

<講義録>

人権デューディリジェンスの昨今の動向

ILO駐日事務所 プロジェクトコーディネーター
渉外・労働基準専門官

たなか りゅうすけ
田中 竜介



1. EU規制やDE & Iにおける揺り戻し

EUは、2024年CSDDD（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）を施行し、EU域内外の一定の企業に対し、自社の事業活動やサプライチェーンが人権や環境に与える影響の調査・分析の義務化を決定していた。また、情報開示についても、2023年からCSRD（コーポレート・サステナビリティ・レポート指令）によって義務化している。

これらの「義務化潮流」について、直近で規制の負担を軽減する改正が提案されている。「シンプリフィケーション（簡素化）」として、これまでサプライチェーン全体を適用範囲としてきた詳細評価の対象を、Direct Business Partners（直接の事業関係者）とする限定や、開示情報量の削減、民事責任の条件緩和、定期的なモニタリングの頻度の低減などを講じるものとされている。また、「環境に配慮した持続可能な経済活動」を定義した分類であるEUタクソノミーについても、環境対応を段階的に行うことを認める方向で提案がなされている（「EUオムニバス・パッケージ法案」）。

こうした寄り戻しの背景の一つには、開示情報が膨大となり、それを投資家が活動に活かすのには非常に労力を要するし、企業の成長を阻害しているとの意見が出てきたことが挙げられる。もともとCSDDDやCSRDは、

企業の透明性を高め、企業活動のサステナビリティの向上を企図してデューディリジェンスや情報開示を促進するという考え方であったが、その具体的方法が見直されつつある。

また、DE & I（ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン）については、ダイバーシティやDE & Iに言及する企業が減少しているほか、ダイバーシティの考慮を禁止する国が出てきている。人々の属性ごとに優遇／冷遇がなされているとの認識のもとに分断が進んでしまっている状況とも捉えられる。

こうした動きを受けて、自社におけるサステナビリティに関する歩みを止めるかどうかは、各社次第である。どこで事業活動が行われ、誰がステークホルダーで、彼らの期待は何なのかを整理し、それらとサステナビリティやダイバーシティへの取り組みがどのように関係しているのかを考える必要がある。どのような判断を行うにしても、ステークホルダーには会社としての考え方の軸をもって説明すべきであり、それが企業としての長期的な存立基盤となるように思われる。

2. AIと人権に関する動向

AI（人工知能）は人々の生活に便益をもたらし、より生産的でイノベティブな活動を促進することができるため、ビジネスにも広く取り入れられている。他方、人権へのインパ

クトももたらすと言われており、その例として、まずはプライバシー権や平等権侵害が挙げられる。インターネットアクセス時のデータ収集や、顔認証を利用したプロファイリング、軍事転用、バイアスのかかった情報収集、透明性のないアルゴリズムなどについて警鐘が鳴らされている。また、表現の自由、結社の自由、人格権の侵害も挙げられる。著作権侵害などの違法コンテンツ、またヘイトスピーチをブロックする役割が、AIプロバイダーに課されるかもしれない。スパム広告など自分が欲しくない情報、有害と感じる情報、党派的に偏りのある情報が一方的に入ってきて情報の選別が困難になり、情報を知る権利や自分が表現する権利、もしくは政治参加にも影響を及ぼしていると言われてている。ほかにも、雇用や社会サービスに関するマッチングプラットフォームにおける、アカウント停止などのアクセス制限も、生活や働く権利と直結している。

こうした状況の中、EUではArtificial Intelligence Actが制定され、容認できないリスク (Unacceptable Risk) やハイリスク (High Risk) などといった分類がなされ、前者ではソーシャルスコアリング (特定の社会的属性を特定のスコアリングで分類) を絶対に禁止するとともに、後者ではAIの利活用とのバランスを図る観点から、データベースに登録してモニタリングを実施すると整理されている。日本では、総務省と経済産業省によって取りまとめられた「AI事業者ガイドライン」が参考になる。

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ai_shakai_jisso/20240419_report.html



3. 日本の繊維産業における社会監査基準と認証化

人権尊重の取り組みを客観的に評価するための社会監査や認証が、産業別に進展してい

る。経済産業省が日本の繊維産業向けに策定した「監査要求事項・評価基準 (JASTI)」など基準作りの動きは、今後増えていくだろう。日本の繊維産業は、少子高齢化による働き手不足から移住労働者に依存する構造があるが、産業別で技能実習制度下における労働法令違反率が最も高くなっているため、国際的なルールに則^{のつと}った活動を促進する必要があることから策定が進められた。また、日本で作られた繊維産品をEUや米国に輸出するに際して、認証を日本で広めて人権尊重の実務レベルを底上げすることによって、競争力の強化を図ることも意図したものとなっている。本基準は、繊維産業に属する事業者が特定技能で働く人を受け入れる際の追加要件の一つとなっており、将来的には認証化や項目の拡充等が検討されている。

経済産業省 繊維産業における責任ある企業行動ルール形成戦略研究会

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/textile_corporate_rules/index.html



4. ビジネスと人権に関するツール紹介

『労働におけるビジネスと人権チェックブック』

ILOは、厚生労働省と連携し、各企業においてビジネスと人権に係る取り組み状況を確認し、労働関係法令および国際労働基準について理解を深め、取り組みをさらに進めるための、チェックブックを作成し、公開している。



中核的労働基準について、例えば強制労働に関して「脅したり人格を傷つけたり、差別的なことを言って労働をさせている」といった質問項目を設け、人格を傷つけるとはどういうことか

といった点を記載するなど、分かりやすい言葉でチェックし、該当する場合には「アウト」ではなく「要改善」として、労使で話し合って改善することを促す内容としている。

<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001511268.pdf> 

『30日で理解と実践!労働から始める企業人権担当者向け入門ドリル「ビジネスと人権」対応』(仮題、近日発刊予定)

企業の人権尊重の取り組みを、ステップ・バイ・ステップで30日間に整理した実務支援本。例えば、人権侵害事案を認知した時の対応フローとして、リスク管理の観点からの整理・検討も必要ではあるが、その間にも被害者の状況はどんどん悪化する。対外説明の準備を同時並行で進めなければならないため、調査対応の権限付与や連絡担当者の設定、放置や隠ぺいの防止、取引先への説明などを行っておくことが非常に重要である。こうした観点も含めて、人権に関する取り組みのプロセスと到達点を明確に示して、人権方針策定の準備段階から救済メカニズムの運用に至るまでのアクションを30日に分けてドリル形式で進めていけるような内容としている。

両ツールとも、自社での活用とともに、サプライヤーに渡して協力しながら取り組むきっかけとしても使っていただきたい。

目次案

導入
相談事例
準備段階
Day 1 「ビジネスと人権」について知ろう
Day 2 自社が人権に取り組む理由をみつけよう
Day 3 人権について大切なメッセージを持っておこう
Day 4 全体像を把握して当面の目標を決めよう
Day 5 準備段階のおさらいとよくある質問
第1段階：人権方針と社内体制
Day 6 人権方針の必要性を説明できるよう準備しよう
Day 7 人権方針をつくってみよう
Day 8 人権方針実施のための社内体制を整備しよう
Day 9 人権方針を社内に浸透させよう
Day 10 人権方針を社外に知らせよう
Day 11 ステークホルダー対話の仕組みを準備しよう
Day 12 第1段階のおさらいとよくある質問
第2段階：負の影響の特定・評価
Day 13 自社に関係する人権リスクをイメージしよう
Day 14 自社に関係する人権リスクを具体化しよう
Day 15 関係者と人権リスクについて対話しよう
Day 16 取り組みの優先順位をつけてみよう
Day 17 第2段階のおさらいとよくある質問
第3段階：負の影響の是正・防止・軽減
Day 18 人権侵害発見時の素早い対応のため準備しよう
Day 19 人権侵害の対応フローを決定しよう(自社)
Day 20 人権侵害の対応フローを決定しよう(取引先)
Day 21 第3段階のおさらいとよくある質問

第4段階：人権対応の評価
Day22 人権対応が機能しているか確かめよう
第5段階：情報開示と改善
Day23 情報開示の意義をトップと議論し準備しよう
Day24 情報開示を実施してみよう
Day25 改善のためのPDCAサイクルをつくろう
Day26 第4・5段階のおさらいとよくある質問
第6段階：救済
Day27 救済の形式を検討しよう
Day28 救済メカニズムの運用方法を決めよう
Day29 案件を解決に導く道筋を知ろう
Day30 第6段階のおさらいとよくある質問
総まとめ 30日ステップ評価シート
番外編
①「人権」は何を指すの？
②中核的労働基準をみてみよう
③ビジネスと人権の用語集
④業種別人権リスクの例
参考書式
①人権方針
②労使人権協議会規約
③ステークホルダー対話記録シート
④人権事案報告書
⑤是正計画書
⑥効果測定対話質問集
⑦人権通報窓口方針
⑧指導原則31に沿ったメカニズム確認項目例
関連資料
あとがき