

日本における人権デューディリジェンスの推進： NAP改定に向けたエビデンスに基づく分析と政策提言

2025年8月

はじめに

本ポリシー・ノートは、ワールド・ベンチマーク・アライアンスとビジネスと人権リソースセンターが共同で作成し、日本のビジネスと人権に関する行動計画の改定に向けた提言を行うものです。

国際NGOワールド・ベンチマーク・アライアンス（WBA）は、企業が国際連合の持続可能な開発目標（SDGs）にどの程度貢献しているかを評価しています。その中でも、企業人権ベンチマーク（CHRB）は、リスクの高い産業における企業の「ビジネスと人権に関する指導原則」への取り組みを評価するものです。CHRBは、企業が開示している情報に基づき、透明性と説明責任を促進し、ステークホルダーが進捗を評価し、課題を特定できるようにしています。2017年以降、CHRBは日本に本社を置く28社、G7諸国の168社を含む、世界の244社を開示情報に基づき評価してきました。

ビジネスと人権リソースセンター（リソースセンター）は、世界中の1万社以上の企業の人権対応を追跡する国際NGOです。リソースセンターは、企業回答メカニズムを通じて、人権侵害に関する指摘や疑惑に対する企業の対応・見解を収集・公開し、企業の説明責任に関する最新の動向を提供しています。

本ポリシー・ノートは、CHRBのデータとリソースセンターの事例研究をもとに、日本企業の人権デューディリジェンスにおける主な課題を明らかにし、責任ある企業行動を推進するために、国際基準とのより強固な整合性を求めるものです。

1. NAP策定後の前向きな進展と、依然として残る大きな課題

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）は、企業が労働者、個人、地域社会に対する実際のもしくは潜在的な人権への負の影響を特定・防止・軽減し、どのように取り組んでいるかについて説明責任を果たすために、人権デューディリジェンス（人権DD）を実施することを求めています。企業人権ベンチマーク（CHRB）は、UNGPsで示された人権DDの主要なプロセス、すなわち人権に対する影響の特定、評価、統合と実行、モニタリングと実効性の評価、情報開示に沿って企業を評価します。日本は、『**『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020－2025）（NAP）** および **2022年の「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」**を通じて、人権DDの実施における具体的な改善を促進しています。

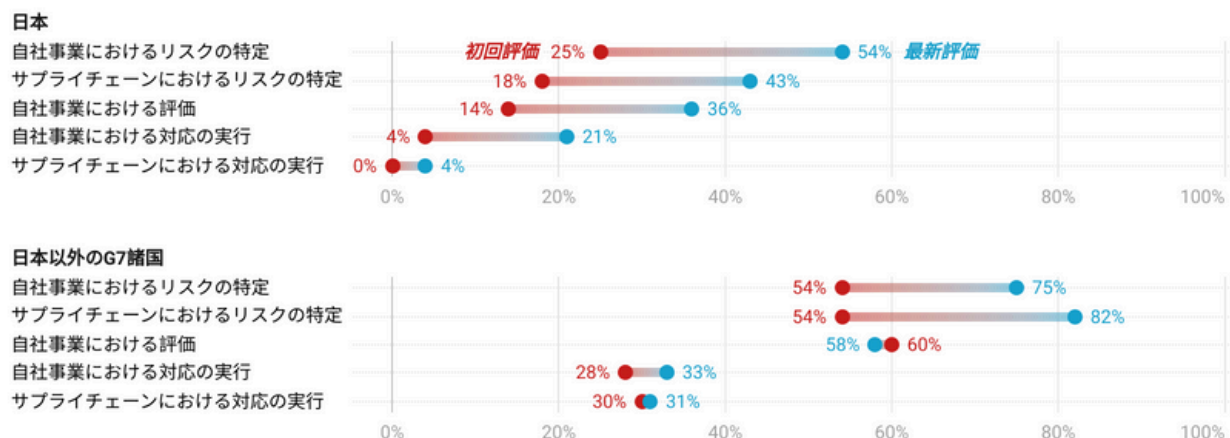
CHRBのデータによると、過去5回の評価（2018年～2023年）において、日本企業が人権DDプロセスのいずれかを実施している割合は32%から57%に上昇し、企業ごとの人権DDプロセスの平均実施割合も12%から31%に増加しました。しかし、包括的な実施は依然として稀です。**評価対象となった日本企業のうち、すべての主要プロセスを自社事業とサプライチェーンの両方で実施している企業は、わずか1社にとどまります。**

一定の進展は見られるものの、実施の定着をさらに深め、企業間での一貫性を確保するためには、さらなる取り組みが求められます。NAPの改定は、より明確な期待値を設定し、透明性を強化し、第三者機関によるベンチマークや情報開示といったツールを通じた説明責任を促進する機会です。

2. 日本企業は人権DDの主要プロセスでG7から遅れをとり、特にサプライチェーンリスクへの対応が課題

最近の人権DDの改善にもかかわらず、日本企業は実施の速度と深さの両面でG7諸国の企業に引き続き遅れをとっています（図1参照）。現在、評価対象日本企業の43%がサプライチェーンにおける人権リスクを特定しており、初回評価時から25%の改善が見られますが、これは他のG7諸国の82%と比べると依然として大きく下回っています。最も顕著な課題は、リスクの特定を具体的な対応の実行に結びつける点であり、特に深刻な人権リスクが生じやすいサプライチェーンでその傾向が強く見られます。自社事業においてリスクへの対応を行っている日本企業は21%にとどまり、サプライチェーンではわずか4%です。一方、他のG7諸国ではそれぞれ33%、31%となっています。日本企業にとって最大の課題は、直接関係する事業にとどまらず、複雑なグローバルサプライチェーン全体に人権DDを拡張することです。これは、国際的な期待に応えるとともに、グローバル市場での競争力を維持するために不可欠です。

（図1）初回と最新の評価における人権デューディリジェンスプロセスを満たした企業の割合：日本とG7諸国の比較（2023年のCHRBのデータ）



Source: ワールドベンチマークアライアンス (WBA)・Created with Datawrapper

日本企業の人権対応の課題は、問題が指摘された際の企業の対応にも表れています。その一例として、インドネシアにおける重要な事例が挙げられます。2025年3月、国連特別報告者は、インドネシアで2番目に大きいパーム油生産会社である**アストラ・アグロ・レスタリ（AAL）**に関し、人権侵害や環境破壊の疑いについて懸念を表明しました。**AAL**のパーム油と関連する企業を特定した報告書を受け、リソースセンターは、46の消費財ブランド、農業ビジネスの取引に関わる事業者、投資家、銀行に対し、見解を求めました。

リソースセンターが連絡をした企業の中には、日本の企業と銀行が5社含まれており、そのうち4社が回答しました。主要銀行3行は、個別取引に関する質問への回答は控える、との返答でした。消費財化学・化粧品大手の**花王**は、「最新の状況をサプライヤーに確認している状況」と回答しました。一方で、日本以外の企業の中には、直接のサプライヤーに対して**AAL**からの調達停止を指示するなど、既にとった具体的な対応を明示した企業もありました。

これらの違いは、サプライチェーン全体における労働環境など深刻な人権侵害の評価や、適時の意思決定における企業の対応の差を反映しています。

3. 世界的な人権への期待の高まりに応え、日本の競争力を確保するための明確な政策指針が求められる

NAPの改定において、日本企業が主要市場の大手バイヤーや規制当局による国際的な人権への期待の高まりに対応し行動できるよう、より明確な政策指針を示す必要があります。人権の尊重は、グローバルなサプライチェーンに参加するための最低限の条件として急速に定着しつつあります。CHRBの評価対象企業においても、基本的な人権基準を遵守していることを理由にサプライヤーと契約をする企業の割合は35%から45%に増加しています。EUおよび米国に本社を置く企業はさらに速いペースで進展しており、EUの企業は71%から95%、米国の企業は40%から61%に上昇しています。さらに、サプライヤーの選定や管理に際して人権の取り組みを考慮するバイヤーも増えており、現在では50%がサプライヤー選定時、61%が契約更新・拡大・終了の判断時に考慮しています。

これらの動向は、国際的な人権基準との整合性を強化しなければ、日本企業がグローバルサプライチェーンでの地位を確保・維持する上で、ますます障壁に直面する可能性があることを示しています。例として、中国新疆ウイグル自治区での強制労働が疑いで、2021年に米国の税関・国境警備局（CBP）が、ユニクロのシャツを差し止めた事例が挙げられます。ユニクロの親会社である**ファーストリテイリング**は、差し止められたシャツの原材料が新疆から調達されたものでないことを証明する措置を講じましたが、CBPは証拠不十分のため**ファーストリテイリング**の説明を認めませんでした。また、2021年1月に新疆産の綿製品の輸入禁止が発令された後、良品計画が新疆産綿花の米国向け輸出を停止したことが報じられています。これら2件の事例は、日本企業が調達における実務をより厳格な国際的な人権基準に適合させない場合、国際市場から排除されるリスクがあることを浮き彫りにしています。

4. 人権DDの義務化が企業の人権DDを促進する

各国の事例から、規制が企業の人権DDの向上の重要な原動力であることが示されています。人権DDが義務化された国に本社を置く企業では、サプライチェーンにおける人権へのリスクや影響への対応が11%改善され、現在では29%の企業が実質的な対応を行っています。一方、こうした規制を持たない国の企業では、サプライチェーンにおけるリスクに対応している企業はわずか14%にとどまります。

また、EU内で事業を展開する企業は、初期の水準はほぼ同じであったにもかかわらず、欧州全体の企業よりも進展が速く、EUでは自社事業でリスクを特定する企業が76%、サプライチェーンでは約80%に達しています。これは、欧州全体の66%および70%と比較して高い水準です。

こうした進展は、例えばフランスの「注意義務法」やドイツの「サプライチェーン・デューディリジェンス法」といった国内法の導入が企業の取り組みにプラスの影響を与えていることを示唆しています。また、EUの「企業持続可能性デューディリジェンス指令」の施行に向けた企業の事前対応も影響している可能性があります。これらの事例は、規制の明確化が、より一貫性のある効果的な企業行動と人権対応の改善を支えるうえで、日本にとっても貴重な示唆を与えるものです。

5. NAP改定に向けた提言

人権DDと責任あるサプライチェーンの実効的な実施を促進

NAPの改定では、人権DDの主要なプロセス（特定、評価、統合、実行、モニタリングと実効性評価）の完全な実施を求めるべきです。また、自社事業だけでなくサプライチェーン全体に及ぶ、より深く実効的な取り組みを促進する必要があります。意識向上にとどまらず、国際的な期待に沿った責任ある企業行動を組織に定着させ、グローバルバリューチェーンへの継続的な参加を可能にする努力が重要です。この転換は、政府が推進する義務的な規制によって支えられるべきであり、現在の自主的な取り組みがゆくゆくは法的に拘束力がある基準へと発展することを保証する必要があります。

第三者機関によるベンチマークと情報開示を通じた透明性と説明責任の促進

監督の強化や改善点の特定のために、改訂版NAPでは、CHRBやKnowTheChainなどのベンチマークや評価ツールの活用を奨励すべきです。これらの仕組みにより、企業の人権への取り組みがより可視化され、比較可能となり、透明性の向上やステークホルダーの信頼獲得に寄与します。また、企業間でより良い実践を学ぶことは「頂点への競争（race to the top）」の促進にもつながります。さらに、政府は企業の取り組み状況の開示を推進し、責任あるサプライチェーンにおける活動を支援するための一貫した透明性のあるマルチステークホルダーダイアログを継続すべきです。

国際的な動向を踏まえ、将来の法的枠組みへの準備の支援

NAPの改定では、義務的な人権DDへの世界的な潮流を反映し、日本が同様のアプローチの検討に前向きであることを示すべきです。2022年の「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」が初期的な一歩と広く評価されたことを踏まえ、改訂版NAPは、企業が人権DDを自社事業に組み込み、進化する国際基準に沿った責任あるサプライチェーンを構築できるように、指針と支援の提供を通じて対応を促進すべきです。これは、形式的なチェックリストにとどまらず、人権リスクを実際に特定し、取り組みを実行し、実効性を評価する実質的な取り組みを促すことを含みます。日本はアジアの中で比較的着実な進展が見られ、国家レベルでも早期から取り組みを行ってきました。今後、より強固な政策指針と説明責任の下で、責任ある企業行動において地域的・国際的リーダーとなる可能性を有しています。