

UNDP 日本イベントにおける宇山秀樹大使開会御挨拶 (2月4日、国連大学)

【冒頭】

ご参加の皆様、こんにちは。外務省人権担当大使の宇山秀樹と申します。本日は、日本政府と国連開発計画（UNDP）による年次ダイアログに参加いただき、ありがとうございます。

今回で4回目となるこのイベントは、外務省と UNDP の連携事業の中で得られた実践的な教訓を共有し、企業における人権デュー・ディリジェンスを普及・進展させることを目的としています。

開会に当たり、日本政府の近年の取組を簡単にご紹介するとともに、企業によるビジネスと人権の取組に期待することを申し上げたいと思います。

【日本政府の取組】

日本政府は、2020年に策定した「ビジネスと人権」に関する行動計画の下、「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」の策定、公共調達における人権配慮に関する政府方針の決定、各種ガイダンスの作成、企業向けセミナーの開催等を通じ、企業によるビジネスと人権に関する取組を後押ししてきました。

外務省は UNDP と連携し、2022年から日本と20か国において、日本企業やそのサプライヤー等による人権尊重の取組を支援し、また、各国の行動計画の策定や実施を支援してきました。

これまでの政府による周知・啓発活動もあり、大企業を中心として、ビジネスと人権の概念についての認識が定着し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権方針の策定などの取組が広がってきたことを喜ばしく思います。一方、実践的な人権デュー・ディリジェンスの取組や人権侵害の救済の実効性確保は道半ばであり、国内企業の大半を占める中小企業による理解も不十分であります。また、欧米諸国等で人権デュー・ディリジェンスや情報開示を強化する動きが進む中、様々な国・地域にまたがるサプライチェーンを持つ日本企業にとって、更なる対応の必要性が高まっています。

【改定版ビジネスと人権に関する行動計画】

このような状況も踏まえて、日本政府は、ステークホルダーとの対話を経て、昨年末、企業活動におけるより実効性のある人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権に関する行動計画」を改定しました。

改定版行動計画においても、責任ある企業活動の促進により、「国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進」と「日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上」に寄与するという目的に変わりはありません。新しいのは、これまで関係府省庁が政策領域ごとに点や線として実施してきた施策を、「ビジネスと人権」の観点から横断的に面として捉え直して8つの優先分野に整理し、各分野での取組の方向性と具体的施策を記載したことです。詳細についてはあとで

西村外務省人権人道課長からご説明しますが、私が特に重要と考えることを三点申し上げます。

第一に、国内のみならず海外に伸びるサプライチェーン上においても人権デュー・ディリジェンスの取組を促進することです。政府としては、諸外国との対話・連携等を通じ、先進的な取組を進める日本企業が正当に評価されるレベル・プレイング・フィールドの確保を図ってまいります。

第二に、社会的に弱い立場にある人々を「誰一人取り残さない」ための施策の推進です。少子高齢化で今後人口の減少が避けられない中、日本が活力ある経済・社会を維持・発展させていくためには、企業活動におけるジェンダー平等を徹底するとともに、外国人労働者に「選ばれる国」になるような環境を整備することが必要です。

第三に、救済へのアクセスの強化です。人権侵害の被害者等が利用できる関係省庁の相談窓口や企業の内部公益通報窓口等が整備されてきているものの、各種救済制度が実際の人権侵害の救済に結びつくものとなるように努力を倍加させなければなりません。

日本政府は、改定版行動計画の実施を通じて、日本企業が国際競争力を高め、持続可能な成長を遂げるとともに、国際社会全体の人権保護・促進に一層貢献することを目指してまいります。

【企業への期待】

さて、本日お集まりの皆様のご多くは、既に高い意識を持って人権尊重の取組を進めておられることと思いますので、言わずもがなのことかもしれませんが、日本企業における人権尊重の取組への期待を申し上げます。

近年、放送・エンタメ業界等での人権侵害事例が大きく取り上げられるなど、企業活動の人権に対する影響への注目が高まっており、企業の対応によっては不買運動や取引先としての評価の失墜等をもたらす場合もあります。人権尊重の取組を実施し、適切に開示していくことが、経営リスクを抑制し、企業イメージや投資先としての評価の向上、取引先との関係性の向上、優秀な人材の獲得・定着につながり、企業価値の向上にも寄与することでしょう。

企業によっては、社是の作成や働き方改革等、人権尊重という表現はしなくとも、国連の指導原則が求める人権尊重に取り組まれている場合もあると思います。そういったできるところからより充実させていくこと、効果的な対外説明を含む情報開示の努力も行っていくことが取組の一步となると思います。

そして、人権方針や枠組を導入するだけでなく、それを運用する人の育成・意識改革が不可欠です。例えば、内部公益通報窓口に通報を行った従業員に対し一方的に不利益な扱いをするようなことがあっては、元も子もありません。規模、業種等にかかわらず、全ての日本企業の経営陣や事業主が意識を高め、企業全体に人権方針を定着させ、効果的な人権デュー・ディリジェンスと救済メカニズムの構築・活用に真摯に取り組んでいただくことを強く期待しています。

改定版行動計画では、企業による人権デュー・ディリジェンスの導入・実施の具体的な取組に関する記載を拡充しています。是非、今後の取組に当たって、国

連の指導原則や既存のガイドライン等と合わせて、ご参照いただければと思います。

日本政府は、人権を尊重する責任ある企業行動に努める誠実な日本企業が世界で十分な評価を受けるよう、引き続き支援してまいります。

本日のこのイベントが、皆様の今後のご努力の一助となることを祈念し、私の挨拶とさせていただきます。

ご静聴ありがとうございました。

(了)