

2021年10月12日

中小企業における実効的な グリーンバンスメカニズムの 導入に関する提言



Human Rights Now

目次

1. はじめに 3-5

2. 実例紹介 6-10

- (a) 正当性に関する工夫 6
- (b) アクセス可能性に関する工夫 6-7
- (c) 予測可能性に関する工夫 7
- (d) 公平性に関する工夫 8
- (e) 透明性に関する工夫 8-9
- (f) 国際的に認められた人権への適合性に関する工夫 9
- (g) 継続的学習に関する工夫 9
- (h) エンゲージメント及び対話に関する工夫 10

3. 提言 11-12

- (1) 中小企業への提言 11
 - 優先順位付け
 - 既存の制度の利活用からのスタート
 - 簡易的な方法からのスタート
 - 第三者との協働
 - ステークホルダーとの対話の実施
- (2) 政府への提言 12
 - 中小企業が参加できるグリーンバンスメカニズムの設置
 - 中小企業の特性を考慮した情報発信の実施
 - 中小企業がグリーンバンスメカニズムを導入しやすくするための支援の実施

別紙 通報フォーマット 13-14

1. はじめに

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、「指導原則」という。)における3つの柱のうちの1つである「救済」、すなわち、人権侵害がなされた場合に適切かつ実効的な救済へのアクセスが備わっていることを確保するため、指導原則は、企業に対して、実効的な仕組み(以下、「グリーンバンスメカニズム」という。)を構築し又はそれに参加することを求めている(指導原則項目29)。グリーンバンスメカニズムの構築又は参加は、指導原則項目17により実施が求められている人権デュー・ディリジェンスを効果的なものたらしめるためにも重要であり、グリーンバンスメカニズムにより当該企業又はサプライチェーン上の他社の事業における人権リスクがどのようなものであるかが浮かび上がる場合も少なくない。また、グリーンバンスメカニズムは、問題の早期発見及び是正を可能にし、人権に対する深刻な損害を防ぐ機能も有する。したがって、企業は、人権デュー・ディリジェンスを実施するのみならず、グリーンバンスメカニズムの構築又は参加も併せて行う必要がある。

そして、指導原則は、「**全ての企業**に適用される (apply to… **all business enterprises**)」ものであるため、企業の**規模を問わず**、中小企業であっても、上記のグリーンバンスメカニズムの構築又は参加が求められる。日本において、中小企業は、全企業数の99.7%を占めており¹、経済・市民生活に大きな影響を有していることから、中小企業が果たすべき役割は大きい。また、企業活動により人権への負の影響を受け得る主要なステークホルダーである従業員の数という観点では、日本の労働者の約7割は中小企業に雇用されていることから²、中小企業がグリーンバンスメカニズムを構築し又は参加することによって、より多くの人々の人権侵害の予防・軽減そして救済が可能となる。特に、中小企業においては、就業規則が定められていない場合も散見される³等、外国人労働者も含めた労働者の労働環境の改善、人権の保護は重要なテーマと考えられる。このような取り組みは、ひいては「誰一人取り残さない」をテーマとして掲げる持続可能な開発目標(SDGs)の達成にも寄与するものである⁴。

しかし、実態としては、中小企業におけるグリーンバンスメカニズムの構築又は参加の取り組みに関する検討は、未だ十分ではないと思われる。その主な要因としては、大企業と比べて人的及び資金的なリソースが不足していることが挙げられる。2016年のILO及びIOEによる32カ国250以上の中小企業 (small and medium-sized enterprises)⁵を対象に実施された調査報告書(以下、「IOE報告書」という。)では、**中小企業におけるビジネスと人権に関する取り組みの障壁となる事項として、アンケート対象企業の46%がリソース不足を挙げている**⁶。一般的に、企業においては、グリーンバンスメカニズムというと、コストのかかるものとして否定的に捉えられることが多く、大企業に比べて各種リソース等が限られる中小企業においては特にその傾向が強いものと考えられる⁷。

一方で、中小企業は規模の小ささを活かし、柔軟な機関設計やスピーディーな意思決定によって、グリーンバンスメカニズムをより円滑に導入できる可能性も有している。例えば、グリーンバンスメカニズムの導入は、より高位の意思決定者が直接

¹ 中小企業庁ウェブサイト (https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/basic_data/index.html) によれば、2016年における全企業数3,589,333社のうち、中小企業は3,578,176社である。

² 前述の中小企業庁ウェブサイトによれば、2016年における全企業の従業者総数46,789,995人のうち、中小企業の従業者総数は32,201,032人である。

³ 労働基準法89条によれば、就業規則の作成及び届出の義務を負うのは常時10人以上の労働者を使用する使用者であるが、常時使用する労働者が10人に満たない場合にも、就業規則を定めることが推奨される。

⁴ 目標1(貧困をなくそう)、3(すべての人に健康と福祉を)、4(質の高い教育をみんなに)、5(ジェンダー平等を実現しよう)、8(働きがいも経済成長も)、10(人や国の不平等をなくそう)などの目標が関連する。

⁵ IOE報告書におけるアンケート対象企業である「中小企業」(small and medium-sized enterprises)には、日本の中小企業基本法における中小企業者の範囲には含まれない企業も一部存在すると考えられる。アンケート対象企業の規模等については、IOE報告書 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_535220.pdf) p.3を参照。

⁶ IOE and European Union “SMEs and the Responsibility to Respect Human Rights” (<https://shiftproject.org/resource/smes-and-the-responsibility-to-respect-human-rights/>) p.5.

⁷ Global Compact Network Germany “Worth Listening Understanding and implementing human rights grievance management” (https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/DGCM_GM-guide_EN_20191125_WEB.pdf) (以下、「GCNG」という。) p.14.

1. はじめに

関与することで、より円滑に進めることができる。IOE報告書では、(a)中小企業のCEOが分野横断的な持続可能性委員会を設置した例、(b)四半期ごとに会合する上級取締役で構成される人権ワーキンググループを設置した例、(c)中規模のアパレル企業において、サステナビリティ部門が購入部門と対等な立場に設置される例等が紹介されている。また、特に日本の中小企業においては、従来から、「人間尊重の経営」や労使による対等な立場での話し合いといった価値観を有する企業も少なくなく⁸、ステークホルダーとの対話に基づきグリーンバンスメカニズムを導入して自社に関わる人々の人権を尊重するという指導原則の考え方を受け入れる素地があると思われる。

さらに、グリーンバンスメカニズムを導入して従業員等のステークホルダーの人権に配慮することは、中小企業の側にもメリットをもたらすものである。すなわち、大企業に比べて人的リソースが不足しているという問題は、裏を返せば、中小企業の事業にとって一人の従業員が果たす役割が非常に大きいということである。それゆえに、社内の人材に長期に亘って活躍してもらうことが必要になるから、そうした従業員との対話を通じて人権尊重の取り組みを進め、働きがいのある魅力的な職場環境を創ることが重要であることは言うまでもない。また、適切なグリーンバンスメカニズムを導入することで、法務部が設置されていなかったり、全体の従業員数が少ない中小企業においても、報復等を恐れて問題の通報がなされず、自浄作用が弱くなるという事態を防ぐことが期待できる。また、サプライヤーや顧客等の取引先との関係においても、大企業を中心として、指導原則に則り、取引先に対して人権尊重の観点から取引行動規範(Code of Conduct)の遵守を求める動きが広がる中、自社及びサプライチェーン上の人権に配慮した企業であることは、既存の取引先との関係を維持するだけでなく新規取引先へのアピールという意味でも、今後益々重要になっていくものと考えられる。金融機関との関係においても、融資の基準としてESG又はSDGsを考慮する事例が地方銀行においても現れていることから⁹、中小企業の資金調達の観点からの重要性も増している。取引先企業とともに、人権に配慮したサプライチェーンを築く取り組みは、ひいては、中小企業において、短納期の発注に起因して長時間労働が生じる等の問題を防ぐことにつながると考えられる。

加えて、適切なグリーンバンスメカニズムを構築することは、公益通報者保護法の改正(2022年6月1日に施行予定)に対応することにもつながり得る。常時使用する労働者の数が300人以下の事業者については努力義務ではあるものの、当該改正によって、事業者は、公益通報を受け、並びに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる義務に従事する者を定めなければならないとされている(改正後第11条)。また、当該従事者は、正当な理由なく、公益通報者を特定させる事項を漏らしてはならず、この義務に違反した場合には罰金の対象となる(第12条及び第21条)。このように、同法改正で求められている通報制度の内容は、一般的にグリーンバンスメカニズムにおいてカバーされる内容と重なる点が多いため、公益通報者保護法を遵守するという観点からも、適切にグリーンバンスメカニズムを導入し、運用することが重要となる。

そこで、本提言書では、中小企業が実効的なグリーンバンスメカニズムを導入するために、企業及び政府の側で対応すべき事項について提言する。なお、指導原則項目31は、グリーンバンスメカニズムの実効性を確保するための要件として、以下の(a)～(h)を掲げており、本提言書においては、当該要件を満たすための工夫を行っている企業の実例¹⁰を紹介した上で、企業及び政府への提言を行う。

⁸ 中小企業家同友会全国協議会 (<https://www.doyu.jp/glossary/indices/100415-114959.html>)、同会「中小企業における労使関係の見解」(<https://www.doyu.jp/org/material/doc/roushi1.html>)。

⁹ 一例として、日本経済新聞ウェブ版2021年3月2日付記事「静岡銀、融資基準に「SDGs」中小の評価体制を確立」(<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOQB24BND0U1A220C2000000/>)。

¹⁰ 中小企業の実例は公表されているものが少なかったため、大企業の事例の紹介が多くなっている。中小企業が他の中小企業の事例から学ぶことができるようにするという観点からも、グリーンバンスメカニズムに関する取り組みについて各中小企業や業界団体が情報発信を行うことが推奨される。

1. はじめに

【指導原則項目31に掲げられた各要素】

- (a) 正当性がある
- (b) アクセス可能である
- (c) 予測可能である
- (d) 公平である
- (e) 透明性がある
- (f) 権利に適合するものである
- (g) 継続的学習の源となる
- (h) エンゲージメント及び対話に基づく

2. 実例紹介

(a) 正当性に関する工夫

指導原則項目31(a)は、グリーンバンスメカニズムが利用されるための前提として、その利用者から信頼される正当性を備えることが重要であるとしている。また、通報に対応する者が、グリーンバンスメカニズムの公正な遂行に干渉できないように責任の所在を明らかにすることが重要であるとしている。

この点、株式会社ファーストリテイリングのウェブサイト¹¹によれば、「ホットラインが適切に運営されているかの確認を厳密に行っており、例えば、サステナビリティ部の責任者は、相談者の通報後に担当者が迅速に折り返し連絡を行ったか、相談者が納得できる期間内に対応を完了させたか、などを管理しています」と説明されており、通報対応の担当者による対応を管理する責任部署を明確化している。中小企業においても、その規模に応じて、機関設計の柔軟さを活かし、通報対応の担当部署だけでなく、その対応を管理する責任部門を別途定めることが考えられる。

(b) アクセス可能性に関する工夫

指導原則項目31(b)は、グリーンバンスメカニズムに対する認知不足、使用言語、識字能力、費用、所在地の問題及び報復に対する恐れといった、グリーンバンスメカニズムへのアクセスにおける障壁を除去するために、利用者に対して支援を行うべきであるとしている。

まず、認知不足の問題については、株式会社アシックスの事例¹²のように、「母国語のポスターを掲示版等に掲載」する方法を参考にすべきである。認知不足の問題は、企業の担当者が頭を悩ませることの一つであると思われるが、シンプルで読みやすい現地語の掲示物を作成するだけであれば費用の負担は大きくない。協力を依頼されたサプライチェーン上の他社としても、掲示物を貼るだけであれば(全従業員が参加する説明会の開催等の方法に比べて)実施上の負担は軽いと考えられる上、日々の業務でパソコンに触れるわけではない現地工場ワーカーの人々等も対象者として存在することを想定すると、全ての従業員が日常的に目にするのでできる掲示板を活用することは導入時の最初の一步として効果的と思われる。(もちろん、識字能力が十分でない利用者の存在が想定されるケースでは、口頭での周知を行う等、周知方法を複数設けることが望ましいことは言うまでもない。この点、前述の株式会社ファーストリテイリングのウェブサイトによれば、ポスターの掲示に加えて、従業員に対する説明の実施も行っているとのことである。)

また、使用言語や所在地の問題については、利用者の所在地や使用言語に関わらず利用することのできるグリーンバンスメカニズムを構築することが望ましい。もっとも、サプライチェーンが多くの国や地域に亘るケースでは、初めから全ての関連地域を対象として全ての関連言語に対応したグリーンバンスメカニズムを行き渡らせることが困難な場合もあると想定される。この点、前述の株式会社アシックスのウェブサイトによれば、「移民労働者の問題等に対処するため、労働者の意見を直接聞くグリーンバンスメカニズムをリスクの高い国を中心に導入してい」とのことである。このように、初めから全ての関連地域にグリーンバンスメカニズムを行き渡らせることが困難であっても、まずは人権デュー・ディリジェンスを通じて把握した人権リスクの高い国や地域から導入し、徐々に範囲を拡大していくという方法は、リソースの限ら

¹¹ <https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/partner.html>

¹² https://corp.asics.com/jp/csr/partnering_with_our_supply_chain/transparency

2. 実例紹介

れた中小企業においても参考になる導入手順である。TOTO株式会社のウェブサイト¹³においても、同社の海外グループ会社向けのグリーンバンスメカニズムについて、「中国・米国などの社員を対象とした、社外の通報窓口を設けています。」「現在、その他の地域への導入を検討・推進しています。」との説明が記載されており、同様の趣旨と思われる。

(c) 予測可能性に関する工夫

指導原則項目31(c)は、グリーンバンスメカニズムが利用者の信頼を得るために、通報対応のプロセスと各段階における所要期間の目安について明確に説明されるべきであるとしている。

この点、前述の株式会社ファーストリテイリングのウェブサイトでは、以下のように詳細な通報対応プロセスの説明がなされている。

「相談が寄せられた場合、ファーストリテイリングは、原則24時間以内に、携帯のショートメッセージ機能や電子メール、電話などの、現地の状況に応じた方法で相談者に回答します。まず内容をレビューし、調査や解決の進め方を手続きに従い決定します。そして調査を行い、問題点を把握したうえで、是正措置を検討します。調査の結果、人権侵害に該当すると判断された場合は、ILO中核的労働基準、現地労働法、『生産パートナー向けのコードオブコンダクト』などをもとに、サステナビリティ部と生産部が中心となって、対応策や改善策を取引先工場に要請します。対応について工場と合意した後は、対応策の内容および工場から同意を得ている旨、相談者に通知します。相談者には、対応策が実行されない場合や、再度問題があった場合は、ファーストリテイリングに連絡をするように伝えます。対応策が最終的に実行されたか否かは、監査やサステナビリティ部の工場訪問などにより確認します。また、相談内容は人権委員会に報告されます。特に深刻な案件が発生した場合、人権委員会は対策案への助言や改善案の提言を行います。」

中小企業の場合は、人的リソースが限られていることもあり、特に初動対応について一定の時間を要してしまうこともあると思われるが、上記の株式会社ファーストリテイリングの事例のように、予め通報対応プロセスを社内でも確立しておくとともに、可能な限り当該プロセスを公開し、特に、通報者とのコンタクト方法については、ショートメッセージや電話等、簡易で迅速な方法を、想定される利用者や地域の状況に応じて、柔軟に用意することを検討すべきである。

通常、通報対応プロセスには、下記のステップが含まれると考えられる¹⁴。

- 1 グリーバンスの受付（通報者への受付確認や、通報の内容が当該企業のグリーンバンスメカニズムの対象範囲であることの確認を含む。）
- 2 通報の深刻度に応じた具体的対応プロセスの決定
- 3 事実調査
- 4 当事者との対話
- 5 是正措置の決定
- 6 是正措置の実施及びモニタリング

¹³ <https://jp.toto.com/company/csr/management/rights/index.htm>

¹⁴ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク等から構成される責任ある企業行動及びサプライチェーン研究会による「責任ある企業行動及びサプライチェーン推進のための対話救済ガイドライン（本文）」（https://ea219aa4-d320-4dde-9856-9733561c7aeb.filesusr.com/ugd/875934_fcb88a40f24b45e999ae94abccf71cdf.pdf?index=true）参照。

2. 実例紹介

(d) 公平性に関する工夫

指導原則項目31(d)は、グリーンバンスメカニズムにおける、企業側と利用者側の情報の格差について指摘し、利用者に対して、必要な情報、専門知識、及び助言へのアクセスを与えることで手続の公正さを確保することを求める。

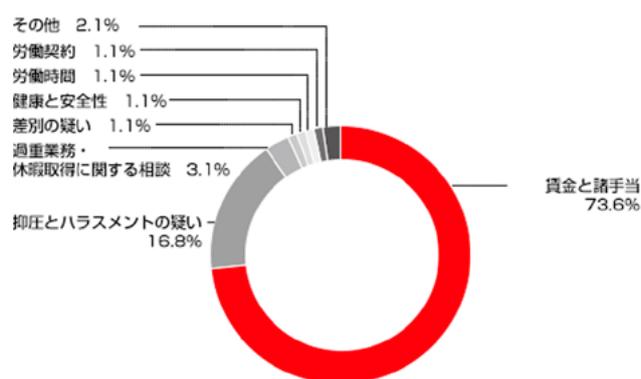
この点、住友化学株式会社のウェブサイト¹⁵によれば、同社のグリーンバンスメカニズムにおける通報先として、社外の弁護士を選択することができることとされている。また、イオン株式会社のウェブサイト¹⁶によれば、同社のグリーンバンスメカニズムにおいては、企業と協働してサプライチェーン上の課題解決に取り組むNGOである一般社団法人 ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン(ASCC)が窓口となっていると記載されている。このように、第三者機関を通報窓口とすることは、グリーンバンスメカニズムの公平性を確保することと同時に、グリーンバンスメカニズムの通報対応に十分な人員を確保することが困難であるという中小企業特有の問題の解決にもなり得るので、積極的に検討すべき手段であると考えられる。

(e) 透明性に関する工夫

指導原則項目31(e)が求める透明性は、①個別の通報について、その通報者との関係で、通報対応の進捗状況について適時に共有することと、②当該グリーンバンスメカニズムに寄せられた通報の全体について、統計、事例研究、又は具体的事案の対応に関する詳細な情報を、利用者全体に提供することの両方を含むものである。

①の観点では、前述2.(c)で説明したところとも重なるが、株式会社ファーストリテイリングの事例を参考に、通報対応プロセスの各段階で、通報者や地域の状況に応じて、ショートメッセージや電話等、簡易で迅速なツールを利用して、限られた人的リソースの中でも通報者と効率的なコミュニケーションを図るべきである。

②の観点では、不二製油グループ本社株式会社のウェブサイト¹⁷のように、寄せられた通報を一覧表にして詳細に開示する事例もある。限られた人的リソースの中でそのような資料を作成することが困難であるとしても、例えば、通報事例を類型化して各類型毎の通報件数を開示するだけでも、利用者にとって一定の透明性は確保され、かつ、2.(g)で後述する再発防止の観点からも、当該サプライチェーン上で生じやすい問題の分析のために有用であると考えられる。この点、前述の株式会社ファーストリテイリングのウェブサイトでは、実際の通報事例が類型毎に以下のような円グラフで整理されて公表されており、参考にすべきである。



(出典：株式会社ファーストリテイリングウェブサイト
「■人権侵害に関する相談」)

¹⁵ <https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/governance/compliance/forms/>

¹⁶ <https://www.aeon.info/sustainability/contact/>

¹⁷ https://www.fujiioilholdings.com/en/csr/grievance_mechanism/

2. 実例紹介

なお、特に中小企業からは、通報事例を公表し、事業に関する人権侵害のリスクを明らかにすることによって、そうした問題への関与を避けたい取引先の大企業等から取引を停止される等のリスクを懸念する声が聞かれることもあるが、事例の公表のみならず、通報に対してどのような対応をしたかあるいはどのような改善策を講じる予定であるかもあわせて公表することにより、取引先を含むステークホルダーに対して、適切なグリーンバンスメカニズムの運用を通じて指導原則に則り人権を尊重した経営を行っている会社であることをむしろアピールすることができると考えられる。

(f) 国際的に認められた人権への適合性に関する工夫

指導原則項目31(f)は、グリーンバンスメカニズムによる救済の結果が、国際的に認められた人権に合致したものとなることを求めるものである。

この点、日本電気株式会社のウェブサイト¹⁸によれば、同社グループによるグリーンバンスメカニズム(従業員向けの「人権ホットライン」と取引先向けの「コンプライアンス・ホットライン」が存在する。)をはじめとする人権尊重の取り組みにおいては、「*該当地域の国内法令が国際的に認められた人権と両立できない場合においては、国際的な人権の原則を尊重できるよう解決を図る*」と記載されている。指導原則が定める「人権を保護する国家の義務」に基づいて、各国が法令の整備を進めている状況であるが、その進捗の程度には国毎に差があるのが現状であり、海外で自社の事業を展開し又は外国から原材料を調達する等サプライチェーンが海外にも及ぶ中小企業においては、グリーンバンスメカニズムを通じて寄せられた通報事例の解決が、通報事例が発生した国の法令(例えば、現地労働法等)に即しているかという観点のみならず、国際的な人権基準(例えば、ILO中核的労働基準等)を満たしているかという観点から検討すべきである。人的なリソースが限られる中小企業において、グリーンバンスメカニズムで寄せられた通報に対応する担当者が国際的な人権基準についての知識を得るために、従業員向けの講習会の実施(前述の日本電気株式会社グループでは、「*全従業員を対象に『企業と人権』をテーマに原則毎年実施*」しているとのことである。)や、2.(h)で後述する人権NGOとのエンゲージメント等、定期的な外部との情報交換の機会を持つことも検討すべきである。

(g) 継続的学習に関する工夫

指導原則項目31(g)は、人権に負の影響を及ぼす事象の再発防止のために、グリーンバンスメカニズムを通じて寄せられた通報の頻度、パターン及び要因を定期的に分析することを要求している。

この点、前述の株式会社ファーストリテイリングの例では、実際の通報事例を類型別に割合で公表しており、その中で大きな比率を占める「賃金と福利厚生および生活賃金」及び「抑圧とハラスメント」について、それぞれ別途項目を立てて具体的な改善策について検討した内容を公開している。グリーンバンスメカニズム全体の利用者数が少ないことにより、通報件数も大企業に比べれば少ないと思われる中小企業においても、割合として通報が多く寄せられる分野を当該企業又はサプライチェーンにとっての高リスク分野と捉えて、優先的に改善策を検討し、実施すべきである。

¹⁸ https://jpn.nec.com/csr/ja/society/human_rights.html

2. 実例紹介

(h) エンゲージメント及び対話に関する工夫

指導原則項目31(h)が求める、グリーンバンスメカニズムの設計及び運用に関するステークホルダーとの対話は、中小企業においてこそ、より積極的に活用する意義がある。例えば、前述のイオン株式会社のグリーンバンスメカニズムにおいては、通報の内容に応じて、同社だけではなく、第三者機関であるASSC内の検討委員会が通報された問題の対応にあたりと説明されているが、このように、通報窓口業務をNGOに委託するだけでなく、実際の問題解決のプロセスにおいてもNGOと協働することは可能であり、むしろそうすることによって、中小企業においては、人的リソース不足の問題に対処し得るものと考えられる。

また、中小企業における従業員数が少ないことによる相対的なコミュニケーションの容易さを活かして、全従業員が参加する会議又は集会の場で、グリーンバンスメカニズムに関して広く意見を求め、協議することも検討に値する。例えば、毎朝始業時に従業員が集まって朝礼を行っている事例は多いと考えられるが、そのような既存の会合の一部を利用することも考えられる。

3. 提言

(1) 中小企業への提言

中小企業がグリーンバンスメカニズムを構築し又は参加する際の主要な障壁と考えられるリソース不足に対処するため、中小企業は、以下の方法を検討することが考えられる。

●優先順位付け

各企業の事業内容によって、どのような人が、どこで、どのような人権リスクに晒されているかは異なるところ、限られたリソースの中で、人権リスクの高い分野を優先し、目的に応じたグリーンバンスメカニズムを段階的に導入することも検討することが考えられる。例えば、通報者を一定の範囲のサプライヤーや特定の職種の従業員等に限定したり、扱う問題の内容を特定の人権問題や特定の製品に関するサプライチェーンに限定して人権リスクの高い分野から取り組みを始めることも考えられる。

●既存の制度の利活用からのスタート

グリーンバンスメカニズムを導入するにあたり、必ずしも新たな制度を導入する必要はなく、既存の制度を活用することも十分に考えられる。例えば、従業員向けのホットライン、メールの窓口、目安箱、社内での会議、従業員へのアンケート調査等が既に存在する会社では、当該制度はグリーンバンスメカニズムとして活用可能である。これら既存の制度の問題点を洗い出し、改善するという方法でグリーンバンスメカニズムを導入することも検討できる。

参考として、既存のホットラインの対象を、当該中小企業の従業員に限らず、サプライチェーン上の労働者及び顧客や地域住民等に広げる形でグリーンバンスメカニズムを導入する場合等を想定した通報フォーマット例を別紙として本提言書に添付する。

●簡易的な方法からのスタート

より小さい企業であれば、1つの窓口に通報を集約し、数名で問題解決を行うような体制から始めることも検討できる。例えば、目安箱のようなアナログで簡易な方法であっても、グリーンバンスメカニズムとして機能させることは可能である。ただし、目安箱の設置場所が従業員からはアクセスしやすく、一方で経営者からは「誰がいつ用紙を入れていた」と分かりにくい場所とするといった上述の指導原則31の要件を充足するような工夫も必要である。

●第三者との協働

グリーンバンスメカニズムは必ず自社のみで構築しなければならないということではなく、公的機関や業界団体等、第三者が既に提供しているグリーンバンスメカニズムを利用することや、弁護士や社会保険労務士等の専門家や人権NGOと協働してグリーンバンスメカニズムを導入することも検討できる。特に業界特有の人権リスクについては、一社のみで取り組むより、協働により人権リスクの予防、軽減に資すると考えられ、グリーンバンスメカニズムについても同様に、場合によっては発注元も含め、包括的な取り組みを検討することが考えられる。

●ステークホルダーとの対話の実施

グリーンバンスメカニズムの構築又は参加、及びその運営に際しては、従業員はもちろんのこと、それに加えてビジネスと人権の問題について知識・経験を有するNGOや、労働組合等のステークホルダーから意見を聞くべきである。ステークホルダーとの対話を通じて、自社で導入可能なグリーンバンスメカニズムの形態が明確になる。また、サプライチェーン上の人権リスクに対処するために、サプライヤーに対して、契約上、サプライヤーにおいてグリーンバンスメカニズムを導入又は自社のグリーンバンスメカニズムに参加することや、自社の行動規範(Code of Conduct)の遵守を要求するべきである。

3. 提言

(2) 政府への提言

日本政府は、中小企業が日本経済・社会で重要な役割を果たしており、グリーンバンスメカニズムを導入し指導原則に則った経営を行うことで、より多くの人々の人権侵害の予防・軽減そして救済が可能となることを踏まえ、中小企業がグリーンバンスメカニズムを構築し又は参加する際の主要な障壁と考えられるリソース不足に対処するため、以下の方法を検討すべきである。

●中小企業が参加できるグリーンバンスメカニズムの設置

自社のグリーンバンスメカニズムを構築することが困難である中小企業が容易に参加できる、公的なグリーンバンスメカニズムを設置し、中小企業に広く参加を呼びかけるべきである。また、各地域で同様の公的なグリーンバンスメカニズムを設置しようとする自治体に対して、設置に際してのノウハウの共有等の支援を行うべきである。

●中小企業の特性を考慮した情報発信の実施

本提言書で指摘した中小企業が抱えるリソース不足等の問題を考慮した上で、中小企業がグリーンバンスメカニズムを導入する第一歩を促進するために、簡易なグリーンバンスメカニズム(目安箱等)を設置するためのマニュアル及びチェックリスト、書式(グリーンバンスメカニズムのモデル案内文、申請内容の分析・集計等のためのフォーマット等)、及びガイドラインを作成し、公開すべきである。また、産業ごとに中小企業側の特性やニーズも異なり得ると考えられることから、産業別のベストプラクティスについて、ウェブサイト上やセミナーの開催等を通じた情報発信を行うべきである。

●中小企業がグリーンバンスメカニズムを導入しやすくするための支援の実施

中小企業における人的リソース不足の問題に対処するため、中小企業経営者及び担当者からグリーンバンスメカニズムに関する相談を受け付ける電話窓口を設置すべきである。また、中小企業が人権リスクに関する有料データベースを利用する等、グリーンバンスメカニズムを運用する上で必要になり得る費用について補助金を付与することを検討すべきである。

通報フォーマット Grievance Report Format¹⁹

(1) 通報者の情報 Grievant Information

名前 (Name)			
所属 (Affiliation)	当社又はサプライチェーン上の労働者の場合 (Employed by the Company or working in the Company's supply chain)	雇用主 (Employer)	
		役職名 (Job title)	
	その他の場合 (Other)	説明 (Description)	
当社からの連絡方法 (How the grievant would like to be contacted)	メール (Email)		
	電話番号 (Telephone no.)		
	その他 (Other)		

※1 匿名による通報も可能ですが、通報対応に限界が生じ得る旨、ご理解下さい。

Grievances made on an anonymous basis will be accepted, but please understand that the Company may have difficulty assessing anonymous grievances.

※2 提供された個人情報今回の通報対応に限り利用します。

The personal information provided in this grievance report will only be used for the purpose of handling this grievance.

¹⁹ 本フォーマットを利用する際は、個人情報保護法や公益通報者保護法等を含め各国の関連法令を遵守されたい。また、利用によって利用者等に何らかの損害が生じた場合にも、ヒューマンライツ・ナウは一切の責任を負わない。

(2) 通報内容 Description of the Grievance

※3 日時・場所、証拠(目撃者を含む)の有無についてもご説明下さい。証拠が提出できる場合には、本通報とともに提出ください。

Please include the date, time, and location of the event, and whether there is any supporting evidence (including witnesses) in the description. If possible, please submit the evidence along with this grievance report.

(3) 要望 Request

• • •

送付先 Please send this form to:

(1) 郵送 (by mail)

(2) 電子メール (by email)