

## ビジネスと人権—中小企業の役割と責任

山田 美和

(日本貿易振興機構アジア経済研究所)  
新領域研究センター法・制度研究グループ長



ビジネスと人権はどのように認識されているであろうか。自社の取引関係の先に人権リスクなるものが存在し、それにいかに触れないようにするか、さらには外交関係において人権問題が取り沙汰され、それが企業活動に与える影響にどう対応するかと捉えられているかもしれない。「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に基づくビジネスと人権の考え方は、人権リスクは企業へのリスクではなく、人権へのリスクであり、自社の活動が人々の権利に負の影響を与えないようにいかに取り組むかである。人権デューディリジェンス（以下DD）は、企業が人権尊重の責任をはたすために、企業活動による人権へのリスクを防止する方法である。

2011年国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業の人権尊重責任を国連文書として初めて明記した。第一の柱の人権を保護する国家の義務、第二の柱の人権を尊重する企業の責任、第三の柱の救済へのアクセスから構成され、全31の原則を規定している。今日に至るまで、同原則は各国の政策や企業の取組みに様々な形で採り入れられ活かされている。気候変動、コロナ危機、権威主義の横行など世界が困難に直面するなか、企業に労働者の権利、人権を尊重する責任を求める声は高まっている。

日本においてもビジネスと人権の取組みの重要性が増している。日本政府は2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）」を公表し、「その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権及びILO宣言に述べられている基本的権利に関する原則を尊重し、指導原則その他の関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権DDのプロセスを導入すること、また、サプライチェーンにおけるものを含むステークホルダーとの対話を行うことを期待する。さらに、日本企業が効果的な苦情処理の仕組みを通じて、問題解決を図ることを期待する」。2021年6月にはコーポレート・ガバナンス・コード（企業統治指針）が改定され、サステナビリティへの取組み、人権尊重が明記された。英国で開催されたG7において、サプライチェーンにおける労働者の権利、とくに強制労働が議論され、10月のG7貿易大臣会合では強制労働に関する附属文書が合意された。経済産業省にはビジネス・人権政策調整室が新設された。12月下旬には、「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」が設置され、内閣総理大臣補佐官（国際人権問題担当）の主宰のもと、関

---

係府省庁の局長級の会合が開催されている。経済産業省が中心となり、企業に向けた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の検討も始まっている。

人権DDについては、欧州では企業の自発的取り組みを促す政策から義務化する政策へのシフトが見られる。2022年2月に欧州委員会から人権DDを企業の義務とする指令法案が発表された。対象企業は、従業員500人超かつ売上高が1.5億ユーロ超（1ユーロは約130円）、リスクセクターとされる繊維アパレル、農業、漁業、食品、採鉱産業等では従業員250人超かつ売上高が0.4億ユーロという大企業に限られている。中小企業は負担が大きいとの理由で、本規制の直接の対象とはされていない。法的義務がないのであれば中小企業は人権DDをしなくていいのか。実際には大手企業の人権DD義務は取引関係を通じて中小企業に影響してくる。

2021年度ジェトロ海外ビジネス調査日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査によると、人権尊重に関する方針を策定済みの企業の割合は、大企業では回答企業297社の6割である。一方、中小企業では1448社の3割が方針を策定しており、4割は方針の策定を予定または検討中である。方針を有する企業の6割強は、自社方針への準拠を国内外の調達先に求めている。国内外の顧客から方針への準拠を求められた企業は、全体の3割を超え、関連の問い合わせを受けた企業を含めると全体の約4割が人権対応において顧客から一定の関与を受けているという。

ここで喚起したいのは、人権DDとは、取引先における人権侵害の有無を、取引先へのチェックシートの送付や監査で一方向的に調べるのではなく、自社との取引形態や関わり方によって相手先が労働者の権利や人権に負の影響を及ぼす可能性がないかを見直し、負の影響を助長しないようにすることである。ましてや人権DDの費用を取引先に押し付けることがあってはならない。人権DDは公正な取引と両輪であり、方針の準拠を求める側と求められる側がともに、人権尊重責任をはたすための人権DDである。

そして求められるだけでなく、中小企業こそが能動的に人権を尊重する事業活動を推進できる強みをもっている。経営者の力強いリーダーシップによって、人権方針を策定し、組織の機動力を活かし、自社の状況に適合した人権DDの優先度を見極めることができる。従業員との関係における近接性を活かし、対話によって課題を見つけ解決することができる。取引先との信頼関係によって、人権DDに関する制約にとともに取り組むことができる。地域社会との関係の深さを活かし、自社が与える影響についてより多くの情報を得られる。そして中小企業のこれらの取り組みを導く金融機関の役割も重要であることを指摘したい。

脱炭素やプラスチック削減などに取り組む企業が自社の労働者の権利を侵害するようなことがあれば、それはSDGsへの貢献とはいえない。人権は二酸化炭素排出量のように相殺できない。自らの尊厳、権利が守られている時、人は自らの力を最大限発揮できる。ビジネスと人権への取り組みはやらされるものではなく、能動的に取り組むことが企業自体の持続可能性を高めていく。