

ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会第5回会合(議事要旨)

2019年12月24日(火)15時～17時

於外務省共用国際会議室893号室

1. 開会挨拶

2. 第4回作業部会において議論未了となった事項

外務省より、「ビジネスと人権」に関する条約化に向けた動きについて説明を行い、以下のとおり意見が寄せられた。

(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)

- ・ 条約化の国際的動向については引き続きの調査を希望。

3. 「ビジネスと人権」に関する行動計画素案について

「ビジネスと人権」に関する行動計画素案(以下、「行動計画素案」という。)について、外務省より説明があり、作業部会構成員から、行動計画素案に対する意見と質問等が以下のとおり寄せられた。

(外務省)

- ・ 行動計画素案に向けて、多くのご意見を頂き感謝。これまで頂いたご意見を踏まえ、関係府省庁と協議し、2019年7月時点で取りまとめた「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」を基に、本素案を取りまとめた。
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000502531.pdf>)
- ・ 頂いたご意見の中で、新たな法整備や条約の締結に関する内容、もしくは、新たな法整備に至らない施策であっても、制度の運用の変更や大幅な予算措置を伴うものについては、その是非も含め、十分な議論の積み重ねが必要であるため、行動計画素案に盛り込んでいない。また、趣旨や重要性については理解するものの、本行動計画の趣旨や優先分野等を勘案し、行動計画素案に盛り込んでいない内容もある。

(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)

- ・ 行動計画素案に対し、8つの点について意見を述べる。
 - (1) 人権教育・啓発の頁について、教育機関等関連機関に対する、行動計画等の周知だけでなく、次世代の育成について検討すべき。
 - (2) 日本企業に対する行動計画の周知と人権デュー・ディリジェンスの啓発を進めるにあたり、具体的な取組を明記すべき。
 - (3) 価値協創ガイダンスに人権デュー・ディリジェンスの実施が企業価値に資す

る旨を盛り込むことを行動計画に記載すべき。

(4) 環境報告ガイドラインに即した情報開示の促進については、CSR報告書等を通じた非財務情報開示を行うものと理解するが、具体的に関連する内容について明確にすべき。

(5) 途上国における法制度整備支援について、具体的な取組内容を明記すべき。

(6) 行動計画の運用期間は5年ではなく、3年にすべき。

(7) ジェンダー・ギャップ指数、SDGs達成度ランキング、企業人権ベンチマーク(CHRB)などの国際的な指標に基づくモニタリングの実施を盛り込んで欲しい。

(8) 行動計画素案では、既存の施策と今後取り組んでいく施策との区別が困難。

- ・ 全体的に具体的な取組の詳細が不足。国民や企業が行動計画を読んだときに、政府の計画が分かることが大切。
- ・ 行動計画に、リンクや引用文献の記載等、読み手の理解を深める工夫を希望。

(齊藤一隆 中小企業家同友会全国協議会事務局次長)

- ・ 日本企業の99.7%が中小企業であり、労働者の7割が中小企業で働いている。中小企業においてビジネスと人権に関する指導原則(以下、「指導原則」という。)の理解を広めることが、行動計画の実効性を高めることに繋がる。
- ・ 作業部会ステークホルダー構成員一同が前回の作業部会で提示した「要請書」に列挙したステークホルダー間の共通要請事項(以下、「共通要請事項」という。)を行動計画に盛り込むべき。(https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000561987.pdf)
- ・ 行動計画策定の目的として、国際社会における日本の貢献という視点だけでなく、日本国内の企業への貢献についても留意すべき。
- ・ 社員や地域社会、取引先との関係が近い「顔が見える関係」である中小企業は、従来より、人を大切にする経営や人を生かす経営といった取組を実施。このような中小企業の取組も行動計画で言及することが、指導原則の推進に重要。
- ・ 国内外のサプライチェーンにおける取組に対するコミットメントを強く出すべき。
- ・ 2010年に閣議決定された中小企業憲章同様、中小企業の声を聞きながら施策を行う旨を行動計画に盛り込むべき。
- ・ 行動計画の運用期間は、5年ではなく、3年が適当。
- ・ 見直しの際には、ステークホルダーの意見を聴取する機会を設けるべき。

(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)

- ・ コーポレートガバナンス・コードやスチュワードシップ・コードへの言及、国連責任投資原則(PRI)等への言及を評価。他方、行動計画策定の目的や取組では、既存の施策の延長が目立つ。先般、世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギ

ヤップ指数をみると、過去20年、段々悪化しているため、過去の施策が適切に機能していないこと、また、過去の施策の延長では不十分であるという現状を直視した施策が盛り込まれていない点は残念。

- ・ 次回のコーポレートガバナンス・コード改訂に向けて、企業の情報開示と対話に関し、既に経産省主催でサステナブルな企業価値向上に関するワーキング・グループが発足しているが、行動計画の具体的措置に「コーポレートガバナンス・コード」に関する記載が無く、その記載を望む。
- ・ 外国人労働者に関し、海外の投資家や弁護士は日本企業が外国人経営者を受け入れる土壌があるのかを注視。日本経済の再興や企業価値向上に取り組む上で、海外と比べてイノベーションが起きていない現状を打破するために、海外投資家の視点にも留意すべき。
- ・ 行動計画の運用期間について、コーポレートガバナンス・コードやスチュワードシップ・コードは3年で見直すことになっており、世の中の変化のスピードを考えると5年では長すぎるため同様の体制を検討すべき。
- ・ 昨今は、透明性の確保が重視されており、行動計画策定の議論の透明性が重要であるとの認識及び姿勢を具体的に示して欲しい。

(高橋大祐 日本弁護士連合会 弁護士業務改革委員会幹事)

- ・ 各府省庁の行動計画素案策定への尽力に感謝。他方、素案には日弁連の意見書ないしステークホルダー共通要請事項すらほとんど盛り込まれておらず、非常に残念。
- ・ 海外のビジネス・投資家・NGO・政府から見て、日本の行動計画が非常に低い評価を受けてしまうのではないかと懸念がある。行動計画素案に対する問題意識は以下の4点。
 - (1) 政府が行動計画の優先分野として特定した「国内外のサプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備」や「救済メカニズムの整備・改善」等について具体的な施策がない。
 - (2) 既存の取組と今後の具体的な措置の判別が困難。基本的には既存の取組の継続であり、新たな施策はほとんど盛り込まれていない。
 - (3) 政府は行動計画策定に当たってグローバルな経済活動に伴う課題等に焦点を当てるとしていたにもかかわらず、素案は国内で行ってきた施策中心に取り上げられており、グローバルな事業やサプライチェーンの課題に関連する施策がほとんど見られない。
 - (4) 行動計画素案で横断的視点を挙げているが、個別の論点について記載しているのみで、必ずしも横断的視点とは言えない。
- ・ 特に危機意識を持っている点として、政府から企業への期待に関して、期待の対

象である人権デュー・ディリジェンスや苦情処理に関する具体的な記載がほとんどないので、海外の事例も参考にしつつ具体化すべき。

- ・ 公共調達に関する取組について、人権尊重の取組に対する加点の仕組の導入、公務員への教育・啓発、苦情処理体制の構築や地方公共団体への支援等、書きぶりを検討頂きたい。
- ・ 国内外のサプライチェーンへの取組として、(独)日本貿易振興機構(JETRO)や経産省、外務省等で、日本企業の海外展開に向けた支援の施策を実施していると認識。既存の枠組みを活用した具体的措置の記載を検討頂きたい。
- ・ 国内のサプライチェーンに関連して、外国人労働者といった、リスクが高いと言われている課題について言及すべき。出入国在留管理庁を中心に推進している事業協議会の活動についても行動計画に記載することは可能か。
- ・ 指導原則に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進について、その周知・啓発や既存の施策を継続して行うだけでなく、周知・啓発の施策の一環として、人権デュー・ディリジェンスに関するガイドラインの策定、情報開示に関するガイダンスの策定について検討頂きたい。業界団体やステークホルダーを含めた、官民連携の取組として検討することも一案。
- ・ 司法的救済の具体的措置として、法テラス等の既存の取組をより一層推進していく旨や、今後の議論として裁判のIT化の動き等、救済アクセスの容易化等の取組についても盛り込んで頂きたい。
- ・ 開発協力や開発金融に関する相談窓口については、(独)国際協力機構(JICA)や(株)国際協力銀行(JBIC)に関する異議申立て手続の実効性の向上が重要。
- ・ 民間企業や業界団体の苦情処理の仕組みについて、政府として支援・周知を図る点についても、記載頂きたい。
- ・ 行動計画の運用は3年にすべき。見直しの過程では、有識者だけでなく、ステークホルダーとの意見交換の場を設けるべき。また、負の影響を受ける当事者の意見を聞く機会も検討すべき。

(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)

- ・ 行動計画の具体的施策の立案に、法制度上の障壁や予算の制約については認識しているが、現在取り入れられていないステークホルダーからの意見について、その理由に関する議論も含め、ステークホルダーとの継続的な対話を進めていく必要がある。
- ・ 国際的に認められた人権に関する指導原則12を踏まえ、国としてのコミットメントと企業への期待の双方の点で、行動計画におけるILO中核的労働基準に言及すべき。
- ・ 世界の潮流に沿った行動計画とするために、国際機関との対話やそのリソース

の積極的活用を検討頂きたい。特に、行動計画の優先分野である「政府、政府関連機関及び地方公共団体のビジネスと人権に関する理解促進と意識向上」、
「企業のビジネスと人権に関する理解促進と意識向上」や、JETROや在外公館
における日本企業支援でも、国際機関の持つ情報等の活用が望ましい。

- ・ 行動計画は3年で見直すべき。また、モニタリングのプロセスも検討すべき。

(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)

- ・ 優先分野や横断的事項の位置付けの整理がなされておらず、行動計画素案の全体構成が非常に分かりにくい。
- ・ 分かりにくい原因は、負の影響の分析に基づくギャップ分析が欠けているため、土台の考え方がゆらいでいることにある。そのため各府省庁の施策をあてはめるときの基準や考え方が不明確。政府が何をしたいのかよく分からない。
- ・ ギャップ分析とは政策評価、行政評価に近い。それらの分析は既に府省庁ごとに実施していると理解。ビジネスと人権の視点からそれらを評価して頂きたい。
- ・ 「法の下での平等」に関し、障害者の施策が言及されていない。
- ・ 行動計画の運用は、3年が妥当。国連ビジネスと人権に関する作業部会による行動計画のガイダンスでは、マルチステークホルダーによるモニタリングが推奨されている。

(長谷川知子 (一社)日本経済団体連合会SDGs本部長)

- ・ 指導原則の取組が企業の国際競争力の向上に資するという点、SDGsの達成に貢献する点、SDGsの達成と人権の保護は表裏一体である点の認識が非常に重要である点を強調。
- ・ 外国人の共生社会に向けて「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の確実な推進を通し、日本における外国人材の受入れに関する国民的なコンセンサスの形成を行動計画に盛り込むべき。
- ・ 国際的に認められた人権に関する国民の理解促進は非常に重要。文科省がSDGsの達成に向けた人材育成を全ての学校で行うことを新しく掲げている点についても、盛り込めないか検討頂きたい。
- ・ 人権デュー・ディリジェンスに関するガイダンスの策定を検討頂きたい。OECDが策定している「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」や業界別のガイダンスなど既存のガイダンスを活用し、ガイダンスを策定するのが有効。
- ・ 日本企業の海外展開に向けたサプライチェーンの支援に関し、在外公館以外にも、JETROやJICA等の出先機関において、海外の日本企業の人権に関する支援を行って頂きたい。

- ・ 人権デュー・ディリジェンスの文脈で、コーポレートガバナンス・コードやスチュワードシップ・コードに言及することの是非について、コーポレートガバナンス・コードは上場企業、スチュワードシップ・コードもほとんどの機関投資家が署名している中で、これらと人権デュー・ディリジェンスの関係を明確化すると義務化の色が非常に強くなるため、反対の立場をとる。

(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)

- ・ ディーセント・ワークの促進に向けてILOの中核的労働基準を行動計画に明記すべき。
- ・ 司法的救済では、警察官・検察官に対する人権研修だけでなく、労働基準監督官や入国管理官の体制強化等も検討すべき。
- ・ OECD多国籍企業行動指針に基づいて設置されている日本連絡窓口(以下、「日本NCP」という。)が労使紛争を効果的に解決できるよう、機能を強化することを記載すべき。
- ・ 労働界では、ハラスメント対策が重要な課題となっており、予防的措置も含めたハラスメント対策を示すべき。
- ・ 行動計画見直しの期間は3年が望ましい。有識者のみならずステークホルダーの意見を聴取することについて記載すべき。

4. 質疑応答・意見交換

行動計画の素案について、ステークホルダーと関係府省庁間で以下のとおり意見交換を行った。

(厚労省)

- ・ 原案作成の段階で、中核的労働基準の記載ぶりについて検討を進めていく。
- ・ ハラスメント対策について、法律が改正され、指針も策定されたところ、記載できないことがないか、原案作成の段階で検討する。

(外務省経済協力開発機構室)

- ・ 日本NCPとしては、調停機能の強化に今後も努めていく。手続手引の改訂を通じて、有識者に意見照会できるような体制を整えていきたい。
- ・ 日本NCPの広報活動強化について、平成30年から、多国籍企業行動指針の普及に向けたセミナーの開催等に取り組んでいる。関係機関とも協力しながら広報活動を展開しているが、外部のセミナー等への参加をご紹介頂ける機会があれば、是非ともお声がけを頂きたい。

(法務省)

- ・ 民事裁判のIT化等の検討については、国民の司法アクセスを向上させるために行っているものであり、この点の記載を付加できるよう前向きに検討する。
- ・ 出入国在留管理庁における事業協議会等についてもご意見を頂いたが、記載できるかどうかを検討する。

(内閣府)

- ・ 障害者施策については、障害者の窓口相談の施策も含めて、言及しているが、原案作成の段階において、具体的な記載については検討していきたい。

(文科省)

- ・ 教育に関する点については、頂いたご意見を踏まえ、書きぶりを検討したい。

(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)

- ・ (環境省に対して)環境報告ガイドラインに即した情報開示の促進が、なぜ人権デュー・ディリジェンスの促進につながるのか。
- ・ (経産省に対して)価値協創ガイダンスの普及が、どのように人権デュー・ディリジェンスの促進につながるのか。

(環境省)

- ・ 民間事業者による経済活動において、例えば、調達先の環境が破壊されると、現地住民の生存権が脅かされる等という事例が発生し得ることを想定。

(外務省)

- ・ 人権への影響がある部分は、環境も行動計画のスコープに入り得ると考える。

(経産省)

- ・ 価値協創ガイダンスについては、ESG全般について、非財務情報の開示の仕方考えるきっかけとなると理解。人権デュー・ディリジェンスについて明示的な言及はないものの、全般として、貢献し得るという整理の下で記載。

(高橋大祐 日本弁護士連合会 弁護士業務改革委員会幹事)

- ・ (経産省に対して)企業への情報提供や啓発を既に行っていると承知。海外だけでなく、日本に所在する本社に対する取組を行動計画に記載することは可能か。
- ・ (外務省に対して)行動計画の中で、他のステークホルダーの取組を紹介するような記載を検討することは可能か。

- ・（消費者庁に対して）内部通報に関するガイドラインを作成し、認証制度を導入する等の取組は、救済へのアクセスに関連するという認識か。

（経産省）

- ・ 人権、SDGsに関する取組を進めることが企業価値の向上に繋がると認識。その啓発方法については、様々なやり方が考えられる。

（外務省）

- ・ 政府以外の取組の記載について、関係府省庁と相談の上で検討する。

（消費者庁）

- ・ 行動計画素案では、非司法的救済として公益通報者の保護に言及している。司法的救済の側面から追記できることがあるか検討する。

（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）

- ・（内閣府、厚労省に対して）改正障害者雇用促進法について、合理的配慮の必要性や法定雇用率の問題等は行動計画に言及可能か。合理的配慮や障害者の法定雇用率の問題に関し、現状でギャップはないのか、十分なのか、という視点が欠落。（素案の）「法の下での平等」の具体的措置に障害者施策が必要。
- ・（外務省に対して）どのような施策で社会全体の人権に関する理解促進と意識向上を行うのか。政府の行動計画であることを踏まえて、行動計画では、市民社会に対して、どのような担い手となることを期待しているのか。また、「政府、政府関連機関及び地方公共団体のビジネスと人権に関する理解促進と意識向上」のための具体的な措置が不明確。政策の一貫性の確保とも関わり重要。
- ・（法務省、文科省に対して）人権教育・啓発の取組を進めるにあたり、法律に基づいて策定されている基本計画の改定も検討しているのか。「ビジネスと人権」を付け足しただけでは不十分。

（内閣府）

- ・ 内閣府所管の障害者施策に関する行動計画への記載ぶりについては、担当部局、厚労省、外務省と検討する。

（厚労省）

- ・ 障害者雇用率制度や職場における合理的配慮の提供については、厚労省が所管。行動計画への記載ぶりについては、検討する。

(外務省)

- ・ 行動計画の策定プロセス自体が、政府関係機関の理解促進に資すると認識。
- ・ 「ビジネスと人権」に取り組むにあたり、一義的には政府が果たす役割はありつつ、他方ステークホルダーが実施している様々な活動が企業の活動を後押しする側面があることも事実。その書きぶりについて検討したい。

(法務省)

- ・ 人権教育・啓発に関して、ビジネスと人権の観点で基本計画を改訂する予定はない。既存の基本計画の枠内で、実施していくことを予定。

(文科省)

- ・ 「人権教育・啓発に関する基本計画」については法務省が述べたとおり。なお、基本計画と行動計画の関係については整理が必要ではないか。

(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)

- ・ 行動計画公表後、各府省庁が施策に取り組み、見直しにあたり、レビュー報告が必要ではないか。レビュー報告書の様な形で、国民に分かり易い形で進捗状況を示して頂きたい。さらに、レビューにはステークホルダーの参加が必要。

(高橋大祐 日本弁護士連合会 弁護士業務改革委員会幹事)

- ・ (厚労省に対して)アメリカの労働省等では、サプライチェーンを通じた労働CSRの推進等実施していると承知しているが、厚労省では企業へのサプライチェーン上の労働CSRの普及啓発の取組は、どの程度行っているのか。

(厚労省)

- ・ アメリカを含め、外国では国内外のサプライチェーンを対象として労働関係の規定等を盛り込んだ法律が増える傾向にあることは承知している。他方、日本では、原則として、労働関係法令に基づき国内の使用者に対して責務を課すことが前提。ILO駐日事務所とも連携をしながら、企業へのセミナー等を開催し、ILOを通じて行っている支援等について説明等を実施している。

(高橋大祐 日本弁護士連合会 弁護士業務改革委員会幹事)

- ・ 企業への行動計画の周知・啓発の取組について、記載を検討すべき。

(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)

- ・ 人権デュー・ディリジェンスのガイドラインの作成、外国人労働者との共生社会の

実現等、複数府省庁に跨るような施策については外務省による調整を期待。

(外務省)

- ・ ガイドライン作成や好事例の収集は、政府としても検討していきたい。
- ・ 今後は素案をもとに原案を作成し、第2回の諮問委員会にて提示予定。原案作成の過程にて、本日頂いた意見について検討していく。諮問委員会開催後、原案に対し、パブリックコメントを募集する予定。

5. 閉会挨拶

(了)

第5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

参加府省庁	
省庁名	課・室
内閣官房	東京オリンピック・パラリンピック推進本部事務局
内閣府	大臣官房企画調整課
消費者庁	消費者政策課国際室
金融庁	企画市場局企業開示課
警察庁	長官官房企画課国際連携係
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
	経済局経済協力開発機構室
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
防衛装備庁	防衛装備庁調達管理部調達企画課

(了)