

「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」(第2回会合)(議事要旨)

令和4年3月7日(月)9時半～11時半

オンライン形式

1. 開会挨拶

(中谷元 内閣総理大臣補佐官(国際人権問題担当))

- ビジネスと人権分野における世界での取組は着々と進んでおり、あらゆる場面で、人権尊重への取組が一層求められる中、日本としても、経済・社会活動全体で関連の取組を浸透させることが重要である。このために、2020年に日本政府が策定した「ビジネスと人権」に関する行動計画(以下、「行動計画」という。)に基づく取組を一層加速するため、省庁横断的な会議を立ち上げた。
- 政府が行動計画の実施に取り組んでいくに当たっては、関係府省庁と有識者や各界からの関係者からの対話が大切である。本日は、経済界、労働界、市民社会、学会、関係団体の皆様等、様々な立場から御出席をいただいている。皆様から忌憚のない御意見を頂き、今後の政府の取組推進に役立てていきたい。

2. 議事

(1) 政府における最近の動き

外務省より関係府省庁施策推進・連絡会議の発足、会合の様様について報告した。続いて経済産業省より、企業調査結果及びガイドライン策定の方針の決定・今後の進め方について資料8を基に報告した。

(股野元貞 外務省総合外交政策局参事官)

- 2020年に策定した行動計画に基づく取組を一層促進すべく、2021年3月に設置した関係府省庁連絡会議を、2021年12月に「ビジネスと人権に関する行動計画の施策推進・連絡会議」(以下、「関係府省庁連絡会議」という。)に改組。
- 中谷補佐官及び内閣官房副長官補の下に会合を開催し、行動計画のフォローアップについて議論を行っている。同会議での議論を踏まえ、本円卓会議で意見交換すると同時に、円卓会議での意見を関係府省庁連絡会議に取り込んで必要に応じて政府の施策の改善につなげたい。

(豊田原 経済産業省大臣官房ビジネス・人権政策調整室長)

- 昨年9月から10月にかけて、外務省とともに東証1部、2部上場企業を中心に政府として初めての調査を実施した。回答企業の約7割が人権方針を策定しており、5割強が人権デュー・ディリジェンスを実施しているという結果であった。救済・通報体制を整備している企業も回答企業の約5割となっている。また、取組強化や

改善の余地があると考えている。

- 人権を尊重する経営を実践する上での主な課題として、取組手法が確立されていない点、十分な予算・人員の確保が難しい点が挙げられた。
- 政府等に対する要望として、ガイドライン策定の要望や好事例共有の要望等が挙げられた。どう取り組んで良いのか分からないゆえの要望と受け止めている。
- 経済産業省を中心としてサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドラインの検討会を設置することを予定している。関係府省庁施策推進・連絡会議及び円卓会議でも報告し、夏頃までにガイドライン案を取りまとめたい。
- ガイドラインは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、「指導原則」という。)を始めとする国際スタンダードに則ったものであること、人権尊重に関する取組が分からないという企業の要望に応えられるものであることを想定している。

(2)「ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会」に係る報告

外務省より、資料3・4を基に、2月14日に開催された作業部会の第1回会合の結果を報告した。同作業部会では行動計画のフォローアップの進め方等について議論がなされ、その場で示された意見を踏まえ、本円卓会議に資料5・6を提示した旨説明があった。

(3)今後の取り進め方

外務省より、行動計画のフォローアップを進めるに当たっての今後の取り進め方について説明した。今般のステークホルダーの意見を踏まえて関係府省庁連絡会議で取り上げる考えである点、前置きがあった。

(富山未来仁 外務省総合外交政策局 人権人道課長)

ア 行動計画の評価方法について(資料5・6)

- 行動計画の評価方法について、作業部会で意見交換をした。行動計画全体のインパクトを測ることも必要という意見を踏まえ、行動計画の5つの優先分野に注目して評価すべき点を絞っている(詳細は資料5)。
- 行動計画の優先分野の4つ目である「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」の指標として、「企業による人権尊重の取組を促す施策検討のための活動実績(特に中小企業への対応を含む。)」を設定したが、追加的な評価指標となり得るものとして、予算措置にもよるが、企業の人権デュー・ディリジェンス実施の度合い・状況について、毎年でなく中間レビュー時に確認することを検討したい。毎年の調査は企業としても負担となると考える。
- 行動計画に記載ある85項目の措置に関する評価指標については、定量評価が可能なものについては定量指標を用い、定量評価が難しいものは定性評価を行

っている(詳細は資料6)。

- 円卓会議での議論を踏まえ、関係府省庁連絡会議で更に議論し、決定したい。

イ 行動計画の1年目レビュー

- ステークホルダーからの年次報告書を作成すべきとの意見を踏まえ、関係府省庁連絡会議の概要や政府の動きに関する本日の会議に提示したような資料を束ね、そのカバーとしてごく概略を中心に簡潔に取りまとめたい。

ウ 中間レビューの方向性について

- 行動計画公表から3年後を目処に中間レビューを実施する予定。
- 令和5年度の中間レビューは、予算措置にもよるが、委託業者に取りまとめを依頼し、政府による実施状況の確認に加えて、ステークホルダーによる政府の取組へのコメント・評価、関連する国際動向や企業における取組の状況評価を含む報告書を作成する方向で検討を始めたい。

エ 行動計画に係るステークホルダーからの共通要請事項について

- 行動計画の策定時において、ステークホルダーから「ステークホルダー共通要請事項」の提示を二回にわたって受けた。
- 作業部会からは、フィードバックを引き続きいただきたいとの話を頂戴している。特に内容面を取り扱う第1回目の要請事項の政府取組の現状について、政府部内で対応状況を整理した上で、一度作業部会に提示したい。これは今後同じ作業をずっと行っていくことを想定しているのではなく、一度ステークホルダーの皆様からいただいた要請事項に対する回答を示す形とし、その上で、この回答を踏まえていかなるアクションを取るかなどはステークホルダー側で考えていただく、そのための材料とするとの認識。第2回目の要請事項については、レビューやフォローアップの仕方についてのコメントが多く、フォローアップの議論の中で反映していきたいと考えている。

オ 今後の作業スケジュールについて

- 前回の作業部会からの御要望を踏まえ、今後の作業スケジュールの概要を作成した(詳細は資料7)。

(4) ステークホルダー側からの発言

(荒井勝 NPO法人日本サステナブル投資フォーラム(JSIF)会長 Hermes EOS 上級顧問)

- 統合報告書の中で指導原則に言及する企業は多いが、残念ながら行動計画に

ついて触れている企業はほとんどない。認知度が低いのではないかという問題意識を持っており、行動計画をどう発信していくかが課題になるのではないか。

- 行動計画の85項目の措置について、指導原則との関連性を明確にしないと、実務的にどのような目標で、どう達成していくかが分かりにくい。行動計画である以上、現時点での取組ではなく、今後取り組まなければならないことを記載すべき。
- 海外では人権に関する情報開示義務等が進んでいる。指導原則以外にも、OECDやILO等といった国際基準と照らし合わせて、企業に示す必要がある。
- 経済産業省のガイドライン検討会と、円卓会議との関連性を明確にしてほしい。
- 海外と日本の人権に関する認識ギャップを埋めるための取組を進め、ステークホルダーと協働して社会全体の意識向上に努めていく必要がある。
- ILO105号条約の批准に向けて進展が見られるのは良いが、111号条約や強制労働条約の2014年議定書について触れられていない点も課題である。

(有馬利男 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン代表理事)

- 作業部会でどのような議論があったのか、どういう分野の専門家がどういうことを発言したのかを事前に分かるように議事録を作成してほしい。
- 人権デュー・ディリジェンスのガイドラインの策定は非常に有意義だが、ガイドラインの策定が行動計画の85の実施策や実施状況に記載されていないため、行動計画における位置付けを明確にしてほしい。
- 国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)から示された指導原則に関する今後10年のロードマップや、欧州を中心に人権デュー・ディリジェンスの義務化が進んでいる中で、生じてきている義務化と自主規制を合わせたスマートミックスという新しい流れについて、日本はどう考えるのか示してほしい。

(大村恵実 日本弁護士連合会 元国際人権問題委員会委員長)

- (2018年に実施した)ベースラインスタディで優先分野毎に意見聴取を行った団体等に幅広く声掛けを行うなど、KPIの設定前にステークホルダーとの協議の場を設けてほしい。
- ILO中核的労働基準である第111号条約の批准の進捗について(資料6に)記載いただいたが、「引き続き、国内法制と条約との整合性の検討を進めていく」とされており、50年経っても文言が変わっていない点は残念。人権方針等において日本企業が中核的労働基準に言及する例も増えているため、国内法を超えた取組を進めている企業の慣行や進捗について言及してほしい。
- 救済へのアクセスについて、日弁連は本年1月に、救済へのアクセスに関するシンポジウムを開催し、韓国のOECD各国連絡窓口や、マレーシアの国内人権機関等の関係者から話を聞いた。その中で、国内人権機関を設置することが、企業

の訴訟リスクを回避し、負担を軽減する1つの手段になることが分かった。そういった観点からも、国内人権機関の検討状況を示してほしい。韓国では、国内人権機関で取り扱った案件の具体的内容や救済の方法等を英語で開示しており、日本との差を大きく広げられてしまっている印象を受ける。

(河野康子 一般財団法人日本消費者協会理事)

- 行動計画の優先分野にも掲げられている社会全体への周知について、社会全体の意識向上が、ビジネス環境における人権尊重にも直結すると思う。我が国初の行動計画の策定について、国民の認知が十分ではない。社会全体の意識向上のため、例えば、共通のロゴやアイコンによるキャンペーンを行うなど、各府省庁で連携した情報発信の強化を要望したい。SDGsはロゴマークでの可視化によって認知のスピードが早まり、メディア等でも取り上げる機会が増えてきたと思う。
- 生活関連物資の値上げが相次いでいる中、労働環境の改善等による適正価格への理解に繋がるような発信を行うなど、国民が理解する機会を増やしてほしい。
- 行動計画の85の施策は、別々に取り組まれ、個別の達成目標が設定されている状況であるが、相互に深く関係する内容もある。相互連携や協働を通じて、施策の相乗効果の発揮を期待したい。
- ビジネスと人権に関するあるべき姿として、共通認識である指導原則に照らして、行動計画が適切に対応できているかの確認が必要ではないかと考える。
- 人権デュー・ディリジェンスのガイドラインについて、社会への関心が高まること、各府省庁の施策のエッセンスを凝縮した充実した中身であること、取組が社会への積極的なアピールとなることを意識いただき、中小企業が多数を占める我が国のビジネス環境に適した実効性のあるガイドラインとなることを期待したい。

(高崎真一 国際労働機関(ILO)駐日代表)

- 行動計画の指標や中間レビュー等の報告書を、英語で発信してほしい。
- 行動計画の目的に沿って、指導原則との関係性が明文化されなければならない。今回提示を受けた評価方法では、指導原則との客観的な結び付きや日本政府の取組による具体的な人権の保護・尊重に対する効果、取組として不足している点等について、一般市民に分かる形で明確に示されておらず、問題である。
- 2018年に現状の施策状況をまとめたベースラインスタディ報告書が発行されている。この報告書を活用して、行動計画の85施策や5つの優先分野の指標について、具体的に指導原則とどのように結びついているのかを明らかにしてほしい。
- 行動計画に記載されている施策がどの程度実施されているかも大事であるが、それよりも、施策によって指導原則が求めている人権の保護・尊重が実現されたのかという点をできる限り分かりやすく説明してほしい。

- 行動計画の優先分野の指標について、優先分野の1～3の啓発(政府、企業及び社会への啓発)では、ステークホルダーとの連携に関する指標を加えてほしい。
- 優先分野「サプライチェーンにおける人権尊重の仕組みの整備」については、施策検討のための活動実績が指標として提案されているが、仕組みの整備に関する評価指標となっていない。改善する必要があると考える。
- 優先分野「救済メカニズムの整備及び改善」については、指導原則の原則31で求めている救済手続の要件を満たしているかを測定できる指標を設定してほしい。
- 行動計画の各施策の表(資料6)に欄を設け、国際人権条約やILO条約、指導原則、SDGs等の人権規範との整合をまとめてほしい。

(二宮雅也 一般社団法人日本経済団体連合会審議員会副議長/企業行動・SDGs委員長 損害保険ジャパン株式会社取締役会長)

- 政府の役割として、情報収集能力の強化を期待している。グローバルサプライチェーンの末端で起きている人権問題は、一企業や業界だけでは解決が困難なこともある。政府には、国としての情報収集能力の強化や現地国政府との交渉、人権侵害の発生しやすい国々の能力強化をお願いしたい。
- 企業の自主的な取組を促進する積極的な支援もお願いしたい。今般の人権デュー・ディリジェンスに取り組むためのガイドラインを策定に関する取組に期待する。
- 日本企業の大部分を占める中小企業に対するきめ細やかな対応、例えば、ガイドラインを理解・浸透させるための研修の実施などもお願いしたい。
- 今後の進め方について、行動計画で示した目標の達成状況を図るためには、現状とあるべき姿のギャップを分析する必要がある。何をもって行動計画の進捗やインパクトを測るのかという点について、改めて議論することを検討してほしい。
- 円卓会議の意義は、マルチステークホルダーが参画し、多様な意見が取り入れられることにある。今般、作業部会が設置されたことは、大変歓迎すべきことであり、今後もステークホルダーとの連携が深まっていくことを願っている。
- 経団連では昨年12月に企業行動憲章実行の手引の第4章「人権の尊重」を改定し、ハンドブックを策定した。その検討過程で、課題解決のためには、個社や業界が置かれた状況毎に検討を深めることが重要であると認識した。共通点が多い業界団体や業界横断的なマルチステークホルダーによる取組が必要である。政府がリーダーシップを発揮し、そうした取組を後押しすることも期待したい。

(濱本正太郎 京都大学大学院法学研究科教授)

- 行動計画の評価方法について、本日頂戴した85施策の評価表は、大変有意義なものであると思うが、このままでは行動計画の履行の評価としてはあまり役に立たないものになってしまうのではないかと危惧している。

- 行動計画は、指導原則の着実な履行を目指すものである。従って、85施策の一つ一つが、指導原則、あるいは指導原則が遵守を求めている国際人権法上の義務の履行や、国際的に認められた人権の保護とどのように結びつくのかを明記する必要があり、その点から評価をしなければならない。
- 人権デュー・ディリジェンスガイドラインの策定に関して発表された記者会見では、行動計画や指導原則等との関係について触れられていなかったが、指導原則との整合をどのように確保していくのか。作業部会あるいは円卓会議でもガイドラインについての実質的な議論をし、人権デュー・ディリジェンスガイドラインの策定において、作業部会や円卓会議での意見が考慮されることを強く期待する。
- 作業部会の議論の成果を活用できるように、作業部会の議事要旨を作成し、公表すべき。作業部会の議事要旨作成は、円卓会議にとっても有益である。

(広浜泰久 中小企業家同友会全国協議会 会長)

- 中小企業においては、行動計画の理解がほとんど進んでいない。(経済産業省から)上場企業は7割が人権方針を策定しているとのアンケート結果が示されたが、私が知る限りでは、人権方針を策定している中小企業は皆無である。中小企業に対してもガイドラインの策定やセミナー開催など、丁寧な施策を期待したい。
- 中小企業では、ビジネスと人権の取組を進めたくても進められないという背景もある。様々な資材が高騰していることや賃上げを行っていくという国の方針等もある中で、それらに対する価格への転嫁が難しい状況にある。我々が実施したアンケート調査によれば、原材料の高騰に比べて、賃上げについて価格転嫁できている企業は少なかった。社会全体で、賃上げの要素を価格に転嫁するという流れには、まだなっていないのではないかと。
- 中小企業庁では、昨年9月に続き、3月を価格交渉促進月間として定めている。省庁全体の総合的な施策として、このような問題に取り組んでいただきたい。

(安河内賢弘 日本労働組合総連合会 副会長)

- 連合は、人権デュー・ディリジェンスの実効性を高めるためには、労働組合の関与が欠かせないと考えている。日常的に企業や海外の労働組合と労使紛争の仲裁を行っているが、多くの場合、日本企業が現地の労使関係を十分に理解していない、あるいは現地の労働組合が建設的な労使関係は何かということを十分に理解していない等の背景があると感じている。こうした理解の促進を図ることが、ビジネスと人権の取組にとっては極めて重要であると考えている。
- (救済に関する)相談窓口の充実を図る政府の方針については歓迎するが、相談窓口を機能させるためには労働組合が必要である点は強調しておきたい。労働組合を敵視するような企業経営者がいることも事実であり、状況を変えていくよ

うに努めていかなければならない。

- 行動計画の85項目の施策について、相談件数や研修、セミナーの実施回数が指標として用いられているが、施策を行った結果、どのように改善されたのかを分析することが必要。そういった分析に基づいた指標の設定を検討してほしい。
- ILO条約の批准について、他の委員からも言及があったが、具体的な検討内容を示すべきであり、ロードマップの策定を検討してほしい。

(若林秀樹 ビジネスと人権 市民社会プラットフォーム代表幹事)

- 人権デューガイドラインの策定、行動計画の評価指標・モニタリングなど、全体を通じて、ステークホルダーの参画・協議が確保されていることが重要である。
- ガイドラインの検討会と円卓会議との整合性が整理されていない。円卓会議でもこれまでガイドラインについて議論がされているため、円卓会議が基点となり、作業部会等も関与した上で作成に取り掛かっても良いのではないかと。どのようなプロセスで策定されるのか、透明性の確保や説明責任を果たしてほしい。
- アンケート調査について、大規模にアンケートを実施した点は評価するが、回答率は27%であり、4分の1の企業のみ回答。回答企業は、ビジネスと人権に取り組んでいるが故に回答している側面があるため、その中の5割が人権デュー・ディリジェンスを実施している、7割が人権方針を策定しているという結果は偏見がある。人権方針や人権デュー・ディリジェンスが国際基準に則って策定・実施されているかどうか、アンケート結果からは分からない。
- (これまでの行動計画策定の過程で)ギャップ分析が実施されていないため、現在の施策とあるべき姿とのギャップが明確ではない。現状の問題が明確ではない中で、行動計画のゴールは決められない。結果として各府省庁が現在取り組んでいる施策を集めた印象が強く、指導原則に沿った計画になっていない。
- 行動計画の5つの優先分野についても、より具体的な施策が必要である。どのようなゴールをいつまでに達成するかという観点が明らかでない。研修を受けた公務員がどれほど理解をして、どう業務に活かしたかが本来の成果であるはずであり、開催実績そのものが目標や指標になるということは有り得ない。
- 行動計画の優先分野の5つ目「救済メカニズムの整備及び改善」について、日本は遅れている。指導原則にある8つの実効性要件を踏まえて、もう一度チェックを行い、既存の窓口が救済システムとして有効かという観点から評価してほしい。

(5) 質疑応答

(富山未来仁 外務省総合外交政策局人権人道課長)

- 行動計画の施策85項目が、指導原則や国際条約等とどのように整合しているかを明らかにすべきというコメントについて、検討課題として頂戴した。

- 作業部会の議事録については、どういった形が適切かを改めて考えていきたい。
- 行動計画に関する指標や中間レビュー等の報告書の英訳の御提案も頂戴している一方で、国内の周知の重要性に関する御意見も頂戴した。予算措置等もある中で、優先順位を付けて対応を検討していきたい。
- 国際協力の点で、サプライチェーンの末端における人権侵害をいかに防止していくかは重要な課題であると思っている。今後、途上国企業、政府の取組を促進するために行っている事業等を御報告する機会も設けていきたい。
- ガイドラインは業種横断的なものであるため、専門家の方々の知見を頂戴しながら策定していくものであると理解しているが、同時に円卓会議や作業部会でも報告をさせていただく機会が必要であると思っている。そのような趣旨で、次回円卓会議や作業部会において、ガイドラインの話を議題に含めることを考えている。
- ギャップ分析について、政府が自らギャップを特定していくことは難しい。そのためにも、分析の視点として、中間報告においては企業の取組について扱うことを検討したい。すると記載している。中間報告ではベースラインスタディ報告書を活用することも一案。

(豊田原 経済産業省大臣官房ビジネス・人権政策調整室長)

- ガイドライン策定を実務上どのような形で進めていくかは検討中である。固まり次第、趣旨や進め方について、ホームページ上で公表させていただく。
- ガイドラインは指導原則等に則った内容にするというのが大前提であると考えている。一方で、企業に活用してもらうのがガイドラインの趣旨であるため、今回は企業の実務に精通した方を中心に集め、実務的な観点から議論を深めていきたい。
- 他方で、ステークホルダーの意見を踏まえずに実務的なものを作っても仕方ないため、その点はしっかり作業部会や円卓会議の中で進捗状況を御報告させていただき、御意見を承りながら作成していきたい。
- 中小企業に対しては人権尊重に関するセミナーや講演、研修等の形で実施しているが十分でない。ガイドラインの策定と合わせて、継続して取り組んでいきたい。
- 御指摘頂いたアンケートの回答率であるが、同様の御指摘はお伺いしている。経済産業省としてもこの結果が全てとは思っておらず、取組の第一歩であるとの認識である。また、ガイドライン策定に関する御要望があったという点は受け止める必要があると思っており、今回、ガイドライン策定を決定した。
- 法制化についてはガイドラインの検討会とは別の整理であり、法制化の検討自体を排除するものではないが、何をするかまでは決まっていない。海外の動向を踏まえて今後、検討していくものであると考えている。

(福味恵 厚生労働省大臣官房国際課国際労働交渉官)

- 荒井委員から指摘のILO第111号条約については、85施策の実施状況の改訂版では検討を進めていく旨の文言を載せているため、御了解をいただきたい。
- 第29号条約の2014年議定書に関する記述はしていないが、記載の有無に関わらず、批准に向けての検討は行っていきたい。
- 大村委員から指摘のあった第111号条約に関する書きぶりについて、現状の論点を御説明させていただく。第111号条約では、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解等に基づく雇用・職業における差別待遇の除去が定められているが、我が国の法体制では、公務員の政治的見解の表明の制限に関する規定、実態的差異を考慮した性に基づく保護を設ける規定等の国内法制と条約との整合性を慎重に検討しなければならないという点が論点となっている。他方で、論点を行動計画に記載することはハードルが高いと思っている。
- 安河内委員からILO条約批准のロードマップについて御意見をいただいたが、国内法制との整合性の観点から、批准上の課題を検討しているのであって、いつ批准するかを明らかにすることは難しいと考えている。

(濱本正太郎 京都大学大学院法学研究科教授)

- ILO条約の批准について、日EU経済連携協定(EPA)との整合性の観点からどのように考えているのか。場合によって日EUのEPAに違反するという委員会報告が出てもおかしくないと考えている。

(福味恵 厚生労働省大臣官房国際課国際労働交渉官)

- 多少慎重に過ぎるコメントだったとすれば訂正する。

(若林秀樹 ビジネスと人権 市民社会プラットフォーム代表幹事)

- 人権デュー・ディリジェンスの実施状況を毎年調査することは企業の負担となるという話が出たが、企業は毎年取りまとめを行っており、負担にはならない。ビジネスと人権に関する取組を進めている企業であれば毎年実施していることで、企業への負担を理由に実施しないという考えであれば、再考してほしい。

3. 閉会挨拶

(股野元貞 外務省総合外交政策局参事官)

- 大変貴重な御意見を頂き、行動計画の推進にあたり有意義な機会となった。行動計画の評価方法について、関係府省庁連絡会議で引き続き検討していきたい。作業部会においても意見交換を行い、円卓会議で報告できればと考えている。
- 次回の円卓会議では、先程、経済産業省から話があったとおり、人権デュー・ディリジェンスのガイドラインを含む政府の取組について報告、意見交換をしたい。

- ビジネスと人権については迅速な対応が求められる中、政府としても最大限取り組みたいと思っており、引き続き、御指導をお願いしたい。

(了)

「ビジネスと人権」に関する行動計画推進円卓会議（第2回会合）

【出席者一覧】

【ステークホルダー】（敬称略）（五十音順）

氏名	所属・役職
荒井 勝	NPO法人日本サステナブル投資フォーラム（JSIF） 会長 Hermes EOS上級顧問
有馬 利男	一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジ ャパン代表理事
大村 恵実	日本弁護士連合会 元国際人権問題委員会委員長
河野 康子	一般財団法人日本消費者協会理事
高崎 真一	国際労働機関（ILO）駐日代表
濱本 正太郎	京都大学大学院法学研究科教授
広浜 泰久	中小企業家同友会全国協議会 会長
二宮 雅也	一般社団法人日本経済団体連合会審議員会副議長/企業行 動・SDGs委員長 損害保険ジャパン株式会社取締役会長
安河内賢弘	日本労働組合総連合会 副会長
若林 秀樹	ビジネスと人権 市民社会プラットフォーム代表幹事

【政府関係者】

内閣官房、内閣府、警察庁、金融庁、消費者庁、総務省、法務省、外務省、財
務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境
省、防衛省

【政府関係機関】（オブザーバー）

（独）国際協力機構

（了）

ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議第2回会合
配布資料一覧

- (資料1) 議事次第
- (資料2) 出席者名簿
- (資料3) 「ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会の活動報告
- (資料4) 作業部会において報告した「ビジネスと人権」に関する行動計画に係る各府省庁の実施状況の概要
- (資料5) 「ビジネスと人権」に関する行動計画の評価方法について (案)
- (資料6) 行動計画 85 施策実施状況一覧 (案)
- (資料7) 今後の作業スケジュール(案)
- (資料8) 企業調査結果報告資料