２０１８年９月１８日（火）午後６時～午後８時
弁護士会館１７階１７０１会議室

ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定に向けて
ベースラインスタディ報告会

進　行　次　第

総合司会　稲森　幸一（日本弁護士連合会国際人権問題委員会副委員長）
　　原　　若葉（日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会幹事）

１　開会挨拶
　菊地　裕太郎（日本弁護士連合会会長）

２　外務省主催「ビジネスと人権に関するベースラインスタディ意見交換会」に出席したステークホルダーからの報告と意見の紹介
・長谷川知子氏（一般社団法人日本経済団体連合会ＳＤＧｓ本部長）
・逢見　直人氏（日本労働組合総連合会会長代行）
・氏家　啓一氏（一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長）
・黒田かをり氏（ビジネスと人権ＮＡＰ市民社会プラットフォーム副代表幹事／一般財団法人ＣＳＯネットワーク事務局長・理事）
・大村　恵実（日本弁護士連合会国際人権問題委員会委員長）

３　国別行動計画の進捗状況と今後の予定についての報告
　杉浦　正俊氏（外務省総合外交政策局人権人道課長）

４　パネルディスカッション「国別行動計画策定に向けて」
（パネリスト）
・杉浦　正俊氏（外務省総合外交政策局人権人道課長）
・長谷川知子氏（一般社団法人日本経済団体連合会ＳＤＧｓ本部長）
・逢見　直人氏（日本労働組合総連合会会長代行）
・氏家　啓一氏（一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長）
・若林　秀樹氏（ビジネスと人権ＮＡＰ市民社会プラットフォーム代表幹事／特定非営利活動法人国際協力ＮＧＯセンター（ＪＡＮＩＣ）事務局長）
・齊藤　　誠（日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会委員会委員）
（コーディネーター）
　高橋　大祐（日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会委員会幹事）

５　質疑応答

６　閉会挨拶

東澤　靖（日本弁護士連合会国際人権問題委員会元委員長）

＜配付資料＞

	資料名	ページ
1	ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定に向けてベースラインスタディ報告会参考資料（外務省人権人道課）	1
2	ベースラインスタディ報告会（一般社団法人日本経済団体連合会）	6
3	ベースラインスタディに関する各団体の立場からの報告 （一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）	13
4	ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォームの立場から （ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム）	17
5	ビジネスと人権に関するベースラインスタディ回答（日本弁護士連合会）	20
6	ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定向けて 早わかりＱ＆Ａハンドブック（弁護士　高橋大祐）	21

資料１

ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定に向けて
ベースラインスタディ報告会参考資料

外務省人権人道課
２０１８年9月

１　ビジネスと人権に関する国際的な動向

企業活動のグローバル化が進む中，人権の尊重が注目されるようになってきており，国際場裡にて議論がなされるようになってきた。2005 年，第 69 回国連人権委員会において「人権，多国籍企業及びその他の企業活動に関する」国連事務総長特別代表として，ハーバード大学ケネディ行政大学院のジョン・ラギー（Professor John Ruggie）教授が任命された。ラギー特別代表は，各国や市民社会との協議を経て，2008 年の第８回国連人権理事会に「保護，尊重及び救済の枠組」を提出した。同枠組では，多国籍企業と人権との関係を，（ア）企業を含む第三者による人権侵害から保護する国家の義務，（イ）人権を尊重する企業の責任，（ウ）救済へのアクセスの３つの柱に分類し，企業活動が人権に与える影響に係る「国家の義務」及び「企業の責任」を明確にすると同時に，被害者が効果的な救済にアクセスするメカニズムの重要性を強調し，各主体が，それぞれの義務・責任を遂行すべき具体的な分野及び事例を挙げている。同枠組は，2008 年第８回国連人権理事会に提出された関連の決議において歓迎（welcome）された。

ラギー特別代表は，「保護，尊重及び救済の枠組」を運用するため，新たに「保護，尊重及び救済の枠組にかかる指導原則」（以下，「指導原則」）を策定し，同指導原則は，2011 年の第 17 回人権理事会に提出され，関連の決議において全会一致で支持（endorse）された。同決議により，新たに専門家で構成される作業部会が設立され，同作業部会は指導原則の普及促進，関係機関とのグッド・プラクティスの共有，各国訪問等を行うこととされている。

2014 年の第 26 回人権理事会決議において，政府による指導原則の履行手段の一つとして，国別行動計画の策定を各国に奨励しており，英国をはじめ欧州各国，コロンビア，チリなど２０か国[1]が既に行動計画を公表している。2015 年の G7 エルマウ・サミット首脳宣言では，指導原則を強く支持し，また国別行動計画を策定する努力を歓迎する旨の文言が含まれた。2017 年７月の G２０ハンブルク・サミット首脳宣言においても，我が国を含む G20 各国は，「ビジネスと人権に関する国別行動計画」等政策的な枠組みを構築することが求められている。

[1] https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/nationalactionplans.aspx

２　我が国の指導原則へのコミットメント～国別行動計画策定

我が国は，ビジネスと人権に関する指導原則の履行にコミットしており，同指導原則を着実に実施していくことで，日本企業の活動における人権の保護・促進が推進されると考えている。これを踏まえ，2016 年末ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定を政府として決定し，ジュネーブにて開催されたビジネスと人権フォーラムにおける政府のステートメントにおいて右を公表し，「SDGs 実施指針」付表においてその旨盛り込んだ。

本年６月に行われた，安倍総理大臣を本部長とする SDGs 推進本部の第５回会合では，関係府省庁の SDGs 達成に向けた主要な取組を「拡大版 SDGs アクションプラン 2018」として決定しており，その中で，ビジネスと人権に関する国別行動計画策定を重視している。また，安倍総理大臣が本部長を務める日本経済再生本部の下で纏められ，同月に閣議決定された「未来投資戦略 2018－「Society5.0」「データ駆動型社会」への変革－」には，企業行動の原則としての人権の尊重に係る国別行動計画の策定と我が国企業に先進的な取組を促す旨明記されている。

３　ベースラインスタディ

国別行動計画策定において，国連ビジネスと人権に関する作業部会による指針[2]等を参考にしつつ，本行動計画作成の第一段階として，企業活動における人権保護に関する我が国の法制度や取組についての現状を確認すべく，ベースラインスタディを実施する旨決定した。なお，ビジネスと人権の分野で取り扱う「人権」のスコープが幅広いものであるとの認識から，全府省庁にスタディへの参加の呼びかけを行った。

（1）ベースラインスタディ実施過程

ベースラインスタディを実施するにあたり，国際企業説明責任円卓会議（ICAR）/デンマーク人権研究所作成のツールキット[3]を参照し，既存の国内法・規則等により，企業活動における人権保護がどこまで担保できているのか，指導原則の第１の柱（国家の義務）と第３の柱（国家の救済策）に焦点を当て，関係省庁間において，既存の国内法・規則・政策等について確認した。

また，マルチ・ステークホルダーと関係省庁との意見交換を，外務省総合外交政策局人権人道課主催の下，ビジネスと人権に関するテーマ別に複数回実施した。なお，各テーマについてはステークホルダーの見解も踏まえつつ，今後の国別行動計画策定のプロセスにおいて引き続き議論していく。

---

[2] https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf
[3] https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/DIHR%20-%20ICAR%20National%20Action%20Plans%20%28NAPs%29%20Report.pdf

ア　主な意見交換会参加メンバー

【ステークホルダー】

・　（一社）グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
・　中小企業家同友会全国協議会
・　（一社）日本経済団体連合会
・　日本弁護士連合会
・　日本労働組合総連合会
・　ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム等

【関係省庁】

内閣官房，人事院，内閣府，警察庁，金融庁，消費者庁，総務省，法務省，外務省，財務省（国税庁），文部科学省，厚生労働省，農林水産省，経済産業省，国土交通省，環境省，防衛省（防衛装備庁）

【有識者】

・　京都大学大学院法学研究科　濵本正太郎教授
・　日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア経済研究所新領域センター山田美和法・制度研究グループ長

【オブザーバー】

・　OECD 東京センター
・　国連広報センター（UNIC Tokyo）
・　国際移住機関（IOM）駐日事務所
・　国際連合工業開発機関　東京事務所
・　国際労働機関（ILO）駐日事務所
・　（公財）東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会
・　（公財）日本ユニセフ協会

イ　意見交換会実施方法

意見交換会においては，関係省庁から，既存の国内法・規則等又は取組を説明し，それぞれのステークホルダーから取組の説明や，企業活動によって生じ得る労働者や当事者等が直面すると懸念される人権リスク等について報告があり，上記を踏まえ意見交換等を行った。また，オブザーバーや有識者から，ビジネスと人権に関連する取組，動向，調査結果等について発表があった。

ウ　ベースラインスタディ意見交換会実施

2018 年３月から８月にかけて以下のとおり開催した（各意見交換会は２時間程度）。会合議事概要は，外務省のホームページで公表。[4]

回	日時	テーマ
第１回	2018 年３月８日	全体総括及び「公共調達」
第２回	2018 年４月５日	「法の下の平等（障害者，LGBT,女性）」
第３回	2018 年４月 26 日	「労働（児童，外国人労働者（外国人技能実習生を含む））」
第４回	2018 年５月 11 日	「救済へのアクセス」
第５回	2018 年５月 24 日	「我が国における国際約束（投資協定等）」
第６回	2018 年６月 11 日	「今後の方針」
第７回	2018 年６月 28 日	国際的な動向及び「今後の方針」
第８回	2018 年７月６日	「サプライチェーン」
第９回	2018 年７月 30 日	「中小企業」
第 10 回	2018 年８月 31 日	全体総括

[4] https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html

４　国別行動計画策定に向けて

国連ビジネスと人権に関する指導原則等に基づき，企業行動における新たなグローバル・スタンダードとなりつつある人権の尊重に係る国別行動計画を策定し，我が国企業に先進的な取組を促すことにより，日本企業の活動における人権の保護・促進を推進するとともに，近年の国内外における「ビジネスと人権」への関心の高まりに対し，日本企業の競争力の確保及び向上を図っていく。このための環境づくりに向けた政府の施策を進めるとともに，民間企業の取組を後押しし，今後とも責任ある企業活動を慫慂していく考えである。

加えて，同国別行動計画の策定は，持続可能な開発目標（SDGs）の実現に向けた取組の一つとして位置付けている。SDGs 達成のためには，公的セクターのみならず，民間セクターが公的課題の解決に積極的に関与する上で重要な役割を果たすものである。同国別行動計画策定・実施過程において，政府のみならず多様なマルチ・ステークホルダーが担い手となることを期待する。

国別行動計画策定過程の第一段階である本ベースラインスタディは今後の検討のためのツールとして活用される。今後，国別行動計画策定のプロセスにおいて，政策・施策について検討する上で，本ベースラインスタディを基礎として，幅広く意見を受け付けていく考えである。

資料２

Keidanren
Policy & Action

ベースラインスタディ報告会

2018年9月18日
一般社団法人日本経済団体連合会
SDGs本部長
長谷川　知子

各テーマに関する経団連の意見・取り組み（1）

総　論	
NAP策定プロセス	➢ 十分な議論を尽くすプロセスが重要 ➢ 国民全体の理解の底上げをはかるため、国際的人権規範に関する教育や啓発活動を広く行うべき ➢ **テーマの客観性・網羅性**を確保し、**実効的な内容**とすべき ➢ 他省庁との協力、シンクタンク等の活用、国際機関との連携など**十分な資源を投入すべき** ➢ NAP策定後も**定期的にレビューを行うべき**
NAP全般	➢ **日本企業の国際競争力向上**に資する内容とすべき ➢ 企業自らが事業における人権リスクを特定し、その対策を講じることを促進・支援する内容として欲しい
政府の対応・体制	➢ 人権問題は複数省庁間に関連するため、省庁間で緊密に連携し、政府として一貫性のある対応を求める

各テーマに関する経団連の意見・取り組み（2）

公共調達
➢ 政府の公共調達で女性の活躍推進やワークライフ・バランスを推進する企業を加点評価する取組みを拡げて、地方自治体の公共調達で**人権を尊重する取り組みの加点評価**などを検討してはどうか ➢ 東京オリパラで設けた調達基準を参考とすべき ➢ 海外からの原材料の調達については、企業だけではチェックが困難であり、国レベルのチェック体制の構築も必要

法の下の平等	
障がい者	➢ **障がい者の働き方の選択肢や雇用機会の拡大、雇用の質向上の観点からも、雇用率カウントを見直すべき** ➢ 納付金制度、法定雇用率の算定式、運用の見直しも必要
LGBT	➢ LGBTに関する適切な理解、知識の共有とその受容に向けた取り組みの推進が必要 ➢ 提言「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を公表し、企業の取り組み事例を紹介、各種イベントを開催
女性の活躍推進	➢ 女性活躍が企業利益・経済成長に直結するという理解の促進が重要 ➢ 「女性の活躍推進による成果・ビジネスインパクトの先進事例集」や「女性の活躍事例集」等を活用し、企業の取り組みを国内外に発信 ➢ 会員企業に「女性の役員・管理職等登用に関する自主行動計画」策定を呼びかけ、経団連のホームページで公表

各テーマに関する経団連の意見・取り組み（3）

労働（外国人労働者）
➢ **高度人材の獲得**に向けて、在留資格の制度改善要望だけでなく、企業自らの取り組みとして、就労環境の改善や外国人留学生の定着などに積極的に取り組んでいる ➢ 外国人住民を地域に受け入れる**多文化共生政策の推進**には、国民的なコンセンサスを得ながら進めるべき ➢ 事業主団体として、**外国人雇用のルール遵守**や**不法就労防止の重要性**を会員企業に周知 ➢ 「経済財政運営の改革の基本方針2018」の外国人の在留管理体制強化の方針は評価

外国人技能実習制度	➢ 本来の制度趣旨である国際貢献の観点から、その**適正化**に向けて提言を重ねてきた ➢ 2017年11月に発足した「適正な実施」「実習生の保護」「制度の拡充」を柱とする**新たな技能実習制度**についても、**制度の適正利用**に向けて支援体制の充実などを提言 ➢ **法律の厳正な運用**と、それを可能とする**体制強化**（管理団体等のチェック）、**中小企業（実習実施者）への理解啓発・支援**に期待

各テーマに関する経団連の意見・取り組み（4）

救済アクセス（NCP）

- OECDの多国籍企業行動指針のNCPは、全利害関係者のための**未来志向の解決策に向けた建設的な取り組みや討議の場**として機能することが重要
- 3省（外務省・厚労省・経産省）の連携を強化・円滑化し、問題解決支援機能の高めることが必要
- 法律専門家の助言の活用も一案
- NCPの認知度が高くないことから**広報活動にも注力**すべき

わが国の国際約束（投資協定等）

- 投資協定は外国投資家保護が主眼であり、企業ではなく、**政府に対する義務を規定すべき**
- 投資協定に企業の義務を規律すれば足りるとの議論には慎重であるべき
- 人権保護には、途上国のガバナンス確保が重要であり、**政府による途上国の制度構築支援が本筋**

各テーマに関する経団連の意見・取り組み（5）

サプライチェーン

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」などに関する**基礎的知識を中小企業も含め、広く共有する**必要がある
- 経団連は2017年11月に**「企業行動憲章」を改定**し、新たに**人権尊重に関する原則を追加**したほか、同「実行の手引き」において、人権デューデリジェンスについて解説している。
- 人権デューデリジェンスに関する情報開示は、**直ちに義務化すべきではない**。統合報告書やサステナビリティ報告書等への記載を促す方法が現実的である。
- 情報開示にあたっては、他国の事例を参照しつつ段階的に実施すべきであり、前段階として、開示対象とする人権の範囲・評価方法の統一、国内企業向けガイダンスの策定、相談窓口やポータル・サイトの設立等の制度整備が必要

中小企業

- **政府および関係機関**は、**中小企業の取り組みを支援し、後押し**する施策が求められる
- 途上国における課題に中小企業が対応するのは困難を極めるため、政府および関係機関は、途上国政府に対し、法整備支援や社会慣行改善への協力を行うことが重要である。

ベースラインスタディ意見交換会に参加した所感・今後のNAP策定プロセスへの要望

- 多様なステークホルダーを巻き込み、意見を聞くことの重要性
- 人権課題の多様性、複雑性（担当部署・組織を特定しにくい）
- 国際的な人権規範の内容に関する教育や啓発活動が必要
- 現在はNAP策定プロセスの第一歩であり、策定後も、定期的なフォローアップとレビュー、進捗報告が重要

Keidanren Policy & Action
経団連はSDGsを支援しています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

7

参考：経団連企業行動憲章に関するアンケート調査

【回答状況】	調査対象	回答数	回答率
経団連企業会員	1,373社	302社	22.0%

【調査期間】 2018年3月～6月

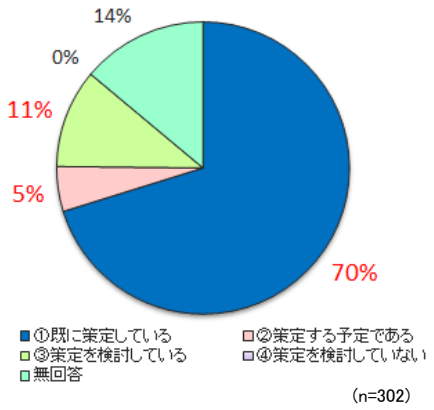
8

◆企業行動憲章に関するアンケート調査結果

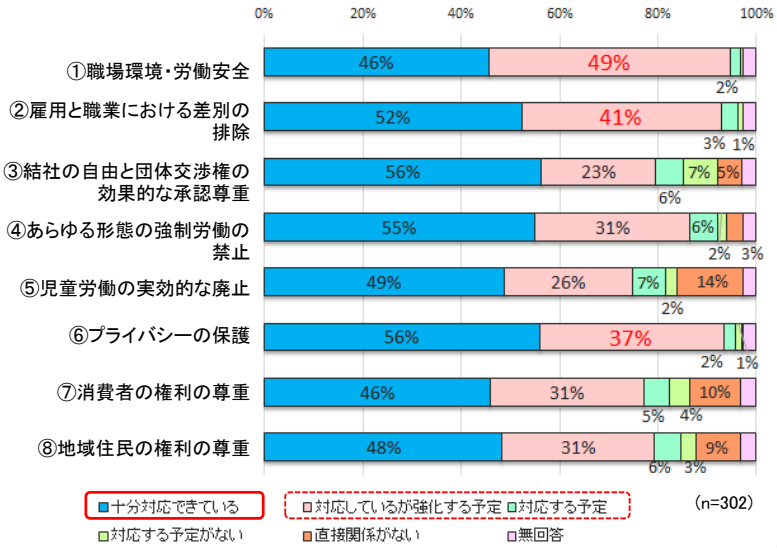
【人権の尊重に関する方針の策定と対応状況】

- 人権の尊重に関する方針は、８割以上の企業が「既に策定」「策定予定」「策定を検討」している。
- 自社およびバリューチェーンにおける人権に関する課題に「十分対応している」との回答は半数に留まっているが、「①職場環境・労働安全」「②雇用と職業における差別の排除」をはじめ、**全ての項目で強化する傾向**が見られる。また、データ社会で重要になっている「⑥プライバシーの保護」を見直す企業も多い。

【図表Ⅲ-1　人権の尊重に関する方針の策定状況】



【図表Ⅲ-2　人権に関する課題への対応状況】



【人権を尊重する仕組みの導入状況】

- 人権を尊重する仕組みとして、体制整備や教育・研修は進んでいる。一方、国連の「ビジネスと人権原則」で求められている、事業活動の人権への負の影響（人権リスク）を特定、防止、軽減し、発生したリスクにどのように対処するかという継続的なプロセス、いわゆる人権デューディリジェンスに関連する項目に取り組んでいる企業は、**30%前後**に留まっている。
- 国際的に人権デューディリジェンスへの関心が高まる中、日本企業の国際競争力の強化のためにも、更なる取り組みが求められる。

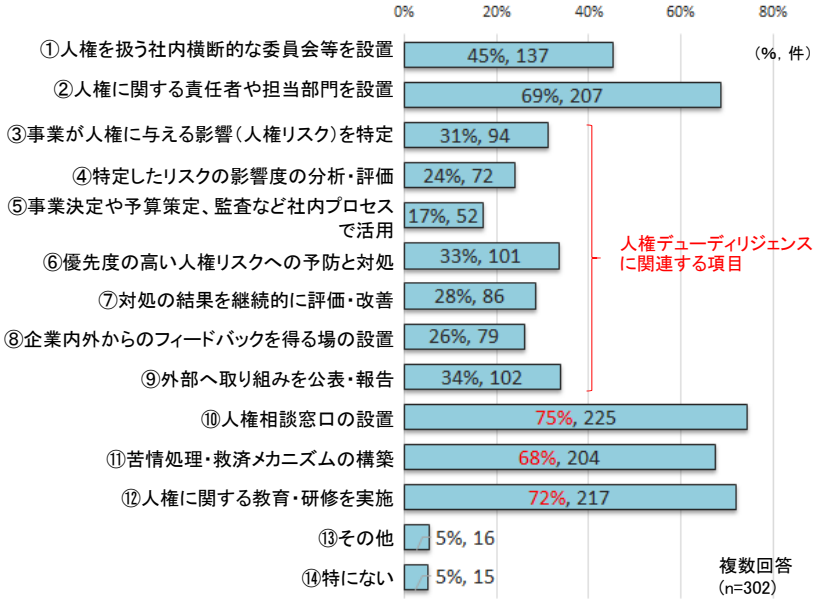
ビジネスと人権に関する指導原則

2011年に国連人権理事会で採択された原則で、①国家による人権保護の義務、②人権を尊重する企業の責任、③人権侵害を受けた者への救済へのアクセスから構成されている。企業には、人権を尊重する方針の策定、人権デューディリジェンスの実施、負の影響の是正が求められている。また、各国政府には、原則を具体化するために「国別行動計画（NAP）」の策定が推奨されており、日本はSDGs実施指針でNAP策定を約束している。

人権デューディリジェンス

自社の事業活動において、人権に負の影響を与える可能性（人権リスク）はないかを分析・評価して特定し、もし可能性があれば、その影響を防止または軽減するための仕組みをつくり、対処する継続的なプロセス。
外部への取り組みの公表・報告も求められている。

【図表Ⅲ-3　人権を尊重する仕組みの導入状況】



参考：経団連企業行動憲章
ー持続可能な社会の実現を目指してー

2017年11月8日改定

企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、**持続可能な社会の実現を牽引する役割**を担う。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

1. 持続可能な経済成長と社会的課題の解決
2. 公正な事業慣行
3. 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話
4. 人権の尊重
5. 消費者・顧客との信頼関係
6. 働き方の改革、職場環境の充実
7. 環境問題への取り組み
8. 社会参画と発展への貢献
9. 危機管理の徹底
10. 経営トップの役割と本憲章の徹底

Keidanren Japan Business Federation

10 原則

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Keidanren Policy & Action

第4条（人権の尊重）

第4条（新規条文）
すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

改定理由

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択などを踏まえ、「人権の尊重」を強調するために新たに条文を追加。
- 具体的な人権尊重への取り組みについては、「実行の手引き」の中で扱う。

  項目：人権尊重への理解の促進、人権を尊重する仕組みの構築、包摂的な社会づくりへの貢献。

第4条 人権の尊重

第4条 すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

「実行の手引き」の項目

4-1	国際的に認められた人権の理解、尊重
4-2	人権尊重の方針を明確にし、事業活動へ反映 【コラム：人権デューデリジェンス】
4-3	多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の自立支援を通じて、包摂的な社会づくりへ貢献

ミャンマーで天候インデックス保険を説明する様子
（提供：損害保険保ジャパン日本興亜）

ベースラインスタディに関する各団体の立場からの報告

2018年 9月18日
一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
http://www.ungcjn.org/

Copyright © GCNJ All Rights Reserved.

ビジネスと人権に関する指導原則

（1）フレームワーク

・人権を保護する国家の義務（Duty）
・人権を尊重する企業の責任（Responsibility）
・救済へのアクセス（Access to Remedy）

（2）企業に求めていること

・国際的基準の順守を目指す。
・バリューチェーン全体で取組む。
・レバレッジ（影響力）を行使する。
・人権デューデリジェンスを実施する。
・結果を開示する。→PDCAを回す。

Copyright © GCNJ All Rights Reserved.

企業の人権尊重責任の特徴

（1）企業活動及び取引関係から、人権への負の影響に関与する可能性がある。

作為及び不作為の双方を含む
人権リスク⇒経営リスク

（2）人権へのリスクを特定し対処するには、影響を被る可能性のある人々を理解することが必要。

デュー・デリジェンス
エンゲージメント

（3）企業自身の活動全般とともに、その取引関係にも適用される。

サプライチェーン

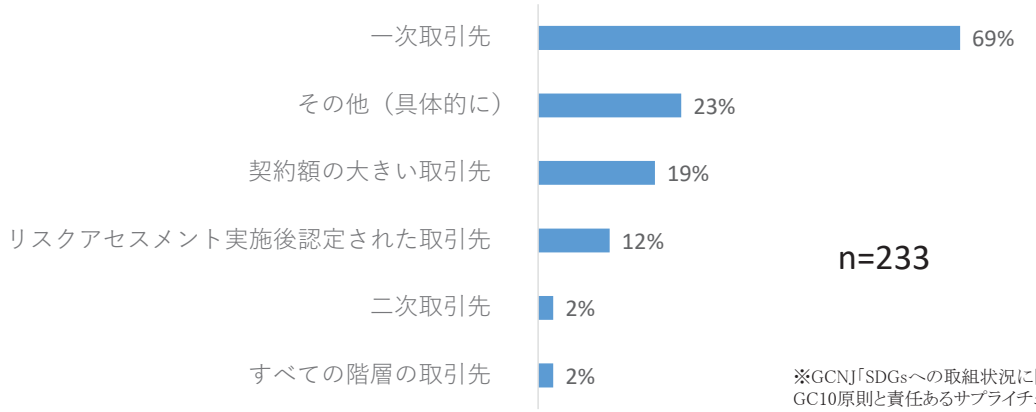
（4）この責任は、人権の擁護・促進のための企業努力とは異なる。

オフセットできない

Copyright © GCNJ All Rights Reserved.

企業における取り組み（サプライチェーン）

1．サプライチェーンの展開は実効性がある
2．第一次取引先まででとどまっている
3．情報が非対称である
4．様々なサプライヤーの状況が異なる
5．ＣＳＲ調達調査に対する業務の負荷が増加する



※GCNJ「SDGsへの取組状況に関する実態調査結果」国連GC10原則と責任あるサプライチェーンの取り組み状況」より

企業における取り組み（ダイバーシティ）

１．労働者
・人権方針の確立
・健康経営の施策導入

２．ジェンダー
・女性のエンパワーメント原則（WEPs）の署名

３．ＬＧＢＴ
・アライなど支援制度の導入
・福利厚生規定の改訂など

４．障がい者
・障害者雇用率の促進（特例子会社の設立など）
・ハッピー・リタイア

Global Compact Network Japan

SDGsと人権

SDGs(ゴールNo)と国際条約・宣言	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
世界人権宣言	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
人種差別撤廃条約										*	*						
自由権規約			*					*	*	*		*	*	*	*	*	*
社会権規約	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*
女性差別撤廃条約	*		*	*	*	*		*	*	*	*		*	*	*		
拷問等禁止条約																*	
発展の権利に関する宣言			*	*						*							*
子どもの権利条約	*	*	*	*	*			*		*	*		*	*	*	*	*
移民労働者権利条約								*		*			*	*	*		
障がい者権利条約	*			*				*		*	*					*	*
強制失踪条約																*	
先住民族の権利に関する国連宣言				*													

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/MDGs/Post2015/SDG_HR_Table.pdfより、整理

人権尊重責任を実行するためのガイド及びツール（参考）

▶国連グローバル・コンパクト10原則
「人権」、「労働」「環境」「腐敗防止」の分野における国際的に採択・合意された普遍的な価値として認められているもの。企業が影響の及ぶ範囲でこれらの価値観を容認し、支持し、実行に移すことを求めている。

▶GCNJお役立ちｼﾘｰｽﾞ第7弾「ビジネスと人権－日本企業の挑戦」
「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の「企業の人権尊重責任」を解説したものであり、人権デュー・デリジェンスの取組み事例を掲載している。また、人権小史から、企業におけるこれからの人権の取組み方に言及。

▶GCNJお役立ちｼﾘｰｽﾞ第6弾「CSR調達入門書－ｻﾌﾟﾗｲﾁｪｰﾝのCSR浸透」
サプライチェーン全体を通じて人権尊重を含む企業の社会的責任を果たすべきとの考え方から、「CSR調達」を理解するための入門書。売り手と買い手と社会の「三方よし」の考え方をベースにしている。

▶「SDG Compass　SDGsの企業行動指針」
企業の事業にSDGs（持続可能な開発目標）がもたらす影響を解説するとともに、持続可能性を企業の戦略の中心に据えるためのツール。

Copyright © GCNJ All Rights Reserved.

人権尊重責任を実行するためのガイド及びツール（参考）

▶「国連指導原則　報告フレームワーク」
企業が人権尊重責任に則って、人権課題に関する報告を行うための包括的ガイダンス。企業が人権の侵害を回避することや関与に対処することは基本的責任であり、社会的投資、奉仕活動や持続可能な開発に向けた活動を行っているとしても相殺（オフセット）はできない。

▶女性のエンパワーメント原則（WEPs）
女性の活躍推進に積極的に取組む企業の行動原則。経営者自らがWEPsに署名することにより、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境を整備することへの強い意志を内外に示す。

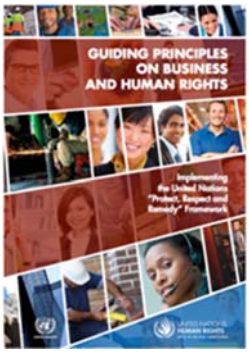
▶子どもの権利とビジネス原則（CRBP）
ビジネスが子どもの人権に与えうる様々な影響に着目し、負の影響を与えないという側面のみならず、本業等を通じて積極的に子どもの人権を促進する側面についての方策も提示している。

Copyright © GCNJ All Rights Reserved.

資料４

ビジネスと人権に関する国別行動計画の
策定に向けたベースラインスタディ報告会

ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォームの立場から



September 18, 2018

ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォーム
副代表幹事　黒田かをり

国別行動計画のプロセスに関する指針

第1段階：着手

1. 政府の公式なコミットメントの公表
2. 部局の垣根を越えた協力枠組みの設置とリーダー指名
3. ステークホルダーとの協議のための枠組み設置
4. 活動計画の策定と公表、財源の割当

第2段階：評議及び協議

5. ビジネスに関連する人権への負の影響の特定
6. 国家と企業の指導原則実施状況のギャップ特定（現状把握）
7. ステークホルダーとの協議及び優先分野の特定

第3段階：NAP起草

8. NAP初校の起草
9. ドラフトについてステークホルダーとの協議
10. NAPの最終化及び施行

第4段階：実施

11. 活動の実施及び部局の垣根を越えた協力の継続
12. マルチステークホルダーによるモニタリングの確保

第5段階：アップデート

13. 既存のNAPのインパクト評価とギャップの特定
14. ステークホルダーとの協議及び優先分野の特定
15. NAPの改定と改訂版の協議、最終化および施行

全ての段階で
ステークホルダー・
エンゲージメントが重要！

*下線は筆者

出所：「ビジネスと人権に関する国別行動計画の指針」 国連ビジネスと人権に関するワーキンググループ、ヒューマンライツ・ナウ翻訳

市民社会から日本NAPへの初期提言

- 国連ビジネスと人権ワーキンググループのガイダンスを十分に踏まえること
- NAPの内容を指導原則に明確に基づいたものにすること
- 上記の認識を関係する省庁を含め政府内部で徹底すること
- 関係するステークホルダーとの十分な協議を必ず行うこと
- ベースラインスタディを重視すること
- 人権への負の影響の特定およびギャップの特定は、漏れのないように行うこと
- 負の影響に対処するための具体的な措置を十分に検討すること
- 社会的に脆弱な立場におかれた、または周縁化された人々への視点と平等および非差別の原則を重視すること

ベースラインスタディ意見交換会

- 政府：外務省、経済産業省をはじめ全省庁が参加
- 経済団体（日本経団連、グローバルコンパクトネットワークジャパン）、労働組合（連合）、弁護士（日弁連）、市民社会（ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォーム）
- 取り上げたテーマ：公共調達、法の下の平等（女性、LGBT、障害者）、労働（児童労働、外国人労働（技能実習生含む））、救済へのアクセス、投資協定・国際枠組み、サプライチェーン、中小企業
- 多様なステークホルダーが一堂に会し、意見交換会を作る場ができたことは評価
- 一方で、プロセスや内容には課題も残る

→今後のNAP策定に向けて、これまでを振り返り、課題を教訓としてより良いプロセスで臨んでほしい

BHR-NAP市民社会PFからの要請

- 透明性と参画可能性を十分に確保すること
- テーマ設定、策定プロセス、NAP第一次案の内容等に関して、ステークホルダーと十分な協議を行うこと。テーマについては、以下についても検討すること
  ① 長時間労働やハラスメントなどの労働環境に関わる課題
  ② 外国人差別、部落差別など雇用及び職業における差別の排除に関わる課題
  ③ 製品の安全性、プライバシー侵害など市民・消費者の権利に関わる課題
  ④ 開発プロジェクトや産業災害などに伴う地域住民等への負の影響に関わる課題
- 政府として責任をもってNAPを策定するに足るリソースを確保するとともに、関係省庁、地方公共団体を含めた政策の一貫性を確保すること

そのためには、強い政治的意思とコミットメントが不可欠！

ビジネスと人権に関するベースラインスタディ
（回答様式）

（テーマ）総論（全体的なプロセス）
（団体名もしくは個人名）日本弁護士連合会

（各テーマ　７２０字まで）

当連合会の意見書[1]記載のとおり，国別行動計画（以下「ＮＡＰ」という。）策定に当たって，以下を要請する。

１　国連作業部会「ＮＡＰガイダンス」[2]所定のプロセス・内容に関する要請を考慮する。ＮＡＰプロセスを通じて，透明性を確保し説明責任を尽くす。

２　ベースラインスタディを踏まえ，ステークホルダーと協議しつつ，現在直面している課題やリスクを整理・評価した上で，現状の施策と指導原則の要請とのギャップに関する議論を十分に行い，優先課題を特定する。

３　特に指導原則の第３の柱「救済へのアクセス」を，ＮＡＰプロセス及びＮＡＰにおける項目の双方で重要課題と位置付ける。

４　「法の下の平等」について，子ども，高齢者，外国人，先住民などや支援団体からも意見聴取し，その人権に特別の配慮を払った施策を採る。

５　以下のテーマに関し，リスク評価，現状の施策の整理，ギャップの特定を行う。当連合会の意見書[3]記載の，現状を踏まえた優先事項は以下である。

(1) 人権教育・啓発

国際的に認められた人権につき，政府及び企業の理解を向上させる具体的な施策を検討する。

(2) 開発・環境

とりわけ海外で発生する人権課題は環境破壊や汚職と関係し，企業活動へのリスクであること[4]につき，理解を向上させる。開発金融に関し，一部の政府・金融機関での環境社会配慮ガイドライン等の取組をより一層普及させ，その実施上の課題に対し，融資先企業にサプライチェーンも含めた人権尊重を積極的に取り組ませる。

(3) 金融・開示

日本企業を魅力的な投資先にし，国際的競争力を付けるため，一定規模以上の企業に対する，サプライチェーンを通じた人権リスクの管理状況などの非財務情報開示の義務付けを検討する。

---

[1] 当連合会「日本政府に対してビジネスと人権に関する国別行動計画の策定を求める意見書」（２０１６年９月１５日付け公表）
[2] 国連ビジネスと人権作業部会「ビジネスと人権に関する国別行動計画についてのガイダンス」
[3] 当連合会「ビジネスと人権に関する国別行動計画に含めるべき優先事項に関する意見書」（２０１７年７月２０日付け公表）
[4] 当連合会「海外贈賄防止ガイダンス（手引）」（２０１７年１月１９日付け公表）

資料６

ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定に向けて

早わかりＱ＆Ａハンドブック

平成３０年９月１８日
弁護士　高橋　大祐*
ベースラインスタディ報告会参考資料

このハンドブックは，多くの関係者の皆様に，ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定プロセスに関心をもっていただき，議論や取組に参加していただくことを目的として，「ビジネスと人権」に関する基礎知識や参考情報をＱ＆Ａ形式で簡潔にまとめたものです。

Ｑ＆Ａ目次

Ｑ１　ビジネスと人権に関する国連指導原則とは何ですか？
Ｑ２　指導原則が企業に尊重を求めている「人権」とはどのような内容ですか？
Ｑ３　指導原則が企業に対し実施を求める「人権デュー・ディリジェンス」（人権 DD: Human Rights Due Diligence）とは何ですか？
Ｑ４　指導原則が政府や企業に整備を求める「苦情解決制度」（Grievance Mechanism）とは何ですか？
Ｑ５　指導原則はルール形成や企業実務にどのような影響を与えていますか？
Ｑ６　政府が現在策定中の国別行動計画（NAP: National Action Plan）とは何ですか？
Ｑ７　NAP はどのようなプロセスで策定されることが期待されていますか？
Ｑ８　NAP 策定において実施が推奨されているベースライン評価とは何ですか？
日本政府が実施しているベースラインスタディとどのような関係にありますか？
Ｑ９　指導原則と持続可能な開発目標（SDGs）はどのような関係にありますか？
Ｑ１０日本企業や日本国内に関係した「ビジネスと人権」の課題を理解する上で参考となる日本語の資料はありますか？

* この Q&A は，可能な限り客観性・正確性を確保するために，法律家・有識者・関係機関の方々にも確認していただいた上で作成したものではありますが，この文書にあり得るすべての誤りは筆者の文責に帰するものです。また，この文書の内容は，筆者が所属・関係する事務所・団体等の意見を代表するものではないこと，一般的な情報を提供するものにすぎず法律意見を構成するものではないことにご留意ください。

Ｑ１　ビジネスと人権に関する国連指導原則とは何ですか？

A

指導原則は，2011 年の国連人権理事会において全会一致で承認された原則であり，全ての国家と企業を対象としたグローバルな行動基準です。近年，国境を超える経済活動を通じて，企業活動のステークホルダーの人権への負の影響に関する社会的意識が高まっているところ，指導原則は，このような「ビジネスと人権」の課題に対応するための国際的な枠組みを示したものです。

指導原則は，基本原則とこれを具体化する３１の原則から構成されています。

指導原則は，Ⅰ国家の人権保護義務（原則１～１０），Ⅱ企業の人権尊重責任（原則１１～２４），Ⅲ救済へのアクセス（原則２５～３１）という３つの柱の枠組を説明しています。

＜指導原則＞

・原文　国連人権高等弁務官事務所

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

・和訳　アジア・太平洋人権情報センター　翻訳版

https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ruggie-framework/

国連広報センター　翻訳版

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

外務省　仮訳版

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

Ｑ２　指導原則が企業に尊重を求めている「人権」とはどのような内容ですか？

A

指導原則の第２の柱である「企業の人権尊重責任」の対象である「人権」は，「国際的に認められた人権」を意味し，それは最低限，国際人権章典に挙げられた人権と「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に挙げら

れた基本的権利に関する原則を含みます（原則１２）。

国際人権章典とは，世界人権宣言，「経済的，社会的及び文化的権利に関する国際規約」，「市民的及び政治的権利に関する国際規約」をあわせたものであり，これらの文書には様々な種類の人権が挙げられています。

ILO 宣言に挙げられた原則とは，ILO 中核的労働基準である結社の自由及び団体交渉権の承認，強制労働の廃止，児童労働の撤廃，雇用及び職業における差別の排除を意味します。

このように指導原則における「人権」は，労働者・地域住民・消費者を含む様々なステークホルダーの権利が含まれ，「ビジネスと人権」の課題は，幅広く環境・社会に関わる課題に及んでいます。

＜参考情報＞

・**国連広報センターウェブサイト**：国際人権章典の和訳・解説を提供。
http://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/

・**ILO 駐日事務所ウェブサイト**：国際労働基準に関する情報を提供。
https://www.ilo.org/tokyo/standards/lang--ja/index.htm

・**ビジネス・人権資料センターウェブサイト（英文）**：環境・労働・腐敗など含む様々な「ビジネスと人権」に関わる論点やニュースを集積。
https://www.business-humanrights.org

Ｑ３　指導原則が企業に対し実施を求める「人権デュー・ディリジェンス」（人権 DD: Human Rights Due Diligence）とは何ですか？

A

人権 DD とは，企業活動によるステークホルダーの人権に対する負の影響（人権リスク）を評価し，対処することをいいます。指導原則第２の柱である「企業の人権尊重責任」を果たすために，企業には，人権 DD を実施することが要請されています。

人権 DD の実施内容には，①企業活動の人権への負の影響の評価に加えて，②評価結果に基づく適切な措置の実施，③追跡検証，④情報開示という一連の内部統制のプロセスを含んでいます（原則１７～２１参照）。

人権 DD の対象範囲には，企業活動の間接的な人権への負の影響を含まれていることが特に重要です。企業がサプライチェーンなどを通じて人権侵害

企業と取引関係を有している場合にも，人権侵害企業に対し影響力を行使して是正を働きかけることが求められています（原則１３，原則１９解説参照）。

＜参考情報＞

・**日本経済団体連合会（経団連）「企業行動憲章」**：2017 年 11 月改訂により，人権尊重に関する原則を追加。「実行の手引き」では，人権尊重の仕組みの例として人権 DD を解説。

http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2017.html

・**日本労働組合総連合会（連合）「多国籍企業の社会的責任と国際ルール」**：企業のサプライチェーンを通じた労働者の権利尊重や労働組合による国際枠組み協定の取組を紹介。

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kokusai/takokusekikigyou/data/panf_201712.pdf

・**日本弁護士連合会（日弁連）「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」**：日本企業・弁護士に対する人権 DD の実践方法を解説。サプライチェーン契約における CSR 条項のモデル条項も提示。

https://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2015/150107_2.html

・**グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）「CSR 調達入門書（改訂版）」「CSR 調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」**：サプライチェーンを通じた人権尊重を含む CSR 調達実践のための基礎知識やツールを提供。

http://www.ungcjn.org/activities/topics/detail.php?id=270

http://www.ungcjn.org/activities/topics/detail.php?id=217

・**東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会（五輪組織委）「持続可能性に配慮した調達コード」**：調達コード遵守あたって人権 DD を参照することを推奨。調達コード解説では，サプライチェーンへの働きかけの方法，調達コードと指導原則の関係，サプライチェーン契約におけるサステナビリティ条項も解説。

https://tokyo2020.org/jp/games/sustainability/sus-code/

Ｑ４　指導原則が政府や企業に整備を求める「苦情解決制度」（Grievance Mechanism）とは何ですか？

A

苦情解決制度とは，人権侵害に関わる問題を解決し，被害者を救済するための仕組みをいいます。指導原則は，第３の柱である「救済へのアクセス」を確保するために，政府や企業に苦情解決制度を整備することを要請しています。

指導原則は，苦情解決制度を，国家型と非国家型のもの，司法型と非司法型

のものに分類しています。

サプライチェーンや海外における被害者にも救済へのアクセスを確保する観点から，政府は，裁判所等における司法型の仕組みに加え，非司法型の紛争解決手続を充実させることが求められています（原則２７）。

また，企業も，ステークホルダーからの苦情を受け付け，対話を通じて紛争を早期に解決する体制の整備を求められています（原則２９～３１）

＜非司法型苦情解決制度の例＞

・**法務省「人権救済制度の在り方に関する中間取りまとめ」**：法務省の人権擁護機関の取組状況を整理し，被害者救済をより充実させるための施策を提言。

http://www.moj.go.jp/JINKEN/public_jinken04_settlemen00.html

・**ＯＥＣＤ多国籍行動指針・国内通報窓口（NCP）**：日本企業の海外での活動も含めた指針不遵守に関して問題提起を受付。

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html

・**ＪＩＣＡ「環境社会配慮ガイドライン異議申立て制度」**：開発事業の現地住民からガイドライン不遵守に関する異議申立てを受付。

https://www.jica.go.jp/environment/objection.html

・**五輪組織委「調達コードに係る通報受付窓口」**：調達コードの不遵守に関する通報を受付。

https://tokyo2020.org/jp/games/sustainability/sus-code/

・**消費者庁「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」**：サプライチェーンを含めた内部通報制度の整備の有益性についても言及。

http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whisleblower_protection_system/private/system/

Ｑ５　指導原則はルール形成や企業実務にどのような影響を与えていますか？

A

指導原則に基づく人権 DD や苦情解決制度の要素は，OECD 多国籍企業行動指針や ILO 多国籍企業宣言など他の国際的な企業の行動基準にも組み入れられています。

また，指導原則をふまえ，欧米諸国を中心として，サプライチェーン管理や非財務情報開示をルール化する動きが進んでいます（EU 非財務情報開示指令，

英国現代奴隷法，米国貿易円滑化貿易執行法，フランス注意義務法など)。

公共調達・開発金融における調達・融資基準に，人権基準を組み入れる実務も進んでいます（米国連邦調達規則，EU 公共調達指令，IFC 社会・環境面の持続可能性に関する貸出基準，赤道原則など)。

さらに，責任あるサプライチェーンに関するマルチステークホルダー合意，認証制度，開示フレームワークなどの仕組みを整備したり，個別の企業・投資家が調達先・投資先に対して人権尊重を働きかけたりする取組も始まっています。

一方，アジアでは欧米と比較すると取組が遅れている状況であり，日本政府・企業等の関係者が，日本の実務に合った形で，それぞれの立場から率先して取り組んでいくことが期待されています。

＜参考情報＞

・**OECD 多国籍企業行動指針和訳（外務省ウェブサイト）**

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

・**ILO 多国籍企業宣言和訳（ILO 駐日事務所ウェブサイト）**

https://www.ilo.org/tokyo/standards/WCMS_577671/lang--ja/index.htm

・**経済産業省「価値協創ガイダンス」**：企業・投資家向けの ESG に関する開示・対話のフレームワークを提供。

http://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyoukaikei/ESGguidance.html

・**日弁連「ESG 関連リスク対応におけるガイダンス（手引)」**：ESG の人権・環境などリスク面に焦点を当て企業・投資家・金融機関向けの開示・対話のフレームワークを提供。

https://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2018/180823.html

Q 6　政府が現在策定中の国別行動計画（NAP: National Action Plan）とは何ですか？

A

NAP とは，政府が指導原則を実施するための優先事項や行動計画をまとめた政策文書です。国連人権理事会は，指導原則の実施を促進するために国連ビジネスと人権作業部会を設置しているところ，同作業部会は，各国政府に対し，NAP を策定しかつ定期的に改訂することを奨励しています。

英国，イタリア，オランダ，ノルウェー，米国，ドイツ，フランス等を含む

20 か国が既に行動計画を公表しています。2015 年の G7 エルマウ・サミットにおける首脳宣言には，指導原則を強く支持し，また国別行動計画を策定する努力を歓迎する旨の文言が含まれました。2017 年 7 月の G20 ハンブルク首脳宣言においても，我が国を含む G20 各国は,「ビジネスと人権に関する国別行動計画」等政策的な枠組みを構築することが求められています。

日本政府も，NAP を作成する旨を，2016 年 11 月のビジネスと人権国連フォーラムにおける政府のステートメント及び持続可能な開発目標（SDGs）実施指針付表において公表しました（外務省ウェブサイト参照)。

＜参考情報＞

・**外務省「ビジネスと人権」ウェブサイト**：日本政府の NAP 策定に向けた進捗状況を掲載。
https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html

・**デンマーク研究所 Global NAP ウェブサイト（英語）**：各国の NAP の内容・策定プロセスなどを紹介。
https://globalnaps.org

・**山田美和「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』をいかに実行するか――日本の行動計画（NAP）策定にむけての報告書」**：NAP 策定に向けた準備作業のあり方に関する政策提言。
http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Seisaku/2016_a04.html

・**アジ研ワールドトレンド 2017 年 9 月号（No.263） 特集**：NAP 策定に取り組むにあたり，何が求められているのか，各セクターの専門家が解説。
http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Periodicals/W_trend/201708.html

・**ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム「About NAP」ウェブサイト**：市民社会の立場から NAP に関する情報を掲載。
https://www.bhr-nap-cspf.org/about-nap/

Ｑ７　ＮＡＰはどのようなプロセスで策定されることが期待されていますか？

A

国連ビジネスと人権作業部会は，NAP ガイダンスを発表し，NAP 策定のプロセスのあり方を解説しています。

NAP ガイダンスは，ステークホルダーが参画可能でありかつ透明性のあるプロセスを通じた NAP の策定を強く要請しています。このような参画可能性

と透明性のあるプロセスは，様々な立場のステークホルダーが「ビジネスと人権」に関する対話・協働を進める機会を提供し，SDGs などの他の目標との一貫性を図るためにも期待されています。

NAP ガイダンスによれば，NAP 策定のプロセスは大きく分けて３つの段階を経ることが要請されています。第１段階＝プロセスの着手，第２段階＝評価と協議，第３段階＝NAP 初版の作成です。NAP が策定された後も，第４段階＝NAP の実施，第５段階＝NAP の改訂のプロセスを経ることが要請されています。

＜NAP ガイダンス＞

・原文　国連人権高等弁務官事務所ウェブサイト

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

・和訳　ヒューマン・ライツ・ナウ　ウェブサイト

http://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2017/05/267a738286ec7b123d36426c57c8a243.pdf

Ｑ８　NAP 策定において実施が奨励されているベースライン評価とは何ですか？

日本政府が行っているベースラインスタディとどのような関係にありますか？

A

NAP ガイダンスは，NAP 策定プロセスの中核である第２段階（評価と協議）として，①国内外における企業活動の人権への負の影響（人権リスク）を評価し，②政府の法制度と企業の取組との双方に関して，現在の状況と実際の負の影響との間のギャップを特定した上で，③ギャップに対処するために優先事項を特定することを，ステークホルダーと協議の上実施すること要請しています。

以上の優先事項の特定の前提となる人権リスクの評価とギャップの把握という現状評価のプロセスが，一般的に「ベースライン評価」と呼ばれています。デンマーク人権研究所などは，ベースライン評価に関する NAP ツールキットを発表しており，国連ビジネスと人権作業部会もその活用を推奨しています。

一方，日本政府は，国別行動計画の作成に向けて，企業活動における人権保護に関する法制度や取組についての現状を確認するためベースラインスタデ

ィを実施しました。

日本政府のベースラインスタディは，「ビジネスと人権」に関する現在の法制度や取組を一定程度整理した点では有意義な取組でしたが，人権リスクの評価とギャップの把握までは意図した内容ではなく，次のステップに委ねられています。

今後 NAP 策定に向けて，様々なステークホルダーや専門家からの意見をふまえたで，人権リスクの評価とギャップの把握を行い，NAP における優先事項を特定することが強く期待されています。

＜ベースライン評価に関する NAP ツールキット＞

原文　デンマーク人権研究所　ウェブサイト

https://www.humanrights.dk/publications/national-action-plans-business-human-rights-toolkit-2017-edition

和訳　ジェトロ・アジア経済研究所　ウェブサイト

http://www.ide.go.jp/Japanese/Research/Project/2017/2017110007.html

Ｑ９　指導原則と持続可能な開発目標（SDGs）はどのような関係にありますか？

A

国連で採択された，「持続可能な開発目標（SDGs）」を含む「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」は，多くの箇所で SDGs の目標の実施にあたって人権が重要な課題であることに言及しています。19 段落は，SDGs の目標実施の前提として，すべての国がすべての人の人権を尊重，保護及び促進する責任を有することを強調しています。また，67 段落は，企業に対して，SDGs の目標達成に向けて，指導原則などを遵守しつつ，創造性とイノベーションを発揮することを求めています。実際，SDGs の 17 の目標や 169 のターゲットの達成は，人々の人権の享受や実現と表裏一体の関係にあります。

このように，指導原則に基づく企業の人権尊重責任は，SDGs の目標達成に向けた企業取組において果たすべき基本的責任として位置づけられるものです（国連グローバル・コンパクト「SDGs コンパス」参照）。企業は，この基本的責任を果たしつつ，より積極的に人権尊重・推進の取組を行うことで，企業と社会双方の価値を高めることが期待されています。

日本政府も，ビジネスと人権に関する NAP の策定を，SDGs 実施の一環と

して位置付けています。日本政府が 2018 年 6 月に発表した「拡大版 SDGs アクションプラン 2018」にも，アジアで「ビジネスと人権」を率先できるように NAP を策定することが記載されています。

＜参考情報＞

・「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」和訳（外務省ウェブサイト）
https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf

・SDGs コンパス和訳（GCNJ ウェブサイト）
http://ungcjn.org/sdgs/pdf/SDG_COMPASS_Jpn.pdf

・拡大版 SDGs アクションプラン 2018（外務省ウェブサイト）
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/action_plan_2018.pdf

・黒田かをり「SDGs と人権尊重」（東京人権啓発企業連絡会ウェブサイト）
https://www.jinken-net.com/close-up/1807-1.html

Ｑ１０ 日本企業や日本国内に関係した「ビジネスと人権」の課題を理解する上で参考となる日本語の資料はありますか？

A

Ｑ１～９で参考情報として挙げた情報のほかに，以下のリストが日本企業や日本国内に関係した「ビジネスと人権」の課題を理解する上で参考となる資料の一部ですが，日本語での情報はいまだ限定されている状況です。

今後，日本企業や日本国内において直面する人権課題やその対応のためのグッド・プラクティスなどの詳細に関する情報を充実させていくことが，指導原則の実施のためにも期待されています。

＜参考情報＞

・アジア経済研究所ビジネスと人権・NEWS LETTER：「ビジネスと人権」に関する調査研究や政策提言研究会の開催を従前より継続的に実施しており，その研究成果をニュースレターや報告書等としてウェブサイトにおいて掲載。
http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Seisaku/Newsletter.html

・ジェトロ「2017 年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」：日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査結果も掲載。

https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/1a4c649d0721464c/20170107.pdf

・**経団連「企業行動憲章に関するアンケート調査結果」**：人権に関する日本企業の取組状況に関するアンケート調査結果も掲載。

https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/059_kekka.pdf

・**企業活力研究所「新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究」**：新興国等の日本企業が直面しうる人権課題に関してインタビュー結果を基に整理。

http://www.bpfj.jp/act/download_file/68127081/12058495.pdf

・**GCNJ「ビジネスと人権―日本企業の挑戦」**：日本企業が直面するビジネスと人権の課題やその克服のための取組状況を解説。

http://ungcjn.org/activities/topics/detail.php?id=185

・**日本ユニセフ協会「子どもの権利とビジネス原則」ウェブサイト**：子どもの権利を尊重し推進するための多様な企業の取組例を紹介。企業と人権の多様な接点を理解する上で有益。

https://www.unicef.or.jp/csr/principle/

・**アジア・太平洋人権情報センター「人を大切に―人権から考える CSR ガイドブック」**：企業で働く従業員を対象として，身近な日常から幅広い人権の問題を考えられるように工夫されたガイドブックで，社内の人権研修における活用にも有益。

https://www.hurights.or.jp/japan/aside/business-and-human-rights/2016/12/csr-2.html

・**ジョン・ラギー著，東澤靖訳「正しいビジネス――世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題」（岩波書店，2014 年）：**指導原則を取りまとめたラギー氏が，指導原則の策定の経緯，その画期的なアプローチの内容や意義，実効性について解説。

https://www.iwanami.co.jp/book/b264328.html