

ビジネスと人権に関する国別行動計画を踏まえて
ステークホルダー報告会
報告書

日時 2020年11月9日（月）午後6時～午後8時

場所 Zoom ウェビナーを用いたオンライン開催

主催 （順不同・共同開催）

日本弁護士連合会

一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

日本労働組合総連合会（連合）

中小企業家同友会全国協議会

国際労働機関（ILO）駐日事務所

ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム

後援 一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）

本報告書は、本報告会における講師、報告者及び各パネリストの発言内容をまとめたものであり、登壇者の所属する各団体の公式な見解ではありません。

プログラム

◆開会挨拶

荒 中（日本弁護士連合会会長）

◆講演「SDGs 実施におけるビジネスと人権 NAP の意義」

根本 かおる（国連広報センター所長）

◆報告「NAP の内容と今後の実施予定」

富山 未来仁（外務省総合外交政策局人権人道課長）

◆報告「NAP に関するステークホルダーの意見・評価の状況－作業部会における議論を踏まえて」

田中 竜介（国際労働機関（ILO）駐日事務所プログラムオフィサー）

◆パネルディスカッション「NAP の意義・課題と今後の実施のあり方」

（パネリスト）

- ・ 富山 未来仁（外務省総合外交政策局人権人道課長）
- ・ 氏家 啓一（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長）
- ・ 片山 銘人（日本労働組合総連合会総合国際政策局国際政策局長）
- ・ 斉藤 一隆（中小企業家同友会全国協議会事務局長）
- ・ 銭谷 美幸（第一生命保険株式会社エグゼクティブ・サステナブルファイナンス・スペシャリスト）
- ・ 高橋 大祐（日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会幹事）
- ・ 田中 竜介（国際労働機関（ILO）駐日事務所プログラムオフィサー）
- ・ 長谷川 知子（一般社団法人日本経済団体連合会常務理事・SDGs 本部長）
- ・ 松岡 秀紀（ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム副代表幹事）

（モデレーター）

- ・ 山田 美和（日本貿易振興機構アジア経済研究所新領域研究センター法・制度研究グループ長）

◆総括・閉会挨拶

齊藤 誠（日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会委員）

1. 講演「SDGs 実施におけるビジネスと人権 NAP の意義」

根本 かおる 国連広報センター所長

- SDGs のキーワードは「誰一人取り残さない」である。国会審議でもこの言葉はよく使われ、日本の政治世界でも浸透しているように見受けられる。
- 日本においてビジネスと人権に関する国別行動計画（以下「NAP」という。）が策定された今年は、国連創設 75 周年の節目であり、また 2030 年の SDGs 達成に向けた Decade of Action の初年度でもあった。2019 年 12 月の SDGs 実施指針改定を受けて、2020 年に SDGs 推進本部がまとめた SDGs アクションプランに「2030 年の目標達成に向けた『行動の 10 年』の始まり」との副題が付せられたことは意義深い。同アクションプランは、ビジネスとイノベーション、地方創生・まちづくり、SDGs の担い手としての次世代・女性のエンパワーメントの 3 本柱を設けて、その下に 8 つの分野で取組を列挙した。日本における今後 10 年の行動の加速化を期待している。
- 世界の人々の人権への期待は高まっている。国連が調査を実施したところ、長期的な懸念・希望として、1 位に環境保護、2 位に保険医療や教育といった基本的サービスが挙げられ、3 位に人権尊重が挙げられた。
- このままでは豊かな暮らしをつないでいけないとして、SDGs では 17 の分野について、「誰一人取り残さない」との大原則を掲げ、取組を進めている。特に脆弱な人々として、子ども、若者、障がい者、HIV／エイズと共に生きる人々、高齢者、先住民、難民、国内避難民、移民が挙げられる。
- SDGs は 2030 アジェンダの一部であり、すべての人々の人権の実現が求められる。企業の SDGs への貢献は、イノベーションと労働者の権利遵守の 2 つの側面から重要となる。日本での議論はこれまでイノベーションに集中しており、労働者の権利遵守があまり注目されてこなかった。今回の NAP はその意味でも画期的である。
- コロナ前の時点で、既に SDGs は 2030 年の実現から軌道を外れ、目途が立たない状況であった。2030 年時点で貧困人口は 6% と想定されており、若者に関してはその 2 倍である。自然災害によりさらに悪化することも懸念される。既に実現のめどが立っていない中、2019 年には SDGs サミットが開催され、「行動の 10 年」の中で取組のスケールアップ

プ・スピードアップが求められている。

- コロナ危機は、保険・医療の危機から金融・経済、人権・人道といった人類の危機にまで発展した。一人当たり所得下落率は過去最大級であり、国連創設以来もっとも **Challenging** なグローバル危機といえる。貧困人口は減ってきたが、今年だけで1億人程度増える見込みである。人間開発指数が出来て以来始めて大きなマイナスを記録した。ギリギリの生活の人への影響は大きく、5億人分のフルタイム労働が喪失し、非正規雇用、インフォーマルセクターへのしわ寄せが大きい。より多くのしわ寄せは教育面でもあり、途上国の女の子が真っ先に学校からドロップアウトし、戻るのとは一番最後又は戻らないという状況にある。
- オールドノーマルに戻ってはいけなく、より包摂的・平等・グリーンな社会を目指す必要がある。ビルドバックベターが肝心であり、社会システムの大きな転換と捉えるべきである。
- 気候危機は長期にわたって打撃を与え、コロナをはるかに超える影響を持つ。産業革命前と比べて平均気温は1.1度上昇しており、極地で温度上昇が激しい。氷床はすごいペースで溶けており、温室効果ガス増加に寄与していない島しょ国はひとたまりもない影響を受けている。地域間に加え、世代間格差も大きく、将来世代は過去の世代が排出した分の影響を受けている。
- 学校でSDGsが教えられていることもあり、若い世代に意識が広がっている。日本総研が若者の意識調査を行ったところ、SDGsを知る若者はほぼ半数であった。環境問題・社会課題に取り組んでいる企業かどうかは就職先決定の際の判断基準にもなっている。人権を企業の本業のど真ん中で捉えて、きれいごとではなくビジネスの中核に据えて取り組んでほしい。時代の転換点にぜひ力を合わせて乗り越えていきたい。

2. 報告「NAPの内容と今後の実施予定」

富山 未来仁 外務省総合外交政策局人権人道課長

- 人権尊重の必要性について、国際的な関心は高まっている。OECD 多国籍企業行動指針や ILO 多国籍企業宣言の策定、国連グローバル・コンパクトの提唱を経て、2011年に、国連で指導原則が支持（endorse）された。「ビジネスと人権」に関する NAP は、G7、G20でも言及があり、本年10月時点で24か国が公表済みである。

- 我が国では、2016年末に策定を決定し、SDGs実施指針においても言及がある。現状把握調査（ベースラインスタディ）を開始し、策定プロセスを本格化した。策定に当たり、諮問委員会・作業部会を設置した。
- 今般のNAPは関係府省庁関係会議において策定・公表したもので、計画期間は5年間である。政府・各企業の取組を通じて人権保護を図りたいと思う。「ビジネス」と人権の切り口から、横断的事項に加え、指導原則において3つの柱とされている国家の義務、企業の責任を促すための取組、救済へのアクセス等の観点から関連施策を明確にした。「ビジネスと人権」に関する理解促進、意識向上をNAPのポイントの一つとしてあげたい。
- 企業には、人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」という。）のプロセスの導入を期待しており、企業活動において人権への影響を特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うことが重要と考えている。企業に対し、法的義務を課すものではないが、企業による自主的努力を期待。そのために、理解促進に力を入れていく。
- 日本企業の国際競争力確保へ繋げていくためにも、企業にとって、リスク回避のみならず、ブランド向上につながれば幸い。
- NAPの概要を紹介したい。NAPができるまで、NAP本文（政府が今後取り組む各種施策）、政府から企業への期待（人権DDのプロセス）、実施・見直しに関する枠組みを記載している。
- NAPの実施状況の確認については、客観的な指標などを用いて、なるべく速やかにキックオフしたい。企業がいかなる情報を必要としているかを検討し、人権DDの普及のために何が必要か検討したい。議論を進め、3年後には中間レビューを行い、フォローアップを図りたい。

3. 報告「NAPに関するステークホルダーの意見・評価の状況－作業部会における議論を踏まえて」

田中 竜介 国際労働機関（ILO）駐日事務所プログラムオフィサー

- ステークホルダー側から見たNAPの評価を紹介したい。
- NAPは国の施策を示す点で重要であると同時に、実施の観点からマルチステークホルダーの関与が必要不可欠である。ステークホルダーは、NAP策定の過程で、それぞれの団体の意見の違いを相互に認識しつつも、日本の現状を踏まえた効果的なNAPになるよう協議を重ね、共通

要請事項第 1, 第 2 を取りまとめた。策定に向けて意見や立場の違いを超えて対話がなされたことが大きなポイントであり、今後さらに発展させた社会対話を目指したい。

- 本日（2020 年 11 月 9 日）、「ステークホルダー合同コメント」が発表され、ステークホルダーの意見が NAP にどの程度反映されたかについて明らかにされた。同コメントでは、共通要請事項第 1, 第 2 を引用しつつ、これらの内容が NAP に十分反映されているとは言い難いと指摘する。また、NAP のモニタリングに当たってステークホルダーの関与の形を具体化することを提言している。このコメントは、ビジネスと人権に関して様々な課題が存在し、企業とステークホルダーが NAP に対して何を求めているかを知る手掛かりとなり、参考になると考える。
- 共通要請事項第 1 では、企業情報開示、外国人労働者、人権 DD 及びサプライチェーン、公共調達、救済へのアクセスの 5 つのテーマに分けて課題ごとの要請が行われている。企業情報開示に関しては、ガイダンス策定、ポータルサイトの設立等について今の NAP では反映が不十分であるとされている。外国人の技能実習・特定技能に関しては、技能実習機構の機能強化、労働者の債務負担をなくす措置が課題として挙げられている。人権 DD について、特に企業がどう進めたら良いか参考になるように、ガイドラインの提供や好事例の収集頒布について要請がなされている。中小企業に対しての、意識向上やツール提供も肝要であるとされている。公共調達に関しては、人権尊重の取組の加点対象化によるインセンティブ付与の検討が重要であるとされる。救済のアクセスに関して、NCP の担当 3 省庁間の連携強化・円滑化が求められている。
- 共通要請事項第 2 では、モニタリングや手続面に関して、具体的提案とともに透明化と実効化が要請されている。
- ステークホルダー合同コメント別添資料、共通要請事項の NAP への反映状況で△や×がつけられた項目については、5 年後の改定に向けて、いかに○に変えていけるか、そのための政府とのエンゲージメントが重要である。
- 諮問委員会構成委員からも合同コメントが出ており、こちらも確認していただきたい。
- NAP には担当省庁が明記され、具体的なアクションも明示されている。ステークホルダー側からはノックするドアが示されたということがで

きる。

- NAP の影響が限定的と思う企業もあるかもしれない。しかし、例えば関係する取引先、労働組合やこれから入社してくる新人社員などの意識が NAP によって変わってきたらどうだろうか。誰かが取組を始めれば対応が求められる段階にある。エンゲージメント、パートナーシップが求められている。
- コロナ危機は、社会の脆弱性に光をあてた。脆弱な人々の人権への不均衡な影響について、ひとりひとりが考えるチャンスである。
- NAP が目指すところの目標意識は共有されていると信じたい。企業は NAP をエンゲージメントを高めるきっかけにしてほしい。

4. パネルディスカッション「NAP の意義・課題と今後の実施のあり方」 モデレーター 山田 美和 日本貿易振興機構アジア経済研究所新領域研究センター法・制度研究グループ長

① 作業部会メンバーからコメント～それぞれの立場からの評価，課題 松岡 秀紀 ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム副代表幹事

- 策定プロセスの初期から提言や意見書を出してきた。NAP 公表時にもコメントを出した（ウェブに全文掲載）。すべては今後の取組にかかっているとの認識である。
- 指導原則に基づくことを一貫して要請してきた。NAP に記述すべき内容は指導原則の第 1 の柱（国の人権保護義務）と第 3 の柱（救済へのアクセス）である。人権 DD の促進など第 2 の柱（企業の人権尊重責任）に関連する内容はすべて第 1 の柱に含まれている。
- 具体的な措置の部分の多くが現状の施策の継続になっていることが懸念される。
- 負の影響からの保護について、社会的に脆弱な人々や周縁化された人々への配慮はコロナ禍でますます重要となっている。指導原則にも記述されている基本的な原則であり、NAP でも非常に重要である。
- 負の影響の特定、ギャップの特定といった現状分析は必須だが、策定プロセスでは不十分であった。今後の課題と考える。

片山 銘人 日本労働組合総連合会総合国際政策局国際政策局長

- NAP 公表時に連合としての評価コメントを出している。
- 策定は歓迎している。ただ、ギャップ分析がなされていないので、本当に救済されるか見えてこない。
- 現状の関連施策を整理したものであるという評価がある点も気になる。
- ILO 条約上の中核条約の未批准条約の早期批准をめざすことを盛り込むように求めてきた。また、近時できたハラスメント防止条約も批准するように求めたい。政府から前向きな返事はなかったが、多くの諮問委員からは後押しの意見が出た。最後の最後に方向性が示され、着実に実施されるよう後押ししたい。
- 計画のモニタリングは不可欠である。また、企業の人権保護については労使による検証も重要である。今後は、ステークホルダーとの対話（社会対話）の充実を政府に求めたい。

長谷川 知子 一般社団法人日本経済団体連合会常務理事・SDGs 本部長

- 人権 DD への取組と政府への期待を述べたい。
- 経団連では、10 箇条から成る「企業行動憲章」を 2017 年 11 月に全面的に改定し、第 4 条で「すべての人々の人権を尊重する経営」を掲げた。今年、企業行動憲章への経団連会員企業の取組について、課題を把握すべく調査したところ、「国連のビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権 DD に取り組んでいない企業が 6 割と課題が残る状況であった。2018 年の調査結果と比べても、取組状況の進展はない。人権への負の影響の特定・評価について、調査を実施した範囲は、「人権リスクが高いと考えられる事業」の категорияで 29%、「事業を行っている国・地域のすべて」の categoriaで 24%であり、まだまだと認識している。
- 日本政府には、ガイドライン整備、海外における人権リスクに関する情報提供を求めてきた。
- 教育機関における人権教育等も今後必要な課題と認識している。

斉藤 一隆 中小企業家同友会全国協議会事務局長

- 同友会では人間尊重の経営、人を生かす経営を理念に掲げている。指導原則について 2014 年頃から取り上げており、学習会を実施するほか、去年は欧州視察も行った。

- 中小企業の果たしている役割の認識が求められると考える。企業の99%以上が中小企業であり、民間事業所で働く人の70%が中小企業で働いている。指導原則は全ての企業に適用されるため、当然、中小企業にも適用があり、理解・実行をいかに広げるかが鍵と考える。
- 中小企業には多様性があり、様々な企業が存在する。人間尊重の経営や共存共栄を掲げ、先進的な取組を行っているところもある。
- 大企業との取引関係における公正な競争条件が中小企業での人権問題を考える上で不可欠と考える。
- 中小企業がビジネスと人権の問題に主体的に取り組むような環境の整備が重要と考える。

氏家 啓一 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長

- NAP に対する評価は不十分というもの。関連施策の整理だけでは補えず、足りないものを補充する整備が必要である。
- それでも政府が初めて企業に人権 DD 導入の期待を述べたことは評価する。フォローアップに繋がる情報提供と進捗状況の確認について記載したことも大きな前進と考える。
- 行動計画公表後のいま、世界人権宣言、人権諸条約、指導原則を確認する良い機会と考える。
- 環境省は「バリューチェーンにおける環境デューデリジェンス入門～OECD ガイダンス～」を公表した。人権 DD も同じような整理が必要と考える。NAP からの期待と、実際の企業現場の状況、加えて社会からの期待（ソーシャルライセンス）より人権 DD は早急の課題である。
- コロナ後も指導原則は有用との声明文も出ている。新たなレジリエンスを企業に与えるものである。

銭谷 美幸 第一生命保険株式会社エグゼクティブ・サステナブルファイナンス・スペシャリスト

- 改訂版のステューワーシップコードには、初めてサステナビリティ要素を考慮した「建設的な対話をする」ことにより企業価値向上に努めることが明記された。この流れはますます強まるであろう。
- 2021 年のコーポレートガバナンスコード再改訂に向けて、コロナ禍を

踏まえた議論が必要となる。

- 中長期的な持続可能性強化に向けて、ESGのS、社会面での議論の必要性がアンケート結果では示されている。
- 日経新聞に掲載されたラギー教授の記事にはビジネスと人権への取組の必然性が記載されている。
- 今後の企業の競争力強化にはビジネスと人権の取組が必須であるとの認識を高めること、情報開示を積極的に行うことが求められる。国が率先してリードする役割を担うことが期待される。

高橋 大祐 日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会幹事

- 近時の人権DDに関する法規制の動向がNAPにも密接関連するため、これを解説する。2015年に採択された英国現代奴隷法は開示義務に留まるものであったが、2017年に採択されたフランス注意義務法以降人権DDの義務化の流れが出来ている。EU全体やドイツでもデュー・ディリジェンス法案提出の動きがある。米国下院でも、2020年9月に、新疆ウイグル自治区での人権侵害に対応するための貿易規制・開示義務に関する法案が党派をこえて賛成多数で可決された。米国では、政権交代により、一部の国や分野に限定されない、より包括的な「ビジネスと人権」に関する法規制の導入も予想される。
- デュー・ディリジェンスのルール化は、欧米の企業だけの問題ではない。サプライチェーン全体に関わる問題であり、欧米企業と関係のある日本企業も、取引関係を通じてデュー・ディリジェンスの実施も要請され得る。また、投資家からも企業の人権尊重に関する関心が高まっている。
- NAPは、人権保護のためにももちろん重要であるが、それだけではなく、日本企業が上述したルールに対応し、国際競争力を維持していくためにも重要である。そのため、日本政府も、NAPを通じて、日本企業の人権DDを促進・支援する具体的な仕組みを整備することが期待されている。
- NAPは、ビジネスと人権に関する既存の施策を整理した点では評価できるが、人権DDを促進・支援する具体的な仕組みが十分に規定されているかは疑問である。
- また、NAPでも優先課題として挙げられているように、救済メカニズムの整備改善が重要であり、苦情処理メカニズムを改善することは企

業の不祥事予防等の観点からも重要である。日本 NCP の機能強化、国内人権機関の整備等もさらに具体化が必要と考える。

- NAP はあくまで計画であり、今後の取組にかかっている。NAP 発表は重要な出発点であり、今後の NAP 実施のプロセスに期待したい。

田中 竜介 国際労働機関（ILO）駐日事務所プログラムオフィサー

- NAP を労働の側面から切り取るとどうなるか分析したい。
- 国内外のサプライチェーンを通じた Decent Work の確保がキーとなる。国際人権／労働基準に関して、特に中核的労働基準が批准され、実施されることが国のアクションとして重要である。CSR／RBC（責任ある労働慣行）に関して、人権 DD とともに、これと相互補完的な役割を果たすステークホルダー対話が必要と考える。救済に関しては、苦情処理メカニズムに関して企業に対する期待が述べられている。NAP を実施するうえで、政策一貫性・国際協調は非常に重要であり、SDGs の第 8 目標、社会経済の発展とディーセントワークの実現を国内国外で統一的に達成するために、特に経産省・厚労省・外務省の協調が鍵となる。

② 視聴者からの質問の紹介

- 国全体で人権に対する理解度が低いのでは？政府としてどう進めるか？
- NAP は内容が漠然としているのでは？第三者への説明が不十分では？
- 予算措置はどうするのか？
- このままでは実効性が乏しい結果となるのでは？取組が進む企業と進まない中小企業との格差をどう縮める？
- 人権 DD が法制化に至らなかった理由を知りたい。

③ 人権 DD と情報開示、政策の一貫性、救済へのアクセス、ギャップ分析、普及とモニタリング、今後の取組に関する意見交換

【人権 DD と情報開示】

山田：視聴者からの質問を踏まえ、ディスカッションを進める。指導原則では、政府の義務として、「会社法など、企業の事業活動を規律する法律や政策が、企業に対し人権の尊重を強制ではなくできるようにすること」、そして「企業の取組み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」とある。今般の NAP の実施が具体的にどのように日本企業の国際競争力及び持続可能性の向上につながるのか。人権 DD についてたとえばドイツのような目標設定はないが、国際社会、グローバル投資家の評価につながるような施策としてはいかがか？

富山：NAP では、第一の柱として政府が行うべきことについて記述しており、しっかり取り組んでいきたい。また、第二の柱である企業における人権尊重を促すための取組を盛り込んでいる。企業における人権の尊重はグローバル投資家からの評価にも繋がると考える。重要と考えている点が二つあり、一つ目は在外公館等を通じた啓発である。共通要請事項の中でポータルサイトに関する指摘があった。ポータルサイトの作成については NAP にも盛り込んでいる。二つ目は中小企業を含む企業に対する周知の取組である。企業の多様性を踏まえた情報提供、セミナーを行っていきたい。どういった情報を必要としているか、何を必要としているかについても議論していきたい。これら取組を通じて、重要性を理解してもらえればと考える。

長谷川：国際競争力の観点で、経団連は新計画を出した。企業の持続的な発展を目指す取組を掲げている。富山氏が述べていたような活動に力点を置くべきである。また、広告等も重要だが、在外公館等において、日系進出企業が直面した場合のコンサルティング、支援も行ってもらえるとありがたい。また従前から述べるようにガイダンスも作成してほしい。女性活躍推進法、ESG 情報開示等もさらに推進してほしい。

銭谷：企業の競争力は人的資本に左右されるという言葉に象徴されるように、企業がいかに必要な人材を確保できるかにかかっている。企業にとって、ビジネスと人権の問題が事業活動の継続にどう影響するか真摯に取り組むべきである。サプライチェーン上の考慮も必要である。消費者の信頼を通じて信頼が高まる。投資家も頑張るが、第三者が取組を確認できるような情報を開示してほしい。

【政策の一貫性】

山田：指導原則によれば、「政策の一貫性とは、会社法、証券規制法、投資、輸出信用、保険、貿易、労働を含む、国と地方の両レベルで、企業慣行を規律する部局や機関が国家の人権義務について認識を持つこと、そしてその義務に合致した行動がとれるようにすること」とある。政策の一貫性を

NAP の実施及び新たな政策立案においてどのように確保するか？政府は監督者であるとともに公共調達などにおいては自らが経済アクターでもある。政策の一貫性を具体的にどのように確保するか？

富山：一つ目の点は、連絡会議を通じた省庁間の認識の理解・促進である。NAP に対して、これまでの政府の取組を束ねただけとの指摘があるものの、これまでやってきたことに加え、今後やっていくことを区別して明記している。「ビジネスと人権」という横串で物事を捉えていくことで、政策の一貫性を確保したい。二つ目の点だが、政府の活動における取組の一例として公共調達を挙げたい。障害者優先調達推進法や女性活躍推進法に基づく仕組みがあるが、前者については、障害者就労施設等から優先的に調達を行うものであり、国や地方で工夫した取組の事例が公表されている。後者は「えるぼし」という認定制度を設け、女性の活躍を推進する企業が調達において加点されることになっている。開発協力や開発金融の分野でも、環境社会配慮に係る取組を進めていきたい。

田中：政策一貫性のため、政府内のアクティブなプラットフォーム、例えばリード役となる窓口省庁が情報を一手に引き受けて、知識を集約し一貫した対応を採るなど工夫が必要であり、第2 共通要請事項にもこの点の記載がある。公共調達はまさに政府にとってインセンティブになるような形で運用するのが望ましいと考える。地方公共団体による公共調達は、中小企業にとっても大きなインパクトになる。

齊藤：think small first の理念、すなわち小さなものを第一に考えるという理念が重要と考える。日本の中小企業憲章も同様の理念に基づく。中小企業の声聴きながら進めるのが重要である。鍵となるのは公正取引の実現である。取引条件の改善を取り入れてもらっている。下請法等一層の取組を期待したい。

【救済へのアクセス】

山田：救済へのアクセスは、指導原則の第三の柱であり、「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、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。」とある。指導原則の最も重要なことは人権の保護であり、権利保持者の視点、とくに負の影響を受けるリスクの高い社会的に脆弱なグループ

の声を反映させることが重要である。今後政府はどのように意見を聞いていくのか？

富山：NAPの中で第3の柱に該当する記載もある。様々な相談チャンネルの中で対応したい。日本NCPの改善も重要と考える。

松岡：共通要請事項第2の中の「負の影響を受けるリスクの高い社会的に脆弱なグループを含む当事者及びその支援団体から意見を聴く手続の確保」が重要と考える。これは救済に関わる施策の実施においても同様。「手続の確保」との文言があるが、意見交換会のような会議の場だけではなく、それぞれの施策（措置）の策定と実施のプロセスの中にビルトインされなければならないと考える。今後のポイントにしてほしい。

高橋：富山氏指摘のNCP改善は非常に重要である。グローバルな課題に対応するためにはNCPのような非司法的救済メカニズムを強化することが必要である。また、声をあげたくてもあげられない人もいることをふまえると、国内人権機関等の仕組みも重要である。なお、NAPは企業に対し、人権DDだけではなく、苦情処理に関しても期待を明確にしている。NAPが、企業の苦情処理メカニズムを支援すると明記したことは意義深く、そのような施策の実施に期待したい。

【ギャップ分析】

山田：指導原則には、国家の義務として「人権を尊重し、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」とある。NAP策定プロセスにおいてギャップ分析は行われなかったそうだが、既存の政策効果を評価するギャップ分析がないままでは、計画の実施が今後の人権保護の改善に繋がるのか分からないと思われる。ギャップ分析を今後どう行うのか？

富山：ギャップ分析は、何を求めるかとも関係するが、ベースラインスタディで立ち位置を明らかにした。NAPの第4章で、目標への物差しとして、どのような指標を持つべきか、ということについて検討していく旨言及がある。また、政府としては、行政事業レビューも実施している。他方で、ある立法政策に関して何が必要かは社会全体での議論が必要と考える。国内人権機関についても、様々な議論があると認識している。

氏家：このNAPのような横串の計画にはスマートミックス等が有効とな

る。まず作業部会の共通要請事項第1・第2の反映度合を見直すことが重要ではないか。また人権DDの4つのプロセス（特定，組込み，追跡，対話）を経ることで政策が具体的に見えてくると思う。

片山：労働者の課題に関して，負の影響の大きな問題がハラスメントである。公務員の労働基本権侵害もギャップと考える。モニタリングの中で評価指標を用いて，いかに改善が進んでいるか明らかにするのが重要と考える。

【普及】

山田：指導原則の普及，人権DDの啓発は政府の役割であり，今後どのように政府として具体的に実施するのか？

富山：周知は大変重要と認識している。先月，経団連の企業行動・SDGs委員会企業行動憲章タスクフォースのオンラインセミナーに参加した。法務省は今後シンポジウムの開催を予定していると承知する。国連ビジネスと人権フォーラムでのハイレベルメッセージ等も検討している。国内の様々な団体から力を借りながら進めていきたい。

長谷川：ガイダンスの策定等で協力したい。アンケートでは60社の取組事例を共有してもらっており，ぜひ活用してほしい。経済産業省，厚労省，文科省などとも協力して普及してほしい。地方への展開も求めたい。

松岡：同じく地方への展開を進めてほしいと思う。

【モニタリングと今後の取組】

山田：今後の取組として合同コメントには「ステークホルダー関与型のNAP実施・モニタリング・改定の体制の速やかな整備」が要請されている。また諮問委員会構成員からの合同コメントにも，「行動計画の実効的な実施とさらなる改定により，行動計画が真に課題の解決に資するものとなっていくことを願っている」とある。今後のNAPの実施のモニタリング，見直しにはステークホルダーとの協働が重要である。具体的にどのようにどのような時期にそのしくみを構築するのか？

富山：信頼関係に基づく継続的関係を築いていきたい。対話の枠組みを検討したい。

高橋：ぜひ仕組みを具体化してほしい。政府の関係省庁を交えた具体的実務的ディスカッションを求めたい。

田中：NAPはLiving Documentであり、実施段階で継続的にステークホルダーから情報・経験を政府に共有する対話のプラットフォームが必要で、これはギャップ分析にもつながる。ライツホルダーである人権主体がいかにかに生きやすくなるかについて、協力していければと思う。今日の参加者がステークホルダーを通じて物を言いやすく、かつ政府が対応できるような仕組みが必要である。

5. 総括

齊藤 誠 日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会委員

- 個人的な感想をまずは述べたい。1990年にマレーシアにて、熱帯雨林伐採による環境破壊、現地住民に対する人権侵害を目の当たりにし、熱帯雨林保護法律家リーグを立ち上げ活動した。その後、個別課題を超えた展望を抱けない中、ビジネスと人権という課題にめぐり会い2002年に日弁連で初めてシンポジウムを開催した。2011年に指導原則が策定され、一気に法的課題として脚光を浴びるようになった。以上の経験を踏まえ、この度の日本のNAP公表は感無量であり、重要な政策文書と考える。
- 既存の課題を列挙しただけとの意見があるがそうではない。NAPの6つの横断的課題は、ビジネスにおける人権に関する法令や制度を網羅しており、KPIのリスト化には重要なメルクマールとなる。
- ステークホルダー合同コメントのとおり、このNAPは出発点と考える。具体的な行動に当たってはギャップ分析を踏まえて、国には一貫的な措置等が求められる。NAPの「実施・見直しの仕組み」にある、速やかに信頼関係に基づく継続的な対話の仕組みを立ち上げることを求め、持続可能なフォローアップを行いたい。
- ステークホルダーは、意見調整の過程で相互理解が促進した。共同提案文書作成に至るステークホルダーの取組は、他国と比べても独自の取組として高く評価できる。
- 今後ステークホルダー構成員とも協力してこのNAPの普及を推進していただきたい。

以上