



## 1. 中小企業家同友会の紹介、これまでの経過

- ・ 1957年創立。中小企業経営者の自主的な団体。全国約4万7千名が加盟。
- ・ 2014年頃から会内で指導原則について取り上げ、学習会などを開催。9月22日～28日には欧州視察を実施し、デンマーク人権研究所や欧州委員会などを訪問し懇談。

## 2. ビジネスと人権に関する指導原則に当会が着目した理由

- ① 1975年に「中小企業における労使関係の見解」を発表するなど、会創立当初から「人間尊重の経営」を長年実践してきた当会にとって、「人権尊重」の流れは親和性の高いものであり、歓迎すべき流れであること。
- ② 途上国等での人権侵害は、過度な低賃金でつくられた安価な製品が先進国に流入し低価格競争を促進することなどにより、中小企業の経営にも大きな影響を与えること。
- ③ 日本国内での不公正取引は、中小企業の労働環境悪化の要因になっているが、まさにこれは中小企業で働く経営者や社員の人権問題であり、「ビジネスと人権」は中小企業にとっても重要な経営課題であること。

## 3. 行動計画(NAP)作成に向けて

行動計画に盛り込むべき主な行動を検討するにあたっての論点として、「中小企業の支援」が挙げられている。当会は「中小企業の支援」を考える際には以下の視点が大切と考える。

- ① **中小企業の果している役割の認識。** 日本の企業の99.8%は中小企業であり、民間事業所で働く人の約7割が中小企業で働いている。政府が2010年に閣議決定した中小企業憲章には、「中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役」と謳われている。この中小企業の果している役割の重要性を認識することが必要。また、指導原則は「全ての企業に、その規模、業種、所在地、所有者及び組織構造に関係なく適用される」ものであり、中小企業での理解・実行をいかに広げるかということが、NAPの実効性を高める一つの鍵となる、という認識が重要。
- ② **中小企業の多様性。** 一口に中小企業と言っても、規模・業種業態・業暦・地域・経営者特性などにより様々な企業が存在する。人権に関する面でも、「従業員や顧客・取引先、地域との距離が近い」ことなどを背景に「人間尊重の経営」「顧客・取引先・地域との共存共栄」を実践するなど、先進的な取り組みを進めている企業も少なくない。一方で限られた経営資源などの条件の中で、多くの課題も抱えている企業も存在する。そういった中小企業の多様性を前提に論議を進めることが重要。
- ③ **取引関係の問題。** 大企業と中小企業との取引上の力関係から発生する不公正な競争条件・取引関係があり、それが中小企業の人権面にも影響を及ぼす。大企業と中小企業の公正な競争条件・取引関係を形成することが中小企業での人権問題を考える際に必要不可欠。