

ビジネスと人権に関する行動計画に盛り込むべき具体的な事項・施策に関する意見書

2019年（令和元年）11月21日

日本弁護士連合会

第1 意見の趣旨

国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下「指導原則」という。）を具現化するためのビジネスと人権に関する行動計画（National Action Plan, 以下「NAP」という。）に関する具体的な事項・施策に関して、当連合会は、日本政府に対して、以下の事項を盛り込むことを求める。

- 1 2015年に国連が採択した持続可能な開発に関する2030アジェンダ（持続可能な開発目標（SDGs）を含む。以下「SDGs」という。）について様々な取組を含め、国の政策が指導原則の趣旨に沿った一貫性のあるものとする。
- 2 国内及び国外双方において企業活動が及ぼす人権に対する負の影響に対応する施策を盛り込むこと。
- 3 策定・更新のプロセスを明確化すること。
- 4 国の人権保護義務の内容を具体化するために、施策のギャップを特定するとともに、指導原則の各原則と各施策の関係性を整理し、各施策について実施指標及び関係府省庁を特定すること。
- 5 既存の施策と指導原則が求める国際人権基準とのギャップを踏まえて指導原則を実施するための具体的な行動計画を提示すること。

第2 意見の理由

1 政策上の一貫性の確保の必要性

NAPは、2011年に国連人権理事会が承認した指導原則の要請に立脚しながら、日本において、国とりわけ政府の全ての省庁や機関、規模を問わない企業の経済活動、そしてビジネスと人権に取り組む市民社会の統合された政策目標となるべき文書であり、政策として一貫性を担保することが肝要である。

SDGsに関し国が実施する様々な取組も、指導原則の趣旨に沿って実施する¹必要がある。

¹ 企業もステークホルダーに含み、その取組は指導原則に従ったものであることが明示されている（SDGs 6 7 段落）。

2 国内外双方を通じた施策の必要性

NAPは、企業が人権に及ぼす実際の人権侵害に対処するだけでなく、そうしたリスクを持つ企業活動の負の影響をあらかじめ防止するために国が策定する政策文書である。企業活動は、今日、日本国内のみで完結するものではなく、原料や素材の調達、生産やサービスを行う労働力の利用、市場・消費の開発や運営、そして投資や資本の取引など、海外に及ぶグローバルな活動として存在する。そのため、国内における企業活動に対応することはもちろん、海外における負の影響についても効果的に取り組むための行動計画が不可欠となる。

したがって、NAPには、国内外双方を通じた施策を盛り込むべきである。

3 策定・更新のプロセスの明確化の必要性

NAPは、公表が目的ではなく、実際の政策や制度の中で実現され、その実施状況が不断に監視され、必要に応じて修正・拡充される生きた文書でなければならない。そのためには、次のような改定・改善のための措置をNAPの中に明記する必要がある。

- (1) 国連人権理事会のビジネスと人権に関する作業部会が作成した「ビジネスと人権に関する国別行動計画についてのガイダンス」(以下「国連ガイダンス」という。)に従い、①指導原則を実施する約束、②NAPを策定する背景と目標、③企業への期待の表明、④優先課題と実施形態、⑤履行状況監視とアップデートの仕組みを含め、非差別と平等の確保やジェンダー及び子どもの人権の観点をはじめ、国連ガイダンスが勧告する要件と原則を考慮すべきであること。
- (2) その策定プロセスにおいては、国連ガイダンスに従い、①その策定への着手、②ビジネス関連の活動による人権に対する負の影響についての評価、③最初のNAPの起草、④NAPの実施、⑤再評価とアップデートという5つの段階を含め、その全ての段階において、その包摂性と透明性を確保し、ステークホルダーと十分な協議を持つこと²。

以上の施策を通じて、NAPの策定・更新のプロセスを明確化すべきである。

4 国の人権保護義務の具体化の必要性³

(1) 施策のギャップの特定の重要性

² 当連合会「日本政府に対してビジネスと人権に関する国別行動計画の策定を求める意見書」(2016年9月15日)

³ ビジネス活動の文脈における社会権規約上の国家の義務に関する国連社会権規約委員会の一般的意見24においても、NAPを具対的に策定することの重要性が強調されている(パラグラフ58, 59)。

指導原則は、国が第一義的に市民の人権を保護する義務を負うことを前提に、企業の役割としての人権尊重責任を規定する。国が負う義務に関するギャップを特定し、その補填のための政策を提示することがNAPにおいて重要である。

国は、2018年12月に「ビジネスと人権に関するベースラインスタディ報告書」を公表した。当該報告書は、国が現在実施中の施策を整理した点では評価できるものの、国が負う人権保護義務とのギャップに関する記載はない。

したがって、NAPでは、国が現在実施中の施策と指導原則における要求事項との間のギャップを特定した上で、その補填のための政策を提示すべきである。

(2) 指導原則の各原則に対応した施策の整理の必要性

また、国は、2019年7月に「ビジネスと人権に関する我が国の行動計画（NAP）の策定に向けて」（以下「NAP策定に向けて」という。）を公表し、全体的な優先分野や重点事項を示した。しかし、当該分野・事項について、指導原則の各原則が規定する国の人権保護義務がいかなる関係にあるのか明確になっているとはいえない。

この点、国連ガイダンス付録1でも推奨されている通り、NAPは、指導原則の各原則に関してギャップを特定した上で具体的な施策を記載する形式を採ることが通常である。

したがって、国は「NAP策定に向けて」において示した優先分野・重点事項と指導原則の各原則がいかなる関係にあるのかを明確にした上で、指導原則の各原則に対応した具体的な施策を明記すべきである。

(3) 実施指標及び関係府省庁の特定の必要性

さらに、国連ガイダンス付録2に推奨されているとおり、NAPに示された施策が確実に実施され、また進捗状況の評価が可能とするためには、NAPにおいて実施指標（KPI）や各施策の実施を担当する関係府省庁を特定することが必要である⁴。

5 指導原則を実施するための具体的な行動計画の提示の必要性

国は、上述した既存の施策と指導原則との間のギャップを踏まえて、指導原則を実施するための具体的な行動計画を提示すべきである。

⁴ 国が公表したSDGs実施指針付表においても、各施策に関して指標と関係府省庁が特定されている。

これまで当連合会が発表・提出した意見書⁵の内容を踏まえ、「NAP策定に向けて」において示された優先分野・重要事項に関して、行動計画の内容として盛り込むことが適当と考える施策の例⁶としては、以下が考えられる。

(1) 公共調達に関する施策例

① 国・地方公共団体の公共調達における人権基準の組入れ⁷

ア 総合評価落札方式における加点事由としての人権基準の組入れ

人権デュー・ディリジェンスの実施に関する新しい認証制度を創設する又は既存の認証制度にその要素を組み込むなどした上で、加点事由の対象とする。くるみん、えるぼし、ユースエールなど既存の認証制度について、公共調達における活用を拡大する。

イ 契約条件としての人権基準の組入れ

東京五輪調達コードの取組や運用上の課題を参考としながら、公共調達に係る契約に、人権尊重をはじめ持続可能性や責任ある企業行動に関連する遵守事項を追加する。公契約法及び公契約条例を制定し、公共調達に係る契約に適切な労働条件の確保に関する遵守事項を追加する。公契約に労働条項の導入を要求するILO第94号条約の批准の可否を検討する。

ウ 入札参加資格停止措置に関する人権基準の執行の強化・明確化

人権侵害リスクの高い労働基準法や技能実習法⁸など関係法令違反に基づく入札参加資格停止措置の執行を強化する。強制労働・児童労働など人権侵害リスクの高い行為を入札参加資格停止事由とすることを明確化し、また制裁措置を強化する。

エ グリーン購入法における人権に関連する環境基準の導入

グリーン購入法基本方針において、ステークホルダーが良好な環境を

⁵ 当連合会「ビジネスと人権に関する国別行動計画に含めるべき優先事項に関する意見書」

(2017年7月25日)及び「ビジネスと人権に関するベースラインスタディ報告書」における当連合会の意見を含むが、これに限られない。

⁶ 以下の施策の例は、行動計画において計画の対象とすることが考えられる施策の概要を記載したものであり、各施策の内容に関しては、行動計画の実施の過程において、より具体的に検討していく必要がある。

⁷ 現在の公共調達においては、グリーン調達や労働に関する認証ラベルの取得を考慮する実務は存在するものの、その対象は特定の物品・事業に限定されており、またサプライチェーンにおける人権尊重を要求する調達基準は存在しているとは言えない。米国では、2015年改正の連邦調達規則が、公共事業の請負業者に、下請業者も含め人身取引への関与を防止するために具体的な禁止事項・要求事項を定めている。EUでは、2014年採択の公共調達指令が、人権を含む環境・社会の要素を、入札参加資格、評価基準、契約実施条件など様々な局面で考慮するメニューを用意している。このような欧米の制度も参考としつつ、人権侵害のリスクの高さに応じた人権基準の組入れ方法を検討すべきである。

⁸ 正式名称「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」

享受する権利に配慮した物品等を優先的に調達することを指針として更に盛り込むべきである。グリーンウッド法の対象となる木材以外の調達物品等に関しても、東京五輪調達コードの取組や運用上の課題を参考としながら、調達プロセスの合法性や持続可能性に関するデュー・ディリジェンスを実施しているか否かを、調達判断の基準や配慮事項として位置付ける。

② 国・地方公共団体の公共調達に関する苦情処理メカニズムの改善

ア 公共調達における苦情処理メカニズムについて、東京五輪調達コードにおける苦情処理メカニズムの取組や運用上の課題を参考としながら、当該調達における人権侵害に関する苦情を処理できる体制を整備する。

イ 公共調達における苦情処理メカニズムが、当該調達における人権侵害に関する苦情も広く受け付けていることを周知する。

③ 公共調達担当官に対する啓発・教育

公共調達担当官に対して、公共調達における人権配慮に関する啓発・教育のために、ガイダンス文書の共有や研修を実施する。

④ 公共調達参加企業に対する啓発・教育・支援

ア 公共調達参加企業に対して、公共調達における人権配慮に関する啓発・教育のために、ガイダンス文書の共有や研修を実施する。

イ 海外からの原材料の調達に関する人権リスクに関して情報を収集した上で、公共調達参加企業に対して情報提供を行う。

(2) 開発協力・開発金融に関する施策例

① 環境社会配慮ガイドラインの人権基準の明確化・具体化及び実効性の担保

ア 「国際協力機構（JICA）の環境社会配慮ガイドライン」及び「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」における人権基準を明確化・具体化する。

イ 上記のように改善されたガイドラインに即して開発プロジェクトが実行されるようにガイドラインの周知・プロジェクトを徹底する。

ウ 開発協力・開発金融を担当する職員に対して、開発協力・開発金融における人権配慮に関する啓発・教育のために、ガイダンス文書の共有や研修を実施し、又は実施させる。

エ 開発協力に関する業務を受託する企業、団体等及び開発金融の融資を受ける企業、団体等に対して、開発協力・開発金融における人権配慮及び環境保全（サプライチェーンに係るものを含むがこれに限らない。）に

関する啓発・教育のために、ガイダンス文書の共有や研修を実施し、又は実施させる。

オ 開発協力・開発金融における人権リスクに関して情報を収集した上で、開発協力に関する業務を受託する企業、団体等及び開発金融の融資を受ける企業、団体等に対して情報提供を行う。

カ 同ガイドラインに関する異議申立窓口を活性化する。

② 民間連携事業案件の選定における人権尊重責任の担保

JICAによる民間連携事業案件の募集要項に、当該会社の人権尊重責任の実施を含める⁹。

③ 途上国に対するODA以外の政府資金の拠出における人権尊重責任の担保

輸出金融、投資金融、事業開発等金融、出資等の「その他政府資金（OOF）」の拠出のプロセスにおいて、関連する企業の人権尊重責任の実施を担保するための基準を設ける。

④ 投資受入国の公益保護に向けた各種規制にかかる情報収集と企業への情報提供を行う。

⑤ 国際金融機関の人権保護の確保

世界銀行グループ、アジア開発銀行、米州開発銀行、アフリカ開発銀行、欧州復興開発銀行といった国際開発金融機関について、株主として、当該金融機関の融資実行過程における人権デュー・ディリジェンスの実施を確保する。

(3) 経済連携協定¹⁰に関する施策例

① 既存の経済連携協定における人権や労働に関する取り決めの効果的実施のための特別委員会の設立及び市民社会との共同対話の開催等を通じて、

⁹ 既存の民間連携事業の選定基準には、経験・能力として、「企業としての安定性」「国内の地元経済への貢献」という2項目しか設定されていない。しかし、資金を提供する以上、その活動が与える人権への負の影響に対する責任を負うべきことは指導原則4でも明示されている。

¹⁰ ビジネスと人権の文脈では、重点事項にいう「経済連携協定」とは、貿易や投資の自由化・円滑化を図る国際約束全般を意味し、具体的には、投資協定のほか、投資の自由化や保護、ビジネス環境整備などについての規定を含む二国間のFTA（自由貿易協定）やEPA（経済連携協定）、TPPをはじめとする地域での多国間の協定などを含むものと理解する必要がある。貿易や投資の自由化・円滑化を図る経済連携協定は、経済活動の活性化に資すると同時に人権への負の影響を引き起こす可能性もあることから、協定締結に際して国際人権の実行の促進を担保することが重要である。

また、いわゆる投資仲裁は、海外投資において投資家保護のために必要なものと一般的に考えられるが、特に人権等公益保護の見地からは、公益保護目的の措置が仲裁に付託される事例の存在を中心に、批判の対象とされてきている。そのため、時機に遅れず適宜の検討体制を整え、その中で人権保護等公益的な事柄の取扱いや考え方について一項目として取り上げることが望ましい。

人権保護に配慮したビジネス環境を各国と連携して構築する。

- ② 将来の経済連携協定の締結に際して、人権等の保護及び企業活動における予見可能確保や投資促進の見地から、指導原則を反映した形で、貿易及び投資について協定国間で合意するようにこれを促進する（例えば、投資受入国における人権等にかかる規制権限を確保する。自国の規制と投資受入国・他国における規制の公平な適用を確保する。投資受入国の規制内容にかかる情報提供の枠組みを整備する。企業に対する人権等保護体制の整備を奨励する。）。
- ③ 投資受入国の公益保護に向けた各種規制にかかる情報収集と企業への情報提供を行う。
- ④ 企業における人権等保護の自主措置導入のガイダンスや支援を実施する。
- ⑤ 海外投資にかかる紛争解決制度の選択肢やその在り方を検討する。
- ⑥ S D G s との関連付けによる企業側のインセンティブを確保する。

(4) 人権教育・啓発に関する施策例

- ① 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律に基づき、人権教育・啓発に関する基本計画が策定されている。この計画のうち、「各人権課題に対する取組」において、新たに「ビジネスと人権」の課題を追加し、この課題における取組内容として、S D G s の実施推進とビジネスと人権に関する指導原則の内容の普及・啓発を進めるための施策の実施を取り上げる。
- ② 企業に対するビジネスと人権に関する教育・啓発を拡充する（例えば、人権啓発冊子のS D G s 及びビジネスと人権の内容を含む改訂を行う。人権啓発ビデオ「企業と人権」の改訂を行う。企業向けセミナーの開催の普及・拡大を行う。企業における人権研修への講師派遣の普及・拡大、企業と連携した人権啓発活動の拡大を行う。人権擁護委員に対するS D G s 並びにビジネスと人権に関する研修を実施する。）。
- ③ 大学におけるS D G s 及びビジネスと人権に関する講座を普及させる。

(5) 国内外のサプライチェーンにおける取組に関する施策例

- ① 民間調達における人権基準の組入れの促進
東京五輪調達コードの取組や運用上の課題を参考とし、人権が尊重された調達方針のガイドライン・モデルコードを策定する。
- ② 国外サプライチェーンを通じた人権尊重の促進
ア 各国における人権リスクに関する情報を収集・共有する。
イ 現地の日系企業を対象とするビジネスと人権に関する研修を強化す

る。

ウ 海外における人権リスクに関する相談窓口を設置する。

エ 児童労働・強制労働など、とりわけ深刻と考えられる人権侵害に関連して関税法に基づく輸入禁止措置の導入を検討する。

オ 他国に対し、人権・労働環境の改善を働きかけると共に、法制度整備などを通じてこれを支援する。

③ マルチステークホルダーによるサプライチェーン取組の支援

企業・業界団体を含むマルチステークホルダーにおけるサプライチェーンを通じた人権尊重の取組・枠組を支援する。

(6) 指導原則に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進に関する施策例

① 人権デュー・ディリジェンスに対する政府の期待の明確化

ア 当連合会が策定した「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」も参考としながら、企業の人権デュー・ディリジェンスに関する公的ガイドラインを策定する。

イ 人権デュー・ディリジェンスを実施する企業数の割合に関する目標を設定する。

② 非財務情報開示の義務付け

一定規模以上の企業に対して、サプライチェーンを通じた人権に関するリスクの管理状況などの非財務情報開示を義務付ける。

③ 企業の人権デュー・ディリジェンスの実施の支援

後記の「(7) 中小企業の支援に関する施策例」を参照。

(7) 中小企業¹¹の支援に関する施策例

① 中小企業向けのガイダンス文書策定・研修の実施

ア 中小企業向けの人権デュー・ディリジェンス及び苦情処理の実施に関する公的ガイドラインを策定し、これを周知・普及する。

イ 中小企業向けに「ビジネスと人権」に関連した研修を実施する。海外・地方など特に課題がある拠点での研修を強化する。

ウ 上記ア及びイの実施に際しては、中小企業であっても国内外の拠点又はサプライチェーンにおいて人権侵害への加担・助長に陥る可能性があり、その場合には社会的非難や労働法規違反・不法行為責任等を問われ得ること及び取引先の調達規制に抵触して取引を拒絶される可能性があるなど、中小企業が人権リスクと決して無縁でないことを留意し、そ

¹¹ 企業の規模を問わず、人権デュー・ディリジェンスに関して経験が少ない企業に対しては、国が、本項目に規定する施策を通じて、その取組を支援することが有益である。

の周知を図る。

② 中小企業向け「ビジネスと人権」に関する相談窓口・専門家紹介制度の整備

ア 中小企業が「ビジネスと人権」に関連する課題を相談できる相談窓口を整備する。

イ 中小企業に対し「ビジネスと人権」に関連する課題対応を支援する専門家を紹介する制度を整備する。

ウ 海外・地方など特に課題がある拠点での相談窓口を強化する。

エ 中小企業の相談・支援を行う弁護士・専門家に対する「ビジネスと人権」に関する啓発を行う。

③ 中小企業に対するサプライチェーンにおける人権リスク情報の提供

国内外のサプライチェーンにおける人権リスクに関して情報を収集した上で、中小企業に対して情報提供を行う。

④ 中小企業の人権尊重の取組状況に関する非財務情報開示の促進・支援

ア 中小企業向けに人権尊重の取組状況を含む非財務情報開示のためのガイドランスを提供する。

イ 中小企業が人権尊重の取組状況を含む非財務情報を共有できるプラットフォームを整備する。

⑤ 下請取引条件の適正化を通じた中小企業の労働環境の改善

ア 下請中小企業振興法に基づく振興基準に基づき、親事業者が、下請事業者における労務費上昇分を考慮して取引対価見直しの協議に応じることを促進する。

イ 下請中小企業振興法に基づく振興基準に基づき、親事業者が、下請事業者における「働き方改革」の実現を阻害する取引慣行を改善することを促進する。

ウ 下請法の執行を強化する。

(8) 司法的救済に関する施策例

① 既存の民事司法制度の実効性及び法律扶助制度の有効性を確保すべく、法的、実務的（費用、時間、言葉の壁、法律扶助の利用可能性等）その他関連障壁を除外する。

② 日本企業が関与する国外における事案も含め、全ての人々に司法への平等なアクセスを提供する¹²。

¹² SDGs 16. 3参照。

③ 権利の主張者が、司法手続に使用する証拠を、外国人、外国企業及び当局から集めるために、容易かつ迅速に他国に関連する国当局及び司法の法的援助を求めることができる制度を構築する。

(9) 非司法的救済に関する施策例

- ① 政府から独立した実効的な権限を持つ、国内機構の地位に関する原則（パリ原則）に基づく国内人権機関を設置する。
- ② 各国際人権条約の個人通報を可能とする選択議定書の批准又は通報制度の受諾宣言をする。
- ③ 日本連絡窓口（日本NCP）¹³を有効な苦情処理メカニズムとして機能するよう改善する。特に国外の人権侵害被害者のアクセスを容易とし、また実際の解決能力を備える弁護士等の専門職委員を配置する等の対策を採る。
- ④ 企業・業界団体の苦情処理メカニズム構築を国が支援し、業界特有のリスクのマテリアリティ（重要度）を特定して、有益な参考情報として個別の事業・各企業における苦情処理メカニズム構築につなげる。
- ⑤ 公益通報者保護法について、通報窓口担当者等の守秘義務、解雇を含む不利益取扱いに関しての立証責任の転換、通報者の範囲に元役員、現在過去を含めた取引先事業者等を含めること、通報を裏付ける資料の収集行為の刑事責任免責、不利益取扱いに対する行政措置としての命令・罰則や刑事罰の導入を含む法改正を行う。
- ⑥ 業界単位での効果的な苦情処理システムの設置と運営を支援すべく、ガイドライン作成、情報提供、技術的援助等を実施する。その際、弁護士を使用した苦情処理システム（原子力損害賠償紛争解決センター・東京五輪等）の知識と経験（法的拘束力がない等の課題を含む。）を活用する。
- ⑦ 内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）の運用に当たり、指導原則が定める非司法的救済の要件（指導原則31）が充足されるよう支援する。
- ⑧ ADR等の裁判外紛争手続を日本企業が関与する国外における事案に拡充する。
- ⑨ 多文化共生総合相談ワンストップセンターにおける外国人相談に関して弁護士会との連携を行う。

¹³ 既に存在する非司法的救済のメカニズムとして、OECD多国籍行動指針の下に設置されている日本連絡窓口（日本NCP）がある。しかし、日本NCPはあっせんを行うことができるのみであり、これまでのところ有効な苦情処理メカニズムとしては機能していない。

(10) 労働に関する施策例

① 差別の撤廃・雇用の平等

- ア 企業の人権ポリシーに関する指針を策定する。
- イ 人権ポリシー策定状況に関する統計を実施し、公表する。
- ウ 新ハラスメント法制の実施フォローアップを行う。
- エ 女性活躍推進法¹⁴の開示項目を見直す。
- オ 人種差別実態調査を継続し、公表する。
- カ 公正採用選考人権啓発推進員制度を拡充する。
- キ 障害者雇用促進法¹⁵（法定雇用率・合理的配慮）の実施（障害者差別禁止指針・合理的配慮指針）及び障害者虐待防止法¹⁶の実施状況をモニターする。
- ク クオータ制を含む暫定的特別措置を実施する。
- ケ 助成金制度（例：女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針）の導入を拡充する。
- コ 同一（価値）労働同一賃金の実現に向けた施策を検討する。

② 強制労働の廃止

- ア 関税法における輸入禁止措置を検討する。
- イ 外国人技能実習制度・特定技能制度における違反状況を継続して調査し、公表する。
- ウ 調達ガイドラインを策定する。
- エ 業務改善助成金制度（最低賃金の引き上げ）の拡充を検討する。

③ 結社の自由

- ア グローバル枠組協定（国際的な労使協定）を活用する。
- イ 労使対話を促進するための指針を策定する。
- ウ 労使間の交渉のための手続整備を実施する。
- エ 労使に対する情報提供を行う。

④ 日本固有の課題（働き方改革・特に労働時間）

- ア 基本方針・実行計画・リーフレット等を改訂・実施状況をモニターする。
- イ 働き方・休み方改善ポータルサイトを普及する。

¹⁴ 正式名称「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

¹⁵ 正式名称「障害者の雇用の促進等に関する法律」

¹⁶ 正式名称「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」

- ウ 労働時間等見直しガイドラインを改訂・実施状況をモニターする。
- エ 男女雇用機会均等法¹⁷及び育児介護休業法¹⁸の各実施指針を改訂・実施状況をモニターする。
- オ 次世代育成支援対策推進法に基づくアクションプランを改訂する。
- カ 各種認証制度（くるみん，なでしこブランド）を普及する。

(11) 児童の権利の尊重・推進に関する施策例

① 児童労働の撤廃

- ア 関税法における輸入禁止措置を検討する。
- イ サプライチェーン管理に関し，子どもの人権への配慮を規定する調達ガイドライン等を含む，人権デュー・ディリジェンスに関する措置を導入する。

② その他企業活動に関わる子どもの権利の保護・推進

- ア 広告・マーケティングにおける子どもの権利保護に関する規制等を導入する。
- イ 2020年東京オリンピック・パラリンピックに向け，「持続可能性に配慮した調達コード」の範囲に限らない，多面的な，スポーツに関わるビジネスによる子どもの権利の尊重・推進を促進する。
- ウ インターネットを介して子どもが性被害や犯罪等に巻き込まれる問題への対応を強化する。
- エ 企業による子どもの権利の尊重・推進の取組の情報開示を促進する。
- オ 子どもの不慮の事故を防止するための取組を促進する。

(12) 新しい技術の発展に伴う人権に関する施策例

① プライバシーの確保，インターネット上の侵害の防止に向けた国内法令の整備

- ア 情報通信分野の発展に伴う新たな人権侵害の実態を把握し，企業活動と，企業・個人・集団の表現の自由，プライバシーや名誉権等の適切な調整を図るべく，プロファイリングによるプライバシー侵害にも対応する個人情報保護法等の法令を更に整備し，また，透明性報告（行政機関から企業に対して行われた顧客データの要求やそれに対する対応の概

¹⁷ 正式名称「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」

¹⁸ 正式名称「育児休業，介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」

要を当該企業が一般市民に明らかにするために作成する報告書)の実施を推進する¹⁹。

② AI等の利用に際しての人権侵害の予防

ア AIの開発・利用に際して人権が保障されるよう、統合イノベーション戦略推進会議決定による「人間中心のAI社会原則」、OECDによる「AIに関する原則」及び「G20貿易・デジタル経済大臣会合閣僚声明」で言及された「3. 人間中心の人工知能」を踏まえ、AI開発・利用に当たって人権デュー・ディリジェンスの実施を促す具体的なガイドラインを策定する。

イ 企業における、上記ガイドラインに沿ったAIと人権に関するポリシーの導入、人権デュー・ディリジェンスの実施を支援する。

(13) 消費者の権利・役割に関する施策例

① 消費者基本計画の推進

消費者基本計画に盛り込まれた各施策を着実に推進する。

各施策を着実に推進するため工程表を作成し、施策の進捗状況や消費者を取り巻く状況の変化、SDGs及び国連消費者保護ガイドラインにおける諸原則を踏まえて、工程表を改定する。

② 消費者の知る権利、消費者教育

消費者の知る権利や教育を受ける権利を確保する観点から、倫理的消費について消費者の理解を広めるための普及・啓発を行い、企業の消費者に対する情報開示を促進する施策を導入する。

③ 差別の禁止

私法上、消費者契約締結場面における差別を禁止し、違反については、損害賠償責任を規定するほか、差別的な規定を無効とし、平等が実現できるように適切な補充効を定める。

④ 消費者の権利保障

人権デュー・ディリジェンス及び救済へのアクセスに関し、消費者をステークホルダーとしてその権利保障に向けた施策を検討する。

(14) 法の下での平等（障がい者、女性、LGBT、外国人等）に関する施策例

① 法の下での平等実現に向けた条約の批准

¹⁹ 欧州委員会は、情報通信技術（ICT）事業において、指導原則を実施する上でのセクター別ガイダンスを提供している。European Commission Sector Guides on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index_en.htm

- ア ILO差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）及びILO仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約（第190号）を批准する。
 - イ 人種差別撤廃条約²⁰、女性差別撤廃条約²¹、障害者の権利に関する条約等で求められた差別の定義を導入する。
 - ウ 差別解消法²²、バリアフリー法²³等について障害者の権利に関する条約の趣旨に沿った見直しを進める。
 - エ 自由権規約²⁴及び社会権規約²⁵における平等条項・差別禁止条項に沿った法令の見直しを進める。
- ② 法の下での平等実現に向けた法律の制定・改正
- ア 包括的差別禁止法を制定する。
 - イ ハラスメントに関する直接的な禁止・罰則規定を導入する。
 - ウ 女性活躍推進法における義務的開示項目を追加する。
- ③ ポジティブアクションの制度化
- 「指導的地位」（議会議員，法人・団体等の幹部職員，一定の専門職等）に女性が占める割合を増やすため，雇用の局面でクォータ制など実効性のある制度を導入する。

以上

²⁰ 正式名称「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」

²¹ 正式名称「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」

²² 正式名称「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」

²³ 正式名称「高齢者，障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」

²⁴ 正式名称「市民的及び政治的権利に関する国際規約」

²⁵ 正式名称「経済的，社会的及び文化的権利に関する国際規約」