

令和2年8月

「ビジネスと人権」に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議

ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会ステークホルダー構成員の皆様へ

令和元年11月21日付け文書にていただきました「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）に係る作業部会『ステークホルダー共通要請事項』及び要請書につきまして、以下のとおりお答えいたします。

○『ステークホルダー共通要請事項』の「企業情報の開示」につきまして

→政府としては、企業が「ビジネスと人権」の課題に取り組むことは企業価値と競争力向上につながるものと認識しており、本行動計画においても「企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上に貢献すること」を目的の一つとして掲げています。

【行動計画の関連の記述】

「日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上

企業活動における人権尊重は、人権に対する悪影響に対処し、社会に貢献するだけでなく、企業リスク要因の回避・管理につながり、更には、国際社会からの信頼を高め、グローバルな投資家等の高評価を得ることにもつながる。これを踏まえ、行動計画では、企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上に貢献することを目的とする。政府としては、日本企業が人権尊重の責任を果たし、また、効果的な苦情処理の仕組みを通じて問題解決を図ることを期待するとともに、そのような取組を進める日本企業が正当に評価を得る環境づくりも目指す。」

→情報開示に関しては、「スチュワードシップ・コード」や「コーポレートガバナンス・コード」において、ESG要素を含むサステナビリティに関する取組を促す観点から、投資先企業の状況の把握や情報開示について言及していることを述べた上で、投資家と企業経営者のESG/非財務情報に関する対話・開示の手引きであり、企業の自主的・自発的な取組の「指針」として公表している「価値協創ガイダンス」、女性活躍推進法に基づく「行動計画の策定・届出・周知・公表」や「自社の女性の活躍に関する情報の公表」、また、環境面では環境報告ガイドラインの策定を通じて企業の取組を促進してきていることなどを、本行動計画に盛り込んでいます。さらに、「価値協創ガイダンス」の普及、女性活躍推進法の着実な実施、環境報告ガイドラインに則した情報開示の促進に引き続き取り組むこととしています。

【行動計画の関連の記述】

「我が国においては、『スチュワードシップ・コード』や『コーポレートガバナンス・コード』において、ESG要素を含むサステナビリティに関する取組を促す観点から、投資先企業の状況の把握や企業による情報開示について言及されている。さらに、本年3月に再改訂された『スチュワードシップ・コード』においても、機関投資家と企業間の対話において、サステナビリティを考慮することについて盛り込まれている。また、企業による自主的・自発的なESG/非財務情報に関する対話・開示の手引きとして『価値協創ガイダンス』が公表されている。」

「女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、（１）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（２）状況把握・課題分析を踏まえた数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（３）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務づけられている。2019年5月の女性活躍推進法の一部改正により、これらの取組が強化された」「環境面では、環境報告ガイドラインの策定を通じて企業の取組を促進してきている。令和2年8月には、環境報告ガイドラインの記載事項である、リスクマネジメントやバリューチェーンマネジメントに関連して環境デュー・ディリジェンスを行う場合の留意点などを含んだ手引書「バリューチェーン」における環境デュー・ディリジェンス入門～OECDガイダンスを参考に～」を発行した。」

「『価値協創ガイダンス』の普及

- ・投資家と企業経営者のESG/非財務情報に関する対話・開示の手引きであり、企業の自主的・自発的な取組の「指針」として活用できる『価値協創ガイダンス』の普及に引き続き努める。」

「女性活躍推進法の着実な実施

- ・2019年通常国会で可決・成立した改正法では、行動計画の策定及び情報公表の義務対象を常時雇用する労働者101人以上の事業主まで拡大し、301人以上の事業主に対しては情報公表の強化を行った。（2020年6月1日施行。対象拡大は2022年4月1日施行。）今後、改正法の円滑な施行に向けて、改正内容の周知徹底や中小企業に対する行動計画の策定支援等を行っていく。」

「環境報告ガイドラインに則した情報開示の促進

- ・令和2年8月に発行した環境デュー・ディリジェンスに関する手引書の普及等を通じて、環境デュー・ディリジェンスの理解、情報開示の促進に努める。」

→国内においても、行動計画に記載した種々の啓発活動等を通じて、「ビジネスと人権」に関する企業の理解促進・意識向上に努めてまいります。

【行動計画の関連の記述】

「海外に展開する日本企業に対しては、企業への海外展開支援の強化のため、在外公館に日本企業支援窓口（日本企業支援担当官）を設置し、現地で活動する日本企業の支援を実施してきている」

「在外公館における海外進出日本企業に対する、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスに関する啓発

- ・現地関係機関・団体等との協力を視野に、在外公館において、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスの啓発を図っていく。その際、女性や子どもを始めとする社会的弱者を含むサプライチェーンにおける労働者の人権保護の課題に十分留意する。」

→ポータルサイトの設置については、中小企業等への情報提供に資するよう、「ビジ

ネスと人権」に関する情報を一元化したポータルサイトを整備することを考えています。

【行動計画の関連の記述】

「『ビジネスと人権』に関するポータルサイト構築を通じた中小企業への情報提供

- ・「ビジネスと人権」に関する情報を一元化したポータルサイトを整備し、中小企業等に対し、「ビジネスと人権」に関する取組を促していく。」

→情報開示の義務化については、要望書において「その妥当性や是非も含めて継続的検討」とされていると認識しています。情報開示の「義務化」については、様々な議論や検討が必要と考えています。

○『ステークホルダー共通要請事項』の「外国人労働者」につきまして

→技能実習制度については、平成29年11月から施行した技能実習法に基づく新たな制度の下、監理団体の許可制や技能実習計画の認定制の導入、技能実習生への人権侵害の禁止規定や人権侵害を行った監理団体等への罰則規定の整備、外国人技能実習機構による実地検査等を規定し、また、技能実習生からの母国語相談・申告窓口の設置、二国間取決めに基づく送出国との連携・協力等により、技能実習制度の適正な実施の確保と技能実習生の保護を図ってきたところです。さらに、外国人技能実習機構による実地検査については、令和元年度より体制の強化を行いました。また、技能実習制度の運用に関するプロジェクトチームが取りまとめた改善方策を引き続き着実に実施するほか、技能実習生の失踪防止に向けた新たな施策の実施に取り組みます。今後もこうした取組により、引き続き技能実習制度の適正な実施の確保と技能実習生の保護を図っていくこととしています。

【行動計画の関連の記述】

「グローバル化に伴い、外国人労働者の処遇について注目が集まっている中、外国人技能実習制度については、2017年11月に施行された『外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号。以下「技能実習法」という。）』や送出国政府と作成した二国間取決め等に基づき、技能実習制度の適正化及び技能実習生の保護を図っている。」

「労働者の権利の保護・尊重（含む外国人労働者・外国人技能実習生等）」

- ・外国人を雇用する事業主に対する労働法令の遵守及び『外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針』（平成19年厚生労働省告示第276号）の継続的な周知徹底を図る。
 - ・外国人労働者のために、都道府県労働局、ハローワーク、労働基準監督署において、多言語による対応を引き続き実施。
- ・技能実習制度においては、平成29年から施行した技能実習法に基づく新たな制度の下、監理団体の許可制や技能実習計画の認定制の導入、技能実習生への人権侵害の禁止規定や人権侵害を行った監理団体等への罰則規定

の整備、外国人技能実習機構による実地検査の実施や技能実習生からの母国語相談・申告窓口の設置、二国間取決め等による制度の適正化を、ジェンダーの視点も踏まえつつ、引き続き実施する。技能実習制度の運用に関するプロジェクトチームが取りまとめた改善策を引き続き着実に実施するほか、技能実習生の失踪防止に向けた新たな施策の実施に取り組む。」

「個別法令等に基づく対応の継続・強化（労働者、障害者、外国技能実習生を含む外国人労働者、通報者保護）

・技能実習法に基づき、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣への申告の他、外国人技能実習機構による技能実習生に対する母国語での相談対応及び人権侵害発生時、技能実習の実施が困難となった際の転籍支援を引き続き実施していく。」

→特定技能を含む外国人労働者については、外国人を雇用する事業主に対する労働法令の遵守及び「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の周知徹底を図っていきます。

【行動計画の関連の記述】

「労働者の権利の保護・尊重（含む外国人労働者・外国人技能実習生等）」

・外国人を雇用する事業主に対する労働法令の遵守及び『外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針』（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号）の継続的な周知徹底を図る。

→国内外のサプライチェーンにおける外国人労働者の課題に取り組むために人権デュー・ディリジェンスを含むサプライチェーン管理を促進していくことに関しては、「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」の普及や、ILO による、人権デュー・ディリジェンスを相互補完する取組として、サプライチェーンを通じたディーセント・ワークの実現に向けた指針である「ILO 多国籍企業宣言」の周知などを通じて、企業の取組を促してまいります。

外国人労働者からの相談への対応については、都道府県労働局、ハローワーク、労働基準監督署において、多言語による対応を引き続き実施していきます。

【行動計画の関連の記述】

「日本政府は、企業に対し、同行動指針及びガイダンス（注：『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』）」の普及活動を行ってきている。また、ILO により、人権デュー・ディリジェンスを相互補完する取組として、サプライチェーンを通じたディーセント・ワークの実現に向けた指針である『ILO 多国籍企業宣言』を踏まえた企業とステークホルダーとの対話・協働が推進されている中、政府は同宣言の周知を行ってきている。」

「労働者の権利の保護・尊重（含む外国人労働者・外国人技能実習生等）」

・外国人労働者のために、都道府県労働局、ハローワーク、労働基準監督署において、多言語による対応を引き続き実施。

→共生社会の実現に関しては、平成 30 年 12 月に、関係閣僚会議において「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（以下「総合的対応策」という。）を決定し、

令和元年6月には、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」（以下「充実策」という。）を取りまとめました。また、同年12月には、充実策の方向性に沿って、総合的対応策の改訂を行い、政府一丸となって関連施策を着実に推進してきました。さらに、令和2年7月には、これまでの関連施策の実施状況も踏まえ、外国人材の受入れ環境整備を更に充実・推進させる観点から総合的対応策を改訂したところです。

引き続き関係者の声を聴きながら、「ビジネスと人権」に資する関連施策も含め今回の改訂に盛り込まれた生活の様々な場面に関する施策について、着実に実施・推進してまいります。

【行動計画の関連の記述】

「近年、日本に在留・就労する外国人は増加しており、外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現を目指す必要性が一層高まっている。こうした中、政府は、条約難民や第三国定住難民を含め、在留資格を有する全ての外国人を孤立させることなく、社会を構成する一員として受け入れていくという視点に立ち、外国人が日本と同様に公共サービスを享受し安心して生活することができる環境を全力で整備していくために、平成30年12月に、関係閣僚会議において『外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（以下「総合的対応策」という。）』を決定し、令和元年6月には、『外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について』をとりまとめた。同年12月には、充実策の方向性に沿って、総合的対応策の改定を行い、政府一丸となって関連施策を着実に推進してきた。さらに、令和2年6月には、これまでの関連施策の実施状況を踏まえ、外国人材の受入れ環境整備を更に充実・推進させる観点から総合的対応策を改訂した。」

「共生社会の実現に向けた外国人材の受入れ環境整備の充実・推進

・共生社会の実現に向けて、関係者の声を聞きながら、「ビジネスと人権」に資する関連施策も含め「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和2年度改訂）に盛り込まれた生活の様々な場面に関する施策について、引き続き着実に実施・推進していく。」

○『ステークホルダー共通要請事項』の「人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン」につきまして

→人権デュー・ディリジェンスに関する実用的かつ実行可能なガイドラインの策定については、対応について検討してまいりたいと考えます。

→ILOへの拠出を通じ、サプライチェーン末端の労働者のディーセント・ワークの促進等の取組及び好事例の普及を引き続き支援することとしています。

【行動計画の関連の記述】

「海外における国際機関の活動への支援

・ILOへの拠出を通じ、サプライチェーン末端の労働者のディーセント・ワークの促進等の取組及び好事例の普

及を引き続き支援する。」

→諸外国との対話については、国連の場や二国間の人権対話を通じた「ビジネスと人権」に係る取組の推進や、OECD、世界銀行等の国際機関等のフォーラムにおける経済活動と社会課題の関係に関する議論に対して貢献してまいりたいと考えます。

【行動計画の関連の記述】

「人権理事会等の国連人権メカニズムにおける議論を通じた国際社会における『指導原則』の履行促進への努力」

「諸外国との人権対話を通じた『ビジネスと人権』に係る取組の促進」

「OECD、世界銀行等の国際機関等のフォーラムにおける経済活動と社会課題の関係に関する議論に対する引き続きの貢献」

「途上国における法制度整備支援」

→中小企業向けの情報提供に関しては、「ビジネスと人権」に関する情報を一元化したポータルサイトの整備や、経済団体・市民社会等と協力した中小企業を対象としたセミナーの実施などを行ってまいりたいと考えます。

【行動計画の関連の記述】

「『ビジネスと人権』に関するポータルサイト構築を通じた中小企業への情報提供

・『ビジネスと人権』に関する情報を一元化したポータルサイトを整備し、中小企業に対し、『ビジネスと人権』に関する取組を促していく。

「経済団体・市民社会等と協力して、中小企業を対象としたセミナーを実施

・『人権啓発支援事業』として、企業に対する人権教育・啓発セミナーを、中小企業等を対象に引き続き実施していく。」

→人権デュー・ディリジェンス及び企業のステークホルダーとの対話の取組の促進との観点からは、「OECD多国籍企業行動指針」の周知や「ILO多国籍企業宣言」の周知を始めとする種々の普及・促進活動を実施してまいります。

→海外に進出する日本企業に対しては、今後、現地関係機関・団体等との協力も視野に、在外公館において、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスの啓発を図っていくこととしています。

なお、海外に進出する日本企業に対して、経団連など、関係業界においても、人権デュー・ディリジェンスの啓発に取り組んでいただけますと幸いです。

→国内においても、行動計画に記載した種々の啓発活動等を通じて、「ビジネスと人権」に関する企業の理解促進・意識向上に努めてまいります。

【行動計画の関連の記述】

「責任ある企業行動に関する関心の高まりの中で、日本も参加する「OECD 多国籍企業行動指針」では、2011 年改訂に際して、企業の人権尊重責任に関する章を新設している。また、OECD は、デュー・ディリジェンスの実施に関し、鉱物、農業、衣料等の産業分野別にガイダンスも作成している。2018 年には、分野を問わずに企業が利用できる実用的なツールとして「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」を公表した。日本政府は、企業に対し、同行動指針及びガイダンスの普及活動を行ってきた。また、ILO により、人権デュー・ディリジェンスを相互補完する取組として、サプライチェーンを通じたディーセント・ワークの実現に向けた指針である『ILO 多国籍企業宣言』を踏まえた企業とステークホルダーとの対話・協働が推進されている中、政府は同宣言の周知を行ってきた。」

「業界団体等を通じた、企業に対する行動計画の周知、人権デュー・ディリジェンスに関する啓発

- ・業界団体等を通じた、企業等への本行動計画の周知・普及啓発を実施していくことにより、責任ある企業行動の促進を図っていく。」

「『OECD 多国籍企業行動指針』の周知の継続

- ・企業の責任ある行動を促進するため、関係機関と協力しつつ、『OECD 多国籍企業行動指針』の周知を継続する。」

「『ILO 多国籍企業宣言』の周知

- ・関係府省庁等のウェブサイト等において、周知を継続する。

「在外公館における海外進出日本企業に対する、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスに関する啓発

- ・現地関係機関・団体等との協力を視野に、在外公館において、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスの啓発を図っていく。その際、女性や子どもを始めとする社会的弱者を含むサプライチェーンにおける労働者の人権保護の課題に十分留意する。」

○『ステークホルダー共通要請事項』の「公共調達」につきまして

→我が国の公共調達手続については、会計法を始めとする諸法令の下、国際約束の履行を含めて適正に実施してきました。また、「ビジネスと人権」に関連する施策については、「障害者優先調達推進法」、「女性活躍推進法」、「暴力団員による不当な行為等の防止に関する法律」、「グリーン購入法」等に基づき、企業の人権・環境尊重に係る意識の向上を促してきました。さらに、「公共工事の品質確保の促進に関する法律」の改正により、適正な工期設定や施工時期の平準化等が規定されるとともに、公共工事に関する調査等が定められ、また、「建設業法」及び「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律」があわせて改正され、長時間労働の是正（工期の適正化）や現場の処遇改善等、建設業における働き方改革が進められています。これらの施策を今後も引き続き着実に実施してまいります。

→他方、加点対象の拡大などの更なる措置については、様々な議論や検討が必要ではないかと考えられ、行動計画には盛り込んでいません。

→公務員の啓発及び研修については、関係府省庁において実施する職員向け講義にて、

「ビジネスと人権」の分野の取り扱いを検討し、また、公務員を対象とする人権に関する研修会等において、「ビジネスと人権」を含む各種人権課題に関して周知していくこととしています。

→地方公共団体における公共調達については、関連の法令に沿って行われることとなりますが、「ビジネスと人権」の取組を進めて行く上で、地方公共団体も含めて理解を促進し、意識を向上させていくことは重要なことと考えており、本行動計画についても、地方公共団体と共有していく予定です。

【行動計画の関連の記述】

「これまでの取組として、我が国の公共調達手続については、『会計法（昭和 22 年法律第 35 号）』を始めとする諸法令の下、国際約束の履行を含めて適正に実施してきている。

特に、『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。以下「障害者優先調達推進法」という。）、『女性活躍推進法』、『暴力団員による不当な行為等の防止に関する法律（平成 3 年法律第 77 号）』、『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。以下「グリーン購入法」という。』に基づき、企業に対し、人権・環境尊重に係る意識の向上を促してきている。また、令和元年の『公共工事の品質確保の促進に関する法律（平成 17 年法律第 18 号）』の改正により、発注者の責務として、適正な工期設定や施工時期の平準化等が規定されるとともに、公共工事に関する調査等についても、広く本法律の対象として位置付けられた。さらに、同年に『建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）』及び『公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（平成 12 年法律第 127 号）』があわせて改正され、長時間労働の是正（工期の適正化）や現場の処遇改善等、建設業における働き方改革が進められている。」

「苦情処理手続を含めた『ビジネスと人権』に関連し得る調達ルールの徹底（障害者優先調達推進法に基づく取組、女性活躍推進法第 20 条に基づく公共調達に関する取組、暴力団排除に関する取組）

- ・障害者優先調達法の着実な実施を通じ、障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者等の自立の促進を引き続き図っていく。
- ・『公共事業等からの暴力団排除の取組について』（平成 21 年 12 月 4 日付け暴力団取締まり等総合対策ワーキングチーム申合せ）等に基づき、公共事業等からの暴力団排除の取組を引き続き推進していく。
- ・『女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針』（平成 28 年 3 月 22 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等に基づき、国や独立行政法人等が価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う際に、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を引き続き加点評価していく。
- ・公共工事の品質確保の促進に関する法律、建設業法、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律及びこれらに基づく指針等の趣旨の浸透に向けて、建設業の働き方改革等を引き続き推進していく。」

「公務員に対する『ビジネスと人権』に関する周知・研修

- ・関係府省庁において実施する職員向け講義にて、『ビジネスと人権』の分野の取り扱いを検討していく。
- ・公務員を対象とする人権に関する研修会等において、『ビジネスと人権』を含む各種人権課題に関して周知していく。」

○『ステークホルダー共通要請事項』の「救済へのアクセス」につきまして

→OECD多国籍企業行動指針に基づく日本連絡窓口（日本NCP）については、「OECD多国籍企業行動指針」に基づき、適切な機能を果たしていきます。具体的には、公平性と中立性の確保に努めつつ、手続の透明化を進め、引き続き、広報活動を行っていきます。また、その際には、サプライチェーンにおける人権尊重やジェンダーの視点にも留意することとします。政労使で構成される日本NCP委員会と協力し、要すれば適宜有識者からの助言を求めています。

【行動計画の関連の記述】

「『OECD 多国籍企業行動指針』に基づく日本 NCP の活動の周知とその運用改善

- ・『OECD 多国籍企業行動指針』に基づき、担当 3 省間の連携強化・円滑化に努めながら、日本 NCP として適切な機能を果たす。具体的には、公平性と中立性の確保に努めつつ、手続の透明化を進め、引き続き、広報活動を行う。その際、サプライチェーンにおける人権尊重やジェンダーの視点にも留意することとする。政労使で構成される日本 NCP 委員会と協力し、要すれば適宜有識者からの助言を求めていく。」

→救済に関連し、民間の取組については、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」に基づく認証紛争解決手続や、その他様々なステークホルダーが提供する取組について、その利用促進を図るため、周知等の支援を行うこととしています。

【行動計画の関連の記述】

「『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）』に基づき、民間紛争解決手続（民間事業者が行う調停、あっせん等）の業務に関し認証を行い、また、その利用に関して、所定の要件の下に、時効の完成猶予、訴訟手続の中止等に係る特例を定めてその利便性の向上を図っている。」

「裁判外紛争解決手続の利用促進

- ・『裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律』に基づく認証紛争解決手続や、その他様々なステークホルダーが提供する取組について、その利用促進を図るため、周知等の支援を行う。」

以上