も必要だ、とも指摘。さらに、企業内部の取り組みの実施だけでなく、国内外のサプライチェーンにおける人権尊重の取り組みが求められていることから、企業がこの点について留意する必要があることにも言及した。

救済へのアクセス確保と改善も提起

救済メカニズムに関しては、政府として引き続き司法的救済へのアクセス確保と、必要に応じた改善に向けて努力することに加え、個別法令に基づく相談窓口なども活用してアクセス確保・改善に努めるとうたっている。

具体的な内容は指導原則に合わせ3本柱に分類

「行動計画の具体的な内容」をみていくと、国連人権理事会で承認された『指導原則』の枠組みに合わせて、①人権を保護する国家の義務に関する取り組み②人権を保護する企業の責任を促すための政府による取り組み③救済へのアクセスに関する取り組み——の3つの柱に分類して整理している。

人権を保護する国家の義務に関する取り組みでは、今後行っていく具体的な措置として、「諸外国との人権対話を通じた『ビジネスと人権』に係る取り組みの推進」（外務省）、「産業界のみならず、労働者等の幅広い層の人々が恩恵を受ける経済連携協定および投資協定の締結への継続的な努力」（外務省、財務省、農

林水産省、経済産業省）や、公務員に対する周知・研修（全省庁）、中小企業向けの人権・啓発セミナーの継続（経済産業省）などを掲げた。

企業責任を促すために行動計画の周知など

人権を保護する企業の責任を促すための政府による取り組みにおいては、「国内外のサプライチェーンにおける取り組み及び『指導原則』に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進」と「中小企業における『ビジネスと人権』への取り組みに対する支援」——という2つの側面に分けて、今後行っていく具体的措置を記述。

人権デュー・ディリジェンスの促進に向けては、今後、業界団体などを通じて、企業に対する行動計画を周知したり、サプライチェーンにおけるものを含む人権デュー・ディリジェンスに関する啓発を実施していくとしている（全府省庁）。

海外進出の日本企業にも周知・啓発を実施

また、「OECD多国籍企業行動指針」や「ILO多国籍企業宣言」の周知を継続して行う（外務省、厚生労働省、経済産業省／厚生労働省）ことや、在外公館や政府関係機関の現地事務所などでも、海外進出日本企業に対する行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスの啓発などを図る（外務省、財務省、経済産業省）ことも盛り込んだ。

ILOへの拠出を通じ、サプライチェーン末端の労働者のディーセント・ワークの促進などの取り組みや好事例の普及を引き続き支援するとしている。

一方、中小企業における「ビジネスと人権」への取り組みに対する支援として、「ビジネスと人権」に関する情報を一元化したポータルサイトを整備し、中小企業に対し「ビジネスと人権」に関する取り組みを促していく（外務省）とした。

また、本来、親事業者が負担すべき費用等を下請事業者に押しつけることがないように、取引条件・取引慣行改善に引き続き取り組む（経済産業省）ことなども盛り込んでいる。

救済では日本NCPとして適切に機能する

救済へのアクセスを確保していくためには、「OECD多国籍企業行動指針」に基づき、担当する外務省、厚生労働省、経済産業省の3省間の連携強化と連携の円

滑化に努めながら、日本NCPとして適切な機能を果たすことなどを掲げた。日本NCPとは、同行動指針の普及、行動指針に関する照会処理、問題解決支援のために設けられた国内の連絡窓口。外務省、厚生労働省、経済産業省の3者で構成している。

このほかでは、外国人技能実習機構による技能実習生に対する母国語での相談対応や、人権侵害が発生したときなどの転籍支援を、引き続き実施していく（法務省、厚生労働省）ことなどを盛り込んでいる。

ILO原則の尊重などを継続

複数の観点から横断的に取り組むことが適切な事項については、行動計画は「横断的事項」として示し、その1つに「労働（ディーセントワークの促進等）」をあげる。

「労働（ディーセントワークの促進等）」の分野で今後行っていく措置として、「ILO宣言」に述べられている基本的権利に関する4つの原則（①結社の自由および団体交渉権の実効的な承認②あらゆる形態の強制労働の撤廃③児童労働の実効的な廃止④雇用および職業についての差別の撤廃）の尊重、促進、実現のため

に労働政策を推進することをあげ、ディーセント・ワークの実現に引き続き努めていく（内閣府、厚生労働省）などとしている。

行動計画期間は5年間で3年後に意見交換を実施

第3章では、政府が企業に寄せる期待を表しており、「国内外において責任ある企業活動を推進していく上で、企業からの理解と協力を得ることは、特に重要と考えている」と表明。企業が「ILO宣言」の基本的権利の原則を尊重することや、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入していくことなどを期待としている。

第4章では、行動計画の実施・見直しに関する枠組みを説明。行動計画の期間は2020年度～2025年度までの5年間としている。

毎年、関係府省庁連絡会議で実施状況を確認し、ステークホルダーとの対話の機会も設けることを明らかにしている。

3年後をめどに、国際動向と日本企業の取り組みの状況について意見交換を行い、5年後に改定すると表明している。

食品・日用品の流通・製造企業がコロナ禍の従業員健康確保措置を紹介 ——CHL ジャパンレポート「ウィズコロナ時代の食品・日用品のサプライチェーン」

世界の約400の食品・消費財業界の企業が加盟する業界団体The Consumer Goods Forum(CGF)では、消費者の信頼を築く活動だけでなく、2017年からCollaboration for Healthier Lives(CHL)として、流通とメーカーが連携することで、従業員の健康や福祉のための取り組みも行っている。加盟する日本企業5社でつくる「従業員健康栄養促進ワーキンググループ」は2021年2月、「ウィズコロナ時代の食品・日用品のサプライチェーン」と題するレポートを公表。コロナ禍での企業による従業員の健康確保措置の制度の設計や、従業員相互のつながりなどの事例を紹介している。

フィジカル・メンタル両面での健康維持が課題

レポートでは、「株式会社ローソン」(小売業)、「ネスレ日本株式会社」(製造業)、「キリンホールディング

ス株式会社」(製造業)、「花王株式会社」(製造業、一部対面販売の従業員を含む)の4社について、販売現場で働く従業員のほか、本社の事務部門や各社のグループ会社の取り組みを含めて調査を実施。2020年5月～9月までの取り組みについて、「フィジカル」「メンタル」「環境整備」の3つの項目に分類してまとめている。

レポートははじめに、4社のサプライチェーン全体に共通する取り組みを整理。それによると、各社とも従業員について、出社禁止やリモートワークの推奨により自宅と会社間の通勤移動や運動量が減少する、先が見えない不安やコミュニケーション不足が起きるなど、フィジカル・メンタル両面での健康維持が大きな課題になっている、としている。

一方、感染防止の観点から、接触を減らすためのリモートワークの促進やオフィス内の新ルールの整備なども促進。各社ともに働き方改革として、すでにリモー