

ビジネスと人権に関する ベースラインスタディ報告書 (概要版)

ビジネスと人権に関する国別行動計画策定
に向けて

2018年(平成30年)12月

概説

1 はじめに

近年、企業活動のグローバル化が進む中、企業活動における人権の尊重が注目され、国際場裡にて議論がなされるようになってきた。国連人権理事会においては、2005年(平成17年)、第69回国連人権委員会において「人権、多国籍企業及びその他の企業活動に関する」国連事務総長特別代表として任命されたハーバード大学ケネディ行政大学院のジョン・ラギー(Professor John Ruggie)教授が、各国や市民社会との協議を経て、2008年(平成20年)の第8回国連人権理事会に「保護、尊重及び救済」枠組を提出した。同枠組では、多国籍企業と人権との関係を、(1)企業を含む第三者による人権侵害から保護する国家の義務、(2)人権を尊重する企業の責任、(3)救済へのアクセスの3つの柱に分類し、企業活動が人権に与える影響に係る「国家の義務」及び「企業の責任」を明確にすると同時に、被害者が効果的な救済にアクセスするメカニズムの重要性を強調し、各主体が、それぞれの義務・責任を遂行すべき具体的な分野及び事例を挙げている。同枠組は、第8回国連人権理事会に提出された関連の決議において歓迎(welcome)された。

ラギー特別代表は、「保護、尊重及び救済」枠組を運用するため、新たに「ビジネスと人権に関する指導原則：国連「保護、尊重及び救済」枠組の実施」(以下「指導原則」¹という。)を策定し、同指導原則は、2011年(平成23年)の第17回国連人権理事会に提出され、関連の決議において、日本を含む参加国の全会一致で支持(endorse)された。同決議により、新たに5名の専門家で構成される国連の「人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会」(以下「国連ビジネスと人権作業部会」という。)が設立され、同作業部会は指導原則の普及促進、関係機関とのグッド・プラクティスの共有、各国訪問等を行うこととされている。

2014年(平成26年)の第26回国連人権理事会決議において、政府による指導原則の履行手段の一つとして、国別行動計画の策定が各国に奨励され、英国を始め欧州各国、コロンビア、チリなど20か国以上²が既に行動計画を公表している(2018年(平成30年)11月現在)。

なお、国連人権理事会以外でも、2015年(平成27年)のG7エルマウ・サミット首脳宣言では、指導原則を強く支持し、また、国別行動計画を策定する努力を歓迎する旨の文言が含まれた。2017年(平成29年)7月のG20ハンブルク・サミット首脳宣言においても、我が国を含むG20各国は、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」等政策的な枠組みを構築することが求められている。

我が国は、指導原則の履行にコミットしており、そのコミットメントの一つとして、2016年(平成28年)末にビジネスと人権に関する国別行動計画の策定を決定し、ジュネーブにて開催された第5

¹ U.N. Doc. A/HRC/17/31(外務省、ビジネスと人権に関する指導原則：国連「保護、尊重及び救済」枠組の実施(仮訳)、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>)

² International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) and the Danish Institute for Human Rights (DIHR), <https://globalnaps.org/>

回国連ビジネスと人権フォーラムにおけるステートメントにおいて右を公表した。また、安倍総理大臣が本部長を務める日本経済再生本部の下でまとめられ、本年6月に閣議決定された「未来投資戦略 2018—「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革—」には、企業行動の原則としての人権の尊重に係る国別行動計画の策定と我が国企業に先進的な取組を促す旨明記されている。

国内外において、ビジネスと人権への関心が高まる中、国家による人権保護義務を前提としつつ、指導原則等に基づき、新たなグローバル・スタンダードとなりつつある企業行動における人権の尊重に係る国別行動計画を策定し、我が国企業に先進的な取組を促すことは、日本企業の活動における人権の保護・促進を推進するとともに、日本企業の競争力の確保及び向上を図っていくことにつながり、政府としては、このための環境づくりに向けた政府の施策を進めるとともに、民間企業の取組を後押しし、今後とも責任ある企業活動を慫慂していく考えである。

加えて、同国別行動計画の策定は、持続可能な開発目標(SDGs)の実現に向けた取組の一つとして位置付けられており、2016年(平成28年)12月に決定された「SDGs実施指針」付表においてその旨が盛り込まれた。また、本年6月に行われた、安倍総理大臣を本部長とするSDGs推進本部の第5回会合で決定された「拡大版SDGsアクションプラン2018」及び同年12月に行われた第6回会合で決定された「SDGsアクションプラン2019」において、ビジネスと人権に関する国別行動計画策定を、SDGs達成に向けた日本の主要な取組の一つと位置付けている。

政府として、SDGs達成のためには、公的セクターのみならず、民間セクターも公的課題の解決に積極的に関与する上で重要な役割を果たすものであると認識しており、同国別行動計画策定・実施過程において、政府のみならず多様なステークホルダーが担い手となることを期待している。

2 本報告書の目的

海外での取組事例等の調査を踏まえ、国別行動計画策定の第一段階として、企業活動における人権保護に関する我が国の法制度や施策等についての現状を確認すべく、政府主導にてベースラインスタディ(現状把握調査)を実施する旨決定し、本報告書は、その結果をまとめたものである。

本ベースラインスタディが、新しい分野であるビジネスと人権分野に関するテーマに対する意識の向上につながることを期待するとともに、今後、国別行動計画に盛り込むべき優先分野を特定し、政策・施策について検討する上で参考とするため、本ベースラインスタディを基礎として、意見を募集する予定である。

3 ベースラインスタディ(現状把握調査)

今般、ビジネスと人権に関するベースラインスタディを実施するにあたり、(1)関係府省庁間におけるデスク・レビュー及び(2)ステークホルダーとの意見交換会を行った。なお、本ベースラインスタディ実施を通し、関係府省庁間で、理解を深める機会につながったといえる。

(1) デスク・レビューにおいては、国連ビジネスと人権作業部会が奨励³しているように、国際企業

³ UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Bu

説明責任円卓会議(ICAR)/デンマーク人権研究所作成のツールキット⁴等⁵を参照し、関係府省庁において、指導原則の第一の柱(人権を保護する国家の義務)と第三の柱(救済へのアクセス)に焦点を当て、既存の国内法・規則・政策等により、企業活動の人権保護がどこまで担保できているのか確認した。なお、本デスク・レビューは、日本国内における企業活動に限定するものではない。

- (2) ステークホルダーとの意見交換会では、経済界、労働界、市民社会等の代表的な組織に意見交換会への参加の呼び掛けを行い、本年3月からステークホルダーと関係府省庁との意見交換を、ビジネスと人権に関するテーマ別に計 10 回実施した。ビジネスと人権の分野において、様々な議論が展開される中、国連、有識者、市民社会等からの様々な考えを踏まえつつ、「公共調達」、「法の下での平等(障害者、LGBT、女性)」、「労働(児童、外国人労働者(外国人技能実習生を含む))」、「救済へのアクセス」、「我が国における国際約束(投資協定等)」、「サプライチェーン」、「中小企業」をテーマに設定した。特に、指導原則の第三の柱である「救済へのアクセス」に関し、救済へのアクセスをどのように実効的に実現するかについては、ジュネーブで開催されるビジネスと人権フォーラム等国际場裡においても活発に議論されていることから、その重要性に鑑み、取り上げた。また、中小企業は、2014年(平成26年)時点で、約 381 万者と全事業者数の 99.7%を占めており、その従業者数は約 3,361 万人と雇用全体の 7 割を占めている点⁶に鑑み、「中小企業」をテーマとして取り上げた。

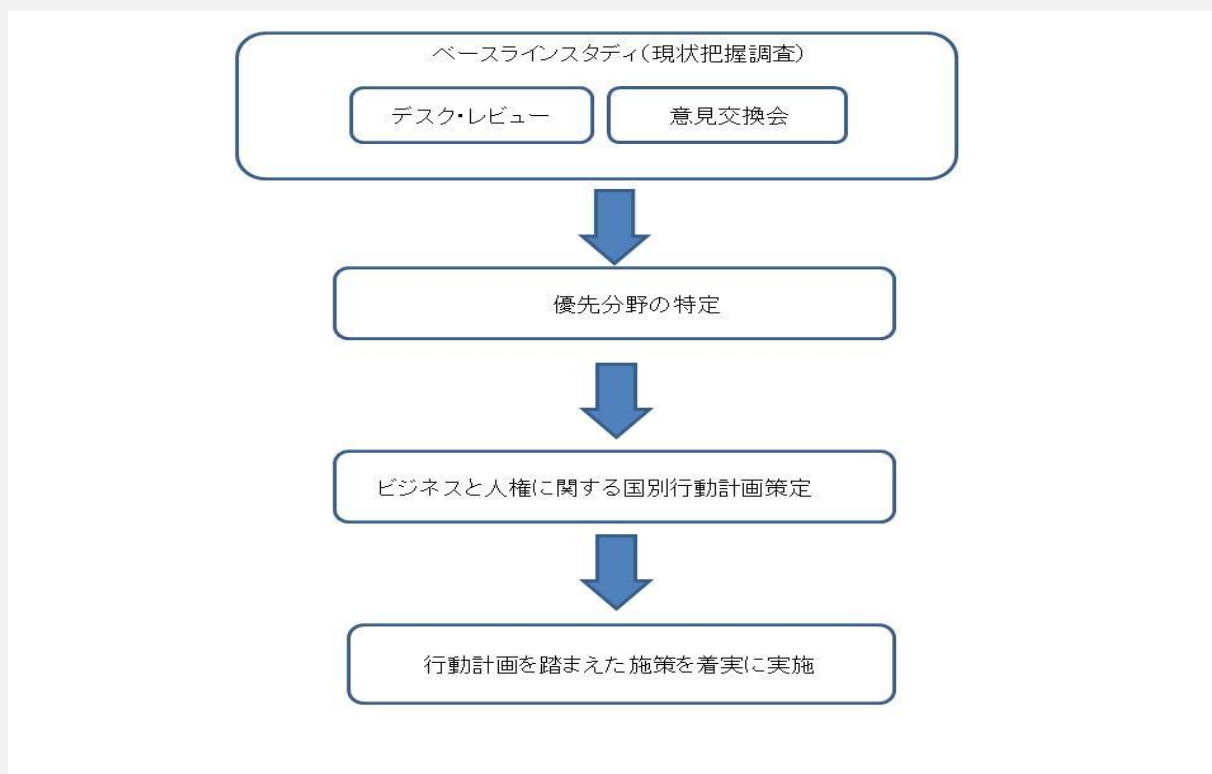
business and Human Rights, November 2016, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

⁴ The Danish Institute for Human Rights (DIHR) and The International Corporate Accountability Roundtable (ICAR), National Action Plans on Business and Human Rights – A Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks, <https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/DIHR%20-%20ICAR%20National%20Action%20Plans%20%28NAPs%29%20Report.pdf> なお、独立行政法人日本貿易振興(ジェトロ)アジア経済研究所による仮訳も参照。http://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2017/pdf/2017110007_02.pdf

⁵ 例えば、次を参照。DIHR, ICAR, and United Nations Children’s Fund (UNICEF), Children’s Rights in National Action Plans (NAPs) on Business and Human Rights, [https://www.unicef.org/csr/files/Childrens_Rights_in_NAPs_WEB\(1\).pdf](https://www.unicef.org/csr/files/Childrens_Rights_in_NAPs_WEB(1).pdf)

⁶ 2018年版「中小企業白書」

図 国別行動計画策定過程におけるベースラインスタディ(現状把握調査)の位置付け



4 現状の法制度・政策等の概要

(1) 人権を保護する国家の義務(指導原則第一の柱)

我が国は、普遍的価値である人権及び基本的自由を擁護・促進することを基本とし、人権条約の締結及びその実施を通じて、国内における人権の保護・促進に努めており、企業活動における人権保護においては、法や政策によって人権侵害が起きないように予防すること、人権侵害が発生してしまった場合に適正に処罰ないし是正措置を執ることによって、同様の被害が発生しないようにすることが重要と考えている。右を踏まえ、指導原則第一の柱の観点から、我が国における法制度や施策等について以下のとおり概観する。

我が国法体系における最高法規である日本国憲法は、国民主権を基本原理とし、平和主義と並んで基本的人権の尊重を重要な柱の一つとしている。我が国の国内法・施策においては、特に、女性、障害者、児童、外国人、少数者等についてその人権を尊重し、促進する取組が広範にわたってとられている。

ビジネスと人権に関連する法律は、民法(明治 29 年法律第 89 号)を始め、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。)、労働安全衛生法(昭和 47 年法律

第 57 号)、環境基本法(平成 5 年法律第 91 号)、不正競争防止法(平成 5 年法律第 47 号)等多岐にわたるが、これらによって、強制労働や児童労働の禁止を含む労働者の権利の保護及び推進、企業活動による環境汚染等の防止、贈収賄の禁止等が図られ、また、法律の違反があった場合には、刑事責任の追及、損害賠償請求、行政措置等による是正、救済が行われている。

法制度以外にも、一例として、男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)に基づいて策定された男女共同参画基本計画等の施策を通じ、企業における人権尊重意識の普及・高揚を図っている。

また、企業側を直接規制するアプローチだけでなく、「消費者の権利の尊重」及び「消費者の自立の支援」等を基本理念とした消費者基本法(昭和 43 年法律第 78 号)を制定し、事業者がその事業活動において、消費者の利益の擁護及び増進のために取るべき行動を明確化していることに加え、事業者等が取るべき行動の詳細について定めた個別の法令を整備し、消費者の権利の尊重及びその自立の支援等に努めている。

企業に対する人権に関する啓発活動として、健全な経済活動の振興を促進するため、経済産業省が民間団体や地方自治体等に委託し、事業者を対象とした人権啓発のためのセミナー等を開催したり、パンフレット等を作成したりしている。

また、法務省の人権擁護機関では、一例として、国民に、人権啓発活動への目を向けてもらうための取組として、「笑い」を通じた発信力の強さを持つ民間企業や、全国各地で地域に根ざした形でのスポーツ教室等に取り組んでいる民間企業と連携した人権啓発活動を実施する等、幅広く啓発活動に取り組んでいる。

開発協力の分野では、開発協力大綱(平成 27 年 2 月閣議決定)において、開発協力の適正性確保のための原則の項に、開発途上国における民主化の定着、法の支配及び基本的人権の保障に係る状況、環境に十分配慮した開発協力、公正性の確保・社会的弱者(含む少数民族・先住民族等)への配慮、女性の参画の促進等の項目を盛り込んでいる。独立行政法人国際協力機構や国際協力銀行等の政府機関は環境社会配慮のためのガイドラインを導入し、その事業の人権、環境及び社会への影響に配慮している。

公共調達においては、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律(平成 24 年法律第 50 号)や国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律(平成 12 年法律第 100 号)を通じ、企業の、人権や環境への配慮を推進している。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号)第 20 条に基づく公共調達に関する取組として、国の調達のうち、総合評価落札方式及び企画競争方式によるものにおいて、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を加点評価する等様々な仕組みを通じ、人権に係る意識の向上を図っている。

我が国が署名、締結した多くの投資協定では、環境、労働、安全などの社会課題に関する条文を取り入れている。また、我が国が署名、締結した多くの経済連携協定(EPA)では、その投資に関する章等において、環境、労働、安全などの社会課題に関する条文を取り入れているほか、環太平洋パートナーシップ協定(TPP 協定)では、独立した「環境」章、「労働」章を設け、日 EU 経済

連携協定(EPA)でも環境や労働に関し規定した「貿易及び持続可能な開発」章を独立に設けるなど、社会課題に関する規定の推進に取り組んでいる。

経済産業省は、投資家と企業経営者のESG(環境・社会・ガバナンス)／非財務情報に関する対話・開示の手引きとして、「価値協創ガイド」を昨年5月公表した。本ガイドは企業の自主的・自発的な取組の「指針」となることを期待して作成・提案されたものである。ESGのいわゆる「S」の要素にはビジネスと人権もその要素に含まれるところ、本ガイドでは、同要素は企業の中長期的な企業価値及びビジネスモデルの持続性に影響を与え、又は事業の存続そのものに対するリスクとなることから、企業において、「S」の要素についても特定し、その影響をどのように認識しているか示すべきとしている。

金融庁では、機関投資家と企業の建設的な対話を通じた企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、コーポレートガバナンス・コードとスチュワードシップ・コードを整備するなど、コーポレートガバナンス改革を実施している。コーポレートガバナンス・コードの原則の一つとして、上場企業は社会・環境問題を始めとするサステナビリティ(持続可能性)を巡る課題について適切な対応を行うべきである旨が明記されているほか、本年6月の改訂において、企業がいわゆる ESG 要素も含め、非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきことが明確化された。また、スチュワードシップ・コードにおいては、昨年5月の改訂において、機関投資家が中長期的視点から投資先企業の状況を把握する際の着眼点の例として、投資先企業の事業における社会・環境問題に関するリスク・収益機会が明示された。

SDGs 推進本部は、SDGs 達成に資する優れた取組を行っている、民間を含む国内の企業・団体等を「ジャパン SDGs アワード」として表彰し、国内の企業や団体による SDGs 達成に向けた取組の好事例を共有することで、国内における SDGs への取組のさらなる強化を目指している。「ジャパン SDGs アワード」の選考においては、経済・社会・環境への統合的な取組といった SDGs に資するかという観点に加え、SDGs の不可分の要素である女性社員の活躍や働き方改革等、人権に対する取組も重要な要素としている。企業による SDGs の本業としての取り込みと社会課題への取組が、事業機会と投資機会を生むとの認識から、ESG 投資を進める等、国内において SDGs に対する企業の取組が加速している中で、本アワードの受賞は、企業による人権の尊重に対するさらなるインセンティブとなることが期待される。

(2) 人権を尊重する企業の責任(指導原則第二の柱)

本ベースラインスタディは、指導原則第一の柱及び第三の柱に焦点を当てているが、企業の人権尊重への取組の現状把握の一つとして、一般社団法人日本経済団体連合会(以下「経団連」という。)が、本年7月に会員企業向けに実施した企業行動憲章に関するアンケート結果(抜粋)を報告する。また、一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン作成の日本企業が人権課題に取り組む上で参考となる資料を紹介する。

経団連では、民間主導による豊かで活力ある社会を実現するためには、企業が高い倫理観と責任感を持って行動することが必要との観点から、1991年(平成3年)に企業行動憲章を制定した。国際社会では、グローバルな諸課題の解決に向けた企業の貢献が一層重要となっており、2017年(平成29年)11月に、経団連は、Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として、企業行動憲章を改定した。同憲章において、「すべての人々の人権を尊重する経営を行う。」と規定している。本改定を踏まえて、経団連では、企業会員及び団体会員を取組状況や事例を把握するために、アンケート調査を実施した。

本アンケート調査においては、回答企業(全体の2割)のうち、人権の尊重に関する方針は、8割以上の企業が「既に策定」、「策定予定」、「策定を検討」している。また、人権を尊重する仕組みとして導入しているものとしては、責任者や担当部門の設置、人権相談窓口や苦情処理・救済メカニズムなどをあげる企業が多く、体制整備や教育・研修が進んでいることがわかる。一方、指導原則で求められている、事業活動の人権への負の影響(人権リスク)を特定、防止、軽減し、発生したリスクにどのように対処するかという継続的なプロセス、いわゆる人権デュー・ディリジェンスに関連する項目に取り組んでいる企業は、30%前後に留まっている。

上記アンケート調査以外にも、企業の人権尊重への取組については、一般財団法人企業活力研究所が2013年(平成25年)に発表した「新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究報告書」⁷⁾において、企業活動と人権に関する国内外の動向や、人権尊重の取組についての国内外企業事例に関する調査研究を報告している。また、独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所は2017年(平成29年)に「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』をいかに実行するか—日本の行動計画(NAP)策定にむけての報告書—」⁸⁾において、日本企業の海外事業展開における人権リスク等について論じ、調査研究を行うなど、本分野における調査を行っており、政府としても国別行動計画策定に向けて、参考になると考えている。

(3) 救済へのアクセス(指導原則第三の柱)

指導原則の柱の一つである「救済へのアクセス」については、各国における法の支配の確立並びに各国国内の司法手続を通じた解決及びアカウンタビリティの確保が重要であると考えられる。他方、ビジネスと人権の分野においては、司法的救済と並んで非司法的救済の重要性についても多くの指摘がある。右を踏まえ、指導原則第三の柱の観点から、我が国における法制度や施策等について以下のとおり概観する。

ア 司法的救済

企業による人権侵害に対する救済措置として、刑法及び民法を始め、製造物責任法(平成6年

⁷⁾ 一般財団法人企業活力研究所、新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究報告書、http://www.bpfj.jp/act/download_file/68127081/12058495.pdf

⁸⁾ 独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所、『ビジネスと人権に関する国連指導原則』をいかに実行するか—日本の行動計画(NAP)策定にむけての報告書—、http://www.ide.go.jp/library/Japanese/Publish/Download/Seisaku/pdf/2016_a04.pdf

法律第 85 号), 労働審判法(平成 16 年法律第 45 号)等関連する法律に基づき, 刑事責任の追及, 損害賠償請求, 行政措置等によるアカウントビリティの確保及び救済を図っている。

人権侵害に関わった企業の刑事責任については, 罪を犯した個人に刑事罰が科されることが原則であるが, 両罰規定(法人若しくは人の代理人, 使用人その他の従業員が, その法人又は人の業務に関して当該罪を犯したときは, 行為者を罰するほか, その法人又は人に対しても罰金刑を科する旨の規定のこと)が設けられている罪を, 当該行為者たる自然人が当該企業の業務に関して犯し, 我が国の刑事法が適用される場合には, 当該自然人だけでなく, 当該企業も刑事責任を問われ得る。

民事上の手続に関しては, 民事訴訟法(平成 8 年法律第 109 号)において, 次のとおり定められているため, 日本国内における企業の民事上の責任(損害賠償等)については我が国の裁判所が判断することができることから救済へのアクセスは一定程度保障されている。

(ア) 不法行為に関する訴えは, 不法行為があった地が日本国内にあるとき(外国で行われた加害行為の結果が日本国内で発生した場合において, 日本国内におけるその結果の発生が通常予見することのできないものであったときを除く。)は, 日本の裁判所に提起することができる(第 3 条の 3 第 8 号)。

(イ) 法人その他の社団又は財団に対する訴えは, その主たる事務所又は営業所が日本国内にあるとき, 事務所若しくは営業所がない場合又はその所在地が知れない場合には代表者その他の主たる業務担当者の住所が日本国内にあるときは, 日本の裁判所に提起することができる(第 3 条の 2 第 3 項)。

事業者からの不当な権利の侵害から消費者を保護する目的で, 事業者に対し, 民事的, 刑事的責任追及のほか, 行政上の規制を担う仕組みが, 消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事的裁判手続の特例に関する法律(平成 25 年法律第 96 号)等を通じ, 設けられている。

日本司法支援センター(法テラス)は, 資力の乏しい国民又は我が国に住所を有し適法に在留する者に対し, 無料法律相談の提供や民事裁判等手続の準備及び追行のための弁護士費用の立替え等の援助を実施し, 司法的救済へのアクセス確保に努めている。

イ 非司法的救済

我が国は, 国際的枠組に基づく救済窓口として, 経済協力開発機構(OECD)多国籍企業行動指針に係る日本連絡窓口(National Contact Point: NCP)を 2000 年(平成 12 年)より設置しており, 同指針を多国籍企業が遵守していないとして問題が提起された場合に, 日本 NCP が同指針に基づいて対応している。

また, 紛争の解決を図るのにふさわしい手続を選択することを容易にし, 国民の権利利益の適切な実現に資することを目的とし, 裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律(平成 16 年法律第 151 号)では法務大臣による認証制度による民間紛争解決手続を設けたり, 法務省では, セクハラやパワハラなどのハラスメント, LGBT, 障害者及び外国人等に対する不当な差別などの企業における人権問題も含む様々な人権課題について, 全国の法務局, 地方法務局及びその支

局に常設の人権相談所を設けるほか、市町村役場等において特設の人権相談所を開設して相談に応じている。

個別法令等に基づく対応として、労働分野においては、労働基準法が労働条件の最低基準を定め、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)、男女雇用機会均等法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)に基づき相談対応や紛争解決援助を行っている。労働組合法(昭和24年法律第174号)は、日本国憲法第28条における労働基本権(団結権・団体交渉権・団体行動権(争議権))を具体的に保障している。労働組合又は労働者は、使用者から不当労働行為を受けた場合、労働委員会に救済を申立てることができ、労働委員会は、不当労働行為が認められた場合に救済命令を発する。なお、労働委員会は、公益・労働者・使用者のそれぞれを代表する委員からなる三者構成の委員会であり、公平・中立性が担保されている。

各行政機関は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成25年法律第65号)に基づき、職員による障害を理由とする差別に関する障害者等からの相談等に対応するための窓口を定めるなど、障害者差別に関する相談及び紛争防止のための体制整備を図っている。

我が国では、通報者の保護に関し、一定の要件を満たして通報を行った通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産の保護に係る法令の遵守を図ることを目的とする公益通報者保護法(平成16年法律第122号)を制定している。

消費者安全法(平成21年法律第50号)は、住民に身近な行政として消費生活相談を都道府県及び市町村が行う事務とし、消費者安全の確保に関する消費者からの苦情相談や苦情処理のためのあつせん、必要な情報の収集及び住民に対する提供等を規定している。また、国及び国民生活センターは、都道府県及び市町村に対し、苦情相談やあつせんの実施に関して必要な援助を行っている。また、消費者庁が運用している「消費者ホットライン」により、消費生活センター等の消費生活相談窓口の存在を知らない消費者に、近くの消費生活相談窓口を案内し、消費生活相談の最初の一步を支援したり、国民生活センター紛争解決委員会では、消費者紛争に係る裁判外紛争解決手続の実施を支援したりしている。

5 ビジネスと人権に関するベースラインスタディ意見交換会

本年3月から8月にかけてステークホルダーと意見交換を実施したビジネスと人権に関するベースラインスタディ意見交換会において、参加したステークホルダーから、政府、企業、社会全体等への期待が示されたところ、その主な意見の概要を以下に挙げる。

【ビジネスと人権に関する現状の全体について】

- ・ 企業活動における人権の保護・促進を推進していく上で、指導原則を着実に実施していくことが重要である。

- ・ 企業活動によって生じる人権への悪影響を特定し、それに対処する環境整備を進めることを含め、国家は企業活動における人権の尊重への期待を明確に示すことが急務である。
- ・ ビジネスと人権分野に関連する課題は多岐にわたっており、関係府省庁をはじめ、政府として政策の一貫性の確保の推進を期待する。
- ・ 加えて、ビジネスと人権分野に対する取組には、人権に対する国民全体への理解促進を含む包括的な取組が有益である。
- ・ 大都市や大企業において様々な取組がなされている一方、地方や中小企業における取組に対し更に目を向けることが重要である。
- ・ 労働者や社会的に取り残されるリスクの高いグループ等が直面するリスク等に考慮する必要がある。企業活動の活力向上を図る上でも、女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障害者等、多様性を受け入れ、あらゆる人材がその能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようにする包摂を実現する「ダイバーシティ・インクルージョン」を実現することが重要。
- ・ 女性の活躍推進や障害者関連分野等を、ビジネスチャンスとして企業が前向きに変化に対応していく動きが見られる。東京オリンピック・パラリンピック競技大会などをその機会として捉えることができる。

● 取組の発信

- ・ 東京オリンピック・パラリンピック競技大会の「持続可能性に配慮した調達コード」等、各分野で様々な取組がなされており、「ビジネスと人権」という観点からも、それを対外的にどう周知していくかが重要である。

● SDGs との結びつきの強化

- ・ 「SDGs 実施指針」の多くが、人権の実現に関連している点に鑑み、国別行動計画策定過程とSDGsの更なる連動が重要である。

● 既存の取組の活用

- ・ 企業側は、海外展開に伴うリスク等に関するタイムリーな情報提供等を必要としており、相談窓口等による支援が望まれている。在外公館における「日本企業支援窓口(日本企業支援担当官)」や、国内外に所在するジェトロ事務所及びILO ビジネスのためのヘルプデスク等、既存の窓口の活用を通し、ビジネスと人権に関する観点からの支援の強化につなげる提案をしたい。
- ・ 中小企業に関する政府の取組として、人権教育及び人権啓発の推進に関する法律(平成12年法律第147号)に基づく「人権教育・啓発に関する基本計画」、公正採用選考人権啓発推進員制度や、(公財)人権教育啓発推進センターへの委託事業等は、ビジネスと人権を直接対象としたものではないが、ビジネスと人権の観点からも活用し、政策の一貫性を重視すべき。

- **国別行動計画策定に向けて**

- ・ 国別行動計画策定においては、関係府省庁間の協力を含む、十分なリソースを投入し、幅広いテーマにおいて、ステークホルダー等と十分に協議を行い、国別行動計画における優先課題を決定し、参画可能性と透明性のある策定プロセスを求める。
- ・ 指導原則を履行する上で、個別企業による取組では不十分であり、企業全体の取組や他のステークホルダーと連携した取組が不可欠である。また、国別行動計画策定において、企業や社会における現場の声を拾い上げた上で優先課題を特定してほしい。

【意見交換会で取り上げた各テーマについて】

- **公共調達**

- ・ 公共調達に関しては、中央政府だけでなく地方公共団体等まで広げる視点が必要。加点減点等、公共調達のスタンダードの適用や人権配慮にはやり方が種々存在する。

- **法の下での平等(障害者, LGBT, 女性)**

- ・ 日本国憲法が定める平等原則は、ビジネスと人権の議論の前提。特定の分野では関係法令等の制定や企業等による自主的な取組が見られる。特に LGBT については政府や企業等による自主的な取組等により理解が促進している。一方、各分野において、制度上の課題も指摘できる。

- **労働(児童, 外国人労働者(外国人技能実習生を含む))**

- ・ 急増する国内外国人人口に伴い、外国人の人権をどう保護していくか、実効的な救済の仕組みをどのように整備するかという点が重要となる。国内において、労働関連法令等、国内法令・制度が整いつつある一方で、その実効的な運用が課題。特に技能実習制度においては、構造的な問題が未だ存するものの、技能実習法施行により状況の改善が図られており、適切な運用が求められている。児童労働についても同様に、国内法令の適切な実施が重要である。

- **救済へのアクセス**

- ・ 司法的救済と並んで重要視されている非司法的救済メカニズムへのアクセスの拡充として、国内人権機構の設置、人権条約体による個人通報制度の導入の検討や OECD 多国籍企業行動指針に係る日本連絡窓口(日本 NCP)の強化が望まれる。なお、司法的救済については、法的・制度的に整備されているが、民事扶助制度が日本国民と適法滞在外国人に限られていることから、非正規滞在外国人や国外での被害者が司法的救済に実効的にアクセスできるようにする制度改善を求める。

- ・ 個別の分野で、企業活動がもたらす人権侵害への申立てや苦情を扱う非司法的救済メカニズム等は多岐にわたっているが、各メカニズムの利用可能性を高める上で、非司法的救済メカニズム窓口を取りまとめたポータルサイトが有益である。
- ・ 司法的救済や非司法的救済を補完するものとして、企業による事業レベルの苦情処理メカニズム設置が増加している一方、同メカニズム設置の促進と信頼性の確保から、政府が一定の方向性を示すことが必要であり、特に中小企業への支援が望まれる。

● 我が国における国際約束(投資協定等)

- ・ 公益目的と投資家保護とのバランスの観点から、最近の傾向として、投資協定・経済連携協定において、健康、安全、環境や労働基準等の社会課題に関する規定が明記されているが、これらを規定することは必ずしも投資保護の基準を下げることを意味するものではない。また、TPP 協定は、環境や労働等に関して、独立の章を置く等、先進的な取組が見られ、一定の評価がなされているが、他方で、他国の例を参考に人権・公益的政策との整合性を、国際約束の中に更に具体的に規定すべきである。
- ・ 投資協定の締約国の投資家にも、一定の義務が課されることになれば、投資協定を締結していない他国の投資家との間で不公平が生じる。
- ・ 投資協定・経済連携協定は当事国間の良好な経済関係の発展を目的とする一方、これらの協定のスコープについて、例えば、他国において、CSR や人権等への配慮に言及する協定もあるが、企業が自主的に行う取組である CSR に関する条項の盛り込みの是非等、多様な意見が存在する。

● サプライチェーン

- ・ 近年、消費者や投資家等のサプライチェーンに対する関心の高まりとともに、G7エルマウ・サミット首脳宣言をはじめ、国際的なコミットメントや開示に関する国内法制、ガイドライン等が示されてきている。企業と労働組合がパートナーとして共に社会的責任を果たすべく、一部の日本企業は企業における建設的な労使関係構築や企業行動規範に関する国際枠組み協定を労働組合と締結している。多くの先進企業が、人権の尊重に関し、取組を強化する姿勢が見受けられ、特に、体制整備や研修等の面において熱心に取り組んでいる。それらの潮流を踏まえて、ビジネスと人権分野における日本政府のコミットメントを幅広く発信し、政府と企業のそれぞれの役割を明確にしながら、企業を後押ししていくことを政府に期待。
- ・ サプライチェーンにおける人権尊重を確保する上で規制型と非規制型の制度等多々あり、公共調達における加点減点法等含めた検討を提案する。

● 中小企業

- ・ ビジネスと人権指導原則は、企業の規模や業種等にかかわらず、全ての企業に適用されると言及しており、中小企業の文脈では、中小企業の海外展開やサプライチェーンにおける日

本大手企業と海外中小企業との関係等が注目されることが多いが、地方を含む、国内の中小企業にも留意すべき。企業数や従業者数の全体に占める中小企業の割合は大きく、中小企業は経済の中心的役割を果たしていると言えるが、限られたリソースの中、人権尊重の取組は、十分に進んでいない面があるとの認識の共有がある。また、国内の中小企業と海外の企業との競争条件の平等という視点から、ビジネスと人権に取り組む重要性を指摘する。