

人権を尊重する経営の推進と  
我が国の行動計画（NAP）に対する意見

2019年11月11日

一般社団法人 日本経済団体連合会

# 目次

はじめに.....	1
<b>I. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」と国別行動計画(NAP).....</b>	<b>2</b>
<b>1. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」.....</b>	<b>2</b>
(1) 指導原則の3つの柱.....	2
(2) 人権を尊重する企業の責任.....	3
<b>2. 国別行動計画(NAP)の策定.....</b>	<b>4</b>
(1) 諸外国の策定状況.....	4
(2) 日本政府の取り組み.....	6
<b>II. 経団連の「ビジネスと人権」推進に向けたこれまでの取り組み.....</b>	<b>9</b>
<b>1. 「Society 5.0 for SDGs」実現を目指し、「企業行動憲章」に基づく人権を尊重する経営を推進.....</b>	<b>9</b>
(1) 会員企業の取り組み状況の実態把握.....	9
(2) 経営トップの役割の重要性について発信.....	11
(3) 多様な人材の活躍推進に向けた取り組み.....	11
(4) 「ビジネスと人権対応チーム」の活動.....	12
<b>III. 我が国の行動計画(NAP)に対する意見.....</b>	<b>13</b>
<b>1. 総論.....</b>	<b>13</b>
<b>2. NAPの策定プロセス・推進体制.....</b>	<b>14</b>
(1) 策定プロセス.....	14
(2) NAPの推進体制.....	15
<b>3. NAPに盛り込むべき優先課題.....</b>	<b>15</b>
(1) 第一の柱：政府組織による人権保護義務、および人権尊重の推進に関して.....	15
(2) 第二の柱：企業による人権の尊重の推進に関して.....	17
(3) 第三の柱：救済アクセスに関して.....	21
(4) 横断的課題.....	21
<b>IV. 今後に向けて.....</b>	<b>24</b>
(1) 会員企業への周知・情報提供.....	24
(2) 会員企業の取り組み状況に関するアンケート調査の実施.....	24
(3) 日本企業の自主的な取り組みの国際的発信.....	25
(4) 投資家や評価機関の人権に関する評価基準の検討.....	25

## はじめに

近年、国境を越えて事業を行う企業は、グローバルなサプライヤー、顧客、消費者、受け入れ国政府・地域社会などとの関係を通じて世界の人権状況に大きな影響を及ぼすことが強く認識されるようになってきている。その背景には、1990年代後半以降、多国籍企業の途上国を中心としたグローバルなサプライチェーンにおいて、労働者の人権侵害や労働問題が報告され、国際人権団体やNGOから厳しい批判を受ける事例が継続的に起きたことが指摘される。

そうした批判への対応として、2000年に人権、労働、環境（2004年に腐敗防止を追加）分野を基本原則とした国連グローバル・コンパクトが発足し、2011年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択された。さらに、2013年、バングラデシュで起きたラナプラザビル崩落事故<sup>1</sup>を契機に、グローバル企業のサプライチェーンにおける労働者の権利保護や「指導原則」遵守の重要性が再度、認識され、2015年のG7エルマウ・サミットにおける首脳宣言「責任あるサプライチェーン」の合意に繋がった。その後、各国では、指導原則に基づく国別行動計画（NAP）の策定や人権に関する法規制<sup>2</sup>が次々に可決されている他、指導原則に関する質問を組み込んだESG投資の拡大、国連SDGsの採択<sup>3</sup>など、企業に人権を尊重する経営を求める動きが加速している。

こうした状況において、企業は、人権を尊重する事業活動を行うことで、事業リスクを回避するだけでなく、投資家も含むステークホルダーからの信頼を得て、評判や企業価値・競争力を高めることができると認識することが重要である。それにより、さらには、包摂的な社会の構築やSDGs達成にも貢献できる。人権を尊重する事業活動を行うことは、Good businessに繋がる<sup>4</sup>。

---

<sup>1</sup> バングラデシュのダッカ近郊の複数の縫製工場が入居する商業ビルが崩落し、工場で働いていた労働者から多数の死傷者が出た事件

<sup>2</sup> 4頁参照。他に米国紛争鉱物規制に関するドット・フランク法（2010年）、カリフォルニア州サプライチェーン透明化法（2010年）、米国改正連邦調達規則（2015年）、オーストラリア・現代奴隷法（2019年）等。

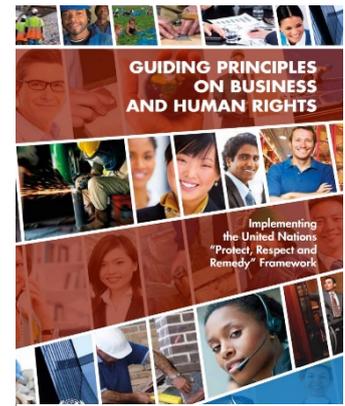
<sup>3</sup> SDGsを明記した国連の「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では全ての人の人権の尊重を強調している。それがSDGsの基本理念「誰も取り残さない」に繋がっている。

<sup>4</sup> 英国政府のNAPのタイトル。ビジネス推進と人権尊重は両立でき、人権が尊重される社会は民間主導の経済成長にとって良い環境となる、というビジョンに基づくNAP（p.5、p.14のイギリスNAPに関する紹介参照）。

# I. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」と国別行動計画(NAP)

## 1. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

2008年6月、当時のアナン事務総長から、国家、多国籍企業と人権の関係を整理するよう諮問を受けた国連事務総長特別代表のジョン・ラギー ハーバード大学教授は、国連人権理事会に報告書「保護、尊重、救済：企業活動と人権に関する枠組み」を提出した。同枠組みは、その後、2010年に発行された ISO26000 や、OECD の多国籍企業行動指針にも取り入れられている。その後、同枠組みを具体的に実施するための原則として、2011年6月、国連人権理事会に「ビジネスと人権に関する指導原則」が提出され、全会一致で支持(endorse)された。現在では企業と人権に関する事実上の基準文書となっており、全世界の企業と国が尊重すべき人権に関する原則であるが、法的な拘束力はない。



「ビジネスと人権に関する指導原則」

国連人権高等弁務官事務所

### (1) 指導原則の3つの柱

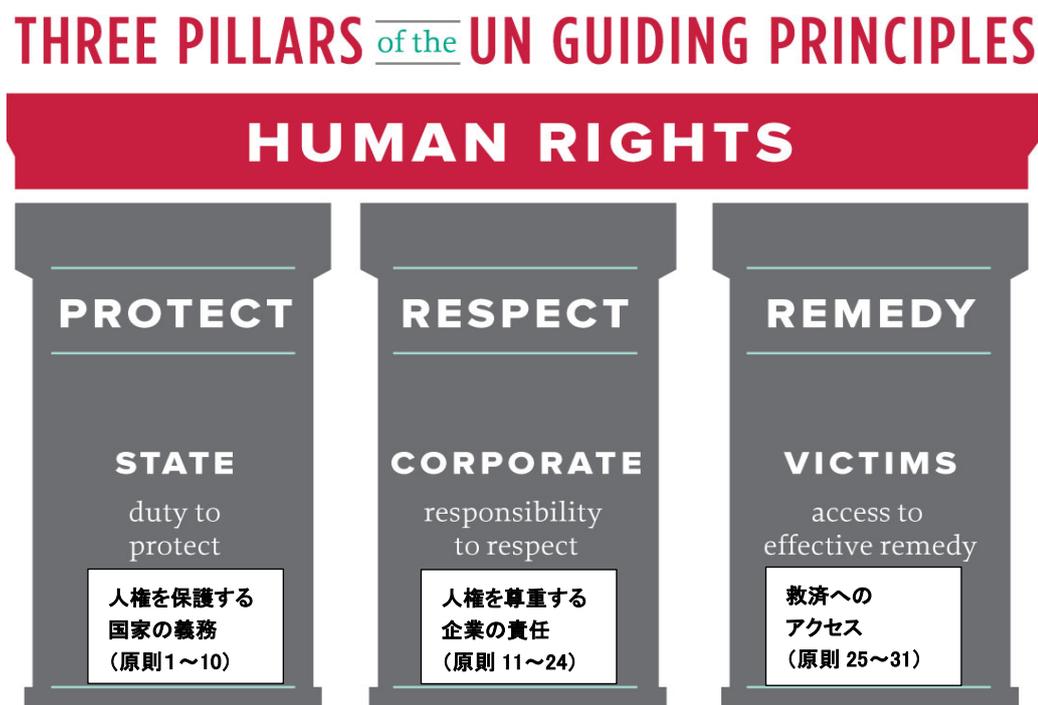
指導原則は、3つの柱から成る(図表1)。第一の柱は、企業を含む第三者による人権侵害から保護する国家の義務で、基盤となる2つの原則(原則1：人権侵害から保護する義務、原則2：企業が人権(国際的に認められた人権)<sup>5</sup>を尊重することへの期待の明確な表明)と、4項目の運用上の原則<sup>6</sup>から成る。

第二の柱は、人権を尊重する企業の責任(5つの基盤となる原則と4項目の運用上の原則)、第三の柱は、救済へのアクセス(1つの基盤となる原則と4項目の運用上の原則)で、国家が、人権侵害が起きた場合、影響を受けた人が救済にアクセスするための司法的、非司法的措置を取ることや、企業が自社の活動によって負の影響を受けた人、地域社会のために実効的な苦情処理メカニズムを確立することなどが含まれている。

<sup>5</sup> 世界人権宣言を含む国際人権章典、ビジネスと人権に関する指導原則、多国籍企業行動指針、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(ILO)などの内容

<sup>6</sup> 国家による規制と政策、国家とビジネスの関係、紛争地域における企業の人権尊重、政府の政策の一貫性の確保に関する原則3～10

【図表1:指導原則の3つの柱】



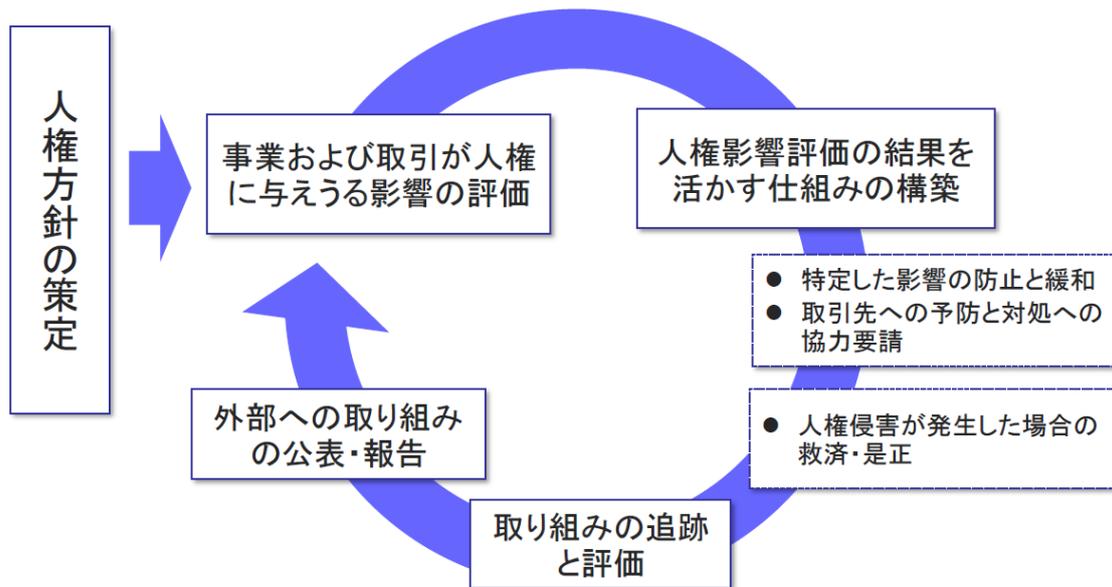
## (2) 人権を尊重する企業の責任

第二の柱である人権を尊重する企業の責任としては、自らの事業活動に関連して人権を侵害しない（負の影響を与えない）ことが求められており、指導原則では、取引関係を含め事業活動の全てにわたって、人権に負の影響を与える可能性（人権リスク）がないかを分析・評価し、もし可能性があれば、その影響を防止、または軽減するための仕組みを作ること（人権デューデリジェンス：人権 DD、[解説 1](#) 参照）などの対応を求めている。また、指導原則は、企業に国際的に認められた普遍的な行動規範としての人権尊重を求めており、これは、海外における事業活動の場合、国内法上の義務の有無や、現地国政府が人権を尊重する国家の義務を果たす能力及び意思があるかどうかにかかわらず、企業は最大限努力すべきとされている。

### 解説1 人権デューデリジェンス（「企業行動憲章実行の手引き」を基に作成）

人権デューデリジェンスとは、人権への負の影響（人権リスク）を特定、防止、軽減し、そしてどのように対処するかという継続的なプロセス。

「ビジネスと人権に関する指導原則」では、人権を尊重する仕組みとして、企業に、以下のような人権デューデリジェンスを推奨している。



## 2. 国別行動計画(NAP)の策定

### (1) 諸外国の策定状況

指導原則を普及させるため、各国には、指導原則を政府がどのように運用・実施していくかに関する政策文書である「国別行動計画」(National Action Plan: NAP)の策定が期待されている。これを受け、各国は人権を保護するための仕組みや法制度、取り組みの実情に即した行動計画の策定に着手し、2013年の英国を皮切りに、イタリア、オランダ、ノルウェー、米国、ドイツ、フランスなどが既にNAPを策定している。うち、英国（英国現代奴隷法）、フランス（フランス注意義務法）では、人権DDに関する情報開示や人権DDの実施を義務化しているほか、ドイツも今後の企業の人権DDの実施率によって義務化を検討するとしている（**図表2**）。

## 【図表 2 : 各国の NAP の策定状況と関連法規制】

NAP の策定状況: 既に NAP を策定した国は 22 カ国あり、23 カ国が現在策定中(2019 年 11 月 7 日現在、国際連合人権高等弁務官事務所 HP)。主要各国の NAP の特徴は以下のとおり。

### ●イギリス (2013 年策定、2016 年改訂)

- ・指導原則に沿って、既存の法的・政策的枠組みと政府のコミットメントを提示
- ・企業のレポートイング、ベンチマーキング、透明性に関する自主的な努力をさらに進展させる施策として、透明性向上に資するガイダンスや海外におけるビジネスリスクに関するサービスを提供
- ・多様なステークホルダーと連携して、人権リスクに関する情報提供や救済に対応する在外公館の機能を強化

※**英国 2006 年会社法** (2013 年改正): 上場企業の取締役に対して、人権も含めた非財務情報を戦略報告書に記載することを義務化

※**現代奴隷法** (2015 年制定): 英国に拠点を置く一定規模以上の企業に対し、自社の事業活動およびサプライチェーンにおける奴隷労働と人身取引の根絶のための取り組みに関する情報開示を義務化 (英国 NAP を踏まえて策定)

### ●ドイツ (2016 年策定)

- ・指導原則に即して、現状評価等を踏まえ、現在の措置と将来の計画を提示
- ・ドイツに拠点を置く従業員 500 人以上の全企業 (約 6000 社) に対して人権 DD の自主的な実施と報告を期待。2020 年までに対象企業の半数が実施・報告していなかった場合、人権 DD の法的義務化を検討することを予告
- ・企業が人権 DD を実施する能力を高めるため、政府の相談窓口やポータルサイトなどを整備。さらに、サプライチェーンにおけるハイリスク分野や地域を特定・研究し、業界団体等と連携して、分野別の指針やベストプラクティス事例を提示予定

### ●アメリカ (2016 年策定)

- ・ビジネスと人権のみならず、腐敗や環境なども含めた責任ある企業行動 (RBC) に関する幅広い分野を対象とし、海外のサプライチェーンにおける課題に限定。
- ・RBCを促進するために効果的な法的・実務的ツールを提示。たとえば、高リスクの商品・原産国リストの公表、連邦調達規則を遵守するために有益なリスク情報やツールを掲載したウェブサイトなどを提供

※**金融規制改革法** (ドッド=フランク・ウォール街改革・消費者保護法) **紛争鉱物条項** (2012 年): 2010 年に成立した同法の第 1502 条において米国証券取引所 (SEC) に上場する製造業者等に対し、紛争鉱物に関する SEC への報告と情報開示を義務化

## ●フランス（2017年策定）

- ・国際機関、EUの枠組みを重視して、指導原則の3本柱に沿った各項目につき、現在の措置と将来の計画を提示
- ・策定プロセスにおけるステークホルダーの合意を重視し、合意がないものは付属資料として取り扱い

※**企業注意義務法**（2017年制定）：フランスで一定数以上の従業員を雇用する大企業に対し、自社ならびに自社の支配下にある企業および下請け企業、サプライヤーの行動により生じる人権や環境への負のインパクトを特定するとともに、予防することを義務化。対象企業は、その実施計画を策定し、毎年報告することが求められる。

※**EU 非財務情報開示指令**（2014年発効）：従業員500名以上のEU域内企業に対して、企業の発展、業績、状態と活動への影響を理解するために必要な重要情報として、非財務情報の年次ベースでの開示を求めている。

## （2）日本政府の取り組み

日本政府は、2016年11月、ジュネーブで開催された「国連ビジネスと人権フォーラム」においてNAPの策定を公約し、同年12月に公表した「SDGsを達成するための具体的指針（実施指針付表）」にその旨を明記した。また「SDGsアクションプラン」にもNAPの策定が記載されている。

昨年3月から8月にかけて、主管の外務省総合外交政策局人権課によりNAP策定の第一段階として、企業活動における人権保護に関する日本の法制度や取り組みについて現状を確認するための「ベースラインスタディ」が実施され、12月末に報告書<sup>7</sup>が公表された（**図表3**）。

### 【図表3】外務省ベースラインスタディの概要

#### 【目的】

1. 既存の国内法・規則等により、企業活動における人権保護がどこまで担保できているのか等について、関係省庁で現状を確認
2. ① 我が国が優先的に取り組むべき課題を特定  
② 企業及び労働者を含む個人が直面すると懸念される国内外の人権リスク（ギャップ）の洗い出し  
③ ①、②を踏まえてベースラインスタディを完成し、行動計画案の要素を絞り込み

<sup>7</sup> 「ビジネスと人権に関するベースラインスタディ報告書」2018年12月、外務省

## 【参加団体】

・ マルチステークホルダー（経団連、日弁連、連合、NPO等（※1））と関係府省庁（※2）の課長級

※1 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、国際NGOセンター、CSOネットワーク、DPI日本会議、LGBT法連合会、CL-Net、ACE、移住者と連帯する全国ネットワーク、自由人権協会、FoE JAPAN、アムネスティ・インターナショナル日本、中小企業家同友会全国協議会 等

※2 内閣官房、内閣府、警察庁、金融庁、総務省、法務省、外務省、財務省、文科省、厚労省、農水省、経産省、環境省、国交省、防衛装備庁 等

## 【開催状況・検討テーマ(2018年)】

3/ 8 趣旨説明、総論、公共調達	6/ 11 今後の方針
4/ 5 法の下での平等（障がい者、LGBT、女性）	6/ 28 今後の方針、国際動向報告
4/26 労働（児童、外国人労働者）	7/ 6 サプライチェーン
5/11 救済へのアクセス	7/30 中小企業
5/24 国際約束における人権の扱い（国際投資）	8/31 全体総括
	12月 報告書公表

本年4月より、「ビジネスと人権に関するわが国の行動計画」を策定するため、外務省に、マルチステークホルダーを構成員とし、NAPに向けた意見交換を行う「作業部会」と、各界の有識者等を構成員とし、関係省庁連絡会議（局長級）の要請に応じて、作業部会で協議された事項等を審議する「諮問委員会」が設置された。政府は、作業部会、諮問委員会等での審議とパブリックコメントを経て来年6月を目途にNAPを公表する予定としている（図表4）。

## 【図表4】「ビジネスと人権に関するわが国の行動計画」策定プロセス

### 【目的及びプロセス】

1. 政府は「ビジネスと人権に関する指導原則」の着実な履行のため行動計画を策定する
2. それにより、企業の人権尊重の取り組みを後押しし、責任ある企業活動を促進する
3. 国際社会における人権の保護・促進への貢献と企業価値の向上、SDGsの実現に寄与するNAPを策定するとの認識で取り組む
4. NAP策定のため、「作業部会」と「諮問委員会」を設置し、審議意見を踏まえ、「関係省庁連絡会議（局長級）」で決定、SDGs推進本部（本部長：安倍総理）に報告

【参加者・団体・政府側メンバー】

**作業部会**

国連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、中小企業家同友会全国協議会、第一生命保険、日本弁護士連合会、国際労働機関駐日事務所、日本経済団体連合会、ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォーム

**諮問委員会**

有馬 利男 国連グローバルコンパクトネットワークジャパン代表理事  
相原 康伸 日本労働組合総連合会事務局長  
河野 康子 日本消費者協会理事  
荒井 勝 日本サステナブル投資フォーラム会長  
大村 恵美 日本弁護士連合会国際人権委員会委員長  
田口 晶子 国際労働機関駐日代表  
二宮 雅也 日本経済団体連合会 企業行動・SDGs委員長  
濱本 正太郎 京都大学法学研究科教授  
若林 秀樹 ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォーム代表理事

**関係省庁連絡会議**

金融庁、消費者庁、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛装備長、警察庁

【政府の検討スケジュール】

2019年10月～12月	作業部会における検討
2020年1月	諮問委員会における検討 / NAP原案公表
2月	パブリックコメント募集
3月以降	作業部会（諮問委員会）
6月	<b>NAP公表（予定）</b>

## Ⅱ. 経団連の「ビジネスと人権」推進に向けたこれまでの取組み

### 1. 「Society 5.0 for SDGs」実現を目指し、「企業行動憲章」に基づく人権を尊重する経営を推進

経団連では、人工知能（AI）やIoTなどのデジタル技術やビッグデータを最大限活用しながら、人々の創造力と想像力によって、世界が直面する様々な社会課題に解決策を見出し、新たな価値創造と経済成長を実現する未来社会

「Society 5.0」の実現を目指している。Society 5.0は、国連のSDGsの実現に寄与することから、経団連では、「Society 5.0 for SDGs」を活動の基本方針とし、会員企業による取組みを推進している。

その一環として、2017年11月に経団連会員企業が遵守すべき企業行動原則をまとめた「企業行動憲章」をSDGsの達成と持続可能で包摂的な経済成長の視点から抜本的に改定し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に対応するかたちで、第4条として「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」ことを求めている。人権に関する項目を独立した条文として入れたのは、今回が初めてである。



#### 企業行動憲章第4条「全ての人々の人権を尊重する経営を行う」

##### ■ 第4条「実行の手引き」

- ① 国際的に認められた人権を理解し、尊重する
- ② 人権を尊重する方針を明確にし、事業活動に反映する
- ③ 多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自律支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献する

#### （1）会員企業の取組み状況の実態把握

全会員企業を対象に実施している「企業行動憲章のフォローアップ状況に関するアンケート調査」の中で、会員企業のビジネスと人権に関する取組み状況について実態把握を行っている（**図表5**）。

直近のアンケート結果では、人権の尊重に関する方針は、8割以上の企業が「既に策定」「策定予定」「策定を検討」と回答している（**図表5-1**）。

人権課題への対応状況については、自社およびバリューチェーンにおける人

権に関する課題に「十分対応している」との回答は半数に留まっているが、「①職場環境・労働安全」「②雇用と職業における差別の排除」をはじめ、全ての項目で強化する傾向が見られる（図表5-2）。

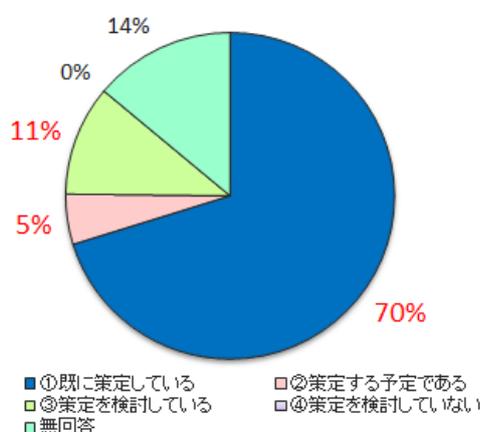
【図表5：経団連企業行動憲章アンケート結果】

（「人権に関する取り組み」抜粋）

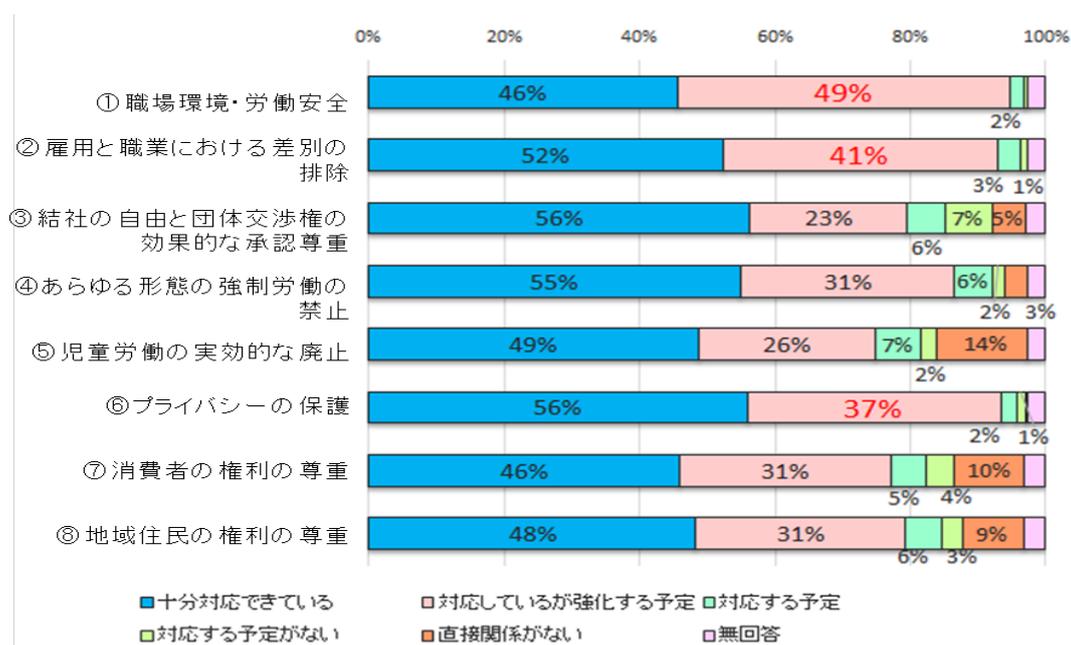
調査対象： 経団連企業会員 1,373社 調査期間：2018年3月～6月

回答数： 302社（回答率：22.0%）

【図表5-1 人権の尊重に関する方針の策定状況】



【図表5-2：人権に関する課題への対応状況】



## (2) 経営トップの役割の重要性について発信

内外のサプライチェーンを通じて人権を尊重する経営を行うためには、経営トップのリーダーシップによる全社的な体制整備と具体的実践、全社員に向けた教育・啓発活動が不可欠である。前述の「企業行動憲章」第10条において、経営トップの役割として社内・グループ企業への周知徹底や、サプライチェーンにも、憲章の精神に基づく行動を促すよう求めている。

また、国際機関、内外のCSR推進団体等と連携しながら、経営トップの役割に関する情報提供を行っている。

○ 持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）の『人権に関するCEOガイド』のポイント

- CEOのための行動のポイント
  - ・ 自社にとって最も重要な人権を把握する
  - ・ トップが率先する
  - ・ ステークホルダーを透明性のある形でエンゲージする
  - ・ コンフォートゾーン（居心地のいい領域）を超えて協力する

## (3) 多様な人材の活躍推進に向けた取組み

2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする政府目標の達成に向けては、女性活躍を通じた経済成長の意義を広く示し、ビジネス上の成果を共有していくことが重要である。経団連では、企業の取り組みや、それが企業利益につながった事例等を国内外に発信するとともに、全会員企業に「女性の役員・管理職登用等に関する自主行動計画」策定を呼びかけ（2014年12月）、経団連ホームページにて公表するとともに、企業向けセミナー等を開催している。

LGBTに関する適切な理解・知識の共有と、その認識・受容に向けた取り組みの推進も重要である。経団連では、社員の人権保護と法的リスクの回避に加え、社内環境の整備による生産性の向上、幅広い人材の獲得と退職の抑制、自社のブランド価値向上、ビジネスの拡大、の観点から企業の取り組みを促進している。具体的には、提言「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」（2017年5月）を公表し、企業の取組事例を紹介するとともに、LGBTへの理解促進等に向け、各種会合の開催・イベントへの協力を行っている。

#### **(4)「ビジネスと人権対応チーム」の活動**

政府によるベースラインスタディの開始を受け、経団連では、企業行動・SDGs委員会企業行動憲章タスクフォースの下に「ビジネスと人権対応チーム」（座長：関 正雄 損害保険ジャパン日本興亜CSR室シニア・アドバイザー）を昨年4月に設置し、日本政府のNAPに関して要望すべき事項を整理するとともに、各社の取組み状況や直面している課題、日本全体でビジネスと人権に関する取組み水準を上げていくために必要な方策等について意見交換を行っている。

### Ⅲ. 我が国の行動計画(NAP)に対する意見

Ⅱ章にまとめた通り、経団連では、「Society 5.0 for SDGs」の実現に向けて会員企業が、企業行動憲章に沿って「人権を尊重する経営」を行うよう、様々な活動を実施している。日本政府のNAPがそうした企業の自主的な取り組みを最大限支援するものとなるよう、NAPに具体的に要望する内容を以下に整理する。

#### 1. 総論

NAPの目的は、政府が、ビジネスと人権に関して多様なステークホルダーの意見を反映させつつ、具体的な政策と目標を示すことで、企業による人権侵害を防止し人権保護を強化することにある。日本政府として、NAP策定のビジョンを掲げ、各省庁間・関係機関の政策の一貫性を担保することが求められる。

その際、日本のNAPは、人権を尊重する企業行動の推進を通じて企業の国際競争力、持続可能性の確保・向上、世界の投資家から選ばれ投資される国となることを支援し、課題解決に向けたステークホルダー間の連携を促進するものとすべきである。

NAP策定を通じて、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」持続可能で包摂的な社会を実現し、SDGs達成にわが国として貢献することを明記すべきである。

#### **参考： 主要各国のNAPのビジョン概要**

##### **【イギリス】**

- ・ 英国政府は、**ビジネス推進と人権尊重が両立できるもの**と強く信じている。(2013年版)
- ・ 英国政府は、**人権が尊重される社会は、民間主導の経済成長にとって良い環境**となるという金科玉条を支持している。そのため、英国政府のアプローチは、商業が繁栄し、長期的に安定し持続可能で、より自由な市場環境を国際的に実現することである。NAPはこの考えに基づくコミットメントである。(2016年改訂版)

## 【ドイツ】

- ・ 「メイドイン・ジャーマニー」は高い品質と信頼の証だが、グローバルなバリューチェーンへの関与により、ドイツ企業は機会と同時に挑戦にも直面している。
- ・ ドイツの法制度は人権保護に焦点をあてたものであり、すべての組織が拘束される。さらに、グローバルな事業活動が人々に与える、もしくは与える可能性がある人権侵害リスクを特定する手続きを導入する必要がある。
- ・ ドイツ政府はNAPを通じて、世界の人権状況を改善し、持続可能な開発のための2030アジェンダにそってグローバリゼーションが達成されることを望んでいる。

## 【フランス】

- ・ 人権はフランスの基礎となる価値観であり、この分野で国内、欧州、世界で最高水準を目指すことが基本的な目標である。
- ・ グローバル化した世界で人類の発展を持続可能なものにするには、官民ともに社会と環境に対して責任を果たさねばならない。
- ・ NAPはCSRの推進と進展を促進する上で、人権が中心にあることを示す。

## 【アメリカ】

- ・ アメリカ企業は責任ある企業行動におけるグローバルリーダーとして、人権尊重へのコミットメント、法の支配の尊重、公正な商慣行、長期的な投資やCSRプログラムを通じたコミュニティの強化に取り組んできた。
- ・ アメリカ政府は、責任ある企業行動においてリーダーシップを発揮することにコミットし続け、ステークホルダーと協働し、全省庁を挙げて取り組み、責任ある企業行動のリーダーとなる企業に光をあてる。
- ・ これらを通じて、アメリカ政府は、人権が尊重され、責任ある企業行動をとる企業が恩恵を享受できるグローバル・スタンダードを形作ることを支援する。

## 2. NAPの策定プロセス・推進体制

### (1) 策定プロセス

国連のNAPガイダンスで求められているステークホルダーの参加を確保するため、外務省のNAP策定作業部会、諮問委員会の議事録の公開など、審議プロセスの透明性を確保すべきである。

NAP策定後、5年後に見直すことと、中間レビューを3年目に実施することをNAPの中で明記すべきである。併せて、達成度を検証する前提として、PDCAを回すことが可能となるような具体的な取り組み事項、期限、KPI等を施策ごとに設けることが望ましい。

## (2) NAP の推進体制

各省庁の国際部門だけでなく、指導原則の求めるビジネスと人権の保護、企業による尊重を直接担当する国内部署も参画した推進体制とすべきである。

政府による人権保護、企業による人権尊重への取組みを推進するため、政府関連機関やシンクタンク、NPO の活用、関連国際機関との連携など、NAP の実施に十分な資源を投入すべきである。併せて、日本企業の海外のサプライチェーンにおける取組みを支援するための政府の海外出先機関（外務省大使館、総領事館、JETRO、JICA 等）の役割を明記すべきである。

省庁間の政策の推進や調整を図るため、内閣府に司令塔組織としての会議体を置くことも検討しうる。

## 3. NAP に盛り込むべき優先課題

### (1) 第一の柱：政府組織による人権保護義務、および人権尊重の推進に関して

政府、政府関連機関、地方公共団体が指導原則で求められている政府の役割を適切に理解した上で、取り組むことが前提となる。

#### ① 公共調達（国・地方公共団体）

指導原則に基づく企業の取組みを推進するため、既に行われている女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスを推進する企業を加点評価する取組みを拡大し、人権を尊重する取組みについても加対象とすることを検討してはどうか。但し、その際も、内容を精査して加点が過度になることは避ける必要がある。また、現行の「グリーン購入法」<sup>8</sup>や「環境配慮契約法」<sup>9</sup>の一層の活用・周知を図る。

---

<sup>8</sup> 国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律。同法により、国および独立行政法人等の機関は、環境負荷低減に資する製品・サービスを調達することが義務づけられている。また、地方公共団体の努力義務、民間企業および国民の一般責務として、環境負荷低減に資する製品・サービスを選択する取組みの普及・拡大が図られている

<sup>9</sup> 国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律。同法に基づき、国および独立行政法人、地方公共団体の責務として、価格に加えて環境性能を含めて評価し、最善の環境性能を有する製品・サービスを供給する者を契約相手として選択する仕組みが導入されている

加えて、公共調達に契約条件に、新たに人権・環境基準を組入れることについては、公共調達は、国および地方公共団体が様々な分野で幅広く実施するものであり、中小企業にも影響が大きいことから、東京五輪調達コードを参考とする場合も含め、WTO整合性も含む、様々な観点から、企業や業界団体、その他のステークホルダーの意見を幅広く集約し、その妥当性を慎重に検討すべきである。

さらに、政府調達に関わる人権・労働問題に関する認識を高めるため、調達側である行政主体などに対して啓発活動・研修等を行い、理解促進を図ることが重要である。

なお、人権促進につながる NAP を策定するのは当然であるが、我が国未批准の ILO 条約を批准するか否かは別の次元の話であり分けて考えるべきである。

## ② 経済連携協定・投資協定

協定を締結する際は、健康、環境、安全、労働に係る基準を遵守するとともに、これらの基準が WTO に整合的であることを確保する必要がある。

投資促進に際しては、健康、環境、安全、労働に係る基準を引き下げることを通じて直接投資を誘致、奨励することは差し控えるべきである。

また、投資家対国家紛争解決 (ISDS) に際し、健康、環境、安全、労働に係る基準が争点となる可能性があることを理由に仲裁の対象外とすることは差し控えるべきである。

## ③ 開発協力・開発金融

ODA 案件に携わる事業者は、自ら法令遵守を徹底するとともに、その下請企業に対しても法令遵守を働きかけ、人権 DD を実施すべきである。

## ④ 人権教育・啓発（国際的に認められている人権に対する国民への周知）

我が国では、人権に関する認識が歴史的な経緯等により、限られた課題に焦点があたり、狭く捉えられがちであることが指摘されている。指導原則で求められている、国際的に認められている人権の内容について、企業のみでなく、国民全体の理解を促すことが重要である。

政府は、初等中等教育・高等教育機関との協力や、NPO、国際機関との連携などを進め、国際的人権規範に関する教育や啓発活動を広く行うことが求められる。

る。このことは、経団連も協力して、企業活力研究所が実施したアンケート結果<sup>10</sup>においても、NAPに関して政府に期待することとして、「人権に関する国際行動規範に対する国民的理解の促進」を挙げる回答が最も多かった（35%）ことにも示されている。

#### ⑤ 政府による中小企業支援

上記アンケート結果（**図表 6-1**）では、指導原則に基づく取り組みは、売上高の大きな企業や海外売上比率の高い企業で進んでおり、売上高100億円未満の企業では、2割以下にとどまっている。

指導原則や人権DDに関する基礎知識などについて、中小企業を対象に、政府・地方公共団体が説明会・研修会等を実施し、広く周知を図り、認識を共有することで中小企業の主体的な取組を促すことが重要である。その際、人員や予算の限られる中小企業が効果的、主体的に取り組めるよう企業向けのガイダンスの策定、相談窓口・ポータルサイトの設立等の制度整備が必要である。

現在、政府において、中小企業等がビジネスと人権にどのように取り組むかを解説する情報プラットフォームの構築が検討されていることを歓迎する。同プラットフォームに、外務省だけでなく、関係各省庁（厚生労働省、法務省、経済産業省等）が持っている人権に関する幅広い情報をインプットするとともに、一定の基準を満たした民間機関等の情報も掲載することで、企業の実務に役立つものとするのが期待される。

## （2）第二の柱：企業による人権の尊重の推進に関して

### ① 国内外のサプライチェーンにおける企業の自主的な取り組みの推進

前述アンケート結果、及び経団連が実施したアンケート結果（**図表 6-1**、**6-2**）によると、指導原則に即して「人権DD」に取り組んでいる企業は、回答企業の3割程度である。回答率が低い（1割から2割）ことを踏まえれば、実際に取り組んでいる企業の割合はさらに低いと推定される。特に売上高が100億円未満の企業では、7割以上が、指導原則の内容を知らないと回答している。

---

<sup>10</sup> 「新時代のビジネスと人権のあり方についてのアンケート調査結果」企業活力研究所（2019年3月）（連携協力：日本取引所グループ、日本経済団体連合会、外務省、経済産業省）

企業は、指導原則に基づく人権への取り組みが、事業リスクの回避のみでなく、企業価値や企業競争力の向上に資するとの認識をもって、経営トップのリーダーシップにより自主的に指導原則で求められている「人権尊重」の責任を果たすべきである。その際、サプライチェーンの中小企業も含む関連企業に「指導原則」や「人権 DD」に関する基礎知識などについて広く周知を図り、認識を共有することが求められる。

他方、途上国における人権問題の根本的解決を図るためには、企業の人権 DD を通じて明らかになった課題について、日本政府が先頭に立ってリーダーシップを発揮し、途上国政府への働きかけや、途上国の制度整備支援などを強化することも求められる。

**【図表 6-1】** 企業活力研究所「新時代のビジネスと人権のあり方についてのアンケート調査結果」

調査対象： 4,000 社（日本証券取引所グループ上場企業 3,668 社 および非上場企業 333 社）

回答数： 373 社

調査期間： 2018 年 11 月～2019 年 1 月

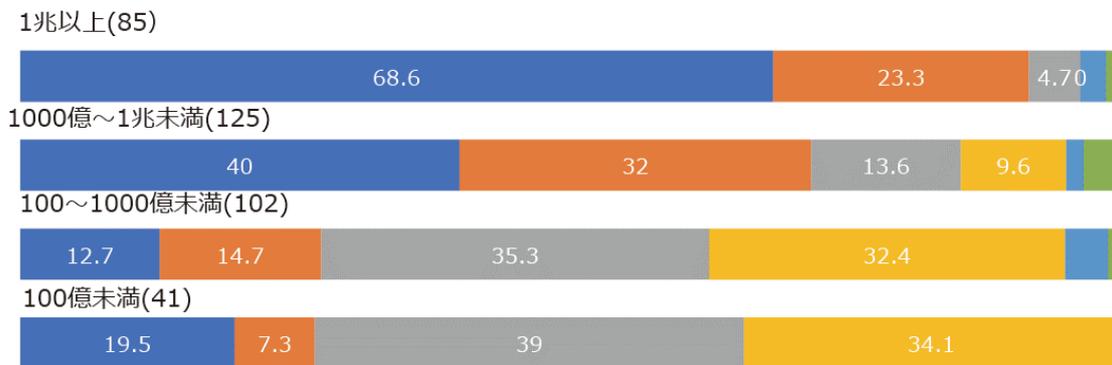
<全体>

Q.「指導原則」について (n=373、%、単一選択)



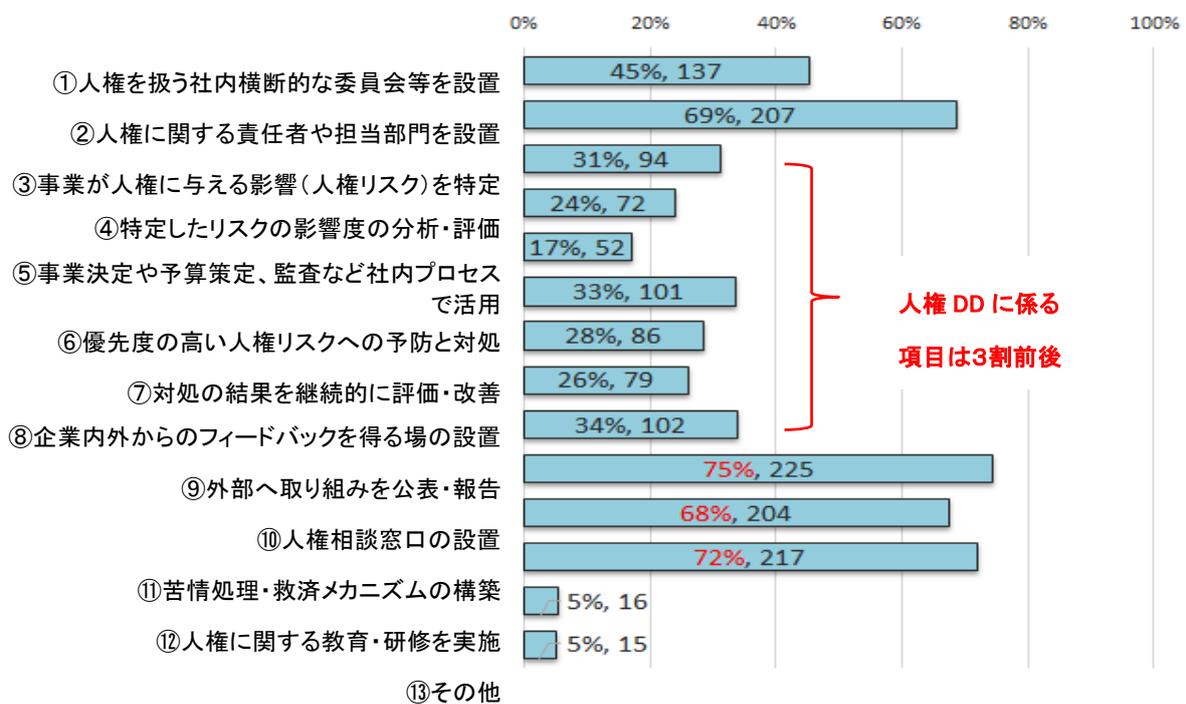
<売上高別>

Q.「指導原則」について【売上高別】(%、単一選択)



【図表6-2】経団連 企業行動憲章アンケート結果 (p.7~8 参照)

〔人権を尊重する仕組みの導入状況〕



➤ 人権を尊重する仕組みとして、体制整備や教育・研修は進んでいる。一方、国連の「ビジネスと人権原則」で求められている、事業活動の人権への負の影響(人権リスク)を特定、防止、軽減し、発生したリスクにどのように対処するかという継続的なプロセス、いわゆる人権デューデリジェンスに関連する項目に取り組んでいる企業は、30%前後に留まっている。

## ② 人権 DD に関する情報開示

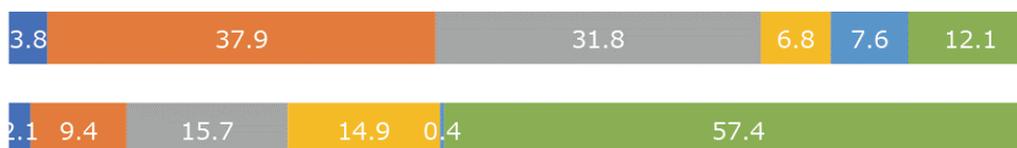
人権DDの取り組みに関する情報開示については、各企業の自主的な取り組みにより促進すべきである。拙速な義務化は、形式主義に陥るリスクがあるほか、企業負担増大への懸念と人権DDに関する認知度が低いことから、適切ではない。人権への取組について統合報告書やサステナビリティレポート等に記載することを継続的に促していくことが望ましい。

情報開示の促進にあたっては、開示の必要性と効果を十分に検証したうえで、他国の例を参照しつつ段階的に実施すべきである。それに先立ち、開示対象とする人権の範囲・評価の方法等の統一化・明確化や、国内企業向けのガイダンスの策定、相談窓口・ポータルサイトの設立等の制度整備が必要である。

前述のアンケート結果（**図表 7**）でも、指導原則に即した取組みを進めている企業の間でも「直ちに情報開示を義務化すべき」とする回答は 3.8%に留まっている。

**【図表 7】** 企業活力研究所「新時代のビジネスと人権のあり方についてのアンケート調査結果」

Q.欧州諸国などでは、人権デュー・デiligenceに関する情報開示を義務化している国もありますが、日本における義務化について率直な感想（%、単一選択）



- 上段：「指導原則」に即した取組みを進めている企業 (n=132)
- 下段：その他 (n=235)
- 直ちに情報開示を義務化すべきである
  - 将来的には義務化すべきであるが、現段階では義務化は適当ではない
  - 各企業の自主性に委ねるべきで、将来的にも義務化すべきでない
  - わからない、知らない
  - その他
  - 無回答

### (3) 第三の柱：救済アクセスに関して

#### ① 非司法的救済

[OECD 多国籍企業行動指針に基づく NCP]

NCPの役割は、利害関係当事者同士の対話を可能にし、問題を効率的にかつ時宜を得た方法で対応し、適当な場合には秘密性を維持し、適用可能な法律に従って処理することである。

全ての当事者が信頼をもって関与できるよう、NCPが公平・中立な場として機能するようにする必要がある。被問題提起企業がNCPプロセスに参加すること自体をもって、多国籍企業行動指針を遵守していないとみなされることは避けるべきである。また、慎重な取り扱いを要する企業情報は適切に保護すべきである。3省（外務省・経済産業省・厚生労働省）の連携を強化、円滑化することで、当事者同士の対話を通じた問題解決を支援する機能を高めることが期待される。

他方、NCPの認知度があまり高くはないことから、その機能やプロセス等に関する広報活動を強化し、理解を高めることが必要である。

[労働分野]

労働分野に関しては、行政ADR（都道府県労働局による個別労働紛争の調停・あっせん）が設定され、また実効性を高めるための法改正も行われているため、別途、人権救済のための独立した第三者機関を設ける必要はない。

### (4) 横断的課題

#### ① 革新技術の発展に伴う人権課題への対応

AI、IoT、ビッグデータなどの革新技術の急速な発展は、様々な社会課題を解決して人間中心の社会を目指すSociety 5.0の実現に寄与する一方で、その使い方を誤れば人権が侵害されるとの懸念も指摘されている。

そのため、国と企業は、AI開発とその展開における倫理的な側面に留意するとともに、AI技術を、多様性を内包し、持続可能な社会を実現するための技術、いかなればインクルージョン・テクノロジーとして捉え、誰一人取り残さない

社会の実現を目指すことが重要である。その上で、様々な社会課題を解決する強力な技術であるAIを公共財(AI as Social Goods)として、人類、社会のために積極的かつ適切に活用し、よりよい社会の実現に貢献することが責務となる。

また、データの活用が世界経済をけん引する一方、個人データの活用により、プライバシーが侵害され、データが不正目的に悪用されるのではないかとの懸念が広がっている。そのため、個人データの活用推進に向けて、国内的には、企業が個人の安全・安心を確保して、個人の納得・信頼のうえで個人データを活用できる環境を整備することが欠かせない<sup>11</sup>。対外的には、越境データ流通の確保を前提とした国際的に調和のとれた制度の構築に向けたルールメイキングに参画することが重要である。

## ② 労働（ディーセントワーク）

女性活躍推進法の改正や、職場のパワーハラスメント防止対策を盛り込んだ労働施策総合推進法の改正を踏まえ、法改正の内容を周知、企業の理解を深める支援をし、女性活躍推進やパワーハラスメントの根絶に向けて努力することが重要である。

また、2017年、労使間の調整を経て法制化された時間外労働の上限規制について、改正法の法令遵守に向けて、その内容の周知に努める必要がある。

## ③ 法の下での平等（障害者、女性・LGBT、外国人等）

### 〔障がい者〕

障がい者雇用に関しては、高齢期を迎えたことなどにより状況が変化した短時間労働の障がい者については、従前の法定障害者雇用率のカウントを維持するほか、長期間にわたり雇用を継続してきた障がい者の場合は、カウントを上乗せすることで事業主の一層の取り組みを促すことが求められる。

また、障害の有無によって分け隔てられることのない共生社会の実現に向けて、国・地方自治体は、障害者差別解消法に関する国民各層への普及・啓発活動をより一層強化する。

---

<sup>11</sup> 経団連は、企業自らビジネスに必要な自主ルールの策定に参画し、消費者の理解を得るよう取り組むことが必須であるとの認識のもと、「個人データ適正利用経営宣言」(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2019/083.html>)を策定し、企業が個人の安全・安心を確保し、個人の納得・信頼を得たうえで、個人データの活用を積極的に進めることを目指している。

〔女性、LGBT など多様な人材の活躍推進〕

2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする政府目標の達成に向けて、女性活躍を通じた経済成長の意義を広く示し、ビジネス上の成果を共有していくことが重要である。また、LGBTに関する適切な理解・知識の共有と、その認識・受容に向けた取り組みを推進する。

〔外国人労働者（技能実習生を含む）〕

外国人技能実習制度は、2017年11月に発足した「適正な実施」「実習生の保護」「制度の拡充」を柱とする新たな技能実習制度により、本来の趣旨である「人づくりを通じた国際貢献」が徹底されるとともに、労働力の需給の調整手段として行われてはならないことを求めている。そのため、企業に法令・制度の遵守を徹底するとともに、政府は、法律の厳正な運用と、それを可能とする体制強化（監理団体等のチェック）、企業（実習実施者）への理解啓発・支援を行うことが求められる。

また、新たな外国人材の受け入れ制度の推進にあたって、国は地方自治体と協力しつつ、外国人材の適正・円滑な受入れ促進に向けた取組みとともに、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備である「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を着実に推進するとともに、外国人材の受入れに関する国民的なコンセンサスの形成に引き続き努めることが求められる。

## IV. 今後に向けて

第3章で指摘した通り、指導原則や人権DDへの取組みは、残念ながらまだまだ日本企業全体に浸透していない。繰り返しになるが、企業は、指導原則に基づく取組みが、事業リスクの回避のみでなく、企業価値や企業競争力の向上に資するとの認識をもって、自主的に取り組むことが重要である。時間がかかっても、一部の先進企業のみでなく、中小企業も含めた日本企業全体が取り組むようになることで、日本が世界から選ばれ、投資される国になる。

政府によるNAPも踏まえながら、経団連は引き続き、政府・地方自治体等とも連携しながら、以下の活動を積極的に展開し、企業行動憲章が求める「人権を尊重する経営」が国内外で、幅広く普及・実施されるよう働きかける。

### (1) 会員企業への周知・情報提供

- ◇ 政府、ILOなどの国際機関や、国内外の経済団体・CSR推進団体、NPOなど連携して、セミナー・シンポジウムの開催などの情報提供に努める  
(2019年度は「多様な人材を活かす経営」をテーマに「企業行動憲章シンポジウム」を開催)



- ◇ WBCSD「ビジネスと人権に関するCEOガイド」日本語版発行
- ◇ 業界団体、地方別経済団体等との連携

### (2) 会員企業の取組み状況に関するアンケート調査の実施

- ◇ 企業行動憲章のフォローアップの一環として一、NAP策定後の会員企業のビジネスと人権に関する取組み状況について調査
- ◇ アンケート結果から、横展開すべき企業の好事例を収集し、ベストプラクティス集として共有

### **(3) 日本企業の自主的な取組みの国際的発信**

- ◇ 経団連や日本企業の具体的取組みを国連の「ビジネスと人権フォーラム」などの場で発信し、日本企業の特徴（非規制型、長期的視点や社会・取引先との関係重視、労使協調によるアプローチ）は人権を尊重する経営にも活かせることを発信する。
- ◇ ILO、JETRO 等との連携（日本企業の海外投資先等でのセミナー開催）
- ◇ CBCC 海外ミッションの活用
- ◇ 経団連 SDGs 米国ミッションの活用

### **(4) 投資家や評価機関の人権に関する評価基準の検討**

指導原則への対応を開始したきっかけとして、企業側からは、政府による法制化の動きと共に、投資家や評価機関のアンケートへの対応が指摘されている。投資家や評価機関の企業の人権への取組みに関する評価基準が企業の実態を踏まえた適切なものとなるよう、検討する必要がある。

以上