

ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会第3回会合(議事要旨)

2019年10月16日(水)15時00分～17時00分

於外務省共用国際会議室893号室

1. 開会挨拶

2. 人権を尊重する企業の責任の観点について

(1) ビジネスと人権に関する行動計画骨子(案)の説明

外務省から、「ビジネスと人権に関する行動計画の骨子(案)」(以下、「骨子(案)」という。)について説明があり、作業部会構成員から質問等が寄せられた。

(田中竜介 国際労働機関(ILO)駐日事務所プログラム・オフィサー)

- ・ 行動計画において、政府の活動ごとに実施省庁が特定、明記される予定か。

(外務省)

- ・ 内容によっては、どの省庁が実施する事項が明らかであるが、現時点で、確定的なことを申し上げることはできない。

(松岡秀紀 ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム副代表幹事)

- ・ 行動計画の内容を具体的に検討する上で、ステークホルダー以外の意見や、関係省庁が独自に持っている情報・施策等も反映していくのか。

(外務省)

- ・ ステークホルダーからの意見は重要なインプットの一つ。一方で、関係省庁間においても、本行動計画の策定に資する内容を検討している。

(2) 「「ビジネスと人権に関する我が国の行動計画(NAP)の策定に向けて」の議論経過」について(以下、「議論経過」資料という。)

(松岡秀紀 ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム副代表幹事)

- ・ 行動計画策定過程の議論経過を記録に残すことは、行動計画策定後の改訂プロセスにおいても必要。

(氏家啓一 (一社)グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長)

- ・ この「議論経過」資料を例に、これまでの議論の過程、ステークホルダーから採用された意見及び採用されなかった意見等に関し、記録を残すことの重要性について改めて述べさせて頂きたい。

(外務省)

- ・ 議論経過の記録は、繰り返しご指摘を頂いている。対応は検討させて頂きたい。

(3) 行動計画に盛り込むことが適当と考える具体的事項・施策に関する意見

ステークホルダーが行動計画に盛り込むことが適当と考える具体的事項・施策として提示した意見について、各ステークホルダーからコメントを述べた。その後、外務省より、幾つかの意見に関し、趣旨確認を行い、それに対し、ステークホルダーから回答があった。

(氏家啓一 (一社)グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長)

- ・ 人権デュー・ディリジェンスの実施にはインセンティブが必要。社会のリスク回避や、企業の価値向上につながると理解。
- ・ 政府も公共調達を通じ、率先して人権デュー・ディリジェンスを実施すべき。また行動計画自体が PDCA のサイクルを有するべき。
- ・ 「ビジネスと人権」に関する共通概念を国・企業・国民全体で持つ必要がある。
- ・ 政策の一貫性の観点から、SDGs アクションプランとの整合性も大切である。
- ・ 他国の事例等を見ると、デュー・ディリジェンスの普及には、法制化、イニシアティブ、ツール、ベンチマーク等の方法がバランスよく組み入れられている。

(斉藤一隆 中小企業家同友会全国協議会事務局次長)

- ・ 日本企業の99.8%が中小企業であり、民間事業で働く人の7割が中小企業で働いている中で、中小企業の果たす役割の重要性を認識することが重要。
- ・ 規模や業種、経営者の特性等、中小企業の多様性を前提に議論を進めるべき。
- ・ 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の人権問題を考える上で不可欠である。
- ・ 経営者が経営課題として主体的に取り組める環境を整備していくことが重要。

(銭谷美幸 第一生命保険(株)運用企画部長兼責任投資推進部長)

- ・ 今年9月にパリで開催された PRI(責任投資原則)年次総会では、気候変動への対応に加え、人権がESG課題の重要なテーマであることが示された。それを受けて、日本の金融界においても、対話活動のテーマとしてサプライチェーンに関わるビジネスと人権が重要なテーマとなってきている。
- ・ 先日開催された ILO/OECD 共催のセミナーにパネリストとして登壇したが、その際には日本の一番の課題はジェンダーダイバーシティであると言及があった。海外投資家にとっては取締役会における女性比率や、男女の賃金格差等が問題。
- ・ 日本として国民も含め一般的にサプライチェーン上の問題への意識が低い。メディアも含めた意識向上が必要。
- ・ 機関投資家にとって、投資先企業の情報開示における透明性が重要であること

を周知頂きたい。

(高橋大祐 日本弁護士連合会 弁護士業務改革委員会幹事)

- ・ 企業による人権尊重責任の履行を促すため、ツールやガイドラインの提供にとどまらず、企業に対するインセンティブの提供を検討頂きたい。公共調達や情報開示を通じた方法のほか、ドイツの NAP のように人権デュー・ディリジェンスの実施に関する一定の目標設定を行うことも一案。
- ・ 日弁連は人権リスクの管理状況に関する非財務情報開示の義務化を提言しているが、中小企業等の過大な負担とならないように、適切な時期に実施すべきという趣旨。政府には、少なくとも情報開示の実務の向上とルールの特明確化を検討し、ロードマップを示して頂きたい。
- ・ 企業が人権デュー・ディリジェンスに取り組みやすいよう、支援や情報提供をお願いしたい。また、既存の制度を活用しつつ、「ビジネスと人権」に関する研修、相談窓口、専門家紹介制度等、企業支援の仕組みの整備を検討頂きたい。
- ・ マルチステークホルダーの取組に関する NAP での紹介やこれに対する政府の支援についても検討頂きたい。
- ・ 既存の施策と指導原則の要求事項との間のギャップの分析が重要。技能実習生を含む外国人労働者や海外工場の労働待遇、農水畜産物、木材、紙、紛争鉱物など原材料の採取は、特にリスクが高い領域であるため、そのサプライチェーン管理に関する制度や取組を具体的に検討頂きたい。
- ・ サプライチェーンの取組の中で、中小企業に対する支援は政府として非常に重要。例えば、中小企業が効果的な情報開示ができるように政府が情報開示のプラットフォームを整備し、中小企業の取組を紹介することも有益。
- ・

(田中竜介 国際労働機関(ILO)駐日事務所プログラム・オフィサー)

- ・ 政府の各施策を記載するに当たっては、国際的に認知された人権の保護を基礎とした指導原則、ILO 多国籍企業宣言、OECD 多国籍企業指針などを踏まえ、国際的な視点を取り入れることが望ましい。その際には国連機関のサポートツール等を活かして頂きたい。政策一貫性確保のための関係府省庁間対話の仕組みも重要。
- ・ 企業の人権尊重責任に関する取組促進のためのアプローチとして、人権デュー・ディリジェンスの実施促進とともに、サプライチェーンを通じた労使対話に基づくディーセント・ワークの促進等、企業の積極的な取組に関する政府の認知・支援・普及が重要。人権デュー・ディリジェンスは重要な取組であるが、サプライチェーンの二次下請け会社以降になると実効性の確保に相応の工夫が必要。デュー・ディリジェンスを受ける側にとってもその負担が重くなり労働者にしわ寄せがいく

可能性があるとの指摘もある。複合的なアプローチによる企業活動の促進が肝要。

- ・ ディーセント・ワークに関わる労働の課題は、行動計画に反映すべき。各ステークホルダーの意見を行動計画で取り上げない場合にはその理由を提供することも検討していただきたい。これにより透明性の確保と更なる対話が可能となる。

(松岡秀紀 ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム副代表幹事)

- ・ 市民社会とは、人権の負の影響を受ける当事者である一人ひとりの市民、国民であるため、行動計画に盛り込むことが適当と考える具体的な施策に優先順位をつけることは難しい。そのため意見書では全項目を列挙している。
- ・ 新たな問題や漏れていた問題も含めて、行動計画に基づく仕組みの中で問題に対処していくことが必要。その仕組みの中で、現状把握やギャップ分析によって説得性をもって優先順位を決めることが必要。

(長谷川知子 (一社)日本経済団体連合会 SDGs 本部長)

- ・ 指導原則に基づく取組が、単なる事業リスクの回避ではなく、企業価値・企業競争力の向上に資するとの認識に立ち、経営トップが自主的に取り組むべき。
- ・ 途上国における人権問題の課題については、途上国への働きかけを行い、法整備等の支援取組を行うべき。
- ・ 中小企業を対象に、政府、地方公共団体が説明会や研修会等を開催し、基礎知識の周知を図ることで、中小企業が主体的に取り組めるよう支援して頂きたい。
- ・ 人権デュー・ディリジェンスに関する情報開示をただちに義務化することは適切ではない。早急な情報開示の義務化は形式主義に陥るリスクもある。

(片山銘人 日本労働組合総連合会総合国際政策局国際政策局長)

- ・ サプライチェーンの中で、労働者の権利をいかに保護するのが重要。国際的な労働基準に基づいて、労働者の権利が保護されなければならない。
- ・ 中核的労働基準の遵守や労働基本権の尊重について、国際的な労働組合組織とともに締結する国際枠組協定の取組を周知して頂きたい。
- ・ ディーセント・ワークの促進という意味では、働き方の見直しや、時間主権の考え方も重要。雇用における差別の撤廃も課題。

(外務省)

- ・ 一般論として申し上げれば、法的枠組みやシステムの変更に直接的に言及されているもの、一定の予算措置を伴うものについては対応が難しくなる。既存の枠組みとの整合性を図る必要もある。また、別の論点として、イシューそのものの重

要性は理解するものの、ビジネスと人権のスコープの中で取り上げるべきか、他の形で担保することがいいか検討する必要もある事項もある。

(以上を述べた上で、ステークホルダーから提出のあった意見の幾つかについて、以下のとおり質問等を行ったのに対し、ステークホルダー側から以下のとおり応答があった。)

- ・ サプライチェーンの法的拘束力を伴う対応の導入を要請する意見を頂いているが、具体的にどのようなイメージをお持ちか。農林水産業のトレーサビリティに関連した人権デュー・ディリジェンスに関する開示、規制、取締まりや、サプライチェーンの児童労働、強制労働に関する意見についても補足説明を頂ければ幸い。
- ・ 中小企業における取組への支援のうち、教育に関する意見について。学校教育で中小企業の役割を学ぶべき、中小企業におけるインターンシップを授業の一環に組み込むべきという意見を頂いているが、どのようなイメージをお持ちか。
- ・ 企業向けガイダンスや相談窓口の設置に関し、どのようなことを想定されているか。
- ・ OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンスに関連し、公共調達の実施要件とすべきとの提案を頂いているが、具体的なイメージがあればご指摘頂きたい。
- ・ 多様性に関する情報開示について、具体的なイメージがあれば頂ければと思う。
- ・ ディーセント・ワークの促進に関しては、広範な内容であるため、詳細な形でお話頂ければ有難い。社会対話の重要性について、例えば、労働政策審議会との関係で、どの様に受け止めるべきなのか。
- ・ インターネット上のヘイトスピーチに関する削除要請について、追加説明を頂ければ幸い。
- ・ 法の下での平等の文脈で、雇用差別の撤廃に関する意見を頂いているが、具体的にどの領域に関するものか。
- ・ 企業活動の子どもへの負の影響の情報収集等をご提案頂いているが、具体的な内容について伺いたい。
- ・ 技能実習制度に関連する法律の厳正な運用とそれを可能とする体制強化、企業への理解啓発・支援等のご意見を頂いているが、特に、体制強化や理解啓発の部分について、具体的なイメージがあればお伺いしたい。

(氏家啓一 (一社)グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長)

- ・ ステークホルダーからの提出意見に対して多くの質問を頂いたが、例えば「公共調達」について省庁には既存の仕組み・制度(厚生労働省・くるみん認定等)がある。これらもミックスさせ、具体的なスコープで議論して頂きたい。

(長谷川知子 (一社)日本経済団体連合会 SDGs 本部長)

- ・ 企業からは、海外のサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実践を支援して欲しいという意見が多く聞かれる。特に、海外における人権リスクや現地の法律、注意事項や活用できるリソースについて情報共有を頂きたい。
- ・ JICA や JETRO, 在外公館等で、類似の情報を提供しているが、ビジネスと人権に絞った情報を提供して頂きたい。
- ・ 技能実習制度に関し、監理団体のチェックや企業への理解啓発を実施頂きたい。

(高橋大祐 日本弁護士連合会 弁護士業務改革委員会幹事)

- ・ 多様性に関する非財務情報の開示については、既に女性活躍推進法の中で、義務的な開示項目が設定されているが、開示範囲の拡大を検討頂きたい。
- ・ 雇用差別の観点から、ILO 第 111 号条約の批准について、行動計画で触れてもよいと考える。
- ・ 企業向けガイダンスに関して、行動計画で、企業に何を期待するのかを明確にして頂くことが重要。
- ・ ガイダンス策定にあたっては、国際基準に依拠しつつ、人権デュー・ディリジェンスの実践がリスクマネジメントとともに企業価値の維持向上にどうつながっていくのかを明確化することが企業の自発的かつ積極的な取組を促すという観点から重要。
- ・ 経産省の価値協創ガイダンスや、環境省が策定中の環境デュー・ディリジェンスに関する文書等、既存のガイドラインとの関係性も整理頂きたい。

(銭谷美幸 第一生命保険(株)運用企画部長兼責任投資推進部長)

- ・ 来年度のコーポレート・ガバナンス・コード改訂の際に、人権についての開示に関しても触れ、企業の人権に対する認識を向上させていくことを検討頂きたい。

(田中竜介 国際労働機関(ILO)駐日事務所プログラム・オフィサー)

- ・ ディーセント・ワークの促進に向けた政府のコミットメントについて、政府の人権保護義務の履行に関するコミットメントを期待。特に、世界の投資協定の中で言及されている中核的労働基準に関する義務についてのコミットメントを検討頂きたい。
- ・ 各施策において、労使団体の果たす役割に十分な配慮が図られるべき。国内では社会対話の仕組みとして労政審が非常に重要な役割を果たしているが、例えばグローバルサプライチェーンにおける人権・労働課題等、ビジネスと人権の分野で対象となる幅広いトピックを労政審で扱うことができるか、検討が必要。
- ・ 企業が行う労使対話のみならず、政府同士が投資受入国において実施する対話

も重要。国内外の社会対話の重要性の認識がさらに高まることを期待したい。

(松岡秀紀 ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム副代表幹事)

- ・ 指導原則はソフトローであり、法的拘束力はない。一方で、英国現代奴隷法等、各国では法制化が進められている。法的拘束力の妥当性はステークホルダー間で議論もあるが、各国の状況も踏まえれば、検討対象としても良いのではないか。
- ・ インターネット上で差別的な、人権侵害の内容の記載が見られるプラットフォームを提供している企業の責任いかん。政府として、ビジネスと人権の枠組みにおけるプロバイダーへの対応等について議論が必要ではないか。企業行動による子どもへの負の影響については、「子どもの権利とビジネス原則」を行動計画の中で取り上げるべきではないか。

(銭谷美幸 第一生命保険(株)運用企画部長兼責任投資推進部長)

- ・ 各省庁での施策の検討は、国際的に比較されることを前提とした視点から行うべきである。日本企業や日本への投資に、いかにインセンティブを付与していくのかという観点から施策を検討頂きたい。

3. 「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(案)」について

氏家啓一 (一社)グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長より、ステークホルダーの取組として、「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(案)」について説明があった。

4. ビジネスと人権に関する情報プラットフォームについて

ビジネスと人権に関する行動計画策定事業事務局より、情報プラットフォームのコンテンツ案について説明があり、それに対し、ステークホルダーから意見があった。

(氏家啓一 (一社)グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長)

- ・ 情報プラットフォームの利用者である実務者を想定したコンテンツにして頂きたい。
- ・ 環境省で検討している環境デュー・ディリジェンス等、関連する各省庁の施策と結び付ける形でコンテンツを作成頂きたい。

(高橋大祐 日本弁護士連合会 弁護士業務改革委員会幹事)

- ・ 国際的な文書の紹介だけでなく、具体的な企業の取組事例を紹介頂きたい。
- ・ SDGs プラットフォームと何らかの関連性を持たせて頂きたい。

5. 質疑応答

(松岡秀紀 ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム副代表幹事)

- ・ 本日も様々な意見が出たと思うが、今後の進め方を伺いたい。

(外務省)

- ・ 頂いたご意見を踏まえ、行動計画に盛り込んでいく施策を特定していきたい。

6. 閉会挨拶

(了)

第3回「ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会」

出席者一覧

ステークホルダー	
氏名	所属・役職
氏家 啓一	(一社)グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長
斉藤 一隆	中小企業家同友会全国協議会事務局次長
銭谷 美幸	第一生命保険(株)運用企画部長兼責任投資推進部長
高橋 大祐	日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会幹事
田中 竜介	国際労働機関(ILO)駐日事務所プログラム・オフィサー
松岡 秀紀	ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム副代表幹事
長谷川知子	(一社)日本経済団体連合会 SDGs 本部長
片山銘人	日本労働組合総連合会総合国際政策局国際政策局長
オブザーバー	
荒田 有紀	(公財)東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会持続可能性部長

参加府省庁	
省庁名	課・室
内閣府	企画調整課
内閣府	政策統括官(共生社会政策担当)付障害者施策担当
内閣府	男女共同参画局
警察庁	長官官房企画課
金融庁	総合政策局総務課
消費者庁	消費者政策課国際室
総務省	大臣官房総務課
法務省	大臣官房国際課
外務省	総合外交政策局人権人道課
財務省	大臣官房総合政策課政策推進室
文部科学省	大臣官房国際課国際戦略企画室
厚生労働省	大臣官房国際課
農林水産省	国際部国際機構グループ
経済産業省	通商政策局国際経済課
国土交通省	総合政策局国際政策課
環境省	地球環境局国際連携課