

▶ ビジネスと人権行動計画（NAP）策定に向けた 関連文書の分析

主要テーマごとの参照事項の集約

ILO バックグラウンドペーパー

▶ ビジネスと人権行動計画(NAP)策定に向けた関連文書の分析

主要テーマごとの参照事項の集約

February 2020

ILO 駐日事務所

1.	<u>はじめに</u>	
i.	<u>ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）</u>	4
ii.	<u>これまでの NAP に関する作業部会や諮問委員会の動き</u>	4
iii.	<u>本バックグラウンドペーパーの目的</u>	5
iv.	<u>本バックグラウンドペーパーの構成</u>	5
v.	<u>注意事項</u>	6
2.	<u>6 つの関連文書の役割</u>	
i.	<u>UN 指導原則</u>	7
ii.	<u>NAP ガイダンス</u>	7
iii.	<u>SDGs</u>	7
iv.	<u>ベースラインスタディ</u>	8
v.	<u>ステークホルダー意見</u>	8
vi.	<u>他国 NAP</u>	8
3.	<u>テーマ別参照事項の集約</u>	
i.	<u>労働（ディーセント・ワークの促進、平等、児童の権利を含む）</u>	9
ii.	<u>企業の情報開示</u>	38
iii.	<u>外国人労働者</u>	54
iv.	<u>サプライチェーン及び人権デューディリジェンス</u>	77
v.	<u>公共調達</u>	112

Copyright © International Labour Organization 2020

日本語版 2020年

ILO（国際労働事務局）の出版物は、普遍的著作権条約の第2議定書（Protocol 2 of the Universal Copyright Convention）が規定する著作権を享受する。ただし、出典を明らかにするという条件のもとで、許可なく短い抜粋を引用することは許される。出版や翻訳の権利の取得については、ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland あるいは電子メールで rights@ilo.org に申請を行うことが求められる。ILOではこれらの申請を歓迎する。

複製権団体に登録している図書館、機関その他のユーザーは、その目的のために発行された許可に従い、複製することができる。貴国の複製権団体については、www.ifrro.org を参照のこと。

ビジネスと人権行動計画(NAP)策定に向けた関連文書の分析～主要テーマごとの参照事項の集約～ ILO バックグラウンドペーパー東京、(2020 年)

ISBN: 9789220319536（ウェブ PDF版）

ILO Cataloguing in Publication Data

ILO刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当事者の法的状態又はその境界の決定に関する ILO のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILOによる刊行は、文中の見解に対するILOの支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及はILOの支持を意味するものではなく、また、企業名、商品名又は製造過程への言及がなされていないことはILOの不支持を表すものではない。

ILOの刊行物及び電子媒体は、ILOのウェブサイト www.ilo.org/publns から入手可能。

Printed in Japan

▶ 本バックグラウンドペーパーに関する問い合わせ先
ILO 駐日事務所 プログラムオフィサー/渉外・労働基準専門官
田中 竜介
TEL : 03-5467-2701 / MAIL : tokyo@ilo.org

1. はじめに

i. ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）：NAP 策定に至った世界と日本の動き

- 2011 年、国連人権理事会において、「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」）¹が全会一致で承認された。人権理事会から効果的かつ包括的な指導原則の実施を附託され設立された国連作業部会（以下「国連作業部会」）により、各国が指導原則をはじめとしたビジネスと人権に関する枠組を実施するために、各国が行動計画（National Action Plan）を策定することが推奨され、各国はその実情や法令に即した計画策定に着手している。この国連作業部会が NAP 策定の指針として公表しているのが、「NAP ガイダンス」²である。
- 日本政府としては、2015 年の G7 エルマウ・サミットの首脳宣言³で指導原則を強く支持し、2016 年、2017 年のビジネスと人権フォーラムにおいて、NAP 策定にコミットした⁴。2018 年に SDGs 推進本部において決定された『SDGs アクションプラン 2019』⁵および、『未来投資戦略 2018 「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革』⁶においても NAP の策定が明記された。そして 2018 年より NAP 策定プロセスが着手された。

ii. これまでの NAP に向けた動き

- 2018 年 12 月に法制度や施策など NAP 策定にむけて現状把握調査（以下、「ベースラインスタディ」）⁷が政府により取り纏められ、2019 年にパブリックコメントが募集された。同年 4 月から 8 団体のステークホルダーと 1 団体のオブザーバー、関係府省庁による作業部会で議論がスタートした。諮問委員会は 2019 年 6 月と 2020 年 2 月に会合を開いており、NAP について有識者からの見解が示された。
- 作業部会は外務省総合外交政策局人権人道課が取り纏めており、2019 年 4 月、6 月（コンサルテーション会合）、7 月、10 月、11 月、12 月に会合を開いた。2019 年 7 月に政府より 5 つの優先分野と検討の必要がある 14 の事項「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」が共有されており⁸、作業部会構成員は、これらを踏まえて NAP に記載すべき政策事項を相互に議論し、NAP 策定上特に重要と考えられる五つのテーマ（企業情報の開示、外国人労働者、人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン、公共調達、救済へのアクセス）において、全

¹ United Nations (2011) Guiding Principles on Business and Human Rights

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

² Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights (2016), UN Working Group on Business and Human Rights

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

³ G7 (2015) Leaders' Declaration G7 Summit 7-8 June 2015

https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/7320LEADERS%20STATEMENT_FINAL_CLEAN.pdf (日本語訳：2015 G7 エルマウ・サミット首脳宣言 https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page4_001244.html)

⁴ 外務省 (2016) 第 5 回国連ビジネスと人権フォーラム, ビジネスと人権に関する指導原則に係る国別行動計画セッション, 志野光子大使ステートメント https://www.geneve-mission.emb-japan.go.jp/itpr_ja/statements_rights_20161116.html

外務省 (2017) 第 6 回ビジネスと人権フォーラム 志野光子大使ステートメント (平成 29 年 11 月 29 日) https://www.geneve-mission.emb-japan.go.jp/itpr_ja/statements_rights_20171129.html

⁵ SDG 推進本部 (2018) SDGs アクションプラン 2019: 2019 年に日本の「SDGs モデル」の発信を目指して p. 3, 6

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/pdf/actionplan2019.pdf>

⁶ 首相官邸 (2018) 未来投資戦略 2018: 「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革 p. 138

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_zentai.pdf

⁷ 外務省 (2018) ビジネスと人権に関するベースラインスタディ https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003272.html

⁸ 別紙 1 参照 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000502531.pdf>

構成員の意見が一致する要請事項をまとめて政府に提出している（ステークホルダー共通要請事項）⁹。

- 政府は2020年2月17日に行動計画の原案をパブリックコメントに付し（コメント期限は2020年3月17日）¹⁰、同年半ばに公表することを予定している。以上のプロセスは、外務省のウェブページに掲載されている¹¹。

iii. 本バックグラウンドペーパーの目的

- 本バックグラウンドペーパーは、NAP 策定プロセスにおいて複数のステークホルダーから重要性が指摘された特定のテーマごとに、指導原則や国連作業部会のガイダンス文書における記載の引用を通じて国際社会からの視点をまとめ、これとベースラインスタディやステークホルダーの意見など国内の議論を合わせて俯瞰することで、日本 NAP のあるべき姿を追求する努力に貢献することを目的としている。
- 特に、2020年2月17日にパブリックコメントに付された NAP 原案を議論する際に、そのための基礎的な情報を与え、NAP 策定の議論を整理し、また議論に透明性を持たせることが重要である。
- したがって、政府をはじめ、労使団体、企業、労働者、市民社会、NGO、投資家、消費者、国際機関などビジネスと人権にかかわる幅広いステークホルダーが、パブリックコメントを含めた NAP の議論に参加し、これを深める際に本書がその一助となれば幸いである。

iv. 本バックグラウンドペーパーの構成

- 本バックグラウンドペーパーは、3部構成である。
 - ①「はじめに」で NAP 策定の背景や本書の目的を記述し、
 - ②「6つの関連文書の役割」で、NAP を議論する際に参考となる国内的/国際的文書（UN 指導原則、NAP ガイダンス、SDGs、ベースラインスタディ、ステークホルダーの意見、他国の NAP）のそれぞれの意義・役割を記載し、それぞれの資料がどのように読者に参考になるかを説明し、
 - ③「テーマ別参照事項の集約」では、6つの関連文書を5つの分野、すなわち ILO の優先課題（ディーセント・ワーク）及びステークホルダーの4つの優先課題¹²（情報開示、外国人労働者、人権デュー・ディリジェンス&サプライチェーン、公共調達）毎にまとめ、それぞれのテーマで参照すべき事項を整理している。なお、各テーマの冒頭部分において、各テーマごとの議論の簡単なまとめを記載した。
- 各テーマにおいて、参照事項の集約を同様の構成にて行っているため、どのテーマから読み進めても特段の支障が生じないようにしている。

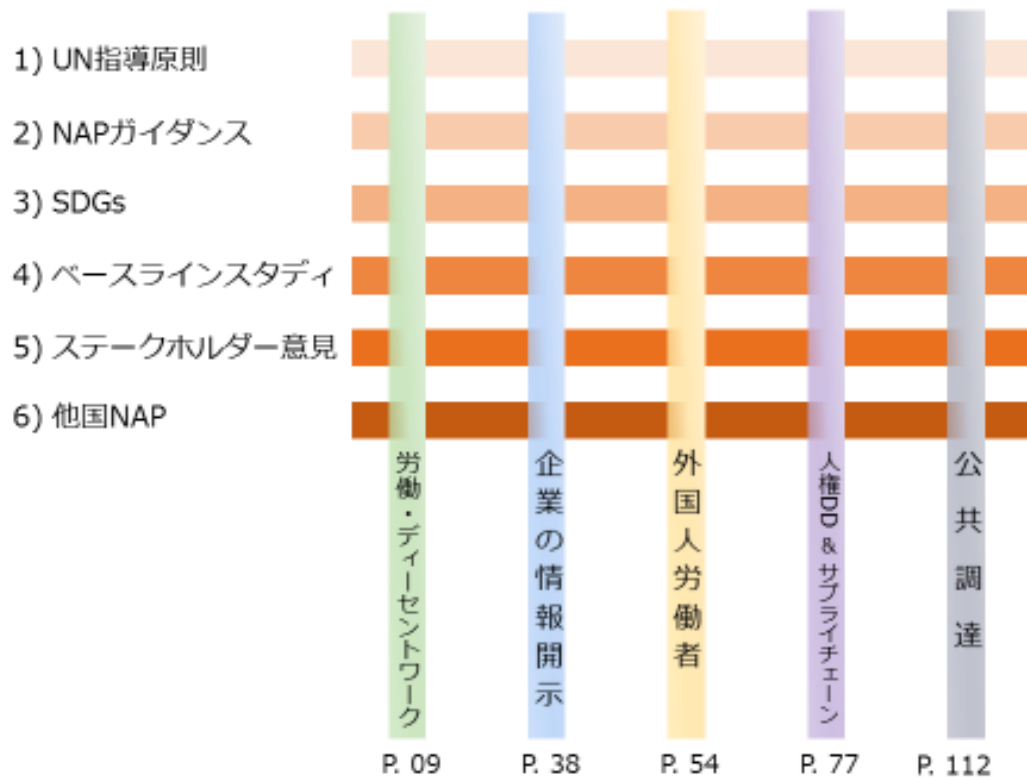
⁹ ステークホルダー共通要請事項：https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_735173/lang-ja/index.htm

¹⁰ NAP パブリックコメント <https://search.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=350000172&Mode=0>

¹¹ 外務省 (2019) ビジネスと人権 https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html

¹² ステークホルダーの優先課題には上記の4つに加え「救済」も含まれていたが、本資料では割愛する。

【本書の構成】



v. 注意事項

本バックグラウンドペーパーは、ステークホルダーの意見を代弁するものでなく、NAP 関連資料の整理という位置づけである。整理に当たり、関連資料のうち特に関連性の高いと思われる事項を中心に選択して記載しており、整理上の考え次第では他の事項も含まれるため、できる限り原文にあたることを推奨される。また各テーマにおける議論は相互に関連しつつ、その範囲が広範に及ぶ。したがって、各テーマに共通する一般的網羅的事項について必ずしも詳細に記載しているわけではなく、また、テーマ間で重複がある可能性がある。本書で記載できなかった重要テーマも存在しており、更なる議論のための資料収集が必要となる。最後に、引用している日本語訳と原文の整合性に関して、ILO は一切責任を負わない。

2. 6つの参考資料の役割

i. 指導原則とは

指導原則、正式名称『ビジネスと人権に関する指導原則：国連「保護、尊重及び救済」枠組の実施（Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework）¹³』は2011年に国連の人権委員会で採択された、すべてのビジネス活動が与える人権への悪影響に対し、国家と企業が責任をもって対処することをまとめた文書である。人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、救済へアクセスする権利の3つが柱となる。指導原則自体は新たに法的拘束力を生じさせるものではないが、既存の国際人権基準を明確化し、どのようにこれを実施するかについて指針を与えるものである¹⁴。NAP それ自体が、企業活動による人権の負の影響に対して、指導原則に適合するような形で人権を保護するための政策戦略であり、指導原則はNAPの根幹を成す。

ii. NAP ガイダンス

NAP ガイダンス（Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights¹⁵）とは、国連のビジネスと人権に関するワーキンググループが作成した、国別行動計画策定のための指針である。NAP は全てに適用可能な型というものはなく、それぞれの国の実用に即して策定されるべきであるため、取組の手始め、現状評価、草案作成、実施、改定等、策定プロセスの段階ごとに参照されるべき指針や、推奨されるNAPの構成・項目が提案されている。これを参照することでNAPの内容が指導原則や他の指針に即しているのか、即していない場合はそれが妥当かどうかを考える手助けとなる。

iii. SDGs

持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals (SDGs)）は2015年に国連加盟国で採択された「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ（Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development）¹⁶」の核となるもので、すべての人にとって持続可能な未来を創るために達成すべき目標である。世界が直面する貧困、不平等、気候変動、環境悪化、平和と構成などの課題に対し、2030年までに達成すべき17のゴールを設定している。関連するSDGsを参照することでNAPに基づく国・企業の行動とSDGsとの繋がりが確認できる。

¹³ United Nations (2011) Guiding Principles on Business and Human Rights
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf（日本語訳：外務省
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>）

¹⁴ UNGP Q&A United Nations (2014) Frequently asked questions about the guiding principles on business and human rights
https://www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1

¹⁵ UN Working Group on Business and Human Rights (2016) Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights
<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

¹⁶ United Nations, Sustainable Development Goals Knowledge Platform <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>（日本語訳：外務省 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>）

iv. ベースラインスタディ

日本政府が現状把握をするために、現在の法制度や施策などを政府主導で整理し、それに対しステークホルダーがコメントを述べた資料である¹⁷。本資料で後述する 5 つの分野において、国内で取り組まれている制度や法令など、現状を知る資料となる¹⁸。

v. ステークホルダー意見

主にビジネスと人権の国別行動計画の作業部会の構成員となっているステークホルダー（グローバルコンパクトネットワークジャパン、経団連、投資家（個人資格）、中小企業家同友会、連合、NAP 市民社会プラットフォーム）が、政府に対して述べた意見（ベースラインスタディ、提言、意見書等）をまとめたものである。同ステークホルダーは、協議を行い、意見の一致する要請事項（ステークホルダー共通要請事項）を抽出し、政府に要請しているので、これについても紹介する。ステークホルダー意見により、各分野でどのステークホルダーがどのような意見を持っているのか握できる。

vi. 他国 NAP

現在 2020 年 1 月時点で 23 か国が NAP を公表しており、日本を含む 22 か国が策定途中にある¹⁹。公表されている他国の NAP を参照することで、それぞれの国が重要視しているビジネスと人権の課題や現状、具体的対応策を知ることができる。他国の NAP どの程度具体的であるか、どのように現状を把握し対応しようとしているのか、どのような国際基準が取り上げられているかなど、日本の NAP を作成する上で比較して考えられるポイントである。なお、他国 NAP の記載の末尾に、さらに参考になる国際的な枠組みや情報を記載したが、カバーすべき情報が多岐に亘るため、不十分な記載となっている。今後、関係者間の対話の中で補足をしていただきたい。

¹⁷ 外務省 (2018) ビジネスと人権に関するベースラインスタディ https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003272.html

¹⁸ ベースラインスタディ報告書においては、「本過程では、人権保護をその目的として定めている法令もあれば、必ずしも直接的ではないが、結果的に人権保護・尊重につながる可能性があるものもあるとの認識に至り、本報告書では、必ずしも全ての法令等を網羅的に記載しているわけではない」と記載されている。

¹⁹ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2020) State national action plans on Business and Human Rights <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx> (Accessed 21/1/2020)

3. テーマ別参照事項の集約

i. 参照事項の集約：「労働（ディーセント・ワークの促進、平等、児童の権利を含む）」に関して

■ 概要

1) UN 指導原則

- a) 一般原則において、脆弱なグループの権利、ニーズ及び課題に特別な注意を払い、差別なく指導原則を実施すべきことが規定されている。
- b) 指導原則 1、3、8：指導原則第 1 の柱（国家の人権保護義務）のうち、原則 1 において、人権保護のための実効的な政策と法規制の実施、原則 3 において、企業に人権尊重を義務付ける法制や実効的な指導の実施、原則 8 において労働を担当する部局や機関を含む政策一貫性の確保が規定されている。
- c) 指導原則 12、18、23：指導原則第 2 の柱（企業の人権尊重責任）のうち、原則 12 において、労働に関する国際的に承認された人権の明示、原則 18 において DD の手続きにおける関係者との有意義な協議、原則 23 において、国際的に承認された人権の原則の尊重が規定されている。
- d) 指導原則 26、27：指導原則第 3 の柱（救済へのアクセス）のうち、原則 26 及び 27 において、特定の脆弱な集団が直面する救済アクセスの障壁への対処が規定されている。

2) 国連 NAP ガイダンス

- a) 国際人権条約、ILO 条約（特に中核的条約）の承認、ILO 多国籍企業宣言の促進へのコミットメント、ILO 条約等に従った労働法規の制定、平等及び非差別の尊重の要求、脆弱なグループの保護に関する指針提供、子どもの権利とビジネス原則等のイニシアチブの支援など（第 1 の柱）。
- b) 脆弱なグループに対する救済メカニズムへの平等なアクセスの確保と手続的障壁の減少、特別な非司法的苦情処理メカニズムの整備など（第 3 の柱）。

3) SDGs

- a) SDGs ゴール 5「ジェンダー平等を実現しよう」全般に関連し、特にビジネスと人権の分野では女性・女児に対する差別の撤廃（5.1）、人身取引や搾取などの暴力の排除（5.2）、意思決定への参画と平等なリーダーシップの機会（5.5）などが関連する。
- b) SDGs ゴール 8「働きがいも経済成長も」全般に関連し、特にビジネスと人権の文脈では適切な雇用創出等を支援する開発重視型の政策推進（8.3）、完全かつ生産的な雇用及びディーセントワーク並びに同一労働同一賃金（8.5）、強制労働、現代奴隷、人身取引、児童労働の撲滅（8.7）などが関連する。
- c) SDGs ゴール 10「人や国の不平等をなくそう」のうち、すべての人々の能力強化と包摂（10.2）、法政策を通じた機会平等の確保と成果の不平等の是正（10.3）に主に関連する。

4) 政府ベースラインスタディ（国内の既存の法令・制度など）

- a) 労働の分野において、主に以下の政策が規定されている。
 - 労働基準関係法令が差別なくすべての労働者に適用されること

- 労働安全衛生法による労働者の安全と健康の確保、労働施策総合推進法による就業参加
- ILO 事業への拠出等を通じた ILO 多国籍企業宣言の履行
- b) 法の下での平等について、職業安定法、住宅セーフティネット法、その他関係業法等において、様々な分野での平等取扱いに関する法施策が規定されている。
- c) その他人権のテーマ別政策について、主に以下のものが記載されている。
 - 児童：児童労働の禁止、児童労働・児童買春禁止法、出会い系サイト規制法、子供の性被害防止プラン、国外の児童労働に対する取組／国際協力など
 - 障害者：障害者基本計画、障害者雇用促進法、バリアフリー法、障害者差別解消法など
 - ジェンダー：男女共同参画基本法、雇用機会均等法、女性活躍推進法、セクハラ防止措置義務、性的指向・性自認に関する指針、電話相談、パワハラ対策など
 - 人身取引：人身取引行動計画 2014

5) ステークホルダー意見

NAP 作業部会のステークホルダー構成員からは、以下のような意見が挙がった。

- サプライチェーンを通じた中核的労働基準の尊重やディーセント・ワークの促進
- 集团的労使関係保障とこれに基づく労使対話や建設的労使関係の構築
- 脆弱な人々への特別な配慮や差別禁止に向けた企業行動の促進、障害者、LGBT、ジェンダーに配慮した政策
- その他労働時間諸政策の周知や中小企業支援政策など

6) 他国 NAP における記載

- a) 多くの国の NAP で、国際労働基準、特に中核的労働基準への言及が見られる。
 - 国際的に認知された人権のひとつとして参照（ドイツ、フランス、UK など）
 - 強制労働議定書などの批准を明記（ドイツ）
 - ビジネスに対する国際労働基準の遵守要請、ILO 多国籍業宣言を参照（多数）
 - 国際労働基準と整合した国内法及び政策枠組み（ドイツ）
- b) 具体的施策として、以下のものが見られる。
 - グローバルサプライチェーンを通じた労働者の発言促進に向けたツール開発、マルチステークホルダーイニシアチブの活用、児童・強制労働等に関する調査、労働アタッシュェなど政府関係機関職員の訓練、企業へのガイダンス、好事例の認定など（USA）
 - 移民と人身取引被害者を対象とした違法中間搾取、強制/児童労働、非標準的雇用、差別・不平等への対処等を優先課題として規定、インセンティブ付与（white list）や労働監督機能強化、企業へのサポート、好事例共有等を取組みとして掲げる（Italy）

■ 資料の詳細

1. 関連する UN 指導原則の規定

一般原則.

これらの指導原則は、社会的弱者になるリスクまたは社会的に取り残されるリスクの高いグループや住民に属する個人の権利とニーズ及び直面する課題に特別な注意を払い、同時に男女が直面する異なるリスクにも相当の注意を払いつつ、差別なく実施されるべきである。

人権を保護する国家の義務 - 基本原則

指導原則 1.

国家は、その領域及び／または管轄内において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。このために国家は、実効的な政策、立法、規制や司法判断を通じて、人権侵害を予防、調査、処罰、救済するための適切な手段をとらなければならない。

運用上の原則 - 一般的な国家の規制・政策機能

指導原則 3.

国家は、その保護する義務を果たすために、以下の事項を行うべきである。

- a) 企業に人権尊重を義務づけるもしくはその効果のある法律を施行し、定期的にその法律の妥当性を審査し、隔たりがある場合は対処すること。
- c) 企業に対して、その活動の全体を通じて人権を尊重する方法について実効的な指導を行うこと。

(コメンタリー)

企業の人権尊重を直接的または間接的に規制する現行法が執行されないことは国家慣行上の著しい法的ギャップである。それは、差別禁止法や労働法から、環境、財産、プライバシー及び腐敗防止に関する法にまで及ぶ。したがって、国家は、そのような法律が、現在、実効的に執行されているか、もし執行されていないのであればなぜそのような事態に至ったのか、どのような措置をとれば状況がそれなりに改善するのかについて考察することが重要である。

人権尊重に関する企業への指導は、結果として何が期待されているのかを示し、最良の慣行の共有を促進すべきである。そこでは、人権デュー・ディリジェンスを含む適切な手法や、先住民族、女性、民族的または種族的少数者、宗教的及び言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族が直面する具体的な課題を理解したうえで、ジェンダー、社会的弱者、及び／または排斥問題をいかに実効的に考慮するかについて助言すべきである。

政策の一貫性の確保

指導原則 8.

国家は、企業慣行を規律する政府省庁や他の公的機関がその任務を遂行する際には、関連情報、訓練、支援の提供等を通じて、これらの機関が国家の人権保障義務を認識し、遵守することを確保すべきである。

（コメンタリー）

政策の垂直的な一貫性とは、国家が、国際人権法上の義務を実施するために必要な政策、法律及びプロセスを持つことを意味する。政策の水平的な一貫性とは、会社法及び証券規制法、投資、輸出信用及び保険、貿易、労働を含む、国及び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ち、また義務に合致した行動がとれるように、これを支援し対応力をつけさせることである。

人権を尊重する企業の責任 - 基本原則

指導原則 12.

人権を尊重する企業の責任は国際的に承認された人権に拠っているが、それは少なくとも、国際人権章典や労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言に規定されている基本的権利に関する原則等に表明されている人権と理解される。

（コメンタリー）

国際的に認められた主要な人権の権威あるリストは、国際人権章典（世界人権宣言、及びこれを条約化した主要文書である市民的及び政治的権利に関する国際規約ならびに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）とともに、労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられたILO中核8条約上の基本権に関する原則にある。これらは、企業の人権に対する影響を他の社会的アクターが評価する際の基準である。企業が人権を尊重する責任は、関連する法域において国内法の規定により主に定義されている法的責任や執行の問題とは区別される。

状況に応じて、企業は追加的な基準を考える必要があるかもしれない。例えば、企業は、特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に負の影響を与える可能性がある場合、彼らの人権を尊重すべきである。この関係で、国際連合文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている。さらに、武力紛争状況では、企業は国際人道法の基準を尊重すべきである。

指導原則 18.

企業は、人権に関するリスクを測るため、企業活動を通じてまたは取引関係の結果として企業が関与したいかなる現実のまたは潜在的な人権への悪影響も、特定し、評価すべきである。その手続は以下の事項を満たすべきである。

- b) 企業の規模や業務の性質・状況に応じ、人権への悪影響を潜在的に受け得る集団やその他の利害関係者との有意義な協議を含むこと

状況の問題

指導原則 23.

いかなる状況においても、企業は以下のようにすべきである。

- a) どこで活動を行う場合も、適用可能な全ての法令を遵守し、国際的に承認された人権を尊重する。
- b) 相反する要請に直面した場合は、国際的に承認された人権の原則を尊重する方法を追求する。
- c) いかなる場所で活動を行う場合も、著しい人権侵害を引き起こす、または助長するリスクを、法令遵守の問題として扱う。

国家による司法手続

指導原則 26.

国家は、ビジネス関連の人権侵害に対処する際、国内の司法手続の実効性を確保するため、救済へのアクセス拒否につながり得る法的、実務的及びその他関連する障壁を減らす方法を検討するなど適切な措置をとるべきである。

(コメンタリー)

ビジネスに関連した人権侵害に関する事案が当然取り上げられるべきにもかかわらず、これを妨げるような法的障壁が生じるのは、たとえば次の場合である。

- 先住民族及び移民など特定の集団が広く市民に適用されるのと同レベルの人権の法的保護から除外される場合。

これらの障壁の多くは、財源、情報や専門家へのアクセスといった、企業関連の人権侵害訴訟の当事者間にしばしば見られる不均衡の結果あるいはこれらの不均衡が組合わさったものである。さらに、積極的な差別を通じてか、あるいは司法メカニズムが設計され、運用されるにあたって当初の意図とは異なる結果を生んでいるかを問わず、社会的に弱い立場に置かれ、または排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人が、これらのメカニズムへアクセスし、活用し、そしてその恩恵を受けることに関して、より一層の文化的、社会的、物理的及び金銭的障壁に直面することが多い。そのような集団や民族の諸権利及び具体的ニーズに対する特別な配慮を、救済のプロセス、すなわちアクセス、手続及び結果の各段階ですべきである。

国家による非司法的苦情処理の仕組み

▪ 指導原則 27

国家は、ビジネス関連の人権侵害に対する国家による包括的な救済システムの一環として、司法手続に加え、実効的かつ適切な非司法的苦情処理の仕組みを提供するべきである。

(コメンタリー)

司法的メカニズムの場合と同様に、国家は、ビジネスに関連した人権事案の当事者間の不均衡、及び社会的に弱い立場に置かれ、または排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人が直面する、アクセスへの追加的な障壁に対処する方策を考慮すべきである。

（指導原則の和文は外務省仮訳²⁰，各原則のコメンタリーの和文は国連情報センター²¹より引用）

²⁰指導原則：外務省仮訳 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

²¹ 指導原則コメンタリー：国連情報センター
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

2. 関連する [UN WG NAP Guidance](#) の記載

(P30-31) 指導原則 1 に関してとりうる措置：

人権に関する国際的及び地域的な法律文書の調印及び承認： 国家の保護義務は、その国家が承認した条約によって規定される義務に係る。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約並びに関連議定書に調印及び承認していない場合には、それらの調印及び承認。
- あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（ICERD）、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（CEDAW）、... 児童の権利に関する条約（CRC）、全ての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約（ICMW）、... 障がい者の権利に関する条約（CPRD）のような、人権に関する他の法的な文書の調印及び承認。
- 関係する ILO 条約、特に 8 つの中核的な条約及び強制労働に関する議定書の承認並びにそれらの条約の条項の実施状況の進捗に関する報告。

ソフトローの文書の遵守または促進： 法的拘束力のある国際的及び地域的な人権に関する文書は、ソフトローの文書によって補完されている。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- ILO の労働における基本原則と権利に関する宣言、及び、ILO の多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の促進にコミットメントすることの表明
- OECD の多国籍企業に関するガイドラインの遵守（OECD の非加盟国も同様である）。

平等かつ非差別的な全ての個人の保護の確保： UNGPs を効果的に実施するためには、性別、年齢、民族性、性的指向、経済状態または社会的地位にかかわらず、平等及び非差別性が必要である。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 関係する国際的な労働条約を含め、脆弱化、及び/または周縁化されているグループの保護を目的とした、関係する国際的及び地域的な人権に関する文書全ての調印及び承認。
- 特に脆弱なグループの保護を確保するための、追加的かつ個別的に対応した措置をとること。
- 平等及び非差別性を確保するためにとられた措置に関する、国連の様々な委員会及び地域的な組織への報告。

(P34) 指導原則 3a/3b に関してとりうる措置：

法的な枠組みの中でのギャップへの対処： ビジネスと人権に関する問題は、企業が人権を尊重することを可能にし、必要な場合には企業に人権の尊重を要求する多様な法律と関係している。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 三者協議、ILO 条約及び ILO の監督機関のケースローに従った、労働者の権利を保護し、社会保護を

確保するための労働法規の制定。

- 性と生殖に関する健康、家族計画、性に基づく暴力のような男女の問題への様々な影響を考慮することを含め、労働者の健康への権利が各国の立法で十分に保護されることの確保。
- 国別の法律の枠組みによって、子どもの権利委員会の一般的意見 16 にまとめられたような子どもの人権の尊重を企業に要求することの確保。
- ビジネスと人権に関する全ての法律及び法律の枠組み全体によって、平等及び非差別を尊重することが要求または推奨されることの確保。

(P35-37) 指導原則 3c に関してとりうる措置：

第 2 の柱の実施に関する指導文書及びツールの策定： ガイダンス資料及びツールは、企業が、具体的な状況及び/または問題に関して政府 の期待を理解するのを助け、企業の尊重責任を果たす実用的なツールとして役立つ。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 必要な場合には、問題別のガイダンス文書の策定（例：居住地の移転、共同体との エンゲージメント・同意、紛争影響地域、サプライチェーン、または健康への権利の尊重についての企業の役割）
- 児童、女性、先住民、少数民族及び障がい者のように、企業に関連する人権侵害に対して特に脆弱である可能性のある人々のグループの保護に関する実用的な指針の策定

企業に対する情報と支援サービスの提供： ガイダンス資料及びツールが適切なものとなるためには、これらが各企業の事業活動において実施されることが必要である。この点について、政府は以下の事項を検討 すべきである。

- 子どもの権利とビジネス原則のような、脆弱化または周縁化されるリスクのあるグループの人権を尊重する企業の責任を促進する規範やイニシアティブの支援。

ステークホルダー・グループ間での交流と教訓の共有の促進： 同じステークホルダー・グループの仲間からだけでなく、他のステークホルダー・グループのアクターからも学ぶことが、責任ある企業と人権の実務を広げるに あたって極めて重要である。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- リスクが高い特定の分野や問題に関するものなど、ビジネスと人権に関する意見交換のためのマルチステークホルダーのプラットフォームを支援し、場合によって先導すること。
- 使用者と労働組合との間の社会的対話の強化。
- 市民社会組織のネットワークの専門的知識と影響力を蓄積するための、市民社会組織のネットワークに対する支援の提供。
- 企業間の意見交換と能力養成を促進するための、国連グローバル・コンパクト・ ネットワーク、及び、グローバル・コンパクトと ILO の 下で活動を展開している 児童労働協議会のような、企業主導のプラットフォームに対する支援の提供。

(P48-49) 指導原則 10 に関してとりうる措置：

多数国家機関におけるビジネスと人権に関する課題の進展： UNGPs の実施は、特に多数国家機関による取り組み次第である。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 児童、女性、先住民、少数民族及び障がい者のように、ビジネスに関連する人権侵害に対して特に脆弱である可能性のある人々の集団の保護の強化に関する国連の機関内のプロセスの支援。

普遍的定期審査（UPR）及び国連の人権条約監視機関向けの報告へのビジネスと人権に関する問題の組み込み： 国連人権理事会による普遍的定期審査のメカニズムは、国家による人権義務の遵守のための重要な説明責任のメカニズムである。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- ビジネスと人権に関する領域における各国家の活動及び各国家が直面している課題 についての、国連の人権条約監視機関及び普遍的定期審査への報告。
- その他の国家に関する報告への、ビジネスと人権に関する問題の組み込み。
- 国連の人権条約監視機関、特別報告者、または UPR プロセスからの勧告に対する実効的なフォローアップの確保。

(P51-54) 指導原則 26 に関してとりうる措置：

国別の及び国際的な救済メカニズムの利用可能性の促進： 救済へのアクセスを確保するためには、国家がこれらのメカニズムについての一般の認識と理解を促進することが必要である。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 児童、女性、先住民、少数民族及び障がい者のように、ビジネスに関連する人権侵害に特にさらされる可能性のある人々のグループに属する者、及びその代表者が救済メカニズムへの平等なアクセスを有することを確保し、救済へのアクセスに対する実際的な手続的障壁を減少させること

(P54-55) 指導原則 27 に関してとりうる措置：

既存の国家基盤型の非司法的苦情処理メカニズムの実効性の強化： この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 子どものためのオンブズパーソンなどのように、脆弱化または周縁化されるリスクのあるグループの特別な権利及び必要性に適合した非司法的苦情処理メカニズムの創設。

(NAP ガイダンスの和文はヒューマンライツ・ナウ暫定訳より一上記載頁数も同書頁番号を引用²²⁾)

²² NAP ガイダンス：ヒューマンライツナウ暫定訳 <http://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2017/05/267a738286ec7b123d36426c57c8a243.pdf>

3. 関連する SDGs

SDGs 5. ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う

5.1 あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。

5.2 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性及び女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。

5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。

5.a 女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、ならびに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。

5.b 女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。

5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。



SDGs 8. 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する

8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置ことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。

8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。

8.4 2030 年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する 10 カ年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。

8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。

8.6 2020 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。

8.7 強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025 年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。

8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。



目標 10. 各国内及び各国間の不平等を是正する

10.2 2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。

10.3 差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、ならびに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。

(SDGs の和文は外務省仮訳²³)



4. 関連する政府ベースラインスタディ報告書の記載²⁴

(P16-19) (2)法の下の平等

● 各分野における平等な取扱い：雇用の分野

- 職業選択の自由につき、憲法第 22 条は、何人も、公共の福祉に反しない限り、職業選択の自由を有する旨規定しているほか、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 2 条において、「何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる」ことが定められており保障されている。
- 企業における採用の際の平等取扱いについては、同法第 3 条において、「何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分・・・等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない」旨規定しており、公共職業安定所は、公共職業安定所を通じて求人の申込みを行っている事業所に対し、人種・民族の差別なく就職の機会均等を確保するための指導・啓発を行っている。

● 各分野における平等な取扱い：住居の分野

- 賃貸住宅への入居円滑化に関しては、政府は、地方公共団体や不動産関係団体、居住支援法人をはじめとする居住支援団体等が組織する居住支援協議会が行う高齢者や障害者、被災者、子育て世帯、外国人などの住宅確保要配慮者の民間賃貸住宅への円滑な入居の促進のための取組を支援している。
- 住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律（平成 19 年法律第 112 号）の改正法が 2017 年（平成 29 年）10 月 25 日より施行され、新たな住宅セーフティネット制度では、その施策の一つとして、住宅確保要配慮者の入居を拒まない民間賃貸住宅等を都道府県等に登録し、その情報を住宅確保要配慮者等に提供している。

● 各分野における平等な取扱い：公衆の使用を目的とする場所又はサービス

- ホテル、飲食店、喫茶店及び映画館の利用における平等な取扱いについては、利用者又は消費者の利益を擁護するため、生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律（昭和 32 年法律第 164 号）に

²³ SDGs：外務省仮訳 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000101402.pdf>

²⁴ https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003272.html

に基づき、生活衛生営業指導センターにおける苦情処理体制の整備等の措置が講じられている。特に、ホテルについては、旅館業法（昭和 23 年法律第 138 号）上、宿泊しようとする者が特定の人種・民族であることのみを理由として宿泊を拒否することは認められていない上、国際観光ホテル整備法施行規則において、宿泊料金、飲食料金その他の登録ホテル・旅館において提供するサービスについて、外客間又は外客とその他の客との間で不当な差別的取扱いが禁止されている。

- － 運送機関の利用における平等な取扱いについては、鉄道営業法（明治 33 年法律第 65 号）、鉄道事業法（昭和 61 年法律第 92 号）、道路運送法（昭和 26 年法律第 183 号）、貨物自動車運送事業法（平成元年法律第 83 号）、貨物利用運送事業法（平成元年法律第 82 号）、海上運送法（昭和 24 年法律第 187 号）、港湾運送事業法（昭和 26 年法律第 161 号）及び航空法（昭和 27 年法律第 231 号）において、それぞれ特定の利用者に対する不当な差別的取扱いが禁止され、また、法律ごとに制度は異なるが、例えば不当に割高となるような運賃の設定等、特定の利用客に対して不当な差別的取扱いをする業者による運賃又は料金を変更すべきことを命ずる、あるいは運送が公序良俗に反する等以外の場合には運送を拒絶してはならない等の規定がおかれている。

●特定グループ：障害者

- － 我が国は、障害者差別解消法及び障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）を通して、障害者に対する不当な差別的取扱いを禁止するとともに、障害者に対する合理的配慮の提供に取り組んでいる。
- － 高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（平成 18 年法律第 91 号。以下「バリアフリー法」という。）では、高齢者や障害者などの自立した日常生活や社会生活を確保するために、旅客施設・車両等、路外駐車場、都市公園、建築物等の新設等の際の「移動 等円滑化基準」への適合義務、既存の施設等に対する適合努力を定めるとともに、同法により定められた「移動等円滑化の促進に関する基本方針」において、平成 32 年度末までの整備目標を定め、バリアフリー化の推進を図っている。また、障害者の自立と社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進するため、政府が講ずる障害者施策の最も基本的な計画として「障害者基本計画」を策定している。障害者基本計画（第 4 次）においては、障害者が地域で質の高い自立した生活を営むためには就労が重要であるとの考え方の下、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、多様な就業機会の確保、就労支援の担い手の育成、福祉的就労の質の底上げ（工賃の水準の向上）、経済的自立の支援等を基本的考え方として掲げるとともに、関係省庁による様々な関連施策を盛り込んでいる。

●特定グループ：女性

- － 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図る等の措置を推進することを目的とした男女雇用機会均等法において、労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等が規定されている。また、都道府県労働局において、雇用の分野における男女の機会均等及び待遇の確保等が図られるよう、指導・啓発等を行っている。
- － 女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数が 301 人以上の大企業は、（１）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（２）状況把握・課題分析を踏まえた数値目標と取組を盛り込んだ行動

計画の策定・届出・周知・公表、（３）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務付けられている。

●民間企業と連携・協力した人権教育・啓発活動

- － 採用における差別や職場での不当な取扱い、住居の賃貸契約締結の際の不当な取扱い等を含むあらゆる人権に関する問題について、法務省の人権擁護機関では、人権相談所においてこれらに関する相談に応じ、適切な助言を行ったり、関係機関を紹介するなどしているほか、これらの相談を通じ、人権侵害の疑いのある事案に接した場合には、速やかに調査を行い、法律的なアドバイス等をする「援助」や当事者間の話し合いを仲介等する「調整」、人権侵害を行った者に対して改善を求める「説示」等、事案に応じた適切な措置を講じている。また、国民に、人権啓発活動への目を向けてもらうための更なる取組として、「笑い」を通じた発信力の強さを持つ民間企業や、全国各地で地域に根ざした形でのスポーツ教室等に取り組んでいる民間企業と連携した人権啓発活動を実施する等、幅広く啓発活動に取り組んでいる。

(p19) (3)労働（児童、外国人労働者（外国人技能実習生を含む））

●労働

- － 労働分野においては、労働者の権利と保護及びこれらを推進するために、労働条件の最低基準を労働基準法が定めている。労働基準法、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）等の労働基準関係法令は、人種、民族等による差別なく、全ての労働者に適用される。また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るなどの措置を推進することを目的とした男女雇用機会均等法において、労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等が規定されている。また、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とした「労働安全衛生法」（昭和 47 年法律第 57 号）その他関係法令を制定している。

●児童労働

- － 児童労働に関して、我が国では労働基準法が以下のとおり規定している。同法第 56 条第 1 項において、使用者は児童が満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで、これを使用することを禁止しており、また、同法第 62 条は、使用者が 18 歳未満の者に対して危険有害業務に就かせることを禁止している。同法第 121 条により、これらの違反行為をした者に加え、事業主に対しても罰則が科される。
- － 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和 23 年法律第 122 号。以下「風営適正化法」という。）においては、風俗営業等を営む者に対して「営業所で 18 歳未満の者に客の接待をさせること」及び「営業所で午後 10 時から翌日の午前 6 時までの時間において 18 歳未満の者を客に接する業務に従事させること」を禁止するとともに、性風俗関連特殊営業を営む者に対して「営業所で 18 歳未満の者を客に接する業務に従事させること」を禁止するなど、少年の健全な育成に障害を及ぼす行為を防止している。

- 加えて、日本政府は、人間の安全保障基金や、国際労働機関を通じて、国外の児童労働の問題に対し取り組んでいる。また、関係府省庁、NGO、労使団体、ILO 等国际機関が参加する外務省、厚生労働省共催の「児童労働に関する意見交換会」を実施している。

(p27) 我が国は、関連する国際約束を署名・締結しているか。

●国際人権条約／選択議定書²⁵

- ・経済的、社会的及び文化的権利に関する国際条約（1979 年（昭和 54 年）締結）
- ・市民的及び政治的権利に関する国際条約（1979 年（昭和 54 年）締結）
- ・あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（1995 年（平成 7 年）締結）
- ・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（1985 年（昭和 60 年）締結）
- ・児童の権利に関する条約（1994 年（平成 6 年）締結）
- ・武力紛争における児童の関与に関する児童の権利に関する条約の選択議定書（2004 年（平成 16 年）締結）
- ・児童の売買、児童買春及び児童ポルノに関する児童の権利に関する条約の選択議定書（2005 年（平成 17 年）締結）
- ・障害者の権利に関する条約（2014 年（平成 26 年）締結）

●ILO 基本条約

我が国は、このうち 6 条約（第 87 号、第 98 号、第 29 号、第 138 号、第 182 号 及び第 100 号）を批准済みである。

- ・結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第 87 号）
- ・団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第 98 号）
- ・強制労働に関する条約（第 29 号）
- ・強制労働の廃止に関する条約（第 105 号）
- ・就業が認められるための最低年齢に関する条約（第 138 号）
- ・最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（第 182 号）
- ・同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第 100 号）
- ・雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）

また、障害者の雇用に関しては、我が国は、ILO 職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約（第 159 号）を批准している。なお、国際労働機関の活動に関する事項（未批准条約に関する検討を含む。）については、ILO 懇談会において、政府、使用者及び労働者の代表者間で協議している。

(P29) 我が国はビジネスと人権に関するその他のスタンダードやイニシアティブを支持又は参加しているか。

- ILO の多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言は、政労使三者によるガイドライン であり、2017 年（平成 29 年）3 月の同宣言の改訂に当たって日本政府も改訂案を支持した。

²⁵ 筆者注：国際人権条約の選択議定書はいずれも本書作成時点で批准されていない。

●なお、日本政府は、ベトナムの電子産業やパキスタンのスポーツ用品産業など、アジアのサプライチェーンにおいて CSR を推進する ILO の事業に拠出しており、同三者宣言の履行に努めている。

●児童の権利に関するイニシアティブ

- － 我が国は、「児童に対する暴力撲滅グローバル・パートナーシップ」(GPeVAC) の理事国及びパスファインディング国に入り、同パートナーシップに積極的に関与している。
- － 我が国は、平成 29 年度補正予算にて「児童に対する暴力撲滅基金」に 6.5 億円の拠出を行い、同基金に積極的に関与している。
- － 我が国は、「オンラインの児童性的搾取撲滅のための WePROTECT 世界連携」に参画している。
- － 国連児童基金 (UNICEF) 等が 2012 年に発表した「子どもの権利とビジネス原則」を関係機関に周知した。
- － 旅行業者が児童買春を目的とするような不健全旅行に関与しないよう、各社に対して啓発している。具体的には、旅行業法（昭和 27 年法律第 239 号）第 13 条第 3 項第 1 号は、旅行業者等が旅行者に対し、旅行地において施行されている法令に違反する行為を行うことをあつせんすること等を禁止しているところ、毎年 12 月に旅行業者が行う、旅行業法の遵守状況に関する自己点検の項目に、「不健全旅行や模倣品購入等に関与していないか」を掲げ、自己点検を促している。また、観光庁等において、旅行業法に基づく立入検査を旅行業者に対して実施している。

(P30) 政府の一般法は、どのように人権を保護する国家の義務を規定しているか。

② 法の下での平等

日本国憲法は、法の下での平等については、「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」（第 14 条第 1 項）と規定している。さらに、貴族制度の禁止（第 14 条第 2 項）、普通選挙（第 15 条第 3 項）、家族に関する個人の尊厳と両性の本質的平等（第 24 条）、両議院の議員及びその選挙人の資格の平等（第 44 条）、教育の機会均等（第 26 条第 1 項）を規定している。

③ 個別の権利（自由権・社会権）

（日本国憲法は）勤労の権利、賃金等勤労条件の基準並びに児童酷使の禁止（第 27 条）並びに勤労者の団結権、団体交渉権並びに団体行動権（第 28 条）を規定している。

(P40) 我が国は、領域外で行われた商業的な子どもの搾取に関連する違法行為に対して、管轄権を主張し得るか、また、主張し得るならば、いかなる状況においてか。

児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成 11 年法律第 52 号。以下「児童買春・児童ポルノ禁止法」という。）では、児童買春、児童買春周旋、勧誘、児童ポルノの所持・提供・製造等、児童買春等目的の人身売買等に関し、国外犯を処罰する規定を設けており（同法第 10 条、刑法第 3 条）、日本国外においてこれらの罪を犯した日本国民を処罰し得る。

(P44) 関連法規制の制定と実施

- 会社法は、会社の設立、会社の機関相互間の権限分配、会社の機関による意思決定の方法など、会社組織の在り方に関する基本的な事項について定めた法律であり、会社法には、会社と会社の機関でない第三者（労働者を含む。）との間の取引等について人権擁護の観点から、労働者保護、環境配慮及び人権尊重等に関する規定や倫理的な企業慣行や企業による人権の尊重を支持する規定はない。
- 労働者の権利と保護及びこれらを推進するために、労働条件の最低基準を労働基準法が定めている。労働基準法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令は、人種、民族等による差別なく、全ての労働者に適用されている。
- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）においては、青少年、女性、高齢者、障害者等の就業参加の実現を図ることを明確化するとともに、青少年の応募機会の拡大、募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化、外国人労働者の適正な雇用管理の推進等を講じている。

(P50) 差別禁止法: 特定グループ（ヘイトスピーチ）

- いわゆるヘイトスピーチについては、2016 年（平成 28 年）6 月、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」（平成 28 年法律第 68 号。以下「ヘイトスピーチ解消法」という。）が施行された。この法律は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動は許されないことを宣言するとともに、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組について、基本理念を定め、国や地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、基本的施策を定め、推進することを目的としている。

(P50) 差別禁止法: 特定グループ（部落差別）

- 部落差別問題については、2016 年（平成 28 年）に「部落差別の解消の推進に関する法律」（平成 28 年法律第 109 号）が施行された。同法は、部落差別のない社会を実現するため、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、国及び地方公共団体の責務を明らかとするとともに、相談体制の充実、教育及び啓発などについて規定している。

(P53) その他の法（児童）

- 児童買春・児童ポルノ禁止法では、2014 年（平成 26 年）改正により、何人も性的搾取や性的虐待に係る行為をしてはならないという理念を宣言する規定（同法第 3 条の 2）が改めて設けられた。同改正は、従前の児童ポルノの提供、陳列、製造を罰則をもって明確に禁止する規定（同法第 7 条）に加え、児童ポルノの需要側をも処罰するという趣旨で、自己の性的好奇心を満たす目的で児童ポルノを所持することを犯罪化し（同法第 7 条第 1 項）、更には盗撮による 54 児童ポルノ製造も新たに罰則をもって明確に禁止する規定が設けられている（同法第 7 条第 5 項）。同法には、両罰規定が設けられており（同法第 11 条）、企業を含む、法人の刑事責任を問うことができる。

- － インターネット異性紹介事業を利用して児童を誘引する行為の規制等に関する法律（平成 15 年法律第 83 号。以下「出会い系サイト規制法」という。）により、インターネット異性紹介事業を利用して児童を性交等の相手方となるように誘引する行為等（以下「禁止誘引行為」という。）等を禁止し、インターネット異性紹介事業について必要な規制を行っている。また、民間事業者が行うフィルタリング・サービスの提供義務について定め、児童による利用を防止する措置を設けている。
- － また、一般のインターネット利用者等から、児童買春・児童ポルノ禁止法で禁止されている児童ポルノの公然陳列及び出会い系サイト規制法の禁止誘引行為を含む違法情報等に関する通報を受理して、警察への通報やサイト管理者等への削除依頼等を行うインターネット・ホットラインセンターを民間委託により運用している。
- － 青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするため、青少年が安全に安心してインターネットを利用できる環境の整備等に関する法律（平成 20 年法律第 79 号。以下「青少年インターネット環境整備法」という。）及び基本計画に基づき、関係府省が協力して、青少年のインターネットの適切な利用に関する教育及び啓発活動、青少年有害情報フィルタリングの性能の向上及び利用の普及、民間団体等の支援等の関連施策を推進している。
- － 法務省では、「子どもの人権を守ろう」及び「インターネットを悪用した人権侵害をなくそう」を強調事項の一つとして掲げ、講演会や研修会の開催、啓発冊子の配布、インターネット広告の掲出等、各種啓発活動を実施している。さらに、インターネット上の名誉毀損・プライバシー侵害などの人権侵害情報について相談を受けた場合、プロバイダなどに対する発信者情報の開示請求や当該情報の削除依頼の方法について助言しているほか、人権侵害情報による被害の回復を被害者自ら図ることが困難な場合には、プロバイダなどに当該情報の削除を要請するなど被害の救済に努めている。
- － 日本国憲法で、「児童は、これを酷使してはならない。」と定められている（日本国憲法第 27 条第 3 項）。
- － 児童労働については、労働基準法第 56 条第 1 項により、児童が満 15 歳に達した日以後最初の 3 月 31 日が終了するまで、児童を使用することが禁止されている。例外として、同条第 2 項により、いわゆる非工業的事業における職業であって、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、所轄の労働基準監督署長の許可を受けた場合に児童を修学時間外に使用することができるとしている。また、児童に限らず、強制労働は労働基準法第 5 条により禁止されている。
- － 労働基準法第 121 条により、これらの違反行為をした者に加え、事業主に対しても罰則が科される。労働基準法上の事業主とは、事業の経営の主体のことであり、個人企業にあつてはその企業主個人、会社その他の法人組織の場合はその法人そのものをいうとされている。
- － 風営適正化法は、風俗営業等を営む者に対して「営業所で 18 歳未満の者に客の接待をさせること」及び「営業所で午後 10 時から翌日の午前 6 時までの時間において 18 歳未満の者を客に接する業務に従事させること」を禁止するとともに、性風俗関連特殊営業を営む者に対して「営業所で 18 歳未満の者を客に接する業務に従事させること」を禁止するなど、少年の健全な育成に障害を及ぼす行為を防止している。
- － 労働基準法第 60 条により、災害その他避けることができない事由によって臨時のある場合等を除き、満 18 歳に満たない者に法定時間外労働をさせることはできない。また、労働基準法第 61 条により、原則として満 18 歳に満たない者に午後 10 時から午前 5 時までの間において労働させることはできない。
- － 労働基準法第 121 条により、これらの違反行為をした者に加え、事業主に対しても罰則が科される。労働

基準法上の事業主とは、事業の経営の主体のことであり、個人企業にあつてはその企業主個人、会社その他の法人組織の場合はその法人そのものをいうとされている。

- 労働基準法において、女性が請求した場合に産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）就業させてはならない産前休業の制度及び産後は原則8週間女性を就業させてはならない産後休業の制度が規定されている。また、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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）において、原則子が1歳に達するまでの育児休業（保育所に入れない等の場合には最長で2歳に達するまでの取得可能）、子が3歳に達するまで利用できる所定労働時間の短縮措置や残業免除、子が小学校就学の始期に達するまで利用できる子の看護休暇、深夜業の制限等を事業主に義務付け、働きながら子育てをする労働者を支援している。
- 財務省は、次の措置を講じている。1. アルコールについては、①未成年者の飲酒を禁止する未成年者飲酒禁止法（大正11年法律第20号）、②アルコール健康障害対策基本法（平成25年法律第109号）に基づき、未成年者等の不適切な飲酒の誘引の防止を図るため、広告、表示、販売等のあり方について、「アルコール健康障害対策推進基本計画」（閣議決定）を策定、③酒税の保全及び酒類業組合等に関する法律（昭和28年法律第7号）に基づき、酒類の容器又は包装、酒類の陳列場所における表示等について、「未成年者の飲酒防止に関する表示基準」（平成元年国税庁告示第9号）を定め、それぞれ、禁止又は規制の措置を講じている。2. たばこについては、①未成年者の喫煙を禁止する未成年者喫煙禁止法（明治33年法律第33号）、②広告については、たばこ事業法（昭和59年法律第68号）に基づき、未成年者の喫煙防止に配慮するように、「製造たばこに係る広告を行う際の指針」（財務省告示第109号）を策定、③容器包装については、たばこ事業法（昭和59年法律第68号）に基づき、消費者に対し製造たばこの消費と健康との関係に関して注意を促すための文言を表示することを義務付けており、未成年者の喫煙に関する注意文言も含まれている。

(P56)

- 女性・平和・安全保障に関する行動計画を作成し、実施している。女性・平和・安全保障（WPS）に関する行動計画は安保理決議1325号及び関連決議の実施のための政府の行動計画であり、その目的の中には「女性に対する人権侵害、紛争下の性的暴力のない世紀」とするための取組や、企業を含むあらゆるアクターによる、国際的水準に沿った「女性の権利の保護・尊重」のための取組が含まれている。また、全ての関係者はジェンダーの視点を持ち、女性の参画を推進することが施策として含まれている。

(P57)

- 女性（男女共同参画基本計画）
- 男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とした男女共同参画社会基本法に基づき、第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定。以下「4次計画」という。）を策定した。4次計画では、女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行等の変革、あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた女性採用・登用の推進のための取組、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組等を推進している。

- 全府省庁では、企業等による人権の尊重を推進する目的で、4次計画に基づき、平成32年を目途とした役員及び管理職（部長相当職及び課長相当職）の女性登用に関する数値目標の 設定、女性の活躍状況等の一層の見える化などの積極的な取組を進めるよう所管の独立行政法人等に対し要請している。
- 児童（子供の性被害防止プラン）
- 2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会までを視野に、現行法を前提として、児童の性的搾取等の撲滅に向けて政府が取り組むべき施策をとりまとめた。本基本計画に基づき、民間事業者及び関係機関・団体等と連携して、施策を推進していく。
- 児童（児童労働に対する取組／国際協力）
- 我が国は、人間の安全保障基金を通じて、人身取引や児童労働の問題に対処するプロジェクトを支援してきた。また、ILO への拠出を通じ、アジア地域の発展途上国における労働分野での技術協力を実施している。さらに、2010 年（平成 22 年）7 月、2014 年（平成 2012 年）1 月及び 2018 年（平成 30 年）2 月には、関係府省庁、NGO、労使団体、ILO 等国際機関が参加して、外務省、厚生労働省共催の「児童労働に関する意見交換会」を実施している。
- セクシュアルハラスメント
- 男女雇用機会均等法第 11 条は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けており、同法に基づき定めた指針において、事業主は、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談（苦情を含む。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、④①から③までの措置と併せて講ずべき措置を講じなければならないこととしている。また、事業主がこれらの義務に関し厚生労働大臣の勧告に従わない場合、企業名を公表することとしている。
- 性的指向・性自認
- 男女雇用機会均等法に基づき定めた指針において、被害者の性的指向や性自認に関わらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも指針の対象となることを明確化している。
- 厚生労働省では、性的指向・性自認を理由としたものも含め、社会的な繋がりが希薄な方々の相談先として、24 時間 365 日無料の電話相談窓口を各地域に設置するとともに、必要に応じて面接相談や同行支援を実施して具体的な解決に繋げる寄り添い支援を行っている。
- 性的指向・性自認に対する不理解を背景としてパワーハラスメントが行われうることを、事業主向けのガイドブック「パワーハラスメント対策導入マニュアル」で周知している。
- 厚生労働省ホームページの総合労働相談コーナーのページにおいて性的指向・性自認に関する相談にも対応している旨周知するとともに、リーフレットやポータルサイトでパワーハラスメントの相談窓口として総合労働相談コーナーの周知を図っている。
- 公正な採用選考についての事業主向けガイドブックに「LGBT 等の性的マイノリティの方など 特定の人を排除しない」旨記載し、ホームページ上にも公表している。

(p58) 人身取引（人身取引対策行動計画）

- － 政府は、人身取引が重大な人権侵害であり、人道的観点からも迅速・的確な対応が必要であるとの認識の下、2004 年（平成 16 年）12 月に「人身取引対策行動計画」を、2009 年（平成 21 年）12 月に「人身取引対策行動計画 2009」を策定した。両計画に掲げられた施策が着実に実施されたことにより、人身取引対策は大きく前進し、一定の成果を上げたところであるが、依然として人身取引は重大な国際問題であることから、人身取引に係る情勢に適切に対処し、政府一体となった対策を引き続き推進していくため、2014 年（平成 26 年）12 月、「人身取引対策行動計画 2014」を策定した。さらに、同行動計画に基づき、関係閣僚から成る人身取引対策推進会議を開催することとし、同会議を中核として、関係省庁が連携をとりながら人身取引対策の改善や強化に向けて取り組んでいる。（2018 年（平成 30 年）5 月 18 日公表「人身取引対策 に関する取組について（年次報告）」参照 17。）
- － 政府は、同計画に沿って、引き続き人身取引事犯の取締りを推進するとともに、関係機関・団体と協力して被害者の発見と適正な保護・支援に努めている。さらに、IOM への拠出を通じて、被害者の帰国支援及び帰国後の社会復帰支援を行っている。
- － 政府としては、人身取引議定書の締約国として人身取引対策の国際協力を推進している。

(P60) 障害者差別解消法

- － 障害者差別解消法第 11 条第 1 項の規定に基づき、消費者庁が所管する分野における事業者が、法第 8 条に規定する障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供に関して適切に対応するため、「消費者庁所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」を策定し、実施している（2016 年（平成 28 年）2 月 18 日に告示として発出し、2016 年（平成 28 年）4 月 1 日から施行。）。

5. ステークホルダー意見

SH 意見の主な内容：労働（ディーセント・ワークの促進、平等、児童の権利を含む）

（G：GCNJ、経：経団連、I：ILO、銭：第一生命銭谷氏、中：中同協、B：日弁連、連：連合、市：市民社会プラットフォーム）

<国際労働基準、中核的労働基準>

- ILO1998 年宣言に基づく基本的権利に関する原則または中核的労働基準の遵守・尊重（I、連）、これに関する政府によるコミットメント及び企業が尊重すべき基準としての支持（I）
- 未批准の中核的労働条約（105 号：強制労働廃止、111 号：差別待遇（雇用及び職業））の早期批准（連）、111 号条約の批准（B）、批准に向けた積極的取組（I、連）、ILO 基準適用監視機構による勧告の考慮（I）
- サプライチェーンを通じて強制労働・児童労働（人身取引及び性的搾取を含む）などの中核的基準違反の労働慣行が行われないための施策（人権 DD の促進、法整備など）（B、市）、集团的労使関係保障とこれに基づく労使対話及び建設的労使関係の構築（連）、多国籍企業による国際枠組み協定の締結拡大（連）
- 公務における労働基本権の保障（連）、国内の児童労働の実態調査、撤廃に向けた体制整備（市）

<脆弱な人々の労働、法の下での平等、ハラスメント>

- 障がい者、LGBT、女性など社会的に脆弱な立場に置かれたグループに対する特別の配慮（B）、差別撤廃に向けた条約批准、立法及び関連する企業行動の促進（連、市、I、B）、包括的差別禁止法の制定（B、市）、差別の定義の明確化及びハラスメントの禁止・罰則化（B）
- 障がい者：
 - － 障がい者雇用に関する事業主の取組みを促す柔軟な法定雇用率のカウント（経）、中小企業における障がい者雇用状況の調査（中）
 - － 人権侵害に対する救済措置、障害者権利条約の国内モニタリング制度の実効化（市）、救済機関や政府から独立した監視機関の設置（B）
- LGBT：
 - － 適切な理解・知識の共有及びその認識・受容に向けた取組みの推進（経、市）
 - － 企業における差別禁止、ハラスメント防止措置、合理的配慮義務を含む立法措置、ガイドライン（市）
- ジェンダー：
 - － 女性活躍推進法、労働施策総合推進法の改正内容の企業による理解支援を通じた女性活躍推進及びパワーハラスメントの根絶に向けた努力（経）、指導的地位に女性が占める割合

を向上させる政府目標の達成のためのビジネス上の成果の共有（経）

- － 女性活躍推進法の義務的開示事項の拡大（男女間賃金格差など）（B）、雇用クォータ制などポジティブアクションの義務付け（B）
- － ILO の 175 号条約（パートタイム労働）、189 号条約（家事労働者）の批准（市）、サプライチェーンにおける女性の人権の保障（市）、ケアワークの正当評価と平等な分担の実現（市）

<ディーセント・ワークの実現に向けた企業行動の促進>

- サプライチェーンを含む労働者のディーセント・ワークの実現に向けた責任ある企業行動を促進するための、企業に対する支援や指針の提供（B,I）、企業と他のステークホルダーの対話促進（B,I）
- ILO 多国籍企業宣言に従い、国際労働基準に根ざした責任ある労働慣行を推進（連, I）。対話や良好な労使関係を通じて紛争の未然防止につなげる、SDGs 等を参照しながら社会課題への取組みをステークホルダーとの協働のもと進めるなど、グローバルサプライチェーンにおける企業の積極的取組みを認知し、後押しすべき（連, I）。
- NAP のサポートツールとしての ILO ビジネスのためのヘルプデスク及び ILO 企業労組間対話の活用（I）

<経済連携協定・投資協定とディーセント・ワーク>

- 協定における投資促進に際して、労働等に係る基準を引き下げることを通じて直接投資を誘致、奨励することを差し控える（経）
- FTA/EPA について、中核的労働基準の遵守条項、UN 指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、ILO 多国籍企業宣言の組み込み（連）

<その他ディーセント・ワークに関わる課題>

- 幅広い労働の課題に対処すべく、ディーセント・ワーク促進を目標として掲げるべき（I, 連）
- 労働時間：
 - － 時間外労働の上限規制に関する法令内容の周知（経）
 - － 時間主権の確保・拡大（長時間労働の是正、働き方見直し促進）（連）
 - － ワークライフバランス実現のための長時間労働是正（市）
- 適切な賃金保障（最低賃金等）（連）
- 中小企業で働く労働者の労働環境に対する悪影響を生じさせる不公正取引の是正（中）、新規雇用や給与引き上げ等を実施した中小企業に対する社会保険料負担への助成制度（中）、大企業と中小企業の賃金格差の解消（中）
- 企業情報の開示、外国人労働者、人権デューディリジェンス及びサプライチェーン、公共調達、救済へのアクセスに関連する事項については、それぞれの項目における「ステークホルダー意見」を参照

この表は、NAP 策定作業部会のステークホルダー構成員（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、経団連、ILO、第一生命銭谷美幸氏（個人資格）、中小企業家同友会、日弁連、連合、NAP 市民社会プラットフォーム）のそれぞれの意見をまとめたものである。なお、企業情報の開示、外国人労働者、人権 DD 及びサプライチェーン、公共調達、救済へのアクセスについては、同構成員の意見から最低限意見の一致する共通要請事項をまとめ、作業部会を通じて政府に提出された「ステークホルダー共通要請事項」が存在する（参照：[NAP ステークホルダー要請書](#)²⁶）。

なお、参考までに、一部のステークホルダーから公表されている意見書は以下のとおりである。

- 日弁連「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事項・施策に関する意見書」等²⁷
- 経団連「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」²⁸
- NAP 市民社会プラットフォーム「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）策定への市民社会からの意見書」²⁹

²⁶NAP ステークホルダー要請書 https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_735161/lang--ja/index.htm

²⁷日弁連意見書 https://www.nichibenren.or.jp/activity/international/human_rights/business.html

²⁸経団連意見書 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/095.html>

²⁹ NAP 市民社会プラットフォーム意見書 <https://www.bhr-nap-cspf.org/recommendation/statement2/general/>

6. 参考になる他国 NAP の規定

- G20 諸国のうち NAP を策定している 6 カ国の事例から、労働に関する規定で特筆すべきものを任意にピックアップして記載（児童の権利及び平等の観点に重点を置いた分析ではない）。各規定内容について正確に理解するためには、当該国の NAP 全体の中での位置づけや文脈、当該国における背景事情や政策の詳細を調査・分析する必要がある（以下の規定内容の記載にあたってはそうした調査・分析を行っていない）。
- UN 指導原則や OECD ガイドラインも労働に関する規定が含まれるが、以下ではその多くを省略（実際にはこれらの引用は普遍的に見られる）。
- 上記は、他のテーマにおける他国 NAP の記載にも同様に当てはまる。なお、本書においては作成の便宜上、以下の労働に関する他国 NAP の記載は、他のテーマにおける他国 NAP の記載とは体裁を異にしている。

NAP	規定内容（労働に関連する規定で特筆すべきもの）	参照箇所
France 2017	■ 国の人権保護義務 1. ビジネスと人権に関する国際枠組み ● ILO への言及 ○ 国際労働基準の実施、批准の推進、Decent Work Agenda の促進、多国籍企業宣言の支持、CSR 促進に向けた ILO とのパートナーシップなど ● 政府の活動 ○ 国際労働基準の批准適用に関する他国への働きかけ、グローバルサプライチェーンにおけるディーセントワークや労働安全衛生の確保について G20/G7/ILO 総会等で取り上げられるよう働きかけ ○ デューディリジェンス（以下 DD）の促進について OECD の活動に貢献 ○ 各国大使館の啓蒙、大使館への CSR ガイドの送付 ○ 非財務情報の開示（EU 指令） ○ レベルプレイングフィールド促進のための、責任ある生産過程に関する国際的な社会規範（例：児童労働や強制労働の撤廃）の導入に向けた ILO や WTO との協力強化 2. 貿易投資協定における社会条項 ● UN 指導原則、国際人権法、社会環境基準等の協定への組入れ、遵守確認 3. ビジネスと人権に関する国内枠組み ● CSR に関する情報開示、UNGP や OECD ガイドラインの実施推奨、デューディリジェンスの実施等に関する国内法の強化 ● 公共調達における社会環境基準の促進 4. 開発プロジェクトにおける普遍的社会保障の実施やディーセントワーク促進に向けたサポート	I-2 Proposal For Action No.1, No.2 Proposal For Action No.3 I-10 I-11 Proposal For Action No.5 Proposal For

	5. リスク分析と情報提供 - 政府の活動 - ビジネスと人権に関する国別/産業別リスクの分析 - データベース構築、教育・啓発・訓練ツールの提供（特に政府職員向け） 6. 産業別の取組強化 - 農業及び食品産業、繊維産業、採掘産業、金融産業 7. 企業に対する国際的に認知された人権基準の遵守要請、訓練やアドバイスの提供、DD 法制の実施モニタリング、企業調達における人権基準組入れの強化、社会対話の促進 8. 利用可能なツールの紹介（ILO ヘルプデスクを含む） 9. 国際枠組み協定の促進 10. 救済へのアクセス 11. 国際/国内、国家基盤型/非国家基盤型、司法/非司法の各種救済手段で利用可能なメカニズムを列挙 12. その他の政府の活動 - NCP の財政基盤強化、NCP に関する OECD の支援促進、NCP のツール提供機能の強化 - ILO の監視メカニズム強化 - 企業レベルの苦情処理システムの促進	Action No.6 I-15 Proposal For Action No.8 II-2,3 II-4 III-1,2 Proposal For Action No.15, No.16, No.17
Germany 2016	- NAP の目的 1. ドイツ NAP の目的の明確化 - すべてのプレーヤーにおける UN 指導原則の実施、国と企業の義務と責任の明確化、政策一貫性の確保、ドイツビジネスの持続可能性と競争力の維持 - 企業の人権 DD に関する期待 2. 人権 DD の基礎となる要素を挙げて指針を提供 - 国の人権保護義務 3. 移民や非標準的雇用の労働者の脆弱性に触れた上で、人身取引撲滅の担当窓口変更、雇用規制潜脱を防ぐ法の制定、通報者保護の強化等を規定 4. 男女賃金格差の存在に言及した上で、同一労働同一賃金の重要性を指摘し、労使団体との協議等のアクションを規定 5. 貿易投資協定、開発協力政策における女性に対する差別と暴力の禁止、人権活動家の保護等の規定の組み込み、公共調達における中核的労働基準の遵守条項など	I III IV-1.1 IV-1.1 IV-1.1, 1.2

	▪ ビジネス実務における課題 6. サプライチェーンやバリューチェーンにおける人権保護の課題（サプライチェーンの不透明性、ホスト国のガバナンスギャップに起因するリスクの増大など）に触れた上で、DD の重要性を指摘 7. 国の活動として、人権 DD に関する産業別ガイドラインの発行、ベストプラクティスの頒布、グローバルサプライチェーンにおける労働災害防止に向けた ILO のファンドへの拠出、トレーニングやアドバイザリーサービスの提供（ILO ヘルプデスクの紹介も含む）などを規定、中小企業へのサポートにも言及 ▪ 救済アクセス 省略 ▪ 政策一貫性確保 8. 政策一貫性確保の手段として、省庁間委員会の設置、政府職員への訓練実施を規定	IV-2.1 IV-2.1, 2.2, 3 V
Italy 2016	▪ 政府のコミットメント 1. イタリア政府は、人権が優先課題とされ、ビジネスの負の影響に対して適切に取組みがされるよう、経済活動規制に関する重要な取組みを行う旨をコミットし、国の枠組みを超えた地域的・国際的なレベルで人権尊重に向けた取組を促進することを規定 ▪ 優先課題の特定 2. NAP の冒頭で国としての優先課題を特定：移民と人身取引被害者を対象とした農業・建設セクターにおける違法中間搾取、強制/児童労働、非標準的雇用、差別・不平等への対処等 ▪ 政府からビジネスへの期待 3. 企業の人権への取組みに際して、最低でも中核的労働基準や ILO 多国籍企業宣言等の国際的に認知された人権への参照を行うべきことを規定 ▪ 特定の課題への言及と対処策の明示 4. 農業セクターにおける非正規労働、移民労働者の人身取引被害等に対処するため、インセンティブ付与（white list）や労働監督機能強化、企業へのサポート、好事例共有等を取組みとして掲げる 5. 児童労働等の課題に対処するため、UN 指導原則や OECD ガイドラインに関する指針提供、児童の権利に関する啓発、非差別の企業文化促進等の取組を掲げる 6. そのほか、国有企業の課題、紛争地域に関する課題等への対処を個別に規定 7. 政策一貫性を確保するための公務員に対する訓練の実施	I II-C III IV-B IV-B IV-B IV-B IV-B

	8. 国際機関や他の国との間でベストプラクティスや関連知見の共有の促進	
South Korea 2018	▪ 意義と背景 1. NAP の目的として、企業の人権尊重を促し、ビジネス行動に指針を与えることで、企業による人権侵害を防止すること等を掲げる 2. NAP 策定の背景として国際社会におけるビジネスと人権の分野に対する機運の高まりを指摘 ▪ 現状と対処 3. UN 指導原則実施のために採られている現状の政策を列挙した上で、対処策を明示 • 企業の社会的責任に関する政府の期待表明（ウェブサイトや経済団体への働きかけ等を通じて） • 社会的責任に関する取組（女性や障害者等）を行う企業に対する公共調達におけるインセンティブ付与 • 各企業や公的機関におけるジェンダー平等に関する教育プログラムを支援 • 韓国企業の海外拠点における労働者保護のため、問題の共有と協力枠組みの構築、企業に対する労働問題ブリーフィングの実施、国ごとのデータの提供など ▪ 救済アクセス 省略	A-(1) A-(2) C-(1), D
UK 2013, 2016	▪ NAP の目的 1. 人権に関する責任ある企業行動は、雇用と顧客の創出を促し、市場の持続可能性と長期的成長の素地を形成するという意味で、ビジネスとコミュニティ双方にとってよいことであるという NAP 第 1 版の思想を継承 2. 第 2 版策定までの間に行われた政府のコミットメント等を記載 ▪ 国の人権保護義務 3. 既存の立法及び政策措置を列挙 • 雇用における差別禁止、労働安全衛生に関する規制、農業・漁業・食品加工業等における労働搾取を防ぐための立法等 • FPRW 宣言と中核的労働基準、現代奴隷法など 4. 活動のコミットメント • FPRW 宣言や中核的労働基準の実施に関する外国政府への支援の提供 • 国際的な企業行動規範の遵守モニタリングの推進等 ▪ 政府からビジネスへの期待	1-1, 2 1-3, 4, 2-14 2-15, 17 2-18 3-22, 23

	5. UN 指導原則に沿った企業行動のほか、人権尊重を企業運営の核心部分に据えること、企業の苦情処理手続きの見直しを求めることなどを規定 6. 活動のコミットメント - 人権に関する情報開示について経営層に対する支援の提供 - EU 非財務情報開示指令の実施 - ビジネスと政治家や市民社会との対話の促進 - ホスト国の政労使との対話を通じた人権リスク情報の取得と伝達 ■ 救済へのアクセス 省略	3-25
USA 2016	■ 導入と NAP の目的 1. アメリカ政府は、ビジネス、市民社会、労働その他のステークホルダーと協力し、「責任ある企業行動」についてリーダーシップを発揮することをコミットする 2. グローバルサプライチェーンにおけるディーセントワークを促進するための ILO の取組に協力 3. 政府内協力、政策立案、国際的な基準の底上げ、政策実施における協調等を促進することで、責任ある企業行動を推し進める政府の役割を強化する ■ 好事例の促進、リーダーシップの発揮 4. 雇用、労働者の権利保護、社会的保護等の課題に対処するため ILO において労使団体及び他の政府と関与 5. 強制労働等によって作られた商品の輸入禁止に関する法制の強化、グローバルサプライチェーンにおける人身取引防止に関する調査とツールの提供 6. 労働の権利に関する課題に対処する企業調達のベストプラクティスの共有 7. 州及び地方政府に対する公共調達のベストプラクティスの共有 8. 開発協力関連の金融における企業の DD 実施の確保 ■ ステークホルダーとの協働-マルチステークホルダーイニシアチブの活用 9. グローバルサプライチェーンを通じた労働者の主張促進とエンパワーメント（ツール提供やステークホルダーエンゲージメント） 10. ILO ベターワークとの協力、強制労働撲滅に向けた技術協力の中での企業との協力 11. そのほか、カカオ産業の児童労働撲滅に向けたマルチステークホルダーイニシアチブの先導、ミャンマーの労働法整備に向けたステークホルダー協働など	Introduction Outcome 1.1 Outcome 1.2, 1.3 Outcome 1.4 Outcome 2.1 Outcome 3.1 Outcome 3.2 Outcome 3.3 Outcome 4.1

	■ 企業の任意取組みの支援 12. 児童/強制労働、人身取引等に関する調査レポートやツールキットの提供 13. ミャンマーの新規投資について情報公開を任意化する大統領令 14. 海外の労働アタッシェの訓練 15. 農業サプライチェーンにおける児童/強制労働撲滅のためのガイドラインの提供 16. 児童労働への取組を表彰する制度 ■ 救済へのアクセス - 省略	
--	--	--

■ 労働に関するその他の関連文書、国際的な枠組み

1. 国際労働基準（ILO）

[国際労働基準の手引き](#)³⁰、

2. 多国籍企業宣言（ILO）

[ILO 多国籍企業宣言ポータルページ](#)³¹、[ILO ビジネスのためのヘルプデスク](#)（ビジネス向けの国際労働基準に関するツール、資料、Q&A など）³²

3. 経団連

[企業行動憲章](#)³³、同[実行の手引き](#)（第4章、第6章）³⁴

4. 連合

[国際運動戦略](#)³⁵、[多国籍企業の社会的責任と国際ルール](#)³⁶

5. ユニセフ、国連グローバルコンパクト、セーブ・ザ・チルドレン [子どもの権利とビジネス原則](#)³⁷

6. [女性のエンパワーメント原則](#)（WEPS）

³⁰ ILO 条約・勧告の手引き https://www.ilo.org/tokyo/standards/WCMS_617034/lang--ja/index.htm

³¹ MNED ポータル https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_676219/lang--ja/index.htm

³² ヘルプデスク <https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/lang--ja/index.htm>

³³ 経団連：企業行動憲章 <https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2017.html>

³⁴ 経団連：企業行動憲章 実行の手引き <https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/tebiki7.html>

³⁵ 連合国再運動戦略 <https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kokusai/ils/>

³⁶ 連合多国籍企業の社会的責任と国際ルール https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kokusai/takokusekikigyoyou/data/panf_201712.pdf?43

³⁷ 子どもの権利とビジネス原則 <https://www.unicef.or.jp/csr/principle/>

ii. 企業の情報開示

参照事項の集約：「企業の情報開示」に関して

■ 概要

1) UN 指導原則

- a) 指導原則 3（d）：指導原則第 1 の柱（国家の人権保護義務）のうち、原則 3（d）において、国家は、企業が人権への悪影響についての対処方法を伝達することを求め、または推奨するべきとされている。適切な情報開示を促す法律や政策において、企業が何をどのように伝えるべきかを明確にすることができるとされている。
- b) 指導原則 2 1：指導原則第 2 の柱（企業の人権尊重責任）のうち、原則 21 において、企業は人権への悪影響に対する対処方法について、情報を提供すべきとされている。人権への悪影響にいかに対処するかを明らかにすることは、ステークホルダーへの透明性や説明責任を果たす手段となる。

2) NAP ガイダンス

政府が情報開示を促すまたは要求するための措置として、

- a) 企業の人権 DD に関する情報開示について期待を表明すること
- b) 法的拘束力のある報告義務の導入を検討すること
- c) 企業と政府間の支払いに関する情報開示を促進すること、が規定されている。

3) SDGs

- a) ゴール 12「持続可能な生産消費形態を確保する」に主に関連している。
- b) ゴール 12.6「特に大企業や多国籍企業などの企業に対し、持続可能な取り組みを導入し、持続可能性に関する情報を定期報告に盛り込むよう奨励する」ことが目標とされる。

4) 政府ベースラインスタディ（国内の既存の法令・制度など）

- a) 法的な枠組みとして、主に以下のものが記載されている
 - 「環境配慮促進法」：環境影響の程度が著しい事業にかかる環境報告書について、特定事業者に作成及び公表を義務付け
 - 「女性活躍推進法」：企業に対し女性の活躍推進に向けた行動計画及び自社の女性活躍に関する情報の公表を義務付け
- b) その他情報開示を促進する枠組みとして、主に以下のものが記載されている
 - 「価値協創ガイダンス」：ESG/非財務情報に投資家との対話及び情報開示の手引き
 - 「コーポレートガバナンス・コード」：上場会社に対し、サステナビリティをめぐる課題について適切な対応を求め、ESG 要素も含め非財務情報の開示を促す

- 「スチュワードシップ・コード」：機関投資家の着眼点の例として投資先企業の社会・環境問題に関するリスク・収益機会を明示するなど

5) ステークホルダー意見（共通要請事項）

- a) NAP 作業部会のステークホルダー構成員の間では、情報開示の義務化の是非や開示を求める枠組み（既存の情報開示促進のためのガイドラインへの結びつけ）等について見解の相違が見られたが、基本的には開示を促進する方向で NAP に記載することで一致した。
- b) ステークホルダー共通要請事項において、人権 DD の実施やその結果等について、価値協創ガイダンスとの結びつきも明確にしつつガイダンスを策定し、相談窓口やポータルサイトを通じて指針や好事例の提供を行うことが要請された。

6) 他国 NAP における記載

- a) EU 加盟国においては、EU 非財務情報開示指令（Directive 2014/95/EU）を国内法制化し、義務的開示を求める例が見られる
- b) 情報開示を支援または促進する枠組みとして、国際的開示ガイドラインへの準拠推奨（チェコ）、最低限開示すべき情報の列挙（チェコ）、ヘルプデスクの開設（ドイツ）、取組み表彰（デンマーク）、開発プロジェクトにおける条件とする（フランス）など

■ 資料の詳細

1. 関連する UN 指導原則の規定

(一般的な国家の規制・政策事項)

■ 指導原則 3

国家は、その保護する義務を果たすために、以下の事項を行うべきである。

(d) 企業による人権への悪影響への対処方法を企業が伝えることを奨励し、適切な場合は義務付けること。

(コメンタリー)

人権への影響にどのように取り組んでいるかについての企業からの情報提供は、影響を受けるステークホルダーとの非公式なエンゲージメントから公式な報告書による公表まで幅広い。国家がそのような情報提供を奨励し、また場合によっては、要求することは、企業による人権尊重を促進するために重要である。適切な情報を伝えることを促すための方策のひとつに、司法または行政手続の過程でなされる自発的な報告に重きを置く規定がある。情報提供を求めることは、事業活動の性質または活動状況が人権に対し重大なリスクをもたらす場合には特にふさわしいであろう。この分野における政策や法律は、情報へのアクセス可能性及びその内容の正確性双方を確保することに役立つとともに、企業が何をどのように伝えるべきかを役に立つように明らかにすることができる。

どんな情報提供が適切であるかについての規定は、人と施設の安全や保安、正当な商取引守秘義務、及び企業の規模や構造が同じでないことに与えるリスクを考慮すべきである。

財務報告が触れなければならないのは、人権への影響が、場合によっては企業の経済的パフォーマンスに対し「重要」または「顕著」となることを明示することである。

(人権デュー・ディリジェンス)

■ 指導原則 21

企業は、人権への悪影響にいかに対処するか明らかにするため、特に悪影響を受けた利害関係者またはその代理人から懸念が表明された場合、その対処方法の外部への情報提供を可能にしておくべきである。その活動や活動状況が人権への重大な悪影響を引き起こすリスクがある企業は、対処方法につき正式な報告をすべきである。全ての場合において、対処方法の情報提供は以下の事項を満たすべきである。

- (a) 形式や頻度が、企業の人権への悪影響に応じたもので、想定された情報提供先にも入手可能であること。
- (b) 人権への悪影響に対する企業の対応の妥当性について、個別案件ごとに評価が可能なだけの情報提供がなされること。
- (c) 情報提供により、影響を受けた利害関係者、従業員、もしくは正当な要請である商業上の秘密へのリスクが伴わないこと。

(コメンタリー)

人権を尊重する責任は、それを通して企業自身が人権尊重を実践していることを認識するとともに、公に示すことができるような、実際に機能する方針やプロセスを企業が持つことを求める。示すということには情報提供が関係しており、影響をうける個人や集団、及び投資家など他のステークホルダーへの透明性や説明責任を果たす手段となっている。

情報提供は、対面会議、ネットワークによる対話、影響を受けるステークホルダーとの協議、及び正式な公開報告書など、様々な形を取りうる。公式報告はそれ自体が変化してきており、伝統的な年次報告書や企業責任／サステナビリティ報告書から、インターネットウェブ上の更新及び財務・非財務統合レポートを含むようになっていく。

企業による公式報告は、人権へ深刻な影響を与えるリスクが存在する場合に、それが事業の性質のためであるのか、あるいは事業状況のためであるのかということについて述べることを期待されている。報告は、どのように企業が人権への負の影響を特定し対処するかに関する項目と指標を取り上げるべきである。人権報告を独立した第三者が検証することはその内容と信頼性を強化できる。事業分野別の指標を取り入れることで有用な詳細さも付加できる。

(指導原則の和文は外務省仮訳³⁸、各原則のコメンタリーの和文は国連情報センター³⁹より引用)

2. 関連する [UN WG NAP Guidance](#) の記載

P37 - 38) 指導原則 3d に関してとりうる措置：

➤ 企業に対する人権デュー・ディリジェンスに関する報告の推奨

政府は、人権デュー・ディリジェンス及び関係する影響に関する情報の開示を期待する旨を明確化することにより、ビジネスと人権に関する問題に関する透明性の保持 に向けた努力を支援することができる。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- － 企業に対する一般的な期待の明確化の一環としての、人権に関する報告を期待する旨の明確化（指導原則 2 参照）。
- － 企業は、特定された人権への影響、それらに対処するために講じられた措置、及びそれらの措置の実効性に関する情報を含めることが期待されている旨の明記。
- － グローバル・レポーティング・イニシアティブのような、確立された報告基準の参照。

➤ 非財政的な問題に関する法的拘束力のある報告義務の導入

³⁸ 指導原則：外務省仮訳 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

³⁹指導原則コメンタリー：国連情報センター

<https://www.un.org/News/Press/docs/2011/11-04-UNGA66-66-2011-04-29.html>

非財政的な問題に関する法的な報告義務は、透明性に関する共通の基準をもたらし、企業の人権デュー・ディリジェンス・プロセスの実施に向けたインセンティブを高める可能性がある。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- － 当該国の領域及び/または管轄内で活動し、または、実質的に存在する企業に対する、人権デュー・ディリジェンス・プロセス及びその結果についての非財政的な報告義務の導入。
- － 受入国の立法及び多国籍企業との間の契約における透明性要件の導入。
- － 人権問題に関する報告義務の証券取引所の上場要件への導入。
- － 報告書の独立した監査を規定することにより情報の検証を確保し、不正確及び/または不十分な情報が記載された場合に制裁を実施すること。

➤ 政府との間の支払いの透明性の確保

企業と政府の間の支払いを透明にすることは、企業と政府の双方の説明責任を強化することに役立つ。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- － プロジェクト別の企業への支払額及び企業からの受取額の総額の開示。
- － 企業に対する、プロジェクト別の企業への支払額及び企業からの受取額開示の要求。
- － 採取産業透明性イニシアティブ（EITI）への参加及び/または支援。
- － 報告書の独立した監査を規定することにより情報の検証を確保し、並びに、不正確及び/または不十分な情報が記載された場合に制裁を実施すること。

(P38 - 40) 指導原則 4 に関してとりうる措置：

➤ 国家が所有または支配している企業による UNGPs の実施の確保

- － 国家が所有または支配している企業による人権の尊重を確保するための、実効的な 報告及び監督の 手続の導入

(NAP ガイダンスの和文はヒューマンライツ・ナウ暫定訳よりー上記記載頁数も同書頁番号を引用⁴⁰⁾)

⁴⁰⁾NAP ガイダンス：ヒューマンライツナウ暫定訳 <http://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2017/05/267a738286ec7b123d36426c57c8a243.pdf>

3. 関連する SDGs

SDGs 12 持続可能な生産消費形態を確保する

SDGs 12.6 特に大企業や多国籍企業などの企業に対し、持続可能な取り組みを導入し、持続可能性に関する情報を定期報告に盛り込むよう奨励する。⁴¹



(SDGs の和文は外務省仮訳⁴²)

4. 関連する政府ベースラインスタディ報告書の記載⁴³

(P22) サプライチェーン

● 価値協創ガイダンス

経済産業省は、投資家と企業経営者の ESG（環境・社会・ガバナンス）／非財務情報に関する対話・開示の手引きとして、経済産業省は、「価値協創ガイダンス」を昨年 5 月公表した。本ガイダンスは、直接的には上場企業を対象としたものだが、上場企業以外においても、社内での対話や情報開示の参考として広く利用可能なものとなっている。本ガイダンスは企業の自主的・自発的な取組の「指針」となることを期待して作成・提案されたものである。ESG のいわゆる「S」の要素にはビジネスと人権もその要素に含まれるところ、本ガイダンスでは、同要素は企業の中長期的な企業価値及びビジネスモデルの持続性に影響を与え、又は事業の存続そのものに対するリスクとなることから、企業において、「S」の要素についても特定し、その影響をどのように認識しているか示すべきとしている。

(P33) 会社法・証券法

● 金融商品取引法（昭和 23 年法律第 25 号）は、投資者の保護に資すること等を目的とし、企業内容等の開示の制度を整備するとともに、金融商品取引業を行う者に関し必要な事項を定めた法律であって、人権擁護を目的とした規律ではない。そのため、同法上、上場企業等が提出する有価証券報告書において、人権に関する事項の開示は義務付けられておらず、また、同法に企業の倫理的な行動や企業による人権の尊重を確保する規定は整備されていない。また、同法上、金融商品取引所の業務規程に有価証券の上場基準を定めることが義務付けられており、その変更にあたっては、当局の認可が必要となるところ、当該認可の審査基準にも、人権に関する明示的な規定はない。

(P34) 開示・報告

⁴¹ なお、政府の実施指針では、SDG12.6 に関して、施策概要「ESG 投資の促進等による環境に配慮した事業活動の推進：企業による環境情報の開示が企業と投資家の対話を促し、更なる環境に配慮した事業活動につながるという好循環を作り出すため、情報開示基盤整備、グリーンファンド、エコリース、ESG 投資促進などに取り組む」との記載がある。

⁴² <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000252818.pdf>

⁴³ <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000101402.pdf>

⁴³ ベースラインスタディ報告書 https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003272.html

● 事業活動に係る環境保全についての配慮が適切になされるようにするため、特定事業者による環境報告書の作成及び公表に関する措置やその他の民間事業者による作成及び公表等を促進すること等を定める「環境情報の提供の促進等による特定事業者等の環境に配慮した事業活動の促進に関する法律」（平成 16 年法律第 77 号）を定めている。

● 金融商品取引法では、上場企業等に対して、投資者保護の観点から、当該企業の財務情報 や、企業活動の内容等が記載されている有価証券報告書等の提出が義務付けられている。上場企業等において、上記事項が当該上場企業等の事業内容等に応じ、投資者の投資判断に必要と判断する場合には、有価証券報告書へ記載されることとなる。

● 女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数が 301 人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表及び自社の女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務付けられている。また、内閣府では、上場企業が金融商品取引所に提出するコーポレートガバナンスに関する報告書等において、役員、管理職への 女性の登用状況等を自主的に開示するよう、企業に対して働きかけている。

● 金融庁では、機関投資家と企業の建設的な対話を通じた企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、コーポレートガバナンス・コードとスチュワードシップ・コードを整備するなど、コーポレートガバナンス改革を実施している。コーポレートガバナンス・コードの 原則の一つとして、上場企業は社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について適切な対応を行うべきである旨が明記されているほか、本年 6 月の改訂において、企業がいわゆる ESG 要素も含め、非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきことが明確化された。また、スチュワードシップ・コードにおいては、昨年 5 月の改訂において、機関投資家が 中長期的視点から投資先企業の状況を把握する際の着眼点の例として、投資先企業の事業 における社会・環境問題に関するリスク・収益機会が明示された。

● 事業報告は、あくまで当該株式会社の状況に関する事項で計算（会計）に関するもの以外の事項の報告であり、人権擁護の観点からの制度ではないが、会社法上、株式会社には、事業報告の作成、株主への提供及び備置が義務付けられており（会社法第 435 条第 2 項、第 437 条、第 438 条、第 442 条第 1 項）、株主及び債権者は事業報告の閲覧等を請求することができるが（同条第 3 項）。本問に記載されたような事項が事業報告によって開示されている例は存在し得る。

（P40）報告義務

● 会社法上、株式会社には、本問に記載されたような義務（人権を尊重することに対する期待を 明確に示す国内措置としての報告義務）は課されていないが、会社法上、株式会社には、事業報告の作成、株主への提供及び備置が義務付けられており（会社法第 435 条第 2 項、第 437 条、第 438 条、第 442 条第 1 項）、株主及び債権者は事業報告の閲覧等を請求することができる（同条第 3 項）。

（P63）パブリックコンサルテーション、情報公開など

● 環境影響評価法においては、規模が大きく環境影響の程度が著しいものとなるおそれがある事業について、環境影響評価が適切かつ円滑に行われるための手続等を定めており、対象となる13の事業種及びそれぞれの規模要件が定められている。対象事業を実施しようとする事業者は、環境影響評価の各段階において、環境影響評価図書を公告・縦覧し、説明会を行った上で、一般及び地方公共団体の長等からの意見聴取を行うこととされている。

(P153)

(東京2020調達コードについて) 調達コードの実効性を担保するための措置として、遵守体制の整備やサプライチェーンへの働きかけ、取組状況の記録や開示・説明、遵守があった場合の改善措置などについて規定している。

5. ステークホルダー意見

ステークホルダー意見：企業情報の開示

SH 意見の主な内容

(G：GCNJ、経：経団連、I：ILO、銭：第一生命銭谷氏、中：中同協、B：日弁連、連：連合、市：市民社会プラットフォーム)

<開示すべき情報の内容及びその評価>

- 対象となる人権の範囲、評価方法の統一化・明確化が必要（経）
- 男女間の賃金格差、多様性の確保等の情報については義務的開示項目となっていない（B）
- 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、自社以外の対象も含める（B・市）

<開示の義務化>

- 当面は自主的な情報開示と提供を促進する政策が重要（国内企業向けガイダンス策定、相談窓口設置、ポータルサイトの設立など）（経）
- 情報開示の促進にあたっては、開示の必要性和効果を十分に検証した上で、他国の例を参照しつつ、段階的に実施すべき（経）
- サプライチェーン上の取組みの開示義務化（市）、一定規模以上の企業に対し義務化を検討（B）

<開示方法>

- 価値協創ガイダンスとの結びつけ（G）、コーポレートガバナンスコード、スチュワードシップコードの見直し時に情報開示に関するガイダンス策定を検討する（銭）
- 統合報告書やサステナビリティレポートでの開示（経・銭）、投資家との対話も併せて推奨（銭）、人権に関する取組について、業種等において多様な取組や重点の置き方があることから、法定開示書類よりも統合報告書等において非財務情報の一環としての情報開示（理由：法定開示対象でないことを記載してほしい）（銭）
- コーポレートガバナンス・コードは上場規則、スチュワードシップ・コードもほとんどの機関投資家が署名している中で、それらと人権 DD の関係を明確化するとすると、義務化色が強くなり、ガイダンスの範囲に収まらなくなるので、結びつけるべきではない（経）

以上から、現時点で、作業部会を構成するステークホルダー間で最低限一致する要請事項としては、以下のとおり記述できる。

「政府は、ビジネスと人権の課題に取り組む企業の企業価値と競争力向上のため、人権 DD の実施やその結果に関する情報その他の関連取組みに関する情報の開示を促進する。具体的には、情報開示に関するガイダンス策定（価値協創ガイダンスとの結びつきも明確化する）、相談窓口設置、ポータルサイトの設立を行い、指針や好事例の提供を行う。情報開示の義務化については、その妥当性や是非も含めて継続的検討事項とし、当該検討にあたっては企業規模を考慮する。」

この表は、NAP 策定作業部会のステークホルダー構成員（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、経団連、ILO、第一生命銭谷美幸氏（個人資格）、中小企業家同友会、日弁連、連合、NAP 市民社会プラットフォーム）が、多様な意見のうち最低限意見の一致する共通要請事項をまとめたもので、作業部会を通じて政府に提出されているものである（参照：[NAP ステークホルダー要請書](#)⁴⁴）。表の最終部分、緑字が共通要請事項である。表の最終部分、緑字が共通要請事項である。

したがって、それぞれのステークホルダーにこの共通要請事項以外の意見が存在する。参考までに、公表されている意見書は以下のとおりである。

- 日弁連「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事項・施策に関する意見書」等⁴⁵
- 経団連「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」⁴⁶
- NAP 市民社会プラットフォーム「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）策定への市民社会からの意見書」⁴⁷

⁴⁴NAP ステークホルダー要請書 https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_735161/lang--ja/index.htm

⁴⁵日弁連意見書 https://www.nichibenren.or.jp/activity/international/human_rights/business.html

⁴⁶ 経団連意見書 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/095.html>

⁴⁷ NAP 市民社会プラットフォーム意見書 <https://www.bhr-nap-cspf.org/recommendation/statement2/general/>

6. 参考になる他国 NAP の規定

多くの EU 加盟国では、EU の非財務情報開示指令（Directive 2014/95/EU、EU 内の従業員が 500 人以上の社会的影響度の高い企業を対象に、環境、社会、従業員、人権、腐敗等に関する非財務情報と、取締役会の多様性に関する詳細情報の年次報告を要求）を国内法制化し、義務的開示を求めている。他方で、開示を援助するため、EU その他の国際的開示ガイドラインへの準拠を推奨したり（チェコ）、独自に最低限開示すべき情報を列挙する（チェコ）などサポートの方策を記載している。

そのほか、ヘルプデスクの開設（ドイツ）、関連情報の提供（米国）などを通じて、非財務情報開示を行おうとする企業を支援したり、また取組み事例の表彰を通じてインセンティブを与える例（デンマーク）、非財務情報の開示を開発プロジェクトの資金支出の条件とする例（フランス）もある。

NAP	規定内容	非財務情報の開示に関連する規定 ⁴⁸ 原文（または DIHR から引用）
Czech 2017	非財務情報の開示 現在の施策： - EU 非財務情報開示指令の国内法制化および大規模企業の義務的開示 - ビジネス向けガイドラインの発行 課題： - 欧州委員会のガイドラインを CSR ポータルウェブサイトで公開	Non-financial reporting [page 21-22] Current state of play: - The Czech Republic has transposed the Non-financial Reporting Directive into Act No 563/1991 on accounting (in particular Part Eight thereof). Non-financial information will be disclosed by large public-interest entities with more than 500 employees. Information on respect for human rights will be a mandatory part of the report. - The European Commission (DG FISMA [Directorate-General for Financial Stability, Financial Services and Capital Markets Union]) has produced general guidelines for businesses on how to apply the Non-financial Reporting Directive. Tasks: - Publish the European Commission's general guidelines on the websites of the National CSR Portal, the Ministry of Industry and Trade and the Ministry of Finance, and in Finanční zpravodaj ("Financial Bulletin"). Coordinator: Ministry for Human Rights, Ministry of Industry and Trade, Ministry of Finance Deadline: 31 December 2017

⁴⁸ デンマーク人権研究所のウェブページ中、非財務情報開示に関する NAP のまとめ (<https://globalnaps.org/issue/non-financial-reporting/>)、または当該国の NAP 原文から引用

	• トレーニングコース、ガイダンス、情報マテリアルの中で欧州委員会ガイドラインに関する情報提供 ▪ 任意の非財務情報の報告 開示の際に最低限記載すべき情報を列挙 国際的に認知された非財務情報開示に関する基準に依拠することの推奨	▪ Provide information on the guidelines as part of training courses or in guidance and informational materials on non-financial reporting. Coordinator: Ministry of Finance Deadline: Running” ▪ Voluntary non-financial reporting [page 38-39] What should be included in a report? Human rights standards, as opposed to financial reporting, which is governed by sophisticated and internationally reputed respected standards, are still inchoate. Even so, the following information should not be left out of a report: • Whether a human rights commitment has been made, how it has been devised, whose rights it affects, how it is communicated, and whether and how responsibility for compliance is addressed within the business. • A specification of key issues, i.e. areas viewed by the company as operationally risky, or in which it is most involved. Information about how such issues have been identified and, if the company has operations in multiple countries, information as to which countries are affected. • Information on how these risks are addressed and what measures have been taken. • Significant events that have occurred in the past year. The application of internationally acknowledged standards for non-financial reporting is recommended. These include: • Non-financial reporting standards based on the Guiding Principles on Business and Human Rights • Global Reporting Initiative, an independent international organisation specialising in the reporting of the impacts of business operations in the fields of human rights, the environment and corruption • Integrated Reporting (IR)”
Denmark 2014	▪ 非財務情報レポートの表彰	▪ Award for Best Non-financial Report [page 19] “The Danish trade organization of auditing, accounting, tax and corporate finance, “FSR – Danish Auditors” annually announces the company with the best CSR report both for

	民間セクターから選出されたパネルが、大企業、中小企業それぞれにおけるレポートを評価	large companies and SMEs. The reports are judged by a panel of selected representatives from Danish businesses, organization, financial sector, educational institutions, etc. As part of the evaluation the judges look at whether companies also report on difficult subjects such as adverse human rights impacts.”
France 2017	[人権を保護する国家の義務] - 公的機関の役割：フランス開発庁 - 非財務情報の開示とCSR デュー・ディリジェンス等を開発プロジェクトの資金支出の条件とする - 経済分野と人権：金融部門 - 機関投資家のためのESG 関連情報開示義務を人権へも広げるか検討 [人権を尊重する企業の義務] - 情報開示に関するツール	[The State’s Obligation to Protect Human Rihts] The Role of Public Agencies [Page 30] : The Agence Française de Développement <i>Actions to be Implemented [page 30]</i> - Make the [Agence Française de Développement] AFD funding for businesses conditional on implementing or undertaking to implement non-financial reporting and a CSR due diligence plan for projects, or on the enforcement of host country or international standards. Economic Sectors and Human Rights : The Financial Sector [page 36] <i>Actions Underway</i> - France is examining whether to extend environmental, social and governance reporting requirements for institutional investors in Europe to cover human rights. [Businesses’ Responsibility to Respect Human Rights] Existing Tools [Page 39] Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI);
Germany 2016	- 実務サポート I. ヘルプデスク及び初期相談 - 在外公館等における情報発信及び相談サービスとそのためのトレーニング	3. Available means of practical implementation support Measures [page 35-36] “I. Helpdesk and initial consultation - The Federal Government will significantly increase the reporting and consultation output of German diplomatic and consular missions in collaboration with the other pillars of external-trade promotion, namely the Chambers of Commerce Abroad and Germany Trade and Invest. To this end, basic and continuing training will also be focused more sharply on advisory skills in the field of business and human rights. ...

	ビジネスネットワークとの協力でサステナビリティレポートに関する支援、情報、交流の場を中小企業に提供	In cooperation with business networks, ‘practice days’ for SMEs are offered nationwide. These sessions provide support, information and exchanges with other enterprises on responsible supply chain management and high-quality sustainability reporting.”
United Kingdom 2016	- 国連指導原則の実施を支持するアクション (ii) 現代奴隷法による開示に関するガイダンス提供 (v) UN 指導原則レポートリングフレームワークへの支援 - 政府のコミットメント (ii) EU 非財務情報開示指令と国内法制の整合性確保	Actions taken to support business implementation of the UNGPs [page 15]: “To help businesses to fulfil their responsibility to respect human rights the Government has: (ii) provided guidance to companies on transparency in supply chains and implementing the reporting requirement in the Modern Slavery Act 2015. https://www.gov.uk/government/publications/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide (v) supported the UNGPs Reporting Framework, the world’s first comprehensive guidance for companies to report on how they respect human rights. http://www.ungpreporting.org/” Government Commitments [page 16]: “The Government will continue to encourage UK companies in their work to respect human rights. We will: (...) ii) ensure the provisions of an EU Directive on non-financial disclosure are transposed in the UK to enable greater consistency and comparability of public information on the human rights policies and performance of listed companies in Europe.”
USA 2016	- 企業による RBC 促進 - 企業による自主的情報開示を支援 - 特に紛争影響地域での DD と情報開示を推奨 (DD やリスクアセス	Facilitating RBC By Companies [page 17] The U.S. government is supportive of company efforts to voluntarily report on human rights impacts, anti-trafficking measures, transparency and anti-corruption efforts, and other related aspects of their global operations, including the opportunities and challenges they face. Given the heightened risk of serious human rights impacts in conflict-affected areas, the U.S. government particularly encourages corporate due diligence and reporting under such circumstances.

	メントのための情報 不足に対処するた め) 世界中の人権、 労働者の権利、商業 及び投資の環境につ いて情報提供を行 い、ビジネスパート ナーとなりうる企業 の詳細情報も提供 • 有益な情報提供を行 うための調査の外注 など	The U.S. government deploys significant resources to produce and disseminate a variety of reports that help describe the state of human rights, labor rights, <u>commercial</u>, and investment conditions across the world, and produces <u>international company profiles</u> to provide U.S. companies with information to help them vet potential business partners. In certain instances, the government also funds third-party reports that contain information useful to those seeking to promote and implement RBC. As part of the ongoing effort to facilitate RBC, the U.S. government will continue to enhance these resources, making them increasingly user-friendly and easier to find for the purposes of corporate human rights due diligence and social impact assessment
--	---	---

■ その他関連文書、国際枠組み等

- GRI (Global Reporting Initiative)、グローバルコンパクト、WBCSD (持続可能な開発のための世界経済人会議) : [SDG コンパス](#) (2016)⁴⁹
- Global Reporting Initiative: [GRI スタンダード](#) (2016)⁵⁰
- International Integrated Reporting Council (IIRC 国際統合報告評議会): [国際統合報告フレームワーク](#) (2013) ⁵¹
- Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI 人権報告と保証のフレームワーク・イニシアチブ):[国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領](#) (2015) ⁵²
- [OECD 多国籍企業行動指針](#)⁵³ : (第 1 部 III 情報開示)
- Global Compact: [GC Advanced COP Self-Assessment](#) (2016)⁵⁴
- PRI
- Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

⁴⁹ SDG コンパス : GCNJ, IGES により翻訳: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Japanese.pdf

⁵⁰ GRI スタンダード <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-japanese-translations-download-center/>

⁵¹ 国際統合報告フレームワーク https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/International_IR_Framework_JP.pdf

⁵² UNGP 報告フレームワーク実施要領: 翻訳は、味の素株式会社依頼、株式会社イースクエアが製作、EY Japan が訳語に対する助言: <https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPReportingFramework-Japanese-June2017.pdf>

⁵³ OECD 多国籍企業行動指針: 外務省仮訳 https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

⁵⁴ GC-COP https://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/GC_Advanced_COP_selfassessment.pdf

- CDP (formerly Carbon Disclosure Project)

➤ 外国人労働者

「外国人労働者」に関して

■ 概要

1) UN 指導原則

- a) 一般原則として、社会的弱者の立場に置かれる人々の権利、ニーズ、直面する課題に特別の注意を払うことが規定される。
- b) 指導原則 3：指導原則第 1 の柱（国家の人権保護義務）の文脈で、人権尊重に関する企業への指導の際に移住労働者とその家族に関する問題を実効的に考慮すべきとされている。
- c) 指導原則 18、20：指導原則 2 の柱（企業の人権尊重責任）の文脈で、人権 DD のプロセスにおいて移民をはじめとした社会的弱者の人権への特別の影響に特に注意し、それらの者との有意義な協議を行い、対応の有効性を追跡調査するため特に努力すべきこととされている。
- d) 指導原則 26、27：指導原則第 3 の柱（救済へのアクセス）の文脈で、国家による司法的救済へのアクセス、救済の手続、救済の結果の各段階において、移民をはじめとした社会的弱者の諸権利及び具体的ニーズに対する特別な配慮をすべきこと、非司法的苦情処理においてもアクセスへの障壁に対処し実効的な苦情処理を行うこととされている。

2) NAP ガイダンス

- a) 規制：全ての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約（ICMW）、平等及び非差別に関係する国際労働条約、脆弱な集団の保護を目的とした国際的/地域的文書への調印及び承認
- b) 指針：脆弱な集団の保護に関する実用的指針の策定
- c) 国連システムにおける対応：脆弱な集団の保護強化に向けた国連機関内のプロセスの支援、人権条約監視機関及び普遍的定期審査（UPR）への報告と勧告への対応
- d) 救済アクセス：脆弱な集団の救済メカニズムへの平等なアクセスの確保、手続的障壁の減少、証拠収集に関する法的援助、権利及び必要性に配慮した非司法的苦情処理メカニズムの創設など

3) SDGs

- a) SDGs ゴール 8「働きがいも経済成長も」のうち、移住労働者の権利保護と安全・安心な労働環境促進に関するゴール 8.8、
- b) SDGs ゴール 10「人や国の不平等をなくそう」のうち、秩序のとれた安全で規則的かつ責任のある移住や流動性の促進に関するゴール 10.7、移住労働者の送金コスト引き下げに関するゴール 10.c、に主に関連している。

4) 政府ベースラインスタディ（国内の既存の法令・制度など）

- a) 法の下での平等の観点から、主に以下の政策が記載されている
 - （雇用）憲法：職業選択の自由、職業安定法：採用における平等取扱い
 - （住居、公衆の場所やサービス）居住支援協議会：外国人の入居支援、生活衛生営業指導センター：苦情処理体制、その他、旅館業法や運送関係の規制法において、人種・国籍に限らず差別を禁止
 - （人権教育・啓発）人権擁護機関：相談、助言、調整、説示等
- b) 雇用の観点から、主に以下の政策が規定されている。
 - 労働基準関係法令の外国人への適用、外国人研修指導協議会を通じた意識啓発
 - その他外国人技能実習法に関連する取組みについて一実習計画の認可制、人権侵害への罰則、実地検査、転籍の連絡・調整、不正行為の排除、実習生受入停止、産業別協議会での人権推進など。
- c) その他、関連する条約の批准状況やヘイトスピーチ解消法や人身取引対策行動計画など

5) ステークホルダー意見(共通要請事項)

- a) NAP 作業部会のステークホルダー構成員からは、特に技能実習制度および特定技能において、問題点の指摘および法律・制度の強化の必要性が指摘され、その他サプライチェーン上の外国人労働者、平等待遇、救済アクセス、多文化共生政策という視点からも労働者保護に向けた意見が出された。
- b) ステークホルダー共通要請事項において、政府によるすべての外国人労働者の権利の保護、技能実習制度および特定技能における関係法令の厳正な運用、監督機能の強化、意識啓発、また人権 DD を含むサプライチェーン管理の促進、相談窓口の強化、共生社会の実現に向けた支援など画要請された。

6) 他国 NAP における記載

- a) 移民労働者を障がい者や若年者と同様脆弱な集団として捉え、その特別の保護のための施策を定める規定が見受けられる。具体的方策としては、強制労働や搾取の排除に資する民間職業仲介事業所条約（ILO、C181）の批准（チェコ）、人身取引対策（チェコ、イタリア）、公契約における労働条項による移民労働者の保護（デンマーク）、労働監督機能の強化（チリ、ポーランド）など。
- b) また、移民の権利に関する意識啓発及び政府関係者のトレーニング（チリ、チェコ）、搾取の被害者の経済的支援や司法支援（チェコ）、統計報告書の作成（チリ）などが記載されている例がある。

■ 資料の詳細

1. 関連する UN 指導原則の規定

■ 一般原則

これらの指導原則は、社会的弱者になるリスクまたは社会的に取り残されるリスクの高いグループや住民に属する個人の権利とニーズ及び直面する課題に特別な注意を払い、同時に男女が直面する異なるリスクにも相当の注意を払いつつ、差別なく実施されるべきである。

(一般的な国家の規制・政策事項)

■ 指導原則 3

国家は、その保護する義務を果たすために、以下の事項を行うべきである。...

(コメンタリー)

人権尊重に関する企業への指導は、結果として何が期待されているのかを示し、最良の慣行の共有を促進すべきである。そこでは、人権デュー・ディリジェンスを含む適切な手法や、先住民族、女性、民族的または種族的少数者、宗教的及び言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族が直面する具体的な課題を理解したうえで、ジェンダー、社会的弱者、及び／または排斥問題をいかに実効的に考慮するかについて助言すべきである

(人権を尊重する企業の責任 — 基本原則)

■ 指導原則 12

人権を尊重する企業の責任は国際的に承認された人権に拠っているが、それは少なくとも、国際人権章典や労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言に規定されている基本的権利に関する原則等に表明されている人権と理解される。

(コメンタリー)

状況に応じて、企業は追加的な基準を考える必要があるかもしれない。例えば、企業は、特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に負の影響を与える可能性がある場合、彼らの人権を尊重すべきである。この関係で、国際連合文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている。さらに、武力紛争状況では、企業は国際人道法の基準を尊重すべきである。

(人権デュー・ディリジェンス)

■ 指導原則 18

企業は、人権に関するリスクを測るため、企業活動を通じてまたは取引 関係の結果として企業が関与したい かなる現実のまたは潜在的な人権への悪影響も、特定し、評価すべきである。その手続は以下の事項を満たす べきである。

(b) 企業の規模や業務の性質・状況に応じ、人権への悪影響を潜在的に受ける集団やその他の利害関係者との 有意義な協議を含むこと

(コメントリー)

(人権 DD の) プロセスにおいて、企業は、社会的に弱い立場におかれまたは排除されるリスクが高くなりうる 集団や民族に属する個人に対する人権の特別の影響に特に注意を向け、女性と男性では異なるリスクがありうる という点にも留意すべきである。

■ 指導原則 20

人権への悪影響について対処されているか検証するため、企業はその対応の実効性を追跡調査すべきである。 追跡調査は以下を満たすべきである。

(a) 適切な質的・量的指標に基づいていること。

(b) 人権への悪影響を受けた利害関係者を含む社内外からの意見を活用していること。

(コメントリー)

追跡評価は、企業の人権方針が最適に実施されているかどうか、及び確認された人権への影響に効果的に対応し てきたかどうかを企業が知り、継続的な改善を進めるために必要である。企業は、社会的に弱い立場におかれま たは排除されるリスクが高くなりうる集団や民族に属する個人に対する影響への対応の有効性を追跡評価するた め、特に努力すべきである。

国家による司法手続

■ 指導原則 26

国家は、ビジネス関連の人権侵害に対処する際、国内の司法手続の実効性を確保するため、救済へのア クセス拒否につながり得る法的、実務的及びその他関連する障壁を減らす方法を検討するなど適切な措 置をとるべきである。

(コメントリー)

ビジネスに関連した人権侵害に関する事案が当然取り上げられるべきにもかかわらず、これを妨げるような法的 障壁が生じるのは、たとえば次の場合である。

先住民族及び移民など特定の集団が広く市民に適用されるのと同レベルの人権の法的保護から除外される場合。

これらの障壁の多くは、財源、情報や専門家へのアクセスといった、企業関連の人権侵害訴訟の当事者間にしば しば見られる不均衡の結果あるいはこれらの不均衡が組合わさったものである。さらに、積極的な差別を通じて か、あるいは司法メカニズムが設計され、運用されるにあたって当初の意図とは異なる結果を生んでいるかを問 わず、社会的に弱い立場に置かれ、または排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人が、これらのメカニ

ズムへアクセスし、活用し、そしてその恩恵を受けることに関して、より一層の文化的、社会的、物理的及び金銭的障壁に直面することが多い。そのような集団や民族の諸権利及び具体的ニーズに対する特別な配慮を、救済のプロセス、すなわちアクセス、手続及び結果の各段階ですべきである。

国家による非司法的苦情処理の仕組み

■ 指導原則 27

国家は、ビジネス関連の人権侵害に対する国家による包括的な救済システムの一環として、司法手続に加え、実効的かつ適切な非司法的苦情処理の仕組みを提供するべきである。

(コメンタリー)

司法的メカニズムの場合と同様に、国家は、ビジネスに関連した人権事案の当事者間の不均衡、及び社会的に弱い立場に置かれ、または排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人が直面する、アクセスへの追加的な障壁に対処する方策を考慮すべきである。

(指導原則の和文は外務省仮訳⁵⁵、各原則のコメンタリーの和文は国連情報センター⁵⁶より引用)

2. 関連する [UN WG NAP Guidance](#) の記載

(P30-31) 指導原則 1 に関してとりうる措置：

人権に関する国際的及び地域的な法律文書の調印及び承認：国家の保護義務は、その国家が承認した条約によって規定される義務に係る。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 全ての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約（ICMW）...のような、人権に関する他の法的な文書の調印及び承認。

平等かつ非差別的な全ての個人の保護の確保：UNGPを効果的に実施するためには、性別、年齢、民族性、性的指向、経済状態または社会的地位にかかわらず、平等及び非差別性が必要である。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 関係する国際的な労働条約を含め、脆弱化、及び/または周縁化されているグループの保護を目的とした、関係する国際的な及び地域的な人権に関する文書全ての調印及び承認。
- 特に脆弱なグループの保護を確保するための、追加的かつ個別に対応した措置をとること。
- 平等及び非差別性を確保するためにとられた措置に関する、国連の様々な委員会及び地域的な組織への報告。

⁵⁵ 指導原則：外務省仮訳 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

⁵⁶ 指導原則コメンタリー：国連情報センター

https://www.un.org/ja/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

(P35-36) 指導原則 3c に関してとりうる措置：

第 2 の柱の実施に関する指導文書及びツールの策定：ガイダンス資料及びツールは、企業が、具体的な状況及び/または問題に関して政府の期待を理解するのを助け、企業の尊重責任を果たす実用的なツールとして役立つ。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 児童、女性、先住民、少数民族及び障がい者のように、企業に関連する人権侵害に対して特に脆弱である可能性のある人々のグループの保護に関する実用的な指針の策定

(P48-49) 指導原則 10 に関してとりうる措置：

多数国家機関におけるビジネスと人権に関する課題の進展：UNGPs の実施は、特に多数国家機関による取り組み次第である。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 児童、女性、先住民、少数民族及び障がい者のように、ビジネスに関連する人権侵害に対して特に脆弱である可能性のある人々の集団の保護の強化に関する国連の機関内のプロセスの支援。

普遍的定期審査（UPR）及び国連の人権条約監視機関向けの報告へのビジネスと人権に関する問題の組み込み：国連人権理事会による普遍的定期審査のメカニズムは、国家による人権義務の遵守のための重要な説明責任のメカニズムである。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- ビジネスと人権に関する領域における各国家の活動及び各国家が直面している課題 についての、国連の人権条約監視機関及び普遍的定期審査への報告。
- その他の国家に関する報告への、ビジネスと人権に関する問題の組み込み。
- 国連の人権条約監視機関、特別報告者、または UPR プロセスからの勧告に対する実効的なフォローアップの確保。

(P51-54) 指導原則 26 に関してとりうる措置：

国別の及び国際的な救済メカニズムの利用可能性の促進：救済へのアクセスを確保するためには、国家がこれらのメカニズムについての一般の認識と理解を促進することが必要である。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 児童、女性、先住民、少数民族及び障がい者のように、ビジネスに関連する人権侵害に特にさらされる可能性のある人々のグループに属する者、及びその代表者が救済メカニズムへの平等なアクセスを有することを確保し、救済へのアクセスに対する実際的な手続的障壁を減少させること

救済へのアクセスへの障壁の減少：国連の指導原則は、全ての国家に、企業に関する人権侵害の場合に救済へのア

クセスを否定することにつながる、法的、実務的、その他の障害の問題に取り組むことを要求する。この目的のために、国家は、以下の事項を検討しうる。

- 私的な権利の主張者が、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の関連する政府当局及び司法の法的援助を求めることができるよう、システムを改善すること。

(P54-55) 指導原則 27 に関してとりうる措置：

既存の国家基盤型の非司法的苦情処理メカニズムの実効性の強化：この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 子どものためのオンブズパーソンなどのように、脆弱化または周縁化されるリスクのあるグループの特別な権利及び必要性に適合した非司法的苦情処理メカニズムの創設。

(NAP ガイダンスの和文はヒューマンライツ・ナウ暫定訳より一上記載頁数も同書頁番号を引用⁵⁷⁾)

3. 関連する SDGs

SDGs 8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。



SDGs 10.7 計画に基づき良く管理された移住政策の実施などを通じて、秩序のとれた、安全で規則的かつ責任ある移住や流動性を促進する。



SDGs 10.c 2030 年までに、移住労働者による送金コストを 3%未満に引き下げ、コストが 5%を 越える送金経路を撤廃する。

(SDGs の和文は外務省仮訳⁵⁸⁾)

⁵⁷ NAP ガイダンス：ヒューマンライツナウ暫定訳 <http://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2017/05/267a738286ec7b123d36426c57c8a243.pdf>

⁵⁸ SDGs：外務省仮訳 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000101402.pdf>

4. 関連する政府ベースラインスタディ報告書の記載⁵⁹

(P16) (2)法の下での平等

□ 各分野における平等な取扱い：雇用の分野

- 職業選択の自由につき、憲法第 22 条は、何人も、公共の福祉に反しない限り、職業選択の自由を有する旨規定しているほか、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 2 条において、「何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる」ことが定められており保障されている。
- 企業における採用の際の平等取扱いについては、同法第 3 条において、「何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分・・・等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱いを受けることがない」旨規定しており、公共職業安定所は、公共職業安定所を通じて求人の申込みを行っている事業所に対し、人種・民族の差別なく就職の機会均等を確保するための指導・啓発を行っている。

□ 各分野における平等な取扱い：住居の分野

- 賃貸住宅への入居円滑化に関しては、政府は、地方公共団体や不動産関係団体、居住支援法人をはじめとする居住支援団体等が組織する居住支援協議会が行う高齢者や障害者、被災者、子育て世帯、外国人などの住宅確保要配慮者の民間賃貸住宅への円滑な入居の促進のための取組を支援している。
- 住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律（平成 19 年法律第 112 号）の改正法が 2017 年（平成 29 年）10 月 25 日より施行され、新たな住宅セーフティネット制度では、その施策の一つとして、住宅確保要配慮者の入居を拒まない民間賃貸住宅等を都道府県等に登録し、その情報を住宅確保要配慮者等に提供している。

□ 各分野における平等な取扱い：公衆の使用を目的とする場所又はサービス

- ホテル、飲食店、喫茶店及び映画館の利用における平等な取扱いについては、利用者又は消費者の利益を擁護するため、生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律（昭和 32 年法律第 164 号）に基づき、生活衛生営業指導センターにおける苦情処理体制の整備等の措置が講じられている。特に、ホテルについては、旅館業法（昭和 23 年法律第 138 号）上、宿泊しようとする者が特定の人種・民族であることのみを理由として宿泊を拒否することは認められていない上、国際観光ホテル整備法施行規則において、宿泊料金、飲食料金その他の登録ホテル・旅館において提供するサービスについて、外客間又は外客とその他の客との間で不当な差別的取扱いが禁止されている。
- 運送機関の利用における平等な取扱いについては、鉄道営業法（明治 33 年法律第 65 号）、鉄道事業法（昭和 61 年法律第 92 号）、道路運送法（昭和 26 年法律第 183 号）、貨物自動車運送事業法（平成元年法律第 83 号）、貨物利用運送事業法（平成元年法律第 82 号）、海上運送法（昭和 24 年法律第 187 号）、港湾運送事業法（昭和 26 年法律第 161 号）及び航空法（昭和 27 年法律第 231 号）において、それぞれ特定の利用者に対する不当な差別的取扱いが禁止され、また、法律ごとに制度は異なるが、例え

⁵⁹ ベースラインスタディ報告書 https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003272.html

ば不当に割高となるような運賃の設定等、特定の利用客に対して不当な差別的取扱いをする業者による運賃又は料金を変更すべきことを命ずる、あるいは運送が公序良俗に反する等以外の場合には運送を拒絶してはならない等の規定がおかれている。

□民間企業と連携・協力した人権教育・啓発活動

- 採用における差別や職場での不当な取扱い、住居の賃貸契約締結の際の不当な取扱い等を含むあらゆる人権に関する問題について、法務省の人権擁護機関では、人権相談所においてこれらに関する相談に応じ、適切な助言を行ったり、関係機関を紹介するなどしているほか、これらの相談を通じ、人権侵害の疑いのある事案に接した場合には、速やかに調査を行い、法律的なアドバイス等をする「援助」や当事者間の話し合いを仲介等する「調整」、人権侵害を行った者に対して改善を求める「説示」等、事案に応じた適切な措置を講じている。また、国民に、人権啓発活動への目を向けてもらうための更なる取組として、「笑い」を通じた発信力の強さを持つ民間企業や、全国各地で地域に根ざした形でスポーツ教室等に取り組んでいる民間企業と連携した人権啓発活動を実施する等、幅広く啓発活動に取り組んでいる。

(p19) (3)労働（児童、外国人労働者（外国人技能実習生を含む））

□労働

- 労働分野においては、労働者の権利と保護及びこれらを推進するために、労働条件の最低基準を労働基準法が定めている。労働基準法、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）等の労働基準関係法令は、人種、民族等による差別なく、全ての労働者に適用される。また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るなどの措置を推進することを目的とした男女雇用機会均等法において、労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等が規定されている。また、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とした「労働安全衛生法」（昭和 47 年法律第 57 号）その他関係法令を制定している。

(p19) □外国人労働者（p63）□外国人労働：関係法令及び受入制度

- 労働基準関連法令は、我が国の事業に使用される労働者であれば、国籍等に拘わらず適用される。「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を定め、日本国内で就労可能な在留資格をもって本邦で就労する外国人労働者を雇用する事業主に対して、適切な雇用管理に関する周知・啓発や訪問指導を行っている。
- 経済産業省においては、毎年 6 月に「外国人研修指導協議会」を実施し、中小企業団体（日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会、全国商店街振興組合連合会）に対し、外国人技能実習制度の適切な実施や人身取引対策を含む政府の外国人労働者に関する取組等について、関係省庁の協力を得て情報提供し、外国人労働者問題に対する意識の向上等を図っている。

□外国人技能実習

- 技能実習生は、近年、大幅に増加しており、2017 年（平成 29 年）末時点で全国に約 27 万人 が在留している。そして、国籍別の内訳では多い国からベトナム、中国、フィリピン、インドネシア、タイ

の順番である。

- 我が国は、2014 年（平成 26 年）6 月に閣議決定された「日本再興戦略改訂 2014」を踏まえ、外国人の技能実習における技能等の適正な修得等の確保、及び技能実習生の保護を図り、技能実習を実施する者及び実施を監理する者、並びに技能実習計画についての許可等の制度を設け、かつ、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずるため、「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案」を 2015 年（平成 27 年）3 月 6 日、第 189 回国会に提出し、同法案は 2016 年（平成 28 年）11 月 18 日に成立し、同月 28 日に公布、2017 年（平成 29 年）11 月 1 日に施行された。同法においては、技能実習生に対する人権侵害行為等について、罰則を伴った禁止規定を設けるとともに、新たに認可法人として外国人技能実習機構を新設し、実習実施者等への実地検査のほか、技能実習生からの相談や申告への対応、技能実習生の転籍の連絡調整等を行わせることにより、技能実習生の保護等に関する措置を講じることとしている。また、技能実習計画の認定、監理団体の許可等に関する規定詳細を定め、技能実習制度の適正化を図っている。
- 技能実習制度には団体監理型と企業単独型があるが、2017 年（平成 29 年）末時点で技能実習生の 96.6%が団体監理型で技能実習を行っており、また、同年度末時点で実習実施機関の半数以上が従業員数 19 人以下の企業となっている。
- 技能実習 1 号の対象職種は定められていないが、技能実習 2 号への移行対象職種（以下「対象職種」という。）には 2017 年（平成 29 年）11 月 1 日に初めての対人サービス職種として介護が追加されるなどした結果、2017 年（平成 29 年）末時点で 77 職種 139 作業となっている。
- 技能実習法に基づき、監理団体の許可申請、技能実習計画の認定申請がなされ、機構による審査等を経て、2018 年（平成 30 年）3 月 8 日時点で 1,973 件の監理団体許可、2018 年（平成 30 年）3 月 2 日時点で 36,296 件の技能実習計画認定がなされている。
- なお、これまでも制度の適正化の観点から、法務省入国管理局では、労働基準監督機関と合同で調査を積極的に行うとともに、労働関係法令違反が疑われる場合には労働基準監督機関に通報するなど関係機関と連携しているほか、実地調査により、不正行為の事実が認められた場合には、それらの監理団体や実習実施機関に対して、最長 5 年間、技能実習生の受入れを停止するなど厳格に対応している。2017 年（平成 29 年）には、不適正な受入れを行ったとして、213 の実習実施機関等に対し、不正行為を通知し、技能実習生の受入れを停止する措置を講じた。
- 経済産業省は、同省所掌の製造分野において、経済産業大臣が海外子会社等の従業員受入れの認定を行っており、行政書士会の研修や随時の問い合わせ対応を通じて、不正行為や人権侵害の排除を図っている。なお、受入企業に、当該従業員の労働条件、安全及び健康の確保等に関して、少なくとも 3 か月に 1 回の確認と確認後の報告を義務付けており、不正行為等が認められた場合、経済産業大臣による監査や認定の取消し等を行うことが可能である。
- なお、経済産業省所掌の繊維業界において外国人技能実習生に関する法律違反が多く指摘された状況を踏まえ、本年 3 月に関係業界団体等を構成員とする繊維産業技能実習事業協議会を設置し、繊維業界としての取組を議論、本年 6 月、「繊維産業における外国人技能実習の適切な実施等の取組」を決定、公表した。本決定を踏まえ、主務官庁による適切な法執行等に加え、繊維業界としても、技能実習に係る法令順守等の徹底、取引適正化の推進、発注企業のサプライチェーン全体における法令順守等に係る社会的責任、業界全体にお

ける態勢等の整備の取組を進めていく。その一環で本年 10 月、第 5 回繊維産業技能実習事業協議会にて第 1 回フォローアップを実施、業界内における本協議会決定内容の周知状況等について確認した。

- 国土交通省は、同省所掌の建設及び造船分野で、当該分野の技能実習修了者を対象とした受入事業を行っている。受入れにあたっては優良な監理団体・受入企業に限って認めるとともに、監督機関による巡回指導等の実施により不正行為や人権侵害の排除を図っている。
- 漁業等の分野では、平成 29 年農林水産省告示第 937 号が、漁船との通信手段の確保、漁船 1 隻当たりの技能実習生の数、監理団体の法人類型、帳簿書類の備置等、単に技能実習を適正に実施するための技術的細目を定めている。

(p27) 我が国は、関連する国際約束を署名・締結しているか。

□国際人権条約／選択議定書⁶⁰

- ・経済的、社会的及び文化的権利に関する国際条約（1979 年（昭和 54 年）締結）
- ・市民的及び政治的権利に関する国際条約（1979 年（昭和 54 年）締結）
- ・あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（1995 年（平成 7 年）締結）

□ILO 基本条約

- ・結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第 87 号）
- ・団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第 98 号）
- ・強制労働に関する条約（第 29 号）
- * 強制労働の廃止に関する条約（第 105 号）と雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）は未批准

(p44) 指導原則 3-1 関連法規制の制定と実施

- 会社法は、会社の設立、会社の機関相互間の権限分配、会社の機関による意思決定の方法など、会社組織の在り方に関する基本的な事項について定めた法律であり、会社法には、会社と会社の機関でない第三者（労働者を含む。）との間の取引等について人権擁護の観点から、労働者保護、環境配慮及び人権尊重等に関する規定や倫理的な企業慣行や企業による人権の尊重を支持する規定はない。
- 労働者の権利と保護及びこれらを推進するために、労働条件の最低基準を労働基準法が定めている。労働基準法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令は、人種、民族等による差別なく、全ての労働者に適用されている。
- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）においては、青少年、女性、高齢者、障害者等の就業参加の実現を図ることを明確化するとともに、青少年の応募機会の拡大、募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化、外国人労働者の適正な雇用管理の推進等を講じている。

⁶⁰ 筆者注：国際人系条約の選択議定書はいずれも本書作成時点で批准されていない。

(p50) 差別禁止法: 特定グループ（ヘイトスピーチ）

- いわゆるヘイトスピーチについては、2016 年（平成 28 年）6 月、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」（平成 28 年法律第 68 号。以下「ヘイトスピーチ解消法」という。）が施行された。この法律は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動は許されないことを宣言するとともに、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組について、基本理念を定め、国や地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、基本的施策を定め、推進することを目的としている。

(p58) 人身取引（人身取引対策行動計画）

- 政府は、人身取引が重大な人権侵害であり、人道的観点からも迅速・的確な対応が必要であるとの認識の下、2004 年（平成 16 年）12 月に「人身取引対策行動計画」を、2009 年（平成 21 年）12 月に「人身取引対策行動計画 2009」を策定した。両計画に掲げられた施策が着実に実施されたことにより、人身取引対策は大きく前進し、一定の成果を上げたところであるが、依然として人身取引は重大な国際問題であることから、人身取引に係る情勢に適切に対処し、政府一体となった対策を引き続き推進していくため、2014 年（平成 26 年）12 月、「人身取引対策行動計画 2014」を策定した。さらに、同行動計画に基づき、関係閣僚から成る人身取引対策推進会議を開催することとし、同会議を中核として、関係省庁が連携をとりながら人身取引対策の改善や強化に向けて取り組んでいる。（2018 年（平成 30 年）5 月 18 日公表「人身取引対策 に関する取組について（年次報告）」参照 17。）
- 政府は、同計画に沿って、引き続き人身取引事犯の取締りを推進するとともに、関係機関・団体と協力して被害者の発見と適正な保護・支援に努めている。さらに、IOM への拠出を通じて、被害者の帰国支援及び帰国後の社会復帰支援を行っている。
- 政府としては、人身取引議定書の締約国として人身取引対策の国際協力を推進している。

(p65) □外国人労働者に関する啓発活動

- 「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を定め、日本国内で就労可能な在留資格をもって本邦で就労する外国人労働者を雇用する事業主に対して、適切な雇用管理に関する周知・啓発や訪問指導を行っている。
- 経済産業省においては、毎年 6 月に「外国人研修指導協議会」を実施し、中小企業団体（日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会、全国商店街振興組合連合会）に対し、外国人技能実習生度の適切な実施や人身取引対策を含む政府の外国人労働者に関する取組等について、関係省庁の協力を得て情報提供し、外国人労働者問題に対する意識の向上等を図っている。

5. ステークホルダー意見

ステークホルダー意見：外国人労働者

SH 意見の主な内容

(G：GCNJ、経：経団連、I：ILO、銭：第一生命銭谷氏、中：中同協、B：日弁連、連：連合、市：市民社会プラットフォーム)

<状況>

- (技能実習) 7割を越す事業場で労働法令違反がある(連)、多額の借金(市)、職場移転の自由が制限され、対等な労使関係を構築できない(B)、主に中小零細先業で利用されている(市)
- (外国人労働者一般) 労働法などの知識が十分でない(連)、社会知識、言語能力、救済アクセスの点で困難があり、権利脆弱性を抱える(市)
- (裁判) 外国人が公平な取り扱いを受けているのか海外から疑義を持たれている(銭)

<NAP における位置づけ>

- 横断的項目中の「法の下での平等」におけるトピックとする(経・I・連)、雇用及び職業における差別の排除の問題として扱う(市)
- 外国人労働者の権利保障(連)、外国人その他社会的少数者の権利の尊重、人権問題への対応などを分野として追加すべき(B)

<法律・制度・啓発>

- 技能実習制度に関しては、法運用や体制を強化すべきという意見(連・市)と、目的や職業紹介の仕組みを見直すべき(中)、同制度を廃止すべき(B)、または同制度に頼らない労働者受入政策にすべき(市)という意見がある
- (技能実習制度) 法律の厳正な運用とそれを可能とする体制の強化(監理団体等のチェック)(経)、二国間協定を受入れの条件とする(B)、実習実施者となる中小企業への理解啓発・支援(経)など
- (特定技能) 法律の厳正な運用とそれを可能とする体制強化(経)、職場移転の自由の保障、ブローカー等の排除、長期間の家族分離を強いない等の人権保障に配慮した制度設計(B)、企業への理解啓発・支援、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の着実な実施など(経)
- 外国人労働者の雇用管理指針に則った措置の周知(大村諮問委員)

<サプライチェーン上の外国人労働者>

- サプライチェーンにおける強制労働などの ILO 中核的労働基準に反する労働慣行を防ぐ施策(特にサプライチェーン管理に関する制度や取組み)、実態の把握(B)
- デューセント・ワークのコミットメントを前提に、日本企業の海外進出先のサプライチェーンにお

ける移民労働者の問題への対処 (I)

<平等待遇>

- 外国人労働者に対する労働基本権、日本人と同等の賃金等労働条件の確保（連）、但し出入国管理法で定める活動の範囲内（経）

<救済へのアクセス>

- 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する弁護士会との連携（B）
- 母語による相談・苦情受付体制（連）

<多文化共生政策>

- 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の着実な実施（経）
- 環境整備に伴う社会的なコストに留意しつつ、国民的なコンセンサスを得ながら進めるべき（経・連）

以上から、現時点における、作業部会を構成するステークホルダー間の認識の共通点としては、以下のとおり記述できる。

「政府は、法の下において、すべての外国人労働者の人権（平等及び労働に関する権利を含む）を保護する。政府は、外国人労働者の劣悪な労働環境や権利侵害の事例が報告されていることを受け、その権利保護のため以下の政策を実施する。

- － 技能実習制度：技能実習法の厳正な運用のため、技能実習機構の機能強化及び労働監督機能強化のための人的・経済的資源の投入を行う。2 国間協定において、強制労働につながる債務負担をなくすための措置をとる。また、外国人労働者の雇用管理指針に則った措置の周知を含む、外国人技能実習生、実習実施者その他関係者の意識啓発及び訓練を行い、中小企業の実習実施者にはその取り組みの支援を行う。
- － 特定技能：特定技能に基づく外国人材の受入れにあたっては、関係法令の厳正な運用、十分な監督機能を果たすための人的・経済的資源の投入を行い、職場移転の自由を保障する。2 国間協定において、強制労働につながる債務負担をなくすための措置をとる。また、関係する企業に対し、意識啓発及び支援を行う。
- － その他外国人の権利保護のための政策：国内外のサプライチェーンにおける外国人労働者の課題（特に労働における基本的原則及び権利に関するもの）に取り組むため、人権 DD を含むサプライチェーン管理を促進する。また、外国人労働者の相談窓口について、母語による相談の提供、法

律専門家との連携などにより、アクセス可能性を向上させ、実効的な解決に結びつくシステムとする。

- － 国民と外国人の双方が尊重し合える共生社会を実現するため、『外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策』で掲げる生活者としての外国人に対する支援等の様々な取組みを推進し、これを広く社会に発信する」

この表は、NAP 策定作業部会のステークホルダー構成員（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、経団連、ILO、第一生命銭谷美幸氏（個人資格）、中小企業家同友会、日弁連、連合、NAP 市民社会プラットフォーム）が、多様な意見のうち最低限意見の一致する共通要請事項をまとめたもので、作業部会を通じて政府に提出されているものである（参照：[NAP ステークホルダー要請書](#)⁶¹）。

したがって、それぞれのステークホルダーにこの共通要請事項以外の意見が存在する。参考までに、公表されている意見書は以下のとおりである。

- 日弁連「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事項・施策に関する意見書」等⁶²
- 経団連「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」⁶³
- NAP 市民社会プラットフォーム「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）策定への市民社会からの意見書」⁶⁴

⁶¹ NAP ステークホルダー要請書 https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_735161/lang--ja/index.htm

⁶² 日弁連意見書 https://www.nichibenren.or.jp/activity/international/human_rights/business.html

⁶³ 経団連意見書 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/095.html>

⁶⁴ NAP 市民社会プラットフォーム意見書 <https://www.bhr-nap-cspf.org/recommendation/statement2/general/>

6. 参考になる他国 NAP の規定

移民労働者を障がい者や若年者と同様脆弱な集団として捉え、その特別の保護のための施策を定める規定が見受けられる。具体的方策としては、強制労働や搾取の排除に資する民間職業仲介事業所条約（ILO、C181）の批准（チェコ）、人身取引対策（チェコ、イタリア）、公契約における労働条項による移民労働者の保護（デンマーク）、労働監督機能の強化（チリ、ポーランド）など。

また、移民の権利に関する意識啓発及び政府関係者のトレーニング（チリ、チェコ）、搾取の被害者の経済的支援や司法支援（チェコ）、統計報告書の作成（チリ）などが記載されている例がある。

NAP	規定内容	外国人労働者（移民労働者）に関連する規定 ⁶⁵ 原文（または DIHR から引用）
Chile 2017	アクションプラン 3.1 労働省は以下を行う： - 移民労働者の人権及び労働権の保護と防衛（労働省） - 国の労働に関するプログラムの移民の受益者特定 - 労働市場における移民の権利に関するトレーニングと啓発活動（政府職員、組合員、移民団体向け） アクションプラン 3.2 社会開発省は以下を行う： - 移民を含む人権リスクを抱	Pillar 1: The State Duty to Protect Human Rights Strand 3: Inclusion and Non-Discrimination Action Point 3.1 (pages 35-36) The Ministry of Labour will: - Perform a series of actions aimed at the protection and defence of human and labour rights of migrants through: - The identification of migrants that may benefit from State programmes on labour matters. - Training and awareness actions regarding the rights of migrants in the labour market for civil servants, unions and migrant associations. Action Point 3.2 (page 36) The Ministry of Social Development will: - Prepare, through the Division of Social Policy of the Under-Secretariat of Social Evaluation, a statistical report about

⁶⁵ デンマーク人権研究所のウェブページ中、外国人に関する NAP のまとめ

(<https://globalnaps.org/issue/migrant-workers/>)、または当該国の NAP 原文から引用

	えるグループの社会経済状況に関する統計報告書の作成	the socio-economic situation of risk groups including migrants, youth, disabled people, women and indigenous peoples, based on the Socio-Economic Qualification (SEQ) including income generated by work, capital and pensions, contained in the Household Social Register, divided by territory (regional division). This has the purpose of having available information regarding vulnerable groups within certain territory.
Czech 2017	労働条件におけるもっとも重大な人権侵害 現在の施策： - 民間職業紹介事業所に関する ILO181 号条約の批准 - 関連 EU 指令（エージェンシーを通じた臨時雇用、不法移民の雇用主に対する罰則）の国内法制化 - 労働監督機関によるガイドライン - 職業仲介事業所を規制する法律 - 外国人労働者の違法雇用に対処するための省庁間組織	Most serious infringements of working conditions [page 16-18] Current state of play: - The Czech Republic has ratified the International Labour Organisation's Private Employment Agencies Convention (Convention No 181). - Directive 2008/104/EC on temporary agency work, regulating this area at EU level, and Directive 2009/52/EC providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals have been transposed into Czech law. - A methodological guideline of the Inspector General of the State Labour Inspectorate Authority has been issued to harmonise inspection procedures in checks focusing on temporary agency work. - A law is being drawn up that will tighten conditions for the establishment and operation of temporary employment agencies. Users drawing on the services of such agencies are to be made co-responsible for the observance of commensurable wage and working conditions for temporary employees, and compulsory deposits are being introduced for each agency. - The Ministry of Labour and Social Affairs hosts the Interministerial Body to Combat the Illegal Employment of Foreign Nationals, which plays a coordinating role, and the Economic and Social Agreement Council's Working Party on

	• 労働搾取の予防 • 人身取引撲滅のための国家戦略 • 人身取引被害者の滞在合法化、NGO による司法支援等 課題： • 外国人労働者の違法雇用の解明、職業仲介事業所の監督 • 不法移民の雇用主に対する罰則に関する EU 指令の実施評価	the Mediation of Employment by Temporary Employment Agencies. • A Concept for the Prevention of the Labour Exploitation of European Union Citizens in the Czech Republic has been produced. • The Czech Republic activity combats human trafficking in accordance with the National Strategy to Combat Human Trafficking in the Czech Republic 2016-2019. • Czech law contains procedures to help victims of human trafficking to legalise their stay [E.g. Section 42e of Act No 326/1999 on the residence of foreign nationals in the Czech Republic and amending certain acts, as amended] and to find work. [E.g. Section 97(d) and Section 98(p) of Act No 435/2004 on employment.] Although victims can take their claims to the civil courts, lawsuits tend to be lengthy and arduous for someone who cannot speak the language, is unfamiliar with the legal system, and does not have the money for a lawyer. In criminal proceedings, victims may be represented by an agent, such as a non-profit organisation. [Section 50 of Act No 141/1961 on criminal proceedings (the Code of Criminal Procedure).] Tasks: ■ Focus, via labour inspection bodies, on unravelling the illegal employment of foreign nationals and running checks on temporary employment agencies and other entities acting as recruiters without the necessary permit. Coordinator: Ministry of Labour and Social Affairs Deadline: Running ■ Evaluate the implementation of Directive 2009/52/EC providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals. The evaluation will include an analysis of the extra administrative burden and the ramifications for businesses.
--	---	--

	- 違法雇用の検挙に関する調査 - 労働の権利義務に関する外国人の意識向上 - 人身取引に関する執行機関の意識向上	Coordinator: Ministry of the Interior Co-coordinator: Ministry of Labour and Social Affairs Deadline: 31 December 2022 ■ Assess whether illegal employment is genuinely being earnestly prosecuted. Coordinator: Ministry of Labour and Social Affairs Deadline: Running, with a comprehensive assessment on 31 December 2022 ■ Make arrangements to raise foreign nationals' awareness of their labour rights and obligations. Coordinator: Ministry of Labour and Social Affairs Deadline: Running ■ Raise law enforcement agencies' awareness of issues specific to human trafficking, with a stress on victim protection and the non-punishment principle (i.e. the impunity and protection of those who have been forced into criminal activity). Take this principle into account in the preparation of legislation that may touch on human trafficking and modern-day slavery. Coordinators: Ministry of the Interior, Ministry of Justice Deadline: Running"
	- 法廷における代理、法的支援 - 労働事件における被害者について、労働組合・協会の法定代理機関の拡大の検討	■ Representation in court, legal assistance [page 44] Even today, a trade union organisation may represent its members and associations may, in the course of their activities, represent victims of discrimination or foreign nationals in labour cases. It is worth considering expanding opportunities for representation by those organisations in the future
Denmark 2014	- 公契約における労働・社会条項の使用 - 外国人の法令以下の条件での労働が公のプロ	■ Increasing the use of labour and social clauses in public contracts [page 16] Part of the foundation of the Danish labour market model is that work performed in Denmark must be performed

	プロジェクトで発生しないようにするため公契約における労働条項を活用 以下のイニシアチブが計画されている： - 建設関係の公契約での労働条項の義務化 - すべての地方公共団体での労働条項の使用 - 関連情報提供	on Danish pay and working conditions. In this, the authorities hold an important role in ensuring that underpaid foreign labour does not occur in public projects. The Government wants to ensure fair and reasonable pay and working conditions in accordance with ILO Convention 94 by increasing the use and better enforcement of labour clauses in public contracts (GP 5). The following initiatives are planned: - The current labour clause threshold value of approximately DKK 37.5 million for public construction projects included by the labour clause requirement will be abolished. In the future, governmental contracting authorities (including companies that are fully owned by governmental authorities and not in competition) must use labour clauses in all public tender calls for construction projects. - Furthermore, it has been agreed that Danish municipalities and regions in the future will use labour clauses to a further extent in the same manner as governmental contractors. - Finally, more and better information on the use of labour clauses will soon be available in written form and on the internet.
Italy 2016	I. コミットメント すべての人権、基本的自由と非差別原則について、移民を含む最も脆弱な集団に配慮して保護し、全世界的な尊重と遵守を促進する II. 背景と文脈	I. Statement of Commitment[page 5] ... To protect human rights, Italy undertakes to: Continue to protect, promote universal respect for, and observance of, all human rights, fundamental freedoms and non-discrimination principles, with special attention to the rights of most vulnerable groups, such as women, children, disabled, LGBTI people, migrants and asylum seekers, and persons belonging to ethnic and religious minorities. II. Background and Context

	C. 優先分野 移住者の人身売買 - 犯罪収益に対する財務的コントロールの強化、並びに移住者の人身売買から利益を得る国際的組織の処罰の確保 計画中の施策 - 人身取引の被害にあった非正規移民に対する法的支援のための資金確保とそのアクセスの保証、並びに犯罪の告発	C. National Priorities Migrants Smuggling and Human Trafficking [page 15] - To increase cooperation activities of investigation, intensify financial controls on crime groups' profits and ensure punishment for transnational organisations profiting on migrants smuggling and human trafficking in line with the Legislative Decree 24 of 2014 (transposing the EU directive 2011/36) on February 2016, the Italian Government has adopted the National Action Plan Against Trafficking in and Serious Exploitation of Human Beings ... ➤ Planned Measures [page 27] - Keep adequate level of funding for legal aid and guarantee its access also to non-national and non-resident claimants, in particular irregular migrants victims of crimes perpetrated by organized criminal network, such as trafficking and smuggling and allow them to denounce crimes irrespectively of their status.
Poland 2017	救済へのアクセス 人身取引や強制労働対策のための労働監督機関の強化 出入国管理機関との連携による違法な外国人労働の取り締まり	Pillar III: Access to remedies Tasks of the National Labour Inspectorate in the field of combating human trafficking and, in particular, forced labour [page 47]: - The signing of an agreement between the Border Guard Chief Commander and the Chief Labour Inspector in 2008 and then in 2015 served as an instrument to strengthen the capacity of labour inspectors to respond to the illegal employment of foreign nationals and to the phenomenon of trafficking in human beings. The agreement offers a basis for cooperation in undertaking joint inspections by Border Guard officers and labour inspectors, and for exchanging

		information on violations of the law concerning foreign nationals, including cases of their illegal employment. Effective combating of crimes of trafficking in human beings for forced labour is also possible thanks to mechanisms of cooperation and exchange of information between National Labour Inspectorate units and prosecutors' offices, at both the central and local levels, also on the basis of an agreement concluded in 2014. Training courses are conducted at the National Labour Inspectorate Training Centre in Wroclaw to help improve the qualifications of the inspectorial staff involved in the activities related to the issues in question. The procedure for handling complaints by PIP authorities is an important tool in the prevention of trafficking in human beings for forced labour and violations of labour rights of foreign nationals.
UK 2016	政府によるコミットメント 在外公館を通じて、移民労働者を含む人々への負のインパクトへの対処に関する新プロジェクトを検討	Government Commitment [Page 11] "The Government will do the following to reinforce its implementation of its commitments under Pillar 1 of the UNGPs: (..) Consider new project activity on raising awareness and tackling the negative impacts of business activity, including on the human rights of groups like indigenous peoples, women, national or ethnic minorities, religious and linguistic minorities, children, persons with disabilities, and migrant workers and their families, by tasking our diplomatic missions in countries where these are concerns."

■ その他関連文書、国際枠組み等

1. 国際労働基準

- a. 1949 移民労働者条約(改正)(C97)、同勧告(R86)

移民労働者に対する保護、内国民労働者に劣らない待遇の確保などを規定

- b. 1975 移民労働者(補足規定)条約(C143)、同勧告(R151)

不正かつ秘密裡の労働力取引の監視・防止、移民労働者と家族の保護・内国民との均等待遇などを規定

- c. 1997 民間職業仲介事業所条約(C181)、同勧告(R188)

民間職業仲介事業所の規制・監督、労働者からの手数料他の徴収の禁止などを規定

d. 2014 強制労働条約(1930)の議定書(P29)、同補足的措置勧告(R203)

強制労働防止のための措置として移民労働者の保護、仲介事業者の規制に関する政府の取組の促進などを規定

2. 国連条約

1990 国連「全ての移住労働者及びその家族の権利保護に関する条約」

移住労働者とその家族の基本的人権を規定。身元証明書類、労働許可証の没収禁止など

3. ツール

公正な採用のための一般原則・実務指針 募集・斡旋手数料と関連費用の定義 (2019) ⁶⁶

⁶⁶公正な採用のための一般原則・実務指針 https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_516513/lang--ja/index.htm

iii. サプライチェーン及び人権デュー・ディリジェンス

参照事項の集約：「サプライチェーン及び人権デュー・ディリジェンス」に関して

■ 概要

1) UN 指導原則

- a) 指導原則第 1 の柱（国家の人権保護義務）の文脈では、指導原則 2（企業への期待の表明）、指導原則 3（企業への指導）、指導原則 4（国家関連企業に対する人権デュー・ディリジェンス（DD）の要求）、指導原則 5（国家と契約を締結する企業に対する監督）、指導原則 6（公共調達における人権尊重の促進）が規定されている。
- b) 指導原則 2 の柱（企業の人権尊重責任）の文脈では、指導原則 13（取引関係によって生じる人権への悪影響に対する回避、軽減）、指導原則 15（人権 DD の方針と手続きの整備）、指導原則 17（人権 DD の要件）、指導原則 18（人権 DD 実施におけるステークホルダー対話）、指導原則 19（人権 DD 結果の社内での組み込み及び適切な措置の実施）、指導原則 20（悪影響への対処実施に関する追跡調査）が規定されている。

2) 国連 NAP ガイダンス

- a) 人権 DD の実施について、企業への期待を表明するほか、人権 DD の概念を推進、詳細に説明し、実用的な指針を提供し、オンラインツールを開発、研修（企業及び大使館職員など政府職員）を実施、また中小企業に特化した指針を提供するなど
- b) 国家関連企業や国家と契約を締結する企業による人権 DD の実施を確保し、また輸出信用機関におけるプロジェクト、公的金融機関、輸出促進支援措置等において、人権 DD 実施を中心とした人権に関する制限条項を導入する
- c) 公共調達（地方公共団体含む）における、納入物品のサプライチェーンも含む人権 DD の実施要求、監督など
- d) 企業の人権尊重責任を促進する義務的／自発的、国際的／国内的な措置のスマートミックスの特定、マルチステークホルダーネットワークの支援、社会対話の促進など

3) SDGs

- a) 人権 DD は人権に対して生じうる負の影響に関し、これを特定し、予防し、回避し、対処するための方策であり、これに取り組むことは SDGs 全体の達成に資するものといえる。
- b) 特にグローバルサプライチェーンについては、以下のゴールが主に関係する。
 - a. SDGs ゴール 8「働きがいも経済成長も」のうち、特に後発開発途上国に対する貿易のための援助拡大（8. a）
 - b. SDGs ゴール 9「産業と技術革新の基盤をつくろう」のうち、特に開発途上国におけるバリューチェーン及び市場への統合アクセスの拡大（9.3）
 - c. SDGs ゴール 12「つくる責任つかう責任」のうち、生産・サプライチェーンにおける食

料損失の減少（12.3）

- d. SDGs ゴール 17「パートナーシップで目標を達成しよう」のうち、開発途上国の輸出大幅増加、世界の輸出に占める後発開発途上国のシェア倍増（17.11）

4) 政府ベースラインスタディ（国内の既存の法令・制度など）

- a) サプライチェーンに関連する国際枠組みについて、主に以下が記載されている
- OECD 多国籍企業行動指針及び同 RBC のための DD ガイダンスの紹介
 - ILO への拠出を通じた ILO 多国籍企業宣言の履行
- b) イシュー別の政策について、主に以下のものが記載されている
- 児童：子供の性被害防止プラン、児童労働に対する取組／国際協力
 - 障害者：障害者基本計画
 - セクシュアルハラスメント：男女雇用機会均等法
 - 性的指向・性自認：法に基づく指針、電話相談、パワハラ対策
 - 人身取引：人身取引行動計画 2014
 - 外国人労働：外国人研修指導協議会、繊維産業技能実習事業協議会
- c) 普及・支援活動として、主に以下の政策が規定されている。
- 企業向けに、人権リスクや人権 DD のあり方等について、JETRO、経団連等の機関と連携しながら国内外で意識啓発及び情報提供
 - 消費者の権利尊重促進のため、消費者志向経営の推進、エシカル消費の普及啓発
- d) JBIC 及び NEXI による環境ガイドラインにおいて、社会的関心事項を考慮

5) ステークホルダー意見(共通要請事項)

- a) NAP 作業部会のステークホルダー構成員の間では、人権 DD や CSR 調達の企業への義務付けの是非について意見が分かれたが、政府による人権 DD に関するガイダンスの必要性、好事例の収集・普及や啓発を通じた取組促進、中小企業への特別の支援などに向けた意見は概ね一致した。
- b) ステークホルダー共通要請事項において、人権 DD に関する課題別ガイドライン策定、ステークホルダーエンゲージメントや建設的労使関係に関する企業の積極的取組みの共有、他国との対話、中小企業向けの支援、相談窓口の設置、専門家紹介などが要請された。

6) 他国 NAP における記載

- a) 義務的/自発的、国際的/国内的、産業別など、様々な角度からの人権 DD を要求/促進する政策が掲げられており、自社だけでなくサプライチェーンを含んだ DD を要求している国が多い。
- b) DD 計画の策定・実施の義務付け（フランス）、DD 原則違反に対する罰則（チェコ）、非財務情報開示（チェコ、フランス、UK）、開発援助/貿易金融における DD の実施要求（フランス、USA）OECD の各種 DD ガイドラインへの準拠（EU 諸国）、インセンティブ制度（スペイン）、マルチステークホルダーイニシアチブの推進（ドイツ、USA）、好事例の奨励（USA）など。

■ 資料の詳細

1. 関連する UN 指導原則の規定

■ 指導原則 2.

国家は、その領域及び／または管轄内に拠点を有する全ての企業がその活動の全体を通じて人権を尊重することへの期待を明確に表明するべきである。

(コメンタリー)

現在、国家は、国際人権法の下では、その領域及び／または管轄内にある企業の域外活動を規制することを一般的には求められていない。また、認知された管轄的根拠がある場合、そうすることを一般的に禁止されてもいない。これに沿って、人権条約機関のいくつかは、国家が管轄内にある企業による国外での侵害を防止する手段を講ずることを勧告している。

■ 指導原則 3.

国家は、その保護する義務を果たすために、以下の事項を行うべきである。

- a. 企業に人権尊重を義務づけるもしくはその効果のある法律を施行し、定期的にその法律の妥当性を審査し、隔たりがある場合は対処すること。
- b. 会社の設立や活動を規律する会社法などこの指導原則以外の法律や政策が、企業による人権尊重を強要するのではなく可能にすることを確保すること。
- c. 企業に対して、その活動の全体を通じて人権を尊重する方法について実効的な指導を行うこと。

(コメンタリー)

国家は、企業が常に国家の不作为を好み、または国家の不作为から利益を得ると推定すべきではなく、企業の人権尊重を助長するため、国内的及び国際的措置、強制的及び自発的な措置といった措置を上手に組み合わせることを考えるべきである。

人権尊重に関する企業への指導は、結果として何が期待されているのかを示し、最良の慣行の共有を促進すべきである。そこでは、人権デュー・ディリジェンスを含む適切な手法や、先住民族、女性、民族的または種族的少数者、宗教的及び言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族が直面する具体的な課題を理解したうえで、ジェンダー、社会的弱者、及び／または排斥問題をいかに実効的に考慮するかについて助言すべきである。

(国と企業の連携)

■ 指導原則 4.

国家は、国有ないし国営企業または輸出信用機関や政府投資保険・保証機関のように国家機関から相当な支援やサービスを受けている企業による人権侵害からの保護については、適切な場合に人権デュー・ディリジェンスを要求することを含め、追加的な措置を取るべきである。

(コメンタリー)

国家が企業を所有するか支配している場合には、国家はその権限の範囲内で、人権尊重に関連する政策、法律及び規制が施行されることを確保するためにきわめて強力な手段を持つ。上級管理職が国家機関に一般的に報告を行い、政府関連部局は、人権デュー・ディリジェンスが実効的に実施されることを確保するなど、監視や監督のためのより大きな機会を持つことになる。(これら企業は第Ⅱ章で扱われる人権を尊重する企業の責任の対象でもある。)

…これらのリスクを前提に、国家は、機関それ自体や国家の支援を受ける企業及び企画事業に、人権デュー・ディリジェンスを奨励し、そして必要な場合、求めていくべきである。人権デュー・ディリジェンスを求めることは、事業活動の性質や活動状況が人権に重大なリスクをもたらす場合に最もふさわしくなる。

▪ **指導原則 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。

(コメンタリー)

必要な措置として、サービス契約またはサービス提供を定める法令において、これらの企業が人権を尊重するとの国家の期待を明確にすべきである。国家は、しかるべき独立した監視及び説明責任制度を設けることを含む、実効的に企業活動を監督できることを確保すべきである。

▪ **指導原則 6.**

国家は、その商取引の相手方企業の人権尊重を促進すべきである。

(コメンタリー)

国家は、少なからずその調達活動などを通じて、企業とさまざまな商取引を行っている。それは、国家にとって、個別でも国の集まりとしても、国内法・国際法上の国家の関連した義務を考慮に入れながら、契約条件などを通して企業の人権についての意識向上や人権に対する尊重を推進する絶好の機会となっている。

(人権を尊重する企業の責任 – 基本原則)

■ **指導原則 13.**

人権を尊重する責任は企業に以下の事項を要求する

- a. 企業活動による人権への悪影響の惹起またはその助長を回避し、惹起した際には対処すること。
- b. 企業活動と直接関連する、または取引関係による製品もしくはサービスに直接関連する人権への悪影響については、企業がその惹起に寄与していなくても、回避又は軽減に努めること。

(コメンタリー)

企業は、その活動を通じてまたは他の当事者との取引関係の結果として、人権への負の影響に関与する可能性がある。指導原則 19 は、企業がこのような状況にどのように対処すべきかについてより詳しく述べる。本指導原則の目的からして、企業の「活動」は、作為及び不作為の双方を含むものと理解され、その「取引関係」には取引先企業、バリューチェーン上の組織、及び企業の事業、製品またはサービスと直接関係のある非国家または国家組織を含むものと理解される。

■ **指導原則 15.**

企業は、人権を尊重する責任を果たすため、その規模と状況に応じて、以下を含む企業方針と手続を持つべきである。

- b. 人権への影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するための人権デュー・ディリジェンス手続

(コメンタリー)

企業が人権を尊重する責任を果たす手段は、とりわけその規模に比例する。中小企業は、大企業に比べると、余力が少なく、略式のプロセスや経営構造をとっているため、その方針及びプロセスは異なる形を取りうる。しかしながら、中小企業のなかにも人権に対し重大な影響を及ぼすものがあり、その規模に関係なくそれに見合った措置を求められる。影響の深刻さはその規模、範囲及び是正困難度で判断される。企業が人権を尊重する責任を果たすためにとる手段もまた、企業が事業を企業グループで展開しているのか、単体で展開しているのか、またどの程度の範囲で展開しているかによって異なることもあろう。しかしながら、人権を尊重する責任は、すべての企業に完全にかつ平等に課される。

(人権デュー・ディリジェンス)

■ **指導原則 17.**

企業は、人権への悪影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するために、人権デュー・ディリジェンスを実施すべきである。この手続は、現実の及び潜在的な人権への影響の評価、調査結果の統合と対処、対応の追跡調査、対処方法の周知を含むべきである。企業による人権デュー・ディリジェンスは以下の要件を満たすべきである。

- a. 企業がその活動を通じ惹起または助長するおそれのある人権への悪影響、または取引関係による、企業活動、製品もしくはサービスに直接関連し得る人権への悪影響を含むこと。

- b. その複雑さは企業の規模、人権に対する重大な影響へのリスク、企業活動の性質や状態に応じて異なること。
- c. 人権に関するリスクは企業活動の状態やその変遷により時間とともに変化する可能性があることを踏まえ、継続的に行うこと。

(コメンタリー)

この原則は、人権デュー・ディリジェンスの大枠を定義し、一方で原則 18 から 21 ではその不可欠な構成要素を詳細に述べる。人権リスクは、企業の人権に対する潜在的な負の影響であると理解される。潜在的な影響は防止あるいは軽減することを通して対処されるべきであり、一方で、現実の影響－既に生じたもの－は是正の対象となるべきである（原則 22）。

人権デュー・ディリジェンスが、単に企業自らに対する重大なリスクを特定し、対処するばかりではなく、権利保持者側に対するリスクをも含むのであれば、これをより幅広い企業のリスクマネジメント・システムのなかに入れることができる。人権リスクは、契約やその他の合意が形作られる段階で増大または軽減されうるものであり、また合併や買収を通じて継承されるかもしれないことを考えると、新たな事業または取引関係を展開するにあたっては、人権デュー・ディリジェンスはできるだけ早く着手されるべきである。

企業のバリューチェーンに多数の企業体がある場合、企業がそれら全てにわたって人権への負の影響に対するデュー・ディリジェンスを行うことは不当に難しくなる。そうであるならば、企業は、関係する供給先または受給先企業の事業状況、特定の事業活動、関連製品やサービス、または他の関連する考慮事項によって、人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野を特定し、人権デュー・ディリジェンスのためにこれらを優先的に取り上げるべきである。

他者による人権への負の影響を企業が助長している、または助長しているとみられている場合、加担の問題が生じうる。加担には、法的でない意味及び法的な意味のふたつがある。法的でないものとして、例えば、他者が犯した侵害から利益を得ているとみられる場合など、企業はその当事者の行為に「加担して」と受け取られる可能性がある。法的なものとして、大半の国の法制は、犯罪への加担を禁止し、なかにはそのような場合には企業の刑事責任を認めるものもある。概して民事訴訟も、人権という観点から構成されていないかもしれないが、企業の加害関与があったという申し立てに基づくこともありうる。国際刑事法の判例は、幫助、教唆に関する基準が犯罪の実行に実質的な効果をもたらすような実際の援助または奨励を故意に提供することであるという点に重きを置いている。

人権デュー・ディリジェンスをしかるべく実行すること、申し立てをされるような人権侵害への関与を回避するためにしかるべき手段をすべて講じてきたことを示すことにより、企業は自社に対する訴訟リスクに対処する助けとなるはずである。しかしながら、そのようなデュー・ディリジェンスを実行する企業

は、それをもって、人権侵害を引き起こし、あるいは助長することに対する責任から自動的にそして完全に免がれることになるだろうと考えるべきではない。

■ **指導原則 18.**

企業は、人権に関するリスクを測るため、企業活動を通じてまたは取引 関係の結果として企業が関与したいかなる現実のまたは潜在的な人権への悪影響も、特定し、評価すべきである。その手続は以下の事項を満たすべきである。

- a. 社内及び／または独立した社外の人権専門家の知見を活用すること。
- b. 企業の規模や業務の性質・状況に応じ、人権への悪影響を潜在的に受け える集団やその他の利害関係者との有意義な協議を含むこと。

(コメンタリー)

人権デュー・ディリジェンスを実行する際の第一歩は、企業が関与する、実際のそして潜在的な人権への負の影響の性質を特定し、評価することである。その目的は、特定の事業の状況において特定の人々に対する特定の影響を理解することである。一般的に、これには、できれば事業計画の実施に先立って人権状況を評価することを含み、誰が影響を受けるかを特定し、関連する人権基準及び問題を整理し、そして事業計画の実施及び関連する取引関係が特定されたものに対してどのように人権の負の影響を与えうるのかを予測することである。このプロセスにおいて、企業は、社会的に弱い立場におかれまたは排除されるリスクが高くなりうる集団や民族に属する個人に対する人権の特別の影響に特に注意を向け、女性と男性では異なるリスクがありうるということにも留意すべきである。

人権への影響を評価するためのプロセスは、リスク評価や環境・社会影響評価などの他のプロセスのなかに組み込むことができる一方で、このプロセスは、国際的に認められた人権のすべてを共通の基準点として含むべきである。なぜなら、企業は、実質上どの権利に対しても影響をあたえる可能性を持っているからである。人権の状況は常に変化するため、人権への影響評価は定期的に行われるべきである。新たな事業活動または取引関係に先だって、事業における重要な決定または変更（例えば、市場への参入、新製品の発売、方針変更、または事業の大幅な変更）に先だって、事業環境の変化（例えば、社会不安の高まり）に反応またはそれを予見して、そしてひとつの事業活動または取引関係が続くあいだ中、周期的にということである。

企業は、人権への影響を正確に評価できるようにするために、使用言語や有効なエンゲージメントに障害となる可能性のあるものを考慮に入れた形で、ステークホルダーと直接協議することによって潜在的に影響を受けるステークホルダーの懸念を理解するように努めるべきである。そのような協議が可能ではない状況において、企業は、市民社会組織の人々や人権活動家などを含む、信頼できる独立した専門家との協議など、適切な代替策を考えるべきである。人権への影響評価は、人権デュー・ディリジェンス・プロセスにおける次の段階を知らせる。

■ **指導原則 19.**

企業は、人権への悪影響を予防、軽減するため、人権への影響評価で得た調査結果を全社的に関連する職務部門及び手続に組み込み、適切な措置をとるべきである。

- a. 実効的に調査結果を組み込むには以下が必要である。
 - i. そのような影響に対処する責任が、企業内の適切な階層の適切な職務部門に割り振られていること。
 - ii. 企業内の意思決定、予算配分、監督手続が、そのような影響への実効的な対応を可能にしていること。
- b. 適切な措置は以下に応じて異なる。
 - i. 企業が悪影響を惹起または助長しているか、それとも商取引関係先による企業活動、製品またはサービスが悪影響に直接関連していることにより関与しているに過ぎないのか。
 - ii. 人権への悪影響に対処する場合の企業の影響力の範囲。

(コメンタリー)

人権への影響評価の特定の結論を企業全体に横断的に組み入れることは、人権方針のコミットメントが関係する事業部門すべてに根付いている場合にのみ、効果的でありうる。このことは、評価の結果が正確に理解され、しかるべき重みを与えられ、これに基づいた措置が確実にとられるようにするためにも必要である。人権への影響を評価するときには、企業は実際及び潜在的な負の影響の双方を探っていることであろう。潜在的な影響は、評価結果を企業横断的に組み入れることによって、防止または軽減されるべきである。他方、実際の影響（既に生じたもの）は是正の対象となるべきである（原則 22）。

企業は、人権への負の影響を生じさせ、または生じさせうる場合、その影響を止め、または防止するために必要な手段をとるべきである。企業が人権への負の影響を助長し、または助長しうる場合、その助長を止め、または防止するために、その企業は、必要な手段をとるべきであり、残存するどんな影響をも軽減するため、可能な限りその影響力を活用すべきである。影響力は、害を引き起こす企業体の不当な慣行を変えさせる力を企業が有する場合に、あると考えられる。

企業が人権に対する負の影響を助長してはこなかったが、その影響が別の企業体との取引関係によって企業の事業、製品またはサービスに直接関連している場合、状況はより複雑である。そのような状況において適切な措置を決定するにいたる要素のなかには、関係する企業体に対する企業の影響力、企業にとってその取引関係がどの程度に重要なものであるか、侵害の深刻度、及びその企業体との取引関係を終わらせることが人権への負の結果をもたらすかどうかなどがある。

状況とそれから予想される人権に対する影響が複雑になればなるほど、企業がその対応を決定する際に独立した専門家からの助言を求めることも強くなる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力をもつ場合には、それを行使すべきである。もし企業が影響力を欠くならば、それを強める方法があるかもしれない。例えば、企業力強化またはその他のインセンティブを関係企業体に提供したり、他のアクターと協力したりすることで、影響力が強くなりうる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力を欠き、影響力を強めることもできない状況がある。そこでは、企業は、取引関係を終了することによって人権への負の影響が出る可能性について信頼できる評価を考慮した上で、その取引関係を終了することを考えるべきである。

取引関係が、企業にとって「極めて重要」である場合、取引をやめることは更なる難題を提起する。その企業の事業にとって必要不可欠な製品またはサービスを提供し、適当な代替供給源が存在しないならば、取引関係は極めて重要であるとみなされるであろう。ここでも、人権への負の影響の深刻さが考慮されなければならない。人権侵害が深刻であればあるほど、企業は取引関係を終了すべきか否かを決定する前に、状況に変化が起こるかどうかをより素早く見る必要があるだろう。いずれにしても、侵害が長期にわたり継続し企業が取引関係を維持している限りにおいて、その企業は、影響を軽減するための継続的な努力をしていることを証明できるようにしているべきであり、取引関係を継続することが招来する結果－評判、財政上または法律上の結果－を受け入れる覚悟をすべきである。

▪ **指導原則 20.**

人権への悪影響について対処されているか検証するため、企業はその対応の実効性を追跡調査すべきである。追跡調査は以下を満たすべきである。

- a. 適切な質的・量的指標に基づいていること。
- b. 人権への悪影響を受けた利害関係者を含む社内外からの意見を活用していること。

(コメンタリー)

追跡評価は、関連する内部報告プロセスに組み込まれるべきである。企業は、他の問題で既に用いているツールを活用してもよい。これらのツールには、関連する場合には性別に分けられたデータを用いながら、パフォーマンス契約やレビュー並びに実態調査や監査を含めることができるだろう。事業レベルの苦情処理メカニズムは、直接影響を受けた人々から企業の人権デュー・ディリジェンスの実効性に関する重要なフィードバックも提供できる（原則 29 参照）。

(指導原則の和文は外務省仮訳⁶⁷、各原則のコメンタリーの和文は国連情報センター⁶⁸より引用)

⁶⁷指導原則：外務省仮訳 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

⁶⁸ 指導原則コメンタリー：国連情報センター

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

2. 関連する [UN WG NAP Guidance](#) の記載

(P21) UNGPs を実施する旨のコミットメントの表明

コミットメントには、企業が、UNGPs の第 2 の柱 及び第 3 の柱に基づいて、人権を尊重し、かつ、人権デュー・ディリジェンスを 実施することへの期待を明確化することも含まれる。

(P21-24) NAPs の内容に関する指針

■ 政府の期待

NAPs の 3 番目の章において、政府は、企業に対する期待を明記すべきである。これには、企業は、事業活動においていかなる場所においても、UNGPs の第 2 の 柱に沿って人権を尊重すべきであるという期待が含まれる。これに関して、政府 は、企業を対象とする原則（11-24、28-31）、国連人権高等弁務官事務所が策定した企業の人権尊重責任に関する 2011 年の解釈指針 11、及び、デュー・ディリ ジェンスのプロセスの具体的な分野、問題または要素についての補足的な指導文書 12 を参照すべきである。

■ 政府の対応の基本原則 – 具体的な影響への対処の重視

政府の法的義務は、一般的にその国の領域及び/または管轄内に 制限されるが、国家は、UNGPs に従って、自国に住所を有する企業の域外への影響をも考慮に入れるべきである。

■ 負の影響への対処方法を特定するための UNGPs の利用

政府は、措置を計画する際に、第 2 の柱及び第 3 の柱における企業を 対象とする指導原則（指導原則 11-24 及び 28-31）を参照すべきである。特に、人 権デュー・ディリジェンスの概念は、NAPs において説明される政府の活動の一貫性を確保する筋道として推進されるべきである。例えば、政府は、人権デュー・ディリジェンスを実施するという企業に対する期待を明確化すべきである。また、政府は、企業による人権尊重を支援し、動機付け、及び、要求するた めの措置として、人権デュー・ディリジェンスの概念を推進し、かつ、詳細に説明すべきである。

■ 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の特定

UNWG は、NAP が、UNGPs に沿って、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表明することを推奨する。「スマート・ ミックス」という用語は、人権に対するビジネスの影響に影響を及ぼす可能性のある あらゆる措置が考慮されるべきであり、かつ、特定された措置の組み合わせが負の影 響に対処するのに最も効果的であるという意味で「スマート」でなければならないということの意味する。

(P32) 指導原則 2 に関してとりうる措置：

■ 域外への影響を伴う措置の実施

- 本国政府が企業による域外への影響に対処できる 1 つのアプローチとして、域外的 な波及効果のある国内措置または直接的な域外適用立法及びその施行がある。

(P33-35) 指導原則 3a/3b に関してとりうる措置：

- 法的な枠組みの中でのギャップへの対処
 - 調達に関する法律への人権デュー・ディリジェンスの導入（指導原則 6 参照）。

(P35-37) 指導原則 3c に関してとりうる措置：

- 第 2 の柱の実施に関する指導文書及びツールの策定
 - 必要な場合には、実用的な事業分野別のガイダンス文書の策定（例、金融機関または資源の採掘及び取引）
 - 必要な場合には、問題別のガイダンス文書の策定（例：居住地の移転、共同体との エンゲージメント・同意、紛争影響地域、サプライチェーン、または健康への権利 の尊重についての企業の役割）
 - 人権デュー・ディリジェンス・プロセスの具体的なプロセスに関する実用的な指針の策定（例：人権影響評価（HRIA）、軽減措置の策定及び実施、報告）
 - 中小企業（SMEs）における必要性和要求に対応する実用的な指針の策定
 - 人権デュー・ディリジェンスの実施に関するオンライン・ツールの開発
 - 既存の文書の各国の状況に合わせた言語への翻訳
 - 新たなガイダンス資料及びツールの策定と、既存のガイダンス資料及びツールの利用に関する、他の政府との協力
- 企業に対する情報と支援サービスの提供
 - 経営者団体、事業の事業組合または国連グローバル・コンパクト・ネットワークの ような確立したビジネスフォーラムと協力して行う、企業のための人権デュー・ディリジェンス・プロセスに関する研修の発展
 - 中小企業に的を絞った研修の提供
 - 受入国において、企業と人権に関する問題について企業に助言を行う大使館職員の 研修と職務の割当て（指導原則 7 も参照）
 - 人権問題に関する助言が、通商使節団を含め、全ての輸出促進活動で行われること の確保
 - ビジネスと人権に関する問題について情報と助言を提供できる拠点の創設。
 - 子どもの権利とビジネス原則のような、脆弱化または周縁化されるリスクのあるグ ループの人権を尊重する企業の責任を促進する規範やイニシアティブの支援
- ステークホルダー・グループ間での交流と教訓の共有の促進
 - リスクが高い特定の分野や問題に関するものなど、ビジネスと人権に関する意見交 換のためのマルチステークホルダーのプラットフォームを支援し、場合によって先導すること

- 使用者と労働組合との間の社会的対話の強化
- 市民社会組織のネットワークの専門的知識と影響力を蓄積するための、市民社会組織のネットワークに対する支援の提供
- 企業間の意見交換と能力養成を促進するための、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク、及び、グローバル・コンパクトと ILO の下で活動を展開している 児童労働協議会のような、企業主導のプラットフォームに対する支援の提供

■ マルチステークホルダー・イニシアティブの支援

- マルチステークホルダー・イニシアティブが、UNGPs を参照するとともに、企業 に対して第 II の柱に沿った人権デュー・ディリジェンス・プロセスの実行を要求 することの確保。

(P38 - 40) 指導原則 4 に関してとりうる措置：

- 国家が所有または支配している企業による UNGPs の実施の確保
 - 国家が所有または支配している企業による実効的な人権デュー・ディリジェンスの実施の確保
- 輸出信用機関の業務に対する人権に関する制限条件の導入
 - 人権への負の影響のリスクが高いことが特定されている場合に、申請プロセスの一環としてプロジェクトに関する人権デュー・ディリジェンスを要求すること
 - 輸出信用を申請する企業に対する人権デュー・ディリジェンスに関する期待についての明確な指針の提供
 - 人権に負の影響を与えるリスクのあるプロジェクトのための輸出信用に対して、具体的な軽減措置を条件付けること
 - 人権に対する負の影響のリスクが高いプロジェクトを支援しないこと
 - 支援を受けた企業またはプロジェクトの人権への影響の監督のための十分な財源の 割当て
- 他の公的金融機関における人権に関する制限条件の導入
 - 人権への負の影響のリスクが高いことが特定されている場合に、申請プロセスの一環としてプロジェクトに関する人権デュー・ディリジェンスを要求すること。
 - 政府の支援を受けた企業またはプロジェクトの人権への影響の監督のための十分な 財源の割当て
- 金融以外の支援機関における金融機関における人権に関する制限条件の導入
 - 大使館または輸出促進専門機関（指導原則 3c も参照）による輸出促進支援措置の 提供にあたっては、企業による実効的な人権デュー・ディリジェンスの並行実施を 条件とすること
 - 開発支援における官民提携にあたっては企業の人権の歴史を考慮要素とし、当該提 携について十分な人権デュー・ディリジェンスを確保すること
 - 人権に負の影響を及ぼし、かつその状況に対処するための協力を拒否する企業に對 して、支援・協力しないこと

(P41 - 42) 指導原則 5 に関してとりうる措置：

- 公的サービスを提供する企業との間で契約を締結し、または当該企業のための法を制定する場合における、人権に関する条項の導入
 - 公的サービスの民営化及び民間部門による提供に先立って人権影響評価を実施し、その評価に基づいて措置を講じること
 - 政府との契約者に、民間軍事会社のための国際行動規範(ICoC)や採取産業に属する 企業のための安全及び人権に関する自主基準(VPs)など、マルチステークホルダーのイニシアティブに参加することを要求する
 - 公的サービスを提供する組織との間の契約全てに対する人権条項の導入。特に、人 権への負の影響が特定された場合
 - 国家に代わってサービスを提供する企業全てに、人権の尊重と人権デュー・ディリジェンス・プロセスの実施を要求する法的条項の採択
 - 選定プロセスにおける重要な問題として、企業が人権の尊重を示すことができるこ とを含めること
 - 公的サービスを提供する企業全てに対する研修と能力養成の提供
 - 公的サービスを提供する企業の人権への影響の十分な監督及びモニタリングの確保

(P42 - 43) 指導原則 6 に関してとりうる措置：

- 公的調達における人権に関する制限条件の導入
 - 提供される製品のサプライチェーンを含め、人権への負の影響のリスクが特定され た場合における、入札者への人権デュー・ディリジェンスの要求
 - 受注者の選択の際に人権を考慮に入れ、人権への負の影響の高いリスクがある入札 者を排除すること
 - 人権デュー・ディリジェンスの見地から入札者への期待に関する明確な指針の提供
 - 契約全てに人権要件及びデュー・ディリジェンスの措置を組み込むこと
 - 契約者全て、及び、可能な場合には直接影響を受けるステークホルダー、による人 権への影響の十分な監督の確保。
- 地方レベルの公的調達機関における人権に関する制限条件の促進
 - 可能であれば、地方レベルの調達機関に対し、国家レベルで実施されるのと同じ人 権基準を実施することを要求する
 - 高い人権リスクのある調達について国家レベルで情報を共有すること 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
 - 地方レベルでの関連機関との公的調達への人権の統合に関する能力養成の実施

(NAP ガイダンスの和文はヒューマンライツ・ナウ暫定訳よりー上記記載頁数も同書頁番号を引用

⁶⁹⁾

⁶⁹ NAP ガイダンス：ヒューマンライツナウ暫定訳 <http://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2017/05/267a738286ec7b123d36426c57c8a243.pdf>

3. 関連する SDGs

人権 DD は、人権に対して生じうる負の影響に関し、これを特定し、予防し、回避し、対処するための方策であり、これに取り組むことは SDGs 全体の達成に資するものといえる。以下は、サプライチェーン（特にグローバルサプライチェーン）に関連する SDGs を挙げる。

SDGs 8.a 後発開発途上国への貿易関連技術支援のための拡大統合フレームワーク（EIF）などを通じた支援を含む、開発途上国、特に後発開発途上国に対する貿易のための援助を拡大する。



SDGs 9.3 特に開発途上国における小規模の製造業その他の企業の、安価な資金貸付などの金融 サービスやバリューチェーン及び市場への統合へのアクセスを拡大する。



SDGs 9.5 2030 年までにイノベーションを促進させることや 100 万人当たりの研究開発従事者 数を大幅に増加させ、また官民研究開発の支出を拡大させるなど、開発途上国をはじめとするすべての国々の産業セクターにおける科学研究を促進し、技術能力を向上させる。

SDGs 12.3 2030 年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食料の廃棄を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食料の損失を減少させる。



SDGs 16.3 国家及び国際的なレベルでの法の支配を促進し、すべての人々に司法への平等なアクセスを提供する



SDGs 17.11 開発途上国による輸出を大幅に増加させ、特に 2020 年までに世界の輸出に占める後発開発途上国のシェアを倍増させる。



(SDGs の和文は外務省仮訳⁷⁰)

⁷⁰ SDGs：外務省仮訳 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000101402.pdf>

4. 関連する政府ベースラインスタディ報告書の記載⁷¹

(P22-25)

(5) サプライチェーン

【関連指針】

- OECD 多国籍企業行動指針, 「RBC のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」
- ・ 近年, RBC Responsible Business Conduct 責任ある企業行動) に対する関心が高まっている。OECD 多国籍企業行動指針は, RBC に関する基準の一つであり, 企業がとることが期待される行動について示している。同指針は 1976 年 (昭和 51 年) に策定された後, これまで 5 回改訂されており, 直近の 2011 年 (平成 23 年) の改訂では, 企業の人権尊重責任に関する章が新設された。サプライチェーンに関連して同指針は, 企業は, その活動を通じて悪影響を引き起こす又は一因となることを回避し, 悪影響が生じた場合には対処するべきであり, 取引関係によって悪影響が自らの事業に直接的に結び付いている場合には悪影響の防止又は緩和を求めるべきであるとしている。また, 実際の及び潜在的な悪影響を特定し, 防止し, 緩和するため, リスクに基づいたデュー・ディリジェンスを実施するべきであるとしている (第 II 章 一般方針)。
- ・ OECD は, デュー・ディリジェンスをどのように実施するかを示すガイダンスを鉱物, 農業, 衣服等, 産業分野別に作成してきた。続いて, 分野を問わずに利用できるガイダンスの作成が進められ, 2018 年 (平成 30 年) 5 月, 「責任ある企業行動 (RBC) のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」が完成し公表された。OECD 加盟国が承認している同ガイダンスでは, 第 1 章でデュー・ディリジェンスの意義や基本的な考え方, 第 2 章で企業がとるべきデュー・ディリジェンスの具体的なプロセスや対応例について示している。

【個別分野における現状・取組】

- 鉱物資源
- (OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス)
- 我が国は, 「OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に関する OECD 閣僚理事会による勧告の採択に参加した (2011 年 (平成 23 年) 2012 年 (平成 24 年))。同勧告では OECD 多国籍企業行動指針の参加国がその領域内又はその領土から操業を行う企業による同ガイダンス遵守を積極的に推進すること等を勧告しており, その目的は, 企業が確実に人権を尊重し, 紛争への負担を回避するとともに持続可能で公平かつ効果的な発展への貢献を行うようにすることである。同ガイダンス (第三版英語版及び第一版日本語版) は外務省ウェブサイトに掲載している。
- (採取産業透明性イニシアティブ (EITI))

⁷¹ ベースラインスタディ https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003272.html

採取産業透明性イニシアティブ（EITI）は、資源開発企業から資源国への資金の流れの透明性を高め、腐敗や紛争を予防し、成長と貧困削減に繋がる、責任ある資源開発を促進する多国間協力の枠組みである。資源国における透明性向上に資するための取組を進めている。我が国は2009年（平成21年）2月にEITIの「支援国」となり、2010年（平成22年）には東京でEITIに焦点を当てた国際セミナー「責任ある資源開発に向けた新たな潮流（“Emerging Trend toward Responsible Natural Resource Development”）」を開催し平成23年度から平成26年度までEITI マルチドナー信託基金（MDTF）に対して拠出してきた。また2016年（平成28年）のG7サミット議長年にあわせ、EITIとG7の複雑な契約交渉支援強化（CONNEXイニシアティブ）との協力可能性についての委託調査を実施した。

●農水産物

（OECD FAO 責任ある農業サプライチェーンのためのガイダンス）

我が国は、「OECD FAO 責任ある農業サプライチェーンのためのガイダンス」に関するOECD閣僚理事会による勧告の採択に参加した（2016年（平成28年））。同勧告ではOECD多国籍企業行動指針の参加国がその領土内又はその領土から操業を行う企業による同ガイダンス遵守を積極的に推進すること等を勧告している。その目的は、企業が、国際的に合意された農業サプライチェーンに関する責任ある企業行動の基準を遵守するよう確保することであり、具体的には、企業活動による悪影響を防止すること、そして、持続可能な開発、特に貧困撲滅、食料安全保障、及びジェンダー平等に貢献することである。同ガイダンスは外務省ウェブサイトに掲載している。

●水産物

IUU（違法・無報告・無規制）漁業に対して我が国は責任ある漁業国としてIUU漁業対策の重要性を強く認識しこれまで様々な取組を行ってきた。例えばFAOの違法漁業防止寄港国措置協定を締結したほか、NPFC（北太平洋漁業委員会）におけるIUU漁船リストの作成やICCAT（大西洋まぐろ類国際保存委員会）における漁獲証明制度の導入を主導するなど積極的に取り組んできている。

【国外における労働】

- 日本政府は、ベトナムの電子産業やパキスタンのスポーツ用品産業など、アジアのサプライチェーンにおいてCSRを推進するILOの事業に拠出しており、ILOの多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の履行に努めている。

【普及・支援活動】

●対企業

- ・経済産業省は、独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ アジア経済研究所（以下「ジェトロ・アジア経済研究所」という。））に依頼し各国政府や国内外の企業のビジネスと人権における取組等に対する調査を行いその成果を発表し関係政府機関及び企業への周知に努めている。また、国内外に所在する

ジェトロ事務所にて、企業の海外展開に伴う 現地の制度上に関する 情報提供等支援を行っている。その他 一般財団法人企業活力研究所（以下「活力研」という。）が主催する「CSR 研究会」においてもビジネスと人権をテーマとして 現代において日本企業が直面する人権リスクや 人権デュー・ディリジェンス等の在り方等についての調査・検討を 実施 している。引き続き これらの調査を踏まえて 企業及び関係団体の意識啓発を図るべく周知に努める。

- ・外務省は、日本企業の海外展開 に向けた支援の強化のため、2015 年（平成 27 年 9 月、外務省経済局内に官民連携推進室を設置した。また、ほぼ全ての在外公館に「日本企業支援窓口（日本企業支援担当官）」を設置し、現地で活動する日本企業の支援を行っている。

●対消費者

- ・消費者庁において、消費者の権利の尊重を推進する目的で、以下の政策を実施している。
 - ・ まず、第3期消費者基本計画に基づき、事業者が、消費者の視点に立ち、消費者の権利の確保及び利益の向上を図ることを経営の中心と位置付け、その上で、健全な市場の担い手として、消費者の信頼を獲得し、さらに、持続可能で望ましい社会の構築に向け、社会的責任を自覚して事業活動を行う「消費者志向経営」を推進している。
 - ・ 消費者志向経営の推進を図るため、事業者団体、消費者団体及び消費者庁で構成される「消費者志向経営推進組織（プラットフォーム。以下「推進組織」という。）」を設けた。推進組織では、事業者が消費者志向経営を行うことを自主的に宣言し、宣言に基づき取り組み、その結果を公表する「消費者志向自主宣言・フォローアップ活動」を推進している。また、この取組の普及の一環として、平成 30 年度からは「消費者志向経営優良事例表彰」を実施している。
 - ・ また、エシカル消費（倫理的消費）の普及啓発にも取り組んでいる。エシカル消費（倫理的消費）とは、地域の活性化や雇用などを含む、人や社会、環境に配慮した消費行動を指す。これは、消費者それぞれが、各自にとっての社会的課題の解決を考慮し、そうした課題に取組む事業者を応援しながら消費活動を行うことであり、先ほど述べた事業者が主体となっていく消費者志向経営と一対となるものである。
 - ・ なお、消費者教育推進法に基づき、消費者市民社会の形成に向けて、消費者一人一人が主体的・能動的に学び、知識を身に付け、実践的な能力を育めるよう、学校教育及び社会教育を通じて、消費者教育を推進している。

(P29) ビジネスと人権に関するその他のスタンダードやイニシアチブ

- 我が国は OECD 加盟国であり、OECD 多国籍企業行動指針の参加国である。OECD 国際投資及び多国籍企業に関する宣言（1976 年（昭和 51 年）採択、2011 年（平成 23 年）改訂）において、同指針参加国政府は、自国内で又は自国から活動する多国籍企業に対し、同指針を遵守するよう共同で勧告している。同指針第Ⅳ章は人権に関する指針であり、企業は、国際的に認められた人権や、活動を行う国の国際的義務、関連する国内法及び規則の枠内において他者の人権侵害を避ける等の行動をとるべきであると示している。
- ILO の多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言は、政労使三者によるガイドラインであり、

2017 年（平成 29 年）3 月の同宣言の改訂に当たって日本政府も改訂案を支持した。

- なお、日本政府は、ベトナムの電子産業やパキスタンのスポーツ用品産業など、アジアのサプライチェーンにおいて CSR を推進する ILO の事業に拠出しており、同三者宣言の履行に努めている。

(P39) 関係職員、在外公館への周知

- 政府としては、海外で企業活動を実施する日本企業に対し、法的リスクを含むビジネスにおけるリスクに十分留意する必要がある旨情報提供を行っている。また、我が国のビジネスと人権に関する国別行動計画の策定に関し、日本経済団体連合会等、関係機関へ周知している。
- 経済産業省は、ジェトロ・アジア経済研究所に依頼し、各国政府や国内外の企業のビジネスと人権における取組等に関する調査を行い、その成果を発表し、ジェトロ内及び関係政府機関への周知に努めている。また、国内外に所在するジェトロ事務所にて、企業の海外展開に伴う情報提供等支援を行っている。その他、活力研が主催する「CSR 研究会」においても、ビジネスと人権をテーマとして、現代において日本企業が直面する人権リスクや、人権デュー・ディリジェンス等の在り方等についての調査・検討を実施している。引き続き、これらの調査を踏まえて、企業及び関係団体の意識啓発を図るべく周知に努める。

(P40-41) OECD 多国籍企業指針や責任あるサプライチェーンのための DD ガイダンスなどのソフトロー文書

- 分野を問わずに利用できるガイダンスの作成が進められ、2018 年（平成 30 年）5 月、「責任ある企業行動（RBC）のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」が完成し公表され、我が国も勧告の採択に参加した。OECD 加盟国が承認している同ガイダンスでは、第 1 章でデュー・ディリジェンスの意義や基本的な考え方、第 2 章で企業がとるべきデュー・ディリジェンスの具体的なプロセスや対応例について示している。

(P57) 企業による人権尊重を推進する目的をもったその他の政策

- 児童

(子供の性被害防止プラン)

2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会までを視野に、現行法を前提として、児童の性的搾取等の撲滅に向けて政府が取り組むべき施策をとりまとめた。本基本計画に基づき、民間事業者及び関係機関・団体等と連携して、施策を推進していく。

(児童労働に対する取組／国際協力)

我が国は、人間の安全保障基金を通じて、人身取引や児童労働の問題に対処するプロジェクトを支援してきた。また、ILO への拠出を通じ、アジア地域の発展途上国における労働分野での技術協力を実施している。さらに、2010 年（平成 22 年）7 月、2014 年（平成 26 年）1 月及び 2018 年（平成 30 年）2 月には、関係府省庁、NGO、労使団体、ILO 等国际機関が参加して、外務省、厚生労働省共催の「児童労働に関する意見交換会」を実施している。

- 障害者（障害者基本計画）

障害者の自立と社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進するため、政府が講ずる障害者施策の最も基本的な計画として「障害者基本計画」を策定している。障害者基本計画（第4次）においては、障害者が地域で質の高い自立した生活を営むためには就労が重要であるとの考え方の下、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、多様な就業機会の確保、就労支援の担い手の育成、福祉的就労の質の底上げ（工賃の水準の向上）、経済的自立の支援等を基本的考え方として掲げるとともに、関係省庁による様々な関連施策を盛り込んでいる。

- セクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法第11条は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けており、同法に基づき定めた指針において、事業主は、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談（苦情を含む。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、④①から③までの措置と併せて講ずべき措置を講じなければならないこととしている。また、事業主がこれらの義務に関し厚生労働大臣の勧告に従わない場合、企業名を公表することとしている。

- 性的指向・性自認

- ・男女雇用機会均等法に基づき定めた指針において、被害者の性的指向や性自認に関わらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも指針の対象となることを明確化している。

- ・厚生労働省では、性的指向・性自認を理由としたものも含め、社会的な繋がりが希薄な方々の相談先として、24時間365日無料の電話相談窓口を各地域に設置するとともに、必要に応じて面接相談や同行支援を実施して具体的な解決に繋げる寄り添い支援を行っている。

- ・性的指向・性自認に対する不理解を背景としてパワーハラスメントが行われうることを、事業主向けのガイドブック「パワーハラスメント対策導入マニュアル」で周知している。

- ・厚生労働省ホームページの総合労働相談コーナーのページにおいて性的指向・性自認に関する相談にも対応している旨周知するとともに、リーフレットやポータルサイトでパワーハラスメントの相談窓口として総合労働相談コーナーの周知を図っている。

- ・公正な採用選考についての事業主向けガイドブックに「LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない」旨記載し、ホームページ上にも公表している。

- 人身取引（人身取引対策行動計画）

- ・政府は、人身取引が重大な人権侵害であり、人道的観点からも迅速・的確な対応が必要であるとの認識の下、2004年（平成16年）12月に「人身取引対策行動計画」を、2009年（平成21年）12月に「人身取引対策行動計画2009」を策定した。両計画に掲げられた施策が着実に実施されたことにより、人身取引対策は大きく前進し、一定の成果を上げたところであるが、依然として人身取引は重大な国際問題であることから、人身取引に係る情勢に適切に対処し、政府一体となった対策を引き続き推進していくた

め、2014 年（平成 26 年）12 月、「人身取引対策行動計画 2014」を策定した。さらに、同行動計画に基づき、関係閣僚から成る人身取引対策推進会議を開催することとし、同会議を中核として、関係省庁が連携をとりながら人身取引対策の改善や強化に向けて取り組んでいる。（2018 年（平成 30 年）5 月 18 日公表「人身取引対策 に関する取組について（年次報告）」参照 17。）

- ・ 政府は、同計画に沿って、引き続き人身取引事犯の取締りを推進するとともに、関係機関・団体と協力して被害者の発見と適正な保護・支援に努めている。さらに、IOM への拠出を通じて、被害者の帰国支援及び帰国後の社会復帰支援を行っている。
- ・ 経済産業省においては、毎年 6 月に「外国人研修指導協議会」を実施し、中小企業団体（日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会、全国商店街振興組合連合会）に対し、外国人技能実習生度の適切な実施や人身取引対策を含む政府の外国人労働者に関する取組等について、関係省庁の協力を得て情報提供し、外国人労働者問題に対する意識の向上等を図っている。
- ・ 政府としては、人身取引議定書の締約国として人身取引対策の国際協力を推進している。
- ・ 民間企業と連携・協力した人権教育・啓発活動
- ・ 人権啓発活動を担当する国の機関の代表的なものとして、法務省の人権擁護機関がある。また、法務省以外の関係各府省庁においても、その所掌事務との関連で、人権に関わる各種の啓発活動を行っているほか、地方公共団体や公益法人、民間団体、企業等においても、人権に関わる様々な活動を展開している。一例として、法務省の人権擁護機関では、国民に、人権啓発活動への目を向けてもらうための更なる取組として、「笑い」を通じた発信力の強さを持つ民間企業や、全国各地で地域に根ざした形でのスポーツ教室等に取り組んでいる民間企業と連携した人権啓発活動を実施する等、幅広く啓発活動に取り組んでいる。

（P64）産業セクター、人権課題、企業規模別ガイダンス

・ なお、経済産業省所掌の繊維業界において外国人技能実習生に関する法律違反が多く指摘された状況を踏まえ、本年 3 月に関係業界団体等を構成員とする繊維産業技能実習事業協議会を設置し、繊維業界としての取組を議論、本年 6 月、「繊維産業における外国人技能実習の適切な実施等の取組」を決定、公表した。本決定を踏まえ、主務官庁による適切な法執行等に加え、繊維業界としても、技能実習に係る法令順守等の徹底、取引適正化の推進、発注企業のサプライチェーン全体における法令順守等に係る社会的責任、業界全体における態勢等の整備の取組を進めていく。その一環で本年 10 月、第 5 回繊維産業技能実習事業協議会にて第 1 回フォローアップを実施、業界内における本協議会決定内容の周知状況等について確認した。

（P65）ガイダンス：我が国は、期待される人権成果、関連する国内法規に関する情報並びに最良の慣行及びデュー・ディリジェンス手法事例の指標を策定しているか。

2018 年（平成 30 年）11 月現在、期待される人権成果、関連する国内法規に関する情報並びに最良の慣行及びデュー・ディリジェンス手法事例の指標の策定を目的とした施策は存在しない。

(P67) 国有ないし国営企業：人権デュー・ディリジェンス要件

「国有企業」又は「国営企業」については、我が国として統一的な定義を有していない。したがって、どのような人権デュー・ディリジェンスを義務付けているかについて、回答することは困難である。

(2) サプライチェーン・マネジメント要件

「国有企業」又は「国営企業」については、我が国として統一的な定義を有していない。したがって、どのようなサプライチェーン・マネジメントを義務付けているかについて、回答することは困難である。

(P68) 公的機関：人権デュー・ディリジェンス要件

- JICA 及び被援助国政府が実施する開発協力事業の受注企業は契約書上の規定の有無にかかわらず、被援助国の法令遵守の責任を負う。
- JBIC は、環境ガイドラインに則り、個別のプロジェクトの性質に応じ、人権の尊重をはじめとする社会的関心事項（非自発的住民移転、先住民族、文化遺産、景観、ジェンダー、子どもの権利、HIV／AIDS などの感染症、労働環境（労働安全を含む）及び地域社会の衛生・安全・保安等）への影響について、プロジェクト実施主体が環境社会配慮を適切に行っているかを確認しており、確認結果は融資等の意思決定に反映している。財務省は、所管省庁として、JBIC が環境ガイドラインに則り適切に環境社会配慮確認を行うよう監督している。
- NEXI は公的輸出信用及び環境に関する共通アプローチ（OECD 環境コモンアプローチ）を元にした環境ガイドラインを定めている。これにより「人権の尊重を含む社会的関心事項」として非自発的住民移転、先住民族、ジェンダー、子どもの権利等がプロジェクトにおいて検討されることが求められている。

5. ステークホルダー意見

ステークホルダー意見：サプライチェーン及び人権 DD

SH 意見の主な内容

(G：GCNJ、経：経団連、I：ILO、銭：第一生命銭谷氏、中：中同協、B：日弁連、連：連合、市：市民社会 PF)

<現状>

- 指導原則に整合した人権 DD や CSR 調達の取組みが一部見られる一方、(Tier2 以上の) サプライヤーの管理が十分でない (G)、日本企業が外部からの要請を受ける機会が少ない (市)、中小企業を中心に知識や経験が少ない (B) といった状況がある。
- サプライチェーンにおいては、中小企業が不利な状況 (大企業の労働者との賃金格差、職業選択の自由の制限、人材不足、金融アクセス) におかれている (中)
- 海外のサプライチェーンにおいて現地労働者の十分な労働条件の確保、安全衛生、児童労働などの問題を抱え、労使紛争を引き起こしている例が少なくない、労働組合として海外の日系多国籍企業の現地労働者・労働組合を対象とした啓発やセミナー開催を行う (連)

<対象または呼称>

- 「サプライチェーン」について、グローバルサプライチェーンを含むことではおおむね一致するが、「バリューチェーン」(B・市)「インベストメントチェーン」(B) を含むという形で記載するかについては意見が分かれる。

<前提としての Gap-Analysis>

- 政府の措置の前提として、国内法令、条約その他コミットメントの遵守等について検証すべき (中・市)。

<人権 DD または CSR 調達の要請>

- 人権 DD や CSR 調達を企業に義務付けるかどうかについては、CSR 調達に関する判断を「善管注意義務違反の対象とする」など法的拘束力を与えるべきとの意見 (市)、責任ある投資家から投資対象となるべく、人権 DD について「実施を求める」(実施開始時期や対象企業規模等について要協議) 意見 (銭)、事業リスクの回避のみでなく、企業価値や企業の競争力の向上にも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、自主的に取り組むべ

き（経）との意見に分かれる。

<政府の対外的働きかけ－レベルプレイングフィールド>

- 企業の人権 DD を通じて明らかになった途上国の人権上の課題について、日本政府がリーダーシップを発揮し、途上国政府への働きかけや制度整備支援を強化する（経）。なおこの点は、ILO 多国籍企業宣言にも合致（Home-Host Dialogue、第 12 項）（I）。
- 公正な競争条件・取引関係の実現に向けた「東アジア公正競争条約とその実施のための国際機構設立に向けて行動する」など（中）。

<実施促進・ガイダンス・啓発>

- 促進に当たって基礎とすべきまたは参照すべき文書として、国連指導原則、ILO 多国籍企業宣言、OECD 多国籍企業行動指針、責任ある企業行動に関する OECD DD ガイダンス、日弁連人権 DD のためのガイダンス、経団連企業行動憲章、中小企業憲章、2016 年 ILO 総会決議「グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する結論」など。
- 政府による指針、手引き、ガイドラインの提供（G・B・I・市）、ハイリスク産業分野や児童労働/強制労働/人身取引/外国人労働といった特定のトピックにおける措置またはガイダンス（B・I・市）、適切な情報提供（G）、認証制度（市）
- 集团的労使関係の保障、また中核的労働基準の遵守や労働基本権の尊重を柱とする国際枠組協定の締結拡大を通じた建設的労使関係の構築（連）、企業と他のステークホルダーの対話促進（B）
- 日系企業の積極的取組の認知、支援、普及（I）
- 指導原則や人権 DD に関する基礎知識について周知（経）、価値協創ガイダンスとの関連付けによる普及啓発（G）

<公正取引の実現・中小企業に対する支援及び救済>

- 中小企業ゆえに直面している不利の是正に向けて、公正取引を実現する各種施策（公取委の権限強化や独禁法の厳格運用など）が必要（中）。中小企業に対する大企業のコスト負担の転嫁による労働環境悪化の防止（B）
- 中小企業団体等による人権 DD 促進組織（中）、中小企業向けガイドブック（中）、中小企業の事例収集及び公表（中）、中小企業の人権 DD を促進するための適切な情報提供や実施手引き（G）、研修（B）

<救済アクセス>

- 苦情処理機関設置に関する公的ガイドライン、相談窓口、専門家紹介などの支援制度を整備（B）

以上から、現時点における、作業部会を構成するステークホルダー間の認識の共通点としては、以下のとおり記述できる。

「政府は、企業による指導原則に基づく人権デュー・ディリジェンス及びその国内外のサプライチェーン（定義要検討）における人権尊重のための取組みを促進するため、以下の政策を実施する。

- 指導原則及び責任ある企業行動に関する OECD DD ガイダンスを基礎として、人権 DD に関する実用的かつ実行可能なガイドラインを策定し、その利用促進のためのツールを提供する。この際、人権に対するリスクの特に高い産業分野や人権の個別課題（強制労働/児童労働/人身取引等）については、これに特化したガイドライン策定を行う。
- 企業の競争力を高める観点から、人権 DD とともにこれと相互補完的な取組みとして、企業のステークホルダーとの対話の取組みを促進する。具体的には、関連する企業の積極的取組みにつき、事例を収集し、その普及のための措置を行うことにより、支援促進する。労働の分野については、中核的労働基準及び集团的労使関係の保障を前提として、ILO 多国籍企業宣言に従い、労使対話によって労働課題に対処する建設的労使関係に関する事例やステークホルダーとの協働で労働環境の改善や社会課題への取組みを行う事例を含む。
- 企業の人権 DD を通じて明らかになった海外における課題の解決を図るため、二国間または多国間の枠組みを通じた効果的な対話や必要な制度整備支援などを行う。
- 中小企業特有の課題に配慮し、中小企業向け人権 DD ガイドブックの作成、中小企業の積極的取組みの収集及び普及、適切な情報提供並びに必要な支援を行う。
- 人権 DD 及びサプライチェーン上の取組みに関する相談窓口の設置、専門家紹介などの支援を行う。在外公館や関係省庁が連携して政策一貫性を図り、また企業の ILO 多国籍企業宣言及び OECD 多国籍企業行動指針に沿った行動を促進するため、それらの周知徹底を図る。」

この表は、NAP 策定作業部会のステークホルダー構成員（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、経団連、ILO、第一生命銭谷美幸氏（個人資格）、中小企業家同友会、日弁連、連合、NAP 市民社会プラットフォーム）が、多様な意見のうち最低限意見の一致する共通要請事項をまとめたもので、作業部会を通じて政府に提出されているものである（参照：[NAP ステークホルダー要請書](#)⁷²）。表の最終部分、緑字が共通要請事項である。

したがって、それぞれのステークホルダーにこの共通要請事項以外の意見が存在する。参考までに、公表されている意見書は以下のとおりである。

⁷²NAP ステークホルダー要請書 https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_735161/lang--ja/index.htm

- ・ 日弁連「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事項・施策に関する意見書」等⁷³
- ・ 経団連「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」⁷⁴
- ・ NAP 市民社会プラットフォーム「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）策定への市民社会からの意見書」⁷⁵

6. 参考になる他国 NAP の規定

義務的/自発的、国際的/国内的、産業別など、様々な角度からの人権 DD を要求/促進する政策が掲げられており、自社だけでなくサプライチェーンを含んだ DD を要求している国が多い。

DD 計画の策定・実施の義務付け（フランス）、DD 原則違反に対する罰則（チェコ）、非財務情報開示（チェコ、フランス、UK）、開発援助/貿易金融における DD の実施要求（フランス、USA）OECD の各種 DD ガイドラインへの準拠（EU 諸国）、インセンティブ制度（スペイン）、マルチステークホルダーイニシアチブの推進（ドイツ、USA）、好事例の奨励（USA）など。

NAP	規定内容	人権 DD&SC に関連する規定 ⁷⁶ 原文（または DIHR から引用）
Czech Republic 2017	資格の喪失 ー現状： ・ DD 原則への反復的かつ重大な違反に対する罰則として、経営資格の喪失 サプライチェーンと紛争鉱物 ー現状：	Disqualification of a member of a body [page 13] Current state of play: The disqualification of members of governing bodies from holding such office was introduced into Czech law in 2014 by the Business Corporations Act. This makes it possible to punish those who have bankrupted their company or have repeatedly and seriously breached the tenet of due diligence. They may be disqualified for up to 3 years. Supply chains and conflict minerals [page 20-21] Current state of play:

⁷³日弁連意見書 https://www.nichibenren.or.jp/activity/international/human_rights/business.html

⁷⁴ 経団連意見書 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/095.html>

⁷⁵ NAP 市民社会プラットフォーム意見書 <https://www.bhr-nap-cspf.org/recommendation/statement2/general/>

⁷⁶ デンマーク人権研究所のウェブページ中、人権 DD に関する NAP のまとめ

(<https://globalnaps.org/issue/human-rights-due-diligence/>)、または当該国の NAP 原文から引用

• 非財務情報開示に関する EU のルールのもとで、サプライチェーン情報の開示 • OECD-FAO 責任ある農業サプライチェーンのためのガイダンス策定への関与 • OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのための DD ガイダンス及び採取産業における有意義なステークホルダーエンゲージメントのための DD ガイダンスの策定への協力、実施方法の検討 —政策： • EU 紛争鉱物規制の適用について責任を負う管轄機関の設立 • リスクの高い製品と原材料の公共調達における認証スキーム 人権保護責任の範囲と内容 自発的な非財務情報開示	• Under the new European rules on non-financial reporting, companies will also publish information on their supply chains. • The Czech Republic was involved in the consultation and approval of the OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains. The Ministry of Industry and Trade and the Ministry of Agriculture will arrange for this Guidance to be published and publicised at their seminars and workshops. • The Czech Republic was involved in the consultation and approval of OECD recommendations on the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas and Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector. The Ministry of Industry and Trade is now considering how they can best be implemented in the Czech Republic. Tasks: • Establish one or more competent bodies responsible for the application, in the Czech Republic, of Regulation (EU) 2017/821 of the European Parliament and of the Council laying down supply chain due diligence obligations for Union importers of tin, tantalum and tungsten, their ores, and gold originating from conflict-affected and high-risk areas, and notify that body (those bodies) to the European Commission. Coordinator: Ministry of Trade and Industry Deadline: 9 December 2017 • In the public sector's procurement of high-risk products and raw materials, consider giving preference to suppliers participating in recognised certification schemes. Coordinators: All ministries Deadline: Running Pillar II, Scope and content of the obligation to respect human rights Voluntary non-financial reporting [page 38] What should be included in a report? Human rights standards, as opposed to financial reporting, which is governed by sophisticated and internationally reputed respected standards, are still inchoate. Even so, the following information should not be left out of
--	---

	情報開示から除外すべきでない内容 - 人権コミットメントとその考案過程、影響の対象、伝達方法、コンプライアンスの責任の対処 - 主要な問題の特定：事業運営上のリスク分野、リスク特定の方法や影響を受ける国に関する情報など - リスクへの対処と対策に関する情報	a report: - Whether a human rights commitment has been made, how it has been devised, whose rights it affects, how it is communicated, and whether and how responsibility for compliance is addressed within the business. - A specification of key issues, i.e. areas viewed by the company as operationally risky, or in which it is most involved. Information about how such issues have been identified and, if the company has operations in multiple countries, information as to which countries are affected. - Information on how these risks are addressed and what measures have been taken.
France 2017	I 国の人権保護義務 ー国際枠組みーOECD OECD ガイドラインの促進、実施とともに紛争解決を行う NCP OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デュー・ディリジェンス・ガイダンス実施のための財政拠出 ー国内枠組みー法制強化 注意義務法（一定規模以上の会社に DD 計画の策定と実施を義務付け。計画には、サプライチェーンも含むリスク特定、人権、基本的自由、健康、個人の安全および環境に対する重大な侵害を	I- The State's Obligation to Protect Human Rights The International Framework 3. The Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) [page 14] The French National Contact Point (NCP) for the OECD Guidelines is a mediation body that aims to resolve conflicts while promoting and applying these guidelines. Lastly, France finances actions supporting the implementation of the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas. ... The National Framework 10. The Reinforcement of Legislation [page 23] Recent public policies have led France to adopt new legislative measures supporting CSR. An act on a duty of vigilance for parent companies and outsourcing companies was promulgated on 27 March 2017. Under this act, companies that employ more than 5,000 employees in France, or more than 10,000 employees in France and abroad, must draft and implement due diligence plans. Plans must set out reasonable measures to identify risks and prevent serious abuse of human rights, fundamental freedoms, health, personal safety and the environment, arising as a result of the operations of the company, of companies under its

防ぐための合理的な措置を含む) 公的機関の役割 輸出信用機関(COFACE)に関する人権 DD の手順確立 デューデリジェンス手順を強化し、苦情処理メカニズムを確立するための開発庁 (AFD)および輸出信用機関 (COFACE)に対する CSR プラットフォームの推奨 <進行中の政策> - COFACE : 社会環境分野 (人権含む) の情報のウェブページへの掲載 <実施予定> - 非財務情報開示や CSR-DD の実施、ホスト国や国際基準の施行を条件としたフランス開発庁によるプロジェクト投資 農業・食品産業 <進行中> - 土地所有の責任あるガバナンスのためのガイドライン(VGGT)と、農業および食料システムへの責任ある投資の原則 (RAI) のパートナー国への推奨 - 土地・財産権に影響する農業投資プロジェクトの事前分析ガイド	direct or indirect control, or of subcontractors and suppliers with which it has well-established commercial relationships. 13. The Role of Public Agencies [page 26] The NAP recalls the CNCDH's 2013 recommendation regarding France's export credit agency COFACE, namely the establishment of human rights due diligence procedures including exhaustive human rights impact assessments, better transparency and information, and better civil society and affected stakeholders participation. It also recalls the CSR Platform's recommendation for the development agency AFD and the export credit agency COFACE to reinforce their due diligence procedures and to establish grievance mechanisms. Actions Underway - COFACE is continuing efforts to make information on reasonable due diligence in the social and environmental fields (which include human rights) visible and accessible on its website. Actions to be Implemented - Make AFD funding for businesses conditional on implementing or undertaking to implement non-financial reporting and a CSR due diligence plan for projects, or on the enforcement of host country or international standards. 15. Economic Sectors and Human Rights The Agriculture and Food Sector [page 32] Actions Underway - Partner States are encouraged to apply the Voluntary Guidelines on the Responsible Governance of Tenure of Land (VGGT) and the Principles for Responsible Investment in Agriculture and Food Systems (RAI). - Recommendations in the Guide to Ex-Ante Analysis of Agricultural Investment Projects that Affect Land and Property Rights are being integrated into the AFD's due diligence procedures in the land, social and environmental fields.
---	---

＜実施予定＞ • VGGT と RAI の実施に関する政府職員（大使館及び経済サービス）へのトレーニング 繊維・衣服産業 ＜進行中＞ • NCP リポートの認知拡大と勧告の実施 • OECD 衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーン DD ガイダンス • G7 首脳宣言に従った「ビジョン・ゼロ・ファンド」への支援検討 採掘産業 法規制の強化に焦点 • OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーン DD ガイダンスの実施モニタリング等 • OECD 採取産業における有意義なステークホルダーエンゲージメントのための DD ガイダンスへの支援 金融産業 金融における責任あるビジ	Actions to be Implemented • Ensure the VGGT and RAI are respected by French economic actors abroad. Training on the implementation of these principles and directives will be offered to government employees (in embassies and economic services) and agencies. The Textile and Garment Sector [page 33] France also helped draft and adopt the OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector. Actions Underway • France is continuing to raise awareness of the NCP report issued on 2 December 2013, and monitor the implementation of its recommendations in the French textile, garment and distribution sectors. • France is helping to finalize the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector. • France is determining whether to support the “Vision Zero Fund” following the G7’s Leaders’ Declaration at Elmau. The Extractive Sector France’s actions in this field focus on multilateral and European initiatives reinforcing the legal and regulatory framework for businesses working in the extractive sector, especially in regions with fragile governance systems. • France helps monitor and finance the implementation of the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and HighRisk Areas.... • France also helped draft and adopt the OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector.... The Financial Sector ...the OECD also set up a multi-stakeholder Working Party on Responsible Business Conduct in finance, and developed recommendations to support the implementation
---	--

	ネス行動のマルチステークホルダーワーキンググループ (OECD) 企業の人権尊重責任 ＜実施予定＞ • サプライチェーン上のリスクへの対処のための DD 計画の開示要求に関する法の施行の監視 • 社会対話と従業員の意見表明の促進 救済アクセス－非司法的メカニズム－NCP サプライチェーンのリスクに関する DD、人権、労働者の権利の分野における NCP の活動の強化	of the Guidelines in this sector.... II- Businesses’ Responsibility to Respect Human Rights Introduction Actions to be Implemented • Monitor the implementation of legislation requiring some companies to disclose due diligence plans addressing subsidiary and subcontractor risks at each level of the supply chain, and, if necessary, take measures to enforce this legislation. • Promote social dialogue and employee expression as tools to reinforce respect for human rights at all levels of the supply chain. III- Access to Remedy 2. Non-Judicial Mechanisms – At the International Level 2.1 The OECD National Contact Point (NCP) ... Following the Rana Plaza tragedy, the NCP stepped up its activities, especially in the field of due diligence for supply chain risks, human rights and workers’ rights. ...
Germany 2016	人権尊重のための DD に関する企業への期待 企業の規模、セクター、運営形態等に関わらず全企業に適用される DD 実施責任 人権 DD の主要要素 • 企業の人権指針 • 実際の、または潜在的な人権への悪影響の特定手順 • 負の影響を予防する手段及びその効果の確認 • 情報開示 • 苦情処理メカニズム	III. Federal Government expectations regarding corporate due diligence in respecting human rights [page 7-12] Scope and practical structuring of due diligence in the field of human rights The responsibility to exercise due diligence applies in principle to all enterprises, regardless of their size, the sector in which they operate, or their operational context within a supply or value chain with an international dimension. Core elements of due diligence in the field of human rights • “a human rights policy statement • procedures for the identification of actual or potential adverse impact on human rights • measures to ward off potentially adverse impacts and review of the effectiveness of these measures • reporting

	対策 従業員 500 人以上の企業の 50%が 2020 年までに人権 DD の主要要素を企業プロセスに組み込む サプライチェーン/バリューチェーンにおける人権保護 対策 サプライチェーンに関してリスクの高いセクターと地域を特定する 繊維産業のマルチステークホルダーイニシアチブを支援、2018 年までに繊維・衣料市場の 75%がテキスタイルパートナーシップへ署名する目標	• a grievance mechanism” Measures ...The aim is that at least 50% of all enterprises based in Germany with more than 500 employees will have incorporated the elements of human rights due diligence described in this chapter into their corporate processes by 2020.... 2.1 Ensuring the protection of human rights in supply and value chains [page 28-30] Measure The Federal Government will publish a study identifying high-risk sectors and regions of particular relevance to the supply and value chains of German business. ...the Federal Government supports a multi-stakeholder initiative combining voluntary and compulsory elements....The aim is to have 75% of the German textile and clothing market signed up to the Textile Partnership by 2018....
Spain 2017	指導原則 2 <対策> 人権への負の影響の予防、対処に資する方策等促進のため、スペイン内の企業のネットワークの確立 <対策> 人権分野での企業方針の実施について、監視委員会によるインセンティブ制度の設計と政府への提出 指導原則 2 5 <対策> 監視委員会が人権損害を引き起こす企業の民事責任の法的メカニズムに関する報告書を作成	Guiding Principle 2 Measure 7 The Government will establish networks among Spanish companies or that the ones that operate in Spain for the promotion of: measures, procedures or internal systems that can effectively contribute to the prevention and/or mitigation of the negative consequences of business activities on human rights;... Measure 8 The Monitoring Commission will design and submit to the Government the adoption of an incentive system that includes both large companies and Small and Medium Enterprises (SMEs) that carry out policies in the field of human rights. Guiding Principle 25 Measure 1 Within one year from the approval of this Plan, the Monitoring Commission will prepare a report on the legal mechanisms through which the civil liability of companies that cause damage or harm to human rights,...

UK 2013, 2016	既存の措置 i) 現代奴隷法 他国、アフリカ連合、FAO とともに、土地投資の DD 枠組みの開発、食品安全と栄養のための新アライアンスの下で民間部門の投資を指導 NCP の人権 DD の実例（世界自然保護基金と石油・ガス会社）の参照	The UK 2016 Updated NAP, in Actions Taken section [page 8], states that: “To give effect to the UN Guiding Principles, the Government has: i) introduced the Modern Slavery Act which consolidates and simplifies existing legislation, toughened penalties to allow a maximum sentence of life imprisonment, and provides safeguards for victims... Support for Land Tenure and Other Property Rights [page 13]: Jointly with US, Germany, France, the AU Land Policy Initiative and FAO, the UK has developed a land investment due diligence framework based on the VGGT and other international standards, to guide private sector investments under the New Alliance for Food Security and Nutrition. A reference to human rights due diligence in a NCP case study concerning World Wildlife Fund & SOCO International Plc [page 23]
US 2016	好事例の奨励 モデル事例の奨励と調達権限の活用 既存のコミットメントとイニシアチブ 連邦サプライチェーンにおける人身売買の新たな規制により、グローバルサプライチェーンでの人身売買を特定・防止 成果：開発援助及び貿易金融における DD の実施 RBC 原則の実施を要求する海外民間投資公社（OPIC）および米国輸出入銀行（EXIM）の基準等の強化 RBC マルチステークホルダー	Leading By Example The U.S. government will continue to encourage and model good practices by leveraging its purchasing power,... Ongoing Commitments and Initiatives [page 11-12] “Strengthening Protections against Trafficking in Persons in Federal Contracts,” (E.O. 13627), signed on September 25, 2012, and its associated regulatory changes, created new prohibitions on trafficking and trafficking-related activities in federal supply chains that are designed to help identify and prevent human trafficking in global supply chains... Outcome 1.4: Conducting Due Diligence in U.S. Development Funding and Trade Finance New Actions [page 12] Enhancing Overseas Private Investment Corporation (OPIC) and Export-Import Bank of the United States (EXIM) Standards: OPIC and EXIM will enhance existing procedures and standards that require companies receiving their support to implement RBC principles... Outcome 2.1: Enhance the Value of Multi-Stakeholder Initiatives on RBC New Actions [page 14] ...Various U.S. government agencies have funded and/or participated in initiatives to

イニシアチブの価値向上 政府機関による労働者の声を支えるイニシアチブの設立や参加 既存のコミットメント RBC 関連事項に関する労働省(DOL)による民間技術協力プロジェクト 成果：RBC を支援する政府職員の能力強化 国際開発庁(USAID)スタッフへのサプライチェーンと人身売買に関するトレーニング 成果：取組促進環境のための能力強化及び技術支援-既存のコミットメントとイニシアチブ 農業サプライチェーンにおける児童労働および強制労働の排除のためのガイドライン：マルチステークホルダーによる策定	support stronger worker voice, such as through the Partnership for Freedom and the Supply Unchained initiatives.” – Implementing Department or Agency: DOL, State, USAID Ongoing Commitment [page 15] DOL Technical Cooperation: DOL funds a range of projects involving collaboration with private sector actors on RBC issues,... Outcome 3.2: Build U.S. Government Officials’ Capacity to Support RBC Ongoing Commitments and Initiatives [page 19] USAID New Training Module on Supply Chains and Trafficking: USAID routinely offers training to all USAID staff on Counter-Trafficking in Persons (CTIP).... Outcome 3.3: Capacity Building and Technical Support to Promote Enabling Environments Ongoing Commitments and Initiatives [page 20-21] Eliminating Child and Forced Labor in Agricultural Supply Chains: In 2011, USDA, DOL, and State released the Guidelines for Eliminating Child and Forced Labor in Agricultural Supply Chains, developed as part of a multi-stakeholder process that included high-level officials of these agencies, representatives of business, civil society, and academics....
---	--

■ その他関連文書、国際枠組み等

- UN
 - [指導原則 FAQ](#)⁷⁷
 - [国連作業部会による人権 DD ガイダンス](#)⁷⁸
- ILO
 - [多国籍企業宣言](#)⁷⁹ (第 10－12 項)
 - [国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック](#)⁸⁰
 - [東京 2020 大会パートナー企業ディーセント・ワーク推進に関する取組事例集](#)⁸¹
- OECD
 - [多国籍企業行動指針](#)⁸²
 - 責任ある企業行動のための OECD デューディリジェンスガイダンス⁸³
- Global Compact Network Japan
 - [持続可能な世界実現のためのお役立ちシリーズ](#)⁸⁴

⁷⁷ 指導原則 FAQ https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf

⁷⁸ 国連作業部会 人権 DD ガイダンス
<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>

⁷⁹ ILO 多国籍企業宣言 <https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/lang--ja/index.htm>

⁸⁰ ILO 調達ハンドブック https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_736226/lang--ja/index.htm

⁸¹ ILO DW 取組事例集 https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_735052/lang--ja/index.htm

⁸² OECD 多国籍企業行動指針 外務省仮訳 https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

⁸³ OECD DD ガイダンス <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

⁸⁴ GCNJ : CSR 調達入門書、好事例など <http://ungcjin.org/activities/help/index.html>

iv. 公共調達

参照事項の集約：「公共調達」に関して

■ 概要

1) UN 指導原則

- a) 指導原則 5：指導原則第 1 の柱（国家の人権保護義務）のうち、原則 5 において、国家と契約を締結する企業に対して、人権尊重の期待表明と実効的な監督制度の構築をすべきことが規定されている。
- b) 指導原則 6：同じく第 1 の柱のうち、原則 6 において、調達活動などを通じて商取引を行う相手方企業に対し、契約条件などを通して人権尊重を促進すべきことが規定されている。

2) 国連 NAP ガイダンス

- a) 公的サービスを提供する企業との間で契約を締結する際、人権に関する条件を導入すること。そのほか、サービス提供に先立つ人権影響評価の実施、企業に対するマルチステークホルダーイニシアチブへの参加要求、研修と能力育成、モニタリングなども検討すべきとされている（指導原則 5）。
- b) 公共調達について、入札者に対するサプライチェーンを含めた人権 DD の要求、指針の提供、リスクの高い入札者の排除、監督、地方レベルの公共調達に関して国家レベルでの情報共有や能力育成などを検討すべきとされている（指導原則 6）。

3) SDGs

- a) SDGs ゴール 1 2 「つくる責任つかう責任」のうち、持続可能な公共調達の慣行促進（12.7）に特に関連する。

4) 政府ベースラインスタディ（国内の既存の法令・制度など）

- a) 政府調達に関する協定その他の国際約束上の調達手続の国内法令上の確保
- b) グリーン購入法、障害者優先調達推進法、障害者差別解消法、女性活躍推進法等において、調達に一定の要件・基準を定め、民間の取組みを促進
- c) 公共サービス基本法に基づく、公共サービスの実施事業者の適正な労働条件の確保
- d) 東京 2020 大会の調達コードの紹介（コラム）

5) ステークホルダー意見(共通要請事項)

- a) NAP 作業部会のステークホルダー構成員からは、特に公共調達における人権基準の組入れ（但し調達参加者の取組評価のあり方については意見が分かれる）、モニタリング、能力構築・意識啓発などについて、具体的な施策を求める意見が出された。
- b) ステークホルダー共通要請事項において、人権尊重の取組みに対する加点評価の検討、公務員の啓発・研修、救済のアクセス確保の観点からの手続改善、地方自治体調達に関する支援などの政策の実施が要請された。

6) 他国 NAP における記載

- a) UNGP に沿って公共調達を位置づけた記載、また“Sustainable Public Procurement”（持続可能な公共調達）の概念の記載も欧州の NAP を中心に見られる。
- b) 具体的施策として、以下のものが見られる。
 - 公共調達ルールへの環境、社会、人権に関する基準の組み込み
 - i. 組み込む基準（UNGP、中核的労働基準など）
 - ii. 実効性確保（人権 DD 実施の義務付け、遵守企業の認証・ラベリングなど）
 - iii. 基準遵守のモニタリング
 - iv. ガイドラインやモデル条項、好事例の提供など
 - 意識啓発、トレーニング（調達主体及びサプライヤー双方）
 - 情報提供（人権リスク情報、ヘルプデスク等の窓口提供、ウェブサイトの開設など）
 - 政策一貫性確保（省庁間ワーキンググループ、ステークホルダー諮問など）
 - 調査活動（ギャップ特定、人権リスク分析、調達の社会的インパクトの分析など）
 - 特定の対象（脆弱なグループ、女性など）、特定の産業分野（警備業、繊維産業、採掘産業など）への言及

- 資料の詳細

1. 関連する UN 指導原則の規定

- 指導原則 5.

国家は、人権の享受に影響し得るサービスの提供のために企業と契約を締結し、または法律を制定する場合、国際的な人権保障義務を果たすために適切な監督を実施するべきである。

(コメンタリー)

国家は、人権の享受に影響するサービスを民営化する場合、その国際人権法上の義務を放棄するわけではない。そのようなサービス業務を行う企業が国家の人権義務に合致した方法で活動することを国家が確保できない場合、国家自体の評判にもまた法的にも望ましくない結果をもたらすことになる。必要な措置として、サービス契約またはサービス提供を定める法令において、これらの企業が人権を尊重するとの国家の期待を明確にすべきである。国家は、しかるべき独立した監視及び説明責任制度を設けることを含む、実効的に企業活動を監督できることを確保すべきである。

- 指導原則 6.

国家は、その商取引の相手方企業の人権尊重を促進すべきである。

(コメンタリー)

国家は、少なからずその調達活動などを通じて、企業とさまざまな商取引を行っている。それは、国家にとって、個別でも国の集まりとしても、国内法・国際法上の国家の関連した義務を考慮に入れながら、契約条件などを通して企業の人権についての意識向上や人権に対する尊重を推進する絶好の機会となっている。

(指導原則の和文は外務省仮訳⁸⁵、各原則のコメンタリーの和文は国連情報センター⁸⁶より引用)

2. 関連する [UN WG NAP Guidance](#) の記載

(P41 - 42) 指導原則 5 に関してとりうる措置：

- 公的サービスを提供する企業との間で契約を締結し、または当該企業のための法を制定する場合における、人権に関する条件の導入

⁸⁵ <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

⁸⁶ https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

政府は、公的サービスを提供する企業による人権尊重を確保するための様々な方法 を有する。
この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 公的サービスの民営化及び民間部門による提供に先立って人権影響評価を実施し、その評価に基づいて措置を講じること。
- 政府との契約者に、民間軍事会社のための国際行動規範(ICoC)や採取産業に属する企業のための安全及び人権に関する自主基準(VPs)など、マルチステークホルダーのイニシアティブに参加することを要求する。
- 公的サービスを提供する組織との間の契約全てに対する人権条項の導入。特に、人権への負の影響が特定された場合。
- 国家に代わってサービスを提供する企業全てに、人権の尊重と人権デュー・ディリジェンス・プロセスの実施を要求する法的条項の採択。
- 選定プロセスにおける重要な問題として、企業が人権の尊重を示すことができることを含めること。
- 公的サービスを提供する企業全てに対する研修と能力養成の提供。
- 公的サービスを提供する企業の人権への影響の十分な監督及びモニタリングの確保。

○ **民間警備会社との間で契約を締結する場合における人権の尊重の確保**

公的なサービスを提供する企業に関連して、人権への負の影響のリスクが最も高い分野の 1 つが警備保障の提供である。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 警備会社に対して、契約上の文言等を通じて、事業活動における人権の尊重と十分な人権デュー・ディリジェンスの実施を要求すること。
- 武力紛争における民間軍事・警備会社の行動に関する国家の適切な国際法上の義務及びグッドプラクティスに関するモンロー文書への参加。
- 民間軍事会社のための国際行動規範 (ICoC) 及びその組織 (ICoCA) への参加。
- ICoC 及び/または ICoCA に参加していない民間軍事会社との契約を排除する法律 の制定。

(P42 – 43) 指導原則 6 に関してとりうる措置：

○ **公的調達における人権に関する制限条件の導入**

政府が企業と商取引をする主要な手段として、公的調達によるものがある。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 提供される製品のサプライチェーンを含め、人権への負の影響のリスクが特定された場合における、入札者への人権デュー・ディリジェンスの要求。
- 人権デュー・ディリジェンスの見地から入札者への期待に関する明確な指針の提供。
- 受注者の選択の際に人権を考慮に入れ、人権への負の影響の高いリスクがある入札者を排除すること。
- 契約全てに人権要件及びデュー・ディリジェンスの措置を組み込むこと。

- 契約者全て、及び、可能な場合には直接影響を受けるステークホルダー、による人権への影響の十分な監督の確保。

○ 地方レベルの公的調達機関における人権に関する制限条件の導入の促進

地方レベルの当局は、多くの場合、公的調達全体の大部分を担当している。この点について、政府は以下の事項を検討すべきである。

- 可能であれば、地方レベルの調達機関に対し、国家レベルで実施されるのと同じ人権基準を実施することを要求する。
- 高い人権リスクのある調達について国家レベルで情報を共有すること
- 地方レベルでの関連機関との公的調達への人権の統合に関する能力養成の実施。

(NAP ガイダンスの和文はヒューマンライツ・ナウ暫定訳より一上記載頁数も同書頁番号を引用

87)

3. 関連する SDGs

SDGs 12.7 国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する。

(SDGs の和文は外務省仮訳⁸⁸)



4. 関連する政府ベースラインスタディ報告書の記載⁸⁹

(P14)

我が国の「国の機関」の政府調達手続については、法律では会計法（昭和 22 年法律第 35 号）、政令では予算決算及び会計令（昭和 22 年勅令第 165 号）及び「予算決算及び会計令臨時特例」（昭和 21 年

⁸⁷NAP ガイダンス：ヒューマンライツナウ暫定訳 <http://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2017/05/267a738286ec7b123d36426c57c8a243.pdf>

⁸⁸ SDGs：外務省仮訳 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000101402.pdf>

⁸⁹ ベースラインスタディ報告書 https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003272.html

勅令第 558 号)、省令では契約事務取扱規則(昭和 37 年大蔵省令第 52 号)が制定されている。さらに、政府調達に関する協定(以下「協定」という。)(平成 7 年条約第 23 号)、政府調達に関する協定を改正する議定書(平成 26 年条約第 4 号)によって改正された協定(以下「改正協定」という。))その他の国際約束が適用される調達のうち、国(中央政府)の機関については、国の物品等又は特定役務の調達手続の特例を定める政令(昭和 55 年政令第 300 号)及び国の物品等又は特定役務の調達手続の特例を定める省令(昭和 55 年大蔵省令第 45 号)により、協定、改正協定その他の国際約束上の調達手続を国内法令上確保している。加えて、各省庁等において、これらの規定に基づいた調達手続の細則を定めた契約規則、資格審査規定などが定められている。

以下の取組を通し、企業に対し、環境・人権尊重に係る意識の向上を図っている。

【環境】

グリーン購入法は、環境への負荷の少ない持続的発展が可能な社会の構築を図ることを目的として国等及び地方公共団体による環境物品等の調達の推進、環境物品等に関する情報の提供、そのほか環境物品等への需要の転換を促進するために必要な項目等を定めている。

グリーン購入法に基づく「環境物品等の調達の推進に関する基本方針」では、物品等の調達に当たっては、基準等を設けている。基本方針の対象となる木材・木材製品については、林野庁作成の「木材・木材製品の合法性、持続可能性の証明のためのガイドライン」に基づき、合法性が証明されたものでなければならないとする措置を 2006 年(平成 18 年 4 月から導入しているとともに、2017 年(平成 29 年 5 月から合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律(平成 28 年法律第 48 号。以下「クリーンウッド法」という。))が施行されたことから、基本方針にクリーンウッド法に則することを追加している。

【障害者】

我が国は、障害者優先調達推進法に基づいて、障害者就労施設等への受注機会の増大を図り障害者の自立の促進に資するよう、国及び独立行政法人等は、物品及び役務の調達に当たっては、優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努めなければならないこととしている。

我が国では、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成 25 年法律第 65 号。以下「障害者差別解消法」という。))が施行され、各行政機関や事業者において、障害者に対する不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供など、障害を理由とする差別の解消に向けた各般の取組が行われている。公共調達に関しては、各府省庁において、同法第 9 条に基づきそれぞれ定めた解消の推進に関する対応要領に規定する合理的配慮について留意する旨を仕様書に記載している。

【開発協力】

開発協力における公共調達に関して、一例として、JICA の有償及び無償資金協力事業において使用が義務付けられているそれぞれの標準入札図書に、被援助国の労働関連法令遵守を契約条項として明記するよう定め、事業の受託者に対し、労働者等の人権尊重を推進している。

モニタリングの制度として、公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号）の趣旨に則り、JICA の業務運営に係る違法行為等の早期発見及び是正、業務運営の公正性の確保に資することを目的とし、受託者の労働者等からの通報を受け付ける外部通報受付窓口を JICA 内に設けている。

(P69 -70) 指導原則 5－1 公共サービスの提供

● 住居の分野

賃貸住宅への入居円滑化に関しては、政府は、地方公共団体や関係業者、居住支援法人をはじめとする居住支援団体等が組織する居住支援協議会が行う高齢者や障害者、被災者、子育て世帯、外国人などの住宅確保要配慮者の民間賃貸住宅への円滑な入居の促進のための取組を支援している。住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律の改正法が 2017 年（平成 29 年）10 月 25 日より施行され、新たな住宅セーフティネット制度では、その施策の一つとして、住宅確保要配慮者の入居を拒まない民間賃貸住宅等を都道府県等に登録し、その情報を住宅確保要配慮者等に提供している。

● 公共サービス

公共サービス基本法（平成 21 年法律第 40 号）第 11 条においては、「国及び地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする」こととされている。

(P70) 意識の向上

● 女性活躍推進法第 20 条に基づく公共調達に関する取組

女性活躍推進法第 20 条及び「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」（平成 28 年 3 月 22 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。以下「取組指針」という。）に基づき、国の調達のうち、総合評価落札方式及び企画競争方式によるものにおいて、女性活躍推進法（えるぼし認定）、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）（くるみん認定、プラチナくるみん認定）、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）（ユースエール認定）に基づく認定を取得した企業や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した中小企業をワーク・ライフ・バランス等推進企業として加点評価することとしている。これにより、企業側は認定取得のために、人権に係る意識の向上を図っていると考えられる。

また、全府省庁では、女性活躍推進法を踏まえ決定された取組指針等に基づき、所管の独立行政法人等に対し、同取組指針等を踏まえた調達に関する取組を進めるよう周知及び指導を行っている。

● 反社会的勢力に対する取組

予算決算及び会計令第 70 条に基づき、暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成 3 年法律第 77 号）第 32 条第 1 項各号に掲げる指定暴力団員等による一般競争入札の参加を認めないこととしている。

平成 19 年 6 月 19 日犯罪対策閣僚会議幹事会申合せ「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」に基づく取組の一環として、平成 21 年 12 月 4 日付け暴力団取締り等総合対策ワーキングチームにおける「公共事業等からの暴力団排除の取組について」に基づき、公共工事の発注について、暴力団関係企業等を排除対象として明確化するとともに、公共工事以外の公共事業等についても、入札参加者から暴力団員を排除すべく、入札説明書において、入札書の提出をもって「暴力団排除に関する誓約事項」に誓したこととなる旨記載 71 している。なお、再委託（下請負）の相手方についても、入札説明書に契約書（案）を添付し、同様の義務が発生する旨周知している。また、公共事業等の受注者に対し、暴力団員等による不当介入に対する通報報告制度が導入された。

（P71）スクリーニング：我が国は、企業による人権の尊重の推進のためにどのようなスクリーニング・プロセスを策定しているか。

2018 年（平成 30 年）11 月現在、人権の尊重の実践に乏しい企業を入札プロセスから除外することを含み、企業による人権の尊重の推進のためのスクリーニング・プロセスの策定を目的とした施策は存在しない。

（P71）モニタリング：関係する政府機関は、政府に代わってサービスを提供する企業の活動を実効的にモニタリングしているか。

2018 年（平成 30 年）11 年現在、政府に代わってサービスを提供する企業等の活動を実効的にモニタリングすることを目的とした施策は存在しない。

（P74）指導原則 6－1 審査や選定

● 一般競争契約等に係る指名停止措置

各府省庁では、予算決算及び会計令第 70 条及び 71 条の規定において、一般競争入札等に参加する者の資格について定めている。また、各府省庁所管の工事請負契約等に係る指名停止等

の措置要領等において、不適切な安全管理措置により生じた公衆損害事故及び不正行為に対する発注者の姿勢を明確にし、再発防止を図る観点から、工事関係者事故等を含む一定の要件に該当するときは、一定の期間、競争入札の指名の対象外とすること等を定めている。

(P77) 指導原則 6－1 契約条件と是正措置の実施

各府省庁では、請負契約の場合、会計法第 29 条の 11 の規定に基づく監督を行うための監督官を配置しており、予算決算及び会計令第 101 条の 3 の規定に基づき監督方法を定めている。

(P152-155)

コラム 2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて

持続可能性に配慮した調達コード⁹⁰

構成：調達コードでは、物品やサービスの種類に関わらず共通して求める事項として、法令遵守、環境問題や人権・労働問題の防止、公正な事業慣行の推進などに関する「持続可能性に関する基準」を設定している。この基準の検討に当たっては、ILO の中核的労働基準など、持続可能性に関する各分野の国際的な合意や行動規範等を参考にするとともに、メガスポーツイベントや日本の状況に関連して指摘されるビジネスと人権に係る広範な課題に対応するよう努めた。また、調達コードの実効性を担保するための措置として、遵守体制の整備やサプライチェーンへの働きかけ、取組状況の記録や開示・説明、不遵守があった場合の改善措置などについて規定している。ポイントとしては、自社の事業活動における持続可能性に関するリスク（例：人権侵害、児童労働、環境汚染等が起きるリスク）を評価した上で、自社の遵守体制を整備するとともにリスクの高いサプライチェーンや分野に関してより重点的に働きかけ等の対応を行うこと（リスクベース・アプローチ）、持続可能性への配慮をサプライチェーンとの共同の取組として推進し、両者にとってメリットのある効果的・効率的な対応を目指すこと（共存共栄）を推奨している。また、サプライヤーに調達コードの不遵守が判明しても直ちに契約解除とはせず、改善措置を要求した上で、それでも適切に改善に取り組んでいないと認められる場合には契約を解除することができる（段階的措置）。

⁹⁰ 大会組織委員会ホームページも参照：<https://tokyo2020.org/jp/games/sustainability/sus-code/>

5. ステークホルダー意見

ステークホルダー意見：公共調達
SH 意見の主な内容 (G：GCNJ、経：経団連、I：ILO、銭：第一生命銭谷氏、中：中同協、B：日弁連、連：連合、市：市民社会 PF) <公共調達に関する政策一般> 公契約基本法の制定、公契約のもとで働く者の公正労働基準と労働関係法の遵守、社会保険の全面適用、障がい者など多様な人材の雇用促進、公契約条例の促進など（連） 公共事業の過度なコスト削減を目的とした、適正価格発注、最低制限価格制度、最低賃金の確保、公契約条例の促進など（中） ILO94 号条約の批准（連）、批准の重要性の言及（市） 政府が率先して実施する姿勢を示すことに意義がある（銭・G） <公共調達における人権基準の組み入れ> 人権や環境配慮に関する基準（B）や労働に関する条項（I・連）を導入すべきという意見と、人権尊重の取組みに対する加点評価（過度な加点は避ける）にとどめるべきという意見（経）に分かれる。 調達要件：OECD-DD Guidance 等の影響評価プロセスを実施要件とする（G）、認証による調達からの排除といった画一的仕組みの回避（経）、WTO 協定の遵守（経） 評価基準：社会的価値も評価する総合評価方式の導入（連）、人権尊重の取組みに対する加点評価（過度な加点は避ける）（経） 調達手続及び基準策定プロセスの公平性・透明性（経） 入札参加資格、評価基準、契約実施条件などさまざまな局面で人権侵害のリスクの高さに応じた人権基準の組み入れ（B） <モニタリング> 政府自身による OECD-DD Guidance 等の影響評価プロセスの採用（G） 海外からの原材料調達について、国レベルのチェック体制の構築（経）、サプライチェーンにおける人権状況をチェックする規準枠組作り（市）、サプライチェーン上の DD は実務的に確認不能あるいは必要以上に煩雑な形で負担を課すものとならないこと（経）。 公契約中に人権保護体制と手続きの確保を明示し監視できるようにする（市） <参考とすべき調達基準> 東京 2020 調達コード（経・B）。但し、WTO 整合性を含む多様な観点から妥当性を慎重に検討（経）。 NAP に公共調達について記載している国と同様の内容の記載を望む（銭） 米国 2015 年改正の連邦調達規則、EU2014 年公共調達指令（B） <中小企業> 地方自治体における特定中小企業等優先発注制度、小規模事業者登録制、一般競争入札総合評価制度における中小企業の地域貢献や地域精通力の重視

中小企業への支援の拡充（市）

<能力構築・意識啓発>

調達側である行政主体に対する啓蒙、研修等（経）

調達基準の策定・実施を通じて、行政主体、企業、一般市民・消費者などの意識を高める契機として最大限活用すべき（経）

<苦情処理制度>

公共調達の調達規準違反に関する苦情処理手続の改善（B）

以上から、現時点における、作業部会を構成するステークホルダー間の認識の共通点としては、以下のとおり記述できる。

「政府は、公共調達に関わる人権について保護の責任を果たし、関連する企業の人権尊重の取組みを促進するため、公共調達について以下の政策を実施する。

既存の女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの取組みを促進する加点評価の仕組みに加え、人権を尊重する取組みについても加点対象とすることを検討する。

公共調達に関わる公務員への啓発及び研修を実施する。

既存の公共調達に関する苦情処理体制について、人権について負の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する観点から手続を改善する。

地方自治体の公共調達においても、上記政策の趣旨に沿った取組みがなされるよう、必要な支援を行う。」

この表は、NAP 策定作業部会のステークホルダー構成員（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、経団連、ILO、第一生命銭谷美幸氏（個人資格）、中小企業家同友会、日弁連、連合、NAP 市民社会プラットフォーム）が、多様な意見のうち最低限意見の一致する共通要請事項をまとめたもので、作業部会を通じて政府に提出されているものである（参照：[NAP ステークホルダー要請書](#)⁹¹）。表の最終部分、緑字が共通要請事項である。

したがって、それぞれのステークホルダーにこの共通要請事項以外の意見が存在する。参考までに、公表されている意見書は以下のとおりである。

- ・ 日弁連「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事項・施策に関する意見書」等⁹²
- ・ 経団連「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」⁹³

⁹¹NAP ステークホルダー要請書 https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_735161/lang-ja/index.htm

⁹²日弁連意見書 https://www.nichibenren.or.jp/activity/international/human_rights/business.html

⁹³ 経団連意見書 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/095.html>

- NAP 市民社会プラットフォーム「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）策定への市民社会からの意見書」⁹⁴

⁹⁴ NAP 市民社会プラットフォーム意見書 <https://www.bhr-nap-cspf.org/recommendation/statement2/general/>

6. 参考になる他国 NAP の規定

UNGP に沿って公共調達を位置づけた記載、また”Sustainable Public Procurement”（持続可能な公共調達）の概念の記載も欧州の NAP を中心に見られる。公共調達に関連する具体的措置としては、以下のものが見られる：

- 公共調達ルールへの環境、社会、人権に関する基準の組み込み
 - i. 組み込む基準（UNGP、中核的労働基準など）
 - ii. 実効性確保（人権 DD 実施の義務付け、遵守企業の認証・ラベリングなど）
 - iii. 基準遵守のモニタリング
 - iv. ガイドラインやモデル条項、好事例の提供など
- 意識啓発、トレーニング（調達主体及びサプライヤー双方）
- 情報提供（人権リスク情報、ヘルプデスク等の窓口提供、ウェブサイトの開設など）
- 政策一貫性確保（省庁間ワーキンググループ、ステークホルダー諮問など）
- 調査活動（ギャップ特定、人権リスク分析、調達の社会的インパクトの分析など）
- 特定の対象（脆弱なグループ、女性など）、特定の産業分野（警備業、繊維産業、採掘産業など）への言及

NAP	規定内容	公共調達に関連する規定 ⁹⁵ 原文（または DIHR から引用）
Belgium 2017	人権と社会的責任に関する既存のイニシアチブの促進 公共調達に関連する ILO プロジェクトへの資金提供 公共調達における人権尊重のモニタリング強化	▪ Action point 4 ○ Promote existing qualitative initiatives on human rights and social responsibility The Flemish Government presents its three-year funding project with the ILO “Private and Public Procurement and the Social Economy, South Africa” (for an amount of € 1,735,926 €). Flanders intends to support the social economy and businesses so that they make better use of the regulatory framework for procurement of their goods and services. ▪ Action point 13 ○ Strengthen and monitor the respect for human rights in public procurement

⁹⁵ デンマーク人権研究所のウェブページ中、公共調達に関する NAP のまとめ

(<https://globalnaps.org/issue/public-procurement/>)、または当該国の NAP 原文から引用

	• 持続可能な開発のための省庁間委員会による、公共調達ポリシーへの人権尊重の組入れに関する検証とステークホルダー諮問 • EU 公共調達指令の国内法化、調達基準の適用のモニタリング • リスクのある生産国における特定の産業について、調達基準への適合を確認しモニタリングする手法を検証、最良事例の利用 • ILO 基準及びサプライチェーンにおける人権のコンプライアンス、モニタリングに関するケーススタディ • 公共調達のポータルサイトにおけるツール提供	This is the main action point on public procurement, and covers specific plans for the federal governments as well as all three Belgian regions. The federal government engagements include: • An examination by the Working Group on Sustainable Public Procurement of the Interdepartmental Commission for Sustainable Development on how to strengthen and optimize the integration of respect for human rights into the purchasing policy of the public authorities. This will include stakeholder consultations. • The transposition of the EU public procurement directives (Directives 2014/24/EU and 2014/25/EU). Monitoring activities will pay particular attention to the application of award criteria, in particular to the application of price as the sole award criterion. • The government will analyze the best way to verify and monitor compliance with the criteria set out in the procurement procedure for products and services in several sensitive sectors, some of which are produced in so-called “risk” countries, in order to ensure that the requirements relating to respect for human rights set out in the specifications have been complied with. Existing best practice in European countries will be used as sources of inspiration. • The Working Group on Sustainable Public Procurement analyzed various case studies on monitoring compliance with ILO clauses and human rights in supply chains in order to test, through pilot projects, whether such an initiative is feasible in Belgium. Implementation and follow-up of this initiative will be carried out in cooperation with the relevant federal, regional and local administrations. The Wallonia engagements include: • Moreover, the Wallonia and Bruxelles regions have established a portal for public procurement in 2009. A series of tools have been developed and/or gathered into the portal to favour the inclusion of environmental, social and ethical criteria in public procurement. • In 2013, the government of Wallonia decided to set up a purchasing policy on sustainable public procurement, in which Wallonian
--	---	---

	- 持続可能な公共調達に関する購入ポリシーの策定 - 公共調達における環境、社会及び倫理条項の強化に向けたワークショップ等 - よりよい基準を組み込む公共調達契約を競うコンペティションの開催 - 地域及び地方レベルの公共調達における環境及び倫理基準の組入れ、実施に責任を負う担当者の選任、3年毎の実施評価 - イノベーション、持続可能性、サプライチェーンにおける人権侵害の減少、専門化、中小企業のアクセスを重視した公共調達の指針 - パイロットプロジェクトによるモニタリング	contracting entities are invited to register for their purchases of supplies, services and works. - Reflections and workshops are conducted to strengthen the environmental, social and ethical clauses in public procurement relating to certain product categories. This includes human rights. - Additionally, Wallonia will organize a competition to promoting public procurement contracts that incorporate ambitious environmental, social and/or ethical criteria, rewarding public purchasers and companies that have concluded such contracts. The government of Bruxelles' engagements include: - In 2014, the region adopted an order on the inclusion of environmental and ethical clauses in public procurement by regional and local authorities. The aim of including such ethical clauses is the respect for the fundamental rights of persons or social impartiality. Within each contracting authority there shall also be appointed at least one contact person responsible for ensuring the implementation of this order; the implementation of which shall be assessed every 3 years. The Flemish engagements include: - In 2016, the 2016-2020 Plan on Flemish Public Procurement was approved, a plan that emphasizes innovation, sustainability, reduction of human rights violations in supply chains, professionalization and access of SMEs. - Pilot projects (related to plan mentined above) in this context the political fields of "Employment and Social Economy" and "Chancellery and Public Governance" will, together with the buyers of the various contracting authorities, monitor the credibility of the supporting documents (concerning the respect for human rights, etc.) and the respect for ILO core Conventions. This is necessary in order to verify that the human rights criteria included in the conditions are also effectively complied with. In this respect, the Flemish Authority will concentrate primarily on the procurement of textile products. - Support buyers in the integration of social criteria in public procurement contracts. It especially includes diversity, accessibility, and the inclusion
--	--	---

	(繊維産業の調達に重点) 社会基準の組み入れに関して調達主体をサポート、特に脆弱な集団に属する人々に関する多様性、アクセシビリティ、包摂性に着目	of people from vulnerable groups. The pilot project aims at giving a practical benchmark instrument to buyers, which can be used systematically in each part of the public contract.
Chile 2017	- 女性が保有、経営する企業の優遇とトレーニング - UN の関連イニシアチブへのコミットメント - 公共調達市場における	Pillar 1: The State Duty to Protect Human Rights Strand 5: Public Procurement (P42-44) <i>5.1 The Chilean System of Public Purchases, (Chilecompra), ...will:</i> <i>Strengthen the inclusion of sustainability considerations in public purchase procedures, specifically through the following:</i> <i>An Action Plan aimed at encouraging the participation of women in the system of public purchasing, through certain actions including a campaign to encourage the use the Sello Empresa Mujer seal developed in 2016, which identify companies that are owned or led by women; an intensive work with purchaser to encourage the use of the Sello Empresa Mujer seal as a criterion in their purchases; training workshops for women that supply the State.</i> <i>Commitment with the initiative “She Trades” led by the United Nations, which seeks to link business women with the marketplace, thus strengthening the economic actor role of women.</i> <i>5.4 The Ministry of Social Development will:</i> <i>The National Disability Service will review the operation of Guideline 17 about inclusive public purchases that promote equal</i>

	平等な機会確保のための手続き見直し（障がい者）	<i>opportunities in the public marketplace, with the purpose to improve its enforcement in line with the Guiding Principles.”</i>
Columbia 2015	サプライヤーによる人権 DD 実施確保のための措置等により、公共調達における人権尊重の実現 調達の規模が最も大きい国の機関による調達過程における DD の実施	Action point 2.2 (p. 12): <i>“The Colombia Compra Eficiente agency will adjust the current public procurement system to comply with such criteria as for respect for human rights, by including them in their objectives and including measures to make sure that suppliers execute the human rights due diligence.”</i> 1. Action point 5.2 (p. 16): <i>“The State entities with the highest procurement volume will determine and implement due diligence mechanisms in their own procurement processes.”</i>
Czech Rep 2017	サプライチェーンと紛争鉱物 公共調達の過程において、採掘または生産の過程で労働者の権利が侵害されていないことの公的認証を求める リスクの高い製品や原材料の公共調達において、認証スキームに参加するサプライヤーの優遇	Pillar I – State duty to protect human rights - Supply chains and conflict minerals (P21) <i>“One solution lies in certification schemes proving the origin of raw materials. The certification authority guarantees that workers’ rights have not been infringed during mining or production. These certificates are issued by state and international organisations on the one hand, and private issuers on the other. Current legislation allows the public sector to take into account or to demand this certification in the course of procurement, in which case it is only necessary to comply with the conditions of transparency, equal treatment and non-discrimination. ...</i> Tasks: ... <i>In the public sector’s procurement of high-risk products and raw materials, consider giving preference to suppliers participating in recognised certification schemes.</i> <i>Coordinators: All ministries</i> <i>Deadline: Running”</i>

	公共調達 人権保護の要請を公共調達における条件として規定、ラベル等で認証可能とする 実務的事例を踏まえたガイダンスの提供	○ Public procurement - Implements Principle 6 (P22) <i>Aspects of human rights protection can be encouraged in public procurement after weighing up the nature of a public contract and the deliverable; specific human rights requirements must reflect these aspects accordingly. In practice, human rights protection requirements can be factored into the conditions for participation in award procedure or into rules for the evaluation of bids and must be verifiable, for example, in the form of a label. [Section 94 of Act No 134/2016 on public procurement] It is always advisable to reflect these requirements in the contract between the contracting authority and the supplier. The protection of and respect for human rights should also be taken into account in public procurement. In their public procurement, contracting authorities should know how to reflect and evaluate environmental and social requirements and the protection of human rights correctly in relation both to the supplier and, as far as practicable, the supplier's subcontractors. In this respect, guidance should be drawn up for award procedure in accordance with human rights. This guidance should encompass specific practical examples, including model contractual provisions and/or a model tender dossier. The guidance should be accompanied by an overview of international platforms and initiatives sharing experience and information on socially responsible public contracts. This guidance should be preceded by consultations and should be produced in collaboration with business associations.</i>
France 2017	ISO20400 の起草過程に参加	▪ I - The state's obligation to protect human rights ○ The International Framework ○ 4. ISO (P15) <i>"France steered work on the voluntary international standard ISO 20400, which provides guidance on sustainable procurement for organizations in the public and private sectors, through the French standardization organization AFNOR."</i> ○ The National Framework

国内法規制の強化： 調達契約への社会条項の組 入れ、一定規模以上の調達に 社会的責任ある購入を確保 するスキームを義務付け 高い社会基準を有 する企業を認証 省庁間行動計画 環境保全に関する行政計画 の策定を各省庁に任命 ➤ 公共調達ポリシー 公共調達に関する一般条項 公共調達の契約者に対し、労 働者を雇入れる国の法令ま	○ 10. The reinforcement of legislation (P24) <i>“Article 13 of the SSE (Social and solidarity economy) Act seeks to ensure that more public purchases are made from socially responsible businesses (many of which are part of the SSE) and that better use is made of social clauses in procurement contracts. It states that, if a maximum annual procurement amount is exceeded, contracting authorities must adopt schemes promoting socially responsible purchases. This article came into force on 1 February 2015 (Decree of 28 January 2015).</i> <i>Article 11 of the SSE Act creates a “socially useful solidarity-based enterprise” accreditation which is awarded to businesses with high social standards so they can attract private financing from socially minded investors, particularly solidarity-based employee savings. This article came into force in the first quarter of 2015 after the Conseil d’Etat (Council of State) issued a decree to this effect.”</i> ○ 11. The inter-ministerial exemplary administration action plan and the national action plan for sustainable public procurement (P25) <i>“On 17 February 2015, the Prime Minister issued instructions concerning the 2015-2020 Interministerial Exemplary Administration Plan, on the basis of which each ministry was requested to draw up its own exemplary administration plan. These plans must outline initiatives to be implemented by 2020 in the fields of energy saving, sustainable mobility, resource consumption, waste reduction and biodiversity preservation. They may also address social and societal impacts as part of their focus on social and environmental responsibility.</i> ● Public procurement policy <i>Under Article 15 of Decree 2016-360 of 25 March 2016, contracting authorities may choose to include general administrative terms and conditions in public contracts. These terms and conditions cover general rather than specific provisions (performance of services, payment, auditing of services, presentation of subcontractors, deadlines, penalties, general conditions, etc.). Article 6 of these terms covers the protection of labour and working conditions, and states that contract holders must respect the working conditions set down in the labour laws and regulations of the country in which workers are hired or, otherwise, ILO’s eight</i>
---	---

たは ILO 中核的労働基準の尊重を義務付け 持続可能な公共調達のための行動計画の策定 同計画が推奨する公共調達における社会条項、環境条項 人身取引や搾取で有罪となった、または社会経済領域の法律違反を犯した経済主体からの調達の拒否（EU 指令） 経済、社会、労働に関する義務を尊重できなくなるような、極めて低額の入札の拒否 公共契約の履行段階における経済、社会、労働の分野の法令順守の確保（Directive 2014/24/EU）	<i>fundamental conventions where these have not been incorporated into the country's laws and regulations.</i> <i>The National Action Plan on Sustainable Public Procurement seeks to help the State, local government and hospitals make sustainable purchases as per Ordinance 2015-899 of 23 July 2015 and Decree 2016-360 of 25 March 2016 on public procurement.</i> <i>This national action plan encourages those making purchases for the State or local government to introduce social and environmental clauses in public contracts. To this end, it sets specific targets for social and environmental provisions. These targets may be reflected in special requirements in the tender's terms and conditions, specific criteria used to select suppliers' bids and/or performance clauses supporting social and/or environmental progress that are applicable to successful tenderers. A register (of public procurement contracts worth over €90,000 with provisions) is kept by France's Economic Observatory for Public Procurement, with the results being published annually.</i> <i>The new legal framework for public procurement gives purchasers several ways of addressing social and environmental impacts. Having transposed Article 57 of Directive 2014/24/EU of 26 February 2014 on public procurement, French law now states that public contracts may not be awarded to economic operators that have been found guilty of fraud, corruption or the trafficking or exploitation of human beings (Article 45 of Ordinance 2015- 899). Article 59 of Decree 2016-360 obliges public purchasers to reject bids that do not comply with applicable laws, particularly in the social and environmental fields. Transposing Article 69 of the abovementioned directive, the decree also enables purchasers to reject tenders that are abnormally low because they do not respect applicable environmental, social and labour obligations established by French law, European law, collective agreements or by international environmental, social and labour law provisions (Article 53 of the abovementioned ordinance and Article 60 of the abovementioned decree). This also applies to subcontractors (Article 62 of the abovementioned ordinance and Article 133 of the abovementioned decree). Finally, over and above the analysis of tenders, Article 18 of Directive 2014/24 requires Member States to "take appropriate measures to ensure that in the performance of public contracts economic operators comply with applicable obligations in the fields of environmental, social and labour law established by Union law, national law,</i>
--	--

	公共調達のガイド、関連政策、購入者のトレーニングにおける UNGP その他の国際文書の尊重の確保	<i>collective agreements or by (...) international environmental, social and labour law provisions."</i> ○ Proposal for action No. 4 – Actions underway: (P26) <i>"France ensures that the UN Guiding Principles and other established international texts are respected in public procurement guides, public procurement policies and training for purchasers."</i>
Germany 2016	持続可能な公共調達のための政策措置 →連邦、州、地方レベルでの統一的な国内国外の基準の適用のためのアライアンス →公共調達の主体をサポートするセンター IT セクターの公共調達における合意 – 中核的労働基準の	1. IV – Key areas for action 2. 1. The state duty to protect 1. 1.2 Public procurement (P15) <i>The Federal Government is already implementing a number of measures designed to promote sustainable public procurement by federal, state and local authorities and institutions:</i> → <i>Since 2010, the federal, state and local authorities have been cooperating in the framework of the Alliance for Sustainable Procurement, chaired by the Federal Government. Its purpose is to contribute to a significant increase in the percentage of sustainable goods and services among the purchases made by public bodies. The Alliance enables the main public procuring bodies to share their experience and is intended to contribute to more widespread application of uniform national and international standards by all three tiers of government – federal, state and local.</i> → <i>Since 2012, the Centre of Excellence for Sustainable Procurement at the Procurement Office of the Federal Ministry of the Interior has been assisting public contracting bodies in applying procurement criteria. The Centre of Excellence is available to assist procurers in situ, for example by providing advice in person or by telephone and by forwarding information material. In 2014, the Centre of Excellence, along with the BITKOM association of German digital goods and service firms, drew up an initial sectoral agreement in the form of a Declaration on Social Sustainability for IT, which provides for adherence to the ILO core labour standards in</i>

	遵守 →情報プラットフォーム →地方政府のネットワーク →企業に対する人権 DD の義務付けが公共調達の法令に組み込めるかどうか、調査 →調達手続きにおける人権、中核的労働基準、UNGP の実施に関する調達担当者のトレーニング モニタリング →公共調達に関するものを含む NAP の実施のモニタリングのための省庁間委員会	<i>procurement procedures. Other sectoral agreements on critical product categories are planned.</i> → <i>“Kompass Nachhaltigkeit” (sustainability compass), an information platform funded by the Federal Government, provides an overview of sustainability standard systems and supplementary requirements and assists public contracting bodies in incorporating a sustainability dimension into their procurement procedures.</i> → <i>The “Fair Procurement Network” of municipalities, which is part of the Service Agency Communities in One World, provides advice to municipalities, among other things, and familiarises local authorities with the issue of sustainable procurement through specialised promoters. An information and dialogue campaign entitled “Deutschland Fairgleicht” informs municipal decision-makers and contracting bodies and raises their awareness of sustainable procurement.</i> Measures → <i>The Federal Government will examine whether and to what extent binding minimum requirements for the corporate exercise of human rights due diligence can be enshrined in procurement law in a future revision. It will draw up a phased plan indicating how this aim can be achieved.</i> → <i>The expertise of the Centre of Excellence for Sustainable Procurement in matters of human rights, including the application of the ILO core conventions to procurement procedures, and in the implementation of the UN Guiding Principles will be used to expand the knowledge of procurement staff in the context of training courses.”</i> VI. Monitoring (P28) → <i>The interministerial committee will verify the implementation and coherence of the adopted measures and drive forward the development of the NAP implementation process. The main areas of activity to come under its scrutiny will be the measures relating to the state duty to protect (public procurement, promotion of external trade, etc.) and the fleshing-</i>
--	---	--

		<i>out of due diligence obligations (chapter III above), including the planned definition of sectoral specifications and the corresponding support services.”</i>
Nether -lands 2013	現状の政策 政府の課題：持続可能な調達ポリシーなど模範例を示す 持続可能な調達ポリシー サプライヤーによる人権尊重が公共調達の条件となり、サプライヤーはマルチステークホルダーイニシアチブ（クオリティマークや認証機関）等を通じてこの条件を満たす	– 2 Current policy (P9) <i>“In its letter ‘CSR Pays Off’ the government identifies its tasks in relation to ICSR (International Corporate Social responsibility). They are: ...</i> – <i>to set a good example – by pursuing sustainable procurement policies, for instance.”</i> – 3 Results of the consultations and government response 1. 3.2 Policy coherence - Sustainable procurement policy (P17) <i>“Under the social conditions of national sustainable procurement policy, companies supplying the government with goods and services are required to respect human rights. These social conditions have been included in all central government EU contract award procedures since 1 January 2013, and the municipal, provincial and water authorities are being encouraged to apply them, too. Suppliers can fulfil these conditions in various ways – by joining a reliable multi-stakeholder supply chain initiative (quality mark or certification institute) or, if they have any doubts, carrying out a risk analysis.</i>
South Korea 2018	法改正： 環境、人権、労働、雇用、フェアトレード、消費者保護といった社会的、経済的価値を公共調達の過程で反映でき	C. Current Status (1) Domestic Status (P3) <i>“• Revision of 「Procurement Business Act」 and addition of an article promoting corporate social responsibility on January 2016</i> <i>* Article 3-2 (Encouraging Social Responsibility) The administrator of the Public Procurement Service may reflect social and environmental values such as environment, human rights, labor, employment, fair trade, and consumer protection in the procurement process to encourage corporate</i>

	るとする法律 社会的責任に配慮した公共調達 - CSR を反映したガイドラインの採用を推奨 - 女性障がい者に優しく、仕事の学習プログラムを実施する企業に加点	<i>social responsibility”</i> D. Tasks for the Third NAP [Institutionalization of Human Rights Management] 3. Public procurement considering social responsibility (P5) <i>Highly recommend to apply the guidelines which reflects the corporate social responsibility</i> <i>- Give additional credit points to companies which are ‘female-disabled friendly companies’ and which offer work-learning dual program following the guidelines of qualification examination on goods purchase(Public Procurement Guidelines)</i> <i>- Give additional 10% point on management condition mark when female-disabled friendly companies or social enterprises record construction ratio over 30% according to detailed guidelines of qualification examination on facility construction(Public Procurement guidelines)”</i>
Spain 2017	指導原則 5 – 方策 国内外を問わず企業とサービスの契約を行うときはその人権への影響を監督する 指導原則 6 – 方策	– <i>Pillar I: The State duty to protect human rights</i> 1. <i>B.2 Operational Principles</i> <i>Guiding Principle 5</i> Measure 1 <i>“The Public Administrations will exercise an adequate supervision of the possible impact on human rights when contracting the services of companies, both within and outside of Spanish territory. This supervision must take into account the criteria of the specialized institutions, in accordance with the application of the Spanish CSR Strategy.”</i> <i>Guiding Principle 6</i> Measure 1

	UNGP に沿った調達基準が採用されているか調査 企業による人権尊重の確保 －中小企業の非差別、差別禁止、平等取扱い及び透明性に関する EU 条約上の条項の尊重	<i>“The Government will examine how to apply criteria aligned with the Guiding Principles in relation to Royal Legislative Decree 3/2011, of November 14, which approves the revised text of the Public Sector Contracts Law, the Law 16 24/2011 , of 1 August, of contracts of the public sector in the fields of defense and security, and other regulations in force in the same field..”</i> Measure 2 <i>“The Government will ensure strict respect for human rights by companies in commercial transactions with other companies, establishing the necessary measures so as to: not discriminate against SMEs; respect the provisions of the Treaty of the EU on non-discrimination; equal treatment and transparency: and no administrative charges are to be added to contracting authorities or companies.”</i>
Sweden 2015	公共調達に関する EU 指令－サプライヤーへの ILO 基本条約の遵守の要求、男女平等の実現、女性の労働市場参加、ワークライフバランス、環境保護、不利な立場の人々の雇用の促進など 児童労働及び人身取引を含む犯罪で有罪となった入札者の排除（EU 指令）	• Annex: Measures planned (P27) <i>“The EU has adopted new procurement directives: a Directive on public procurement, a Directive on procurement by entities operating in the water, energy, transport and postal services sectors, and a Directive on the award of concession contracts. The recitals of the Directives expressly state that the contracting authorities or entities in their contracts can require suppliers, in the performance of the contract, to comply in substance with the provisions of the basic International Labour Organisation (ILO) Conventions. Such conditions might also be intended to favour the implementation of measures for the promotion of equality of women and men at work, the increased participation of women in the labour market and the reconciliation of work and private life, the protection of the environment or the recruitment of more disadvantaged persons than are required under national legislation. Furthermore, the new directives prescribe that the contracting authorities or entities exclude tenderers who have been found guilty in a definitive judgment of crimes including child labour and other forms of human trafficking in accordance with Directive 2011/36/EU. The Directives are to be transposed into national law by April 2016.”</i>
Switzer -land		－ 5.7.3 The State-business nexus － Guiding Principle 5

	指導原則 5 : 民間警備会社による人権 DD 海外での警備業務の委託の際に ICoCA(International Code of Conduct Association)の会員（人権基準に拘束される）のみを対象とすることができる 複雑業務については ICoCA 会員以外からの調達をしない 指導原則 6 : 連邦公共調達における人権基準 調達の条件として、通常の安全衛生や労働条件の尊重、同一労働同一賃金の支払いを求める 商品とサービスの提供が海外で行われる場合の中核的労働基準の遵守	(P24) PI20 Human rights due diligence for private security service providers <i>The federal government uses a variety of services from private security service providers – for example to guard Swiss representations abroad. It is therefore obliged to check whether or not the firms that it engages fulfil their human rights responsibilities.</i> <i>Article 31 para. 1 b of the Federal Act on Private Security Services provided Abroad states that, in a complex environment, the federal authorities may consider only those firms which are members of the ICoCA (International Code of Conduct Association). Since the ICoCA requires that firms abide by human rights standards, this is equivalent to demanding due diligence.</i> <i>As a general rule, the federal government does not engage any security firms that are not members of the ICoCA to work in complex environments. It advocates that security firms should join the ICoCA, especially in regions in which there are still few, if any, member companies.”</i> - Guiding Principle 6 (P24) PI21 Human rights criteria in public procurement at federal level <i>Public procurement practices in Switzerland are governed by the Federal Act on Public Procurement (PPA, SR 172.056.1) and the related Ordinance. Article 8 para. 1 PPA states that the federal government awards contracts for goods and services in Switzerland on the following conditions: business enterprises must respect the usual health and safety regulations and working conditions at the location where the good or service is provided, and also ensure that men and women receive equal pay for equal work. Furthermore, procurement processes that are not subject to WTO requirements must take into account the training places offered by competing Swiss bidders which have submitted bids of equal value. Where goods and services are provided abroad, providers must comply at a minimum with the eight core conventions of the International Labour Organization (ILO).</i> <i>The federal government's public procurement legislation is currently in revision in</i>
--	---	--

	WTO 政府調達協定の変更にあわせ、連邦政府調達につき持続可能性の側面を法制化 調達決定の際に持続可能な調達慣行を確保 国ごとのリスク評価ツール モニタリングプログラムの導入 政府における情報共有のためのプラットフォームの設置	<i>response to the changes made to the WTO Agreement on Government Procurement (GPA) in 2012. Sustainability aspects (economic, environmental and social) are now to be codified in law, rather than being governed at ordinance level, as is currently the case (Art. 2a draft PPA).</i> <i>The federal government's purchasing offices ensure sustainable procurement practices while awarding contracts according to the principles of equal treatment, transparency, competition and the economic use of public funds. The Federal Procurement Conference addressed the consideration of social and environmental factors in detail in its recommendation on sustainable procurement. It recommends applying sustainability criteria in procurement procedures. Sustainability factors may be included as award criteria. A tool for country-specific risk assessment permits an evaluation of the credibility of independent declarations.</i> <i>Furthermore, the Sustainable Procurement monitoring programme was introduced as part of the federal government's procurement audit in 2013.</i> <i>The federal government is also looking into creating a national platform for sustainable public procurement. The aim of this platform would be to promote sustainable public procurement and ensure an exchange of information on this issue between the different levels of government.</i> <i>The Federal Council attaches great importance to sustainable procurement practices and will continue its current activities in this field during the reporting period."</i>
USA 2016	連邦調達がアメリカの価値観（人身取引、LGBT などに関するもの）を反映するためのルールの強化	➤ Introduction ○ Organization of the NAP (P6) <i>"While this NAP focuses on U.S. government initiatives relating to the conduct of U.S. enterprises operating abroad, the U.S. government supports RBC principles domestically and has taken meaningful steps to uphold them. For example, the Obama Administration continues to take important steps to strengthen procurement rules to ensure federal purchasing practices reflect U.S. values.</i> <i>Trafficking: https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2012/09/25/executive-order-strengthening-protections-against-</i>

	政府調達権限の活用 連邦調達において、(人身取引の) 人権リスクについて分析、予防、対処することを助けるオンラインツール/リソースの構築のための調査 人身取引のリスクが高いセクターと商品に注目し、管理システム構築のためのガイダンスを提供 特定の業界のグローバルサプライチェーンにおける強制労働に関するリサーチ及び ILO のネットワークに資金拠出 リスクの高い調達における人権、労働への影響に対処する最良事例の共有 ツールと調達契約のサンプル文言の提供	trafficking-persons-fe LGBT: https://www.whitehouse.gov/blog/2014/07/21/president-obama-signs-new-executive-orderprotect-lgbt-workers ➤ Outcome 1.3: Leverage U.S. Government Purchasing Power to Promote High Standards ○ New Actions (P10) “Research and Tools on Preventing Trafficking in Global Supply Chains: <i>The State Department funded research on “Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains” to develop a set of online tools and resources to help federal contractors and corporations analyze, prevent, and address human trafficking risks in their global supply chains. In 2016, State and nongovernmental organizations launched ResponsibleSourcingTool.org. This online platform focuses on the sectors and commodities at greatest risk for trafficking and provides guidance on developing effective management systems. State anticipates funding the development of additional sector-specific tools and the maintenance of the site over the next five years. In addition, DOL is funding research on forced labor in specific industries’ global supply chains and an ILO-led Global Business Network on Forced Labor.”</i> “Implementing Department or Agency: State, DOL” “SFTool Social Sustainability Procurement Best Practices: <i>Through the Sustainable Facilities (SF)Tool, the General Services Administration (GSA) makes available recently released content providing best practices for addressing social sustainability impacts, including human rights and labor rights impacts, on high risk procurements. These best practices provide a detailed framework for how social sustainability risks should be GSA assessed by USG procurement personnel at the pre-award and post-award stages of a federal procurement. The SFTool also references associated tools and provides sample contract language that can be used by organizations wanting to address their social sustainability risks on procurements.”</i> “Implementing Department or Agency: GSA”
--	---	---

	連邦、州、地方政府間の公共調達の最良事例に関する情報共有 調達規則の遵守： 労働コンプライアンスアドバイザーによる責任あるビジネス慣行に関する啓発と理解促進 サプライチェーン上の人身取引に関する違反報告があった際のサポートなど 年金基金の ESG 投資 民間警備事業との契約：	“Enhanced Information Sharing Among State and Local Governments on Public Procurement Best Practices: <i>The White House Office of Intergovernmental Affairs (IGA) will coordinate a dialogue among selected state and local government officials and the federal government on ways to better protect human rights in public procurement. State and local governments represent significant purchasing power through procurement policies.”</i> <i>“Implementing Department or Agency: IGA”</i> “Compliance with Procurement Regulations: <i>Pursuant to E.O. 13673, DOL and OMB will work with other agencies to designate agency Labor Compliance Advisors who will build greater awareness and understanding of RBC by contractors with whom those agencies do business. For example, a labor compliance advisor could support agency review efforts in the event a contractor, in accordance with requirements of the End Trafficking in Government Contracting Act (22 U.S.C. 7104c), reports a trafficking violation in its supply chain to the government.”</i> <i>“Implementing Department or Agency: DOL, OMB”</i> “Responsible Retirement Plans: <i>DOL’s Employee Benefits Security Administration clarified in October 2015 that plan fiduciaries under the Employee Retirement Income Security Act may under the proper conditions invest in economically targeted investments (investments selected for the environmental, social, and governance benefits they create), enhancing the investment return to the employee benefit plan investor.”</i> <i>“Implementing Department or Agency: DOL”</i> ○ Ongoing Commitments and Initiatives (P11) “State and Department of Defense (DOD) Contracting with Private Security Providers: <i>DOD requires private security companies (PSCs) with which it contracts to demonstrate conformance with standards consistent with the International Code of</i>
--	--	---

	官民及び市民社会で合意した人権及び人道に関する行動準則の遵守を委託先の警備会社へ要求、さらに再委託先への適用も確認 強制または契約児童労働で製造された製品の買い付け禁止 連邦契約における人身取引に関する保護の強化： 連邦政府サプライチェーン上の人身取引及びこれに関連する活動の禁止 調達機関向けの人身取引のリスクマネジメントの取組事例を提供するガイダンスー人身取引予防のモニタリング等のための内部手続や管理手法	<u>Conduct for Private Security Service Providers</u> (ICOC), a set of human rights and humanitarian principles agreed upon by certain states, PSCs, and NGOs. Similarly, State requires PSCs servicing its Worldwide Protective Services II contract to confirm their conformance with the same standards and has incorporated membership-in-good-standing in the <u>ICOC Association</u> as a requirement for bidding on that contract. State will also review if and how such approaches may be applied to their local guard force contracts. “Implementing Department or Agency: State, DOD” <u>“Prohibition of Acquisition of Products Produced by Forced or Indentured Child Labor,” (E.O. 13126)</u>, signed on June 12, 1999 and in effect since 2001, is intended to ensure that U.S. federal agencies do not procure goods made by forced or indentured child labor. The U.S. government will seek to review the status and effectiveness of implementation of these requirements and take steps to improve implementation, as feasible and appropriate.” “Implementing Department or Agency: DOL” <u>“Strengthening Protections against Trafficking in Persons in Federal Contracts,” (E.O. 13627)</u>, signed on September 25, 2012, and its associated regulatory changes, created new prohibitions on trafficking and trafficking-related activities in federal supply chains that are designed to help identify and prevent human trafficking in global supply chains. On December 8, 2016, the U.S. government published draft guidance on anti-trafficking risk management best practices and mitigation considerations for public comment. This guidance is designed to help an agency determine if a contractor is taking adequate steps to meet its anti-trafficking responsibilities under the Federal Acquisition Regulation (FAR) and the FAR Council’s regulations implementing E.O. 13627 and the National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2013. This guidance, coordinated by OMB in partnership with DOL and State, and other agencies, will assist agencies in developing appropriate internal procedures and controls for awarding and administering Federal contracts to improve monitoring of and compliance with actions to prevent human trafficking. In addition, the Council intends to amend the regulations to provide a definition for
--	--	---

	採用手数料の定義の提供	<i>“recruitment fees,” which is a critical component to help prevent trafficking in federal supply chains.”</i> <i>“Implementing Department or Agency: OMB, State, DOL”</i>
--	-------------	---

- 公共調達に関するその他の国際的な枠組み
- 国際労働基準
 - 労働条項（公契約）条約（94号、1949）－日本未批准
 - － この条約は、公の機関を一方の契約当事者として締結する契約においては、その契約で働く労働者の労働条件が、当該労働が行われる地方において関係ある職業または産業における同一性質の労働に対し、団体協約または承認された交渉機関、仲裁裁定あるいは国内の法令によって決められたものよりも有利な労働条件を確保する条項を、その契約の中に入れることを求めるものである。
 - 労働条項（公契約）勧告（84号、1949）
 - － 同時に採択された同名の条約（第94号）を補足する勧告。私的使用者が補助金を交付されたり、公益事業を行う許可を得ている場合に、同様の条項が援用されるべきこと、公契約における労働条項において、直接にまたは国内の法令や労働協約などの規定を参考として規定されるべき事項を指摘している。
 - A practical guide⁹⁶
- 国連国際商取引委員会（UNCITRAL）
 - Model Law on Public Procurement (2011)⁹⁷
- ISO
 - ISO20400 (2017)⁹⁸
- WTO
 - Agreement on Government Procurement (revised 2014)⁹⁹
- G20
 - G20 Principles for Promoting Integrity in Public Procurement¹⁰⁰
- その他、EU 公共調達指令（2014/24/EU）や米国連邦調達規則など

⁹⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_099699.pdf

⁹⁷ <https://www.uncitral.org/pdf/english/texts/procurem/ml-procurement-2011/2011-Model-Law-on-Public-Procurement-e.pdf>

⁹⁸ <https://www.iso.org/standard/63026.html>

⁹⁹ https://www.wto.org/english/tratop_e/gproc_e/gp_gpa_e.htm

¹⁰⁰ <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-PRINCIPLES-FOR-PROMOTING-INTEGRITY-IN-PUBLIC-PROCUREMENT.pdf>

■ その他参考になる文献

- 「ビジネスと人権からみた日本の公共調達」 高橋大祐 2018. 11
- － <https://www.csonj.org/images/506385a24d61b8b5f7832ada4086d4f1.pdf>
- 「公共調達・公契約条例と地域の持続可能性に関する全国自治体アンケート調査」 一財 CSO ネットワーク 2018. 3
- － <https://www.csonj.org/japanesemunicipalgovernmentsurveyresultsspp.html>
- “Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions” International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights 2016. 7
- － <https://www.hrprocurementlab.org/wp-content/uploads/2016/06/Public-Procurement-and-Human-Rights-A-Survey-of-Twenty-Jurisdictions-Final.pdf>

謝 辞

本書は、ビジネスと人権行動計画（NAP）策定の過程で、NAP 策定作業部会のステークホルダー構成員をはじめとした多くの関係者の皆様による積極的で活発な議論に着想を得て、作成されております。特にステークホルダー共通要請事項をまとめるのにご尽力されました各ステークホルダーの皆様に敬意を表します。また、本書の作成に当たり、必要文献のリサーチや情報の集約にご尽力いただきました、弁護士の木下徹郎先生、小川隆太郎先生、ILO 駐日事務所インターンの豊原智恵さん、ペロスルドヴァ・オリガさん、乗上美沙さんにはこの場を借りて厚く御礼申し上げます。