

「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」第3回会合(議事要旨)

令和4年8月19日(金曜日)15時30分～17時00分

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))

- 昨年、経済産業省と外務省が行った企業調査において、人権デュー・ディリジェンスに関するガイドライン整備を望む要望も多く寄せられた。こうした状況を踏まえ、国際スタンダードに則った、かつ、企業にとって分かりやすいガイドラインを策定すべく、経済産業省を中心として懸命に取り組んできた。私の下に立ち上げた関係府省庁会議の下で政府として決定を行うことを目指している。
- 本日の会合では、経済界、労働界、市民社会、学界、各種団体など様々な立場からの出席を賜っている。まさに、幅広いステークホルダーの皆様から直接、忌憚のない御意見をいただくことのできる貴重な機会になるものと期待。
- 引き続き、多様な分野にわたるビジネスと人権行動計画の推進を官邸からも後押ししていきたい。

2. 議事

(1)人権デュー・ディリジェンス・ガイドラインの作業状況報告・意見交換(説明:経済産業省)

経済産業省より、人権デュー・ディリジェンス・ガイドラインの内容に関する説明があった。

(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)

- ガイドラインを今後、どのように浸透・定着させるのかというのが最大のポイントであり、その点を具体的に明示する必要がある。
- 策定プロセスに課題があったのではないか。ガイドラインの最終案が、今回の円卓会議ではじめて示されたという点は、大きな禍根を残したと考えている。
- 策定プロセスも情報開示が非常に限定的であった。7月の作業部会で提出された資料は4月に公表されていたガイドラインの骨子であったが、それでは意味のある議論はできない。
- 「ステークホルダーとの対話が重要である」とガイドラインにも記載されている。対話による信頼関係の構築を重要視するなら、議論の進め方を改善するべきではないか。このような進め方では、信頼関係を失うと思っている。
- ガイドラインに関する具体的な意見として、「第一に、人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる」という記載があるが、これは誤り

で、人々のリスクの軽減が人権尊重の意義である。修正をご検討頂きたい。

- また、人権の範囲が非常に限定的である。指導原則は全ての人権を含むため、もう少し具体的に記載して頂きたい。

（河野康子 一般財団法人日本消費者協会理事）

- ガイドラインについては、社会実装していく過程において、改善や修正がなされていくことで、より良いものになっていくのではないかと期待している。
- ガイドラインの周知、広報について、日本社会全体の機運を醸成するためには、メディア等と連携して、効果的に周知を進めることが必要である。特に中小事業者の皆様には、取組のメリットを前面に押し出してアピールする等の工夫が求められることになると思う。
- 負の影響の測定や評価、苦情処理メカニズムの構築等を行うにあたっての支援体制の確保を国として主導的に進めて頂きたい。
- 長引くコロナ禍や生活物価の上昇等、直近の社会環境の変化で、事業者の経営環境や労働者の生活において余裕のない状態が続いている。その中で、「ビジネスと人権」に関する取組の優先順位が下がってしまうという危惧を持っている。このガイドラインの実践が、持続可能性に配慮した取組の一助となることを消費者として強く期待する。

（安河内賢弘 日本労働組合総連合会副会長）

- ILOの基本原則について言及頂くとともに、ステークホルダーとして労働組合・労働者代表について明記頂いていることに感謝を申し上げたい。
- 例示として、技能実習生の問題を多数取り上げて頂いており、この問題について、経産省の皆様の高い関心が伺われるところである。この問題の解決には労働組合の関与が不可欠であることを実感している。労使対等の立場から建設的な労使関係を構築していくことの重要性に関する社会的理解を強めていく必要がある。
- 労働組合としても労使協議の場で人権デュー・ディリジェンスについて質問しているが、まだまだピンと来ていない経営者が多いと感じている。普及啓発に向けて更なる努力が必要ではないかと考えている。
- 中小企業における人権デュー・ディリジェンスの問題については、取引上、最低賃金も払えないような取引で契約せざるを得ない中小企業の弱い立場も考慮する必要がある。そうした契約を強いている取引先も、加害者性があるため、公正取引の確立は極めて重要な観点である。その点も明記をご検討頂きたい。

（濱本正太郎 京都大学公共政策大学院教授）

- 指導原則に記載されているILOの中核条約への言及がないのは問題であると思

っている。注釈の17に、国際人権章典の解説として、自由権規約と社会権規約への言及があるが、これと同じような形で記載する必要があるのではないか。

- 日本とEUのEPAの中で、日本はILOの中核条約の批准に向けて努力する義務を負っている。政府の公式文書の中に、ILOの中核条約への言及がないことは、日本がILO条約の批准に向けた努力をする意思がないととらえられかねない。
- 7ページの記載も指導原則の記載から取られた部分であると思うが、翻訳の誤りがあると思う。「可能な限り、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求する必要がある」という記載の「可能な限り、」は誤訳である。これでは、可能な範囲でやれば良いと解釈されてしまう。原文は「最大限尊重する」という意味であるため、明確な誤訳である。「可能な限り、」という記述は削除すべきである。
- 脆弱な立場にあるステークホルダーの箇所でも少数者への言及がある。「民族的、種族的、宗教的又は言語的少数者」とあるが、少数者の表現において「民族的」という文言を使用することは極めて稀である。自由権規約の27条では、「民族的」という言葉は使われていないため、この言葉は削除した方が良いのではないか。
- 8ページでは、「引き起こす(cause)」、「助長する(contribute)」、「直接関連する(directly linked)」の3つが説明されている。ここで、金融機関が融資を行った企業の活動について、当該金融機関がどの程度責任を負うのかが問題となる。これに関連する事例を表の中に挙げて頂ければ、誤解は減るものと考えている。
- 3ページの人権尊重の意義について、今の書き方はややミスリーディングではないか。人権尊重の意義の第2段落で、「持続可能な経済・社会の実現に寄与する」と書いてあるにも関わらず、その次の段落で、「第一に、人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる」と記載されているため、人権尊重責任の第一が「経営リスクの抑制」にあると読まれてしまう可能性がある。誤解を避けるような記載は避けて頂ければと思う。

(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)

- 4.1.2.2(15ページ)に記載の「脆弱な立場にあるステークホルダー」に関する記述について、ジェンダーやマイノリティに関する権利に関する実質的な記述をもう少し増やして頂きたい。また、気候変動、環境、災害に伴う人権に関する重要性の指摘も抜けているのではないか。
- 4.2.3(23ページ)の「構造的問題への対処」について、「企業は、社会レベルの構造的問題の解決に責任を負うわけではない」という記載をしている。しかし、職業におけるジェンダーの問題等は、企業に起因する側面が強いと考えている。企業は構造的問題の解決に責任を負わないと言ってしまうのは、問題の本質を誤り、責任の所在を曖昧にするのではないか。この一文は削除して頂きたい。
- 構造的問題の例として、マイノリティ集団に対する差別や技能実習生に関する問

題が挙げられている。しかしながら、これらは企業に責任のない問題ではない。双方ともに企業が責任をもって対応していくべき問題であるため、具体例として挙げるには不適切ではないかと考えている。

- 実施状況のモニタリングについて、検討中のことがあれば伺いたい。ガイドラインによって企業行動が変わっていくことを期待しているが、これが変わらない場合にどのような政策を取っていくことをご検討されているのか。

（有馬利男（一社）グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン代表理事）

- パブコメで寄せられた意見や本日の会議での指摘事項等を今後、どういったプロセスでガイドラインに盛り込むことを検討するのか。今後のプロセスを伺いたい。
- 行動計画そのものを進めていく上で、デュー・ディリジェンスの浸透の進捗をどういう尺度・指標で評価するのか。また、どういう場で議論していくのか、そこに円卓会議や作業部会がどのように関与・貢献していくのかを明らかにして頂きたい。

（広浜泰久 中小企業家同友会全国協議会会長）

- 今般のガイドラインの作成は、中小企業にとって大きな力になると考えている。経産省にて、より具体的かつ実務的な資料も作成頂けるとのことで期待している。
- 中小企業向けのガイドラインもできれば作って頂けると有難い。周囲の中小企業において、人権方針を作っている会社は1社もないという現状があり、中小企業への普及促進が必要であると思う。また、中小企業はサプライチェーンの中間に位置することが多く、小規模・零細企業と直接取引をしていることも多いため、中小企業が人権尊重の意義を理解して行動してもらわないと、小規模・零細企業の状況は改善しないのではないかと考えている。

（松井宏樹 外務省総合外交政策局人権人道課企画官）

- 策定プロセスにおいて情報開示が限定的であったとの厳しい指摘を頂いた。対話が重要であるという考え方にに基づき、今後も誠心誠意、取り組んでいきたいと考えているが、今回のデュー・ディリジェンス・ガイドラインの策定プロセスについて、情報が十分に開示されていなかったという面はあったと思う。その点は率直に反省した上で、今後の行動計画の実施に向けた対話の場として、この円卓会議を信頼関係に基づいて開催していきたいと思う。
- 行動計画そのものにおける指標や苦情処理メカニズムの構築のための政府の支援等は、今後の検討課題として議論を進めた上で、皆様にもご共有したい。
- ガイドラインの周知・広報は各省庁でしっかりと実施していきたい。
- パブコメに対するコメントや本日ご指摘頂いた内容をどうするかという点については、経済産業省より、この後ご説明をさせて頂きたい。

(豊田原 経済産業省大臣官房 ビジネス・人権政策調整室長)

- パブコメ後のプロセスについては、パブコメ締切後、経産省にて必要な修正はしっかりと検討し、反映作業を実施できればと考えている。こういった意見が出て、こういった趣旨で反映したか等を整理して説明するのがパブコメの制度であるため、今回もそのような対応は実施していきたい。
- ガイドライン策定後のモニタリングについては、まだ作成段階であるため、そこまで決定していない。他方で、作成したものを理解頂き、活用して頂くということはやっていきたいと思っているため、検討させて頂きたい。
- 周知活動は外務省とも連携して進めていく予定である。
- 誤解を生む記述となってしまっている点や、やや分かりにくい表現、事例等を含め様々なご指摘があったと思うが、それらはご意見として承った。分量やバランスも考慮しつつ、承ったご意見は今後の参考にしていきたいと思う。

(中谷元 内閣総理大臣補佐官)

- 若林氏から、プロセス途中での情報開示に関するご指摘を頂いたが、ご指摘はごもっともであると考えている。作成の段階でステークホルダーの意見を聞きながら進めていく必要があり、本日のご意見を大切にしながら決定に至りたい。
- 河野氏から、苦情処理メカニズムの重要性について言及を頂いたが、救済の面は非常に大切であると思っている。更に検討して参りたいと考えている。
- 安河内氏より、技能実習生に関する問題についてご指摘を頂いた。現在、政府でも検討会を設けているため、きちんと対応できるように努めて参りたい。
- 濱本氏より、ILOの言及についてのご意見を頂いたが、そのような欠落している部分については補充を検討する必要があるのではないかと思う。
- 大村氏からは、脆弱な立場のステークホルダーとして、ジェンダーの問題等を指摘頂いたが、この点は今後、ご意見を活かしていきたいと思う。
- 有馬氏から、円卓会議の役割に関するご意見を頂いたが、理解と納得・共感を得るためにも円卓会議の存在は重要であるため、しっかりとご意見は受け止めたい。
- 広浜氏からは、中小企業に向けた具体的な資料作りに関するご要望を頂いた。中小企業の方々にもご理解を頂けるような内容に仕上げていきたい。
- 皆様からのご意見は非常に有意義であり参考となった。改めて感謝申し上げます。

(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 渉外・労働基準専門官)

- ガイドライン策定後の普及促進にあたっては、ステークホルダーとの協働が不可欠であると考えている。企業にステークホルダーエンゲージメントを促すガイドラ

インであれば、普及促進の過程においても、ステークホルダーと一緒に進めていくというのがあるべき姿なのではないか。ツールの開発や中小企業向けのガイドの発行も、ステークホルダーの意見を聞きながら進めていくことが望ましい。

- ガイドラインの実施について、企業が困ったときの相談窓口が政府の中に設けられることも必要ではないかと。
- 企業の中で、SDGsの取組と人権の取組が結びつかないことが課題であると認識している。今後行われる政府SDGs実施指針の改定の中で、ガイドラインを盛り込んで頂き、首相のリーダーシップのもとに推進して頂くことが重要であると考える。
- ガイドラインの目指す姿を実現するためには、専門人材の育成が急務となっている。官民両方で専門人材の育成を進めることによって、ガイドラインの推進を後押ししていくことが必要ではないか。

（長谷川知子 一般社団法人日本経済団体連合会常務理事）

- ガイドラインの浸透状況を測定するためにも、是非実態調査を実施して頂きたい。このガイドラインは2020年の経済産業省、外務省のアンケート結果から議論がスタートしている。ガイドラインを策定して周知した結果、企業の人権への取組が実際にどの程度進んだのか、定期的に調査をする必要がある。その結果に基づいて、必要に応じて更なる推進策を検討して頂ければと思う。
- 企業に対する支援の充実をお願いしたい。包括的なガイドラインだけでは、実務には落とし込みにくい点もある。政府におかれては、個別ケースに沿った的確な支援や相談体制の充実、各地域や事業分野毎に応じたリスク情報の提供、特に紛争地域における企業の判断に資する支援をお願いしたい。
- 行動計画には、「関係府省庁とステークホルダーとの間の信頼関係に基づく継続的な対話」を行うと記載されている。政府としても、ステークホルダーとの信頼関係を築いていけるような継続的な対話をお願いしたい。

（高橋大祐 日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会 CSRと内部統制に関するPT副座長）

- パブコメ等を踏まえたガイドラインの修正の反映状況について、円卓会議、作業部会でも具体的に報告をして頂きたい。
- 実態として指導原則に則った記載となっているか、誤解を招く表現はないかといったギャップの有無を今一度、ご確認頂きたい。1つ例を挙げれば、濱本氏からも、人権の範囲の箇所(7ページ)について、「可能な限り、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求する」の「可能な限り、」を削除すべきというご指摘があったが、この記載は指導原則の原則23のbだと思う。そこでは、国内法令と

国際規範が相反する場合に、国際人権に関する原則を可能な限り尊重すると書かれており、記載内容にはギャップがあると感じている。

- 7 ページに国内法令については遵守することが当然という記載があるが、国際人権と国内法令が相反する場合はどうなるのか、その場合にも、国内法令は遵守が当然と理解されてしまう可能性がある。指導原則とのギャップは、是非確認を頂きたい。
- 8ページの負の影響の類型についても、挙げられている事例がなぜ、負の影響を助長しているのか、なぜ直接関連しているのかといった点を説明しないと、企業の方々が混乱してしまう。具体的な記載が足りないのではないかと考えている。
- OECDのガイダンスや指導原則、OHCHRの解釈ガイド等、どの部分を引用しているのかをご記載頂きたい。引用や脚注を具体的にして頂くことで、国際的なスタンダードに沿った内容になるのではないかと考えており、是非ご検討頂きたい。

(齊藤誠 日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会 CSRと内部統制に関するPT 座長)

- 4.1.2.2 の脆弱な立場のステークホルダーの箇所に関連して、「女性のエンパワメント原則」や「子どもの権利とビジネス原則」が公表されている。こういった具体的な国連原則については、是非ガイドラインの中に盛り込んで頂きたい。
- 社内プロセスへの組み込みがたった4行しか書かれていないが(4.3.2)が、この点は企業が人権デュー・ディリジェンスを行う上で重要な内容である。日弁連が発行する人権デュー・ディリジェンスのガイダンスではより詳しくまとめられているため、できれば少し参考にして頂き、より詳しい内容にして頂きたい。

(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)

- 前回の作業部会で申し上げたことを2点、繰り返したい。
- 1点目は、このガイドラインを、公共調達を行う関係省庁でも活用して欲しいということである。政府の率先垂範が一番の普及に繋がるのではないと思う。
- 2点目として、国連ビジネスと人権作業部会が昨年公表した指導原則のこれからの10年を示したロードマップをご紹介したい。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンでは、これを日本語版仮訳して公開している。
- このロードマップでは、行動計画を策定している国に対して、行動計画の質の向上、NAP2.0を求めている。行動計画が共通の理解と信頼によるステークホルダーの対話のプラットフォームであること、ギャップやベースラインのアセスメントによるロードマップであること、政府と各省庁の積極的な参加による政策の一貫性を推進するものであること、目標と進捗のモニタリングにより、国と企業の義務と責任を評価するものであることが、NAP2.0の目的である。今後の行動計画

の見直しに向け、是非ご参照頂きたい。

（菅原絵美 大阪経済法科大学国際学部教授）

- 指導原則の3つの柱すべてにかかる一般原則として、大きく2点挙げられている。まず、「ビジネスと人権」の取組は、持続可能な社会の実現のためであるということである。そのためには、指導原則の中身を土台としながらも、長期的により先進的な取組を積み上げていき、それによって持続可能な社会を実現していくことが必要である。2つ目は、持続可能な社会の実現のために、脆弱な立場にあるステークホルダーを重視することである。誰一人取り残さない社会を実現するためにも、重要視すべき点であるとされている。
- これらの一般原則を踏まえてガイドライン本体を見ると、いくつか課題が見えてくる。まず1点目として、持続可能な社会の実現のため、長期的により先進的な取組を積み上げていく必要がある中で、今回のガイドラインには、企業責任に対して、「ここまで」という線引きが、非常に強いメッセージとなって現れている箇所がいくつかある。人権の範囲の部分での「可能な限り、」という記述や、「救済」や、「構造的問題への対処」の項目において「責任はない」と表現されている部分は修正を頂きたい。指導原則の本文では、「責任はない」という書き方はされていない。企業の人権尊重責任として、より積極的な取組を積み上げていくという視点から、ガイドラインを振り返って頂きたい。
- 2点目として、脆弱な立場のステークホルダーが重視されるという記述は、人権方針や救済、人権尊重責任の総論の部分で明記されるべき内容ではないかと思う。持続可能な社会の実現において重要であるため、修正のご検討を頂きたい。

（豊田原 経済産業省大臣官房 ビジネス・人権政策調整室長）

- まず、ガイドライン作成後の取組をどうしていくかという観点で、実態調査や企業支援、ロードマップ等のようなお話を頂いた。これらについては、外務省含めた関係省庁としっかりと議論していきたいと思う。
- 「可能な限り、」という表現や事例の箇所、指導原則との整合性等といった個別の書きぶりについては、パブコメ等でも同様のご意見が出てくると考えられるため、本日のご指摘をテイクノートさせて頂き、参考にしたい。

（松井宏樹 外務省総合外交政策局人権人道課企画官）

- 円卓会議の中でガイドラインをどう扱っていくか等のプロセスの議論については、関係府省庁、そして皆様とよく議論しながら検討していきたいと思う。

3. 閉会挨拶

（片平 聡 外務省総合外交政策局 参事官）

本日は、中谷総理補佐官の下で経済産業省を中心として作成に取り組んできた人権デュー・ディリジェンス・ガイドライン案について、意見交換をすることができた。厳しい御意見もいただいたが、引き続き国際スタンダードに則った、企業の方にわかりやすいガイドラインとして仕上げるべく鋭意取り組んでいく。

●「ビジネスと人権」行動計画は、来年に中間レビューを迎える。幅広いステークホルダーの皆様の御協力しながら、引き続き行動計画をしっかりと実施しつつ、見直しに向けた取組も始めていきたい。

（了）

【出席者名簿】

「ビジネスと人権」に関する行動計画推進円卓会議(第3回会合)

【ステークホルダー】(敬称略)(五十音順)

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
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 渉外・労働基準専門官
長谷川 知子	一般社団法人日本経済団体連合会 常務理事
濱本 正太郎	京都大学公共政策大学院教授
広浜 泰久	中小企業家同友会全国協議会会長
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)(概要)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策定の進捗
報告
- (資料4)責任ある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(案)