

「ビジネスと人権」に関する行動計画の3年目意見交換のための
レビューに関するステークホルダー報告書

ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会

2024年3月8日

目次

概要

はじめに	1
第1章 本報告書について.....	5
1. 本報告書の目的	5
2. 本報告書の作成プロセスおよび3年次レビューの進め方	5
3. 本報告書の構成	6
第2章 ステークホルダーの意見・報告事項.....	8
1. NAP3年目レビューにおける重要視点.....	8
(1) 指導原則を基礎に置くこと	8
(2) 国内外での指導原則の実施を踏まえて日本が直面する課題を考えること	10
(3) インパクト評価とステークホルダーとの協議に基づいたレビューとすること	13
2. 日本における「ビジネスと人権」の重要課題の特定にむけて	15
(1) 「ビジネスと人権」の視点とは.....	15
(2) 日本政府の人権政策においてとらえられてきた重要課題	16
(3) 「ビジネスと人権」の視点から日本の重要課題を考える	17
(4) 日本社会・日本企業の「ビジネスと人権」の課題とは.....	21
(5) 「ビジネスと人権」課題の克服にむけた国家の義務と企業の責任	23
3. 個別施策テーマに関するレビュー	25
(1) 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン	26
(2) 「誰一人取り残さない」ための施策推進（ジェンダー平等や外国人労働者の保護 など）	36
(3) 指導原則の実施を推進する能力構築（人権教育・研修および支援・助言）のため の仕組みづくり	43
(4) 企業の情報開示.....	56
(5) 公共調達	61
(6) 救済へのアクセス.....	67
(7) NAP 実施・モニタリング・改定の体制整備.....	75

別添

個別意見（9団体）

はじめに

国連持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）に代表されるように、持続可能な社会の実現のためには、サプライチェーンでの人権尊重は不可欠であり、政府と企業の双方の取組が不可欠である。このような考え方を一般原則に掲げ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、指導原則）が 2011 年に採択されてから、今年で 13 年目を迎える。日本では、2020 年に日本政府により『『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020－2025）』（以下、NAP）¹が策定され、その後、22 年の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」（以下、政府ガイドライン）の策定等の施策が展開されている。一方、NAP はマルチステークホルダーによる体制のなかで実施が進められており、3 年目意見交換のためのレビュー（以下、3 年目レビュー）を迎えるに至った。本報告書は、ステークホルダーが、NAP 策定時からの共通要請事項を基礎に置きながら、NAP 策定後の日本および国際的な動向、さらには日本における「ビジネスと人権」課題の全体像を踏まえて、重要だと考える 7 つの個別施策テーマからレビューを行い、共通意見を取りまとめたものである。なかでも新たな施策テーマとして設定した「能力構築（人権教育・研修および支援・助言）のための仕組みづくり」は、3 年間にわたる NAP 推進を通じて、日本社会における優先課題が、「ビジネスと人権」に関する「理解促進・意識向上」から、政府の義務および企業の責任を実現するための「能力構築」にシフトアップしたことを示唆している。

本報告書を通じて、ステークホルダーが共通意見として、政府に提案するテーマ別施策を、はじめに示しておきたい。

(1)人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン	
提案 1	政府は、人権保護義務の一環として、サプライチェーンを通じた人権尊重を促進するためにはどのような政策が必要か（特に、(2)～(7)の個別テーマに関して具体的に要請する施策）について、マルチステークホルダーでの議論を継続する。
提案 2	政府は、その保護義務の及ぶ範囲において、関係国のライツホルダー（企業活動から直接影響を受けるステークホルダー）に対する人権リスクが存在することを認識したうえで、独立行政法人（例えば、「独立行政法人の事業報告に関するガイドライン」における社会への配慮の方針等に関する情報について指導原則に沿った開示内容にするなど）、TPP 協定第 17 章のいう国有企業、特殊会社など、その影響力を行使できる法人・企業が指導原則に沿って人権尊重に取り組むよう確保する。

¹ 以下では、日本政府が策定した行動計画をいう場合（または特定国が策定した行動計画をいう場合も含む）は「NAP」と単数形で示し、行動計画一般をいう場合には「NAPs」（National Action Plans on Business and Human Rights）と複数形で示す。

提案 3	政府は、国際機関のメンバー国として、また諸外国との人権対話を通じて、指導原則の履行推進にむけた努力を継続する。さらに、政府は、経済連携協定（EPA: Economic Partnership Agreement）および投資協定の締結および実施にあたって、ライツホルダーとの対話を通じて人権リスクを把握して課題を解決するなど、企業が人権尊重責任を果たすことができる環境を創出するという国家の保護義務を確実に実施する。例えば、日 EU・EPA 第 16 章に基づく市民社会との共同対話において、政府は、「ビジネスと人権」課題を促進する観点を十分踏まえて優先課題を調整・選定し、ステークホルダーが均衡のとれた形で代表され、提起された課題のフォローアップを行うなどライツホルダーとの意見交換が有意義なものとなるよう努力を継続する。
(2) 「誰一人取り残さない」ための施策推進（ジェンダー平等や外国人労働者の保護など）	
提案 4	政府は、ジェンダー平等や外国人労働者の保護など、サプライチェーンにおいて社会的に弱い立場にあるライツホルダーを特別に考慮し、「誰一人取り残さない」ために人権尊重の視点に立った制度設計・運用および見直しを行う。加えて、政府は、マイノリティ別の施策のなかで行われてきた情報収集や調査結果を統合し、企業が人権リスクを特定するにあたって適切な視点の拡大と掘り下げができるよう、情報や好事例を提供する。
提案 5	政府は、例えば選択的夫婦別氏制度にむけた法改正など、ジェンダー平等をめぐる「ビジネスと人権」の課題を克服するための施策を進める。
提案 6	政府は「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が取りまとめた報告書をもとに、技能実習制度の課題解決に向けた、着実な法改正を行う。
提案 7	政府は、政府ガイドラインにおいて、社会的に弱い立場に置かれたライツホルダーに特別の考慮を行うことを盛り込むことを検討する。
(3) 指導原則の実施を推進する能力構築（人権教育・研修および支援・助言）のための仕組みづくり	
提案 8	政府は、ステークホルダーとの協働を通じて、政府ガイドラインから一步踏み込んだ、産業や国・地域、中小企業の特性を考慮した手引きの作成や好事例の共有を推進する。加えて、中小企業を含む企業に対し、個別ケースに沿った情報・助言・支援等を提供するヘルプデスクの設置等の体制整備を強化する。
提案 9	政府は、その拠出金を通じて、国際機関等が行ってきた能力構築に関する事業を、今後も継続する。

提案 10	政府は、能力構築施策によって企業の取組が実際にどの程度進んだのかについて、定期的にフォローアップを行い、必要に応じて政府ガイドラインの改訂を行う。
提案 11	政府は、政府における人権保護を推進する能力構築のために、地方公共団体を含む、政府職員に対する人権教育・研修などの能力構築を強化する。さらに、ライツホルダーが人権への負の影響に対して声をあげるための仕組みを利用できるよう、政府は、学校教育での人権理解の基礎のうえに、消費者教育や労働者教育の推進、地方における NAP の普及など、指導原則に則った保護・尊重・救済の視点を盛り込んだ人権教育・啓発施策を展開する。
(4)企業の情報開示	
提案 12	政府は、国際的な基準との調和を考慮しながら、企業の人権尊重に関する情報開示の推進策についての議論を進める。
提案 13	政府は、その政策目標の実現に向けて、指導原則に基づいた人権尊重の取組と情報開示に関する企業の能力構築を実施する。さらに、情報開示が企業のインセンティブとなるような施策（企業の人権情報の開示に関する表彰制度の拡充、サステナブル・ファイナンス施策との統合、倫理的消費の理解促進など）を展開する。
(5) 公共調達	
提案 14	政府は、23 年 4 月に決定した方針に基づき「公共調達における人権配慮」について具体的な取組を進める。具体的には、東京五輪および大阪・関西万博等での経験・教訓を踏まえて、まずはメガ・イベントから始めるという方法もあるが、政府は、決定方針の下で各省庁が行った公共調達の運用に関する検討・実施の内容について、政策の一貫性の確保を意識しながら、情報開示を行うことを検討する。
提案 15	政府は、支援が必要な企業に対して助言ができるよう、公共調達担当官に対して研修を行うほか、政府ガイドラインの周知および企業（特に中小企業）の能力構築を行う。
提案 16	政府は、公共調達に関して行ったデュー・ディリジェンスの取組に関する情報を開示するとともに、公共調達を実施する組織によるグリーバンスメカニズムの設置等を検討する。
(6)救済へのアクセス	
提案 17	政府は、「責任ある企業行動のための各国連絡窓口（NCP：National Contact Points for Responsible Business Conducts）」を通じた実効的救済の確保にむけて、その認知度向上や、機能・リソースの強化といった課題を議論するため、第 2 回ピア・レビュー等において、ステークホルダーとの対話・エンゲージメントの機会を設定する。
提案	政府は、「国内人権機関の地位に関する原則（パリ原則）」に合致した国内人権機関を設置することに関する議論を継続する。

18	
提案 19	政府は、指導原則に準拠した企業のグリーンバンスメカニズムに関する好事例の収集・検討を基礎に、実際の対応につながるガイドラインを策定する。これに加えて、能力構築施策において個別の情報・助言・支援の提供を行う。企業・業界団体等のグリーンバンスメカニズムの構築に対して政府は支援を行う。
(7) NAP 実施・モニタリング・改定の体制整備	
提案 20	政府は、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ベースに、日本が優先的に取り組むべき課題領域を定期的に特定するとともに、特定した優先課題領域をはじめとして施策のインパクト測定を実施する。
提案 21	政府は、NAP 改定にむけて、アウトプット指標（施策により提供されたモノやサービスの量・利用結果等を測る指標）に加えて、アウトカム指標（実際に施策の結果としてもたらされる成果に関する指標）を策定するための議論を、円卓会議および作業部会を通じて、次年度から開始する。既存の意識・実態調査等を活用しながら定期的に評価する体制の構築についても併せて検討する。
提案 22	政府は、NAP を実施する実効的な体制（国際人権問題担当の首相補佐官の任命や管轄官庁の明確化など）を確立する。
提案 23	政府は、NAP の年次レビュー報告において、インパクト測定を踏まえ、個別施策の進捗状況を、設定された目標に対してどこまで達成できたのかについて、ステークホルダーにわかりやすい形で開示する。

第1章 本報告書について

1. 本報告書の目的

日本政府による NAP の第4章「行動計画の実施・見直しに関する枠組み」の5項において、NAP 公表から3年後をめどに、政府の関係府省庁連絡会議において、関連する国際的な動向及び日本企業の取組状況について、意見交換を行うとした。

そこで、本報告書は、「ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会」（以下、作業部会）を構成するステークホルダーが、NAP の3年目レビューに際して共通認識として有する3点、すなわち、①意見交換にあたって重要だと考えるポイント（第2章1）、②NAP の前提となる日本における「ビジネスと人権」に関する重要課題の特定に向けた考え方（第2章2）、③個別施策テーマに関する政府への共通要請（第2章3）を、NAP 改定を見据えながら、提案するものである。

2. 本報告書の作成プロセスおよび3年目レビューの進め方

2020年10月に策定された NAP の実施および見直しの推進体制として、関係府省庁局長級の「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」²（以下、関係府省庁会議）、政府関係者と使用者団体、金融機関、労働組合、市民社会、国際機関、アカデミアなどのマルチステークホルダーが NAP の推進を検討する「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」（以下、円卓会議）および作業部会が設置され、NAP 推進に関するモニタリングを行ってきた。一方、関係府省庁会議では、NAP 上の施策の推進状況として、1年目レビュー（2022年6月）、2年目レビュー（2023年5月）を確認・公表してきた³。

3年目の意見交換にむけて、第5回円卓会議（2023年4月）および第4回作業部会（2023年7月）において、政府から「具体的な意見のまとめ」を作業部会のもとで作成するよう依頼があった。そこで、作業部会のもとに、サブ作業部会を設置し、外務省が提供する基礎情報をもとに、関連する国際的な動向および企業の取組状況について意見交換を行い、成果物として本報告書を取りまとめることとした。

作業部会構成員間において、2023年9月に本報告書構成案、10月に報告書作成の進め方について確認した後、第1段階として、10月～11月に構成員からの意見聴取を行った。意見聴取では、個別施策テーマに関する政府への期待を中心に、関連する国際的な動向及び日本企業の取組状況、さらに日本における「ビジネスと人権」課題についての考え方についても尋ねた。

意見聴取にあたって、個別施策テーマを設定する際の基礎としたのが、円卓会議および作業部会を構成するステークホルダーが NAP 策定プロセスのなかで政府に提出した第1共通

² 内閣官房「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/index.html（2024年3月6日アクセス）。

³ 外務省「人権外交：『ビジネスと人権』に関する行動計画の実施に係る政府報告」（2023年6月22日）
https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page24_001838.html（2024年3月6日アクセス）。

要請事項（2019 年）⁴・第 2 共通要請事項（2020 年）⁵である。共通要請事項は 6 項目からなっており、①公共調達、②救済へのアクセス、③人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン、④企業の情報開示、⑤外国人労働者、⑥NAP をめぐる実施・モニタリング・改定の体制整備である。NAP 策定後の国内外の「ビジネスと人権」施策の展開などを踏まえて、6 項目に「その他」として追加した 7 項目をベースに、関連する国際的な動向、企業の取組状況を、日本政府の施策状況を踏まえながら考察したうえで、NAP への示唆について意見を提出してもらった。

第 2 段階として、作業部会構成員からの意見聴取をもとに、個別施策テーマに関する共通要請の草案を作成し、2023 年 11 月 20 日に開催された第 1 回サブ作業部会において意見交換を行った。

第 3 段階として、第 1 回サブ作業部会での意見交換を踏まえ作成した報告書草案・骨子案をもとに、作業部会構成員に対する個別ヒアリングを行った。第 1 回ヒアリングを 12 月 18 日から 22 日の日程で、第 2 回ヒアリングを 2024 年 1 月 12 日から 18 日の日程で実施した。

第 4 段階として、ヒアリングの結果を反映した報告書草案をもとに、2024 年 1 月 30 日に開催された第 2 回サブ作業部会において、個別施策テーマに関する共通要請最終案の審議・調整を行った。

また、作業部会を構成するステークホルダーの共通意見をまとめるにあたり、共通意見として反映できなかった各ステークホルダーの意見を個別意見として集約することとした。

メールでの意見交換・調整を経て、本報告書の最終案が 3 月 8 日に完成し、別添としてとりまとめた個別意見とともに、作業部会から外務省に提出された。

本報告書および別添は 3 月 15 日に開催が予定されている円卓会議に提出され、意見交換ののち、関係府省庁会議での 3 年目意見交換に提出される予定である。

3. 本報告書の構成

本報告書では、以上のプロセスを経て集約された、作業部会構成員の共通意見・見解を、第 2 章でまとめている。

第一に、作業部会構成員が NAP の 3 年目レビューを行うにあたり、共有の土台とした視点について述べる。

第二に、日本における「ビジネスと人権」に関する重要課題の特定に向けた考え方について、意見を述べる。日本における「ビジネスと人権」課題とは何かを把握しなければ必要な

⁴ 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」（2019 年 11 月 21 日）https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/meetingdocument/wcms_735161.pdf（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

⁵ ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）に係る作業部会「第 2 要請書及び『ステークホルダー共通要請事項（第 2）』」（2020 年 6 月 2 日）https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/meetingdocument/wcms_746763.pdf（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

施策項目は議論できない。前述の第1・第2 共通要請事項では、外国人労働者の保護を挙げるのみとなっていたが、日本の課題はそれにとどまらない。日本における「ビジネスと人権」課題を考えるにあたって、国連ビジネスと人権に関する作業部会（以下、国連 WG）の訪日調査（2023 年 7 月 24 日から 8 月 4 日）におけるミッション終了ステートメント⁶で指摘された「ステークホルダー集団と関心のある課題領域」をひとつの土台とした。

第三に、「指導原則の実施を推進する能力構築（人権教育・研修および支援・助言）のための仕組みづくり」という新たなテーマを含む、7つの個別施策テーマから、NAP の3年目レビューをまとめた。レビューは、①レビューの基礎となる指導原則の該当項目と②政府の施策状況を確認した上で、③参考事例を中心とした国際的な動向、④日本企業の取組状況を踏まえ、⑤改定を視野に日本の NAP への示唆を取りまとめた。

なお、⑤NAP への示唆は、できる限り具体的なものとなるよう努力したが、ステークホルダーが共通して合意する内容を取りまとめたことから、抽象的にならざるを得ない部分があった。この点は、各個別施策テーマの「関連する国際的動向」に記載した各国の参考事例をもって、補完して読んでいただきたい。

さらに、別添では、共通意見としてまとめることができなかった各ステークホルダーからの意見を「個別意見」としてまとめている。マルチステークホルダーによる NAP の策定や推進が重視されてきたのは、社会的に弱い立場に置かれたライツホルダー（企業活動から直接影響を受けるステークホルダー）を含む、多様な意見やニーズ、立場が、国として取るべき政策を検討する際に、考慮・議論されることに意義・意味がある。この観点から、共通意見である⑤NAP への示唆に加えて、別添の個別意見があることを留意いただきたい。

⁶ UN Working Group on Business and Human Rights, County Visit to Japan, 24 July to 4 August 2023, End of Mission Statement” (4 August 2023), <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-eom-japan-wg-development-japanese.pdf> (as of 6 March 2024).

第2章 ステークホルダーの意見・報告事項

1. NAP3 年目レビューにおける重要視点

指導原則の普及と実施を担う国連 WG によれば、NAPs は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則に適合する形で、企業による人権への負の影響から保護するために国家が策定する、常に進化する政策戦略」⁷であり、NAPs が効果的であるには、①指導原則に基づくものであること、②国別の状況の下での特有の課題に対応するものであること、③参画可能性・透明性のあるプロセスを通じて策定・実施されること、④定期的に見直し・アップデートされることの4点が必要であるという⁸。これを受けて、作業部会構成員は、第一に、指導原則を基礎に置くこと（上記①）、第二に、指導原則が国内外で実施されている現状を踏まえて日本が直面する特有の課題を考えること（上記②）、第三に、インパクト評価とステークホルダーとの協議に基づいたレビューとすること（上記③と④）を重視してレビューを行った。以下では、3つの重要な視点について説明する。

（1）指導原則を基礎に置くこと

指導原則に基づくレビューとして、ステークホルダーが前提としたのは次の3点である。

第一に、NAPs は指導原則の普及・実施を政府が前進させるものである。指導原則は次の3つの柱によって成り立っている。

第1の柱：人権を保護する国家の義務

企業が関係する人権への負の影響から個人を保護する国家の法的義務を明確化し、国家がかかる義務を履行するための一連の運用原則を示す。

第2の柱：人権を尊重する企業の責任

人権を尊重する企業の責任を特定するとともに、この責任を果たすためのデュー・ディリジェンスのプロセス等の運用原則を示す。

第3の柱：救済へのアクセス

国家と企業の連帯責任として、被害者のために救済へのより良いアクセスを確保する必要性があることを強調して運用原則を示す。

NAPs は、当然ながら、各国および各国企業の特有の状況を踏まえて作成されるものであるが、指導原則の実施を後退させるものとして策定・改定されてはならない（第2章1（3）を参照）。国家は、第1の柱である保護義務として、その政策を通じて、企業の人権尊重責任を促進する環境づくりを実現する。この点についての詳細は、第2章2(5)で述べる。

⁷ UN Working Group on Business and Human Rights, “Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights” (2016), https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf (as of 6 March 2024), p.3. 日本語訳については、ヒューマンライツ・ナウによる翻訳 (http://www.bhr-nap-cspf.net/BHR-NAPGuidance_jp.pdf) の5頁を参照。

⁸ Ibid.

第二に、レビューでは、指導原則が策定された 2011 年以降の国際レベルでの議論の展開を踏まえての検討が行われる。そもそも NAPs の策定自体も、2014 年の国連人権理事会決議⁹によって、国家による指導原則の実施の鍵として、勧告されたものである。例えば、国連 WG がこれまで取組んできたテーマには、国有企業（SOE: State-Owned Enterprises）¹⁰、ジェンダー視点の統合¹¹、腐敗防止との関係¹²、紛争影響地域¹³、機関投資家による実施¹⁴、人権擁護者の保護¹⁵、国内人権機関¹⁶、投資協定¹⁷、新型コロナ¹⁸、能力構築¹⁹、気候変動²⁰などがあり、それぞれ政府や企業、ステークホルダーに対して勧告を示してきた。また、2021 年に発表された国連としての「ビジネスと人権」に関する政策戦略文書においても、指導原則の実施に関わる 8 つの行動領域（グローバルな課題対応、ステークホルダーエンゲージメント、影響力の行使、進捗の追跡、国際的な協働と実践への支援等）とそれに対応する優先目標が設定された²¹。

なかでも気候変動への対応として議論されてきた「公正な移行（Just Transition）」をはじめとして、環境と人権の両面から企業の社会的責任を考えることに関心が寄せられてきた。公正な移行に関するガイドラインとしては、2015 年に ILO から政府と労働組合、使用者団体に向けたガイドライン²²が発表されたのが始まりだが、2023 年には ILO および UNEP・金融イニシアチブ（UNEP FI）から銀行・保険に向けた戦略・アプローチが示された²³。また、生物多様性の観点からも、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD: Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）は、2023 年に、先住民族や地域コミュニティなど影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントに関するガイドラインを発表した。このような環境と人権の統合は、第 12 回国連「ビジネスと人権」フォーラム（2023 年 11 月）において

⁹ A/HRC/RES/26/22 (2014).

¹⁰ A/HRC/32/45 (2016).

¹¹ A/HRC/41/43 (2019).

¹² A/HRC/44/43 (2020).

¹³ A/75/212 (2020).

¹⁴ A/HRC/47/39/Add.1 (2021).

¹⁵ A/HRC/47/39/Add.2 (2021).

¹⁶ A/HRC/47/39/Add.3 (2021).

¹⁷ A/76/238 (2021).

¹⁸ A/HRC/50/40 (2022).

¹⁹ A/HRC/53/24 (2023).

²⁰ UN Working Group on Business and Human Rights, “Information Note on Climate Change and the Guiding Principles on Business and Human Rights” (2023), <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/workinggroupbusiness/Information-Note-Climate-Change-and-UNGPs.pdf> (as of 6 March 2024).

²¹ UN Working Group on Business and Human Rights, “UNGP 10+: A Roadmap for the Next Decade of Business and Human Rights” (2021), <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/ungps10plusroadmap.pdf> (as of 6 March 2024). 日本語訳については、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンによる翻訳 (https://www.ungcjp.org/library/files/ungps10plusroadmap_jp.pdf) を参照。

²² ILO, “Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All” (2015), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf (as of 6 March 2024).

²³ ILO & UNEP FI, “Just Transition Finance: Pathways for Banking and Insurance” (2023), https://www.unepfi.org/wordpress/wp-content/uploads/2023/11/Just-transition-finance_Pathway-for-Banking-and-Insurance.pdf (as of 6 March 2024).

も、重点テーマのひとつと位置付けられた。

第三に、国連 WG の訪日調査でのステートメントも考慮する。2023 年 7 月 24 日から 8 月 4 日にかけて国連 WG による訪日調査が行われた。最終報告書は今年 6 月に国連人権理事会に提出される予定であるが、調査最終日である 8 月 4 日にはミッション終了ステートメントが発表され²⁴、国家の義務、企業の責任、救済へのアクセスの 3 つの柱から日本における「ビジネスと人権」の概況が示されるとともに、日本における「ビジネスと人権」の課題としてステークホルダー集団と関心のある課題領域が示された。

（２）国内外での指導原則の実施を踏まえて日本が直面する課題を考えること

指導原則は国際社会のベースラインとして、国際レベル、日本を含む国・地域レベル、民間レベルで普及・実施されてきた。これらの展開もレビューにあたって重要となる。各施策論点に関わる詳細は後述する（第 3 章 3（１）から（7）の各項目において述べる。）が、ここでは本報告書をまとめるため、各ステークホルダーが意見を出すにあたって考慮した NAP 策定（2020 年 10 月）以降の大きな流れを示すにとどめる。

国際レベルでは、「ビジネスと人権」に関する規範の改訂があった。2022 年には、ILO 総会において、中核的労働基準に労働安全衛生分野が加わり、5 分野 10 条約となったことを受けて、ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三社宣言（以下、ILO 多国籍企業宣言）が改訂された。また 2023 年には OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針（以下、OECD 多国籍企業行動指針）が改訂され、下流へのデュー・ディリジェンスや技術（データの収集や使用など）に関するデュー・ディリジェンスへの期待や、気候変動や生物多様性に関する国際的に合意された目標との整合性、意味のあるステークホルダーエンゲージメントの要素の明確化、責任ある企業行動のための各国連絡窓口（NCP：National Contact Points for Responsible Business Conducts）の機能強化などが盛り込まれた。さらに、サプライチェーンを通じた強制労働の禁止について G7 を中心にそのための政策枠組の必要性が繰り返し確認されてきた。また、公正な移行をはじめ、ビジネスにおける気候変動と人権の統合についても、ILO や気候変動枠組条約締約国会議（COP：Conference of Parties）、国連人権理事会を中心に、その重要性が繰り返し主張されてきた。

国・地域レベルでは、特にアジア各国における NAPs の策定が広がっており、2021 年パキスタン、2023 年にはモンゴル、ベトナム、インドネシアにおいて策定された。先進国を中心にデュー・ディリジェンスの義務化も行われており、2021 年ノルウェーで透明化法、ドイツでサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法が制定されると、2022 年には欧州委員会からコーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案が発表された。指令案は、欧州理事会と欧州議会を加えた三者協議を経て、2023 年 12 月に合意が成立したが、ドイツ、イタリアの反対により指令最終案の採択は見送られた。韓国でも 23 年 9 月に立法案が議会に提出された。これらの立法および立法案では、それぞれ力点は異なるものの、

²⁴ UN Working Group on Business and Human Rights, *supra* note 6.

情報開示、公共調達、サステナブル・ファイナンスなどの施策を通じて、「ビジネスと人権」政策の一貫性が促進されているのが特徴である。さらに、ドイツ政府は企業に対して直接的な個別支援を行うヘルプデスクを設置し、オランダ、EU、国連レベルへと広がりつつある。また、救済へのアクセスの面では、近年、海外子会社・取引先での人権侵害に関して、親会社の本国法での責任を認める判断が登場している²⁵。

民間レベルでは、サステナビリティ報告を牽引してきたグローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI：Global Reporting Initiative）が2021年に共通スタンダードの改訂版を発行し、国際会計基準（IFRS：International Financial Reporting Standards）財団が2021年11月に設立した国際サステナビリティ基準審議会（ISSB：International Sustainability Standards Board）によるグローバル・ベースラインの設定に向けた動きも進んでいる。なお、日本では、IFRS財団のカウンターパートである財務会計基準機構のもとに2022年にサステナビリティ基準委員会が発足し、ISSBの公開草案の周知とともに、ISSBに対して意見発信等を行っている。また、金融機関による大規模プロジェクトへの融資における環境・社会リスク評価・管理に関する枠組みである赤道原則でも2024年から改訂に向けたレビューを開始する予定である²⁶。

一方、日本では、NAP策定後の施策として、2021年には初となる「ビジネスと人権」に関する政府調査を行い、その結果に基づき、2022年に政府ガイドラインを策定した。そのガイドラインの遵守を通じて、政府調達における人権配慮に取り組むことを2023年春に政府レベルで決定した。

ステークホルダー側では、日本経済団体連合会（以下、経団連）が2021年に企業行動憲章実行の手引き「第4章人権の尊重」を改訂するとともに、「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を策定し²⁷、2024年1月には人権に関する取組を中心とした「第3回企業行動憲章に関するアンケート」の調査結果²⁸を発表した。加えて日本繊維産業連盟から22年に「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」が発行された²⁹。

投資家側の動きとしては、ILOと責任投資原則（PRI: Principles for Responsible Investment）が、2024年春完成を目指して、機関投資家に向けた「ビジネスと人権」に関する啓発資料作りを開始した³⁰。加えて、金融に関連した業界団体の取組として、生命保険協会は2023年

²⁵ 企業活力研究所『「持続可能な社会における「ビジネスと人権」の在り方」に関する調査研究報告書』（2022年3月）https://www.bpfj.jp/report/csr_r03/（2024年3月6日アクセス）、67-82頁。

²⁶ Equator Principles, “Equator Principles 2023 Annual Meeting (6-8 November)” (9 November 2023), <https://equator-principles.com/equator-principles-2023-annual-meeting-6-8-november/> (as of 6 March 2024).

²⁷ 経団連「企業行動憲章実行の手引き『第4章 人権の尊重』の改訂および『人権を尊重する経営のためのハンドブック』の策定」（2021年12月14日）<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/115.html>（2024年3月6日アクセス）。

²⁸ 経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」（2024年1月16日）<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/005.html>（2024年3月6日アクセス）。

²⁹ 日本繊維産業連盟『「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を発行しました」（2022年8月31日）<https://www.jtf-net.com/news/200220831RBCguideline.htm>（2024年3月6日アクセス）。

³⁰ ILO「投資家向けに人権尊重資料を 国連大で初会合 ILO と PRI」（2023年10月31日）https://www.ilo.org/tokyo/newsroom/WCMS_900693/lang--ja/index.htm（2024年3月6日アクセス）。

に「生命保険会社における人権対応ハンドブック」を策定した³¹。また日本損害保険協会は、2023 年に国際的に認められた人権の理解を強調する形で日本損害保険協会行動規範の改定を行うとともに³²、損保代理店試験内容の一般として「人権に関する取組み」の研修動画を作成・公表した³³。

労働組合では、全日本金属産業労働組合協議会が 2022 年に「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応ポイント」³⁴を発表し、日本労働組合総連合会（以下、連合）では、2023 年に「ビジネスと人権に関する連合の考え方」を発表した³⁵。

市民社会での動きとしては、NAP 策定にむけて結成されたネットワーク組織が NAP の実施・改定にあたり市民社会の立場からエンゲージメントを行う「ビジネスと人権市民社会プラットフォーム」として再スタートし³⁶、その構成団体の主な 2023 年の活動として、「公正な社会の実現のための企業行動チェックリスト」のパイロット版開始（JANIC／THINK Lobby）³⁷、「人権デュー・ディリジェンス法案」の公表（ヒューマンライツ・ナウ）³⁸、「人権を尊重する持続可能な公共調達」に関する研究・提言書の発表（CSO ネットワーク）³⁹等が展開されてきた。加えて、責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI : Japan Platform for Migrant Workers toward Responsible and Inclusive Society）⁴⁰、ビジネスと人権対話救済機構（JaCER : Japan Center for Engagement and Remedy on Business and Human Rights）⁴¹といったマルチステークホルダーによるイニシアチブも登場してきた。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ : Global Compact Network Japan）

³¹ 生命保険協会「生命保険会社における人権対応ハンドブック」

（2023 年 2 月）<https://www.seiho.or.jp/activity/sdgs/human-rights/>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

³² 日本損害保険協会「一般社団法人 日本損害保険協会 行動規範」

https://www.sonpo.or.jp/about/guideline/ev7otb0000000cjp-att/action_kodokihan.pdf（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

³³ 日本損害保険協会「人権に関する取組み」（2023 年 5 月 31 日）https://www.sonpo-dairiten.jp/education/human_rights/index.html

（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

³⁴ 全日本金属産業労働組合協議会『人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応ポイント』のご紹介（2022 年 9 月 9 日）<https://www.jcmetal.jp/news/kokusai/duo-diligence/duo-diligence-shiryo/29984/>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

³⁵ 連合「ビジネスと人権」<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kokusai/business-jinken/>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

³⁶ ビジネスと市民社会プラットフォーム（<https://www.bhr-nap-cspf.org/>）（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

³⁷ JANIC / THINK Lobby「『公正な社会の実現のための企業行動チェックリスト』を発表企業による自己評価方式、7 月からパイロット版で試行開始」（2023 年 7 月 11 日）<https://thinklobby.org/20230711event/>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

³⁸ ヒューマンライツ・ナウ「【HRN 人権 DD 法案公開】『人権デュー・ディリジェンス法（人権 DD 法）等の必要性について』・『【HRN】人権デュー・ディリジェンス法案』」（2023 年 4 月 22 日）<https://hrn.or.jp/news/23643/>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

³⁹ CSO ネットワーク「持続可能な公共調達推進に関する第一次提言～バリューチェーンにおける責任ある企業行動・労働慣行の促進にむけて～」（2022 年 12 月 20 日）<https://www.csonj.org/images/3b8d87a47c0e73edfab4916e8b691115.pdf>（2024 年 3 月 6 日アクセス）、CSO ネットワーク「持続可能な公共調達推進に関する第二次提言～バリューチェーンにおける責任ある企業行動・労働慣行の促進にむけて～」（2023 年 3 月 31 日・2023 年 7 月 20 日改訂）<https://www.csonj.org/images/d56305d76eb1b43b68afe2bdfda3cfb8-1.pdf>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

⁴⁰ JP-MIRAI（<https://jp-mirai.org/jp/>）（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

⁴¹ JaCER（<https://jacer-bhr.org/index.html>）（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

は、2020年に女性のエンパワーメント原則（WEPS: Women's Empowerment Principles）ハンドブック作成⁴²など、ジェンダー平等プロジェクトを展開し、また2023年には企業の調達部門担当者向けの「人権デュー・ディリジェンスの実践のためのマニュアル」を公表した⁴³。2023年には、ILO 駐日事務所と共同で、人権デュー・ディリジェンス推進の企業内専門人材の育成プログラムを開始した。

これらの国際レベル、国・地域レベル、民間レベル、そして日本における動向と、重層的な「ビジネスと人権」の動向を踏まえ、日本企業・日本社会が直面する特有の課題を検討したうえで（第2章）、個別施策テーマに関するレビューを行う。

（3）インパクト評価とステークホルダーとの協議に基づいたレビューとすること

最後に、NAPsのレビュープロセスについてである。前出の国連WGによるガイダンスによれば、NAPsは定期的な見直しが必要であり、その際には、①実際にどの程度効果があったかについての評価に基づいていること、そして②評価は独立した組織（国内人権機関または専門家など）によって行われ、かつ関係するステークホルダーとの協議が含まれることが求められるという⁴⁴。

①については、個別施策テーマに関するレビューにおいて、日本企業の取組状況を示すことで対応することとした。具体的には、経団連によって実施された「第3回企業行動憲章アンケート結果」（2024年）など、客観的なエビデンスを基に、記述を行っている。なお、NAP改定にむけては、後述する個別施策テーマに関するレビュー（第2章3（7））において、施策に対するインパクト評価を提案した。そのためには、アウトプット指標（施策により提供されたモノやサービスの量・利用結果等を測る指標）に加えて、アウトカム指標（実際にも施策の結果としてもたらされる成果に関する指標）の策定が必要となる⁴⁵。

②については、前述（第1章2）の通り、作業部会構成員である専門家が本報告書の起草者となり、各構成員からの文書での意見聴取に加え、各構成員との二段階での個別ヒアリングの実施、2回のサブ作業部会（オンライン）の開催など、二者間および多数者間での意見交換や協議を行ってきた。このように、本報告書における評価は、ステークホルダーから構成される作業部会によって、政府から独立した形で行われた。独立を維持する一方で、政府（外務省）からは、本報告書作成にあたっての基礎資料や会議運営支援（NAP推進事業の事務局を務めている三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株）によるもの）の提供に加

⁴² GCNJ「ハンドブック『女性のエンパワーメント原則（WEPS）』（2020年12月）
https://ungcjin.org/objective/gender/files/WEEMPOWERJapan_GCNJ_WEPS_Handbook.pdf（2024年3月6日アクセス）。

⁴³ GCNJ「人権デュー・ディリジェンスの実践のためのマニュアル～人権分野の責任ある企業行動～」
<https://ungcjin.org/objective/procurement/web/hrdd.html>（<https://ungcjin.org/objective/procurement/web/index.html>（2024年3月6日アクセス））。

⁴⁴ UN Working Group on Business and Human Rights, *supra* note 7, pp10-11.

⁴⁵ アウトプット指標およびアウトカム指標については、総務省行政評価局「政策評価に関する基礎資料集」（2022年11月）https://www.soumu.go.jp/main_content/000716072.pdf（2024年3月6日アクセス）を参照。

え、2回のサブ作業部会へのオブザーバー参加を得るなど、協力関係を維持しながら、本報告書を作成した。

プロセスに加えて、内容面でも政府とステークホルダー間の協議をはかっている。すなわち、本報告書は、NAP 策定時にステークホルダーから政府に対する政策上の期待をまとめた第1 共通要請事項および第2 共通要請事項をベースとして、NAP 策定後の政府による指導原則の実施について3 年目レビューを行うものである。なお2020 年策定のNAP においてこれら共通要請事項がどの程度実現されたのかについては、2020 年11 月にステークホルダー合同コメント発表時の資料で示している⁴⁶。残念ながらNAP 自体に十分反映されたとは言い難い一方、2022 年9 月の政府ガイドラインの策定などの策定後に進捗が見られるものもあり、これらの点も踏まえて、3 年次レビューを行う。

⁴⁶ 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一同「ステークホルダー合同コメント：ビジネスと人権 NAP 公表にあたって」（2020 年11 月9 日）
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/statement/wcms_760380.pdf
（2024 年3 月6 日アクセス）。

2. 日本における「ビジネスと人権」の重要課題の特定にむけて

前述のとおり、NAPs が効果的であるためには、国別の状況の下での特有の課題に対応するものである必要がある。そこで、日本における「ビジネスと人権」の課題、特に重要課題を特定するにあたって、まずはその全体像を確認する必要がある。

すなわち、「ビジネスと人権」が意味するものを整理したうえで、これまで日本政府が人権施策において重視してきた課題、国際的な「ビジネスと人権」の視点からの日本の重要課題の双方を把握したうえで、日本社会、そしてグローバルに活動する日本企業における重要課題の特定をより具体的に進める役割が国に期待されている。

(1) 「ビジネスと人権」の視点とは

「ビジネスと人権」という用語が国連の報告書で初めて登場したのは 2005 年⁴⁷である。当初は主に多国籍企業による受入国での人権侵害を問題提起するために用いられていたが、人権問題と直面するのは多国籍企業だけではない。中小企業はもちろん、企業はその事業のなかでステークホルダー（労働者、消費者、地域住民、投資家、政府など）と関わり、その人権保障に対して正と負の両面から多大な影響を与えてきた。国境を越えて拡大する取引関係に加え、ときに企業は国家を凌ぐ私的権力となるなかで、企業の関与する人権課題は職場における差別やハラスメントから、強制労働や児童労働など労働搾取、政府や反政府勢力、取引先による人権侵害への加担など多岐にわたる。このように「ビジネスと人権」は、自社における事業・業務はもちろん、自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等から、自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等までの取引関係（以下、サプライチェーン）を含めた企業活動の全体とライツホルダーの関係のなかで生じうる様々な人権課題をひとつの問題群として包括的にとらえる視点である。

このような指導原則上の「ビジネスと人権」という視点から、日本の課題を考えるにあたってのポイントは以下の通りである。

- ① 国際的に認められた人権をベースに、労働者、消費者、地域住民などライツホルダーの課題をとらえること⁴⁸。
- ② 社会的に弱い立場に置かれ、排除されるリスクが高い集団（以下、マイノリティという）が直面する課題に特に注意を払い、なかでも、女性および男性が直面するかもしれない異なるリスクに十分配慮すること⁴⁹。
- ③ 日本国内での問題はもちろん、日本企業による国外での人権課題をとらえること⁵⁰。
- ④ 人権への負の影響がより深刻になる状況、すなわち紛争影響地域や自然災害などの緊急事態、腐敗の横行などを十分に考慮すること。

⁴⁷ E/CN.4/2005/91 (2005), para.6.

⁴⁸ A/HRC/8/5/Add.2 (2008); A/HRC/14/27 (2010), paras.59-61.

⁴⁹ 指導原則の一般原則。

⁵⁰ 指導原則の原則 2。

- ⑤ 気候変動や生物多様性をはじめ、企業活動による環境への影響を通じて、人の健康や暮らしに影響が及んでいることを前提として、環境と人権の統合を課題の特定で重視すること。
- ⑥ 持続可能な開発目標（SDGs）など、持続可能な社会の実現には、サプライチェーンを通じた人権尊重が不可欠であることを共通認識とすること。
- ⑦ 重要性のとらえ方として、ライツホルダーの人権に対するリスクの深刻度・規模・修復不可能性を重視すること。
- ⑧ 「ビジネスと人権」を構成する個々の課題を細分化して対処することも重要であるが、その包括的な視点から全体像をとらえたうえで重要課題を特定すること。

以上の 8 つのポイントを踏まえつつ、これまでの日本政府の人権政策を通じて、どのように「ビジネスと人権」の課題がとらえられてきたのかを検討する。

（２）日本政府の人権政策においてとらえられてきた重要課題

日本では、日本国憲法のもと、人権保障のための法制度の整備、人権・労働条約への批准・加入などが行われてきたが、日本政府は、人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（2000 年制定）のもとで策定された「人権教育・啓発に関する基本計画」（2002 年策定、2011 年変更）（以下、基本計画）に基づき、人権教育・計画を推進してきた⁵¹。

この基本計画では、普遍的な視点からの取組に加えて、「各人権課題に対する取組」として、女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人、HIV 感染者・ハンセン病患者等、刑を終えて出所した人、犯罪被害者等、インターネットによる人権侵害、北朝鮮当局による拉致問題等、その他（同性愛者への差別といった性的指向に係る問題など）など、人権問題の当事者の属性別に、政府の人権施策の対象を示してきた。人権擁護事務として人権啓発を担当する法務省人権擁護局が発行する『人権の擁護』（令和 5 年版）によれば、日本の主な人権課題は 17 に整理されている。

① 女性：性犯罪・性暴力・DV・ハラスメント	⑧ 感染症
② こども：いじめ・体罰・児童虐待・性被害	⑨ ハンセン病患者・元患者やその家族
③ 高齢者	⑩ 刑を終えて出所した人やその家族
④ 障害のある人	⑪ 犯罪被害者やその家族
⑤ 部落差別（同和問題）	⑫ インターネット上の人権侵害
⑥ アイヌの人々	⑬ 北朝鮮当局によって拉致された被害者等
⑦ 外国人	⑭ ホームレス
	⑮ 性的マイノリティ

⁵¹ 法務省「人権教育・啓発に関する基本計画」（2002 年 3 月 15 日閣議決定（策定）、2011 年 4 月 1 日閣議決定（変更））<https://www.moj.go.jp/content/000073061.pdf>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

⑩ 人身取引（性的サービスや労働の強要等）

⑪ 震災等の災害に起因する人権問題

さらに、当事者別の取組は、関係府省庁が所掌する政策領域別に施策化され取組まれてきた。例えば、人権教育（学校教育・社会教育）は文部科学省、人権啓発は法務省、そして17の当事者別人権課題に基づいて、暮らし（男女共同参画・共生社会等）に関する施策は内閣府、労働・福祉等に関する施策は厚生労働省、経済・産業・中小企業等に関する施策は経済産業省、食料・農業・農村等に関する施策は農林水産省、国連や国際関係における人権外交等に関する施策は外務省と、関係府省庁をベースとした事務領域別に施策が展開されてきた。

（3）「ビジネスと人権」の視点から日本の重要課題を考える

指導原則の普及と実施が国内外でひろがるとともに、ステークホルダーとのエンゲージメントの重要性が認識されるなかで、日本政府における人権課題のとりえ方も変化がみられる。

2020年10月策定のNAPでは、人権課題に関する重要論点として、労働（ディーセント・ワークの促進）、児童の権利の保護・促進、新しい技術の発展に伴う人権（プライバシーの確保、インターネット上の侵害等）、消費者の権利・役割、法の下での平等（障害者、女性、LGBTQ、外国人等）が示されている。

外務省『「ビジネスと人権」に関する行動計画』の概要、2頁⁵²。



⁵² 外務省『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）の策定について』（2020年10月16）
https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html（2024年3月6日アクセス）。

一方、法務省人権擁護局が 2021 年に発表した「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応：『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書」では、企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの内容を、25 の人権リスクで示している⁵³。

法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応：『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書」、9 頁。

1 資金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金	14 テクノロジー・AI	テクノロジー・AIに関する人権問題
2 労働時間	過剰・不当な労働時間	15 プライバシー	プライバシーの権利
3 労働安全衛生	労働安全衛生	16 消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利
4 社会保障	社会保障を受ける権利	17 差別	差別
5 パワハラ	パワーハラスメント（パワハラ）	18 ジェンダー	ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題
6 セクハラ	セクシュアルハラスメント（セクハラ）	19 表現の自由	表現の自由
7 マタニティハラスメント／パタニティハラスメント	マタニティハラスメント／パタニティハラスメント	20 先住民・地域住民の権利	先住民・地域住民の権利
8 ケアハラ	介護ハラスメント（ケアハラスメント）	21 環境・気候変動に関する人権問題	環境・気候変動に関する人権問題
9 強制的な労働	強制的な労働	22 知的財産権	知的財産権
10 居住移転の自由	居住移転の自由	23 賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
11 結社の自由	結社の自由	24 サプライチェーン上の人権問題	サプライチェーン上の人権問題
12 外国人労働者の権利	外国人労働者の権利	25 救済へのアクセス	救済へのアクセスする権利
13 児童労働	児童労働		

また、経済産業省による「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料（別添 1）参考資料」（2023 年）では、事業分野別人権課題として、農業・漁業、化学品・医薬品等 10 分野を提示したうえで、製品別人権課題・地域別人権課題は国際機関が公表しているレポート・ウェブサイトを参考に、製品・地域横断的に説明をしている⁵⁴。

⁵³ 法務省人権擁護局・人権教育啓発推進センター「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）：『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書」（2021 年 3 月）
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

⁵⁴ 経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料（別添 1）参考資料」（2023 年 4 月）
<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-2.pdf>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料（別添1）参考資料」、4 頁（上）、66 頁（下）。

1. 農業・漁業

農業には以下のものが含まれる：	農業の方法には以下のものが含まれる：	漁業には以下のものが含まれる：
・ 人又は動物が消費する耕作可能な穀物の生産	・ 単一栽培	・ 捕獲漁業：天然資源を捕獲する漁業
・ 食肉、卵、乳製品のための家畜の飼育	・ プランテーション	・ 資源を管理する養殖漁業（外洋及び沖合養殖を含む）
・ 非食用作物（バイオマス、綿、染料、花、その他工業製品）の生産	・ マーケットガーデニング	・ 海水魚及び淡水魚の加工
	・ 園芸	
	・ 酪農	
	・ 畜産	

人権に関する主なリスク

- ・ 労働者と地域社会の健康及び安全 - 化学物質の使用、機械、労働環境（特に深海漁業）、伝染病。
- ・ 児童労働の使用（国際労働機関（ILO）によると、世界の児童労働の 60%が農業セクターにある）。
- ・ 強制労働の使用。
- ・ 単一栽培、商業・大規模漁業、乱獲、換金作物への土地利用、水使用量、排水・廃棄物の影響による地域社会とその伝統的な生計への影響。
- ・ 先住民族を含むコミュニティの強制移住。

(b) 産品別人権課題（強制労働・児童労働）

本資料は、国際機関⁴が公表している各種レポートやウェブサイトにおいて、強制労働や児童労働が指摘されている産品の例を抽出し作成しています。

下表は、国際機関の指摘を網羅するものではなく、また、掲載産品以外に強制労働・児童労働のリスクがないことを示すものではないことに留意が必要です。また、人権の状況は常に変化するため、定期的に最新の情報を確認することが重要です。

国際機関により強制労働や児童労働が指摘されている産品の例

	児童労働が指摘されている産品の例	強制労働が指摘されている産品の例
農産物	カカオ、珈琲、紅茶、ヒマワリ、花、バーム油、スパイス（クローブ、パニコ）、小麦、米、とうもろこし、バナナ、メロン、柑橘系フルーツ、ブルーベリー、葡萄、キャッサバ、ジャガイモ、カシューナッツ、ヘーゼルナッツ、ブラジルナッツ、栗、豆、オリーブ、サトウキビ、嗜好品（タバコ、ケシ、カート）、キャベツ、きゅうり、タマネギ、トマト、ニンニク、ブロッコリー、レタス	珈琲、紅茶、バーム油、バナナ、イチゴ、柑橘系フルーツ）、ブラジルナッツ、サトウキビ、タバコ、トマト、米、とうもろこし、胡椒)
畜産物・魚介	エビ、魚、牛、豚、鶏、羊、山羊	エビ、魚、貝、牛、羊、山羊
アパレル・布製品	綿、サイザル麻、絹繭、織物、衣服、靴、カーペット、糸	綿、織物、衣服、靴、カーペット
鉱物	錫、タンタル、タングステン、コバルト、金、銀、銅、雲母、鉄、サファイア、ダイヤモンド、タンザナイト、トロナ、亜鉛、石炭、砂、翡翠、花崗岩、蛍石、石膏	錫、金、銀、サファイア、翡翠
雑貨・その他	ボルノ、革・革製品、花火、電化製品、サッカーボール、レンガ、陶器、家具、お香、マッチ、塩、木炭、手術器具、ゴム	木材、電化製品、ゴム手袋、レンガ、ゴム

経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料（別添1）参考資料」、68 頁。

職場における子どもの権利インデックス⁶

#	国・地域名	Index スコア	#	国・地域名	Index スコア	#	国・地域名	Index スコア	#	国・地域名	Index スコア
1	ソマリア連邦共和国	9.1	51	リベリア共和国	5.5	101	ガイアナ共和国	4.2	151	ペルー共和国	3.1
2	ルワンダ	8.2	52	ミクロネシア連邦	5.5	102	クウェート国	4.2	152	パナマ共和国	3.1
3	ギニアビサウ共和国	7.6	53	ネパール	5.5	103	ペルー共和国	4.2	153	ロシア連邦	3.1
4	中央アフリカ共和国	7.3	54	東ティモール民主共和国	5.5	104	アンティグア・バーブーダ	4.1	154	チェコ共和国	3
5	赤道ギニア共和国	7.3	55	ナミビア共和国	5.4	105	アルゼンチン共和国	4.1	155	ルーマニア	3
6	バブアニューギニア独立国	7.3	56	ジブチ共和国	5.3	106	ギルギス共和国	4.1	156	モリシャス共和国	2.9
7	エリトリア国	7.2	57	ボネジャラス共和国	5.3	107	サントメ・プリンシペ民主共和国	4.1	157	大韓民国	2.9
8	ニジェール共和国	7.2	58	イラク共和国	5.3	108	トルクメニスタン	4.1	158	ドミニカ国	2.8
9	南スーダン共和国	7.1	59	ラオス人民民主共和国	5.3	109	コロンビア共和国	4	159	セントビンセント及びグレナディーン諸島	2.8
10	イエメン共和国	7.1	60	マラウイ共和国	5.3	110	エルサルバドル共和国	4	160	バチカンシテラン公国	2.7
11	チャド共和国	6.9	61	ナウル共和国	5.3	111	キリバス共和国	4	161	北マケドニア共和国	2.7
12	アンゴラ共和国	6.6	62	オマーン国	5.3	112	カタール国	4	162	マルタ共和国	2.7
13	バハマ共和国	6.6	63	セネガル共和国	5.2	113	セントルシア	4	163	スイス連邦	2.7
14	ザンビア共和国	6.6	64	シリア・アラブ共和国	5.2	114	ドミニカ・トバゴ共和国	4	164	ポルトガル共和国	2.6
15	ギニア共和国	6.5	65	ウガンダ共和国	5.2	115	アルジェリア民主人民共和国	3.9	165	チリ共和国	2.5
16	北朝鮮	6.5	66	バーレーン主国	5.1	116	アルメニア共和国	3.9	166	アイルランド	2.5
17	カンボジア王国	6.4	67	モリタニア・イスラム共和国	5.1	117	ベリーズ	3.8	167	イスラエル国	2.5
18	コンゴ共和国	6.4	68	モザンビーク共和国	5.1	118	シンガポール共和国	3.8	168	日本	2.5
19	ミャンマー連邦共和国	6.4	69	ニカラガ共和国	5.1	119	タジキスタン共和国	3.8	169	ラトビア共和国	2.5
20	パキスタン・イスラム共和国	6.4	70	トゴ共和国	5.1	120	タイ王国	3.8	170	ニュージーランド	2.5
21	ブルンジ共和国	6.3	71	ボツワナ民主共和国	5	121	ブラジル連邦共和国	3.7	171	ハンガリー	2.4
22	コンゴ民主共和国	6.3	72	レバノン共和国	5	122	レバノン共和国	3.7	172	イタリア共和国	2.4
23	カンビア共和国	6.3	73	グアテマラ共和国	4.9	123	チュニジア共和国	3.7	173	オランダ王国	2.4
24	シエラレオネ共和国	6.3	74	インド	4.9	124	トルコ共和国	3.7	174	ポーランド共和国	2.4
25	アフガニスタン・イスラム共和国	6.2	75	インドネシア共和国	4.9	125	アルバニア共和国	3.6	175	オーストラリア連邦	2.3
26	カメルーン共和国	6.2	76	レソト王国	4.9	126	アゼルバイジャン共和国	3.6	176	オーストリア共和国	2.3
27	マリ共和国	6.2	77	マーシャル諸島共和国	4.9	127	ヨルダン	3.6	177	ベルギー王国	2.3
28	スーダン共和国	6.2	78	パラグアイ共和国	4.9	128	カザフスタン共和国	3.6	178	ドイツ連邦共和国	2.3
29	コートジボワール共和国	6.1	79	フィジー共和国	4.8	129	モロコシ王国	3.6	179	スペイン王国	2.3
30	モルディブ共和国	6	80	ルワンダ共和国	4.7	130	ザンビア共和国	3.6	180	クロアチア共和国	2.2
31	アソニア連邦共和国	6	81	マレーシア	4.6	131	南アフリカ共和国	3.6	181	モナコ公国	2.2
32	バングラデシュ人民共和国	5.9	82	メキシコ合衆国	4.6	132	スリランカ民主社会主義共和国	3.6	182	ノルウェー王国	2.2
33	マダガスカル共和国	5.9	83	ウズベキスタン共和国	4.6	133	バルバドス	3.5	183	スロバキア共和国	2.2
34	ソロモン諸島	5.9	84	ドミニカ共和国	4.5	134	ボスニア・ヘルツェゴビナ	3.5	184	英国（グレートブリテン及び北アイルランド連合王国）	2.2
35	ジンバブエ共和国	5.9	85	エジプト・アラブ共和国	4.5	135	エクアドル共和国	3.5	185	エストニア共和国	2
36	ハイチ共和国	5.8	86	ガボン共和国	4.5	136	ジョージア	3.5	186	グレナダ	2
37	スリナム共和国	5.8	87	ガーナ共和国	4.5	137	ギリシヤ共和国	3.5	187	リトアニア共和国	2
38	ベナン共和国	5.7	88	コンゴ共和国	4.5	138	モルドバ共和国	3.5	188	ルクセンブルク大公国	2
39	ブルキナファソ	5.7	89	フィリピン共和国	4.5	139	ウルグアイ東方共和国	3.5	189	スロベニア共和国	2
40	コモロ連合	5.7	90	パレスチナ	4.5	140	ブルガリア共和国	3.4	190	アンドラ公国	1.9
41	エスワティニ王国	5.7	91	ブータン王国	4.4	141	モンゴル国	3.4	191	フィンランド共和国	1.9
42	タンザニア連合共和国	5.7	92	ジャマイカ	4.4	142	セルビア共和国	3.4	192	アイスランド共和国	1.7
43	トンガ王国	5.7	93	サモア独立国	4.4	143	セーシェル共和国	3.4	193	スウェーデン王国	1.7
44	アラブ首長国連邦	5.7	94	サウジアラビア王国	4.4	144	ウクライナ	3.4	194	デンマーク王国	1.5
45	中華人民共和国	5.6	95	アメリカ合衆国	4.4	145	バハマ国	3.3	195	フランス共和国	1.1
46	ケニア共和国	5.6	96	カーボベルデ共和国	4.3	146	カナダ	3.3			
47	ツバル	5.6	97	セントクリストファー・ネイビス	4.3	147	コスタリカ共和国	3.3			
48	バヌアツ共和国	5.6	98	パネスエラ・ボリバル共和国	4.3	148	キューバ共和国	3.2			
49	バドナム荘厳主義共和国	5.6	99	ボツワナ共和国	4.2	149	キプロス共和国	3.2			
50	エチオピア連邦民主共和国	5.5	100	ブルネイ・ダルサラーム国	4.2	150	モンテネグロ	3.2			

(4) 日本社会・日本企業の「ビジネスと人権」の課題とは

1) 日本の「ビジネスと人権」の課題の全体像のとらえ方

「ビジネスと人権」の視点から、日本の「ビジネスと人権」の課題には、日本社会における人権課題とともに、日本企業が国外で直面する人権課題が含まれる。国連 WG の訪日調査での指摘などをふまえ、ライツホルダーが有する国際的に認められた人権をベースとした人権課題の全体像を、次の通りとらえることを提案する。

なお、以下に述べるのは、あくまで一般論としての課題リストであり、業種・規模・地域によってどの権利に負の影響が及んでいるかは異なってくる。

①ライツホルダーの国際的に認められた人権をベースとして課題を考える。

「ライツホルダー（企業活動からその人権に影響の及ぶステークホルダーであり、労働者、消費者、地域住民）」と「国際的に認められた人権」をかけ合わせて人権課題の全体像を検討することから始める。

国際的に認められた人権として（例示）	自社／サプライチェーン		
	労働者	消費者	地域住民
○差別の禁止			
○生命、自由、身体への安全への権利	※1	※2	※3
○救済への権利			
○プライバシーの権利			
○移動と居住の自由			
○婚姻と家族の権利			
○思想信条の自由、意見および表現の自由 情報へのアクセス権、意見を伝える自由			
○労働への権利 職業選択の自由、公正かつ良好な労働条件の確保、社会保障への権利、公正かつ適当な賃金（生活賃金）への権利、労働基本権、休息・余暇への権利など			
○相当の生活水準への権利 食糧、衣類、住居、医療への権利			
○健康への権利			

※1 として、例えば、強制労働・奴隷の禁止、ハラスメント・暴力の禁止（パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ）など

※2 として、例えば、製品・サービスの安全性や健康被害など

※3 として、例えば、ヘイトスピーチ・ヘイトクライムの禁止など

②マイノリティが直面する課題を特に考慮する。

①のアプローチをベースに、社会的に弱い立場にあるマイノリティ集団が直面する課題を特に考慮する。

- 女性
- LGBTQI+
- 障害者
- 部落
- 在日コリアン
- 先住民族と少数民族
- 労働組合
- 外国人
- 子ども
- 人権擁護者（Human Rights Defenders）：人権・労働問題の活動家 など

③国・地域の人権課題を考慮するテーマ別分野アプローチをとる。

①のアプローチをベースに、国・地域での特有の課題を考慮する。

「ビジネスと人権」の課題を考える際に、一般的に重視されてきたポイントには次のものがある。

- サプライチェーン（上流・下流）をめぐる人権侵害
- 環境と人権の統合
- 救済へのアクセス

加えて、日本社会におけるテーマ別分野でステークホルダーから特に指摘があったものには次のものがある。

- 健康、気候変動、自然環境
- メディアとエンターテインメント業界
- スポーツ業界
- 長時間労働、過労死、職場での暴力・ハラスメント
- 新しい技術の発展に伴う人権（プライバシーの確保、インターネット上の侵害、AI等）
- 外国人労働者（技能実習生、特定技能、留学生）
- 消費者の権利・役割
消費者の安全、自主的・合理的・主体的な選択の確保、被害者の救済の確保、エシカル消費
- 地域社会での人権促進

さらに日本企業が国外で直面するテーマ別分野として、ステークホルダーから特に指摘があったものには次のものがある。

- 紛争影響地域でのビジネス活動
- 公正な社会を実現するための責任あるロビイング等
- サプライチェーンにおける労働者の権利、移住労働者
中核的労働基準の違反（労働組合の結成を認めない、司法へのアクセスを認めない等）
- 地域住民（コミュニティ）の人権侵害
地域住民の強制移住、先住民族の権利侵害、人権擁護者に対する暴力等

（５）「ビジネスと人権」課題の克服にむけた国家の義務と企業の責任

１）「ビジネスと人権」の視点からの日本政府の政策に対する問題提起

（４）で示した３つのアプローチをもとに、日本に特有な「ビジネスと人権」の課題を特定したうえで、これらに対応するための政策戦略が NAP である。

指導原則が示す「ビジネスと人権」の視点は、当事者別、政策領域別で展開されてきた日本の人権政策を、「ビジネス」を軸に横断的に再構成するものである。すなわち、指導原則が登場する前から、日本政府は人権尊重に取り組んできたが、当事者別に課題が個別化し、政策領域別に施策が断片化するなかで、取り残された課題・施策が生じてしまっており、これら課題・施策を「ビジネスと人権」の視点で可視化・戦略化する必要がある。

例えば、政策領域のひとつである人権外交において、政府は、その基本的立場として、「アジアでの橋渡しや社会的弱者の保護といった視点を掲げつつ、国連の主要人権フォーラムや二国間対話を通じて、国際的な人権規範の発展・促進をはじめ、世界の人権状況の改善に貢献」してきたと説明する⁵⁵。従来、国家が国際的な人権基準を成す人権条約や ILO 条約を国内実施する法的義務を負い、企業は国家の制定・策定した国内基準を遵守するという考え方のもと、人権外交といえば国連等国際フォーラムや二国間対話等であり、企業の越境的（グローバル）な活動はあまり対象とされてこなかった。

しかし、「ビジネスと人権」の視点からは、日本国内での雇用や労働に加えて、海外の事業展開先での雇用・労働はもちろん、農業などの生産現場、調達や流通、投融資といったグローバルに広がるサプライチェーンを通じて、国際的な人権基準と合致した企業行動が求められる。日本政府が、国際人権・労働基準の批准、そしてその国内実施を通じて、リードすべき課題は国内外の広範囲にわたる。

ゆえに、「ビジネスと人権」を通じて改めて確認できるのは、政府が国際人権・労働基準の実現を、あらゆる政策領域においてメインストリーム化（一貫性の確保）する必要があることである。日本は、現在、主要な人権条約および ILO 条約を批准しているが、例えば移住労働者権利条約は未批准、中核的労働基準を成す 10 条約のうち 2 条約（111 号および 155

⁵⁵ 外務省「人権外交」（2024 年 3 月 5 日）<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken.html>（2024 年 3 月 7 日アクセス）。

号) 未批准である。また、個人通報制度の批准・受諾はなく、国内人権機関は未設置である。

もちろん「人権教育・啓発」の分野では当事者・政策領域を横断的にとらえた計画もあり、また NAP の策定とその後の実施を通じて課題のとらえ方に変化が出てきた。しかし、課題の個別化および施策の断片化のなかで、重要課題の特定の前提となる、日本の「ビジネスと人権」課題の全体像が、政府内で十分にとらえられずにきたのではないだろうか。今後、NAP 改定にむけて、課題の全体像をとらえたうえで、政府・ステークホルダーの対話を通じて、重要課題・施策の特定が必要となってくる。

2) 指導原則上の国家の義務と企業の責任

指導原則の起草者であるジョン・ラギーは、指導原則が策定される前年（2010 年）の報告書のなかで、第 1 の柱となる国家の保護義務を、人権保護能力の保全（自由貿易協定・投資協定等に関して）、企業との取引（公共調達等に関して）、人権を尊重する企業の責任を実現する環境づくり（情報開示、サステナブル・ファイナンス、会社法対応に関して）、紛争影響地域への対応、立法・司法上の域外的管轄権の行使（デュー・ディリジェンス法に関して）から整理した⁵⁶。持続可能な社会の実現には、サプライチェーンを通じた人権尊重が不可欠であり、企業が人権尊重を果たすことができるよう、法制度や経済システムを構築していくことが、国家の保護義務の側面に含まれる。

このような国家の義務の実現を通じて人権課題に対応していくための政策戦略が NAPs である。政府対応の基本原則として、第一に、現実的および潜在的な人権課題に対する予防、軽減、救済を目的とすること、第二に、人権課題への対処としての具体的な戦略や措置を決める際に、指導原則の枠組みを利用すること、第三に、義務的及び自発的な措置、並びに国際的及び国内的な措置の「スマートミックス」を特定すること、第四に、女性または男性への異なる影響を考慮して施策が運用されることが挙げられている⁵⁷。

国家の保護義務、そして NAPs における政府対応の基本原則を基礎に、「ビジネスと人権」の視点から日本における課題の全体像を確認（第 2 章 2）するなかで、重要だと考えられる 7 つの個別施策テーマに関するレビューを次に述べる（第 2 章 3）。

⁵⁶ A/HRC/14/27(2010), paras16-53.

⁵⁷ UN Working Group on Business and Human Rights, *supra* note 7, pp.12-13.

3. 個別施策テーマに関するレビュー

本報告書では、これまでステークホルダーが共通要請事項として取り扱ってきた6つの個別テーマを基礎に置き、①レビューの基礎となる指導原則の該当項目と②政府の施策状況を確認した上で、③参考事例を中心とした国際的な動向、④日本企業の取組状況を踏まえ、⑤改定を視野に日本のNAPへの示唆を取りまとめた。

ただし、NAP策定後の日本および国際的な動向、さらには日本における「ビジネスと人権」課題の全体像を踏まえて、第1・第2共通要請事項での6つの個別テーマを再構成した。まず、日本における「ビジネスと人権」政策における基本的な考え方を「(1) 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン」として、施策を実施する際の視点として「(2)『誰一人取り残さない』ための施策推進（ジェンダー平等や外国人労働者の保護など）」を置いた。(2)は第1・第2共通要請事項において「外国人労働者」としていた項目をマイノリティの権利の視点から発展的に位置づけ直したものである。政策の基本的な考え方および施策実施の視点を踏まえたうえで、個別施策として、「(3) 指導原則の実施を推進する能力構築（人権教育・研修および支援・助言）のための仕組みづくり」「(4) 企業の情報開示」「(5) 公共調達」「(6) 救済へのアクセス」についてのレビューと示唆を述べる。なお、(3)は第1・第2共通要請事項ではテーマ建てしていなかったものであるが、今回のレビューにあたり重要な施策であることから追加した。最後に、これらの「ビジネスと人権」政策を推進するための「(7) NAPの実施・モニタリング・改定の体制整備」についてレビューする。

【個別施策テーマの再構成について】

第1・第2共通要請事項（NAP策定時）の個別施策テーマ	NAP3年目レビューで重点的に取り上げた個別施策テーマ
①公共調達	(5)公共調達
②救済へのアクセス	(6)救済へのアクセス
なし	(3) 指導原則の実施を推進する能力構築（人権教育・研修および支援・助言）のための仕組みづくり
③人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン	(1)人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン
④企業の情報開示	(4) 企業の情報開示
⑤外国人労働者	(2)『誰一人取り残さない』ための施策推進（ジェンダー平等や外国人労働者の保護など）
⑥NAPをめぐる実施・モニタリング・改定の体制整備	(7) NAPをめぐる実施・モニタリング・改定の体制整備

NAP3 年目レビューの目的から、①日本政府の施策状況については NAP において「今後行っていく具体的な措置」として示された施策を中心に、2020 年 10 月以降に実施されたものを中心に挙げた。この趣旨から、②国際的な動向についても、NAP が策定された 2020 年 10 月以降の動きを中心に検討する。また、③日本企業の取組状況としてとらえる企業の範囲は、日本に拠点を置く企業を中心に、日本国内はもとより海外での取組を含むものとする。

(1) 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン

1) レビューの基礎となる指導原則の該当項目

指導原則の次に示す諸原則から、国家は、その保護義務として、サプライチェーンを含む企業の事業活動における人権が尊重されるという期待を明確に示すこと、そしてその保護義務を果たすために、実効的な政策とその一貫性を確保することが求められている。

I. 人権を保護する国家の義務

A. 基盤となる原則

原則 1 : 国家は、その領域及び／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない。そのために、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置をとる必要がある。

原則 2 : 国家は、その領域及び／または管轄内に住所を定めるすべての企業がその活動を通じて人権を尊重するという期待を、明確に表明すべきである。

B. 運用上の原則

【一般的な国家の規制及び政策機能】

原則 3. 保護する義務を果たすために、国家は次のことを行うべきである。

- a. 人権尊重し、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処することを企業に求めることを目指すか、またはそのような効果を持つ法律を執行する。
- b. 会社法など、企業の設立及び事業活動を規律す

るその他の法律及び政策が、企業に対し人権の尊重を強制するのではなく、できるようにする。

- c. その事業を通じて人権をどのように尊重するかについて企業に対し実効的な指導を提供する。
- d. 企業の人権への影響について、企業がどのように取組んでいるかについての情報提供を奨励し、また場合によっては、要求する。

【国家と企業のつながり】

原則 4 : 国家は、国家が所有または支配している企業、あるいは輸出信用機関及び公的投資保険または保証機関など、実質的な支援やサービスを国家機関から受けている企業による人権侵害に対して、必要な場合には人権デュー・ディリジェンスを求めることを含め、保護のための追加的処置をとるべきである。

【政策の一貫性を確保すること】

原則 8 : 国家は、企業慣行を規律する政府省庁、機関及び他の国家関連機関が、関連情報、研修及び支援を提供することなどを含む、各々の権限を行使する時、国家の人権義務を確実に認識し、監督することを確保

すべきである。

原則 9：国家は、例えば投資条約または契約を通じて、他の国家または企業とビジネスに関連する政策目標を追求するとき、その人権義務を果たすために国内政策でしかるべき余地を残しておくべきである。

原則 10：国家は、ビジネスに関連した問題を扱う多数国間機関の加盟国として行動する際、次のことを行うべきである。

- a. 当該機関が人権を保護するという義務を果たす加盟国政府の実行力を抑制したり、企業が人権を尊重するのを妨げたりしないことを確保するよう求める。
- b. 当該機関がそれぞれの権限及び能力の範囲内で企業の人権尊重を促進し、要請がある場合には、技術的な支援、能力養成及び意識向上など

を通じて、企業による人権侵害に対して保護する国家の義務を果たすよう国家を支援することを奨励する。

- c. 「ビジネスと人権」の課題に取り組むなかで、共通の理解を促し、国際協力を進めるために、この指導原則を活用する。

III. 救済へのアクセス

A. 基盤となる原則

原則 25：ビジネスに関連した人権侵害から保護する義務として、国家は、その領域及び／または管轄内において侵害が生じた場合に、司法、行政、立法またはその他のしかるべき手段を通じて、影響を受ける人々が実効的な救済にアクセスできるように、適切な措置を取らなければならない。

2) 日本政府の実施状況

① 日本企業によるサプライチェーンを通じた人権尊重の確保

NAP 第 3 章では「政府から企業への期待表明」として、指導原則その他の関連する国際スタンダードを踏まえて、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入すること、サプライチェーンにおけるものを含むステークホルダーとの対話を行うこと、そして日本企業が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の 3 点を期待するとする。この政府からの期待表明を受けて、日本企業における人権デュー・ディリジェンスの取組状況を把握するため、2021 年 9～10 月の期間に、政府としての初の調査を実施した⁵⁸。この結果を受けて、政府は 22 年 9 月に政府ガイドラインを策定⁵⁹、23 年 4 月に「実務参照資料」が公表された⁶⁰。

このようなサプライチェーンでの人権デュー・ディリジェンスを期待する日本政府の立場の前提となる考え方として、NAP 第 2 章 2 (2) では、「SDGs の実現と人権の保護・促進は相互に補強しあい、表裏一体の関係にある」としたうえで、NAP は、SDGs の達成はもと

⁵⁸ 経済産業省・外務省「『日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査』集計結果」(2021 年 11 月) <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100265103.pdf> (2024 年 3 月 6 日アクセス)、1 頁。

⁵⁹ 経済産業省「日本政府は『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』を策定しました」(2022 年 9 月 13 日) <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html> (2024 年 3 月 6 日アクセス)。

⁶⁰ 経済産業省「『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料』を公表しました」(2023 年 4 月 4 日) <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html> (2024 年 3 月 6 日アクセス)。

より、社会全体の人権の保護・促進、「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保、日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上に寄与するものであるという。この点は、2023年12月に公表されたSDGs実施指針改定版においても確認されており、「誰一人取り残さない」包摂社会の実現には、「NAPを着実に実施していくとともに、サプライチェーンを含む企業の活動における人権尊重の取組を促進する」⁶¹が必要であることが盛り込まれている。

② マルチステークホルダーによる施策を議論する場づくり

2020年10月策定のNAPの実施および見直しの推進体制として、関係府省庁局長級の関係府省庁会議、政府関係者と使用者団体、金融機関、労働組合、市民社会、国際機関、アカデミアなどのマルチステークホルダーがNAPの推進を検討する円卓会議および作業部会が設置され、NAP推進に関するモニタリングを行ってきた。

③ 政策の一貫性確保

NAP第2章では、人権を保護する国家の義務として「開発協力・開発金融」に関する取組を挙げており、「今後行っていく具体的な措置」として、開発協力・開発金融分野における環境社会配慮に係る取組の効果的な実施を挙げる。独立行政法人である国際協力機構（JICA：Japan International Cooperation Agency）、日本貿易振興機構（JETRO：Japan External Trade Organization）、そして特殊会社である国際協力銀行（JBIC：Japan Bank for International Cooperation）、日本貿易保険（NEXI：Nippon Export and Investment Insurance）では環境社会配慮のためのガイドラインの導入等が進められており、今後も取組の効果的な実施を行っていく。JICA⁶²、JBIC⁶³、NEXI⁶⁴では2022年にガイドラインおよび異議申立手続要綱を改訂し、JETRO⁶⁵でも現在改定案を検討中である。

また、国際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡大として、「今後行っていく具体的な措置」として、国連の人権メカニズムを通じた指導原則の履行促進への努力はもちろん、諸外国との人権対話を通じた「ビジネスと人権」の取組推進、産業界や労働組合など幅広い層の人々が恩恵を受ける経済連携協定および投資協定の締結に向けた努力、そして日EU・EPAに基づく市民社会との定期的な共同対話の実施を挙げている。2020年2月に開催された第1回会合以降、毎年共同対話が開催され、政府、企業、労働組合、市民社会の代表から

⁶¹ SDGs推進本部決定「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針改訂版」（2023年12月19日一部改定）
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100599055.pdf>（2024年3月6日アクセス）、5頁。

⁶² JICA「国際協力機構環境社会配慮ガイドライン（2022年1月版）」
<https://www.jica.go.jp/about/organization/environment/guideline/index.html>（2024年3月6日アクセス）。

⁶³ JBIC『「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」の改訂について（2022年改訂）」
<https://www.jbic.go.jp/ja/business-areas/environment/business.html>（2024年3月6日アクセス）。

⁶⁴ NEXI『「貿易保険における環境社会配慮のためのガイドライン」の改訂について」
<https://www.nexi.go.jp/environment/guideline/correction/index.html>（2024年3月6日アクセス）。

⁶⁵ JETRO「環境社会配慮ガイドライン」
<https://www.jetro.go.jp/disclosure/environment/>（2024年3月6日アクセス）。

の発表を中心に情報・意見交換が行われてきた⁶⁶。

さらに中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援として、本来、親事業者が負担すべき費用等を下請事業者に押し付けることがないように、取引条件・取引慣行改善に引き続き取り組む。例えば、中小企業庁では、価格転嫁対策として、「価格交渉促進月間」による取組、下請 G メンや自主行動計画等による取組、パートナーシップ構築宣言の拡大・実効性向上等を実施してきた⁶⁷。2020 年 5 月に創設されたパートナーシップ構築宣言では、不合理な原価低減要請は行わないこと、下請事業者に適正なコスト負担を伴わない短期納期発注や急な仕様変更を行わないこと等を宣言するもので、2024 年 1 月末現在 38,921 社が登録している⁶⁸。

3) 関連する国際的な動向

①ステークホルダーによる「ビジネスと人権」政策に関する対話の場づくり

オランダでは、社会経済政策に関して政府に助言を行う独立組織として社会経済理事会 (SER) があり⁶⁹、労使団体各 3 団体で各 11 名ずつ、および独立専門家 (王権任命メンバー) 11 名の 33 名から構成されている。また、ドイツでは、2009 年に政府により CSR フォーラム (使用者団体、労働組合、市民社会、学術機関、地方公共団体連合組織など 41 機関の代表で構成される) が設置され、サプライチェーンにおける責任ある企業マネジメントを焦点とした共通理解として、2018 年に「ベルリン CSR コンセンサス」が発表された⁷⁰。2016 年の NAP 策定 (CSR フォーラムとは異なるマルチステークホルダー組織によって策定) 後は、NAP 年次レビューに関与してきた。スロベニア政府は、行動計画の実施をモニタリングする際、メカニズムやツールの設計を含め、実際の人権デュー・ディリジェンスの実施について、ビジネスセクター、労働組合、NGO、その他のパートナーとの対話を継続するとし、NAP の実施状況を 2 年毎に審査し、必要な勧告を得ながら進めている⁷¹。

ステークホルダー間の対話の促進という点で、グローバル枠組協定 (国際枠組協定) の締結を推進しているのがフランスである。グローバル枠組協定 (国際枠組協定) とは、多国籍企業、国際産別組織、企業別組合、産業組織が労働、人権、環境に関して普遍的に認知され

⁶⁶ 外務省「日 EU・EPA 貿易及び持続可能な開発 (TSD) に関する専門委員会及び TSD 章に基づく市民社会との共同対話」(2023 年 3 月 6 日) https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ie/page24_001872.html (2024 年 3 月 6 日アクセス)。

⁶⁷ 中小企業庁「中小企業白書・小規模企業白書 2023 年版上：変革の好機を捉えて成長を遂げる中小企業」(2023 年) (https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2023/PDF/chusho/00Hakusyo_zentai.pdf) (2024 年 3 月 6 日アクセス)、237-241 頁。

⁶⁸ 内閣府・中小企業庁・全国中小企業振興機関協会「パートナーシップ構築宣言」<https://www.biz-partnership.jp/index.html> (2024 年 3 月 6 日アクセス)。

⁶⁹ Social and Economic Council, <https://www.ser.nl/en> (as of 6 March 2024).

⁷⁰ National CSR Forum of the German Federal Government, “Berlin CSR Consensus on Corporate Responsibility in Supply and Value Chain” (2018), https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/berlin-csr-consensus.pdf.jsessionid=19C8850980580729C5BA8E0C1E7FAC09.delivery2-replication?__blob=publicationFile (as of 6 March 2024).

⁷¹ Republic of Slovenia, Human Rights Department, “Business and Human Rights” <https://www.gov.si/en/topics/business-and-human-rights/> (as of 6 March 2024).

た原則に基づき行動・推進していくことに合意するもの⁷²で、締結団体同士の対話を可能にするものである。フランス政府は、企業が事業を展開するすべての国で同じ基準を遵守することを保証する手段として国際枠組協定の重要性を確認したうえで、政府として国際枠組協定の締結数の増加を NAP における目標のひとつとしている⁷³。

② サプライチェーンでのデュー・ディリジェンスに関する法制度をめぐる動向

指導原則上の国家の保護義務として、「ビジネスと人権」政策において自発的措置と義務的措置の組み合わせにより実効性を確保するスマートミックスが求められてきたが、そのひとつの施策として、情報開示や公共調達などの施策とも連動させながら、企業にサプライチェーンにおける人権尊重に取り組むことを義務化する国内法の制定が注目を集めてきた⁷⁴。例えば、2020 年 11 月、国連グローバル・コンパクト事務局長は、スマートミックスの実施が重要であるという観点から、人権および環境に関するデュー・ディリジェンスの国内法化に向けた各国での努力に対して支持を表明した⁷⁵。2021 年に国連 WG により発表された戦略文書⁷⁶においても、より実効的なスマートミックスを実現する契機としてデュー・ディリジェンスの義務化の流れをとらえていくべきことが掲げられている。立法を求める動きは市民社会のみならず、先進的に取組を進めてきた企業などにも広がっており、公正な競争環境（a level playing field）の実現がひとつの合言葉になってきた。

例えば、米国ドッド・フランク法（2010 年）による紛争鉱物規制など、サプライチェーンにおける人権侵害に焦点を当てる立法は指導原則以前からも存在していたが、指導原則が普及するにつれて、法制化の動きは広がりを見せている。英国現代奴隷法（2015 年）、フランス企業注意義務法（2017 年）、オーストラリア現代奴隷法（2018 年）、オランダ児童労働デュー・ディリジェンス法（2019 年）、ノルウェー透明性法（2021 年）、そしてドイツサプライチェーンデュー・ディリジェンス法（2021 年）と制定が続いている⁷⁷。また複数国で法案の議論が続いており、例えば韓国は 2023 年 9 月 1 日、最大野党である民主党からの議員立法として人権と環境に関するデュー・ディリジェンス法案が提出された⁷⁸。

⁷² UA ゼンセン「グローバル枠組み協定（GFA）とは」https://uazensen.jp/global-cate-page/about_gfa/（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

⁷³ French Republic, Ministry for Europe and Foreign Affairs, “National Action Plan for the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights”, <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/09/france-table-elaborating-nap-action-points.pdf> (as of 6 March 2024), p.16.

⁷⁴ 企業活力研究所「前掲報告書」（注 25）、17-21 頁を参照。

⁷⁵ UN Global Compact, “UN Global Compact Announces Support for Mandatory Human Rights Due Diligence” (16 November 2020), <https://unglobalcompact.org/news/4638-11-16-2020> (as of 6 March 2024).

⁷⁶ UN Working Group on Business and Human Rights, *supra* note 21, pp.18-21.

⁷⁷ JETRO 「『サプライチェーンと人権』に関する政策と企業への適用・対応事例」（改訂第 9 版）（2023 年 12 月）https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/#page_supply（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

⁷⁸ Business and Human Rights Resource Centre, “S. Korea: First Mandatory Human Rights and Environmental Due Diligence (mHREDD) Bill in Asia Proposed by Lawmakers” (1 September 2023), <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/s-korea-first-mandatory-human-rights-and-environmental-due-diligence-mhredd-bill->

これら法令は、一定規模以上の自国企業および自国でビジネスを展開する企業に対し、取引先を含めた事業活動における人権尊重の取り組みおよび／または情報開示を義務化するものである。一方、規制対象となる人権課題、企業の義務内容や範囲などは各国さまざまである。なかでも、法令遵守の実効性をどのように確保するかについて、力点を置く施策の相違について着目すると、インセンティブとなる施策と連動させている英国、司法救済や法規制と結び付けているフランスやオランダ、行政府による監督を通じて履行確保をはかるドイツ⁷⁹などがある。なお、2021年に国連WGはデュー・ディリジェンスの義務化にあたってその実効性を確保する手段として行政府による監督を検討する文書を発表した⁸⁰。

このような国内法化の広がりを背景に、EUレベルで環境対策と合わせて人権尊重責任の取り組みを義務化する指令案が検討されてきた。2022年2月に欧州委員会によりコーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案が発表されると、同年12月にEU理事会から本指令案の交渉にあたっての立場（一般的アプローチ）が発表され⁸¹、2023年6月に欧州議会の交渉の立場を示す指令修正提案が公表され⁸²、2023年12月には、欧州議会と欧州理事会の間で指令案の暫定的な合意が成立した⁸³。しかしながらドイツ、イタリアの反対により指令最終案の採択は見送られた⁸⁴。なお「指令」であることから、その規定内容についてEU各国が国内法化する際に指令以上の規定内容を上乗せすることができ、各国の法規制にばらつきがある状況は今後も継続すると考えられる⁸⁵。

さらに中国新疆ウイグル自治区での強制労働に対する国際的な関心の高まりのなかで、米国では2021年にウイグル強制労働防止法が制定され、一方、カナダでは強制労働・児童労働に焦点を当てて企業に自社およびサプライチェーンでの防止措置等の情報開示を求め

[in-asia-proposed-in-congress/](#) (as of 6 March 2024).

⁷⁹ サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法違反の企業を政府に訴える窓口が連邦経済・輸出管理庁に置かれている (https://www.bafa.de/EN/Supply_Chain_Act/Submit_Complaint/submit_complaint_node.html (as of 6 March 2024))。

⁸⁰ Shift & OHCHR, “Enforcement of Mandatory Due Diligence: Key Design Considerations for Administrative Supervision” (October 2021), <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-11/ohchr-shift-enforcement-of-mhrdd.pdf> (as of 6 March 2024).

⁸¹ Council of the European Union, “Council Adopts Position on Due Diligence Rules for Large Companies” (1 December 2022), <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/12/01/council-adopts-position-on-due-diligence-rules-for-large-companies/> (as of 6 March 2024).

⁸² European Parliament, “MEPs Push Companies to Mitigate Their Negative Social and Environmental Impact” (1 June 2023), <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230524IPR91907/meps-push-companies-to-mitigate-their-negative-social-and-environmental-impact> (as of 6 March 2024).

⁸³ Council of the European Union, “Corporate Sustainability Due Diligence: Council and Parliament Strike Deal to Protect Environment and Human Rights” (14 December 2023), <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-diligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/> (as of 6 March 2024).

⁸⁴ ESG Today, “EU Council Fails to Approve New Environmental, Human Rights Sustainability Due Diligence Law” (28 February 2024), <https://www.esgtoday.com/eu-council-fails-to-approve-new-environmental-human-rights-sustainability-due-diligence-law/> (as of 6 March 2024).

⁸⁵ EUの規制には規則 (Regulation) や指令 (Directive) などがあり、規則が加盟国に直接の効力を持つ (国内法の制定は必要なく、また国内法に優先する) のに対し、指令は国内法に置き換えられなければならない (国内法の制定を必要とする)、国内法化においては加盟国に一定の裁量が認められる。

る法律が 2023 年に制定された。EU でも、2022 年には強制労働関連製品の上市・輸出を禁止する規制案が発表され、検討が続いている。G7 レベルでの議論も続いており、冒頭に取上げたように、2023 年の G7 広島サミットの首脳コミュニケではサプライチェーンから強制労働を撤廃するために G7 共同の取組を強化するための措置を講じることを再確認し、義務的および自発的措置のスマートミックスを通じてサプライチェーンにおける人権尊重を実現するための国際的な合意に基づく法的拘束力ある措置を模索することにコミットしていくことが合意された⁸⁶。

③国内外のサプライチェーンにおける公正な取引の実現

サプライチェーンにおける公正な取引を実現するための施策のひとつとして、優越的地位の濫用規制がある。日本における優越的地位の濫用規制については、独占禁止法で規定があるものの、実効性が課題となっている。価格交渉に応じない企業の名前を公表するなどの施策の有効性も検討されるべきである。なお、当該国の法制度上で認められうるのかを考慮する必要があるが、米国や韓国では、不公正取引による損害に対して、懲罰的な損害賠償を請求できる制度が設けられている。

④国家の保護義務としての国内・対外政策における政策の一貫性の確保

○国有企業（SOE）の問題

国連 WG では SOE（融資を行う政府系機関を含む）における人権課題を取り上げてきた⁸⁷。なお、2023 年の訪日調査においても、SOE として JBIC や東京電力が取り上げられ、人権指標を含む環境・社会・ガバナンス（ESG）要素に関する組織的かつ有意義な報告の確保等を、特に東京電力については福島第一原子力発電所事故関連の多層下請構造における労働安全衛生問題および処理水排出問題を指摘した。

スイスでは、連邦政府関連ビジネス（連邦政府から独立した組織および政府戦略目標によって管理されている組織をいう）がロールモデルとしての機能を果たしていないことが第 2 次ギャップ分析のなかで指摘されたことから、NAP 第 2 版において、政府は連邦政府関連ビジネスがデュー・ディリジェンスプロセスを実施し、指導的役割を果たすよう支援することを掲げ、連邦政府関連ビジネスの人権デュー・ディリジェンス実施例や最低 1 回以上の研修の実施を指標として掲げている⁸⁸。また、ルクセンブルク政府は、NAP 第 2 版において、国が主要株主である企業のデュー・ディリジェンスに関するパイロット・プロジェクトを実施することを記載した⁸⁹。

⁸⁶ 外務省「G7 広島首脳コミュニケ（仮訳）」（2023 年 5 月 20 日）<https://www.mofa.go.jp/files/100507035.pdf>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

⁸⁷ 一例として、A/HRC/32/45(2016)。

⁸⁸ 本報告書の作成に際して、NAP 推進事業の事務局を務めている三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（株）（MURC）がとりまとめを行った「ビジネスと人権」に関する国際動向調査の結果等も参照している。当該情報は MURC の作成した資料（以下、前掲資料）を参照。

⁸⁹ MURC「前掲資料」（注 88）。

○国連加盟国としての取組

国連人権理事会の普遍的定期的審査での勧告の履行や国連人権理事会をはじめとする国際機関での加盟国としての活動などにおいて、指導原則上の国家の保護義務と合致した判断・行動をとっていくことがNAPsでも確認されてきた。フランス政府は、経済・金融・貿易政策の社会的な一貫性に関する議論を奨励し、政府間機関の中でILOの重要性と影響力を高める⁹⁰。イタリア政府は、NAP第2版において、国連WGによる訪問調査（2021年9月27日から10月6日）における勧告を十分考慮してNAP第2版を作成したことを明記した⁹¹。

○経済連携協定および投資協定

EUでは、2009年の韓国との貿易協定以降、労働基準や気候変動等に関する国際基準の批准と履行を義務付ける「貿易と持続可能な開発に関する章」（以下、TSD章）を設定してきた。2021年に発表した新たな貿易政策において、新型コロナウイルス感染症からの復興としてEUの利益や価値を守りながら、いかに世界経済及び域外国との関係をEUのリーダーシップのもとで秩序づけるかを「開かれた戦略的自立性（open strategic autonomy）」という表現で方向づけており、これを支える重点6分野のひとつが「環境対応型への移行と責任ある持続可能なバリューチェーンの推進」である⁹²。当該重点分野を実現するためには、多数国及び二国間枠組、そして自律的対策（前述の欧州議会・委員会による指令案等）が必要になるとし、この二国間枠組として貿易・投資協定を位置付け、2021年にTSD章に基づくアプローチのレビューを実施するとした。このレビューに基づき、2022年にTSD章に関する新たな方針が発表された⁹³。すなわち、国家間の紛争解決の枠組みの対象をTSD章まで広げること、そしてパリ協定やILOの中核的労働基準の深刻な違反があった場合などは最後の手段として貿易上の制裁措置を講じることによって強化するというものである。2023年7月に締結されたニュージーランドとの自由貿易協定では、「貿易とジェンダー平等条項」を含むTSD章が盛り込まれた。新方針のもと深刻な違反に対する制裁が盛り込まれたが、その対象となるのは中核的労働基準とパリ協定のみとなった⁹⁴。例えば、オランダ政府は、NAP第2版において、適切な「ビジネスと人権」の枠組みを一般特惠関税制度に関する合意やEU貿易政策の実施のなかに統合することを挙げた。それ以前でも、例えばノルウェー政府は、NAPにおいて、労働者の権利を含む人権尊重および環境保全に関す

⁹⁰ MURC「前掲資料」（注88）。

⁹¹ Italy, “Second National Action Plan on Business and Human Rights: 2021-2026” (1 December 2021), https://cidu.esteri.it/wp-content/uploads/2023/12/secondo_pan_bhr_en-1.pdf (as of 6 March 2024), p.11.

⁹² COM(2021) 66 final.

⁹³ COM(2022) 409 final.

⁹⁴ European Parliament, “Trade and Sustainable Development in EU Free Trade Agreement” (7 November 2023), [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2023\)754613](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2023)754613) (as of 6 March 2024); JETRO「EUとニュージーランドがFTAで合意、最も持続可能性を重視したFTAと強調」（2022年7月4日）<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/07/20ce5cd272ef6102.html>（2024年3月6日アクセス）。

る条項が二国間自由貿易協定および投資協定に盛り込まれるよう確保するとしている⁹⁵。

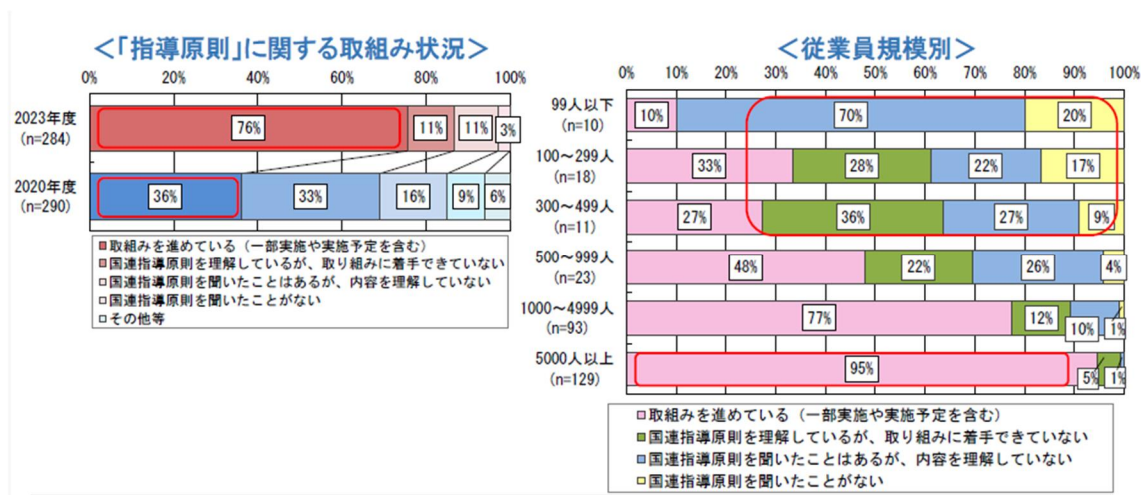
タイ政府は、投資を促進しながら人権保護や環境保全を実現するとして、自由貿易協定における投資条項等で人権尊重・保護について交渉することを活動指標のひとつに置いている⁹⁶。

4) 日本企業の取組状況

経団連では、2017年に「企業行動憲章」を改定し「第4条 すべての人々の人権を尊重した経営を行う」を新設し⁹⁷、さらに、2021年12月および2022年12月と「企業行動憲章 実行の手引き」の第4章人権の尊重部分を改訂する⁹⁸とともに、指導原則に準拠する形で「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を策定した⁹⁹。

サプライチェーンでの企業活動の現状把握として、経団連は「第3回企業行動憲章に関するアンケート」を実施し、2024年1月にその結果を公表した¹⁰⁰。回答企業の76%が、指導原則に基づき取組（一部実施や実施予定を含む）を進めており、前回調査（2020年）の36%から2倍以上の40ポイント増加した。従業員の規模別で見ると、5000人以上の企業の95%は取組を進めている。一方、499人以下の企業は「取組に着手できていない」、「内容を理解していない」割合が多い。

経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」（2024年1月）、21頁。



⁹⁵ MURC「前掲資料」（注 88）。

⁹⁶ 同上。

⁹⁷ 経団連「企業行動憲章」（2022年12月）<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2022.html>（2024年3月6日アクセス）。

⁹⁸ 経団連「『企業行動憲章 実行の手引き』第9版の改訂について」（2022年12月13日）<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/105.html>（2024年3月6日アクセス）。

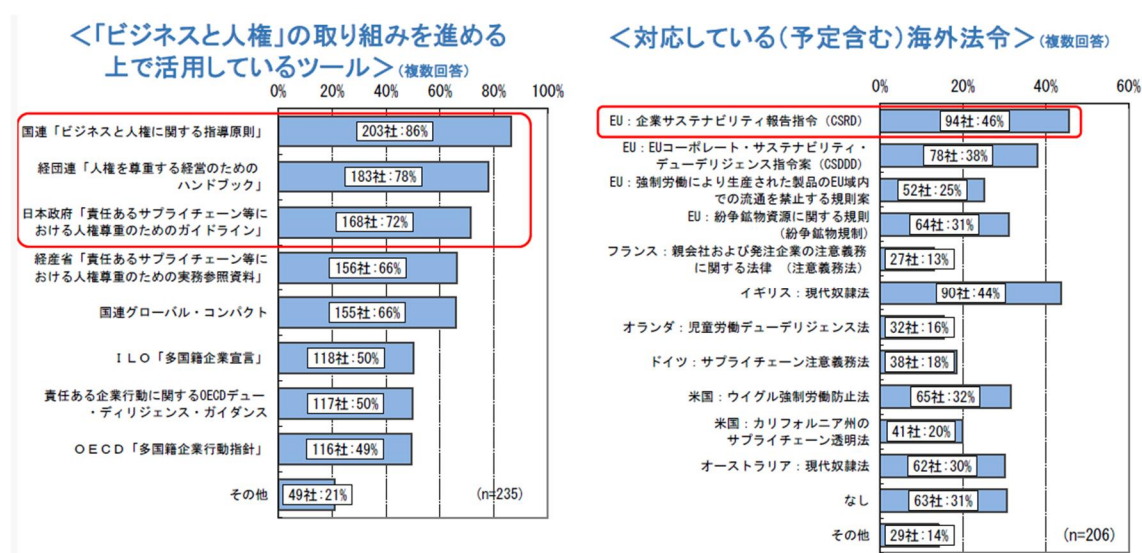
⁹⁹ 経団連「前掲資料」（注 27）。

¹⁰⁰ 経団連「前掲資料」（注 28）、4頁。

「ビジネスと人権」の取組を進める上で活用している文書は、前回調査（2020年）同様、「国連『ビジネスと人権に関する指導原則』（86%）」が最も多く、「経団連『人権を尊重する経営のためのハンドブック』（78%）」、「日本政府『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』（72%）」と続く。

また、近年、欧米を中心に「ビジネスと人権」に関する法制化が急速に進展するなか、企業が対応している（対応予定を含む）「ビジネスと人権」に関する海外の法令について聞いたところ、EU「企業サステナビリティ報告指令（CSRD）」（46%）」が最も多く、イギリス「現代奴隷法」（44%）」、EU「コーポレート・サステナビリティ・デューデリジェンス指令案（CSDDD）」（38%）」となっている。

経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」（2024年1月）、22頁。



前述のグローバル枠組協定について、日本では高島屋（2008年）、ミズノ（2011年）、イオン（2014年）の各労使が締結している。ミズノの事例では、ILOの中核的労働基準の遵守とその社会への発信を内容とする協定を結んでおり、サプライチェーンを含む個別案件での対応に関して情報交換や対話が促進されている¹⁰¹。

5）以上を踏まえた NAP への示唆

サプライチェーンを通じた人権尊重は、サプライチェーンを構成する企業等がライツホルダーとの対話やエンゲージメントを通じて、人権リスク・人権課題を特定し、人権への負の影響を防止・軽減・是正・救済することを通じて実現される。また、人権課題は、環境（気候のみならず自然資本、生物多様性も含め）要因との交差性があるため、同時に考慮するこ

¹⁰¹ 連合「労使で取り組む『グローバル枠組協定』（2023年7月5日）https://www.jtuc-rengo.or.jp/rengo_online/2023/07/05/593/（2024年3月6日アクセス）。

とが不可欠である。このようなステークホルダーにおける共通認識のもと、政府に次の行動を求める。

政府は、人権保護義務の一環として、サプライチェーンを通じた人権尊重を促進するためにはどのような政策が必要かについて、マルチステークホルダーでの議論を継続する。上記政策には、(2)～(7)の個別テーマに関して具体的に要請する施策に加えて、以下のようなテーマに関する施策を含め、広く検討する。

政府は、その保護義務の及ぶ範囲において、関係国のライツホルダーに対する人権リスクが存在することを認識したうえで、独立行政法人¹⁰²（例えば、「独立行政法人の事業報告に関するガイドライン」における社会への配慮の方針等に関する情報について指導原則に沿った開示内容にするなど¹⁰³）、TPP 協定第 17 章のいう国有企業¹⁰⁴、特殊会社¹⁰⁵など、その影響力を行使できる法人・企業が指導原則に沿って人権尊重に取り組むよう確保する。

政府は、国際機関のメンバー国として、また諸外国との人権対話を通じて、指導原則の履行推進にむけた努力を継続する。さらに、政府は、経済連携協定（EPA）および投資協定の締結および実施にあたって、ライツホルダーとの対話を通じて人権リスクを把握して課題を解決するなど、企業が人権尊重責任を果たすことができる環境を創出するという国家の保護義務を確実に実施する。例えば、日 EU・EPA 第 16 章に基づく市民社会との共同対話において、政府は、「ビジネスと人権」課題を促進する観点を十分踏まえて優先課題を調整・選定し、ステークホルダーが均衡のとれた形で代表され、提起された課題のフォローアップを行うなどライツホルダーとの意見交換が有意義なものとなるよう努力を継続する。

（２）「誰一人取り残さない」ための施策推進（ジェンダー平等や外国人労働者の保護など）

１）レビューの基礎となる指導原則の該当原則

指導原則の一般原則および次に示す個別原則から、国家は、その保護義務として、ジェンダー平等や外国人労働者の保護など、社会的に弱い立場におかれたライツホルダーの人権およびそのリスクに特に注意を払いながら、「ビジネスと人権」政策を実施することが求め

¹⁰² 総務省「独立行政法人」https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/gyoukan/kanri/satei2_01.html（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹⁰³ 独立行政法人評価制度委員会会計基準等部会・財政制度等審議会財政制度分科会法制・公会計部会「独立行政法人の事業報告に関するガイドライン」（2018 年 9 月 3 日）
https://www.soumu.go.jp/main_content/000572212.pdf（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹⁰⁴ 外務省「環太平洋パートナーシップ（TPP）協定交渉：TPP 協定第 17 章（国有企業及び指定独占企業）国有企業の一覧」（2023 年 12 月 1 日）https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ep/page24_000968.html（2024 年 3 月 6 日アクセス）。株式会社日本政策投資銀行、北海道旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社、成田国際空港株式会社、新関西国際空港株式会社、東京地下鉄株式会社をいう（2023 年 11 月 17 日現在）。

¹⁰⁵ 財務省「政府出資・政府保有株式について」（2023 年 11 月更新）
https://www.mof.go.jp/policy/national_property/list/stocks/kabushiki/shussikabushiki2023.pdf（2024 年 3 月 6 日アクセス）。特殊会社には、日本郵政（株）、日本電信電話（株）、日本たばこ産業（株）、（株）日本協力銀行などをはじめ、30 法人が含まれる（2022 年末現在）。

られている。

一般原則

この指導原則は、社会的に弱い立場に置かれ、排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人の権利とニーズ、その人たちが直面する課題に特に注意を払い、かつ、女性及び男性が直面するかもしれない異なるリスクに十分配慮して、差別的でない方法で、実施されるべきである。

I. 人権を保護する国家の義務

B.運用上の原則

【紛争影響地域において企業の人権尊重を支援すること】

原則 7. 重大な人権侵害のリスクは紛争に影響を受けた地域において高まるため、国家は、その状況下で活動する企業がそのような侵害に関与しないことを確保するために、次のようなことを含めて、支援すべきである。

- a. 企業がその活動及び取引関係によって関わる人権関連リスクを特定し、防止し、そして軽減す

るよう、できるだけ早い段階で企業に関わっていくこと。

- b. ジェンダーに基づく暴力や性的暴力の双方に特別な注意を払いながら、侵害リスクの高まりを評価しこれに対処するよう、適切な支援を企業に提供すること。
- c. 重大な人権侵害に関与したその状況に対処するための協力を拒否する企業に対して、公的な支援やサービスへのアクセスを拒否すること。
- d. 重大な人権侵害に企業が関与するリスクに対処するために、国の現行の政策、法令、規則及び執行措置が有効であることを確保すること。

【政策の一貫性を確保すること】

原則 8. 国家は、企業慣行を規律する政府省庁、機関及び他の国家関連機関が、関連情報、研修及び支援を提供することなどを含む、各々の権限を行使する時、国家の人権義務を確実に認識し、監督することを確保すべきである。

2) 日本政府の実施状況

①NAPに基づく取組

NAP 第2章 (1) における人権課題に関する横断的事項として、労働（ディーセント・ワークの促進等）として外国人労働者・外国人技能実習生の権利の保護・尊重、子どもの権利の保護と促進、消費者の権利・役割、法の下での平等（障害者、女性、LGBT、外国人等）、外国人材の受入れ・共生が特定されている。そのうえで、「今後行っていく具体的な措置」として、外国人労働者・外国人技能実習生等に対する人権侵害の禁止、子どもに対する暴力撲滅、ユニバーサルデザイン・心のバリアフリーの推進、障害者雇用、女性活躍、性的指向・性自認に関する理解・受容といった個別課題とその対策が示されている。個別課題に加えて、社会的に弱い立場におかれたライツホルダーの人権およびそのリスクに特に注意を払いながら、情報発信や啓発セミナー等を通じて事業主への周知徹底・意識啓発を図ること、政府機関を通じて誰一人取り残さないための対応を引き続き継続すること、現行制度のもと人権侵害からの保護を図る国内施策を引き続き実施すること、サプライチェーン上での人権侵害を踏まえ国際的な取組への貢献することなどが掲げられている。

②SDGs 実施指針の改定

2023 年 12 月に 4 年ぶりの SDGs 実施指針の改定が行われた¹⁰⁶。実施指針では、「人権の尊重とジェンダー平等は全ての目標において横断的に実現されるべきことに十分留意する」ことが確認されるとともに、「各ステークホルダーに期待される役割」として、項目 7 に「ジェンダー」が取り上げられた。市民社会はもちろん、消費者、労働組合、ユースなど SDGs 実現における役割が明記された。

③当事者別人権施策、特にジェンダー平等および外国人労働者の保護に関する施策の展開

人権教育・啓発に関する基本計画（2002 年）のもと、人権問題の当事者の属性別に、政府の人権施策が示されており、法務省人権擁護局が発行する『人権の擁護』（2023 年）によれば、日本の主な人権課題は 17 に整理されている。そして、当事者別の取組は、関係府省庁が所掌する政策領域別に施策化され取組まれてきた。例えば、暮らし（男女共同参画・共生社会等）に関する施策は内閣府、労働・福祉等に関する施策は厚生労働省、経済・産業・中小企業等に関する施策は経済産業省、食料・農業・農村等に関する施策は農林水産省、国連や国際関係における人権外交等に関する施策は外務省といった形である（第 2 章 2（2）を参照）。

ジェンダー平等に関して、男女共同参画については第 5 次基本計画が策定され¹⁰⁷、女性活躍推進法による一般事業主行動計画の策定や情報開示の促進、優良な事業主の認定¹⁰⁸、男性の育休取得に向けた取組¹⁰⁹、女性に対する暴力の根絶¹¹⁰、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止¹¹¹、女性活躍に優れた上場企業の選定（「なでしこ銘柄」）¹¹²、チャレンジする女性農林漁業者のための支援策¹¹³、国際社会でのジェンダー平等・女性のエンパワーメントの推進¹¹⁴などが取組まれている。なお、選択的夫婦別氏制度については 1996 年に法制審議

¹⁰⁶ SDGs 推進本部決定「前掲文書」（注 61）。

¹⁰⁷ 内閣府男女共同参画局「第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」（2020 年 12 月 25 日閣議決定）https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹⁰⁸ 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹⁰⁹ 厚生労働省「イクメンプロジェクト」<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹¹⁰ 内閣府男女共同参画局「女性に対する暴力の根絶」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/index.html（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹¹¹ 厚生労働省「職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント／妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント／パワーハラスメント）」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹¹² 経済産業省「女性活躍に優れた上場企業を選定『なでしこ銘柄』」<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹¹³ 農林水産省「チャレンジする女性農林漁業者のための支援策」<https://www.maff.go.jp/j/keiei/jyosei/gaido.html#R5>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹¹⁴ 外務省「女性」（2024 年 2 月 16 日）<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/women/index.html>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

会が法改正案を答申したものの、現在に至るまで法改正案は上程されていない¹¹⁵。加えて、性的マイノリティの人権尊重では、性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進のための法制定が実現したが、事業者を含め努力義務に留まる¹¹⁶。性同一性障害特例法に定められた性別変更のための手術要件が違憲との最高裁判決（2023 年 10 月）が出されたにも関わらず法改正に至っておらず、まだ同性カップルは条例レベルで限定的な趣旨でしか配偶者と認められないなど、法制度が現実に追いついていない。企業における福利厚生等で補っているが、育児休業給付金の支給などの面で限界がある。

技能実習制度および特定技能制度に関して、政府が設置した有識者会議は、「人権保護」「キャリアアップ」「共生社会」という視点から両制度の在り方を示した報告書を 2023 年 11 月に提出した¹¹⁷。報告書では、人権保護の観点から本人意向による転籍を認めることや、技能実習生が来日前に支払う手数料の抑制を図る仕組みの導入について提言されている。今後、この報告書を参考にした法改正案が国会に提出されることが期待される。

3) 関連する国際的動向

①政策の一貫性確保におけるマイノリティの視点：NAPs における優先課題の設定

指導原則では、その一般原則において、社会的に弱い立場に置かれている集団が直面する課題に特に注意を払うこと、そして、女性および男性が直面するリスクが異なることに十分配慮するといったジェンダー平等を実現することに関心を示してきた。国連 WG は、2019 年報告書において、指導原則のためのジェンダー枠組みを提案し、31 の原則それぞれにガイダンスを示した¹¹⁸。

このような社会的に弱い立場に置かれたグループ（マイノリティ）の視点から政策の一貫性を確保する点で、各国政府では、マイノリティに関する課題を、NAPs を通じて優先的に取り組む課題に設定することが行われてきた。例えば、オランダ政府は NAP 第 2 版において設定した優先課題に、移住労働者、人権擁護者を¹¹⁹、スイス政府は NAP 第 2 版において、旅行業における子どもの保護を¹²⁰、イタリア政府は、NAP 第 2 版において、女性、子ども、障害者、LGBT といった社会的弱者の労働搾取、農業・建設業でのカポララート（違法雇用）を挙げている¹²¹。

¹¹⁵ 法務省「選択的夫婦別氏制度（いわゆる選択的夫婦別姓制度）について」

<https://www.moj.go.jp/MINJI/minji36.html>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹¹⁶ 内閣府「性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進」<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/index.html>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹¹⁷ 出入国在留管理庁「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」

https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00033.html（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹¹⁸ A/HRC/41/43(2019)。

¹¹⁹ Government of Netherland, Ministry of Foreign Affairs, “National Action Plan: Business and Human Rights” (2022), <https://www.government.nl/topics/responsible-business-conduct-rbc/documents/publications/2022/11/8/national-action-plan-business-and-human-rights> (as of 6 March 2024).

¹²⁰ Federal Department of Economic Affairs, Education and Research & Federal Department of Foreign Affairs, “UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Swiss National Action Plan 2020-2023”(15 January 2020), https://www.nap-bhr.admin.ch/napbhr/en/home/nap/nationaler_aktionsplan1.html (as of 6 March 2024).

¹²¹ Italy, *supra* note 91.

さらに、気候変動、新型コロナウイルス感染症拡大、武力紛争などの多角的な危機が発生している状況において、企業がそのビジネス活動のなかで社会的に弱い立場に置かれた集団の人権を尊重することが期待されている。

②優先的課題の設定からの施策展開

○マイノリティの人権尊重の観点からの企業の課題特定に関する横断的な情報提供

イタリア政府は、NAP 第2版において、イタリア国内およびイタリア企業の海外における経済活動における、あらゆる形態の児童労働リスクに対して、適切な救済策および緩和策を盛り込むことを目的としたイニシアチブを企業に奨励することを盛り込んだ。また、子どもの権利に対するビジネスの影響と、適切な救済措置および緩和措置を含めることを目的とした、イタリアユニセフ委員会イニシアチブ「ビジネス・ラボ」の企業への普及を奨励している¹²²。

英国政府は、NAP 第2版において、移住労働者とその家族などの人権に対する認識を高め、事業活動の負の影響に取り組むための新しいプロジェクト活動を推進することを盛り込んだ¹²³。

③マイノリティの視点にたったガイドライン・ガイダンスの策定

イタリア政府は、NAP 第2版において、企業や公務員を支援するツールとして設計された、「ビジネスと人権」（いわゆる社会的弱者（女性、子ども、障害者、LGBTIQ+、マイノリティ、移民など）に特に注意）に関する意識向上と研修のための場所と活動を、省庁間人権委員会により、または人権委員会と協力して準備することを明示した¹²⁴。

4）日本企業の取組状況

○経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」（2024年1月）から

経団連の「第3回企業行動憲章に関するアンケート」では、企業によって重要度が高いと認識されている人権への負の影響と、その影響を受けているライツホルダーについて調査している。なお、重要度が高いという判断は、実際に人権侵害が発生している場合のみならず、人権侵害が発生する可能性がある場合も含めて検討されている。

¹²² MURC「前掲資料」（注88）。

¹²³ 同上。

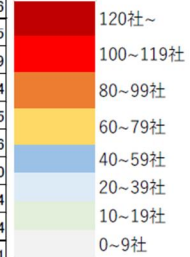
¹²⁴ 同上。

経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」(2024年1月)、28頁。

		人権への負の影響											アウターのいずれかを回答した企業社数
		(ア) (安全衛生)	(イ) 職業上の安全健康	(ロ) 強制労働	(ハ) 児童労働	(ニ) 過重労働	(ホ) 差別	(ヘ) 職場におけるハラスメント	(ト) プライバシーの侵害	(チ) 結社の自由	(リ) 賄賂・腐敗	(ロ) その他	
権利保持者	(A群)	①自社・自グループの従業員	129	52	36	115	98	138	69	60	53	11	152
		②取引先（川上）の従業員	105	98	94	89	74	75	44	52	52	21	125
		③取引先（川下）の従業員	72	52	42	69	52	54	34	28	37	12	93
		④消費者・生活者	15	6	6	5	38	9	51	4	11	23	77
	(B群)	⑤女性	51	16	11	24	92	103	27	14	9	6	116
		⑥LGBTQ	32	9	7	15	92	87	34	11	8	6	105
		⑦高齢者	41	8	5	19	55	41	23	10	7	7	79
		⑧こども（未成年者を含む）	24	30	75	15	23	13	16	7	6	6	84
		⑨障害者	53	13	8	22	92	70	33	13	8	5	105
		⑩先住民・少数民族	19	22	17	18	44	26	19	11	10	25	66
		⑪外国人労働者（移民労働者や技能実習生、留学生を含む）	78	80	34	70	88	77	34	28	14	12	110
		⑫外国人（生活者、消費者）	15	9	4	8	45	17	19	4	5	7	54
		⑬非標準的雇用労働者（非正規雇用労働者）	60	33	17	50	64	63	29	21	11	7	84
		⑭その他	5	3	1	4	5	6	2	2	3	5	11
①～⑭のいずれかを回答した企業社数		142	119	106	133	129	146	97	77	67	46		
⑮わからない										22			
⑯ない										5			

120社～100～119社80～99社60～79社40～59社20～39社10～19社0～9社

2/2



結果を通じて、女性、LGBTQ、障害者については、(カ)職場におけるハラスメント、(オ)差別が、外国人労働者については、(オ)差別、(イ)強制労働等が重要リスクと認識されている¹²⁵。加えて、以下の点が憶測されるとしている¹²⁶。

- AI等のデジタル技術の進展に伴い、消費者・生活者の差別やプライバシーの侵害が新たな人権リスクとして認識されている。
- 自社・自グループの従業員だけではなく、取引先および社会的に立場の弱い者（外国人労働者、女性、LGBTQ、障害者、非標準的雇用労働者）の人権リスクにも関心・問題意識が集まっている。
- 人手不足の解消やグローバル化に伴う多様な人材の活用を目的に需要が高まる「外国人労働者」や、多様な働き方として増加している「非正規労働者」に対する負の影響に関心・問題意識が集まっている。
- 企業において、幅広いライツホルダーを認識して人権の負の影響に対処する、という行動が広がりつつある。新たな人権リスクや深刻な人権リスクを見落とさないために、今後も適切な視点の拡大と掘り下げが必要である。

○ジェンダー平等への取組

経団連では、2030年に女性役員比率を30%以上とするという目標の達成を目指し取組ん

¹²⁵ 経団連「前掲資料」(注28)、28頁。

¹²⁶ 同上。

でおり（2030年30%チャレンジ）¹²⁷、女性の活躍推進は進展しているが、スピードの速い諸外国に比べると、更なる改善が必要である。

○外国人労働者に関する取組

経団連は、2022年2月に、2030年の外国人政策のあり方とその実現に向けた具体的施策として、「Innovating Migration Policies～2030年に向けた外国人政策のあり方」を公表している¹²⁸。この提言には、自社およびサプライチェーン上で外国人労働者を雇用しているあらゆる企業が適切に人権デュー・ディリジェンスに取組めるよう、政府の支援を求める提言も含まれている。

技能実習制度における低賃金・長時間労働、実習生が来日前に抱える高額な借金といった問題はサプライチェーン上の人権リスクとして認識されている。こうした人権課題の解決に向けて、一部の企業では取組が進められている。

例えば、ある企業では、団体監理型技能実習生の受入れにあたって、実習生のゼロ・フィーを実現するために監理団体を新設し、自社の仕入れ先企業にも同監理団体を活用するよう促し、サプライチェーン全体で人権リスクの軽減に取り組んでいる。また、別の企業では、来日前の教育費用を負担したり、適正な監理団体を選定したりするなど、実習生の人権に配慮した取組を実施している。JP-MIRAIのようなマルチステークホルダーによる協働も進みつつある。

また、国際移住機関（IOM：International Organization for Migration）のタイ事務所では、在タイ日系企業や、その現地サプライヤーとの連携を通じて、タイのサプライチェーン全体において人権デュー・ディリジェンスを実施しており、企業の国際的なデュー・ディリジェンスの一翼を担っている¹²⁹。

以上のように個社の取組は活発になっているものの、借金問題等を抜本的に解決するためには、政策による取組が欠かせない。二国間取決めによって送出機関の適正化を図ることや、送出機関に至るまでの非公式な手数料を含め、実習生が抱える借金の全容の把握を監理団体や実習実施機関の責務とすることも検討に値する。

5）以上を踏まえた NAP への示唆

女性活躍推進法や障害者雇用促進法など、国内のマイノリティ別の施策において規定されている企業の人権尊重責任についても、「ビジネスと人権」の視点から、横断的に考えることで、国家の人権保護を確実に果たしていくことができる。

¹²⁷ 経団連「2030年30%へのチャレンジ：#Here We Go 203030」（2021年3月15日）

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/030.html>（2024年3月6日アクセス）。

¹²⁸ 経団連「Innovating Migration Policies：2030年に向けた外国人政策のあり方」（2022年2月15日）

https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/016_honbun.html（2024年3月6日アクセス）。

¹²⁹ IOM「タイ 日系企業によるビジネスと人権に関する取り組みへの支援」

https://japan.iom.int/migraton_management/business_human_right/Thailand（2024年3月6日アクセス）。

そこで、政府は、ジェンダー平等や外国人労働者の保護など、サプライチェーンにおいて社会的に弱い立場にあるライツホルダーを特別に考慮し、「誰一人取り残さない」ために人権尊重の視点に立った制度設計・運用および見直しを行う。加えて、政府は、マイノリティ別の施策のなかで行われてきた情報収集や調査結果を統合し、企業が人権リスクを特定するにあたって適切な視点の拡大と掘り下げができるよう、情報や好事例を提供する。

また、ジェンダー平等をめぐる「ビジネスと人権」の課題は、ILO など国際基準に即した職場での暴力・ハラスメントや男女間賃金格差への対応、女性活躍推進など多岐にわたる取組が求められる。そこで、政府は、例えば選択的夫婦別氏制度にむけた法改正など、これら課題を克服するための施策を進める。

さらに、技能実習制度の課題解決にあたって、政府は「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が取りまとめた報告書をもとに、着実な法改正を行う。

企業において社会的に立場の弱いライツホルダーを認識して人権の負の影響を特定し対処すべきという認識・行動が広がりつつある。また、気候変動や開発への対策など環境と人権を同時に考慮すべき問題において、これら社会的に立場の弱いライツホルダーへの被害がより深刻であることも留意する必要がある。

そこで、政府は、政府ガイドラインにおいて、社会的に弱い立場に置かれたライツホルダーに特別の考慮を行うことを盛り込むことを検討する。

（３）指導原則の実施を推進する能力構築（人権教育・研修および支援・助言）のための仕組みづくり

能力構築をテーマとした国連 WG 報告書（2023 年）¹³⁰では、能力構築を「急激に変化する世界で組織やコミュニティが生き延びる・順応する・成功するために必要なスキル、能力、プロセスおよび資源を開発・強化するプロセス」¹³¹であるとし、内容として企業に対するものはもちろん、政府関係者や、労働者・消費者・地域住民といったステークホルダーを対象とした取組も含まれる。また能力構築の取組は、多様な主体によって行われるが、本報告書の趣旨に基づき、政府が直接的または間接的に行うもの（第三者による能力構築を支援するもの）に焦点を当てる。また、能力構築の取組は段階的なものであり、第一段階として、政府からの一方向的かつ一般的な取組（情報発信やセミナー開催、ガイドラインの策定など）があり、第二段階として、対象となる企業・政府関係者・ステークホルダーからのニーズや相談に応じた双方向的かつ個別的な取組（企業に対する個別相談・助言・支援など）から整理されている。本個別テーマでも国連 WG の整理に基づき記述する。

1）レビューの基礎となる指導原則の該当項目

指導原則の次の原則から、国家は、その保護義務として、「ビジネスと人権」に関する能

¹³⁰ A/HRC/53/24(2023).

¹³¹ *Ibid.*, para.4.

力構築（人権教育・研修および支援・助言）を、企業およびライツホルダーはもちろん、政府自身に対して提供し、またその提供を支援することが求められている。

I. 人権を保護する国家の義務

B. 運用上の原則

【一般的な国家の規制及び政策機能】

原則 3. 保護する義務を果たすために、国家は次のことを行うべきである。

- a. 人権尊重し、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処することを企業に求めることを目指すか、またはそのような効果を持つ法律を執行する。
- b. 会社法など、企業の設立及び事業活動を規律するその他の法律及び政策が、企業に対し人権の尊重を強制するのではなく、できるようにする。
- c. その事業を通じて人権をどのように尊重するかについて企業に対し実効的な指導を提供する。
- d. 企業の人権への影響について、企業がどのように取り組んでいるかについての情報提供を奨励し、また場合によっては、要求する。

【政策の一貫性を確保すること】

原則 8: 国家は、企業慣行を規律する政府省庁、機関及び他の国家関連機関が、関連情報、研

修及び支援を提供することなどを含む、各々の権限を行使する時、国家の人権義務を確実に認識し、監督することを確保すべきである。

原則 10: 国家は、ビジネスに関連した問題を扱う多数国間機関の加盟国として行動する際、次のことを行うべきである。

- a. 当該機関が人権を保護するという義務を果たす加盟国政府の実行力を抑制したり、企業が人権を尊重するのを妨げたりしないことを確保するよう求める。
- b. 当該機関がそれぞれの権限及び能力の範囲内で企業の人権尊重を促進し、要請がある場合には、技術的な支援、能力養成及び意識向上などを通じて、企業による人権侵害に対して保護する国家の義務を果たすよう国家を支援することを奨励する。
- c. 「ビジネスと人権」の課題に取り組むなかで、共通の理解を促し、国際協力を進めるために、この指導原則を活用する。

2) 日本政府の実施状況

NAP における 5 つの優先分野のうち、①政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上、②企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上、③社会全体の人権に関する理解促進と意識向上の 3 つが能力構築に関わるものである。そして、NAP「各人権課題に対する分野別行動計画において、「今後行っていく具体的な措置」として次のものを挙げている。

- ①「人権教育・啓発に関する基本計画」に基づく人権教育・啓発の実施および NAP の周知
「ビジネスと人権」における各種人権課題を認識しつつ、「人権教育・啓発に関する基本計画」に基づく人権教育（学校教育および社会教育）・啓発活動（法務省人権擁護局による活動）を引き続き実施していくとともに、特に、学校教育においては、地域の実情や発達段

階に応じながら学校教育活動全体を通じて、また社会教育においては、地域の実情に応じ、地域の学習の拠点である公民館等の社会教育施設において、それぞれ行われており、引き続きそれらの取組を推進する。教育委員会向けの人権教育担当指導主事連絡協議会において「ビジネスと人権」を含む動向等に関する説明が行われてきている。

国際機関と協力しつつ、NAP 等の周知・普及啓発を実施していくことにより、社会全体としての人権に関する理解促進・意識向上を図っていく。

②政府（地方公共団体を含む）関係者に対する能力構築の取組

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」の分野の取扱いを検討していくことに加え、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。NAP 策定後の取組として、2 年目レビュー政府報告では、「ビジネスと人権」に関する周知・研修として、職員一般（財務省）、新入職員（内閣府、警察庁、外務省）、担当職員（農林水産省）、公共調達担当者（文部科学省）、自衛隊の契約機関（防衛省）、地方公共団体等の人権擁護行政に携わる職員（法務省）を対象に実施されたことが報告されている¹³²。

人権に関わりの深い特定の職業に従事する者に対する研修等として、警察官、検察官等に対する人権研修に加え、裁判官の研修を担当する司法研修所において、人権諸条約や国際人権法を含む各種人権に関する研修を行っている。

③企業・中小企業に向けた能力構築の取組

○企業・中小企業に向けた人権教育・啓発の実施

法務省「My じんけん宣言」の企業・団体の宣言に加え、「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。公益財団法人人権教育啓発推進センターへの委託や地方公共団体との協力など、企業向け人権研修への講師派遣や人権啓発冊子・ビデオの配布・貸出し等の人権啓発活動を実施していくとともに、民間企業と連携・協力した人権教室等の人権啓発活動の更なる実施を推進していく。

また、企業が、社会的課題に取り組む責任を有するとともに貢献可能であることを広く社会が認知することが重要という観点から、消費者志向経営優良事例表彰（消費者庁）、健康経営（厚生労働省）、女性が輝く先進企業表彰（内閣府男女共同参画局）など、人権の尊重を含む社会的課題に取り組む企業を表彰する。

○国内外のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進

OECD 多国籍企業行動指針および ILO 多国籍企業宣言の周知はもちろん、業界団体等を

¹³² 外務省「前掲資料」（注 3）。

通じた、企業等への NAP の周知、サプライチェーン等における人権デュー・ディリジェンスに関する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る。関係府省庁や JETRO 等による情報発信やセミナー実施（中小企業向けの情報・セミナーの提供を含む）に加え¹³³、在外公館や政府関係機関の現地事務所等において、海外進出日本企業に対する NAP の周知や人権デュー・ディリジェンスに関する啓発を図っていく。

前述の 2021 年の政府調査（日本企業における人権デュー・ディリジェンスの取組状況）をうけて、22 年には政府ガイドラインが策定され、23 年 4 月には「実務参照資料」が公表された。関係府省庁は所管する法人や業界団体等を通じてその会員事業者にガイドラインの周知を実施した¹³⁴。最初のステップである人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの人権影響評価について説明するとともに、一步踏み込んで農業・漁業や化学品・医薬品など 10 の事業分野での主な人権リスク等を示した。さらに 23 年には農林水産省が「食品産業向けの人権尊重の取組のための手引き」を策定した¹³⁵。

好事例の共有を通じた企業の能力構築として、例えば、「環境デュー・ディリジェンスに関するハンドブック」¹³⁶などに取組んできた環境省が、経済産業省とともに、「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」¹³⁷（企業の脱炭素経営に向けた取組方法や事例紹介、ガイドをまとめている）、経団連「第 3 回 企業行動憲章に関するアンケート結果」の別冊事例集がある。

このような政府による企業一般や事業分野毎のガイダンス等の周知・啓発はもちろん、JETRO ではガイドラインに関する相談や海外ビジネスでのサプライチェーンにおける人権尊重に関する相談を受け付けてきた¹³⁸。

海外のサプライチェーンに関しては、政府はベトナム、カンボジア、バングラデシュなど 7 か国において、人権デュー・ディリジェンスの普及促進のためのセミナーを実施した¹³⁹。さらに、国際機関への拠出を通じて日本企業の取組を支援している。ILO は、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムを対象に「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築」プロ

¹³³ 一例として、外務省「ビジネスと人権」：ポータルサイト」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>（2024 年 3 月 6 日アクセス）、JETRO「特集 サプライチェーンと人権」https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/（2024 年 3 月 6 日アクセス）がある。

¹³⁴ 外務省「『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』普及・啓発活動の一覧」（2023 年 3 月末時点）<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100520259.pdf>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹³⁵ 農林水産省「食品産業向け人権尊重の取組のための手引き」（2023 年 12 月 25 日）

<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinkentebiki.html>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹³⁶ 環境省「環境デュー・ディリジェンスに関するハンドブックの公表について」（2023 年 5 月 8 日）

https://www.env.go.jp/press/press_01571.html（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹³⁷ 環境省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム：『脱炭素経営』の総合情報プラットフォーム」https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/index.html（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

¹³⁸ JETRO「前掲サイト」（注 133）、「ご相談」を参照。

¹³⁹ 外務省「（開催報告）『ビジネスと人権』に関する行動計画の実施を通じた日本企業における人権デュー・ディリジェンス導入促進セミナー」（2023 年 1 月 16 日）

https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page24_002044.html（2024 年 3 月 6 日アクセス）、外務省「外務省主催オンラインセミナー『人権デュー・ディリジェンス』日本企業の先進例開催」（2023 年 10 月 27 日）

https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_004163.html（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

ジェクトを通じて、日本企業の海外取引先を含む現地企業への助言や支援を行うとともに、日本と3カ国との間の政労使による環境整備を支援している¹⁴⁰。UNDPは日本企業が進出する17カ国を対象とした「ビジネスと人権」プログラムを実施し¹⁴¹、日本企業に対して対象国でのサプライチェーンにおける人権リスクに関する調査結果や人権デュー・ディリジェンスを実施するにあたっての研修を提供するほか、個別企業向けの非公開でのガイダンスセッションなどを実施している¹⁴²。

○中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援

「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。「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、人権デュー・ディリジェンスについても理解を高めていく。

④消費者をはじめとするステークホルダーに対する能力構築の取組

消費者への取組については、第2章行動計画の横断的課題において、消費者の権利・役割に関する「今後行っていく具体的な措置」として、エシカル消費の普及・啓発、さらに消費者教育の推進が挙げられている。消費者教育の推進に関する法律において、消費者教育の機会が提供されることが消費者の権利であることが規定（消費者教育推進法第1条）されており、基本方針（2023年6月28日閣議決定）¹⁴³のもと、消費者教育が推進されてきた。例えば、消費者庁ではエシカル消費の普及啓発¹⁴⁴として、エシカル消費情報¹⁴⁵の発信、エシカル消費の好事例収集プラットフォーム¹⁴⁶の運営、サステナブルファッションの推進¹⁴⁷を行っ

¹⁴⁰ ILO「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築：ビジネス活動におけるディーセント・ワークの促進を通じて」（2022年4月1日～2024年3月31日）https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/projects/WCMS_848737/lang--ja/index.htm（2024年3月6日アクセス）。

¹⁴¹ UNDP, “B+HR Project”, <https://www.undp.org/rollhr/projects/bhr-jsb>（as of 6 March 2024）。

¹⁴² 外務省「【別添7】行動計画実施状況一覧」<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100520257.pdf>（施策番号61）（2024年3月6日アクセス）。

¹⁴³ 「消費者教育の推進に関する基本方針」（2013年6月29日閣議決定、2018年3月20日変更、2023年3月28日変更）https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_education/consumer_education/basic_policy/assets/basic_policy_23_0328_0002.pdf（2024年3月6日アクセス）。

¹⁴⁴ 消費者庁「令和5年版消費者白書：第2部第1章第3節（1）持続可能な社会の形成に資する消費者と事業者の連携・協働」https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_research/white_paper/2023/white_paper_209.html（2024年3月6日アクセス）。

¹⁴⁵ 消費者庁「エシカル消費の普及・啓発の取組」https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_education/public_awareness/ethical/efforts（2024年3月6日アクセス）。

¹⁴⁶ 消費者庁「みんなのエシカル消費」<https://www.ethical.caa.go.jp/ethical-fun.html>（2024年3月6日アクセス）。

¹⁴⁷ 消費者庁「サステナブルファッションの推進に向けた関係省庁連携会議」https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_education/meeting_materials/review_meeting_005/（2024年3月6日アクセス）。

てきた。また、消費者において人権尊重に取り組む事業者の商品・サービスがより選択されるよう、消費者団体を中心に政府ガイドラインを35団体に周知した。

労働者および労働組合に対する能力構築に関しては、労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会（2009年）¹⁴⁸などの取組がなされてきたが、グローバルに広がるサプライチェーンを通じた労働者・労働組合の能力構築については、2023年12月に公表された国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会（ビジネスと人権検討会）報告書において、これまでの政府の政策的経験・知見を活用できる取組の方向性が示された¹⁴⁹。

3）関連する国際的動向

①NAPsの周知

スイス政府は、2018年のギャップ分析のなかで、課題のひとつとして指導原則およびNAPの認知度が低いこと（そして指導原則の認知度の方がNAPの認知度より高いこと）がギャップのひとつであるとした¹⁵⁰。これを受けて、NAP第2版では指導原則そのものの認知度向上の取組が盛り込まれたが、NAPの認知度に触れた直接的な施策は盛り込まれていない¹⁵¹。

②政府（地方公共団体を含む）関係者に対する「ビジネスと人権」に関する周知・研修

NAPs上の各施策の実施を担う政府（地方公共団体を含む）職員に対する指導原則等の研修などの能力構築のために施策が行われてきている。行政官に対する研修について、イタリア政府は、NAP第2版において、企業や公務員を支援するツールとして設計された、「ビジネスと人権」（いわゆる弱者（女性、未成年者、障害者、LGBTIQ+、マイノリティ、移民など）に特に注意）に関する意識向上と研修を、省庁間人権委員会により、および／または人権委員会と協力して準備する¹⁵²。また、タイ政府は、海外への投資を行うタイのビジネスセクターが相談できるよう外務省職員に「ビジネスと人権」に関する研修を実施する¹⁵³。

¹⁴⁸ 厚生労働省政策統括官（労働担当）「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」（2009年2月）<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/dl/h0227-8a.pdf>（2024年3月6日アクセス）。

¹⁴⁹ 国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会（ビジネスと人権検討会）「報告書〜グローバル・サプライチェーン上の人権尊重に向けて〜」（2023年12月13日）<https://www.mhlw.go.jp/content/10501000/001181137.pdf>（2024年3月6日アクセス）。

¹⁵⁰ Luke Wilde & Annik Bindler, Christoph Good, Matthias Leisinger & Sibylle Baumgartner, “Bestandsaufnahme über die Umsetzung der UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch den Bund und durch Schweizer Unternehmen” (31. Juli 2018), https://www.nap-bhr.admin.ch/dam/napbhr/de/dokumente/der-nap/studie_umsetzung_ungp.pdf.download.pdf/Studie_Bestandsaufnahme%20%C3%BCber%20die%20Umsetzung%20der%20UNO-Leitprinzipien%20f%C3%BCr%20Wirtschaft%20und%20Menschenrechte%20durch%20den%20Bund%20und%20durch%20Schweizer%20Unternehmen.pdf (as of 6 March 2024).

¹⁵¹ Federal Department of Economic Affairs, Education and Research & Federal Department of Foreign Affairs, *supra* note 120.

¹⁵² MURC「前掲資料」（注88）。

¹⁵³ 同上。

さらに公共調達に焦点を当てたものとして、英国政府は、公共調達を通じた現代奴隷の防止・取組促進を図るため、政府機関内で公共調達を担当する職員を対象とするガイドライン「Procurement Policy Note – Tackling Modern Slavery in Government Supply Chains Tackling Modern Slavery in Government Supply Chains – Guidance」（2023 年 2 月）を発行している¹⁵⁴。ドイツ政府は、調達手続きへの ILO 中核条約の適用を含む人権問題、および指導原則の実施における the Centre of Excellence for Sustainable Procurement の専門知識は、調達職員の研修に活用され、また、フランス政府は、公共調達ガイド、公共調達施策、購入者への研修において、指導原則及びその他の確立された国際的な文書を尊重する¹⁵⁵。

救済へのアクセスに関わる政府関係者への教育も取組まれている。コロンビア政府は、救済政策へのアクセスの実施を主導し、また地域および現地レベルで職員に研修を行うよう、オンブズマン事務局に対して奨励することに加え、司法職員に対する、「ビジネスと人権」に関する国際基準に沿ったトレーニング戦略の策定を行う。イタリア政府は、NAP 第 2 版において、人権省庁間委員会の支援を受けて、「ビジネスと人権」に関する裁判官や弁護士のための研修を、国内法医学評議会やこの分野の専門知識を持つ第三者との協力も含め、設計・実施するとし、またスペイン政府も、NAP において、裁判官や検察官に、「ビジネスと人権」に関する研修を実施することを明示する。

NCP における能力構築について、NCP 年次活動報告書によれば、21 の NCP（43%）で NCP スタッフがあっせんを含む紛争解決に関する研修を受けた¹⁵⁶。

③企業・中小企業に向けた能力構築の取組

○人権課題の特定やデュー・ディリジェンスの取組を促進する情報提供・ガイドラインの策定（能力構築の第一段階）

指導原則の成立後の比較的早い段階から、EU では産業別¹⁵⁷、中小企業向け¹⁵⁸の人権デュー・ディリジェンスガイドラインを作成・公表してきた。ドイツ政府では、サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法の制定に伴い、一般的なデュー・ディリジェンスプロセス別のガイドライン（リスクの特定・測定・優先順位づけ、適切性・実効性、苦情手続、サプライ

¹⁵⁴ Cabinet Office, “Procurement Policy Note-Tackling Modern Slavery in Government Supply Chains: Action Note PPN 02/23” (February 2023), https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1135513/PPN-02_23-Tackling-Modern-Slavery-in-Government-Supply-Chains-docx.pdf (as of 6 March 2024).

¹⁵⁵ MURC 「前掲資料」(注 88)。

¹⁵⁶ OECD, “Annual Report on the Activity of National Contact Points for Responsible Business Conduct 2022” (2023), <https://mneguidelines.oecd.org/ncps/annual-report-of-NCPs-for-RBC-2022.pdf> (as of 6 March 2024), p.10.

¹⁵⁷ 一例として、2013 年に ICT 産業ガイド (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ab151420-d60a-40a7-b264-adce304e138b/language-en/format-PDF/source-304556723>)、石油・ガス産業ガイド (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e05fc065-f35c-4c0d-91e9-7e500374ee0f/language-en/format-PDF/source-304556723>)、人材派遣業ガイド (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7fa3f4c2-9f0f-46df-b698-cdd627cabe31/language-en/format-PDF/source-304556723>) を作成した。

¹⁵⁸ EU, “My Business and Human Rights” (2013), <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/83750b9b-c31b-4e0e-adf4-00779c761ac0> (as of 6 March 2024).

ヤーとの協力)¹⁵⁹とともに、自動車産業¹⁶⁰やエネルギー産業¹⁶¹、リチウム採掘産業¹⁶²など産業に特化した人権尊重の取組のプロセス別のガイドラインを策定している。

米国政府関係機関は、2020年7月、中国新疆ウイグル自治区にサプライチェーンを有する米国企業に対し勧告文書(Advisory)(2021年7月更新)を発出した¹⁶³。当該地域で強制労働等の人権侵害が指摘されていることや当該地域で第三者監査が十分に機能しないことなど、人権デュー・ディリジェンスを実施する上での注意点などについての情報提供を目的としている。さらに、2021年12月のウイグル強制労働防止法の成立(2022年6月施行)にあたり、米国税関・国境警備局は「輸入業者に対するガイダンス」を発表した¹⁶⁴。

また、米国共通役務庁(GSA: U.S. General Services Administration)は、企業が政府調達における規制に対応できるよう、「Sustainable Facilities (SF) Tool」を通じて、人権および労働の権利など持続可能性の社会的側面に関する好事例や情報、ガイドを提供している¹⁶⁵。さらに、企業への情報提供では、貿易開発法によって「最悪の形態の児童労働に関する年次調査」が発表され、人身売買被害者保護法により労働省国際労働局が「強制労働または児童労働によって生産された製品リスト」を調査・作成している。また、スイス政府は、サプライチェーンでの社会的および環境的リスクを特定するためのツールをオンラインで提供している¹⁶⁶。

○「ビジネスと人権」に関するヘルプデスクの設置(能力構築の第二段階)

ILO ヘルプデスクが企業活動における国際労働基準の意味合い等の情報提供や企業からの質問対応等の支援を担ってきたが、後述するドイツ政府によるヘルプデスクの設置を受けて、オランダ、EU、そして世界人権宣言75周年を受けた取組としてOHCHRでもヘルプデスクが設置された。

ドイツ政府は、2016年NAPのなかでヘルプデスクの設置を表明し、2019年に途上国や新興国での事業に関する企業支援を担ってきたドイツ企業・経済開発機構(Agency for Business

¹⁵⁹ Federal Office for Economic Affairs and Export Control, “Supply Chain Act”, https://www.bafa.de/EN/Supply_Chain_Act/Overview/overview_node.html#doc1444772bodyText2 (as of 6 March 2024).

¹⁶⁰ Federal Ministry of Labour and Social Affairs, “Guidelines for the Integration of Due Diligence Requirements into business management processes: Introduction” (June 2022), <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a433e-1-automotive-industry-guidelines-introduction.html> (as of 6 March 2024).

¹⁶¹ Federal Ministry of Labour and Social Affairs, “Potential Human Rights Risks Along the Supply and Value Chains” (September 2023), <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/121e-potential-human-rights-risks-along-supply-and-value-chains.html> (as of 6 March 2024).

¹⁶² Federal Ministry of Labour and Social Affairs, “Responsible Lithium Mining” (November 2023), <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a435e-responsible-lithium-mining.html> (as of 6 March 2024).

¹⁶³ US Department of State, “Xinjiang Supply Chain Business Advisory” (amended on September 26, 2023).

¹⁶⁴ Department of Homeland Security, “Uyghur Forced Labor Prevention Act: U.S. Customs and Border Protection Operational Guidance for Importers” (June 13, 2022).

¹⁶⁵ US General Services Administration, “Sustainable Facilities Tool”, <https://sftool.gov/plan/545/responsible-business-conduct> (as of 6 March 2024).

¹⁶⁶ State Secretariat for Economic Affairs SECO, Federal Department of Foreign Affairs, “CSR Risk Check”, <https://www.nap-bhr.admin.ch/napbhr/en/home.html> (as of 6 March 2024).

and Economic Development) に設置された¹⁶⁷。ヘルプデスクは連邦経済協力開発省の予算によって運営され、企業は人権デュー・ディリジェンスに取り組むための情報や支援を受けることができる。企業一般向けとしては、人権デュー・ディリジェンスにおける影響評価のために各国地域での人権リスク情報を提供するオンラインツール、また中小企業が人権デュー・ディリジェンスを行うための5つのステップを示したガイドなどを開発し、活用を促進している¹⁶⁸。これに加え、「ビジネスと人権」分野を専門とするコンサルタントが、企業のニーズに応じて個別に、かつ無料で秘密の守られた形で、支援・助言を行っている。企業ニーズに応じてカスタマイズした研修教材を提供することに加え、これからデュー・ディリジェンスに取り組む企業に対して、法的義務を課された大企業だけでなく中小企業も含めて、電話やメール等を通じた質問対応や情報提供、個別企業の現場を訪問したうえでの実施上の課題や優先順位の特定、企業に伴走した中長期的な取組支援、開発途上国でのプログラム実施における資金確保への助言、そして特定の業界・テーマ・地域に関する支援やイニシアチブを紹介するネットワーキングの支援を提供している。ヘルプデスクは、企業が人権デュー・ディリジェンスに困ったときの「最初のコンタクト先」として役割を果たしており、伴走支援においては、企業の人権方針や行動綱領等の案を直接作成することはせず、またグリーンバンスメカニズムの窓口を担うことはしないなど、コンサルティング企業の市場獲得と競合することがないように注意しているとのことであった¹⁶⁹。

④ステークホルダー、特にライツホルダーに対する能力構築

ステークホルダー、特にライツホルダーとのエンゲージメントは政府および企業による指導原則の実施の中核であるが、場合によっては、自身がライツホルダーとしての人権を有していること、そしてライツホルダーとしてエンゲージメントに参加する権利や資格があることなどを認識したうえでないと実現できず、そのため、ライツホルダーを含むステークホルダー一般に対するエンパワーメントが不可欠である。

コロンビア政府は、その保護義務として、国民に対する国内の司法および非司法救済メカニズムへのアクセスに関するアドバイスの提供や、地域社会と企業の間で起こり得る紛争の解決のために調停者へのアクセスの奨励・提供を NAP のなかで明示している¹⁷⁰。また、アイルランド政府は、NAP において、NGO に対する国家支援として、効果的な人権デュー・ディリジェンスの奨励・支援を挙げている¹⁷¹。タイ政府は、国内一般の取組として、基本的

¹⁶⁷ Agency for Business & Economic Development, Helpdesk on Business & Human Rights (<https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/>)(as of 6 March 2024).

¹⁶⁸ CSR Risk Check (<https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/csr-risk-check/>)や SME Compass (<https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/sme-compass/>) といったツールがある。

¹⁶⁹ 第12回国連「ビジネスと人権」フォーラム(2023年11月27-29日、国連欧州本部(スイス・ジュネーブ))の際に実施した、ドイツ「ビジネスと人権」に関するヘルプデスクの Jenny Ohme 氏および Jana Sievers 氏(ともにヘルプデスクに所属するアドバイザー)に対するインタビューに基づく。

¹⁷⁰ MURC「前掲資料」(注88)。

¹⁷¹ 同上。

人権に関する正しい知識と理解を得るため、人権に関する教育・訓練を組織することに加え、弁護士の研修を組織し、弁護士育成を強化するとともに、人権訴訟の弁護に専門性を有する弁護士のリストを提供する¹⁷²。

よりライツホルダーに近い取組として、イタリア政府は、NAP 第 2 版において、企業による人権侵害の疑いに関して、NCP のメカニズムについて、特に被害者としてのステークホルダーに向けて、新たな、より広範な情報の提供に取り組むとする。また、外交・領事ネットワークを通じて、またイタリア商工会議所の関与、外務・国際協力省との協力のもと、裁判によらないグリーバンスメカニズムに関する啓発キャンペーンを開始することを表明した。タイ政府は、NAP において、移住労働者含む労働者に労働者の権利等に関する訓練を行うとともに、(公立・私立施設に基礎トレーニングを提供する等を行い) 移民の子どもの教育へのアクセスに関する問題に取り組む。また、移住労働者を含む労働者のための法的権利、労働の権利、職業安全、社会保障に関する知識に関する研修および労働者が理解しやすい言語によるマニュアル等の各種情報媒体を作成する。ケニア政府は、一般市民、特に女性や社会から疎外されたマイノリティの人々に対して、①再定住と補償の枠組みを含む土地法、②労働法および移住労働者の権利、③環境法および基準に関する情報を提供する¹⁷³。

なお、労働組合の能力構築として、グローバル枠組協定(国際枠組協定)の締結の推進(第 3 章 3 (1) 3)) も挙げることができ、フランスが国際枠組協定の締結数の増加を NAP における目標のひとつとしている。

4) 日本企業の取組状況

○経団連「第 3 回企業行動憲章に関するアンケート結果」(2024 年 1 月) から

回答企業のうち、大企業(従業員 5,000 人以上の企業)の 95%は指導原則に基づく取組を進めているのに対し、従業員規模が 499 人以下の企業になると未着手の割合が 7 割~9 割へと増加する¹⁷⁴。

指導原則に基づく取組を進めている企業では、人権方針策定済みの企業が「単独で策定済み」と「グループ共通の方針を適用済み」を合わせて 91% (前回調査(2020 年)では 65%)、人権デュー・ディリジェンスについては調達方針のなかで明確化する企業が 94% であり、その実現方法としては情報の伝達(94%)、アンケートの実施(69%)、説明会・研修・意見交換等の実施(52%)である¹⁷⁵。また追跡調査を行っている企業は「リスクに応じて必要な追跡調査を実施」(35%)、「同様の追跡調査を実施」(25%)を合わせて 60%となっている¹⁷⁶。

¹⁷² 同上。

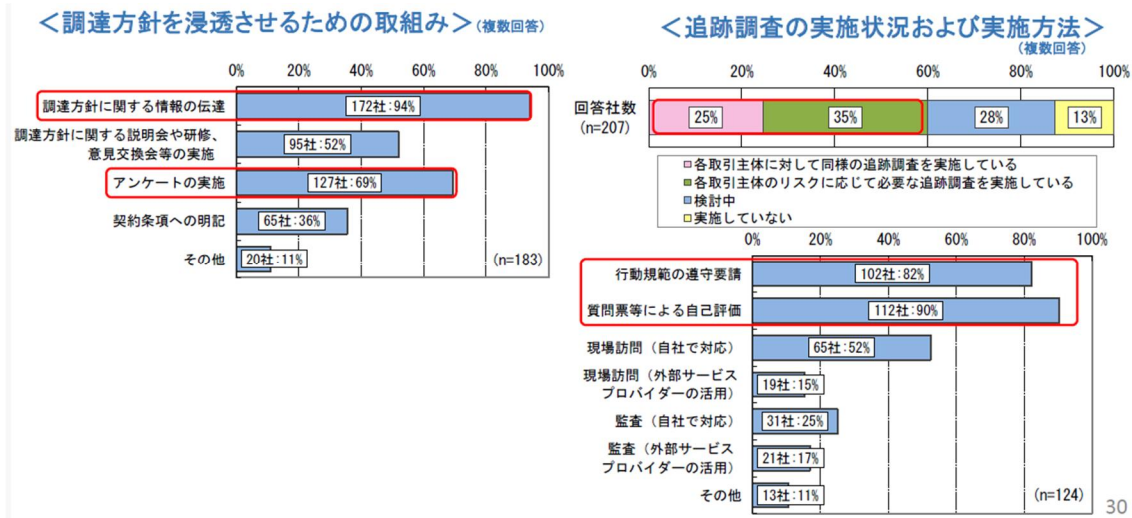
¹⁷³ 同上。

¹⁷⁴ 経団連「前掲資料」(注 28)、21 頁。

¹⁷⁵ 同上、24 頁および 30 頁。

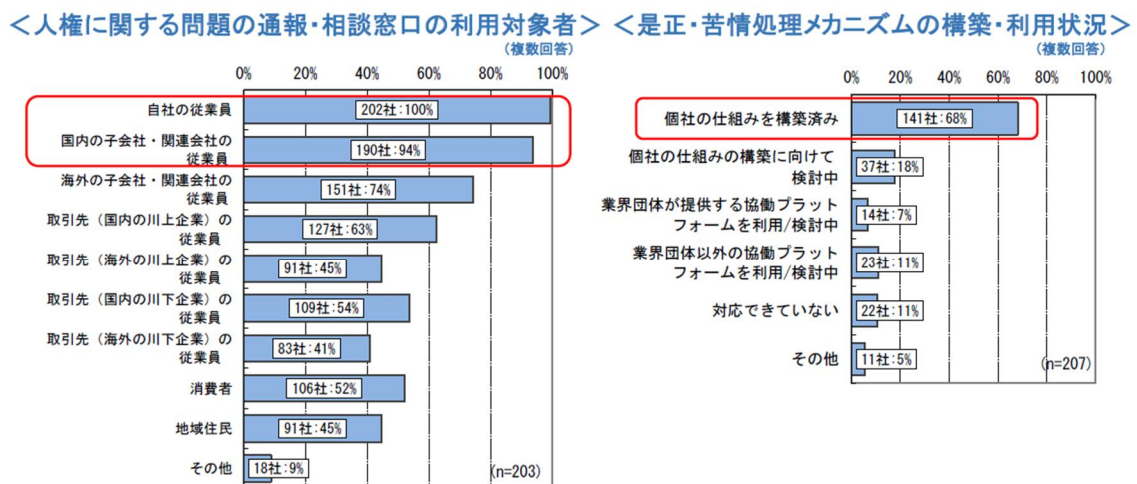
¹⁷⁶ 同上、31 頁。

経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」(2024年1月)、30頁。



グリーンバンスメカニズムについては、人権に関わる問題を通報・相談できる窓口を設置している企業は90%。うち利用できる対象者の範囲は「自社の従業員」(100%)、「国内の子会社・関連会社の従業員」(94%)であり、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い者を含めた、幅広いステークホルダーが利用できる仕組みへの改善が課題である。人権侵害発生時の救済の仕組みは、回答企業の68%が「個社の仕組みを構築済み」であり、一社だけの構築が難しい場合は、業界団体等が提供する協働プラットフォームの利用も考えられるが、利用はあまり進んでいない¹⁷⁷。

経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」(2024年1月)、32頁。



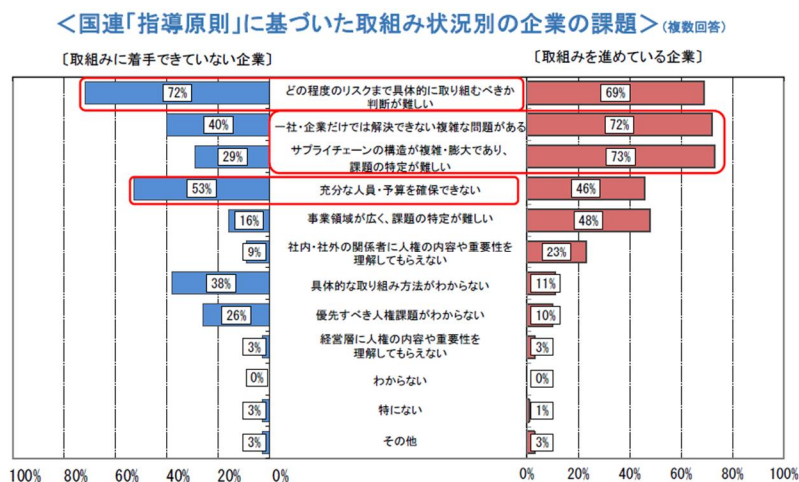
このように指導原則に基づく取組を進めている企業では進捗が見られることから、なお

¹⁷⁷ 同上、32頁。

一層、中小規模の企業との取組格差の広がりが見取れる。

人権を尊重する経営を実践する上での課題について、「国連『指導原則』に基づく取組を進めている企業」では、「サプライチェーンの構造が複雑・膨大であり、課題の特定が難しい」(73%) が最も多く、「一社・企業だけでは解決できない複雑な問題がある」(72%)、「どの程度リスクまで具体的にに取り組むべきか判断が難しい」(69%)が続いている。他方、「国連『指導原則』に基づいた取組に着手できていない企業」における課題としては、「どの程度リスクまで具体的にに取り組むべきか判断が難しい」(72%)、「十分な人員・予算を確保できない」(53%)の順に多い。

経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」(2024年1月)、33頁。



○政府による企業への能力構築への期待

産業団体による能力構築の取組も進んでいる。22年7月、日本繊維産業連盟が「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を発行した。また、電子情報技術産業協会(JEITA) CSR 委員会は、①責任ある企業行動ガイドラインの策定、②同ガイドラインに基づくサプライヤー向けの自己評価シートの作成、③同ガイドラインを活用したサプライチェーンに対する教育・啓発活動を実施している。

国内はもちろん、アジア諸国等においても、取引先と共に人的能力の向上をはじめ共存共栄に努めており、信頼関係を有している。こうした信頼関係をベースに、取引先と定期的に説明会や意見交換会を開催し、自社の人権尊重への取組への理解と協力を要請することが有益である。また、取引先が人権への影響に効果的に対応できているかを継続的に調査し、問題が見つかった場合には、対話、指導、能力開発等を通じて、状況の改善を支援するよう努めている。これに関連して、企業とそのサプライチェーン上の企業のキャパシティビルディングを目的とした、外務省拠出による UNDP の「ビジネスと人権アカデミー」は、国別アセスメント調査に基づく人権デュー・ディリジェンス研修や国内外の専門家による個別

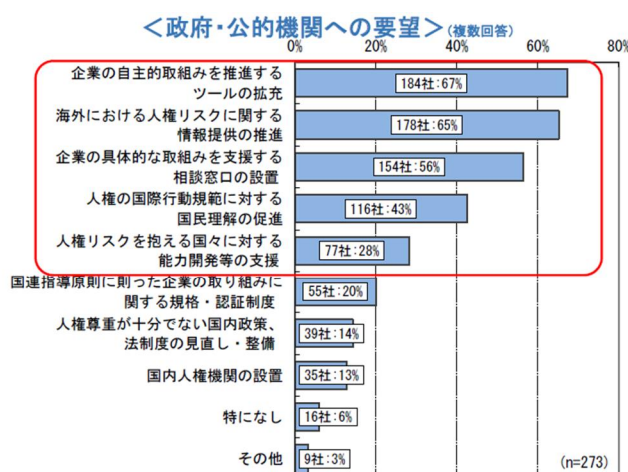
ガイダンスを提供しており、企業は同プログラムも活用しながら人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいる。

一方、中小企業においては、中小企業家同友会による人間尊重経営の推進として能力構築の取組が行われてきた一方、「ビジネスと人権」については専門用語が多すぎてよくわからない、わかりやすい言葉での説明が必要であるという意見や、中小企業は経営資源が限られていることへの配慮を求める意見も聞かれた。

加えて、経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」（2024年）が示す、政府・公的機関に対する要望としては、「企業の自主的な取組を推進するツールの拡充」

（67%）が最も多く、「海外における人権リスクに関する情報提供の推進」（65%）、「企業の具体的な取組を支援する相談窓口の設置」（56%）が続く。また、「人権の国際行動規範に対する国民理解の促進」（43%）や「人権リスクを抱える国々に対する能力開発等の支援」（28%）も挙げられた。

経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」（2024年1月）、34頁。



※「人権尊重が十分でない国内政策、法制度の見直し・整備」の具体的な内容としては、外国人技能実習制度などが挙げられている。

5) 以上を踏まえた NAP への示唆

(1) で述べたように、人権尊重を実現するためには、企業が、実際に、ライツホルダーとの対話やエンゲージメントを通じて、まず人権リスク・人権課題を適切に特定すること（なお人権課題は、環境（気候のみならず自然資本、生物多様性も含め）要因との交差性があるため、同時に考慮すること）、そのうえで負の影響を評価し、それを防止・軽減・是正・救済する取組を確保することが不可欠である。

このような能力構築のために、政府は、ステークホルダーとの協働を通じて、政府ガイドラインから一步踏み込んだ、産業や国・地域、中小企業の特性を考慮した手引きの作成や好事例の共有を推進する。加えて、中小企業を含む企業に対し、個別ケースに沿った情報・助

言・支援等を提供するヘルプデスクの設置等の体制整備を強化する。

また、日本政府の拠出金により国際機関等が行ってきた能力構築に関する事業は企業にとって有用である。よって、政府は、これら国際機関等との協力を、今後も継続する。

さらに、政府は、このような施策によって企業の取組が実際にどの程度進んだのかについて、定期的にフォローアップを行い、必要に応じてガイドラインの改訂を行う。

加えて、サプライチェーンでの人権尊重の実現では、企業活動を取り巻く、政府、労働者および労働組合、消費者、地域住民、市民社会といったステークホルダーの果たす役割も重要である。

そこで、政府は、政府における人権保護を推進する能力構築のために、地方公共団体を含む、政府職員に対する人権教育・研修などの能力構築を強化する。さらに、ライツホルダーが人権への負の影響に対して声をあげるための仕組みを利用できるよう、政府は、学校教育での人権理解の基礎のうえに、消費者教育や労働者教育の推進、地方における NAP の普及など、指導原則に則った保護・尊重・救済の視点を盛り込んだ人権教育・啓発施策を展開する。

(4) 企業の情報開示

1) レビューの基礎となる指導原則の該当項目

指導原則の次の原則から、国家は、その保護義務として、企業の情報開示に関する政策を行うことが求められている。

I. 人権を保護する国家の義務

B. 運用上の原則

【一般的な国家の規制及び政策機能】

原則3. 保護する義務を果たすために、国家は次のことを行うべきである。

- a. 人権尊重し、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処することを企業に求めることを目指すか、またはそのような効果を持つ法律を執行する。
- b. 会社法など、企業の設立及び事業活動を規律するその他の法律及び政策が、企業に対し人権の尊重を強制するのではなく、できるようにする。
- c. その事業を通じて人権をどのように尊重するか

について企業に対し実効的な指導を提供する。

- d. 企業の人権への影響について、企業がどのように取り組んでいるかについての情報提供を奨励し、また場合によっては、要求する。

【政策の一貫性を確保すること】

原則8: 国家は、企業慣行を規律する政府省庁、機関及び他の国家関連機関が、関連情報、研修及び支援を提供することなどを含む、各々の権限を行使する時、国家の人権義務を確実に認識し、監督することを確保すべきである。

2) 日本政府の実施状況

①NAP に基づく取組

(3) の国内外のサプライチェーンにおける取組および指導原則に基づく人権デュー・ディ

リジェンスの促進として、企業の情報開示に関する施策が位置付けられている。「今後行っていく具体的な措置」として、投資家と企業経営者の ESG/非財務情報に関する対話・開示の手引きである「価値協創ガイダンス」の普及や、女性活躍推進法による情報公表の強化、環境デュー・ディリジェンスに関する手引書の普及を通じて、情報開示を促進していくことが盛り込まれた。例えば、22 年 7 月、女性活躍推進法の省令・告示が改正・施行され、新たに男女の賃金の差異に関する情報開示が、常用労働者 301 人以上の企業において、必須項目となった。

②2021 年コーポレートガバナンス・コードの改訂

2021 年 6 月に東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」が改訂され、補充原則 2-3①に「人権の尊重」が盛り込まれた¹⁷⁸。一方、第 3 章適切な情報開示と透明性の確保において、具体的な記載はない。

③2023 年企業内容等の開示に関する内閣府令（開示府令）の改正と人権情報開示の好事例の提供

開示府令の改正により、企業は有価証券報告書などでサステナビリティ全般や人的資本、多様性に関する開示が求められるようになった。なお、女性活躍推進法等に基づき「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」を公表する場合には、公表するこれらの指標について、有価証券報告書等においても記載を求められるようになった。

2023 年度、有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方および取組に関する開示例に、人権の開示例が加わった¹⁷⁹。そこでは、「投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示ポイント」として、①人的資本とは別の項目として分けて記載、②想定されるリスクを具体的に開示、③どのようにリスクを防止するかの開示、④定量情報の開示の 4 つが挙げられている。

3) 関連する国際的な動向

○サステナビリティ情報開示をめぐる国際的な動向

1997 年の設立以降、サステナビリティ情報開示を、長年牽引してきたのがグローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI : Global Reporting Initiative）である。GRI の共通スタンダードの改訂版が 2021 年 10 月に発行され、指導原則に基づいた人権情報の開示の強化が行われた¹⁸⁰。改訂された GRI スタンダードは 2023 年 1 月 1 日から有効となっている。な

¹⁷⁸ 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」(2021 年 6 月 11 日) <https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jdy-att/nlsgeu0000051nu1.pdf> (2024 年 3 月 6 日アクセス)。

¹⁷⁹ 金融庁「記述情報の開示の好事例集 2023 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 4.『人権』の開示例」(2023 年 12 月 27 日) <https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/07.pdf> (2024 年 3 月 6 日アクセス)。

¹⁸⁰ GRI, “Review of GRI’s Universal Standards: Project Proposal: Approved by the Global Sustainability Standards

お、国連グローバル・コンパクトでは、参加企業に対して取組の進捗報告（CoP：Communication on Progress）を求めているが、2024 年から本格始動する CoP 強化では、GRI、CDP、国際会計報告基準（ISAR：International Standards of Accounting and Reporting）に基づいて、世界共通の開示項目を設定している¹⁸¹。

また情報開示の動きは、EU、そして国際会計基準財団（IFRS 財団）のもとでも進んでいる。EU では、「非財務及び多様性情報の開示に関する改正指令」（NFRD、2014 年）を改正した「企業サステナビリティ報告指令（CSRD）」が 2023 年 1 月に発効した。CSRD において、その具体的な報告項目については、欧州サステナビリティ報告基準（ESRS）に基づくとしており、この ESRS の第一弾とされる全セクター共通基準が 2023 年 7 月に欧州委員会によって採択され、2024 年 1 月 1 日から適用が開始された（2024 年度に適用され報告は 2025 年となる）。全般的な基準として、サステナビリティ情報開示の基礎となるダブル・マテリアリティ（企業が社会・環境に与える影響とともに、サステナビリティ事項が企業に与える影響の双方から重要性を判断すること）やデュー・ディリジェンス、バリューチェーン等が項目となっていることに加え、社会分野では自社およびバリューチェーン上の労働者、コミュニティや先住民族、消費者・エンドユーザー（健康、安全、プライバシーなど）に関する項目も対象となっている。

さらに、国際会計基準（IFRS）財団が 2021 年 11 月に設立した国際サステナビリティ基準審議会（ISSB：International Sustainability Standards Board）によるグローバル・ベースラインの設定に向けた動きもある。ISSB では、2023 年 6 月にサステナビリティ開示基準である「サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的な要求事項（IFRS S1 号）」と「気候関連開示（IFRS S2 号）」を公表した。「IFRS S1」では、サステナビリティには人権（世界人権宣言）が含まれ、重要性はサステナビリティ関連のリスクと機会が企業価値に与える影響から評価されるとしている¹⁸²。現在、人的資本や人権を含む次期アジェンダについて検討が行われている。なお、前述の GRI は、2022 年 3 月に IFRS 財団と MOU を締結しており、サステナビリティ関連情報開示基準に関して、双方の用語やガイダンスを可能な限り統一することとした¹⁸³。

○デュー・ディリジェンスの義務化を通じた情報開示の促進

EU の CSRD に加え、サプライチェーンでの人権尊重を企業に求める国内法を通じても人

Board (GSSB) on 26 March 2019” (26 March 2019), https://www.globalreporting.org/media/tyghiekh/universal_standards_final_project_proposal_approved.pdf (as of 6 March 2024) .

¹⁸¹ UN Global Compact, “Questionnaire Guidebook: Communication on Progress”(February 2023), https://storage.pardot.com/591891/1677164626UVOSM5Bv/UNGC_CoP_GuideBook_Feb2023_.pdf (as of 6 March 2024).

¹⁸² IFRS, “ISSB Issues Inaugural Global Sustainability Disclosure Standards” (16 June 2023), <https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2023/06/issb-issues-ifrs-s1-ifrs-s2/> (as of 6 March 2024).

¹⁸³ IFRS, “IFRS Foundation and GRI to Align Capital Market and Multi-stakeholder Standards to Create an Interconnected Approach for Sustainability Disclosures” (24 March 2022), <https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2022/03/ifrs-foundation-signs-agreement-with-gri/> (as of 6 March 2024).

権情報開示が促進されてきている。英国、オーストリア、カナダで制定された現代奴隷法はそもそも企業の情報開示義務に焦点を当てたものであることに加え、フランスやドイツ等でのデュー・ディリジェンス法においても、情報開示を含めて、企業の人権尊重の取組が義務化されている。これらの国・地域で事業を行っている日本企業や子会社を持っている日本企業は、これら法の要求に沿った取組を行い、開示を行っている。

○投資家による企業の情報開示の動き

加えて、企業の情報開示をもとめる機関投資家の動きもある。国連レベルにおいて、国連環境計画・金融イニシアチブと国連グローバル・コンパクトの連携によって 2006 年に誕生した責任投資原則（PRI：Principles for Responsible Investment）では、署名機関が約束する原則のひとつに「私たちは、投資対象の主体に対して ESG の課題について適切な開示を求めます」を掲げている。60 カ国以上から 4000 を越える金融機関が参加し、資産総額は 120 兆米ドル以上というイニシアチブに成長した¹⁸⁴。また、国連 WG において「投資家、ESG と人権」のテーマのもとで企業情報開示の在り方を含めた報告書の作成が着手されている¹⁸⁵。さらに、2009 年に国連事務総長が立ち上げた「持続可能な証券取引所イニシアチブ」¹⁸⁶では、参加する 122 証券取引所のうち 72 で上場企業のための ESG 報告ガイドンスが作成されており¹⁸⁷、またシンガポール証券取引所では気候と多様性に関する情報開示の義務化するなど、先進的な取組が確認できる¹⁸⁸。

4) 日本企業の取組状況

○経団連のサステナビリティ情報開示の基準設定への参画

経団連は、情報開示の目的である企業価値の向上や持続可能な経営の推進に向け、2022 年に日本で設立されたサステナビリティ基準委員会（SSBJ：Sustainability Standards Board of Japan）と協力して、グローバル・ベースラインの確立に向けた ISSB 基準の策定プロセスに積極的に参加している。

○経団連「第 3 回企業行動憲章に関するアンケート結果」（2024 年 1 月）から

経団連アンケート結果によれば、人権に関する取組や課題等の公表媒体は、「自社ホームページ」（92%）、「統合報告書」（75%）が多く、「有価証券報告書」において公表している

¹⁸⁴ PRI, “About the PRI”, <https://www.unpri.org/about-us/about-the-pri> (as of 6 March 2024).

¹⁸⁵ UN Working Group on Business and Human Rights, “Investors, ESG and Human Rights”, (8 November 2023), <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/2023/investors-esg-and-human-rights> (as of 6 March 2024).

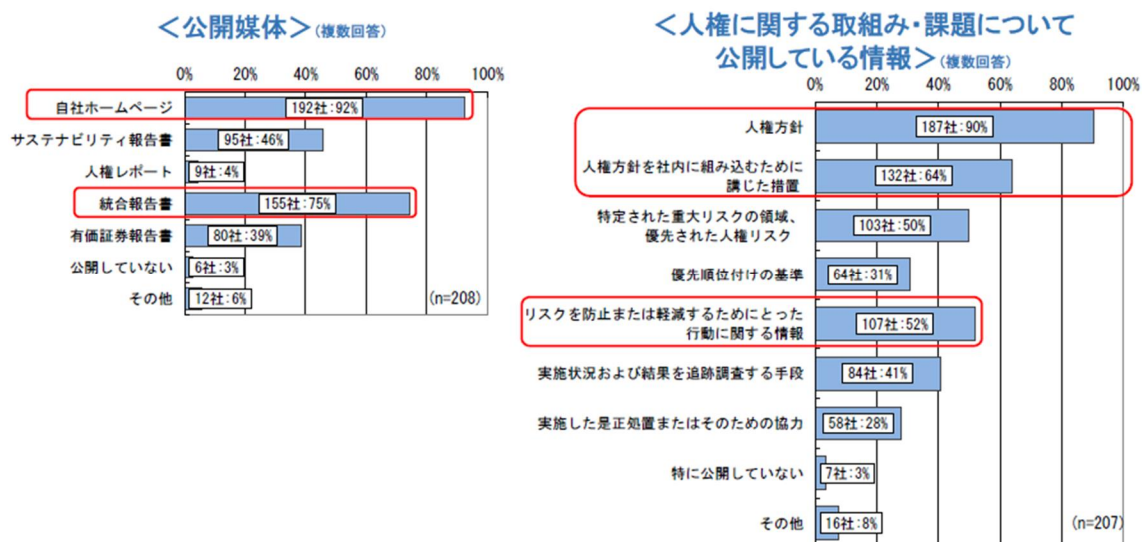
¹⁸⁶ Sustainable Stock Exchanges Initiative, <https://sseinitiative.org/> (as of 6 March 2024).

¹⁸⁷ Sustainable Stock Exchanges Initiative, “ESG Disclosure”, <https://sseinitiative.org/esg-disclosure/> (as of 6 March 2024).

¹⁸⁸ SGX Group, “SGX Mandates Climate and Board Diversity Disclosures” (15 December 2021), <https://www.sgxgroup.com/media-centre/20211215-sgx-mandates-climate-and-board-diversity-disclosures> (as of 6 March 2024).

企業も約 39%である¹⁸⁹。さらに、公表している情報については、「人権方針」(90%)が最も多く、「人権方針を社内に組み込むために講じた措置」(64%)、「リスクを防止または軽減するためにとった行動に関する情報」(52%)が続いている¹⁹⁰。

経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」(2024年1月)、31頁。



○企業による情報開示の進捗と課題

加えて、企業は、内閣府令の改正(2023年1月31日)により、有価証券報告書における「従業員の状況」の記載において、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差などの多様性の指標に関する情報の開示にも取り組んでいる。

このように一定程度の前進がある一方、人権尊重の情報開示には課題がある。株式会社東京証券取引所「東証上場会社：コーポレート・ガバナンス白書2023」(東証プライム市場上場会社対象)によれば¹⁹¹、サステナビリティ関連のキーワード分析結果において、9割以上の企業が、サステナビリティを「企業価値(92.7%)」「経営戦略(91.3%)」と結びつけているが、「リスク(77.0%)」の言葉の方が「収益機会(20.4%)」よりも使用頻度が多い、まだ「守り」というスタンスが強い。環境と社会の課題でみると、「多様性(91.0%)、女性(75.4%)、社員(83.2%)、取引先(53.9%)、人的資本(55.5%)」が「気候変動(49.2%)」よりも多く使われているが、サステナビリティ開示に係るキーワードとして人権を挙げているのは、291社(15.8%)にとどまっている。

一方、前述の通り、2023年度の有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方およ

¹⁸⁹ 経団連「前掲資料」(注28)、31頁。

¹⁹⁰ 同上。

¹⁹¹ 東京証券取引所「東証上場会社 コーポレート・ガバナンス白書2023」(2023年3月)、<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jb0-att/cg27su0000004bk2.pdf> (2024年3月6日アクセス)、143-145頁。

び取組に関する開示例に人権の開示例が加わっている¹⁹²。情報開示に関しては、好事例から学ぶこと等を通じて、まずは「ビジネスと人権」の理解と取組を広げていくことの推進が前提となる。

5) 以上を踏まえた NAP への示唆

政府は、国際的な基準との調和を考慮しながら、企業の人権尊重に関する情報開示の推進策についての議論を進める。

企業の情報開示については、情報開示というプロセスはもちろん、開示された好事例情報から学ぶことを通じて、企業の人権尊重の取組がひろく促進されることが重要である。情報開示は、株主、従業員、顧客、地域社会など企業のステークホルダーに対して企業の中長期的なリスクと機会に関する説明責任を果たすことであることから、企業とステークホルダーの相互信頼とともに、エンゲージメントそのものも促進されていく。意味あるエンゲージメントにつなげていくためにも、好事例を示していくことが大切である。また、情報開示は、消費者の権利を尊重することであり、企業の取組を消費者個人が判断する材料となる。

そこで、政府は、その政策目標の実現に向けて、指導原則に基づいた人権尊重の取組と情報開示に関する企業の能力構築を実施する。さらに、情報開示が企業のインセンティブとなるような施策（企業の人権情報の開示に関する表彰制度の拡充、サステナブル・ファイナンス施策との統合、倫理的消費の理解促進など）を展開する。

(5) 公共調達

1) レビューの基礎となる指導原則の該当項目

指導原則の次の原則から、国家は、その保護義務として、公共調達を通じた企業の人権尊重が求められている。

I. 人権を保護する国家の義務

B.運用上の原則

【国家と企業とのつながり】

原則 5: 国家は、人権の享受に影響を及ぼす可能性のあるサービスを提供する企業と契約を結ぶか、あるいはそのための法を制定している場合、国際人権法上の義務を果たすために、しかるべき監督をすべきである。

原則 6: 国家は、国家が商取引をする相手企業による人権の尊重を促進すべきである。

【政策の一貫性を確保すること】

原則 8: 国家は、企業慣行を規律する政府省庁、機関及び他の国家関連機関が、関連情報、研修及び支援を提供することなどを含む、各々の権限を行使する時、国家の人権義務を確実に認識し、監督することを確保すべきである。

¹⁹² 金融庁「前掲資料」(注 179)。

2) 日本政府の実施状況

①NAPに基づく取組

NAP 第2章(2)人権を保護する国家の義務に関する取組として公共調達が行われており、今後行っていく取組として、「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24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)」を挙げる。

②その後の公共調達における人権配慮の展開

2022年9月1日に実施された関係府省庁会議において政府ガイドラインの公表を通じた企業の人権尊重の取組の奨励に加え、経済主体のひとつである政府自身が、政府調達を通じた人権尊重にも取り組んでいくとの方針が示された。

2023年4月、公共調達の入札説明書や契約書等において、「入札希望者/契約者は『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』(令和4年9月13日ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議決定)を踏まえて人権尊重に取り組むよう努める旨の記載の導入を進める」とされた¹⁹³。

③東京五輪および大阪・関西万博などメガ・イベントでの持続可能な調達の導入

契約上の遵守事項への人権基準の組入れについては、東京五輪に見られるように特定のメガ・イベントのために基準を策定する場合もある。2017年に東京五輪に向けた「持続可能性に配慮した調達コード」が¹⁹⁴、そして東京五輪調達コードの教訓・課題もふまえて、2022年に大阪・関西万博に向けた「持続可能性に配慮した調達コード」が策定された¹⁹⁵。調達コードの策定過程では、環境や人権、労働、CSR等の専門家で構成されるワーキンググループによる検討がなされ、多様なステークホルダーの意見がインプットされる仕組みが実現した。それぞれの組織が締結する全契約に適用され、遵守事項として位置づけられている。また同コードで、企業はコミットメントやサプライヤーへの働きかけ、取組状況の記録化、さらには取組状況の開示・説明なども求められており、遵守の確認ができるようになっている。組織委員会や博覧会協会による通報受付窓口も設置されている¹⁹⁶。

¹⁹³ 関係府省庁会議「公共調達における人権配慮について」(2023年4月3日)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf (2024年3月6日アクセス)。

¹⁹⁴ 東京都オリンピック・パラリンピック準備局「持続可能性に配慮した調達コード」

<https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/special/watching/tokyo2020/games/sustainability/sus-code/> (2024年3月6日アクセス)。

¹⁹⁵ 2025年日本国際博覧会協会「持続可能性に配慮した調達コード(第2版)」(2023年7月)

https://www.expo2025.or.jp/wp/wp-content/themes/expo2025orjp_2022/assets/pdf/sustainability/202307_sus_code.pdf (2024年3月6日アクセス)。

¹⁹⁶ 2025年日本国際博覧会協会「持続可能性に配慮した調達コード(調達コードに係る通報受付対応)」

<https://www.expo2025.or.jp/overview/sustainability/sus-code/> (2024年3月6日アクセス)。

④地方公共団体における持続可能な公共調達の導入

東京都において「社会的責任に配慮した調達に係る有識者会議」が2023年2月に設置され、現在、「社会的責任に配慮した調達指針」案の検討が進められている¹⁹⁷。

3) 関連する国際的動向¹⁹⁸

①人権尊重を含めた持続可能な公共調達の国際動向

持続可能な社会を目指す公共調達の戦略的な活用への要請が高まるなか、2014年、欧州連合は公共調達指令を発表し、EU各国では、社会的・環境的配慮を公共調達に組み込んだ戦略的公共調達（SPP：Strategic public procurement）の取組が進められている¹⁹⁹。2015年には、OECDにて「公共調達に関するOECD理事会勧告」が採択され²⁰⁰、公共調達の戦略的かつ総合的な活用が呼びかけられ、責任ある企業行動の促進等を含む、公共調達において追求すべき政策目標が具体的に定義された。

他方、持続可能な公共調達は、国連においては、2012年に採択された「持続可能な消費と生産に関する10年計画枠組み（The 10-year Framework of Programmes on Sustainable Consumption and Production Patterns：10YF）」の6つのプログラムの一つとして、国連環境計画（United Nations Environment Programme：UNEP）を中心に推進されてきた経緯があり、現在国際社会が達成を目指しているSDGsの目標12.7にも、「国内の政策や優先事項に従った持続可能な公共調達の慣行の促進」が掲げられている。

国連WGは、2022年、「Integrating Human Rights In Public Procurement—A Focus On Latin America And The Caribbean」と題するInformation Noteを発行し²⁰¹、ラテンアメリカ・カリブ諸国における事例研究も実施している²⁰²。

○公共調達の制度・戦略策定におけるステークホルダーとのエンゲージメント

2020年にOECDより発行された調査報告書によれば²⁰³、公共調達に関する制度や戦略を

¹⁹⁷ 東京都財務局「『東京都社会的責任調達指針（素案）』に関する意見募集について」

<https://www.zaimu.metro.tokyo.lg.jp/other/senmonkakaigi/sr/sr.html>（2024年3月6日アクセス）。

¹⁹⁸ 以下については、CSOネットワーク「前掲報告書」（注39）を参照して記述した。

¹⁹⁹ OECDによれば、持続可能な公共調達はこの戦略的調達としばしば互換的に用いられるとされるが、戦略的公共調達が、公共調達の戦略的な活用を強調しているという点で、より包括的な概念とすることができる。欧州連合で、この戦略的公共調達の中に、グリーン公共調達（Green public procurement）や社会的責任調達（Socially responsible public procurement）、イノベーション調達（Innovation procurement）が位置付けられている。

²⁰⁰ OECD, “Public Procurement Recommendation”, <https://www.oecd.org/gov/public-procurement/recommendation/> (as of 6 March 2024).

²⁰¹ UN Working Group on Business and Human Rights, “Integrating Human Rights In Public Procurement—A Focus On Latin America And The Caribbean”, https://empresasyderechoshumanos.org/wp-content/uploads/2022/04/INFORMATION-NOTE-on-PP_LAC_EN.pdf (as of 6 March 2024).

²⁰² International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, “What Are the States Doing and Should Do to Protect and Fulfil Human Rights in Public Procurement?”- Laura Treviño Lozano, June 2022 “, <https://www.humanrightsprocurementlab.org/blog-1/what-are-the-states-doing-and-should-do-to-protect-and-fulfil-human-rights-in-public-procurement-laura-trevio-lozano> (as of 6 March 2024).

²⁰³ OECD, “National Contact Points for Responsible Business Conduct: Providing Access to Remedy: 20 Years and

策定するにあたって、事業者、契約当局双方で協議を行った国は、回答国の約 3 分の 2 にのぼっている。中でも、公共調達における人権や労働、失業者や障害者に関する戦略的・規制的な枠組みを策定する場合のステークホルダーとしては、労働者団体との回答が多かった。また、3 分の 1 強の国が、責任ある企業行動の枠組み策定にあたり、NCPs にコンタクトしていた。

○公共調達における透明性向上

英国政府は、現代奴隷法（(1) を参照）のもと、2020 年 3 月および 2022 年 3 月に、政府自ら公的部門の調達における現代奴隷制のリスク評価に関する声明を発表し²⁰⁴、政府によるデュー・ディリジェンスとして、公共調達において「現代奴隷評価ツール (MSAT: Modern Slavery Assessment Tool)」²⁰⁵を利用してリスク軽減を図る取組を進めていることを報告した。

○公共調達におけるサプライチェーンでの人権リスクの特定・評価

近年、サプライチェーンにおける人権リスクを評価するためのツールが各国で開発されている。ノルウェーデジタル化推進機構 (DigDir) は、ICT、繊維、医療消耗品、コーヒーなどリスクが高いとされる製品に関する情報を、全契約当局に提供している²⁰⁶。米国国務省では、契約当局や企業がサプライチェーンにおける人身売買のリスクを特定し、防止し、対処するためのリスク評価ツール「責任ある調達ツール (Responsible Sourcing Tool: RST)」を公開している²⁰⁷。また、地方公共団体の事例として、2020 年スウェーデンのマルメ市²⁰⁸では持続可能性の観点から調達活動を分析するスキームを導入し、リスクが高いとされた調達案件についてはより高度な要求事項を課すことができる²⁰⁹。

○公共調達プロセスにおけるステークホルダーとの対話

英国ロンドン市では、2014 年にビジネス・コミュニティ・環境分野の代表からなる社会的価値パネルを設立し、市の調達チームからの提案についてオープンな対話を実施した。パネルの意見は取り入れられ、講じられた措置についても定期的にパネルに報告された²¹⁰。また、スウェーデンのストックホルム地域では、ICT 機器の新規調達に際し、人権基

the Road Ahead” (2020), <https://mneguidelines.oecd.org/NCPs-for-RBC-providing-access-to-remedy-20-years-and-the-road-ahead.pdf> (as of 6 March 2024).

²⁰⁴ Home Office, “UK Government Modern Slavery Statement 2019 to 2020” (2020), <https://www.gov.uk/government/publications/uk-government-modern-slavery-statement> (as of 6 March 2024).

²⁰⁵ UK government, “Modern Slavery Assessment Tool”, <https://supplierregistration.cabinetoffice.gov.uk/msat> (as of 6 March 2024).

²⁰⁶ OECD, “Sustainable Public Procurement in Norway”, <https://www.oecd.org/gov/public-procurement/country-projects/sustainable-public-procurement-in-norway/> (as of 6 March 2024).

²⁰⁷ U.S. Department of State and Verité, <https://www.responsiblesourcingtool.org/> (as of 6 March 2024).

²⁰⁸ Malmö city, “Circular Economy” <https://malmo.se/Welcome-to-Malmo/Sustainable-Malmo/Sustainable-Lifestyle/Circular-economy.html> (as of 6 March 2024).

²⁰⁹ The Danish Institute for Human Rights, “Driving Change Through Public Procurement” (28 February 2020), <https://www.humanrights.dk/publications/driving-change-through-public-procurement> (as of 6 March 2024), p.70.

²¹⁰ *Ibid.*, p.58.

準を組入れた調達要件案について潜在的なサプライヤーに対するヒアリングを実施した。

○入札時の企業の人権尊重の取組考慮

オーストリアのウィーン市では、入札の際の、女性活躍支援企業（女性の積極的採用、女性への資格取得の推奨など）やワーク・ライフ・バランス推進企業への優遇と、落札基準へのジェンダー平等及び女性の積極的昇進への加点を行っている²¹¹。

○人権侵害企業に対する入札参加資格の停止

ドイツでは、2021 年成立のサプライチェーン・デューディリジェンス法により、企業に人権に関する注意義務を課し、違反企業は公共調達から最長 3 年間除外されることが定められている。EU 公共調達指令（2014）には、児童労働や人身取引を含む犯罪で有罪となった企業を公共調達から排除する規定とともに、企業の自浄作用を促す仕組みとして、違反企業が今後不正行為を起こさないよう組織的・技術的・人事的に人権の問題に取り組むことで再び入札に参加できることを提案している。

○入札企業のモニタリングのための NGO との協業

英国政府は、NGO（Electronics Watch²¹²）との連携により電子製品調達における人権への負の影響を改善してきた。

○公共調達を通じた社会的価値の実現に関するアウトカム評価

英国では、「調達政策ノート：中央政府の契約における社会的価値への配慮考慮」を 2020 年に公表し²¹³、中央政府が調達を通じて創出すべき社会的価値とそのアウトカムを定める。

創出すべき社会的価値	アウトカム
新型コロナウイルス感染症からの回復	・ 地域コミュニティが新型コロナウイルス感染症の影響を管理し回復を支援
経済的格差への取組	・ 新たなビジネスや雇用、スキルの創出 ・ サプライチェーンの強靱性と能力の向上
気候変動との闘い	・ 環境の効果的な管理

²¹¹ European Commission, “Making Socially Responsible Procurement Work: 71 Good Practice Cases” (2020), <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/69fc6007-a970-11ea-bb7a-01aa75ed71a1> (as of 6 March 2024), pp.232-234.

²¹² 地方公共団体、大学、政府機関、その他公共団体など、エレクトロニクス製品を購入する契約当局をメンバーとする電子製品の労働環境改善に取り組むオランダ発の NGO である。

²¹³ Cabinet Office, “Procurement Policy Note 06/20- Taking Account of Social Value in the Award of Central Government Contracts” (2020), <https://www.gov.uk/government/publications/procurement-policy-note-0620-taking-account-of-social-value-in-the-award-of-central-government-contracts> (as of 6 March 2024).

機会均等	・ 障害者の雇用格差の縮小 ・ 労働者間の不平等の是正
ウェルビーイング	・ 健康とウェルビーイングの改善 ・ コミュニティのつながりの向上

○契約違反に対する措置

米国では、連邦調達規則の改正（2015 年 3 月施行）により、「人身取引の撲滅」における強制労働および人身取引に関して、政府調達の受注事業者やその下請事業者が遵守すべき事項を定めている。調達基準等を遵守しない受注者は、受注者が適切な是正措置を講じるまで契約の支払い停止、契約の解除条項に基づく契約の解除、参加資格の一時停止または剥奪といったような措置を受ける可能性があるとしている。

○公共調達を通じた人権尊重の実現を確保するための担当官の能力構築

21 年 5 月、欧州委員会は、公共調達を活用した政策実現のためのガイドライン「Buying Social」の第 2 版「A guide to taking account of social considerations of public procurement（公共調達における社会的配慮のためのガイド）」を発行した²¹⁴。政府調達関係者を対象としたこのガイドは、公共調達への社会的要件組入れの支援を目的としており、2014 年の「EU 公共調達指令」以降 EU 域内で展開されてきた SPP の幅広い実践例に見られる多様なアプローチとインパクトの実現を紹介している。

また英国政府は、2023 年、政府機関内で公共調達を担当する職員を対象に、公共調達において現代奴隷を防止するためのリスク特定・評価や被害者保護、中小企業の支援や研修などについてのガイダンス「Procurement Policy Note – Tackling Modern Slavery in Government Supply Chains Tackling Modern Slavery in Government Supply Chains – Guidance」を発行した²¹⁵。

○相談・苦情処理機関の設置

英国政府は、電子製品調達におけるグローバル・サプライチェーン上の人権リスクに対して、NGO から支援を受けている²¹⁶。また、タイの NGO である Issara の専用ホットラインやスマートフォン用のアプリを活用して労働者と直接つながり、相談・通報できる仕組みを持っている²¹⁷。

²¹⁴ European Commission, “Buying Social-a Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement (2nd edition)” (25 May 2021), <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/45767> (as of 6 March 2024).

²¹⁵ Cabinet Office, “PPN 02/23-Tackling Modern Slavery in Government Supply Chains-Guidance” (updated 27 April 2023), <https://www.gov.uk/government/publications/ppn-0223-tackling-modern-slavery-in-government-supply-chains/ppn-0223-tackling-modern-slavery-in-government-supply-chains-guidance-html> (as of 6 March 2024).

²¹⁶ Home Office, *supra* note 204.

²¹⁷ Issara Institute, <https://www.issarainstitute.org/> (as of 6 March 2024).

4) 日本企業の取組状況

21 年の政府調査によれば²¹⁸、「政府・公的機関に対する要望」として、公共調達における加点評価は全体の 8%であった。なお、人権方針策定、人権デュー・ディリジェンス実施等の基礎項目をすべて実施している企業で、公共調達における加点評価を望む企業は 17%であった。

このように中小企業や公共調達において人権に配慮した企業を優遇する仕組みを期待する声が一定程度あった。公共調達を通じて、大企業の公正な取引が進むことで、中小企業にも良い影響がありうる一方、「ビジネスと人権」の取組を公共調達の参加要件に盛り込むことで、中小企業が公共調達から排除されないかといった懸念も聞かれた。この点についても、中小企業に対するルール上の配慮を並行して考える必要がある。

5) 以上を踏まえた NAP への示唆

公共調達は国家が行う企業との商取引であり、指導原則上、国家は相手企業による人権の尊重を促進すべく、デュー・ディリジェンスを実施する義務を負っている。

よって、政府は、23 年 4 月に決定した方針に基づき「公共調達における人権配慮」について具体的な取組を進める。具体的には、東京五輪および大阪・関西万博等での経験・教訓を踏まえて、まずはメガ・イベントから始めるという方法もあるが、政府は、決定方針の下で各省庁が行った公共調達の運用に関する検討・実施の内容について、政策の一貫性の確保を意識しながら、情報開示を行うことを検討する。

公共調達のプロセスを通じて、企業の人権尊重の取組が促進されることが重要である。そこで、政府は、支援が必要な企業に対して助言ができるよう、公共調達担当官に対して研修を行うほか、政府ガイドラインの周知および企業（特に中小企業）の能力構築を行う。

さらに、政府は、公共調達に関して行ったデュー・ディリジェンスの取組に関する情報を開示するとともに、公共調達を実施する組織によるグリーンバンスメカニズムの設置等を検討する。

(6) 救済へのアクセス

1) レビューの基礎となる指導原則の該当項目

指導原則の次の諸原則から、国家は、その保護義務として、ライツホルダーが実効的な救済にアクセスできるよう適切な措置を取ることが求められている。

III. 救済へのアクセス

A. 基盤となる原則

原則 25：ビジネスに関連した人権侵害から保護する義務として、国家は、その領域及び／または管

轄内において侵害が生じた場合に、司法、行政、立法またはその他のしかるべき手段を通じて、影響を受ける人々が実効的な救済にアクセスできるように、適切な措置を取らなければならない

²¹⁸ 経済産業省・外務省「前掲資料」(注 58)。

い。

B.運用上の原則

原則 26：国家は、企業活動に関連した人権侵害に対処する際に、国内の司法メカニズムの実効性を確保するため、救済へのアクセス拒否になるような法的、实际的及びその他これに関連するような障壁を減らすための方策を考えるなど、しかるべき手段をとるべきである。

原則 27：国家は、ビジネスに関連した人権侵害を救済するための包括的な国家制度の一部として、司法的メカニズムと並行して、実効的で適切な非司法的苦情処理メカニズムを設けるべきである。

原則 28. 国家は、ビジネスに関連した人権侵害を取り扱う、実効的な非国家基盤型苦情処理メカニズムへのアクセスを促進する方法を考慮すべきである。

原則 31. その実効性を確保するために、非司法的苦情処理メカニズムは、国家基盤型及び非国家基盤型を問わず、次の要件を充たすべきである。

- a.正当性がある：利用者であるステークホルダー・グループから信頼され、苦情プロセスの公正な遂行に対して責任を負う。
- b.アクセスすることができる：利用者であるステークホルダー・グループすべてに認知されており、アクセスする際に特別の障壁に直面する

人々に対し適切な支援を提供する。

c.予測可能である：各段階に目安となる所要期間を示した、明確で周知の手続が設けられ、利用可能なプロセス及び結果のタイプについて明確に説明され、履行を監視する手段がある。

d.公平である：被害を受けた当事者が、公平で、情報に通じ、互いに相手に対する敬意を保持できる条件のもとで苦情処理プロセスに参加するために必要な情報源、助言及び専門知識への正当なアクセスができるようにする。

e. 透明性がある：苦情当事者にその進捗情報を継続的に知らせ、またその実効性について信頼を築き、危機にさらされている公共の利益をまもるために、メカニズムのパフォーマンスについて十分な情報を提供する。

f.権利に矛盾しない：結果及び救済が、国際的に認められた人権に適合していることを確保する。

g.継続的学習の源となる：メカニズムを改善し、今後の苦情や被害を防止するための教訓を明確にするために使える手段を活用する。

事業レベルのメカニズムも次の要件を充たすべきである。

h. エンゲージメント及び対話に基づく：利用者となるステークホルダー・グループとメカニズムの設計やパフォーマンスについて協議し、苦情に対処し解決する手段として対話に焦点をあてる。

2) 日本政府の実施状況

①NAP に基づく取組

第2章(4)において救済へのアクセスに関する取組を明示しており、「今後行っていく具体的な措置」として、民事裁判手続のIT化、警察官、検察官等に対する人権研修、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、人権相談(みんなの人権110番等)の継続、人権侵害の予防及び被害の救済、個別法令等に基づく対応の継続・強化(労働者、障害者、外国人技能実習生を含む外国人労働者、通報者保護)、裁判外紛争解決手続の利用促進、開発協力・開発金融における相談窓口の継続を挙げている。

②責任ある企業行動のための各国連絡窓口（NCP）

日本では、2000年にOECD多国籍企業行動指針の各国連絡窓口が外務省に設定され、2002年の改組で外務省、経済産業省、厚生労働省の三省構成となった。個別事案の訴えを受け付け、初期評価を行うとともに、さらなる対応が必要な場合は、あっせんなど当事者への支援を提供し、合意に至らない場合を含め日本NCPによる声明や報告書を作成し公表する。2024年1月現在、10の案件が公表されている²¹⁹。

2008年には、OECD多国籍企業行動指針の普及・実施のために、政労使での意見交換を行うため、日本NCPおよび経団連、連合で構成される日本NCP委員会が設置された。2012年には、2011年改定において盛り込まれたNCPの役割強化の一環として、ピアラーニング・レビューが行われた²²⁰。日本での取組としては、前述の2団体に加え、GCNJ、サステナビリティ日本フォーラムからの意見聴取が行われた。レビューの結果、個別事案対応への強化、あっせん等の機能の検討、ガイドライン普及のためのステークホルダーとの協力・協議や情報開示の促進、人的・資金的リソースの拡大などが勧告された。2024年1月現在、第2回目のピアラーニング・レビューの開催が検討されている。

③東京五輪および大阪・関西万博などメガ・イベントにおける通報受付窓口

東京五輪および大阪・関西万博では、持続可能性に配慮した調達コードの不遵守に関する通報を受け付け、対応するため、通報受付窓口が設置された。東京五輪では案件別通報処理結果（4件分）が公表されている²²¹。大阪・関西万博では、東京五輪での経験を活かし、より詳細な通報受付対応要領や助言委員会、アドバイザー会議による助言等に関する要綱が作成された²²²。

④責任ある外国人労働者受入プラットフォーム（JP-MIRAI）

JP-MIRAIは、技能実習生を含む外国人労働者の権利保護や生活環境・労働環境の向上を目指し、民間企業、NGO、地方公共団体、政府関係機関、弁護士や研究者等が参加するプラットフォームである。現在、「JP-MIRAI外国人相談・救済パイロット事業」として、9言語対応での情報提供に加え、外国人向けの相談窓口「JP-MIRAIアシスト」を運営しており²²³、外国人労働者は何でも相談することができ、その内容の秘密は守られ雇用先には提供はさ

²¹⁹ 外務省「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」（2024年2月27日）

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>（2024年3月6日アクセス）。

²²⁰ OECD, “The OECD Guidelines for Multinational Enterprises: National Contact Points: Japanese NCP: Peer Learning and Review” (April 2012), https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/jpnpcp_201204.pdf (as of 6 March 2024)。

²²¹ 東京都オリンピック・パラリンピック競技大会ホームページ「東京 2020 大会持続可能性に配慮した調達コードに係る取組」<https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/taikaijyunbi/torikumi/tyoutatu/index.html>（2024年3月6日アクセス）。

²²² 2025年日本国際博覧会協会「前掲サイト」（注196）。

²²³ JP-MIRAI「JP-MIRAI ポータル：外国人向け相談窓口 JP-MIRAI アシスト」https://jp-mirai.org/wp-content/uploads/pdf/assist_flyer2023.pdf（2024年3月6日アクセス）。

れない。

3) 関連する国際的動向

○国家基盤型の司法救済について

従来、自国領域外で生じた問題について裁判管轄を認めないことが一般的であったが、近年では海外子会社・取引先での人権侵害に関して、親会社の本国法での責任を認める判断が登場している。米国では外国人不法行為法の適用範囲が限定されている状況が続いているものの、欧州を中心として、またそれ以外の地域（例えばタイ・カナダ）でも裁判管轄や責任範囲を拡大する判決が下されている。また、一部の国（例えばオランダやコロンビア）では、企業の注意義務の基準として指導原則を参照する判決も下されている²²⁴。

気候変動と人権の統合の一端として気候変動訴訟も注目を集めている。

○国家基盤型の非司法的救済について

国家基盤型の非司法的救済を代表するものとして、国内人権機関（National Human Rights Institutions）およびNCPがある。

①国内人権機関について

世界には1993年「国内人権機関の地位に関する原則」（以下、パリ原則）に適合した国内人権機関を設置している国が80カ国以上あり、国際人権法に基づく救済メカニズムを提供している。国連WGは、2021年報告書において、国内人権機関の救済へのアクセスに関する役割を基礎的（foundational）役割、間接的役割、直接的役割から整理している²²⁵。

A/HRC/47/39/Add.3 (2021)の p.7 を基に作成。

国内人権機関の果たす救済へのアクセスに関する役割

①基礎的役割

意識向上と啓発、調査の実施、NAPs 策定・実施の支援（ギャップ分析を含む）

②間接的役割

企業・政府・市民社会などへの能力構築、企業のグリーバンスメカニズムのモニタリング、法的支援の提供、救済手続への介入、人権擁護者の保護

③直接的役割

苦情の受付、侵害の調査、アンケート調査の実施、紛争解決の仲介、補償の命令

例えば、①基礎的役割では、ケニアおよびオランダにおいて National Baseline Assessment を、ドイツやフランスにおいてギャップ分析を、国内人権機関が主体的に実施している。また、②間接的役割では、デンマークの国内人権機関が、国内での活動に加えて、世界各国で

²²⁴ 企業活力研究所「前掲報告書」（注25）、68-82頁。

²²⁵ A/HRC/47/39/Add.3 (2021), paras.18-32.

人権保障の支援活動を行っており、課題領域のひとつに「ビジネスと人権」があり、情報やツールの提供や企業や他国の国内人権機関との協働などを行っている²²⁶。韓国の国内人権機関は国営企業がデュー・ディリジェンスや救済を実施するためのマニュアルを作成している²²⁷。国内人権機関の多くが、企業に対して、実効的なグリーバンスメカニズムを構築するための働きかけを行ってきている。③直接的役割では、南アフリカ、ガーナ、ケニア、ウガンダ、ナイジェリアの国内人権機関には準司法的手続を有している²²⁸。また構造的課題に関する調査が国内人権機関によって実施されており、例えばオーストラリアではセクシュアルハラスメント、マレーシアでは先住民族の土地への権利に関する調査、フィリピンでは気候変動に関する調査などが実施されている。

このような国内人権機関の役割を踏まえ、イタリアでは、第1の柱である国家の保護義務として、パリ原則に沿った国内人権機関の設置に向けたプロセスを支持することが盛り込まれた²²⁹。

②OECD 多国籍企業行動指針の責任ある企業行動のための各国連絡窓口（NCP）

2000 年改訂時に、行動指針の普及と行動指針に関する個別事例の解決、さらに政策の策定・実施の一貫性向上を担う機関として NCP が導入された。現在 51 カ国で NCP が設置されており、これまでに約 650 件の個別案件が処理されてきた²³⁰。2021 年改訂以降は第 4 章人権に関する訴えが最も多い²³¹。

2023 年の行動指針改訂でのポイントのひとつが NCP の認知度、実効性、機能的同等性を確保するための手続の強化である。機能的同質性の確保のために、7 つの中核的実効性基準（視認性があること、アクセスしやすいこと、透明性を有すること等）が規定された。さらに、NCP のための人的・財政的資源の確保や、ステークホルダーからの信頼を維持するための諮問組織や監督組織など組織体制の構築、そして NCP の実効性や機能的同等性を高めるための定期的ピア・レビューの受入義務が改訂により盛り込まれた。また個別事案の処理については、その権限の強化のため、NCP は、関係当事者間で合意に至らない場合でも企業の行動指針遵守について NCP の見解を記載することができること、勧告が実施されたかどうかフォローアップ声明を公表すること、また関係する政府機関に対し当事者の信義誠実に基づくエンゲージメント又はその欠如について通知することが可能となった。

行動指針改訂前ではあるが、このような NCP の権限・リソースの拡充に向けた取組については、NAPs でも取り上げられてきた。例えば、フランスの NAP では、窓口が任務を遂行できるよう、十分な運営資源を割り当てることが勧告され、さらに市民社会との対話を促進

²²⁶ The Danish Institute for Human Rights, <https://www.humanrights.dk/where-we-work> (as of 6 March 2024).

²²⁷ A/HRC/47/39/Add.3 (2021), para.28.

²²⁸ *Ibid.*, para.23.

²²⁹ Italy, *supra* note 91, p.14.

²³⁰ OECD, “Cases Handled by the National Contact Points for Responsible Business Conduct”, <https://mneguidelines.oecd.org/Flyer-OECD-National-Contact-Points.pdf> (as of 6 March 2024).

²³¹ *Ibid.*

する機会（年次会合の開催など）を強化していくことが盛り込まれた。また、ドイツの NAP では、行動指針の意識向上とともに、指導原則の実施に効果的なグリーバンスメカニズムという目的のため、連邦経済エネルギー省内に新しい組織体が設立され、NCP 職員数も増加する予定であることが示された。韓国では、長期間にわたり NCP を運用してきた先進国に対してベンチマーク調査を実施するとともに、NCP の構成メンバーを多様化して市民社会や州職員の参加を可能とし中立性・専門性を高めている。

行動指針改訂前より NCP における実効的な救済の確保に関して好事例が紹介されている。NCP 年次活動報告書によれば²³²、2022 年に手続が終了した案件の 63% であつせんが行われ、36% で当事者間の合意に至っている。このように提起された問題について当事者間で合意に至ったものは 36% のみであつたものの、NCP からの最終声明において行動指針の実施に関する勧告が含まれていたものは 84% に及ぶ。同年次活動報告書では、スウェーデン NCP での事例（第 4 章人権が問題となっている）が紹介され、当該事例では当事者間で合意に至らなかった場合に、最終声明において NCP から企業に対して今後とるべき具体的な行動を勧告した²³³。このような NCP の勧告に対して、オランダ政府は、企業に協力・フォローアップするよう奨励することを行動計画に掲げている²³⁴。

○非国家基盤型のグリーバンスメカニズムの政府による支援

①ガイダンスの策定

ドイツ政府では、グリーバンスメカニズムに関する一般的なガイドラインに加え²³⁵、自動車産業に特化したガイドラインを策定している²³⁶。また、複数国の NAPs において、今後のガイドライン策定や好事例の共有が挙げられている。スペイン政府は、NAP において、実践ガイドの作成と、企業が管理するグリーバンスメカニズムの設置に関する好事例の収集を推進する²³⁷。同じく、アイルランド政府は、不利な影響を受ける可能性のある個人やコミュニティが、苦情に早期に対処して直接改善できるようにするため、業務レベルのグリーバンスメカニズム開発に必要な国際的な好事例と原則を検討している²³⁸。また、米国政府は、ステークホルダーへの働きかけを実施し、米国企業の海外での事業活動によって悪影響を受けていると感じている人たちが利用可能かつ有効な救済策が不足している問題に対処す

²³² OECD, *supra* note 156.

²³³ Swedish National Contact Point, “Specific Instance BİRLESİK METAL-İŞ and Systemair AB” (27 September 2022), <https://www.government.se/contentassets/eca8d62c18f44c37b6054e2aa434533c/final-statement-by-the-swedish-national-contact-point-ncp.pdf> (as of 6 March 2024).

²³⁴ MURC 「前掲資料」(注 88)。

²³⁵ Federal Office for Economic Affairs and Export Control, “Supply Chain Act: Complaints Procedure in the Company”, https://www.bafa.de/EN/Supply_Chain_Act/Complaints_Procedure/complaints_procedure_node.html (as of 6 March 2024).

²³⁶ Federal Ministry of Labour and Social Affairs, “Guideline for the Core Element Grievance Mechanism” (November 2023), <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a433e-5-automotive-industry-guideline-grievance-mechanism.html> (as of 6 March 2024).

²³⁷ MURC 「前掲資料」(注 88)。

²³⁸ 同上。

るために、米国企業とどのように協力できるかについて、1つ以上の米国諮問委員会と検討する。この協議の一環として、米国は、自社の問題解決を試みる米国企業を支援する非国家基盤型のメカニズムに関連するツールまたはガイダンスの開発の可能性を含む、救済へのアクセスを支援する最善の方法についてアドバイスを求める予定である自社の問題解決を試みる米国企業を支援する非国家基盤型のメカニズムに関連するツールまたはガイダンスの開発の可能性を含む、救済へのアクセスを支援する最善の方法についてアドバイスを求める予定である。

② マルチステークホルダーメカニズムへの支援

ステークホルダーによるグリーバンスメカニズム構築への支援を NAPs に明記する事例として、スペイン政府は、協働型の取組における実効的な救済メカニズムの設置を支援するとともに、企業が実効的なグリーバンスメカニズムを設置または参加に参加できるよう、適切な勧告を示す²³⁹。オランダ政府は、NAP 第2版において、ライツホルダーのためのアクセス可能なデジタルガイドを多言語で作成し積極的に普及することに加え、OECD が示すデュー・ディリジェンスのうちグリーバンスメカニズムのステップに関する協力を推進し、新しいスタイルのセクター全体の協力のための政策枠組みを推進する²⁴⁰。

米国政府はステークホルダーへの働きかけを実施し、米国の海外での事業活動によって悪影響を受けていると感じている人たちが利用可能かつ有効な救済策が不足している問題に対処するために、米国政府が米国企業とどのように協力できるかについて、1つ以上の米国諮問委員会と検討する。この協議の一環として、米国は、自社の問題解決を試みる米国企業を支援する非国家基盤型のメカニズムに関連するツールまたはガイダンスの開発の可能性を含む、救済へのアクセスを支援する最善の方法についてアドバイスを求める予定である。

③ 企業への個別支援：ヘルプデスクの設置

ドイツ政府は、NAP において「ビジネスと人権に関するヘルプデスク」を設定した²⁴¹。企業ニーズに応じてカスタマイズした研修教材を提供することに加え、これからデュー・ディリジェンスに取り組む企業に対して、法的義務を課された大企業だけでなく中小企業も含めて、電話やメール等を通じた質問対応や情報提供、個別企業の現場を訪問したうえでの実施上の課題や優先順位の特定制、企業に伴走した中長期的な取組支援、開発途上国でのプログラム実施における資金確保への助言、そして特定の業界・テーマ・地域に関する支援やイニシアチブを紹介するネットワークの支援を提供している。ヘルプデスクは、伴走支援において、グリーバンスメカニズムの窓口を担うことはしないなど、コンサルティング企業

²³⁹ 同上。

²⁴⁰ 同上。

²⁴¹ Agency for Business & Economic Development, Helpdesk on Business & Human Rights (<https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/>) (as of 6 March 2024).

の市場獲得と競合することがないように注意しているとのことであった²⁴²。

4) 日本企業の取組状況

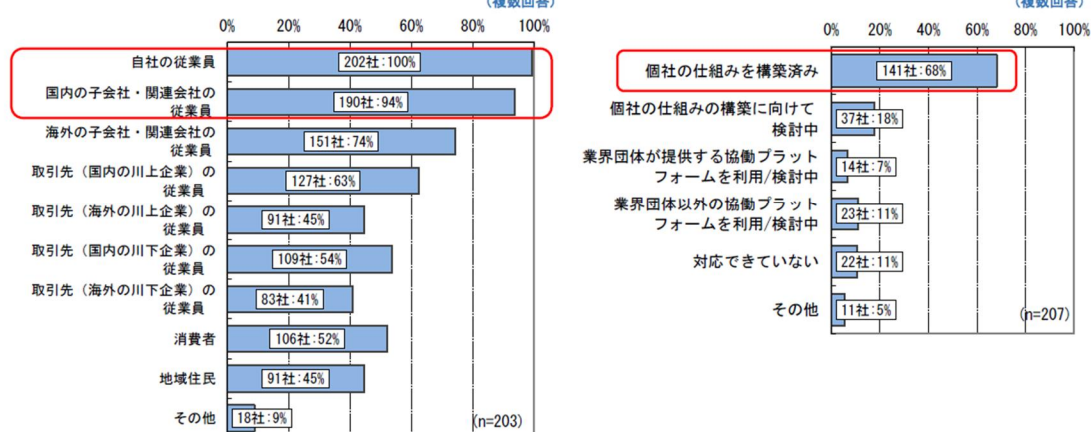
○経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」(2024年1月)から

回答企業うち、人権に関わる問題を通報・相談できる窓口を設置している企業は90%であり、うち、利用できる対象者の範囲は、「自社の従業員」(100%)、「国内の子会社・関連会社の従業員」(94%)である²⁴³。人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い者を含めた、幅広いステークホルダーが利用できる仕組みへの改善が課題である。

人権侵害発生時の救済の仕組みは、回答企業の68%が「個社の仕組みを構築済み」である²⁴⁴。一社だけでの構築が難しい場合は、業界団体等が提供する協働プラットフォームの利用も考えられるが、利用はあまり進んでいない。

経団連「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」(2024年1月)、32頁。

<人権に関する問題の通報・相談窓口の利用対象者> <是正・苦情処理メカニズムの構築・利用状況>



○日本企業による是正・救済の取組についての現状

食品産業、アパレル産業、自動車産業、航空輸送など、サプライチェーンにおける人権侵害リスクの高いとされる分野において、大手企業は、個社においてグリーバンスメカニズムの設置を始めている。各社はグリーバンスメカニズムの構築や救済に向けた取組を着実に進めているが、個社の個別対応には（リソース等で）限界があることも想定されるため、他社、NPO などとの協働により、知識の共有・蓄積をはかり、サプライヤーに対する影響力を強化したり、効果的措置を拡大したりすることで、サプライヤーの負担を軽減することが効果的と考える。

²⁴² 前掲インタビュー（注169）に基づく。

²⁴³ 経団連「前掲資料」（注28）、32頁。

²⁴⁴ 同上。

業界の取組事例として、JEITA の CSR 委員会では、非司法的なグリーバンスメカニズムの共同プラットフォームとして JaCER を「ビジネスと人権」ロイヤーズネットワーク、笹川平和財団と協力して設立した。会員企業自らが苦情処理を行い、専門家による助言、ステークホルダーとのエンゲージメントを支援することで、指導原則に沿った、グリーバンスメカニズムとすることを目指している。

民間セクター（企業・業界団体・経済団体等）、公的セクター（関係府省庁・関係団体・国際機関等）が連携し、活動している「JP-MIRAI」は、外国人労働者自らが人権侵害・法令違反を受けていないかを簡単・気軽にチェックでき、問題のありそうな場合には相談窓口を紹介してもらえる仕組みを提供している。企業は、このような仕組みを活用して、外国人労働者の人権リスクの把握や救済へのアクセスに役立てている。

5) 以上を踏まえた NAP への示唆

政府は、NCP を通じた実効的救済の確保にむけて、その認知度向上や、機能・リソースの強化といった課題を議論するため、第 2 回ピア・レビュー等において、ステークホルダーとの対話・エンゲージメントの機会を設定する。

国連 WG 報告書（2021 年）が示す、国内人権機関の実効的な救済へのアクセスに関する役割、特に基礎的および間接的な役割は、企業の人権尊重の取組を促進する上で有益である。そこで、政府は、バリ原則に合致した国内人権機関を設置することに関する議論を継続する。

加えて、政府は、指導原則に準拠した企業のグリーバンスメカニズムに関する好事例の収集・検討を基礎に、実際の対応につながるガイドラインを策定する。これに加えて、能力構築施策において個別の情報・助言・支援の提供を行う。企業・業界団体等のグリーバンスメカニズムの構築に対して政府は支援を行う。

（7）NAP 実施・モニタリング・改定の体制整備

1) レビューの基礎となる指導原則の該当項目

指導原則の次の諸原則から、国家は、その保護義務として、NAP の実施・モニタリング・改定の体制整備を行うことが求められている。

I. 人権を保護する国家の義務

持つ法律を執行する。

B. 運用上の原則

b. 会社法など、企業の設立及び事業活動を規律するその他の法律及び政策が、企業に対し人権の尊重を強制するのではなく、できるようにする。

【一般的な国家の規制及び政策機能】

原則 3. 保護する義務を果たすために、国家は次のことを行うべきである。

c. その事業を通じて人権をどのように尊重するかについて企業に対し実効的な指導を提供する。

a. 人権尊重し、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処することを企業に求めることを目指すか、またはそのような効果を

d. 企業の人権への影響について、企業がどのように取り組んでいるかについての情報提供を奨励し、

また場合によっては、要求する。

2) 日本政府の実施状況

NAP の実施および見直し段階において、「ビジネスと人権」に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議（局長級）を通じて、関係府省庁間の連携が担保されている。くわえて、多様なステークホルダーの協力を推進するため、円卓会議および作業部会が開催されている。同連絡会議は、2021 年 12 月の改組以降、第 2 次岸田内閣のもと、内閣総理大臣補佐官（国際人権問題担当）が主宰・出席していたが、2023 年 9 月発足の第 2 次改造内閣では同補佐官ポジションはなくなった。

NAP 第 4 章 3 において、NAP の実施状況を、毎年、関係府省庁連絡会議において確認するとしており、「ビジネスと人権」に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議において、2022 年 6 月に 1 年目レビュー政府報告、2023 年 5 月に 2 年目レビュー政府報告が取りまとめられ、公表された²⁴⁵。実施状況の公表において、第 4 章 4 (1) において、「実効的かつ持続可能なフォローアップのための作業方法を検討する（評価指標として何が適当であるかの議論を含む。）」としたことを受けて、1 年目レビュー時には NAP が掲げる 5 つの優先分野における指標が設定され²⁴⁶、2 年目レビュー時にはこれら指標に基づき NAP 上の 85 施策の実施状況が整理された²⁴⁷。以下、外務省の例を示す。

ア. 目標及び該当する行動計画の優先分野：政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上

(指標) 公務員等への研修の開催実績（回数・参加人数等）【全府省庁】

- 公務員に対する「ビジネスと人権」に関する周知・研修
- ・新たに採用された職員への研修において、「ビジネスと人権」について説明。(1 回、対象者 73 人) (外務省)

イ. 目標及び該当する行動計画の優先分野：企業の「ビジネスと人権」に関する理解の促進と意識向上

(指標) 企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上のための周知・啓発活動 実績（研修・セミナーの開催実績（回数・参加人数等）、HP へのアクセス数等）【全府省庁】

- 「ビジネスと人権」に関するポータルサイトを通じた中小企業への情報提供
- ・外務省ウェブサイト上に「ビジネスと人権」情報ポータルサイトを構築。25,684 回 回閲覧 (2022 年 3 月～2023 年 3 月) (外務省)

第 4 章 5 に基づき、3 年後をめどに、関係府省庁連絡会議における「関連する国際的な動向」及び「日本企業の取組状況」についての意見交換が行われる予定であり、本報告書が作成された（第 1 章を参照）。

²⁴⁵ 外務省「前掲資料」（注 3）。

²⁴⁶ 関係府省庁連絡会議『「ビジネスと人権」に関する行動計画の評価方法について』（2022 年 6 月）
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100363447.pdf>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

²⁴⁷ 関係府省庁連絡会議「5 つの優先分野における指標（参考）」（2023 年 3 月）
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100520260.pdf>（2024 年 3 月 6 日アクセス）。

3) 関連する国際的動向

2021 年に発表された国連としての「ビジネスと人権」に関する政策戦略文書において、「NAP2.0」として、既存の NAPs の見直しやより成熟したアプローチの開発が必要であることが示された²⁴⁸。この「NAP2.0」の要素として、国連 WG は、①共通の理解と信頼によるステークホルダーのプラットフォームを提供するものであること、②ギャップや課題のベースライン・アセスメントに基づき、それらを克服するためのロードマップを提供するものであること、③政府の関係省庁が積極的に参加し、政策の一貫性を推進するものであること、④国と企業による指導原則上の義務と責任の実施を評価するものであることを挙げた²⁴⁹。この 4 点を踏まえながら、国際的な動向を、次の通り、確認する。

①各国での NAPs 改定に向けた政策評価について

NAPs の改定にあたり、さまざまな形でレビューが行われている。まず、国内人権機関が政策評価を行ったのが、オランダ、ドイツ、フランスである。オランダでは NAP 第 1 版では行わなかったナショナル・ベースライン・アセスメントが第 2 版では国内人権機関によって行われた²⁵⁰。また、大学等研究機関によって政策評価が行われたのは、ルクセンブルグ（2019 年）²⁵¹、ベルギー（2021 年）²⁵²、チリ（2022 年）²⁵³である。コンサルティング会社によって政策評価が実施されたのは、スイス（2018 年）²⁵⁴、アイルランド（2019 年）²⁵⁵がある。

一方、マルチステークホルダーによる政策評価を通じて NAPs 改定を実施した国もある。英国は 2016 年 NAP 第 2 版へのプロセスでナショナル・ベースライン・アセスメントを行わず、マルチステークホルダーによるローンチイベントを開催した。当日の意見をもとに 8

²⁴⁸ UN Working Group on Business and Human Rights, *supra* note 21.

²⁴⁹ Anita Ramasastry, Chairperson, UN Working Group on Business and Human Rights, “National Action Plans on Business and Human Rights: How to Ensure Ambition and Coherence?” (7 October 2020), https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/AR_keynote_remarks_NAP_workshop.pdf (as of 6 March 2024).

²⁵⁰ Government of Netherlands, “Revision of the National Action Plan on Business and Human Rights”, <https://www.government.nl/topics/responsible-business-conduct-rbc/national-action-plan-on-business-and-human-rights> (as of 6 March 2024).

²⁵¹ Dr. Başak Bağlayan, “Mapping the Business and Human Rights Landscape in Luxembourg: National Baseline Study” (October 2019), <https://maec.gouvernement.lu/dam-assets/directions/dl/pan-entreprises-et-droits-de-l-homme/Mapping-the-Business-and-Human-Rights-Landscape-in-Luxembourg.pdf> (as of 6 March 2024).

²⁵² Research Institute for Work and Society, HIVA-KU Leuven, University of Antwerp and IPIS vzw, “Belgian NBA: Business and Human Rights: National Baseline assessment Business and Human Rights in Belgium: Main Report” (15 March 2021), <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/03/belgium-nba-march-2021-full.pdf> (as of 6 March 2024).

²⁵³ Facultad De Derecho, “Primer Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos Chile 2022” (2022), https://sostenibilidadcorporativa.uc.cl/images/investigacion/Primer_Diagnostico_Empresas_y_DDHH_Chile_2022.pdf (as of 6 March 2024).

²⁵⁴ Luke Wilde et al, *supra* note 150.

²⁵⁵ MURC 「前掲資料」(注 88)。

ワークショップを設定し²⁵⁶、かつ書面での意見聴取（3 団体）も行われた²⁵⁷。オランダでは、前述の通り、2022 年 NAP 第 2 版の改定にむけた第 1 フェーズとして、ナショナル・ベースライン・アセスメントを実施したが、その際、企業、専門家、市民社会から意見聴取を行ったうえでアセスメントを実施した²⁵⁸。イタリアは、2021 年 NAP 第 2 版の改定では、ナショナル・ベースライン・アセスメントを実施しなかったが、ステークホルダーとの協議を実施、インプットを得たうえで、改定に至った²⁵⁹。さらに、米国は 2016 年 NAP 第 1 版を改定中であるが、NAP 改定担当（国務省民主主義・人権・労働局および経済・企業局）が受け付けた 48 の意見書を公開し²⁶⁰、それらから改定に向けたトピック一覧を明示している。

②モニタリング指標を明記している事例

スイス、イタリア、タイなどで NAPs にモニタリング指標を設定している。スイス政府は、NAP 第 2 版において定性・定量の指標を設定しており、例えば啓発イベント等の参加人数、政府横断的なプラットフォーム等によって開催された会合の回数などを設定している²⁶¹。タイ NAP 第 1 版では、144 の施策毎に定性・定量的なモニタリング指標が設定されている。例えば、「（ある特定の）国内法のような労働法を現状及び国際基準に沿って改善する」という施策に対しては「労働法のレビュー数」がモニタリング指標となっている²⁶²。

③政府による情報開示

NAPs 実施に関する情報開示については、前述①のとおり、NAPs 第 1 版のレビューとしての政策評価を開示する場合がある。オランダ政府は、NAP 見直しにあたり、2020 年に国内人権機関によるナショナル・ベースライン・アセスメントを行っているが、そのなかで NAP 第 1 版において設定した施策目標に対して進捗と課題を評価し公表した²⁶³。スイス政府（2018）²⁶⁴、ベルギー政府（2021 年）²⁶⁵においても同様の取組みが行われ、NAP に関する政策評価が開示されている。

²⁵⁶ “Updating the UK National Action Plan on Business and Human Rights: Headline messages from Workshops Held in w/c 29 June “ (29 June 2018), <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/08/Updating-the-uk-national-action-plan-on-business-and-human-rights-headline-messages.pdf> (as of 6 March 2024).

²⁵⁷ Business and Human Rights Resource Centre, “Submissions: UK Natl. Action Plan Review Process” (2015), <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/submissions-uk-natl-action-plan-review-process-2015/> (as of 6 March 2024).

²⁵⁸ Government of Netherlands, *supra* note 250.

²⁵⁹ Italy, *supra* note 91.

²⁶⁰ The United States Government, “National Action Plan on Responsible Business Conduct” (28 February 2022), <https://www.regulations.gov/document/DOS-2022-0002-0001/comment> (as of 6 March 2024).

²⁶¹ MURC 「前掲資料」(注 88)。

²⁶² 同上。

²⁶³ College voor de Rechten van de Mens, “Bedrijfsleven & Mensenrechten: Een onderzoek naar de stand van de implementatie van de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights in Nederland” (Augustus 2020), <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2020/09/nba-bedrijfsleven-mensenrechten-cvrm.pdf> (as of 6 March 2024).

²⁶⁴ MURC 「前掲資料」(注 88)。

²⁶⁵ Research Institute for Work and Society, HIVA-KU Leuven et al, *supra* note 252.

一方、英国政府は、NAP 実施の進捗報告²⁶⁶とは独立した形で、公共調達を含む、政府の活動及びサプライチェーンにおいて現代奴隷の防止にどのように取り組んでいるか、デュー・ディリジェンスの実施状況などを「UK Government Modern Slavery Statement」として公表してきた²⁶⁷。なお、中央政府としてのステートメントの他に、個別組織（例えば、外務・英連邦・開発省²⁶⁸、国家犯罪対策庁²⁶⁹、英国議会²⁷⁰など）でもステートメントを公表している。

4) 以上を踏まえた NAP への示唆

NAP 第4章(2)・(3)では企業団体等との協力を明記しているが、政府は、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ベースに、日本が優先的に取り組むべき課題領域を定期的に特定するとともに、特定した優先課題領域をはじめとして施策のインパクト測定を実施する。なお、「ビジネスと人権」政策の現段階の優先課題領域として、本報告書では、誰一人取り残さない施策推進、能力構築、企業の情報開示、公共調達、救済へのアクセスを挙げている。

特に、政策評価としてのインパクト測定について、政府は、NAP 改定にむけて、アウトプット指標（施策により提供されたモノやサービスの量・利用結果等を測る指標）に加えて、アウトカム指標（実際に施策の結果としてもたらされる成果に関する指標）を策定するための議論を、円卓会議および作業部会を通じて、次年度から開始する。既存の意識・実態調査等を活用しながら定期的に評価する体制の構築についても併せて検討する。

また、政府は、NAP を実施する実効的な体制（国際人権問題担当の首相補佐官の任命や管轄官庁の明確化など）を確立する。

さらに、政府は、NAP の年次レビュー報告において、上記インパクト測定を踏まえ、個別施策の進捗状況を、設定された目標に対してどこまで達成できたのかについて、ステークホルダーにわかりやすい形で開示する。

²⁶⁶ Foreign & Commonwealth Office and Foreign, Commonwealth & Development Office, “Policy Paper: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: May 2020 Update” (27 May 2020), <https://www.gov.uk/government/publications/implementing-the-un-guiding-principles-on-business-and-human-rights-may-2020-update> (as of 6 March 2024).

²⁶⁷ Home Office, “Government Modern Slavery Statement”, <https://www.gov.uk/government/collections/modern-slavery#government-modern-slavery-statements> (as of 6 March 2024).

²⁶⁸ FCDO Services, “Modern Slavery Statement”, <https://www.fcidoservices.gov.uk/modern-slavery-statement/> (as of 6 March 2024).

²⁶⁹ National Crime Agency, “Modern Slavery Statement 2022/23”, <https://www.nationalcrimeagency.gov.uk/who-we-are/publications/622-modern-slavery-statement/file> (as of 6 March 2024).

²⁷⁰ UK Parliament, “UK Parliament Modern Slavery Statement 2022/2023” (31 March 2023), <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/modern-slavery/uk-parliament-modern-slavery-statement-2022-23.pdf> (as of 6 March 2024).