

ビジネスと人権に関する ベースラインスタディ報告書

ビジネスと人権に関する国別行動計画策定に
向けて

2018年(平成30年)12月

目次

導入	3
1 ビジネスと人権に関する国際的な動向	3
2 我が国のビジネスと人権に関する指導原則へのコミットメントー 国別行動計画策定	3
3 本報告書の目的	4
4 ベースラインスタディ(現状把握調査)	4
(1)デスク・レビュー	5
(2)ステークホルダーとの意見交換会	5
5 ステークホルダー及びオブザーバーの全体的なプロセスに関する見解	8
(1)ステークホルダー	8
(2)オブザーバー	11
6 構成	11
第1章 人権を保護する国家の義務(指導原則第一の柱)	12
1 政府の取組(概要)	12
2 政府の取組(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でのテーマについて)	14
(1)「公共調達」	14
(2)「法の下での平等(障害者, LGBT, 女性)」	16
(3)「労働(児童, 外国人労働者(外国人技能実習生を含む))」	19
(4)「我が国における国際約束(投資協定等)」	21
(5)「サプライチェーン」	22
(6)「中小企業」	26
3 ベースラインスタディ(現状把握調査)	27
第2章 人権を尊重する企業の責任(指導原則第二の柱)	86
1 企業行動憲章に関するアンケート調査結果	86
2 関連資料	92
第3章 救済へのアクセス(指導原則第三の柱)	94
1 政府の取組(概要)	94
2 ベースラインスタディ(現状把握調査)	97
第4章 ベースラインスタディ意見交換会	123
1 ステークホルダーから提示された主な意見の概要	123
2 各ステークホルダー, 有識者及びオブザーバーからの見解	127
(1)「公共調達」	127

(2)「法の下での平等(障害者, LGBT, 女性)」.....	129
(3)「労働(児童, 外国人労働者(外国人技能実習生を含む))」.....	133
(4)「救済へのアクセス」.....	136
(5)「我が国における国際約束(投資協定等)」.....	139
(6)「サプライチェーン」.....	142
(7)「中小企業」.....	146
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.....	148

導入

1 ビジネスと人権に関する国際的な動向

近年、企業活動のグローバル化が進む中、企業活動における人権の尊重が注目され、国際場裡にて議論がなされるようになってきた。国連人権理事会においては、2005年(平成17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任命された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、各国や市民社会との協議を経て、2008年(平成20年)の第8回国連人権理事会に「保護、尊重及び救済」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、(1)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、(2)人権を尊重する企業の責任、(3)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、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」枠組を運用するため、新たに「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」(以下「指導原則」¹という。)を策定し、同指導原則は、2011年(平成23年)の第17回国連人権理事会に提出され、関連の決議において、日本を含む参加国の全会一致で支持(endorse)された。同決議により、新たに5名の専門家で構成される国連の「人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会」(以下「国連ビジネスと人権作業部会」という。)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(平成26年)の第26回国連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が各国に奨励され、英国を始め欧州各国、コロンビア、チリなど20か国以上²が既に行動計画を公表している(2018年(平成30年)11月現在)。

なお、国連人権理事会以外でも、2015年(平成27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(平成29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各国には、「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。

2 我が国のビジネスと人権に関する指導原則へのコミットメントー 国別行動計画策定

我が国は、指導原則の履行にコミットしており、そのコミットメントの一つとして、2016年(平成28

¹ U.N. Doc. A/HRC/17/31(外務省、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(仮訳)、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>)

² International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) and the Danish Institute for Human Rights (DIHR), <https://globalnaps.org/>

年)末、ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定を決定し、ジュネーブにて開催された第5回国連ビジネスと人権フォーラムにおけるステートメントにおいて右を公表した。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まとめられ、本年6月に閣議決定された「未来投資戦略 2018—「Society 5.0」「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。

国内外において、ビジネスと人権への関心が高まる中、国家による人権保護義務を前提としつつ、指導原則等に基づき、新たなグローバル・スタンダードとなりつつある企業行動におけ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は、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、日本企業の競争力の確保及び向上を図っていくことにつながり、政府としては、このための環境づくりに向けた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られており、2016年(平成28年)12月に決定された「SDGs実施指針」付表においてその旨が盛り込まれた。また、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回会合で決定された拡大版SDGsアクションプラン2018」及び同年12月に行われた第6回会合で決定された「SDGsアクションプラン2019」において、ビジネスと人権に関する国別行動計画策定を、SDGs達成に向けた日本の主要な取組の一つと位置付けている。

政府として、SDGs達成のためには、公的セクターのみならず、民間セクターも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存在として、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ステークホルダーが担い手となることを期待している。

3 本報告書の目的

海外での取組事例等の調査を踏まえ、本国別行動計画策定の第一段階として、企業活動における人権保護に関する我が国の法制度や施策等についての現状を確認すべく、政府主導にてベースラインスタディ(現状把握調査)を実施する旨決定し、本報告書は、その結果をまとめたものである。

本ベースラインスタディが新しい分野であるビジネスと人権分野に関するテーマに対する意識の向上につながることを期待するとともに、今後、国別行動計画に盛り込むべき優先分野を特定し、政策・施策について検討する上で参考とするため、本ベースラインスタディを基礎として、意見を募集する予定である。

4 ベースラインスタディ(現状把握調査)

今般、ビジネスと人権に関するベースラインスタディを実施するにあたり、(1)デスク・レビュー及び(2)ステークホルダーとの意見交換会を下記のとおり行った。なお、本ベースラインスタディ実施を通し、関係府省庁間で、理解を深める機会につながったといえる。

(1) デスク・レビュー

ビジネスと人権に関するベースラインスタディにおいて、国連ビジネスと人権作業部会が奨励³しているように、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⁴等⁵を参照し、関係府省庁において、指導原則の第一の柱(人権を保護する国家の義務)と第三の柱(救済へのアクセス)に焦点を当て、既存の国内法・規則・政策等により、企業活動の人権保護がどこまで担保できているのか確認した。なお、本デスク・レビューは、日本国内における企業活動に限定するものではない。本報告書では、第一の柱については第2章、第三の柱については第4章にて取り上げる。

なお、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点をあらかじめ述べておく。

(2) ステークホルダーとの意見交換会

外務省総合外交政策局人権人道課主催の下、経済界、労働界、市民社会等のステークホルダーと関係府省庁との意見交換を、ビジネスと人権に関するテーマ別に計10回実施した。

ビジネスと人権の分野において、様々な議論が展開される中、国連ビジネスと人権作業部会、有識者、市民社会等からの様々な考えを踏まえつつ、「公共調達」、「法の下での平等(障害者、LGBT、女性)」、「労働(児童、外国人労働者(外国人技能実習生を含む))」、「救済へのアクセス」、「我が国における国際約束(投資協定等)」、「サプライチェーン」、「中小企業」をテーマに設定した。特に、指導原則の第三の柱である「救済へのアクセス」に関し、救済へのアクセスをどのように実効的に実現するかについては、ビジネスと人権国連フォーラムにおいても議論されていることから、その重要性に鑑み、取り上げた。また、中小企業は、2014年(平成26年)時点で、約381万者と全事業者数の99.7%を占めており、その従業者数は約3,361万人と雇用全体の7割を占めている点⁶に鑑み、「中小企業」をテーマとして取り上げた。

なお、本意見交換会で取り上げたテーマについては、別途、関係府省庁の審議会等で個別具

³ UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, November 2016, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UN_WG_NAPGuidance.pdf

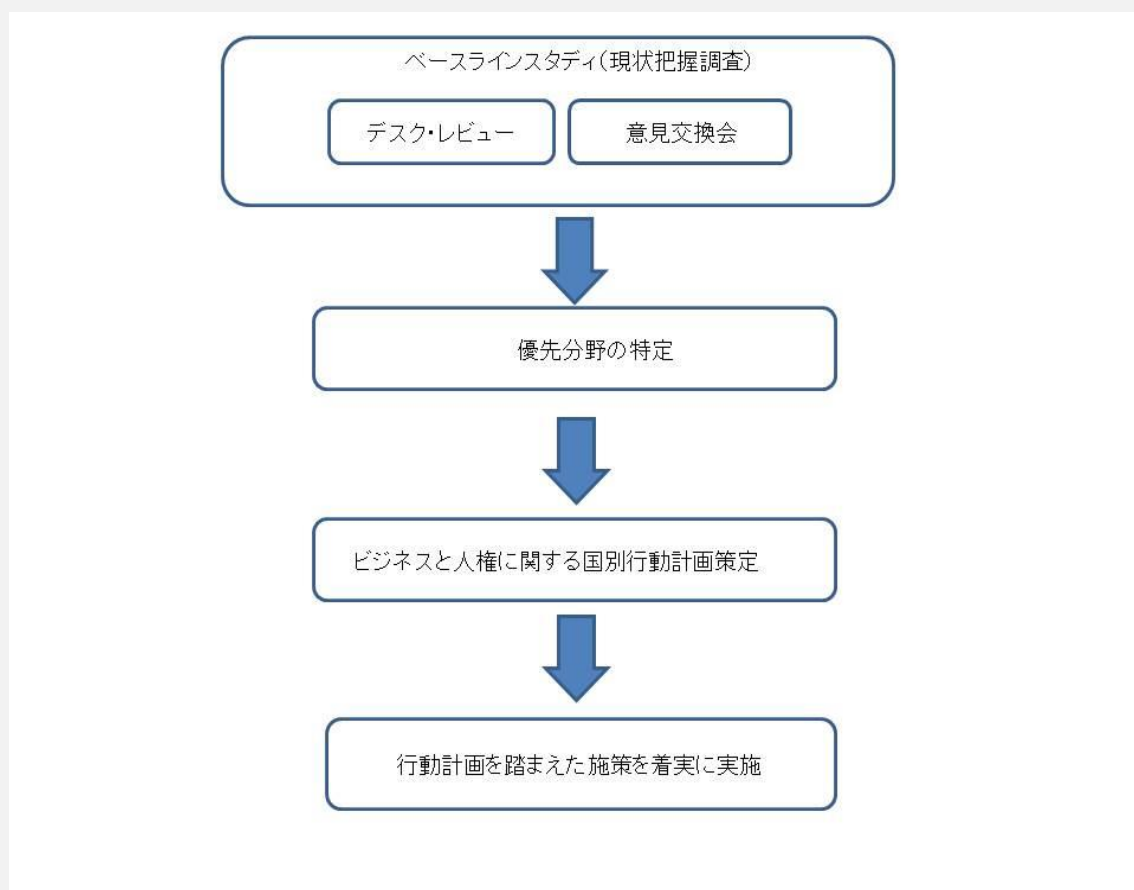
⁴ The Danish Institute for Human Rights (DIHR) and The International Corporate Accountability Roundtable (ICAR), National Action Plans on Business and Human Rights – A Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks, <https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelses/DIHR%20-%20ICAR%20National%20Action%20Plans%20-%28NAPs%29%20Report.pdf> なお、独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所による仮訳も参照。http://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2017/pdf/2017110007_02.pdf

⁵ 例えば、次を参照。DIHR, ICAR, and United Nations Children's Fund (UNICEF), Children's Rights in National Action Plans (NAPs) on Business and Human Rights, [https://www.unicef.org/csr/files/Childrens_Rights_in_NAPs_WEB\(1\).pdf](https://www.unicef.org/csr/files/Childrens_Rights_in_NAPs_WEB(1).pdf)

⁶ 2018年版「中小企業白書」

体の施策に関し、議論がなされているものも含まれており、本意見交換会は、そのプロセスと別の枠組を提供するものではない旨ここに言及する。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。

図 国別行動計画策定過程におけるベースラインスタディ(現状把握調査)の位置付け



ア 意見交換会実施方法

本意見交換会は、ビジネスと人権に関するテーマ別を実施した。各意見交換会においては、関係省庁から、既存の国内法、規則又は施策等を説明し、また、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。

イ 主な意見交換会参加者

【ステークホルダー】	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
	中小企業家同友会全国協議会
	一般社団法人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
【関係府省庁】	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)(※ビジネスと人権の分野で取り扱う「人権」の範囲が幅広いものであるとの認識から, 全府省庁にベースラインスタディへの参加の呼び掛けを行った。)
【有識者】	京都大学大学院法学研究科 瀨本正太郎教授
	独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所新領域研究センター 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
	公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会
	公益財団法人日本ユニセフ協会

ウ ベースラインスタディ意見交換会実施

本年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、それぞれの英語概要とともに、外務省のホームページで公表している。⁷

回	日時	テーマ
第1回	2018年(平成30年)3月8日	全体総括及び「公共調達」
第2回	2018年(平成30年)4月5日	「法の下での平等(障害者, LGBT, 女性)」
第3回	2018年(平成30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(平成30年)5月11日	「救済へのアクセス」
第5回	2018年(平成30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(平成30年)6月11日	「今後の方針」

⁷ 外務省, ビジネスと人権, https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html

第7回	2018年(平成30年)6月28日	国際的な動向及び「今後の方針」
第8回	2018年(平成30年)7月6日	「サプライチェーン」
第9回	2018年(平成30年)7月30日	「中小企業」
第10回	2018年(平成30年)8月31日	全体総括

5 ステークホルダー及びオブザーバーの全体的なプロセスに関する見解

国別行動計画の作成には、様々なステークホルダーとの議論の実施が不可欠と考えており、ベースラインスタディを取りまとめるに当たり、経済界、労働界、市民社会等から提示された見解をここに示す。

(1)ステークホルダー

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

国別行動計画(NAP)の策定に、各ステークホルダーが参画しそのプロセスにおいて透明性を十分に確保することが必要である。そして、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」(指導原則)の「国家の人権保護義務」、「企業の人権尊重責任」及び「救済」の3原則が、NAP構成の基本的な枠組みであると認識している。

また、持続可能な開発目標(SDGs)のすべてのゴールに人権課題が密接に関係しており、企業の人権尊重責任を基本に、より積極的に人権課題解決や人権尊重推進の取組みを行うことで、企業と社会の双方の価値を高めると期待される。NAP策定のプロセスにおいてこれらの観点を盛り込むことも有効であると考え。ビジネスに関わる様々な人権リスクがある。政府関係においては、それらを認識するための情報発信や共有化、コレクティブなアクションのサポートをしていただきたい。

一般社団法人日本経済団体連合会

<NAP策定プロセス>

十分な議論を尽くすプロセスが重要であり、拙速を避け、各ステークホルダーが納得する実効的な内容とすべき。併せて、国民全体の理解の底上げを図るため、国際的人権規範に関する教育や啓発活動を広く行うことが求められる。

そのため、他府省庁との協力、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である。

ステークホルダー団体との意見交換では、テーマの客観性、網羅性を確保する必要がある。具体的には、環境問題、腐敗防止、先住民の権利、消費者保護、デジタル化社会(Society 5.0)における個人情報保護など、テーマに漏れがないか確認すべき。その上で、政府は各テーマにおける法令や政策と現状とのギャップを分析して課題認識を示し、人権政策の一貫性を確保することが重要である。また、NAP策定後も定期的にレビューを行うべき。

<NAP全体>

人権に関する国際動向やグローバルな要請を十分に踏まえ、日本企業の国際競争力向上に資する内容とすべき。企業が直面する課題を把握し、企業が自らの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。地方自治体・中小企業に対する周知策を盛り込むことも必要である。

<政府の対応・体制>

人権課題は複数省庁に関連するため、省庁間で綿密に連携し、政府として一貫性のある対応を求める。政府及び関係機関には、各省庁・企業をはじめ関係者に対して教育・支援・相談業務を行うとともに、諸外国の実態や企業が直面するリスクなどについて、タイムリーで確かな情報収集・提供を行うことを期待する。

なお、国際的な要請等も鑑みながら、政府から独立した公正中立な国内人権機関の設置について、引き続き検討してはいかかがか。

日本弁護士連合会

当連合会の意見書⁸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」⁹ 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を行い、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. 「法の下での平等」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¹⁰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¹¹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。

⁸ 日本弁護士連合会「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(平成28年)9月15日付け公表)

⁹ 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」

¹⁰ 日本弁護士連合会「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(平成29年)7月20日付け公表)

¹¹ 日本弁護士連合会「海外贈賄防止ガイダンス(手引)」(2017年(平成29年)1月19日付け公表)

(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。

日本労働組合総連合会

ビジネスと人権において労働者の人権に配慮することは当然である。

今回の意見交換会で取り上げたテーマの1つに「労働」があるが、そもそも労働はビジネスにおいて不可欠の要素であり、取り上げたすべてのテーマに共通して存在するものである。さらに、今回の意見交換会では「労働」がテーマとして取り上げられたものの、外国人労働や児童労働など、限定された範囲でしか議論されておらず、労働者の人権を保障するという意味では内容的に再考・改善の余地があると考えられる。このため、今後の国別行動計画策定プロセスにおいては、「労働」に関してさらに深掘りした議論が求められる。

また、本意見交換会が今後の国別行動計画策定に向けてどのように位置づけられるのか、さらには各ステークホルダーの意見がどのように反映されるのか、方向性が早い段階で示されることが望ましいと思われる。

ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム

2017年5月に私たちは「初期提言」を出し、ビジネスと人権に関する指導原則に基づくこと、透明性と参画可能性を確保すること、ステークホルダーと十分な協議を行うこと、人権への負の影響の特定とギャップの特定を十分に行うこと、負の影響への対処を十分に検討すること、社会的に脆弱な立場の人々への視点と平等・非差別の原則を重視することなどを要請した。

すべてが国連ワーキンググループによるNAPガイダンスに沿った内容であるこれらの要請は、しかし、これまでの「意見交換会」で実現されたとは言えない。政府の一定の尽力を認識しながらも、こうした指摘をせざるを得ない。

同時に、「あらゆる人々がビジネスによる人権侵害から保護されなければならない」という目指すべき共通の課題を政府と共に見据えながら、国別行動計画の策定プロセスにおけるステークホルダーとしての責務の自覚（「初期提言」）をなお持ち続けながら、今後のNAP策定プロセスに対して改めて以下の要請を行い、今後につなげていきたい。

- ・ 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、①長時間労働やハラスメントなど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なども検討すること。
- ・ 政府として責任を持って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。

(2)オブザーバー

国連広報センター(UNIC Tokyo)

真にマルチ・ステークホルダーがオーナーシップを持って参画する策定プロセスとし、国別行動計画を意味のある成果とすることを目指して、その下地として「ビジネスと人権」ならびに国別行動計画づくりについて、より積極的な広報啓発努力が必要と考える。

国別行動計画の策定の加速化はSDGsアクションプラン2018でも重点項目として言及されている。幅広い省庁・業界・分野の関心事項でもあり、SDGs推進円卓会議会合の議題としてはどうか。

SDGsの認知が高まり、様々なアクターによる取り組みが広がる中、「ビジネスと人権」についてもSDGs推進の枠組みに結び付けて国民的な理解の向上につなげるべきだろう。

今後のNAP策定過程において、透明性・包摂性の観点から、専門的な見地を持った国連諸機関からの意見表明の機会をより幅広く確保していただくことが望まれる。

6 構成

本報告書は、ベースラインスタディについてまとめたものである。第1章では、指導原則の第一の柱である「人権を保護する国家の義務」について、企業活動における人権保護に関する我が国の法制度や施策等を報告する。第2章では、指導原則の第2の柱である「人権を尊重する企業の責任」について取り上げる。一般社団法人日本経済団体連合会が、会員企業に対し実施した企業行動憲章に関するアンケート調査結果(抜粋)及び一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンによる日本企業が人権課題に取り組む上で参考となる資料を紹介する。第3章では、指導原則の第三の柱である「救済へのアクセス」について、企業活動における人権保護に関する我が国の法制度や施策等を報告する。第4章では、ベースラインスタディを実施するにあたり、ステークホルダー等と関係府省庁間で実施した意見交換会においてステークホルダー等から提示された主な意見の概要を紹介する。

最後に、広範な商業活動を伴うメガスポーツイベントにおいても人権は尊重されるべきとの国際社会における議論等も踏まえ、2020年に開催される東京オリンピック・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大会の準備及び運営に取り組んでいる、公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会によるコラムを掲載する。

第1章 人権を保護する国家の義務(指導原則第一の柱)

ビジネスと人権に関するベースラインスタディを実施するにあたり、ICAR／デンマーク人権研究所作成のツールキットを参照し、関係府省庁において、指導原則の第一の柱(国家の人権を保護する義務)と第三の柱(救済へのアクセス)に焦点を当て、既存の国内法・規則・政策等により、企業活動の人権保護がどこまで担保できているのか、現状を確認した。本章では指導原則の第一の柱である「人権を保護する国家の義務」について、ステークホルダー等との意見交換会で取り上げたテーマごとにおける政府の施策等の概要とともに、指導原則ごとの現状について報告する。

1 政府の取組(概要)

我が国は、普遍的価値である人権及び基本的自由を擁護・促進することを基本とし、人権条約の締結及びその実施を通じて、国内における人権の保護・促進に努めており、企業活動に関連する保護においては、法や政策によって人権侵害が起きないように予防すること、人権侵害が発生してしまった場合に適正に処罰ないし是正措置を執ることによって、同様の被害が発生しないようにすることが重要と考えている。

我が国法体系における最高法規である日本国憲法は、国民主権を基本原理とし、平和主義と並んで基本的人権の尊重を重要な柱の一つとしている。我が国の国内法・施策においては、特に、女性、障害者、児童、外国人、少数者等についてその人権を尊重し、促進する取組が広範にわたってとられている。

ビジネスと人権に関連する法律は、民法(明治 29 年法律第 89 号)を始め、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。)、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)、環境基本法(平成 5 年法律第 91 号)、不正競争防止法(平成 5 年法律第 47 号)等多岐にわたるが、これらによって、強制労働や児童労働の禁止を含む労働者の権利と保護及び推進、企業活動による環境汚染等の防止、贈収賄の禁止等が図られ、また、法律の違反があった場合には、刑事責任の追及、損害賠償請求、行政措置等による是正、救済が行われている。

法制度以外にも、一例として、男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)に基づいて策定された男女共同参画基本計画等の施策を通じ、企業における人権尊重意識の普及・高揚を図っている。

また、企業側を直接規制するアプローチだけでなく、「消費者の権利の尊重」及び「消費者の自立の支援」等を基本理念とした消費者基本法(昭和 43 年法律第 78 号)を制定し、事業者がその事業活動において、消費者の利益の擁護及び増進のために取るべき行動を明確化していることに加え、事業者等が取るべき行動の詳細について定めた個別の法令を整備し、消費者の権利の尊重及びその自立の支援等に努めている。

企業に対する人権に関する啓発活動として、健全な経済活動の振興を促進するため、経済産

業省が民間団体や地方自治体等に委託し、事業者を対象とした人権啓発のためのセミナー等を開催したり、パンフレット等を作成したりしている。

また、法務省の人権擁護機関では、一例として、国民に、人権啓発活動への目を向けてもらうための取組として、「笑い」を通じた発進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。

開発協力の分野では、開発協力大綱(平成 27 年 2 月閣議決定)において、開発協力の適正性確保のための原則の項に、開発途上国における民主化の定着、法の支配及び基本的人権の保障に係る状況、環境に十分配慮した開発協力、公正性の確保・社会的弱者(含む少数民族・先住民等)への配慮、女性の参画の促進等の項目を盛り込んでいる。独立行政法人国際協力機構(以下「JICA」という。)や国際協力銀行(以下「JBIC」という。)等の政府機関は環境社会配慮のためのガイドラインを導入し、その事業の人権、環境及び社会への影響に配慮している。

公共調達においては、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律(平成 24 年法律第 50 号。以下「障害者優先調達推進法」という。)や国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律(平成 12 年法律第 100 号。以下「グリーン購入法」という。)を通じ、企業の、人権や環境への配慮を推進している。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。)第 20 条に基づく公共調達に関する取組として、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、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を加点評価する等様々な仕組みを通じ、人権に係る意識の向上を図っている。

我が国が署名、締結した多くの投資協定では、環境、労働、安全などの社会課題に関する条文を取り入れている。また、我が国が署名、締結した多くの経済連携協定(EPA)では、その投資に関する章等において、環境、労働、安全などの社会課題に関する条文を取り入れているほか、環太平洋パートナーシップ協定(TPP 協定)では、独立した「環境」章、「労働」章を設け、日 EU 経済連携協定(EPA)でも環境や労働に関し規定した「貿易及び持続可能な開発」章を独立に設けるなど、社会課題に関する規定の推進に取り組んでいる。

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、「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。

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・コードとステュワードシップ・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・環境問題を始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。

SDGs 推進本部は、SDGs 達成に資する優れた取組を行っている、民間を含む国内の企業・団体等を「ジャパン SDGs アワード」として表彰し、国内の企業や団体による SDGs 達成に向けた取組の好事例を共有することで、国内における SDGs への取組のさらなる強化を目指している。「ジャパン SDGs アワード」の選考においては、経済・社会・環境への統合的な取組といった SDGs に資するかという観点に加え、SDGs の不可分の要素である女性社員の活躍や働き方改革等、人権に対する取組も重要な要素としている。企業による SDGs の本業としての取り込みと社会課題への取組が、事業機会と投資機会を生むとの認識から、ESG 投資を進める等、国内において SDGs に対する企業の取組が加速している中で、本アワードの受賞は、企業による人権の尊重に対するさらなるインセンティブとなることが期待される。

2 政府の取組（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でのテーマについて）

（1）「公共調達」

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「環境物品等の調達に関する基本方針」では, 物品等の調達に当たっての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, 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律(平成 24 年法律第 50 号。以下「障害者優先調達推進法」という。)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。

【女性】

- ・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。)第 20 条に基づく公共調達に関する取組として, 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, ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を加点評価することとしている。

【反社会的勢力】

- ・ 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。
- ・ 「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」に基づく取組では, 公共工事について, 暴力団関係者等を排除対象とすることを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」に誓約したこととなる旨記載している。

【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。

(2)「法の下での平等(障害者, LGBT, 女性)」

- 法の下での平等に関しては、日本国憲法が定める平等原則が前提となっており、雇用、住居及び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、映画館、運送機関の利用)等の分野では、関連法令に基づき、それぞれ特定の利用者に対する不当な差別的取扱が禁止されている。

【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 条においても、「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者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。
- ・ また、採用選考においては、応募者に広く門戸を開き、職務に対する適性・能力以外のことを採用基準にしないよう周知・啓発を行っている。

● 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。

● 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。

● 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。また、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等取り組んでいる。また、厚生労働省の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。

● 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。
- ・ 男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)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。

【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。

(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(昭和22年法律第49号)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。

【外国人労働者】

- ・ 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ずることとしている。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。
- ・ 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。

(4)「我が国における国際約束(投資協定等)」

- 我が国は、普遍的価値である人権及び基本的自由を擁護・促進することを基本とし、人権条約の締結及びその実施を通じて、国内における人権の保護・促進に努めている。現在、日本が締結している主要な人権条約は、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(社会権規約)」「(1979年(昭和54年)6月締結)」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約(自由権規約)」「(1979年(昭和54年)6月締結)」、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」「(1985年(昭和60年)6月締結)」、「児童の権利に関する条約(児童の権利条約)」「(1994年(平成6年)4月締結)」、「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約(人種差別撤廃条約)」「(1995年(平成7年)12月締結)」、「拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に関する条約(拷問等禁止条約)」「(1999年(平成11年)6月締結)」、「強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約(強制失踪条約)」「(2009年(平成20年)7月締結)、及び「障害者の権利に関する条約(障害者権利条約)」「(2014年(平成26年)1月締結)である。
- 基本的権利に関する4つの原則(①結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、②強制労

働の撤廃, ③児童労働の廃止, ④差別の撤廃)に関する8つの「ILO 基本条約」のうち, 我が国は, 「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)」, 「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)」の6つの条約を批准済みである。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されている。

- 我が国が署名, 締結した多くの投資協定では, 環境, 労働, 安全などの社会課題に関する条文を取り入れている。外国から自国への投資の促進のためであっても, 健康, 安全又は環境に関する措置の緩和や労働基準の引下げと引き換えにかかる目的を達成することは不適切であり, 例えば環境保護や適切な労働基準・条件の確保といった価値を尊重すべきことについて, 両締約国の共通の理解を確認している。
- 我が国が署名, 締結した多くの経済連携協定(EPA)では, その投資に関する章等において, 環境, 労働, 安全などの社会課題に関する条文を取り入れているほか, TPP協定では独立した「環境」章, 「労働」章を設け, 日 EU 経済連携協定(EPA)でも環境や労働に関し規定した「貿易及び持続可能な開発」章を独立に設けるなど, 社会課題に関する規定の推進に取り組んでいる。

(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。

● 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、し、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。

【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))

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¹²。

● 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ドンス)

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ドンス」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ド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。同ガイド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¹³。

【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

¹² EITI International Secretariat, EITI and CONNEX: Lessons, Challenges and Complementarity, <https://eiti.org/document/eiti-connex-lessons-challenges-complementarity>

¹³ 国際労働機関(ILO), アジア太平洋地域における社会的責任ある労働戦略と雇用創出, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/newsitem/wcms_541907.pdf

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、そうした課題に取り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行う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。

(6)「中小企業」

(中小企業者の定義)¹⁴

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 300 人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 50 人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社及び個人

- 中小企業に特化した雇用に関する支援として、厚生労働省では、女性活躍推進法において一般事業主行動計画の策定・届出等が努力義務となっている労働者 300 人以下の中小企業に対して、行動計画の策定や、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定取得のためのきめ細やかな支援を行う「中小企業のための女性活躍推進事業」(一般財団法人女性労働協会に委託)を実施しており、中小企業における女性活躍のための取組を促進している。
- 特定集団への産業復興支援として、例えば、中小企業庁では、アイヌ中小企業の産業の復興を目的とする「ふるさと名物応援事業補助金(アイヌ中小企業振興対策事業)」により、アイヌ民工芸品に関して、展示・販売会開催支援、技術研修支援を実施している。
- 中小企業庁では、「人権啓発支援事業」として、企業に対する人権教育・啓発セミナーを実施している。平成 29 年度は、「人権啓発支援事業」を 27 の地方公共団体及び 7 つの民間団体において実施し、「情報モラルと人権」、「企業の社会的責任と人権」、「えせ同和行為対策」など、社会的に関心の高いテーマを取り上げ、セミナーを開催した。合計で 84 回、延べ 9,440 人が参加した。また、企業が行う人権啓発事業の促進に資するため、パンフレットやビデオを制作した。¹⁵

¹⁴ 中小企業庁、中小企業・小規模企業者の定義、<http://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>
(注)上記にあげた中小企業の定義は、中小企業政策における基本的な政策対象の範囲を定めた「原則」であり、法律や制度によって「中小企業」として扱われている範囲が異なることがある。

¹⁵ 中小企業庁、相談・情報提供、<http://www.chusho.meti.go.jp/soudan/index.html>

3 ベースラインスタディ(現状把握調査)

ICAR／デンマーク人権研究所作成のツールキットを参照し、指導原則ごとに我が国における現状を取りまとめた。同ツールキットは、必ずしも我が国の現状が反映されたものではなく、質問の文言等修正した箇所がある。また、人権保護をその目的として定めているわけではないが、結果的に人権保護・尊重につながる可能性がある法令等もあるとの認識から、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点をあらかじめ述べておく。

【指導原則1(参考)】

国家は、その領域及び／又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。

指導原則1-1 国際及び地域約束

(1)我が国は、関連する国際約束を署名・締結しているか。

- 2018年(平成30年)11月現在で、我が国が締結している主要な国際人権条約は以下のとおり。なお、以下の国際人権条約は全て発効している。

【国際人権条約／選択議定書】

- ・ 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)
- ・ 拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に関する条約(1999年(平成11年)締結)
- ・ 障害者の権利に関する条約(2014年(平成26年)締結)
- ・ 強制失踪条約(強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約)(2009年(平成21年)締結)

【ILO基本条約】

「ILO基本条約」とは、ILO条約のうち、基本的権利に関する4つの原則(①結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、②強制労働の撤廃、③児童労働の廃止、④差別の撤廃)に関する以下の8つの条約をいい、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。

- ① 結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第87号)

- ② 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)
- ③ 強制労働に関する条約(第 29 号)
- ④ 強制労働の廃止に関する条約(第 105 号)
- ⑤ 就業が認められるための最低年齢に関する条約(第 138 号)
- ⑥ 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)
- ⑦ 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)
- ⑧ 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。

指導原則1-2 国際及び地域レベルのソフトロー

我が国は関連する国際及び地域レベルのソフトローに署名しているか。

- 1948 年(昭和 23 年)12 月 10 日、第3回国連総会の決議として採択された「世界人権宣言」は、人権及び自由を尊重し確保するために「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」として、我が国も同宣言を尊重している。具体的には、世界人権宣言を具体化した人権諸条約の義務の履行や、世界人権宣言に基礎を置く「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が掲げる SDGs の実現等に取り組んでいる。
- 国内においては、法務省と全国人権擁護委員連合会が、同宣言が採択されたことを記念して、1949 年(昭和 24 年)から毎年 12 月 10 日を最終日とする 1 週間(12 月 4 日から同月 10 日まで)を、「人権週間」と定めており、その期間中、各関係機関及び団体の協力の下、世界人権宣言の趣旨及びその重要性を広く国民に訴えかけている。

指導原則1-3 ビジネスと人権に関する指導原則

我が国は指導原則を支持する公式な声明を発出しているか。指導原則の実施を確実にするために関連する体制(実施措置の任務を担う機関の設置、内部資源)を整えているか。

- 国際的なコミットメントとして、我が国は、ビジネスと人権に関する指導原則を支持し、国別行動計画を策定する努力を歓迎する旨明記された 2015 年(平成 27 年)6 月の G7 エルマウ・サミット首脳宣言や、「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 2017 年(平成 29 年)の G20 ハンブルク・サミット首脳宣言を支持している。
- 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、2016 年(平成 28 年)11 月に開催された国連ビジネスと人権フォーラムにおいて、ビジネスと人権に関する国別行動計画の作成を政府として決定したことを発表した。同国別行動計画の作成は、SDGs 実施指針の具体的施策の 1 つとして盛り込まれている。
- 2018 年(平成 30 年)6 月に閣議決定された「未来投資戦略 2018—「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革—」に、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を明記している。

- SDGsにおける取組の観点から、昨年12月に行われた第4回SDGs推進本部会合では、日本のSDGs達成に向けた主要な取組を「SDGsアクションプラン2018」として決定した。また、本年6月中旬に行われた、第5回SDGs推進本部会合では、日本の主要な取組を更に具体化・拡大した「拡大版SDGsアクションプラン2018」を決定し、同年12月の第6回SDGs推進本部会合では、2019年のG20サミット、TICAD7、初のSDGs首脳会合等に向けて、国内実施・国際協力の両面において、SDGsをより一層推進すべく、「SDGsアクションプラン2019」を決定した。あわせて、世界の注目が日本に集まる2019年G20サミットやTICAD、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会などを念頭に置きつつ、日本のSDGsモデルを構築・発信すべく、同モデルの基本的方向性を掲げた。
- 同アクションプランの第一の柱は、Society 5.0を始めとするビジネスを通じたSDGsの推進、また、第三の柱は、SDGsの担い手としての次世代や女性のエンパワーメントを掲げており、これらの観点から、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」の策定を重視している。
- ベースラインスタディを含む、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」の作業と、SDGs推進本部における取組の強化拡充については、しっかりと連携させていきたいと考えている。

指導原則1-4 その他の関連基準とイニシアティブ

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。

- 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。
- 我が国は、武力紛争下における民間軍事警備会社の活動に関する「モントルー文書」(the Montreux Document)を2014年(平成26年)2月から支持している。
- 年金積立金管理運用独立行政法人は、2015年(平成27年)に、資金運用においてESG(環境、社会、ガバナンス)の視点を反映させる国連責任投資原則の署名機関となっている。
- **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。

指導原則1-5 国内法規制

(1) 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。

憲法: 憲法には、人権保護を目的とした表現が盛り込まれているか。

① 総論

我が国法体系における最高法規である日本国憲法は、国民主権を基本原理とし、平和主義と並んで基本的人権の尊重を重要な柱の一つとしている。憲法の保障する基本的人権は、「現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたもの」(第97条)であり、基本的人権尊重の考え方は、「すべて国民は、個人として尊重される」(第13条)との思想に端的に示されている。憲法が規定する基本的人権の保障は、権利の性質上日本国民のみを対象としているものと解されるものを除き、我が国に在留する外国人に対しても等しく及ぶものとされている。

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、法の下に平等であつて、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)

自由権については、思想及び良心の自由(第19条)、信教の自由(第20条)、学問の自由(第23条)を規定している。また、集会・結社及び言論・出版その他一切の表現の自由(第21条第1項)を規定している。身体の自由に関し、奴隷的拘束及び苦役からの自由(第18条)を規定している。また、法律の定める手続によらなければ、刑罰を科されることはなく(第31条)、何人も、現行犯として逮捕される場合を除いては、裁判官の令状によらなければ、逮捕されない(第33条等)。また、その住居、書類及び所持品について、侵入、搜索及び押収を受けることのない権

利は、第 33 条の場合を除いては、裁判官の令状がなければ、侵されない(第 35 条等)。何人も、理由を直ちに告げられ、且つ、直ちに弁護人に依頼する権利を与えられなければ、抑留又は拘禁されず、また、何人も、正当な理由がなければ、拘禁されない(第 34 条)。公務員による拷問及び残虐な刑罰を禁止し(第 36 条)、刑事被告人の公平な裁判所の迅速な公開裁判を受ける権利、証人を審問する機会を与えられ、公費で強制的な手続により証人を求める権利並びに弁護人依頼権(第 37 条)を有する。また、自己に不利益な供述を強要されず、強制、拷問もしくは脅迫による自白又は不当に長く抑留もしくは拘禁された後の自白は証拠とすることができず、また、自己に不利益な唯一の証拠が本人の自白である場合には、有罪とされ、又は刑罰を科せられない(第 38 条)。実行の時に適法であった行為等については、刑事上の責任を問われず、また、同一の犯罪について、重ねて刑事上の責任を問われない(第 39 条)。居住、移転及び職業選択の自由(第 22 条第 1 項)、財産権の保障(第 29 条第 1 項、第 2 項)を規定し、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を有する(第 22 条第 2 項)。

すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する(第 25 条第 1 項)。また、国は、全ての生活部面において、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない(第 25 条第 2 項)。更に憲法では、「その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利」(第 26 条第 1 項)を規定し、義務教育の無償(第 26 条第 2 項)を規定している。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。また、何人も、公務員の不法行為により、損害を受けたときは、国又は地方公共団体に、その賠償を求めることができる(第 17 条)。刑事裁判で抑留又は拘禁されたのち、無罪の裁判を受けたときは、国にその補償を求めることができる(第 40 条)。社会資本の整備などの目的で土地が収用された場合等、国や地方公共団体の活動によって財産上の損失を受けた国民がその補償を請求する権利(第 29 条第 3 項)も規定している。憲法では、「公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である」とし、また、普通選挙及び投票の秘密を規定している(第 15 条)。選挙権については年齢満 18 歳以上の日本国民の男女に、平等に与えられている。また、被選挙権については、衆議院議員については年齢満 25 年以上の日本国民の男女に、参議院議員については年齢満 30 年以上の日本国民の男女に、それぞれ平等に与えられている。地方公共団体の議事機関としての議会及び地方公共団体の長(知事、市町村長等)は、住民によって選挙される。また、憲法は最高裁判所裁判官の国民審査(第 79 条第 2 項、第 3 項、第 4 項)、特別法の住民投票(第 95 条)、憲法改正の国民投票(第 96 条)などの権利について規定しているほか、損害の救済、公務員の罷免、法律、命令又は規則の制定、廃止又は改正その他の事項に関し請願する権利(第 16 条)を規定している。地方自治法では、地方公共団体の議会の解散の請求、議員・長等の解散の請求について、住民の直接請求権を認めている。憲法の定めるこれらの規定は、立法、行政及び司法の三権を拘束するものである。立法、行政及び司法の三権は、それぞれ国会、内閣及び裁判所に分属し、厳格な相互抑制の作用を通じ、人権擁護の面においても、遺漏なきを期している。そのほか、様々な法律等によって、我が国が締結した人権諸条約において言及されている

<p>人権が保障されている。</p>
<p>指導原則1-5</p> <p>(2)労働法:我が国は、労働者の権利の保護と推進を確保する労働法規を制定しているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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で定めている。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。 ● 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規定している。
<p>指導原則1-5</p> <p>(3)環境法:我が国は、清浄な水、澄んだ空気、耕作可能な土地等、健康、健全な環境及び生活環境についての、市民の権利の保護と推進を確保する、環境法規を制定しているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 国民の健康の保護及び生活環境の保全を図るため、工場・事業場からの排水等の規制や生活排水対策の推進等を規定した水質汚濁防止法を定めるとともに、工場・事業場からのばい煙等の規制や有害大気汚染物質対策実施の推進等を規定した大気汚染防止法(昭和43年法律第97号)を定めている。 ● 国民の健康を保護するため、土壌の特定有害物質による汚染の状況の把握に関する措置及びその汚染による人の健康に係る被害の防止に関する措置を規定した土壌汚染対策法を定めるなど、土壌汚染対策の実施を図っている。 ● 循環型社会を形成するため、基本的な枠組み法として循環型社会形成推進基本法(平成12年法律第110号)を定めている。廃棄物の適正な処理等については、廃棄物の処理及び清掃に関する法律(昭和45年法律第137号。以下「廃棄物処理法」という。)により生活環境の保全及び公衆衛生の向上が図られており、また、個別物品の特性に応じ各種資源の有効な利用の促進に関する法律(平成3年法律第48号。以下「リサイクル法」という。)が制定されている。 ● 化学物質対策としては、「科学物資の審査及び製造等の規制に関する法律」(昭和48年法律第117号。以下「化学物質審査規制法」という。)に基づき、環境を経由した人への長期毒性や生活環境・生態系への影響の評価を行っている。特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律(平成11年法律第86号)は、特定の化学物質の環境への排出量等の把握・届出に関する措置(PRTR制度)や、その性状や取扱いに関する情報の提供に関する措置(SDS制度)を講じることにより、事業者による化学物質の自主的な管理の改善を促進し、環境の保全上の支障を未然に防止することを目的としている。
<p>指導原則1-5</p> <p>(4)土地管理法:我が国は、慣習的な土地の権利の認知並びに環境社会影響評価及び関連する</p>

<p>許認可慣行への人権への配慮の包含等, 市民の権利の保護を確保する, 土地管理法規を制定しているか。</p>
<p>2018年(平成30年)11月現在, 慣習的な土地の権利の認知並びに環境社会影響評価及び関連する許認可慣行への人権への配慮の包含等, 市民の権利の保護を確保することを目的とした国内法令は存在しない。</p>
<p>指導原則1-5 (5)安全衛生法:我が国は, 労働者の身体面及び精神面の健康を確保する安全衛生法規を制定しているか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 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その他関係法令を制定している。 ● なお, 同法により, 年1回の健康診断や, 長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し, 事業者は医師による面接指導を実施し, 医師の意見を踏まえ, 必要な者に対して作業の転換等の措置を行うことが義務付けられている。
<p>指導原則1-5 (6)会社法・証券法:我が国は, 財務報告, 登記, 株式上場要件等, 人権に係る企業の倫理的な行動や企業による人権の尊重を支持する企業株券法規を制定しているか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 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場合, 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。 ● 会社法(平成17年法律第86号)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, 会社法上, 人権擁護の観点からの人権尊重等に関する規定はない。 ● なお, 会社法上, 取締役は法令遵守義務及び善管注意義務(会社法第355条, 第330条, 民法第644条)を負うため, 人権擁護に関する法令に違反した場合には, 結果的に取締役が責任を負うことはあり得る。
<p>指導原則1-5 (7)税法:我が国は, 倫理的な企業行動を確保するための税務法規を制定しているか。</p>
<p>2018年(平成30年)11月現在, 倫理的な企業行動を確保することを目的とした国内法令は存在しない。</p>
<p>指導原則1-5 (8)商取引法:我が国は, 貿易や通商における人権の保護と推進を支援するような貿易や通商の</p>

法規を制定しているか。

2018年(平成30年)11月現在、貿易や通商における人権の保護と推進を支援することを目的とした国内法令は存在しない。

指導原則1-5

(9)開示・報告:我が国は、人権、労働者の権利、環境への影響、企業の社会的責任(CSR)その他倫理的問題に関して、企業による開示と報告を促進する法規を制定しているか。

- 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・コードとステュワードシップ・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、ステュワードシップ・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(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。
- 法規ではないが、経済産業省は、2017年(平成29年)5月、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、「価値協創ガイド」を公表した。本ガイドは、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。本ガイドは企業の自主的・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、本ガイドでは、し、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。

指導原則1-5

(10) 調達法: 我が国は、国家による民間セクターからの物品及び役務の調達において人権及び環境への配慮を取り入れることを支援するような法規を制定しているか。

- 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、政令では「予算決算及び会計令及び予算決算及び会計令臨時特例」、省令では契約事務取扱規則が制定されている。さらに、政府調達に関する協定、政府調達に関する協定を改正する議定書によって改正された。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、各省庁等においては、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。
- **障害者優先調達推進法に基づく取組**
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されている。
- **グリーン購入法**
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。

指導原則1-5

(11) 反贈収賄・反汚職法: 我が国は、政府・民間セクターの贈収賄防止や汚職撲滅を推進する目的の法規を制定しているか。

- 我が国は、国連腐敗防止条約を2017年(平成29年)に締結しており、締結に先立ち同条約の規定に基づき政府・民間セクターにおける贈収賄を含む腐敗行為の防止・撲滅、犯罪化を行うための国内法規を制定している。
- 不正競争防止法第18条において、外国公務員贈賄を禁止する旨の規定を設けている。
- 一般職の国家公務員については、職務に利害関係を有する者から贈与等を受けることを禁止・制限することなどによって、職務に利害関係を有する者との接触その他国民の疑惑や不信

を招くような行為の防止を図り、公務に対する国民の信頼を確保することを目的とする国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程が定められている。

- 国家公務員倫理法(平成 11 年法律第 129 号)第 43 条において、地方公共団体等は、国等の施策に準じて、地方公務員の職務に係る倫理の保持のために必要な施策を講ずるよう努めなければならない旨規定している。
- 政府の汚職に関しては、刑法第 25 章「汚職の罪」として、贈収賄の処罰規定が設けられている。

指導原則1-5

(12)人権擁護者・内部通報者を保護する法や規則:我が国は、人権擁護者及び／又は内部告発者の権利を保護する目的の法規を制定しているか。

● 通報者の保護—公益通報者保護法

- ・ 我が国では一定の要件を満たして通報を行った通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産の保護に係る法令の遵守を図ることを目的とする公益通報者保護法を制定している。
- ・ 前記一定の要件とは、労働者が、①不正の目的でなく、②労務提供先について、③通報対象事実が生じ又はまさに生じようとしている旨を、④当該労務提供先、行政機関又は報道機関等に、通報先に応じた保護要件を満たして通報した場合を指す。また、通報先として、①事業者内部、②処分等の権限を有する行政機関及び③報道機関等行政機関以外の外部通報先、の3つを定めており、通報先に応じて保護される要件が各々定められている。
- ・ 同法では、前記一定の要件を満たして通報を行った通報者に対する解雇の無効や不利益取扱いの禁止を規定しており、当該規定は、通報者の権利を保護しているものといえる。
- ・ なお、通報等の受け手となる民間事業者、国の行政機関及び地方公共団体において公益通報保護法を踏まえて通報等を適切に取り扱うための指針として各種ガイドラインを策定しているが、これらのガイドラインにおいては、受け付けるべき通報者の範囲や通報内容の範囲につき、法よりも幅広く設定するとともに、通報に係る秘密の保持や通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止を徹底する等、適切な通報制度の在り方について具体的な規定を盛り込んでいる。

指導原則1-5

(13)情報通信技術(ICT)関連法:我が国は、オンライン及びオフラインにおける、情報へのアクセス、表現の自由、プライバシーその他情報や通信に係る権利の保護を確保する法規を制定しているか。

- 放送における表現の自由については、放送法(昭和 25 年法律第 132 号)第1条第2号において、「放送による表現の自由を確保すること」とされている。
- 個人情報保護法は、個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護することを目的として、個人情報取扱事業者による個人情報の取扱いや個人情報保護委員会の監督等に係る定めを置いている。個人情報の保護を図りつつ、近年の飛躍的な情報通信技術の進展等に対応するために、2015 年(平成 27 年)に大改正が行われ、2017 年(平成 29 年)に全面施行さ

<p>れた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 刑法上、電磁的記録の保護に係る処罰規定が設けられている。
<p>指導原則1-6 調査、懲罰及び是正措置</p> <p>(1)セクターリスク・アセスメント:我が国は、特に人権侵害リスクが大きい可能性のある採掘産業、アパレルその他のセクターを特定するアセスメントを実施あるいは支援しているか。</p>
<p>我が国においては、企業活動における人権侵害を予防、調査するための手段として、人権侵害のリスクの大きい産業を特定するアセスメントが実施されたケースはない。</p>
<p>指導原則1-6</p> <p>(2)社会的弱者に対するアセスメント:我が国は、女性、子ども、少数民族及び先住民族等特に脆弱な集団への影響を特定する活動の実施又は支援を行っているか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 「国際協力機構環境社会配慮ガイドライン」(2010年(平成22年)4月)は、次のとおり社会環境及び人権への配慮を行う旨定めている(2.5 社会環境と人権への配慮)。 ・ 環境社会配慮の実現は、被援助国の社会的・制度的条件及び開発協力事業が実施される地域の実情に影響を受ける。JICAは、環境社会配慮への支援・確認を行う際には、こうした条件を十分に考慮する。特に、紛争国や紛争地域、表現の自由などの基本的自由や法的救済を受ける権利が制限されている地域における開発協力事業では、被援助国政府の理解を得た上で情報公開や現地ステークホルダーとの協議の際に特別な配慮が求められる。 ・ JICAは、開発協力事業の実施に当たり、国際人権規約をはじめとする国際的に確立した人権基準を尊重する。この際、女性、先住民族、障害者、マイノリティなど社会的に弱い立場にあるものの人権については、特に配慮する。人権に関する国別報告書や関連機関の情報を幅広く入手するとともに開発協力事業の情報公開を行い人権の状況を把握し、意思決定に反映する。
<p>指導原則1-6</p> <p>(3)警察:警察当局には、ビジネスと人権関連の課題について、情報や研修が提供されているか。警察には、ビジネス関連の人権侵害に対処する法的権限が付与されているか。</p>
<p>警察では、警察学校において、新たに採用された警察職員や昇任する警察職員に対して、人権の国際的潮流等を含めた各種人権課題について教育を行っている。また、警察は、ビジネス関連の人権侵害が犯罪に該当すると思料されるときは、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)に基づき犯人及び証拠を捜査することとなっている。</p>
<p>指導原則1-6</p> <p>(4)労働、衛生、安全:労働、衛生及び安全関連当局は、企業が労働、衛生及び安全に及ぼす潜在的又は実質的な影響を認識しているか。当該政府機関には、ビジネス関連の人権侵害に対処する法的権限が付与されているか。</p>
<p>労働基準監督官は、労働基準関係法令に基づいて、定期的な実施に加え、働く人からの情報等を契機として、事業場(工場や事務所)に立ち入り、法に定める労働条件や安全衛生の基準を事業主が遵守するよう、必要な指導を行い、労働条件の確保・向上を労働者の安全や健康</p>

の確保を図っている。なお、労働基準監督官には、労働基準関係法令に基づく法的な権限が付与されており、当該権限に基づき指導している。

指導原則1-6

(5)環境:環境関連当局(環境省等)には、ビジネスと人権関連の課題について、情報や研修が提供されているか。当該政府機関(環境省)には、ビジネス関連の人権侵害に対処する法的権限が付与されているか。

環境当局には、ビジネスと人権関連の課題について、情報や研修が提供されていない。また、ビジネス関連の人権侵害に対処する法的権限は付与されていない。

指導原則1-6

(6)税務:関連の税務当局(地方公共団体を含む)には、ビジネスと人権及び地域の税法に関する課題について、情報や研修が提供されているか。当該政府機関には、ビジネス関連の人権侵害に対処する法的権限が付与されているか。

税務当局(地方公共団体を含む)には、ビジネスと人権及び地域の税法に関する課題について、情報や研修が提供されていない。また、ビジネス関連の人権侵害に対処する法的権限は付与されていない。

【指導原則2(参考)】

国家は、その領域及び／又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。

指導原則2-1 治外法権の言及を含む本国の対策

(1)関係機関、在外公館への周知:我が国は、領域内及び／又は管轄内に所在する全ての企業が人権を尊重するという期待に関する明確な政策要綱を、(大使館や領事館を含む)関連政府機関に十分に普及させているか。

- 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。

指導原則2-1

(2)-(1)刑事上・民事上の手続:我が国は、不法行為の生じる場所にかかわらず、企業が所在する場所に基づく訴追や民事訴訟の提起が可能で、刑事又は民事責任制度を導入しているか。

- 民事上の手続に関しては、民事訴訟法(平成8年法律第109号)において、次のとおり定められている。
 - ① 不法行為に関する訴えは、不法行為があった地が日本国内にあるとき(外国で行われた加害行為の結果が日本国内で発生した場合において、日本国内におけるその結果の発生が通常予見することのできないものであったときを除く。)は、日本の裁判所に提起することができる(第3条の3第8号)。
 - ② 法人その他の社団又は財団に対する訴えは、その主たる事務所又は営業所が日本国内にあるとき、事務所若しくは営業所がない場合又はその所在地が知れない場合には代表者その他の主たる業務担当者の住所が日本国内にあるときは、日本の裁判所に提起することができる(第3条の2第3項)。
- 企業の刑事責任については、罪を犯した個人に刑事罰が科されることが原則であるが、両罰規定(法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業員が、その法人又は人の業務に関して当該罪を犯したときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても罰金刑を科する旨の規定のこと)が設けられている罪を、当該行為者たる自然人が当該企業の業務に関して犯し、我が国の刑事法が適用される場合には、当該自然人だけでなく、当該企業も刑事責任を問われ得る。例えば、日本企業の国内の代表者の指示に基づき、当該企業の従業員が、国

<p>外において、両罰規定が設けられている犯罪行為に及んだ場合には、当該代表者及び従業員だけでなく、当該日本企業も刑事責任を問われ得る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● なお、刑法上の罪については、両罰規定は設けられておらず、国外処罰規定が設けられている殺人罪、逮捕・監禁罪、人身売買罪につき、両罰規定により企業を処罰することはできない。
<p>指導原則2-1</p> <p>(2)－(2)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。</p>
<p>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。</p>
<p>指導原則2-1</p> <p>(3)親会社の「注意義務」:我が国は、子会社の活動場所にかかわらず、子会社が及ぼす人権への影響について親会社に対し「注意義務」を設けているか。</p>
<p>政府として、かかる「注意義務」を設けてはいないが、各企業は、企業活動を行うに当たり、人権に配慮した取組を個別に行っていると承知している。</p>
<p>指導原則2-1</p> <p>(4)報告義務:我が国は、人権や労働に関する事項を含む、企業が国外で行う事業について公に報告を行う義務を企業に課しているか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 金融商品取引法により、上場企業等は、有価証券報告書等において、投資者の投資判断に必要であると判断する場合には、国内外を問わず、事業の内容や状況について開示を求められるが、一律に義務は課されていない。 ● 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)。
<p>指導原則2-1</p> <p>(5)我が国は、OECD 多国籍企業行動指針や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(紛争鉱物)などソフトロー文書に関し、支持及び参加しているか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 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年採択(昭和51年)、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、企業は他者の人

権侵害を避けるべきであること等を示している。

- 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・ガイドンスに関する OECD 閣僚理事会による勧告の採択に参加した。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ド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。
- また、我が国は、OECD 採掘産業における意義あるステークホルダー関与のためのデュー・ディリジェンス・ガイドンスに関する OECD 理事会勧告、OECD-FAO 責任ある農業サプライチェーンのためのガイドンスに関する OECD 理事会勧告、OECD 衣服・履物産業における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・ガイドンスに関する OECD 理事会勧告の採択に参加した。
- 分野を問わずに利用できるガイド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・ガイドンス」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ドンスでは、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。

指導原則2-1

(6) 我が国は、人権の保護と促進を支持するパフォーマンス基準を有し、実施する海外投資を支援しているか。

我が国は、政府として、人権の保護と促進を支持するパフォーマンス基準は設けていない。

指導原則2-2 国際機関又は地域機関による勧告の実行

我が国は、国連人権理事会や国連条約関連機関からの、自国の領域内又は管轄内に所在する企業による国外における人権侵害を防止するための措置に関し、勧告を受け、フォローアップを行っているか。

● 自由権規約

我が国は自由権規約委員会に対し、過去6回の政府報告を提出し審査を受けている(1981年(昭和56年)10月:第1回、1988年(昭和63年)7月:第2回、1993年(平成5年)10月:第3回、1998年(平成10年)10月:第4回、2008年(平成20年)10月:第5回、2014年(平成26年)7月:第6回)。直近の審査において、自国の領域内又は管轄内に所在する企業による国外における人権侵害を防止するための措置に関して、勧告を受けた事実はない。

● 社会権規約

我が国は社会権規約委員会に対し、過去3回の政府報告を提出し審査を受けている(1982年(昭和57年)~1986年(昭和61年):第1回審査、2001年(平成13年):第2回審査、2013年(平成25年):第3回審査)。直近の審査において、自国の領域内又は管轄内に所在する企業による国外における人権侵害を防止するための措置に関して、勧告を受けた事実はない。

- **人種差別撤廃条約**

我が国は人種差別撤廃委員会に対し、過去4回の政府報告を提出し審査を受けている(2001年(平成13年)3月:第1・2回審査, 2010年(平成22年)2月:第3~6回審査, 2014年(平成26年)8月:第7~9回審査, 2018年(平成30年)8月:第10・11回審査)。直近の審査において、自国の領域内又は管轄内に所在する企業による国外における人権侵害を防止するための措置に関して、勧告を受けた事実はない。

- **女子差別撤廃条約**

我が国は女子差別撤廃委員会に対し、過去7回の政府報告を提出し審査を受けている(1988年(昭和63年):第1回審査, 1994年(平成6年):第2・3回審査, 2003年(平成15年):第4・5回審査, 2009年(平成21年):第6回審査, 2016年(平成28年):第7・8回審査)。直近の審査において、自国の領域内又は管轄内に所在する企業による国外における人権侵害を防止するための措置に関して、勧告を受けた事実はない。

- **児童の権利に関する条約**

我が国は児童の権利委員会に対し、過去4回の政府報告を提出し過去3回の審査を受けている(1998年(平成10年):第1回審査, 2004年(平成16年):第2回審査, 2010年(平成22年):第3回審査)。第3回審査において、以下の勧告を受けた。

- ・ 27. 委員会は、児童及びその家族の生活における民間部門の大きな影響について留意し、かつ、児童の幸福及び発展に関して企業部門が有する社会的・環境的責任についての締約国の規則が仮に存在するのであれば、それらについての情報が欠如していることを憂慮する。
- ・ 28. 委員会は、地域社会、特に、企業活動から生まれるいかなる有害な影響からも特に児童をはじめとした地域社会を保護する目的で、企業セクターが企業の社会的・環境的責任についての国際及び国内基準に適合することを確保するために、締約国が規則を制定し、実施するための効果的な対策をとるよう懇請する。
- ・ 上記勧告については、ビジネスと人権に関する国別行動計画の作成に向けて関係省庁等協議し、経済界、労働界等の意見も踏まえ検討していく等国連に回答を提出し、今後フォローアップしていく所存。
- ・ なお、2019年(平成31年)1月に第4回審査が予定されている。

- **拷問等禁止条約**

我が国は拷問禁止委員会に対し、過去2回の政府報告を提出し審査を受けている(2007年(平成19年)5月:第1回審査, 2013年(平成25年)5月:第2回審査)。直近の審査において、自国の領域内又は管轄内に所在する企業による国外における人権侵害を防止するための措置に関して、勧告を受けた事実はない。

- **強制失踪条約**

我が国は強制失踪委員会に対し、第1回政府報告を提出し審査を受けている(2018年(平成30年)11月:第1回審査)。直近の審査において、自国の領域又は管轄内に所在する企業による国外における人権侵害を防止するための措置に関して、勧告を受けた事実はない。

- **障害者権利条約**

我が国は障害者権利委員会に対し、2016年(平成28年)6月に第1回政府報告を提出済みであり、その審査の実施はされていない。

- **普遍的・定期的レビュー(UPR)**

- ・ 我が国は2017年(平成29年)11月に国連人権理事会のUPR作業部会において第3回目の審査を受けている。同審査において、アルジェリア、チリ、エジプト、ハイチ、ケニアから以下の勧告を受けた。

- ・ 161.90.日本企業が海外業務において人権尊重を考慮することを確保するよう必要な措置を講じること。

- ・ 161.91.人権理事会の採択した指導原則に準じた、ビジネスと人権に関する国内行動計画を作成する可能性を検討すること。

- ・ 161.92.日本に本社を置く多国籍企業が人権を侵害しないことを確保するようにビジネスと人権に関する国連指導原則の実施に関する国の作業計画を作成すること。

- ・ 161.93.日本に本社を置く多国籍企業の商業活動が及ぼす人権及び環境への影響を評価するため、国連指導原則に適合する国の規制枠組みを設定すること。

- ・ 161.94.多国籍企業の人権侵害予防に関する国連指針に準じる国内行動計画を採択すること。

上記各勧告については、我が国の対応としていずれの勧告についてもフォローアップすることに同意する旨国連に回答を提出済み。

【指導原則3(参考)】

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付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。
- (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。

指導原則3-1 関連法規制の制定と実施

(1)会社法・証券法:我が国は、財務報告、会社定款、登記、取締役会、取締役、株式上場要件等、倫理的な企業慣行や企業による人権の尊重を支持する会社法、証券法規を整備しているか。

- 金融商品取引法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等において、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審査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。
- 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。
- 取締役は法令遵守義務及び善管注意義務(会社法第355条、第330条、民法第644条)を負うため、人権擁護の観点に関する法令に違反した場合には、取締役が責任を負うことはあり得る。

指導原則3-1

(2)労働法:我が国は、企業による労働者の権利の尊重を確保する、労働法規を整備しているか。

- 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。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。
- 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。

指導原則3-1

(3)環境法:我が国は、清浄な水、澄んだ空気、耕作可能な土地等、健康、健全な環境及び生活環境についての、企業による市民の権利の尊重を確保する環境法規を整備しているか。

- 国民の健康の保護及び生活環境の保全を図るため、工場・事業場からの排水等の規制や生活排水対策の推進等を規定した水質汚濁防止法を定めるとともに、工場・事業場からのばい煙等の規制や有害大気汚染物質対策実施の推進等を規定した大気汚染防止法を定めている。
- 国民の健康を保護するため、土壌の特定有害物質による汚染の状況の把握に関する措置及びその汚染による人の健康に係る被害の防止に関する措置を規定した土壌汚染対策法を定めるなど、土壌汚染対策の実施を図っている。
- 循環型社会を形成するため、基本的な枠組み法として循環型社会形成推進基本法を定めている。廃棄物の適正な処理等については、廃棄物処理法により生活環境の保全及び公衆衛生の向上が図られており、また、個別物品の特性に応じ各種リサイクル法が制定されている。
- 化学物質対策としては、化学物質審査規制法に基づき、環境を經由した人への長期毒性や生活環境・生態系への影響の評価を行っている。特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律は、特定の化学物質の環境への排出量等の把握・届出に関する措置（PRTR制度）や、その性状や取扱いに関する情報の提供に関する措置（SDS制度）を講じることにより、事業者による化学物質の自主的な管理の改善を促進し、環境の保全上の支障を未然に防止することを目的としている。

指導原則3-1

(4)土地管理法:我が国は、慣習的な土地の権利の認知並びに環境社会影響評価及び関連する許認可慣行への人権への配慮の包含等、企業による市民の権利の尊重を確保する、土地管理法規を整備しているか。

2018年(平成30年)11月現在、慣習的な土地の権利の認知並びに環境社会影響評価及び関連する許認可慣行への人権への配慮の包含等、企業による市民の権利の尊重を確保することを目的とした国内法令は存在しない。

指導原則3-1

(5)安全衛生法:我が国は、企業による労働者の身体面及び精神面の健康の尊重を確保する、安全衛生法規を整備しているか。

- 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その他関係法令を制定している。
- なお、同法により、年1回の健康診断や、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を実施し、医師の意見を踏まえ、必要な者に対して作業の転換等の措置を行うことが義務付けられている。

指導原則3-1

(6)消費者法:我が国は、企業による人権の尊重の確保並びに購入製品及びサービスが及ぼす人権への影響における消費者利益の推進に係る消費者法規を整備しているか。

- 我が国では、「消費者の権利の尊重」及び「消費者の自立の支援」等を基本理念とした消費者基本法を制定し、事業者がその事業活動において、消費者の利益の擁護及び増進のために取るべき行動を明確化していることに加え、事業者等が取るべき行動の詳細について定めた個別の法令を整備し、消費者の権利の尊重及びその自立の支援等に努めている。
- **消費者基本法**
我が国においては、消費者と事業者との間の情報の質及び量並びに交渉力等の格差に鑑み、消費者の権利の尊重や、その自立の支援等を基本理念とし、国民の消費生活の安定・向上を確保することを目的として、消費者の利益の擁護・増進に関する総合的な施策(消費者政策)を推進するため、消費者基本法が制定されている。
- **消費者の権利に関する基本理念**
同法は、①「消費者の安全の確保」、②「消費者の自主的かつ合理的な選択の機会の確保」、③「必要な情報及び教育の機会の提供」、④「消費者の意見の消費者政策への反映」、⑤「消費者に被害が生じた場合における適切かつ迅速な救済」を消費者の権利として尊重するとともに、消費者が自らの利益の擁護及び増進のため主体的かつ合理的に行動することができるよう消費者の自立を支援することを基本として消費者政策が推進されなければならないことを基本理念として規定している。
- **事業者の責務等に関する規定**
同法は、当該基本理念に鑑み、事業者の、その供給する商品及び役務について有する責務等(消費者の安全及び消費者との取引における公正の確保等)を規定している。
- **政府による計画的な政策推進**
同法は、当該基本理念の下、消費者政策の計画的な推進を図るため、政府として、消費者政策の推進に関する基本的な計画(消費者基本計画)を定めること等について規定している。
- 以下に、上記理念の内容を踏まえて定められた、個別法令のうち主なものについて例示的に説明する。
- **消費者契約法(平成12年法律第61号)**
 - ・ 消費者が事業者と契約をするとき、有する情報の質・量や交渉力における両者間の格差を踏まえて、消費者の利益の擁護を図ることを主たる目的として制定された。
 - ・ 「企業による人権の尊重の確保」や「購入製品とサービスが及ぼす人権への影響」について明

示的に定めた規定はないが、例えば事業者が消費者への情報提供の努力義務を課す規定、事業者の不当な勧誘によって締結された契約の取消しを認める規定や不当な契約条項を無効とする規定等を備えている。

- **特定商取引に関する法律**(昭和 51 年法律第 57 号。以下「特定商取引法」という。)
訪問販売など消費者トラブルを生じやすい特定の取引類型を対象に、トラブル防止のルールを定め、事業者による不公正な勧誘行為等を取り締まることにより、消費者取引の公正を確保するため、特定商取引法を制定している。
- **消費者安全法**(平成 21 年法律第 50 号)
消費者の消費生活における被害を防止し、その安全を確保するため、消費者事故等に関する情報の集約・分析・公表、消費者被害の発生又は拡大の防止のための措置その他の措置を講ずることを目的とした消費者安全法を制定している。
- **製造物責任法**(平成 6 年法律第 85 号)
製造又は加工されたあらゆる動産である製造物に起因する事故が発生した場合において、製造物の欠陥を立証することによって製造物責任に基づく損害賠償請求を可能とし、事故の被害者の保護を図る民事責任に関するルールを定めている。
- **消費者教育の推進に関する法律**(平成 24 年法律第 61 号。以下「消費者教育推進法」という。)
本法は、消費者の自立を支援するために行われる消費生活に関する教育及び啓発活動(以下「消費者教育」という。)を総合的・一体的に推進し、国民生活の安定・向上に寄与することを目的としている。本法に基づき、内閣総理大臣及び文部科学大臣は、消費者教育の推進に関する基本的な方針(以下「基本方針」という。)を作成し、閣議決定しているほか、国・地方公共団体は、学校における発達段階に応じた教育機会の充実を図ることや、地域における高齢者、障害者への支援のための研修・情報提供等を講ずることとされている。
- **消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律**(平成 25 年法律第 96 号)
 - ・ 消費者と事業者との間には情報・交渉力の格差があり、消費者が消費者被害に遭っても被害回復のための行動をとりにくいのが現状である。最終的な被害回復手段として訴訟制度があるが、多くの被害額が少額である一方で、相応の費用・労力を要すること等から、個々の消費者が自ら訴えを提起して被害回復を図ることは困難な状況にある。
 - ・ 他方で、消費者被害は、同種の被害が集団的・拡散的に発生することから、集団的に回復することが効率的である。
 - ・ そこで、我が国では、消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律を制定し、内閣総理大臣により認定された特定適格消費者団体が、消費者被害を集団的に回復するために、被害回復裁判手続という二段階型(一段階目:事業者の金銭支払義務の確認、二段階目:被害を受けた個々の消費者の債権額の確定)の訴訟を進行できることとしている。

指導原則3-1

(7) 差別禁止法／差別解消法:我が国は、特定の人々や集団に対する差別的な取扱いを禁止する法規又は特定の人々や集団に対する差別を解消する法規を整備しているか。

● 雇用の分野

- ・ 職業選択の自由については、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、職業安定法第2条においても、「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」ことを定め保障している。
- ・ 企業における採用の際の平等な取扱いについては、同法第3条が、「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申し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。また、採用選考においては、応募者に広く門戸を開き、職務に対する適性・能力以外のことを採用基準にしないよう周知・啓発を行っている。

● 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の不当な差別的取扱いが禁止されている。
- ・ また、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、鉄道事業法、道路運送法、貨物自動車運送事業法、貨物利用運送事業法、海上運送法、港湾運送事業法、及び航空法において、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。
- ・ なお、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、適切な助言をしたり、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、人権侵害の疑いが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。

● 特定グループ

(障害者)

・障害者差別解消法

我が国では、2016年(平成28年)4月から障害者差別解消法が施行され、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。同法に基づいて、全ての主務大臣は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(2015年(平成27年)に閣議決定)に即して、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供に関し、事業者が適切に対応するために必要な指針を定めるとともに、当該指針に基づき、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供について、事業者が適切に対応できるよう、必要な取組を行っている。

また、内閣府は、関係省庁、地方公共団体、障害者団体等から合理的配慮の提供等の事例を収集し、障害種別や生活場面別に整理の上、合理的配慮の提供等事例集(2017年(平成29年)11月最終更新)として公表している¹⁶。

・障害者雇用促進法

雇用の分野に関しては、障害者雇用促進法において、事業主に対して、障害者であることを理由とした障害のない人との間の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を義務付けている。

積極的差別是正措置による障害者の雇用の促進について、障害者雇用促進法は、第38条及び第43条に基づき、事業主等に対してその常時雇用する労働者の数に法定雇用率(公的機関:2.5%、民間企業:2.2%)を乗じて得た数(法定雇用障害者数)以上の数の障害者を雇用する義務を課している。

・バリアフリー法

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、道路、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義務を定めるとともに、「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。

同法第8条第5項において、公共交通事業者等は、その職員に対し、移動等円滑化を図るために必要な教育訓練を行うよう努めなければならない旨規定されており、各事業者において障害者の参加による教育訓練等を実施している。

・ユニバーサル社会の実現に向けた諸施策の総合的かつ一体的な推進に関する法律

全ての国民が、障害の有無、年齢等にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、障害者、高齢者等の自立した日常生活及び社会生活が確保されることの重要性に鑑み、ユニバーサル社会の実現に向けた諸施策を総合的かつ一体的に推進することとしており、同法第5条において、事業者は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、ユニバーサル社会の実現に寄与するよう努めなければならない旨規定されている。

(女性)

¹⁶ 内閣府、合理的配慮の提供等事例集、<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/example.html>

・男女雇用機会均等法

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。

(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。

(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。

指導原則3-1

(8)税法:我が国は、倫理的な企業慣行を確保する税務法規を整備しているか。

2018年(平成30年)11月現在、倫理的な企業慣行を確保することを目的とした国内法令は存在しない。

指導原則3-1

(9)貿易法:我が国は、貿易慣行における企業による人権の尊重を支持する貿易法規を整備しているか。

2018年(平成30年)11月現在、貿易慣行における企業による人権の尊重を支持することを目的とした国内法令は存在しない。

指導原則3-1

(10)テクノロジー関連法(オンラインとオフライン双方):我が国は、倫理的な企業慣行及び企業による人権の尊重を支持する情報セキュリティやプライバシーに関する法規を整備しているか。

2018年(平成30年)11月現在、企業に対して倫理的な企業慣行の確立を求めたり、人権尊重を促したりすることを目的とした国内法令は存在しない。

指導原則3-1

(11)開示・報告:我が国は、人権、労働者の権利、環境への影響、企業の社会的責任(CSR)その他倫理的問題に関して、企業による開示と報告を促進する法規を整備しているか。仮に人権侵害があった場合、企業はそれを開示する義務があるか。

- 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」を定めている。
- 金融商品取引法は、投資者保護を目的とした法律であるため、有価証券報告書等において、企業への上記事項の開示を義務付けていないが、仮に企業において、重大な人権侵害が発生し、そのことが企業の事業内容などに応じて、投資者の投資判断に必要と判断した場合には、当該事項の情報開示が行われることとなる。
- 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・コードとステュワードシップ・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、ステュワードシップ・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。
- 経済産業省は、2017年（平成29年）5月、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、「価値協創ガイダンス」を公表した。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。
- 会社法は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って、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（同条第3項）。

指導原則3-1

(12) 調達法: 我が国は、国家による民間セクターからの物品及び役務の調達において人権及び環境への配慮の包含を支持する法規を整備しているか。

● **障害者優先調達推進法に基づく取組**

国及び独立行政法人等は、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、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されている。

● **グリーン購入法**

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。

指導原則3-1

(13) 贈収賄・汚職防止: 我が国は、政府・民間セクターの贈収賄防止や汚職撲滅の推進を企業に対して義務付けている法規を整備しているか。

● 我が国は、2017年(平成29年)に国連腐敗防止条約を締結しており、その締結に先立ち同条約の規定に基づき政府及び企業を含む民間セクターにおける贈収賄を含む腐敗行為の防止・撲滅、犯罪化を行うための国内法規を制定している。

● 一般職の国家公務員については、職務に利害関係を有する事業者等から贈与等を受けることを禁止・制限することなどによって、職務に利害関係を有する者との接触その他国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、公務に対する国民の信頼を確保することを目的とする国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程が定められている。

● 不正競争防止法第18条において、外国公務員贈賄を禁止する旨の規定を設けている。

指導原則3-1

(14) 人権擁護者・内部告発者を保護する法: 我が国は、人権擁護者及び／又は内部告発者の権利を尊重する目的の法規を整備しているか。

● **通報者の保護—公益通報者保護法**

・ 我が国では一定の要件を満たして通報を行った通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産の保護に係る法令の遵守を図ることを目的とする公益通報者保護法を制定している。

・ 前記一定の要件とは、労働者が、①不正の目的でなく、②労務提供先について、③通報対象事実が生じ又はまさに生じようとしている旨を、④当該労務提供先、行政機関又は報道機関等に、通報先に応じた保護要件を満たして通報した場合を指す。また、通報先として、①事業者内部、②処分等の権限を有する行政機関及び③報道機関等行政機関以外の外部通報先の3つを定めており、通報先に応じて保護される要件が各々定められている。

・ 同法では、前記一定の要件を満たして通報を行った通報者に対する解雇の無効や不利益取

扱いの禁止を規定しており、当該規定は、通報者の権利を保護しているものといえる。

・ なお、通報等の受け手となる民間事業者、国の行政機関及び地方公共団体において公益通報保護法を踏まえて通報等を適切に取り扱うための指針として各種ガイドラインを策定しているが、これらのガイドラインにおいては、受け付けるべき通報者の範囲や通報内容の範囲につき、法よりも幅広く設定するとともに、通報に係る秘密の保持や通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止を徹底する等、適切な通報制度の在り方について具体的な規定を盛り込んでいる。

指導原則3-1

(15) 刑法:我が国は、人権関連の企業犯罪の調査、訴追及び適切な制裁を確保する刑事法規を整備しているか。

両罰規定(法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業員が、その法人又は人の業務に関して当該罪を犯したときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても罰金刑を科する旨の規定のこと)が設けられている罪については、当該行為者たる自然人が当該企業の業務に関して犯した犯罪について、当該自然人だけでなく、当該企業も刑事責任を問われ得る。両罰規定は、当該企業を処罰することが、違反行為の発生を抑止し、当該法令の取締目的を達成することに効果があると認められる場合など、両罰規定を設ける必要があると認められる罪について、設けられている。

指導原則3-1

(16) 民法:我が国は、ビジネス関連の人権侵害の調査、懲罰及び是正を確保する民事法規を整備しているか。

民法上、故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、その被害者に対して損害賠償責任を負うとされており、違法な人権侵害があった場合には、その被害者が、当該行為を行った者に対してその民事責任を追及し、その損害を回復することができる。

指導原則3-1

(17) その他の法(児童):児童ポルノの売買、制作及び所持に関連する活動に対する明確な刑事の禁止規定は存在するか。当該行動に対する刑事上、民事上又は行政上の責任は、企業を含む、法人に適用されるか。

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。

指導原則3-1

(18)その他の法(児童):児童をオンライン上の搾取又はハラスメントから保護するために、刑法を含む、いかなる法的枠組み(国の定めている法令等)が存在するか。インターネット上の違法なコンテンツの報告及び削除のために、いかなる枠組みが利用可能か。児童のためのインターネット上の安全な環境は、どのように整備され、推進されるか。

- 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。

指導原則3-1

(19)その他の法(児童):児童労働、特に最悪の形態の労働について、明確に法的に禁止されているか。当該行動に対する刑事上、民事上又は行政上の責任は、企業を含む、法人に適用されるか。

- 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。

指導原則3-1

(20)その他の法(児童):体罰を含む、あらゆる形態の暴力の使用の禁止を定めた、18歳以下の合法的な雇用に関する労働条件に関する明確な規則や基準があるか。当該行動に対する刑事上、民事上又は行政上の責任は、企業を含む、法人に適用されるか。

- 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。

指導原則3-1

(21)その他の法(児童):被雇用者、特に子育て中の者のニーズや権利は、労働時間や休憩時間、休暇の取得等の法規や政策において、どのように考慮されるか。

- 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。

指導原則3-1

(22)その他の法(児童):児童にとって不健康及び危険な商品及びサービス(アルコール、たばこ及び不健康な食品や飲料等)のマーケティング及び広告の禁止又は規制の措置が採用されてい

るか。

- 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。

指導原則3-2 関連政策

(1)国別行動計画:我が国は、ビジネスと人権、企業の社会的責任(CSR)、開発、反差別、政府の透明性、女性の権利又は一般的な人権について国別行動計画(NAP)の作成を通じて、企業による人権の尊重を推進する政策を導入及び／又は実施しているか。

- ビジネスと人権に関する国別行動計画の作成等を通して、企業活動における人権の尊重の重要性について広く内外に周知している。
- 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。

指導原則3-2

(2)セクター別政策:我が国は、採掘、アパレル等、特に人権侵害が発生するリスクの高い産業における企業による人権の尊重を推進する具体的な政策を導入又は実施しているか。

- 採取産業透明性イニシアティブ(EITI)
 - ・ 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。我が国は EITI の「支援国」として貢献可能な取組を進めている。
 - ・ 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 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。

指導原則3-2

(3)その他の政策:企業による人権の尊重を推進する目的で我が国が実施している又は実施しようとしているその他の政策の有無。

● 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)の女性登用に關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と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。

● 消費者の権利の尊重

- ・ 消費者庁は、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。

(消費者志向経営)

- ・ 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。

(エシカル消費)

- ・ エシカル消費(倫理的消費)は、地域の活性化や雇用なども含む、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た

¹⁷ 人身取引対策推進会議、人身取引対策に関する取組について(年次報告)、<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsintorihiki/dai4/honbun.pdf>

り、そうした課題に取り組む事業者を応援しながら消費活動を行うことであり、事業者が主体となって行う消費者志向経営と一対となるものである。

- ・ 例えば、障害者に配慮し、働く意欲のある障害者を雇用の面等において支援している事業者の商品を選ぶような消費行動や、社会に配慮して、発展途上国の原料や製品を適正な価格で購入する消費行動等がエシカル消費の一例として挙げられる。

(消費者教育)

- ・ 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。

(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。)
- ・ なお、対応指針の対象としている事業者は、適格消費者団体及び特定適格消費者団体、消費生活相談員資格試験に関する登録試験機関に限られる。

※適格消費者団体及び特定適格消費者団体:

消費者団体のうち、消費者全体の利益擁護のために差止請求権を行使する必要な適格性を有するとして内閣総理大臣の認定を受けたもの。

※消費生活相談員資格試験に関する登録試験機関:

消費生活相談員資格試験を実施する機関。現在、一般財団法人日本産業協会と独立行政法人国民生活センターの2機関を登録。

(参考)

・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(抜粋)

第五 消費者庁所管事業分野に係る相談窓口

消費者制度課(適格消費者団体及び特定適格消費者団体に係ること)

消費者教育・地方協力課(消費生活相談員資格試験に関する登録試験機関に係ること)

● 水産業

- ・ 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。

● **中小企業**

(中小企業者の定義¹⁸)

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人

(中小企業に特化した雇用に関する支援)

- 厚生労働省では、女性活躍推進法において一般事業主行動計画の策定・届出等が努力義務となっている労働者300人以下の中小企業に対して、行動計画の策定や、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定取得のためのきめ細やかな支援を行う「中小企業のための女性活躍推進事業」(一般財団法人女性労働協会に委託)を実施しており、中小企業における女性活躍のための取組を促進している。

(特定集団への産業復興支援)

- 中小企業庁では、アイヌ中小企業の産業の復興を目的として、「ふるさと名物応援事業補助金(アイヌ中小企業振興対策事業)」により、アイヌ民工芸品に関して、展示・販売会開催支援、技術研修支援を実施している。

(人権教育・啓発活動)

- 中小企業庁では、「人権啓発支援事業」として、企業に対する人権教育・啓発セミナーを実施している。「人権啓発支援事業」の平成29年度の実績としては、27の地方公共団体及び7つの民間団体において実施し、「情報モラルと人権」、「企業の社会的責任と人権」、「えせ同和行為対策」など、社会的に関心の高いテーマを取り上げ、セミナーを開催した。合計で84回、延べ9,440人が参加。また、企業が行う人権啓発事業の促進に資するため、パンフレットやビデオを制作した。

<参考>

○平成29年度人権教育・啓発セミナー実績(中小企業庁委託)

¹⁸ 中小企業庁、中小企業・小規模企業者の定義、<http://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

(注)上記に挙げた中小企業の定義は、中小企業政策における基本的な政策対象の範囲を定めた「原則」であり、法律や制度によって「中小企業」として扱われている範囲が異なることがある。

・「企業の社会的責任と人権」セミナー

企業の経営及び CSR の担当者等を対象に、企業の社会的責任(CSR)の推進に役立つ情報や事例を紹介するセミナーを開催。

埼玉会場: 2017年(平成29年)9月29日(金)

神戸会場: 2017年(平成29年)11月16日(木)

松山会場: 2018年(平成30年)1月24日(水)

・えせ同和行為対策セミナー

企業の経営者等に対して、同和問題に関する基礎的な考え方や、反社会的勢力によるえせ同和行為等の被害の実例と具体的対応策について開設するセミナーを実施。

滋賀会場: 2017年(平成29年)9月1日

横浜会場: 2017年(平成29年)9月22日

金沢会場: 2017年(平成29年)10月17日

島根会場: 2017年(平成29年)11月21日

郡山会場: 2017年(平成29年)12月12日

長崎会場: 2018年(平成30年)1月19日

徳島会場: 2018年(平成30年)2月16日

・企業におけるCSR・人権担当者向け実践講座

企業の総務・人事・法務相談担当等を対象に、「企業の社会的責任(CSR)」を中心に企業活動に人権的視点を取り入れることの重要性とメリットについて解説するセミナーを開催。

東京会場 Vol.1: 2017年(平成29年)9月15日

大阪会場 Vol.1: 2017年(平成29年)10月11日

仙台会場: 2017年(平成29年)11月1日

広島会場: 2017年(平成29年)11月29日

東京会場 Vol.2: 2018年(平成30年)1月11日

大阪会場 Vol.2: 2018年(平成30年)2月7日

指導原則3-3 企業報告と公衆周知

(1)企業報告:企業の財務報告及び非財務報告は日本政府により義務付けられているか。法は、人権への影響が報告を行う企業の経済パフォーマンスにとって「重大」であることを明示しているか。

- 金融商品取引法は投資者保護を目的として、上場企業等に、有価証券報告書等の提出を義務付け、財務情報や非財務情報の記載を求めた上で、広く一般に公衆縦覧しているが、同法は人権擁護を目的とした規律ではないため、本文のような内容の明示はしていない。
- 会社法は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って、人権擁護の観点からの規律ではないため、会社法上、株式会社には、本間に記載されたような義務(人権に対する影響への対処としての報告義務)は課されていないが、会社法上、株式会社には、事業報告及び計算書類(貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書及び個別注

記表)の作成, 株主への提供(計算書類については定時株主総会における承認を含む。)並びに備置が義務付けられており(同法第 435 条第2項, 第 437 条, 第 438 条, 第 442 条第1項), 株主及び債権者はこれらの閲覧等を請求することができる(同条第3項)。

指導原則3-3

(2)パブリックコンサルテーション, 情報公開など:地域社会に影響を及ぼすような大掛かりなプロジェクトの前後及び最中において, 企業がパブリックコンサルテーションを設けることを義務付ける法的要件は存在するか。影響を受ける地域社会の任意, 事前かつ十分な情報に基づく同意(FPIC)に係る要件は存在するか。企業による環境社会影響評価の一般開示は義務であるか。

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¹⁹。

指導原則3-4 ガイダンスとインセンティブ

(1)産業セクター, 人権課題, 企業規模別ガイダンス:我が国は, 特に人権に関する課題(労働条件, 差別等)について多国籍企業や中小企業を含む法人, 異なる産業セクター(採掘等の高リスク・セクター)に適切なガイダンス又は指導を提供しているか。

● 外国人労働:関係法令及び受入制度

- ・ 労働基準関係法令は, 我が国内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。
- ・ 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, 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ずることとしている。また, 技能実習計画の認定, 監

¹⁹ 環境省, 環境アセスメント制度のあらまし, http://www.env.go.jp/policy/assess/1-3outline/img/panph_j.pdf

理団体の許可等に関する規定を定め、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。)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)11月末時点で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行われ、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行われている。
- ・ 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の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等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等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従業員の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おり、その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。
- **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。

指導原則3-4

(2) 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。

指導原則3-4

(3) インセンティブ: 我が国は、企業の人権に関する政策や実践による自発的自己報告の優遇措置等、企業による人権の尊重に対してインセンティブを提供しているか。

- SDGs 推進本部においては、2017 年(平成 29 年)12 月に第 1 回「ジャパン SDGs アワード」表彰式を実施した。
- 本アワードは、2017 年(平成 29 年)6 月の第 3 回 SDGs 推進本部において創設を決定したものであり、SDGs 達成に資する優れた取組を行っている民間を含む国内の企業・団体等を、SDGs 推進本部として表彰し、国内の企業や団体による SDGs 達成に向けた取組の好事例を共有することで、国内における SDGs への取組のさらなる強化を目指している。
- アワードの選考においては、経済・社会・環境への統合的な取組といった SDGs に資するかという観点に加え、SDGs の重要な要素である女性社員の活躍や働き方改革等、人権に対する取組も重視している。
- また、2017 年(平成 29 年)11 月、日本経済団体連合会が、Society 5.0 の実現を通じた SDGs の達成を柱として「企業行動憲章」を改訂する等、国内において SDGs に対する企業の取組が加速している中で、本アワードの受賞は、企業による人権の尊重に対するさらなるインセンティブとなることが期待される。

指導原則3-5 国内人権機構

我が国は、国内人権機構を設置しているか。設置している場合、国内人権機構設置の手順はど

うであったか、また、国内人権機構について政府はどのように支援を行っているか。

国内人権機構の設置について、新たな人権救済機関を設置するための人権委員会設置法案が、2012年(平成24年)11月、第181回国会に提出されたが、同月の衆議院解散により廃案となった。人権救済制度の在り方については、これまでなされてきた議論の状況をも踏まえ、適切に検討している。

【指導原則4(参考)】

国家は、国有ないし国営企業又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。

指導原則4-1 国有ないし国営企業

(1)人権デュー・ディリジェンス要件:国有ないし国営企業において、我が国は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のか。関連府省庁は実効的な人権デュー・ディリジェンスの実施をどのように確保するのか。当該府省庁は当該企業に対してどのような種類の精査や監督を実施するか(関連の政府機関に提出する経営報告に、人権パフォーマンスの情報を包含しているか等)。

「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。

指導原則4-1

(2)サプライチェーン・マネジメント要件:国有ないし国営企業において、我が国は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のか。関連府省庁は実効的なサプライチェーン・マネジメントの実施をどのように確保するのか。当該府省庁は当該企業に対してどのような種類の精査や監督を実施するのか(関連の政府機関に提出する経営報告にサプライチェーンの情報を包含しているか等)。

「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。

指導原則4-2 公的機関

(1)人権への配慮:我が国は、輸出信用機関、公的金融機関、公的年金基金、政府投資保険、保証機関、開発協力機関、開発金融機関等の公的機関に対し、人権への配慮を取り入れることを義務付けているか。

- 我が国の開発協力は、開発協力大綱においてその基本方針等を定めており、その中には人間の安全保障の推進、基本的人権促進への積極的貢献が含まれている。開発協力の適正性確保のための原則の項に、開発途上国における民主化の定着、法の支配及び基本的人権の保障に係る状況、環境に十分配慮した開発協力、公正性の確保・社会的弱者(含む少数民族・先住民族等)への配慮、女性の参画の促進の項目が盛り込まれており、開発協力事業による人権、環境及び社会への影響に配慮している。開発協力大綱は、法的拘束力や実施機関等への義務を課すものではないが、我が国の開発協力の実施機関である JICA は、この原則に即して事業を実施している。
- JBIC は、同行が支援するプロジェクトに関し、プロジェクト実施主体が人権への配慮を含む環境社会配慮を適切に行っていることを検証するべく、環境社会配慮確認のための国際協力銀行

ガイドライン(以下「環境ガイドライン」という。)を定めている。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。

- 日本貿易保険(以下「NEXI」という。)は、同社が支援するプロジェクトに関し、プロジェクト実施主体が人権への配慮を含む環境社会配慮を適切に行っていることを検証するべく、環境社会配慮確認のための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。経済産業省は、所管省庁として、NEXI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。

指導原則4-2

(2)人権デュー・ディリジェンス要件:我が国から支援を受ける企業において、どのような類型の人権デュー・ディリジェンス措置が義務付けられているか。関連省庁は、実効的なデュー・ディリジェンスの実施をどのように確保するのか。当該省庁が当該企業に対してどのような類型の精査や監督を実施するか。

- 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。

【指導原則5(参考)】

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、又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。

指導原則5-1 公共サービスの提供

(1)-(1)法律又は契約上の保護:我が国は、中央政府又は地方自治体によるサービスの民営化、例えば、健康、教育、介護、住宅などのサービスの民営化において、法律又は契約による人権の保護を規定しているか。当該保護には、公共サービス提供の民営化計画における潜在的な影響に関する政府による人権影響評価が、当該サービス提供前に含まれているか。

● **労働の分野**

労働基準監督官は、労働基準関係法令に基づいて、定期的に又は働く人からの情報等を契機として、事業場(工場や事務所)に立ち入り、法に定める労働条件や安全衛生の基準を事業主が遵守するよう、必要な指導を行い、労働条件の確保・向上と労働者の安全や健康の確保を図っている。

● **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」とこととされている。

● **教育**

中央政府又は地方自治体による教育サービスは全て公の責任の下で行われている。

指導原則5-1

(1)-(2)公共調達契約においては、企業によるサービスの提供における人権の尊重、人権基準の遵守という政府の要請を明示しているか。

- 公共調達については、指導原則3-1(12)を参照。

● **障害者差別解消法**

- ・ 我が国では、2016 年(平成 28 年)4 月から障害者差別解消法が施行され、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。

- ・ また、全ての事業所管官庁において、同法第 11 条第1項に基づき、所管事業者が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について適切に対応できるようにするための「対応指針」を策定している。

指導原則5-1

(2)意識の向上:我が国は、政府と契約を締結している企業に対し、人権・環境に係る意識の向上と人権の尊重を推進するために措置を講じているか。

● 障害者優先調達推進法に基づく取組

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、各府省庁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の物品等の調達を推進することにより、人権の尊重を推進している。

● 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

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。

● **グリーン購入法**

- ・ 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「環境物品等の調達推進に関する基本方針」では、物品等の調達に当たっての基準等を設けており、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月からクリーンウッド法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。

指導原則5-1

(3)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。我が国は、人権の尊重を実践する企業に対し、優遇措置を付与する選択的プロセスに関与しているか。我が国は、人権の尊重の実践に乏しい企業(劣悪又は危険な労働環境、介護中等の従業員を酷使、虐待等)を入札プロセスから除外しているか。

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む、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。

指導原則5-1

(4)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。我が国は、民間業者の活動をモニタリング及び説明責任のための独立した仕組みを設置しているか。我が国は健康や安全に関するリスクの高いサービス提供に対して特別な監督を行っているか。

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。

指導原則5-1

(5)その他の措置:我が国は、モントルー文書の参加国か。文書で定められたコミットメントについて、国内法でどのように実現しているか。我が国は、民間軍事会社のための国際行動規範の参加国か。行動規範で定められたコミットメントについて、公共の安全の規定を含む国内法でどのように実現しているか。我が国は、安全と人権に関する自主原則の参加国か。原則で定められたコミットメントについて、公共の安全の規定を含む国内法でどのように実現しているか。我が国は、民間企業による公共サービスの提供が人権に負の影響を及ぼさないことを確実にするその他の措置を

講じているか。

- 我が国は、武力紛争下における民間軍事警備会社の活動に関する「モントルー文書」(the Montreux Document)を2014年(平成26年)2月より支持している。
- 我が国は、現時点において、武力紛争下に「モントルー文書」が想定するような民間軍事警備会社を利用することは想定していないが、他方で同文書が国際人道法及び人権法の遵守を確保する観点から、民間軍事警備会社の活動に関連した国際人道法及び人権法に係る国家の義務を明確化することを目的として作成されたものであるため、同文書を支持することは、国際社会における民間軍事警備会社の適切な利用や、国際人道法及び人権法の履行強化に資するものと考えている。
- 我が国は同文書に関する年次会合に出席し、ベストプラクティスの共有や意見交換を行っている。

【指導原則6(参考)】

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。

指導原則6-1 公共調達

(1) 調達要件とリスクの立案: 政府機関は、受託者が特定の人権を遵守すること及び契約上の義務として特定の人権侵害から保護することを定めているか。

● **障害者差別解消法**

我が国では、2016年(平成28年)4月から障害者差別解消法が施行され、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。

● **開発協力における調達要件**

JICAが実施する事業及び被援助国政府が実施する開発協力事業の受託者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。

指導原則6-1

(2) 審査や選定: 政府機関は、価格や能力以外に、誠実性や企業倫理及び労働者や地域社会の安全や健康を保護する国内法の遵守に、潜在的な受託者の責任ある行動を評価しているか。政府機関は、差別を受ける集団(人種の少数者等)や特定の人権目標達成(男女共同参画等)に努める企業への優遇措置の適用等、選択的又は標的型の公共調達に取り組んでいるか。政府機関は、受託者が、生産や供給の具体的な所在地を含む、下請業者について熟知し、また、下請業者がコンプライアンスを遵守する経営システムを有することを確保することを義務付けているか。政府機関は、リスクの高い国での商取引又は人権に関し不適当な記録を有する企業を公共調達から排除しているか。

● **障害者優先調達推進法に基づく取組**

各府省庁、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の物品等の調達を推進することにより、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を推進している。

● **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条及び取組指針に基づき、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(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(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、公共調達の分野でインセンティブを得る企業のポジティブアクションを推進している。

● **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」に誓約したこととなる旨記載している。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。
- **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。
- **グリーン購入法**
 - ・ 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を推進、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の基準等を設けており、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 月からクリーンウッド法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。
- **開発協力**
（審査や選定）
 - ・ 選択的又は標的型の公共調達
JICA が実施する開発協力事業においては、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」等の公的認定を受けている場合は、企画競争において評価することとしている。
 - ・ **下請け業者のコンプライアンス遵守**

JICAが実施する開発協力事業においては、受託者の受託業務に従事する下請業者も当然にコンプライアンスを遵守しなければならない。

- ・ 不適当な記録を有する企業の排除
企業による贈賄、契約違反、不正行為等の措置規程の措置要件に該当する行為が認定された場合、当該企業に対して措置期間中に外務省及びJICAが実施する契約競争、若しくは、被援助国が実施する開発協力事業の調達契約から当該企業を排除する措置、又は当該企業が受注した調達契約を開発協力事業の対象としない措置が採られる。

指導原則6-1

(3)授与段階:政府機関は、人権基準を含む、最も経済的に有利な入札となる基準と副基準を設けているか。政府機関は、人権基準や政策が特定の契約に対する授与の基準の一部を形成する目的でどのように使用されうるかについて、明確化する措置を講じているか。政府機関は、受託者に対して、特定の下請業者や工場又は供給される場所の所在地を含む、サプライチェーンの情報を公開することを義務付けているか。政府機関は、授与段階において、受託者の保証及び必要なコンプライアンス計画の作成を確認しているか。

- 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条及び取組指針に基づき、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(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(ユースメール認定)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、公共調達の分野でインセンティブを得る企業のポジティブアクションを推進している。
- 障害者優先調達推進法に基づく取組
各府省庁、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の物品等の調達を推進することにより、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を推進している。
- 各府省庁では、予算決算及び会計令第91条第2項の規定に基づき総合評価落札方式を行う場合に評価基準(評価項目)を設けている。政府調達の場合、総合評価落札方式を採用する対象契約について明確化している。契約上の義務として約定で定めたものはない。評価項目として、受託者の保証及び必要なコンプライアンス計画の作成を求めている場合はその内容を確認することになる。

指導原則6-1

(4)契約条件:政府機関は、調達物品と役務にとって重大な人権要件が、契約履行条項の一部を構成することを確保する措置を講じているか。政府機関は、コンプライアンス義務を契約条件に盛り込んでいるか。政府機関は、損害や人権侵害のリスクを検出する際、生産や調達が行われる政府の国内法を遵守する義務を、契約担当官が契約に盛り込むことを認めているか。

● **障害者差別解消法**

- ・ 我が国では、2016年(平成28年)4月から障害者差別解消法が施行され、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。
- ・ なお、国内で締結する契約の原則として民法第90条の規定により、不法行為のような公序良俗に反する行為の契約は当然無効である。

● **開発協力における契約条件**

(人権要件の契約条項化)

JICA が実施する有償及び無償資金協力事業において使用が義務付けされているそれぞれの標準入札図書に、当該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ている。

(生産・調達国の国内法遵守義務及びコンプライアンス義務の契約条件化)

JICA が実施する有償及び無償資金協力事業において使用が義務付けされているそれぞれの標準入札図書においては、受託者の法令遵守を契約条項として明記するよう定めている。

(生産・調達国の国内法遵守義務)

JICA が実施する開発協力事業においては、受託者の法令遵守義務を定めている。なお、契約書上の当該規定の有無にかかわらず受託者は法令遵守の責を負うが、追記要望があれば特約として挿入可能である。

指導原則6-1

(5)モニタリング:政府機関は、受託者がパフォーマンスとコンプライアンス義務の充足と、人権への負の影響の回避を確実にするため、受託者を監査及びモニタリングする情報システムを構築しているか。当該システムは労働者からの苦情に対処しているか。また、国家から独立した、しかしながら政府に対して説明責任を負う機関であるか。

● **開発協力におけるモニタリング**

公益通報者保護法の趣旨に則り、JICA の業務運営に係る違法行為等の早期発見及び是正並びに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通報を受け付ける外部通報受付窓口を外務省国際協力局及び JICA 内に設け、労働者からの苦情に対応している。

指導原則6-1

(6)契約条件と是正措置の実施:政府機関は、契約条件の実施に専従する職員を配置し、当該職員に詳細な方針を提供しているか。政府機関は、受託者が人権侵害を犯した際の経済的その他の救済措置等、人権への負の影響を改善する手続を策定しているか。当該手続は、単に契約関係を終了させるのではなく、受託者の人権パフォーマンスを改善するような、受託者の行動の変化を促すものか。政府機関は、抗弁のみならずコンプライアンス基準の違反に係る救済措置としてもデュー・ディリジェンスを用いるか。

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。

指導原則 6-1

(7) その他の措置: 政府機関は、公共調達が人権保護に適合することを確実にするその他の措置を講じているか。

2018 年(平成 30 年)11 月現在、特段の措置は講じていない。

【指導原則 7(参考)】

紛争影響下にある地域では著しい人権侵害のリスクが高まっているため、国家は、そのような状況下で活動する企業が人権侵害に関与しないことを確保するため、以下を含む支援を行うべきである。

- (a)可能な限り早い段階で企業に関わり、企業がその活動及び取引関係における人権関連リスクを特定し、予防し、軽減することを支援すること。
- (b)企業が人権侵害のリスクの高まりを査定し対処するために、ジェンダーに基づく暴力と性的暴力の双方に特に注意を払いつつ、企業に適切な支援を提供すること。
- (c)著しい人権侵害に関与し、その状況に対処するための協力を拒絶した企業に対して、公的支援や公的サービスへのアクセスを拒否すること。
- (d)現行の政策、立法、規制及び強制措置が、企業が著しい人権侵害に関与するリスクへの対処方法として実効性を有することを確保すること。

指導原則 7-1 ガイダンス

我が国は、紛争影響下にある地域で活動する企業に対して、企業がデュー・ディリジェンスのプロセスについて認識し、特別な注意を払うべき、具体的な人権問題について、ガイダンスを提供しているか。

2018年(平成30年)11月現在、紛争影響下にある地域で活動する企業に対して、企業がデュー・ディリジェンスのプロセスについて認識し、特別な注意を払うべき、具体的な人権問題について、ガイダンスを提供することを目的とした取組は存在しない。

指導原則 7-2 国際的な枠組とイニシアティブ

我が国は、紛争影響下にある地域において民間セクターの役割に関する国際的な枠組みとイニシアティブを公式に支援又は実施しているか。もしくは、イニシアティブへの参加又は促進を行っているか。

- **OECD 紛争地域及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。
- **「モントルー文書」(the Montreux Document)**
 - ・ 我が国は、武力紛争下における民間軍事警備会社の活動に関する「モントルー文書」を 2014年(平成26年)2月より支持している。
 - ・ 我が国は、現時点において、武力紛争下に「モントルー文書」が想定するような民間軍事警備

<p>会社を利用することは想定していないが、他方で同文書が国際人道法及び人権法の遵守を確保する観点から、民間軍事警備会社の活動に関連した国際人道法及び人権法に係る国家の義務を明確化することを目的として作成されたものであるため、同文書を支持することは、国際社会における民間軍事警備会社の適切な利用や、国際人道法及び人権法の強化に資するものと考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 我が国は同文書に関する年次会合に出席し、ベストプラクティスの共有や意見交換を行っている。
<p>指導原則7-3 補助的措置</p> <p>(1)調査措置:我が国は、紛争影響下にある地域における企業活動を調査する手続を策定しているか。</p>
<p>何らかの問題が発生した場合には、関係の在外公館に訓令を発出し、本国に報告させることができる。</p>
<p>指導原則7-3</p> <p>(2)フォローアップ:我が国は、上記(1)の調査手続にて明らかになる問題に係るフォローアップについての手続を設けているか。</p>
<p>2018年(平成30年)11月現在、調査手続にて明らかになる問題に係るフォローアップについての手続を設けることを目的とした施策は存在しない。</p>
<p>指導原則7-4 著しい人権侵害</p> <p>(1)早期警告手続:我が国は、紛争影響下にある地域における著しい人権侵害に関与するという高リスクについて企業に警告を発する手続を有するか。</p>
<p>2018年(平成30年)11月現在、紛争影響下にある地域における著しい人権侵害に関与するという高リスクについて企業に警告を発することを目的とした施策は存在しない。</p>
<p>指導原則7-4</p> <p>(2)連携:著しい人権侵害に関与するリスクに対処するため、我が国は、大使館、我が方の開発協力機関、外務省等と受入国の関係諸機関との緊密な連携を促進するという目標に努力する取組をしているか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 我が国は、2007年(平成19年)に「国際刑事裁判所に対する協力等に関する法律(ICC協力法)」を制定することにより、戦争殺害犯罪その他の国際社会全体の関心事である最も重大な犯罪について、国際刑事裁判所の捜査、裁判及び刑の執行等についての必要な協力に関する手続を定めるとともに、国際刑事裁判所の運営を害する行為についての罰則を定めること等により、国際刑事裁判所に関するローマ規程の的確な実施を確保する体制を整えている。 紛争影響下にある地域ではないが、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、企業支援のための情報収集や指針策定、企業等からの照会への対応、広報業務等、日本企業の海外展開に向けた官民連携業務を総括している。また、世界各地の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、関係省庁、関係機関等と緊密に連携しつつ、現

地での情報収集、個別企業からの相談・支援要請などに積極的に対応している。

- 紛争影響下にある地域ではないが、JICA が実施する開発協力事業においては、環境社会配慮ガイドラインに基づき、相手国等により、「女性、子ども、老人、貧困層、少数民族等社会的な弱者については、一般に様々な環境影響や社会影響を受けやすい一方で、社会における意思決定プロセスへのアクセスが弱いことに留意し、適切な配慮がなされている」ことを、被援助国実施機関との協議やモニタリング等を通じて確認している。

指導原則7-4

(3) 民事又は刑事責任: 我が国は、指導原則及び国際人権法にて認められる領域管轄権の外における人権侵害を含む、著しい人権侵害に寄与する領域及び管轄内に所在又は業務を行う企業に対して、民事責任又は刑事責任を導入しているか。

- 企業の民事上及び刑事上の一般的な責任については、次のとおりである。
 - ・ 民事上の責任については、民法上、故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者(法人等を含む。)は、民法第 709 条に基づき、その被害者等に対して不法行為責任を負う。同条の規定は、日本の領域外において行われた違法な権利の法益侵害についても、その結果が日本国内で生じた場合には、適用されるのが原則である(法の適用に関する通則法第 17 条本文)。また、問題となる権利の法益侵害が、名誉又は信用を毀損するものである場合には、被害者の常居所地が日本国内であれば、民法第 709 条の規定が適用される(法の適用に関する通則法第 19 条)。
 - ・ 刑事上の責任については、両罰規定(法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業員が、その法人又は人の業務に関して当該罪を犯したときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても罰金刑を科する旨の規定のこと)が設けられている罪については、当該行為者たる自然人が当該企業の業務に関して犯した犯罪について、領域管轄権の外であっても、我が国の刑事法が適用される場合には、当該自然人だけでなく、当該企業も刑事責任を問われ得る。

指導原則7-4

(4) 多数国間アプローチ: 日本政府は、企業による著しい人権侵害行為の予防や対処を行うための多数国間アプローチに関与しているか。

我が国は、これまで国連等の国際場裡において、ビジネスと人権の分野に積極的に取り組んできた。例えば、我が国は、国連人権理事会においてコンセンサスで承認されたビジネスと人権に関する指導原則を強く支持してきている。

指導原則7-5 輸出信用機関および保険機関の役割

我が国は、輸出信用機関及び保険機関が人権への負の影響や人権侵害を助長したり、それらから金銭的利益を得たりすることがないことを確実にする特別な措置を講じているか。資金提供や投資手続において人権への影響に関して当該機関が考慮することを定める規則やインセンティブが存在するか。

- 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、人権の尊重を含む社会

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において, 環境社会配慮が適切になされ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。(財務省)

- 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。

<p>【指導原則8(参考)】</p> <p>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。</p>
<p>指導原則8-1 政策の一貫性</p> <p>(1)役割と責任:我が国は、各府省庁間で、ビジネスと人権に関連する問題を調整する上で、責任の明確な分配を行っているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 我が国では、各府省庁がその所掌事務の範囲内で、ビジネスと人権に関連する問題について対応しており、必要に応じて、関係府省庁間において調整している。 ● ビジネスと人権に係る国別行動計画については、政府全体としてコミットしており、その策定に当たっては、各府省庁内で連携して対応している。
<p>指導原則8-1</p> <p>(2)資源:我が国は、ビジネスと人権の分野に関わる関係府省庁に対し、当該組織が責任や専門による個別の領域における人権を保護するという政府の義務の貢献に積極的に取り組むための、十分な財源と政治的な後ろ盾を与えているか。</p> <p>ビジネスと人権は、我が国にとって新しい分野であるが、当該分野の政策実施のための財源確保も含め、国内での理解が得られるような取組につき検討しているところである。</p>
<p>指導原則8-1</p> <p>(3)ガイダンス:我が国は、ビジネスの役割に関連する人権を促進し保護するにあたって、異なる省庁の役割を明確にするのに役立つガイダンス資料の作成や研修を実施しているか。当該ガイダンスは、人権の保護が国際的なコミットメント(国連、OECDにおけるコミットメント等)とどのように関連しているかの情報を含んでいるか。当該ガイダンスは、国際機関(WTO、世界銀行、アジア開発銀行等)の役割を強調するような、貿易における人権保護に関連する情報を提供しているか。当該ガイダンスは、省庁や機関を横断する役割と責任について情報を提供しているか。</p> <p>我が国にとって、ビジネスと人権は新しい分野であり、今後どのように取り組んでいくか検討しているところである。現時点でガイダンス資料等は作成していないが、今後の対応については、必要性等を踏まえて検討する。</p>

【指導原則9(参考)】

国家は、例えば投資協定や契約を通じて他の国家や企業とビジネス関連の政策目的を遂行する場合、国家の人権保障義務を果たすために適切な国内政策の余地を維持すべきである。

指導原則9-1 多国間及び二国間投資協定と紛争仲裁

我が国は国際投資協定、二国間投資協定に特定の人権条項を取り入れることの推進に取り組んでいるか。環境、労働権、社会権などの社会課題を取り入れることの推進に取り組んでいるか。安定条項(stabilization clause)が受入国の人権義務を果たす能力を制限することがないことを確保するために措置を講じているか。

- 我が国が署名、締結した多くの投資協定では、環境、労働、安全などの社会課題に関する条項を取り入れている(注)。外国からの自国への投資の促進のためであっても、健康、安全又は環境に関する措置の緩和や労働基準の引下げと引き換えにかかる目的を達成することは不適切であり、例えば環境保護や適切な労働基準・条件の確保といった価値を尊重すべきことについて、両締約国の共通の理解を確認している。

(注)二国間投資協定における社会課題に関する条文体例(日・ケニア投資協定)

第 22 条 健康、安全及び環境に関する措置並びに労働基準

一方の締約国は、健康、安全若しくは環境に関する自国の措置の緩和又は自国の労働基準の引下げを行うことなしに、他方の締約国の投資家又は第三国の投資家による投資を奨励することの重要性を認める。いずれの一方の締約国も、自国の区域における他方の締約国の投資家又は第三国の投資家による投資財産の設立、取得又は拡張を奨励する手段としてそのような措置又は基準の適用の免除その他の逸脱措置を行うべきではない。

指導原則9-2 政府協定

我が国は、二国間経済連携協定に特定の人権条項を取り入れることの推進に取り組んでいるか。環境、労働権、社会権などの社会課題を取り入れることの推進に取り組んでいるか。

- 我が国が署名、締結した多くの経済連携協定(EPA)では、その投資に関する章等において、環境、労働、安全などの社会課題に関する条項(注)を取り入れているほか、TPP 協定では独立した「環境」章、「労働」章を設け、日 EU 経済連携協定(EPA)でも環境や労働に関し規定した「貿易及び持続可能な開発」章を独立に設けるなど、社会課題に関する規定の推進に取り組んでいる。

(注)EPAにおける社会課題に関する条文体例

(日モンゴル EPA) 第 10.17 条 健康、安全及び環境に関する措置並びに労働基準

両締約国は、それぞれの自国の健康、安全及び環境に関する措置の緩和又は労働基準の引下げを通じて各締約国又は第三国の投資家による投資を奨励することを差し控える。各締約国は、自国の区域内における各締約国又は第三国の投資家による投資財産の設立、取得及び拡張を奨励する手段としてそのような措置又は基準の適用の免除その他の逸脱措置を行うべきではない。

(日 EU・EPA) 第 16 章 貿易及び持続可能な開発

協定リンク: https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ie/page4_004215.html

【指導原則10(参考)】

国家は、ビジネス関連の問題を扱う多数国間機関の一員として行動する場合、以下の事項を行うべきである。

(a)これらの多数国間機関が、加盟国の保護する義務を果たす能力を制限したり企業の人権尊重を妨げないように確保することに努めること。

(b)これらの多数国間機関が、その権限と能力の範囲内で、企業による人権尊重を促進し、要請されれば技術支援、人材育成、啓発活動等を通じて、企業による人権侵害から保護する国家の義務の履行を支援するよう奨励すること。

(c)この指導原則を利用して、企業と人権についての課題に対処する上での共通理解を促進し、国際協力を推進すること。

指導原則10-1 多国間制度への加盟

我が国は、国際的及び地域的な立場として、指導原則を含む、ビジネスと人権に関する枠組みを確実に支持するためにどのような手続や措置をとっているか。例えば、人権監督や交渉での立場を明文化する観点から、貿易や開発を担当する公務員に対しビジネスと人権の枠組みについて研修を実施しているか。我が国は、企業団体や労働組合と共同して、国際貿易及び国際金融機関、国連、地域的機関を含む、多数国間機関において我が国の人権保護義務や企業の人権尊重の責務を促進しているか。指導原則やより広いビジネスと人権のアジェンダに関する意識啓蒙を促進する措置をとっているか。

- 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、2016年(平成28年)末にビジネスと人権に関する国別行動計画を作成することを政府として決定した。
- 我が国が加盟している国際金融機関は、そのビジネス(主に融資業務)の実施における人々及び環境に対する保護のための環境・社会セーフガードポリシーを有しており、例えば
 - ・ 包括的な労働者と労働条件の保護
 - ・ 包括的な差別禁止原則の確立
 - ・ 地域住民の衛生安全対策の導入
 - ・ 十分な情報に基づいた事前の自発的な同意の確保等を規定しており、人々の人権に配慮したビジネスを実施しているところである。なお、本セーフガードポリシーの策定には、各々の国際金融機関における理事会(拠出メンバー国で構成される最高意思決定主体)での合意が必要であり、我が国も同セーフガードポリシーの策定・リバイズには直接的に関与している。

第2章 人権を尊重する企業の責任(指導原則第二の柱)

本ベースラインスタディは、指導原則第一の柱及び第三の柱に焦点を当てているが、企業の人権尊重への取組の現状把握の一つとして、本報告書では、一般社団法人日本経済団体連合会(以下「経団連」という。)が、本年7月に会員企業向けに実施した企業行動憲章に関するアンケート結果(抜粋)を報告するとともに、一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン作成の日本企業が人権課題に取り組む上で参考となる資料を紹介する。

経団連では、民間主導による豊かで活力ある社会を実現するためには、企業が高い倫理観と責任感を持って行動することが必要との観点から、1991年(平成3年)に企業行動憲章を制定した。国際社会では、グローバルな諸課題の解決に向けた企業の貢献が一層重要となっており、2017年(平成29年)11月に、経団連は、Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として、企業行動憲章を改定した。同憲章は、「すべての人々の人権を尊重する経営を行う。」と規定している。本改定を踏まえて、経団連では、企業会員及び団体会員の取組状況や事例を把握するために、アンケート調査を実施した。

本アンケート調査においては、回答企業(全体の2割)のうち、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。また、人権を尊重する仕組みとして導入しているものとしては、責任者や担当部門の設置、人権相談窓口や苦情処理・救済メカニズムなどをあげる企業が多く、体制整備や教育・研修が進んでいることがわかる。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。

上記アンケート調査以外にも、企業の人権尊重への取組については、活力研が2013年(平成25年)に発表した「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報告書」²⁰において、企業活動と人権に関する国内外の動向や、人権尊重の取組についての国内外企業事例に関する調査研究を報告している。また、ジェトロ・アジア経済研究所は2017年(平成29年)に『「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—』²¹において、日本企業の海外事業展開における人権リスク等について論じる等、調査研究を行われている。

1 企業行動憲章に関するアンケート調査結果

昨年、一般社団法人日本経済団体連合会は、Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として、企業行動憲章を改定した。同憲章は、「すべての人々の人権を尊重する経営を行う。」と規定

²⁰ 一般財団法人企業活力研究所、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報告書、http://www.bpfj.jp/act/download_file/68127081/12058495.pdf

²¹ 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、『「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—』、http://www.ide.go.jp/library/Japanese/Publish/Download/Seisaku/pdf/2016_a04.pdf

している。今般、企業会員及び団体会員の取組状況や事例を把握するために、アンケート調査を実施したところ、以下にそのアンケート結果を抜粋する。

企業行動憲章に関するアンケート調査結果 ＜抜粋＞

2018年7月17日公表

一般社団法人 日本経済団体連合会

1. 調査目的

- (1) 企業行動憲章の2017年11月8日の改定ポイントを中心に、企業会員および団体会員の取組み状況や事例を把握し、一層の理解促進、取組みの進展につなげる。
- (2) 調査結果や事例を、会員が更なる取組みを推進する上での参考に供する。
- (3) 多くの企業に共通する推進上の課題を把握し、課題の解決に資する推進ツールの作成や環境整備などにつなげる。
- (4) わが国企業の持続可能な社会の実現に向けた取組みを、政府や国連機関、海外ビジネス団体など、国内外へ積極的に発信し、理解を促す。

2. 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%
経団連団体会員 (除 特別会員)	156団体	25団体	16.0%

回答企業の分類: 【業種】製造業 156社／非製造業 146社
【規模】売上高 5,000億円以上 135社／未満 167社

※規模は、ほぼ半数に分かれ、かつ差異が現われていた売上高(単体、連結いずれか)5000億円で区切った。

3. 調査期間 2018年3月～6月

Ⅲ. 人権に関する取組み

1. 人権の尊重に関する方針の策定状況

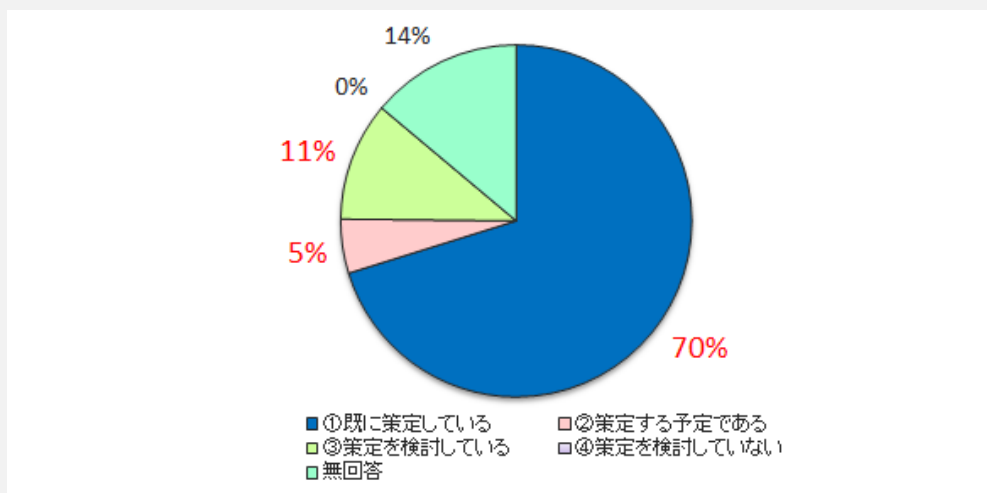
人権の尊重に関する方針は、8割以上の企業が「既に策定」、「策定予定」、「策定を検討」している。

「既に策定している」と回答し策定年を記入している企業のうち、国連で「ビジネスと人権に関

する指導原則」²²が採択された 2011 年以降の策定は 53%となっている。

【図表Ⅲ-1 人権の尊重に関する方針の策定状況】

(n=302)



2. 自社・バリューチェーン(VC)における人権に関する課題への対応状況

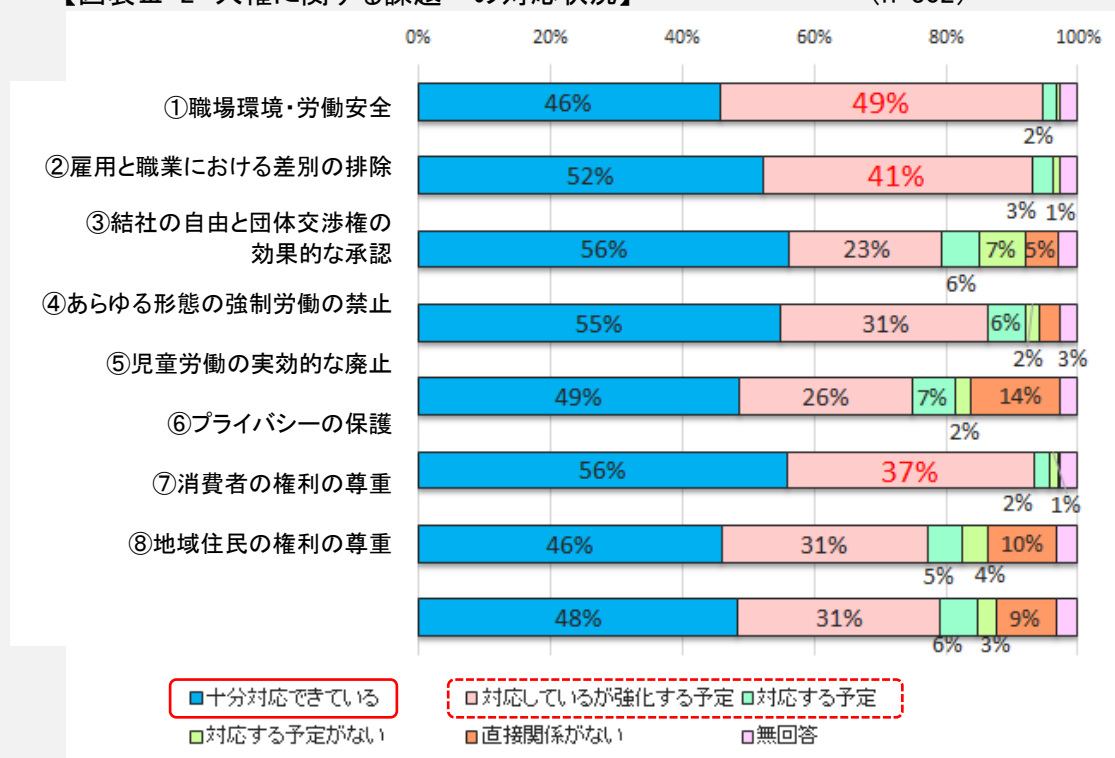
自社およびバリューチェーン(VC)における人権に関する課題に「十分対応している」との回答は半数に留まっているが、「①職場環境・労働安全」、「②雇用と職業における差別の排除」をはじめ、全ての項目で強化する傾向が見られる。また、データ社会で重要になっている「⑥プライバシーの保護」を見直す企業も多い。

業種別で見ると、製造業において、「①職場環境・労働安全」、「②雇用と職業における差別の排除」に「十分対応できている」とする企業は少なく、強化の必要性を感じている。非製造業では、「⑥プライバシーの保護」に対する意識が高く、「十分対応できている」との回答が製造業より多くなっている。規模別で見た場合、売上高 5,000 億円未満の企業で「④あらゆる強制労働の禁止」が高くなっている。

²² 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。

【図表Ⅲ-2 人権に関する課題への対応状況】

(n=302)



【図表Ⅲ-3 業種／規模別の見直し状況】

(複数回答)

n=302

	業種		規模 (売上高 5,000 億円)	
	製造業	非製造業	以上	未満
① 職場環境・労働安全	38%	54%	47%	44%
② 雇用と職業における差別の排除	47%	58%	54%	51%
③ 結社の自由と団体交渉権の効果的な承認尊重	56%	57%	60%	53%
④ あらゆる形態の強制労働の禁止	53%	57%	49%	60%
⑤ 児童労働の実効的な廃止	53%	45%	46%	51%
⑥ プライバシーの保護	49%	64%	56%	56%
⑦ 消費者の権利の尊重	43%	49%	50%	43%
⑧ 地域住民の権利の尊重	47%	49%	48%	49%

3. 人権を尊重する仕組みの導入状況

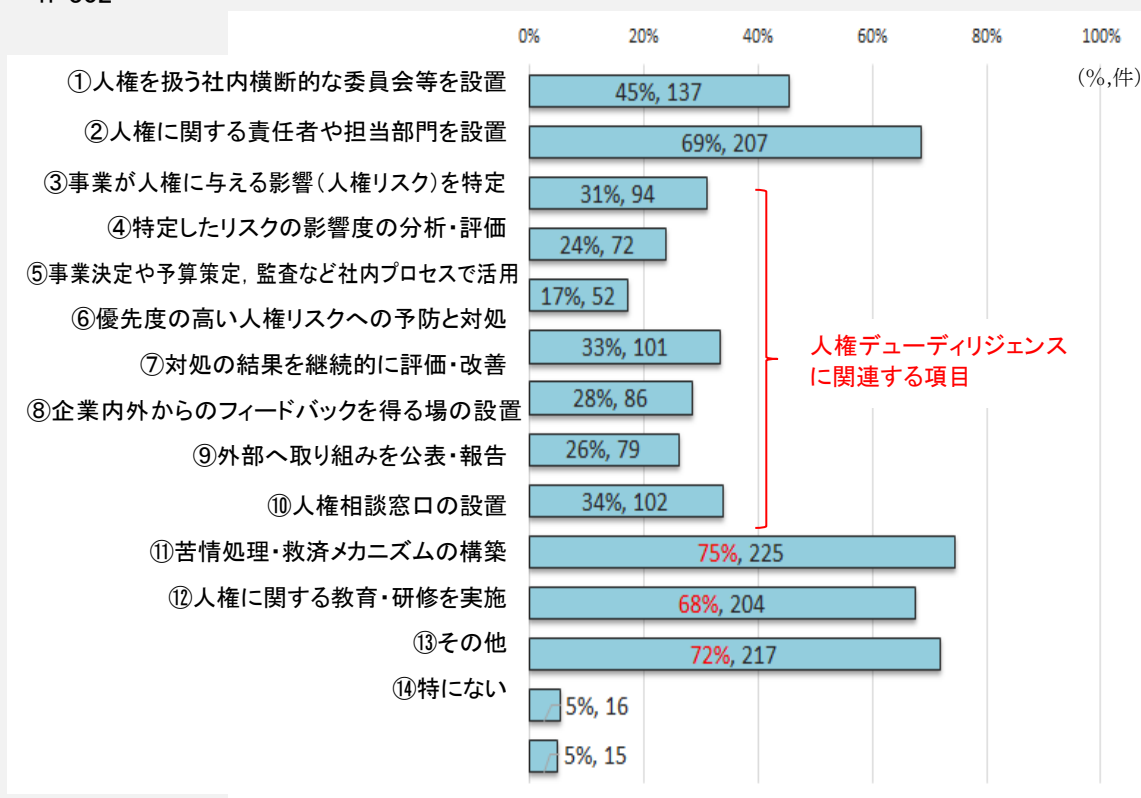
人権を尊重する仕組みとして導入しているものとしては、責任者や担当部門の設置、人権相談窓口や苦情処理・救済メカニズムなどを指摘する企業が多く、体制整備や教育・研修は進んでいることがわかる。一方、国連の「ビジネスと人権原則」で求められている、事業活動の人権への負の影響(人権リスク)を特定、防止、軽減し、発生したリスクにどのように対処するかという継続的なプロセス、いわゆる人権デューディリジェンス²³に関連する項目に取り組んでいる企業は、30%前後に留まっている。

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。

【図表Ⅲ-4 人権を尊重する仕組みの導入状況】

(複数回答)

n=302



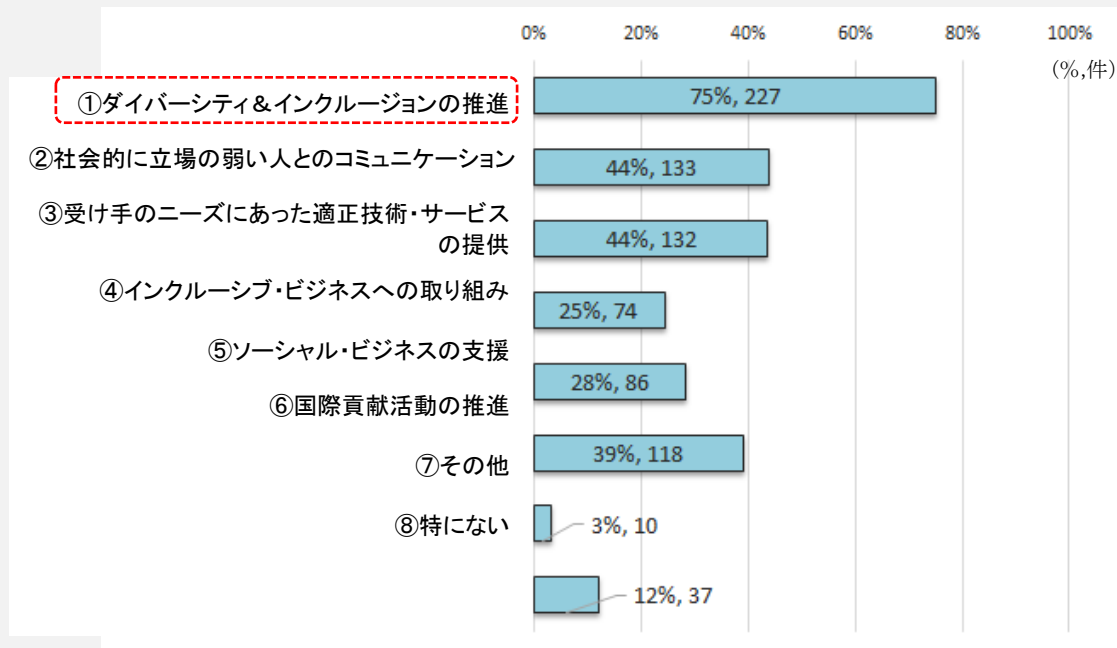
²³人権デューディリジェンス： 自社の事業活動において、人権に負の影響を与える可能性(人権リスク)はないかを分析・評価して特定し、もし可能性があれば、その影響を防止または軽減するための仕組みをつくり、対処する継続的なプロセス。外部への取り組みの公表・報告も求められている。

4. 人権が尊重される包摂的な社会の実現に向けた取り組み

人権が尊重される包摂的な社会の実現に向けた取り組みとしては、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」が最も進んでいるが、他は50%未満に留まっている。

【図表Ⅲ-5 包摂的な社会の実現に向けた取り組み】 (複数回答)

n=302



5. 人権を尊重する経営を実践する上での課題

- 人権を尊重する経営を実践する上で感じている課題を自由記入いただいたところ、サプライチェーン／バリューチェーン(7件)に関して、人権デューディリジェンスの実施、包括的な人権リスクの評価、トレーサビリティの確保、さらにはそのノウハウの不足が挙げられた。
- 社内理解(7件)については、海外と日本の人権に関する考え方が大きく異なるため、社内での理解が得にくいことが指摘されており、経営幹部レベルにおける強い支持と実践が必要であるとしている。
- その他、業態が多様なグループ全体への効果的かつ実効性のある人権デューディリジェンスの展開、「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際的な規範に基づき策定した方針の浸透、国の文化や社会に合わせた個別取り組みなどが挙げられた。

以上

2 関連資料

日本企業が人権課題等に取り組む上で参考となるガイダンス及び原則に関する資料について、一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンより、下記のとおり提示されたところを列挙する。

▶国連グローバル・コンパクト10原則

http://www.ungcjin.org/gc/pdf/GC_10.pdf

(概要)「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。

▶持続可能な世界実現のためのお役立ちシリーズ第7弾「ビジネスと人権ー日本企業の挑戦」

<http://www.ungcjin.org/activities/topics/detail.php?id=185>

(概要)「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・ディ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。

▶持続可能な世界実現のためのお役立ちシリーズ第6弾「CSR 調達入門書ーサプライチェーンのCSR 浸透」

<http://www.ungcjin.org/activities/topics/detail.php?id=270>

(概要)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」

http://www.ungcjin.org/sdgs/pdf/SDG_COMPASS_Jpn.pdf

(概要)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。2015年(平成27年)に採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」は、貧困や健康、教育、気候変動、環境劣化など広範な課題を扱い、企業にとって経営戦略と優先課題をつなげる2030年フレームワークとして利用されている。SDGsのすべてのゴールに人権課題が密接に関係し、ビジネスでの機会創出とリスク最小化を達成するための水先に役立つものになるという認識は重要である。

▶「国連指導原則 報告フレームワーク」

<https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPRreportingFramework-Japanese-June2017.pdf>

(概要)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)

<http://www.ungcn.org/social/detail.php?id=91>

(概要)女性の活躍推進に積極的に取り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)

<http://www.ungcn.org/activities/topics/detail.php?id=123>

(概要)ビジネスが子どもの人権に与え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。

以上

第3章 救済へのアクセス(指導原則第三の柱)

ビジネスと人権に関する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等を参照し、関係府省庁において、指導原則の第一の柱(人権を保護する国家の義務)と第三の柱(救済へのアクセス)に焦点を当て、既存の国内法・規則・政策等により、企業活動の人権保護がどこまで担保できているのか、指導原則ごとに、現状を確認した。第2章では、指導原則の第一の柱である「人権を保護する国家の義務」について報告したが、本章では、指導原則の第三の柱である「救済へのアクセス」について同様に報告する。

1 政府の取組(概要)

指導原則第三の柱に基づいた、企業活動における人権保護に関する既存の国内法・規則・政策等に関する概要は以下のとおり。

(1) 司法的救済

企業による人権侵害に対する救済措置として、刑法及び民法を始め、製造物責任法、労働審判法(平成16年法律第45号)等関連する法律に基づき、刑事責任の追及、損害賠償請求、行政措置等によるアカウントビリティの確保及び救済を図っている。

人権侵害に関わった企業の刑事責任については、罪を犯した個人に刑事罰が科されることが原則であるが、両罰規定(法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業員が、その法人又は人の業務に関して当該罪を犯したときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても罰金刑を科する旨の規定のこと)が設けられている罪を、当該行為者たる自然人が当該企業の業務に関して犯し、我が国の刑事法が適用される場合には、当該自然人だけでなく、当該企業も刑事責任を問われ得る。

民事上の手続に関しては、民事訴訟法(平成8年法律第109号)において、次のとおり定められているため、日本国内における企業の民事上の責任(損害賠償等)については我が国の裁判所が判断することができることから救済へのアクセスは一定程度保障されている。

- ① 不法行為に関する訴えは、不法行為があった地が日本国内にあるとき(外国で行われた加害行為の結果が日本国内で発生した場合において、日本国内におけるその結果の発生が通常予見することのできないものであったときを除く。)は、日本の裁判所に提起することができる(第3条の3第8号)。
- ② 法人その他の社団又は財団に対する訴えは、その主たる事務所又は営業所が日本国内にあるとき、事務所若しくは営業所がない場合又はその所在地が知れない場合には代表者その他の主たる業務担当者の住所が日本国内にあるときは、日本の裁判所に提起することができる(第3条の2第3項)。

事業者からの不当な権利の侵害から消費者を保護する目的で、事従業者に対し、民事的、刑

事的責任追及のほか、行政上の規制を担う仕組みが、消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律(平成 25 年法律第 96 号)等を通じ、設けられている。

日本司法支援センター(法テラス)は、資力の乏しい国民又は我が国に住所を有し適法に在留する者に対し、無料法律相談の提供や民事裁判等手続の準備及び追行のための弁護士費用の立替え等の援助を実施し、司法的救済へのアクセス確保に努めている。

(2) 非司法的救済

ビジネスと人権の分野においては、司法的救済と並んで非司法的救済メカニズムの重要性についても多くの指摘がある。我が国は、国際的枠組に基づく救済窓口として、OECD「多国籍企業行動指針」に係る日本連絡窓口(National Contact Point: NCP)を2000年(平成13年)から設置しており、同指針を多国籍企業が遵守していないとして問題が提起された場合に、日本NCPは同指針に基づいて対応している。

また、紛争の解決を図るのにふさわしい手続を選択することを容易にし、国民の権利利益の適切な実現に資することを目的とし、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律(平成16年法律第151号)では法務大臣による認証制度による民間紛争解決手続を設けたり、法務省では、セクハラやパワハラなどのハラスメント、LGBT、障害者及び外国人等に対する不当な差別などの企業における人権問題も含む様々な人権課題について、全国の法務局、地方法務局及びその支局に常設の人権相談所を設けるほか、市町村役場等において特設の人権相談所を開設して相談に応じている。

個別法令等に基づく対応として、労働分野においては、労働基準法が労働条件の最低基準を定め、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号。以下「個別労働紛争解決促進法」という。)、男女雇用機会均等法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。)、育児・介護休業法に基づき相談対応や紛争解決援助を行っている。労働組合法は、日本国憲法第28条における労働基本権(団結権・団体交渉権・団体行動権(争議権))を具体的に保障している。労働組合又は労働者は、使用者から不当労働行為を受けた場合、労働委員会に救済を申立てることができ、労働委員会は、不当労働行為が認められた場合に救済命令を発する。なお、労働委員会は、公益・労働者・使用者のそれぞれを代表する委員からなる三者構成の委員会であり、公平・中立性が担保されている。

障害者に関しては、各行政機関等において、障害者差別解消法に基づき、職員による障害を理由とする差別に関する障害者等からの相談等に対応するための窓口を定めるなど、障害者差別に関する相談及び紛争防止のための体制整備を図っている。

我が国では、通報者の保護に関し、一定の要件を満たして通報を行った通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産の保護に係る法令の遵守を図ることを目的とする公益通報者保護法を制定している。

消費者安全法は、住民に身近な行政として消費生活相談を都道府県及び市町村が行う事務とし、消費者安全の確保に関する消費者からの苦情相談や苦情処理のためのあっせん、必要な情報の収集及び住民に対する提供等を規定している。また、国及び国民生活センターは、都道府県及び市町村に対し、苦情相談やあっせんの実施に関して必要な援助を行っている。また、消費者庁が運用している「消費者ホットライン」により、消費生活センター等の消費生活相談窓口の存在を知らない消費者に、近くの消費生活相談窓口を案内し、消費生活相談の最初の一步を支援したり、国民生活センター紛争解決委員会では、消費者紛争に係る裁判外紛争解決手続の実施を支援している。

2 ベースラインスタディ(現状把握調査)²⁴

ICAR/デンマーク人権研究所作成のツールキットを参照し、指導原則ごとに我が国における現状を取りまとめた。同ツールキットは、必ずしも我が国の現状が反映されたものではなく、また、本調査の目的は、ビジネスと人権の分野における現状把握であることに鑑み、質問の文言等修正した箇所がある。また、人権保護をその目的として定めているわけではないが、結果的に人権保護・尊重につながる可能性がある法令等もあるとの認識から、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点をあらかじめ述べておく。

【指導原則25(参考)】

国家は、ビジネス関連の人権侵害から保護する義務の一部として、そうした侵害が領域内及び／又は管轄内で起きた場合、司法、行政、立法、その他適切な手段により、侵害を受けた者の実効的な救済へのアクセスを確実にするための適切な措置をとらなければならない。

指導原則25-1 ビジネス関連の人権侵害に対する是正措置

(1) 罰金や公的資金獲得の制限など、民事責任、刑事責任、行政責任を追及する仕組みがあるか。

- 民事上及び刑事上の一般的な責任については、次のとおりである。
- ・ 民事上の責任に関しては、民法上、故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、民法第709条に基づき、その被害者に対して民事上の損害賠償責任を負うとされており、違法な人権侵害があったとされる場合に、その被害者が、当該行為を行った者に対して民事責任を追及する仕組みがある。
- ・ 刑事上の責任に関しては、我が国の刑罰法規が適用される犯罪については、法人に対しては罰金刑、自然人に対しては懲役刑や罰金刑などの刑罰により、いずれも刑事責任を追及する仕組みがある。
- 事業者からの不当な権利の侵害から消費者を保護する目的で、事業者に対し、民事的、刑事的責任追及のほか、行政上の規制を担う仕組みが設けられている。その主なものを以下に例示的に記載する。

(特定商取引法)

- ・ 訪問販売など消費者トラブルを生じやすい特定の取引類型を対象に、トラブル防止のルールを定め、事業者による不公正な勧誘行為等を取り締まることにより、消費者取引の公正を確保するため、特定商取引法を制定している。また、同法は、一定の行為が、刑事罰の対象となることを規定している。

(不当景品類及び不当表示防止法)

- ・ 商品及び役務の取引に関連する不当な景品類及び表示による顧客の誘引を防止するため、一般消費者による自主的かつ合理的な選択を阻害するおそれのある行為の制限及び禁止に

²⁴ ICAR/デンマーク人権研究所作成のツールキットに同様、指導原則29及び30に関する事項は含めていない。

ついて定めている。それにより、一般消費者の利益を保護することを目的としている。

- ・ 違反行為に対しては、措置命令（①違反していたことを一般消費者に周知徹底すること②再発防止策を講じること③同様の違反事実を繰り返さないことを主な内容とする。）及び事業者に対し金銭的な不利益を課す課徴金納付命令が行われる（一定の要件を満たした場合）。上記措置命令に反した場合などに、刑事罰が科されることがある。

（消費者安全法）

- ・ 消費者の消費生活における被害を防止し、その安全を確保するため、消費者事故等に関する情報の集約・分析・公表、消費者被害の発生又は拡大の防止のための措置その他の措置を講ずることを目的とした消費者安全法を制定している。
- ・ 同法は、重大事故等で他の法律の規定による措置がない等一定の要件を満たす場合には、事業者に対し、必要な措置を取らせるための勧告、命令又は譲渡禁止等の行政措置をとることができることに加え、一定の行為を刑事罰の対象とすることとしている。

（製造物責任法）

- ・ 製造又は加工されたあらゆる動産である製造物に起因する事故が発生した場合において、製造物の欠陥を立証することによって製造物責任に基づく損害賠償請求を可能とし、事故の被害者の保護を図る民事責任ルールを定めている。

（消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律）

- ・ 消費者と事業者との間には情報・交渉力の格差があり、消費者が消費者被害に遭っても、被害回復のための行動をとりにくいのが現状である。最終的な被害回復手段として訴訟制度があるが、多くの被害額は少額である一方で相応の費用・労力を要すること等から、個々の消費者が自ら訴えを提起して被害回復を図ることは困難な状況にある。
- ・ 他方で、消費者被害は、同種の被害が集団的・拡散的に発生することから、集団的に回復することが効率的である。
- ・ そこで、我が国では、消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律を制定し、内閣総理大臣により認定された特定適格消費者団体が、消費者被害を集団的に回復するために、被害回復裁判手続という二段階型（一段階目：事業者の金銭支払義務の確認、二段階目：被害を受けた個々の消費者の債権額の確定）の訴訟を進行できることとしている。

指導原則25-1

（2）ビジネス関連の人権侵害に対する損害賠償を請求する仕組みがあるか。

- 消費者が損害賠償を請求する主な仕組みは、以下のとおり確保されている。

（製造物責任法）

製造又は加工されたあらゆる動産である製造物起因の事故が発生した場合において、製造物の欠陥を立証することによって製造物責任に基づく損害賠償請求を可能とし、事故の被害者の保護を図る民事責任ルールを定めている。

（消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律）

- ・ 消費者と事業者との間には情報・交渉力の格差があり、消費者が消費者被害に遭っても、被害回復のための行動をとりにくいのが現状である。最終的な被害回復手段である訴訟制度についても、被害額が少額である一方相応の費用・労力を要すること等から、個々の消費者が自ら訴えを提起して被害回復を図ることは困難な状況にある。
- ・ 他方で、消費者被害は、同種の被害が集団的・拡散的に発生することから、集団的に回復することが効率的である。
- ・ そこで、我が国では、消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律を制定し、内閣総理大臣により認定された特定適格消費者団体が、消費者被害を集団的に回復するために、被害回復裁判手続という二段階型(一段階目:事業者の金銭支払義務の確認, 二段階目:被害を受けた個々の消費者の債権額の確定)の訴訟を追行できることとしている。

● **民法**

民法上、故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、民法第709条に基づき、その被害者に対して民事上の損害賠償責任を負うとされており、違法な人権侵害があったとされる場合に、その被害者が、当該行為を行った者に対して損害賠償請求をする仕組みがある。

指導原則25-1

(3) 罰金や公的資金獲得の制限など、民事責任、刑事責任、行政責任を追及する仕組みがあるか。

- 人権擁護に携わる行政機関として法務省に人権擁護局が設けられており、その下部機関として、法務局人権擁護部(全国8か所)、地方法務局人権擁護課(全国42か所)及び法務局・地方法務局の支局(全国261か所(2018年(平成30年)1月現在))が設けられているほか、全国で約14,000人の法務大臣が委嘱した民間ボランティアである人権擁護委員と協力して、人権啓発活動、人権相談及び人権侵害事件の調査救済といった人権擁護活動を行っている。
- 人権侵害の疑いのある事案については、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、事案に応じて、適切な措置を講じている。
- 消費者を保護する目的で、事業者に対し、差止命令、再発防止のための措置(行政措置)等を担う主な仕組みは、以下のとおり確保されている。

(特定商取引法)

訪問販売など消費者トラブルを生じやすい特定の取引類型を対象に、トラブル防止のルールを定め、事業者による不公正な勧誘行為等を取り締まることにより、消費者取引の公正を確保するため、特定商取引法を制定している。また、同法の違反行為は、業務改善の指示や業務停止命令・業務禁止命令の行政処分の対象となっている。

(不当景品類及び不当表示防止法)

- ・ 不当景品類及び不当表示防止法の違反行為に対して行われる措置命令では、再発防止策を

講じること等を命令内容とすることがある。

- ・ また、課徴金納付命令は、違反行為を行った事業者へ金銭的不利益を課すことにより、抑止力となることが期待される制度である。

(適格消費者団体の差止請求)

消費者被害は、同種の被害が集団的・拡散的に発生するため、被害にあった消費者の救済が個別的・事後的に図られたとしても、同種の被害の発生や拡大を防止するには限界がある。そこで、内閣総理大臣により認定された適格消費者団体が、消費者契約法、不当景品類及び不当表示防止法、特定商取引に関する法律、食品表示法に基づき、不当な勧誘、不当な契約条項、不当な表示について、その停止等を求めることができる差止請求の制度が設けられている。

指導原則25-2 国家内の役割と責任

我が国は、ビジネス関連の人権侵害の申立を調査する所轄官庁を定めているか。当該官庁は、個別の人権侵害に対して、関連する救済仕組みを適用する必要な知識を備えているか。

ビジネス関連の人権侵害は様々な分野に関わるため、分野により所轄官庁が異なる。各該官庁は、その所掌事務の範囲内で、個別の人権侵害に対し、関連する救済措置を適用するための必要な知識を備えている。

指導原則25-3 公共の情報共有と利用可能性

(1) 我が国は、人権侵害を救済する仕組みに対する市民の理解を促進するための取組を行っているか。我が国は、制度上の問題が発見された場合、苦情申立の結果やフォローアップ活動について周知しているか。

法務省は、全国の法務局、地方法務局及びその支局に常設の人権相談所を設けるほか、特設の人権相談所を開設して様々な人権問題について相談に応じている。また、人権侵害の疑いのある事案については、速やかに調査を行い、適切な措置を講じている。これら人権相談及び人権侵害の調査救済手続については、ポスター及びリーフレット、ホームページ等により広く国民に周知を図っている。

指導原則25-3

(2) 我が国は、(特に女性、障害者、児童及び先住民族等)人権侵害による影響が見込まれる全ての利害関係者に救済する仕組みが利用可能であることを確実にしているか。これには、法的扶助や法律相談の提供、及び苦情処理の仕組みの利用可能性の拡充に取り組む国内人権機構、市民社会組織あるいは労働組合の支援等のサービスが含まれているか。

- 日本司法支援センター(法テラス)は、資力の乏しい国民又は及び我が国に住所を有し適法に在留する者に対し、無料法律相談の提供や民事裁判等手続の準備及び追行のための弁護士費用の立替え等の援助を行っている。特に、認知機能が十分でないため、自ら法的サービスを求めることが期待できない高齢者や障害者等については、特に、福祉機関の職員からの連絡に基づき、出張法律相談を受けられるようにしている。また、犯罪被害者に対し、法制度の紹介や、相談窓口の案内、犯罪被害者支援の経験や理解のある弁護士の紹介などを行っ

ている。

- また、受入国において司法手続による人権保護を受けられなかった原告であっても、資力の乏しい日本国民又は及び日本国内に住所を有し適法に在留する者であれば、日本における民事裁判等手続の準備及び追行のための弁護士費用等について、日本司法支援センター（法テラス）による立替え等の援助を受けることができる。
- 法務省は、全国の法務局、地方法務局及びその支局に常設の人権相談所を設けるほか、特設の人権相談所を開設して様々な人権問題について相談に応じている。また、人権侵害の疑いのある事案については、速やかに調査を行い、適切な措置を講じている。これら人権相談及び人権侵害の調査救済手続については、ポスター及びリーフレット、ホームページ等により広く国民に周知を図っている。
- 法務省では、通話料無料の電話相談窓口「子どもの人権 110 番」、「子どもの人権 SOS ミニレター」の全国の小・中学校の児童・生徒への配布、インターネット人権相談受付窓口（「子どもの人権 SOS-e メール」）の設置等の取組を行っている。相談等を通じて、人権侵害の疑いが認められた事案については、速やかに調査を行い、適切な措置を講じている。
- 障害者差別解消法に基づき、各行政機関等において、職員による障害を理由とする差別に関する障害者等からの相談等に対応するための窓口を定めるなど、障害者差別に関する相談及び紛争防止等のための体制整備を図っている。

【指導原則26(参考)】

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。

指導原則26-1 司法メカニズム

(1)国内裁判所は、日本国内において、企業(日本企業及び外資系企業)が関わった人権侵害について、その企業に対し、民事、刑事、行政上の責任について判断できるか。

- 企業による人権侵害に対する救済措置として、民事上の手続に関しては、民事訴訟法(平成8年法律第109号)において、次のとおり定められているため、日本国内における企業による民事上の責任(損害賠償等)については我が国の裁判所が判断することができる。
 - ① 不法行為に関する訴えは、不法行為があった地が日本国内にあるとき(外国で行われた加害行為の結果が日本国内で発生した場合において、日本国内におけるその結果の発生が通常予見することのできないものであったときを除く。)は、日本の裁判所に提起することができる(第3条の3第8号)。
 - ② 法人その他の社団又は財団に対する訴えは、その主たる事務所又は営業所が日本国内にあるとき、事務所若しくは営業所がない場合又はその所在地が知れない場合には代表者その他の主たる業務担当者の住所が日本国内にあるときは、日本の裁判所に提起することができる(第3条の2第3項)。
- 人権侵害に関わった企業の刑事責任については、罪を犯した個人に刑事罰が科されることが原則であるが、両罰規定(法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業員が、その法人又は人の業務に関して当該罪を犯したときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても罰金刑を科する旨の規定のこと)が設けられている罪を、当該行為者たる自然人が当該企業の業務に関して国内で犯し、我が国の刑事法が適用される場合には、当該自然人だけでなく、当該企業も刑事責任を問われ得ることから、国内裁判所は当該刑事責任について判断し得る。
- なお、刑法上の罪については、両罰規定は設けられておらず、例えば、殺人罪、逮捕・監禁罪、人身売買罪につき、両罰規定により企業を処罰することはできない。

指導原則26-1

(2)国内裁判所は、国外で日本企業が関わった人権侵害について、その企業に対し、民事、刑事、行政上の責任の有無を判断できるか。

- 国外において生じた被害についての救済に関し、民事訴訟法は、以下のような規定を設けている。
 - ① 不法行為に関する訴えは、不法行為があった地が日本国内にあるとき(外国で行われた加害行為の結果が日本国内で発生した場合において、日本国内におけるその結果の発生が通常予見することのできないものであったときを除く。)は、日本の裁判所に提起することができる(第3条の3第8号)。

② 法人その他の社団又は財団に対する訴えは、その主たる事務所又は営業所が日本国内にあるとき、事務所若しくは営業所がない場合又はその所在地が知れない場合には代表者その他の主たる業務担当者の住所が日本国内にあるときは、日本の裁判所に提起することができる(第3条の2第3項)。

③ 消費者と事業者との間で締結される契約(労働契約を除く。以下「消費者契約」という。)に関する消費者からの事業者に対する訴えは、訴えの提起の時又は消費者契約の締結の時における消費者の住所が日本国内にあるときは、日本の裁判所に提起することができる(第3条の4第1項)。

このような場合には、受入国において司法手続による人権保護を受けられなかった原告であっても、資力の乏しい日本国民又は及び日本国内に住所を有し適法に在留する者であれば、日本における民事裁判等手続の準備及び追行のための弁護士費用等について、日本司法支援センター(法テラス)による立替え等の援助を受けることができる。

- 人権侵害に関わった企業の刑事責任については、罪を犯した個人に刑事罰が科されることが原則であるが、両罰規定(法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業員が、その法人又は人の業務に関して当該罪を犯したときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても罰金刑を科する旨の規定のこと)が設けられている罪を、当該行為者たる自然人が当該企業の業務に関して国外で犯し、我が国の刑事法が適用される場合には、当該自然人だけでなく、当該企業も刑事責任を問われ得ることから、国内裁判所は当該刑事責任について判断し得る。例えば、日本企業の国内の代表者の指示に基づき、当該企業の従業員が、国外において、両罰規定が設けられている犯罪行為に及んだ場合には、当該代表者及び従業員だけでなく、当該日本企業も刑事責任を問われ得ることから、国内裁判所は当該刑事責任について判断し得る。
- なお、刑法上の罪については、両罰規定は設けられておらず、国外処罰規定が設けられている殺人罪、逮捕・監禁罪、人身売買罪につき、両罰規定により企業を処罰することはできない。

指導原則26-1

(3)国内の労働審判機関は企業の人権侵害に関し、企業の人権侵害を理由に労働審判等を申立てることができるか。

- 労働審判法においては、労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争(個別労働関係民事紛争)に関し、労働審判委員会が、当事者の申立てにより、事件を審理するものとされている(同条第1条)。本個別労働関係民事紛争は、労働者個人と事業主との間の解雇や雇止めの効力に関する紛争、賃金や退職金に関する紛争、安全配慮義務違反による損害の賠償を求める紛争等をいうものとされている。
- 他方、労働組合と事業主との間に生じたいわゆる集団的労使紛争は、労働審判手続の対象とされていない。ただし、不当労働行為禁止規定(労働組合法第7条)を根拠とする解雇無効

や損害賠償等の紛争であっても、個々の労働者と事業主との間の個別労働関係紛争として構成されていれば、労働審判手続の対象となり得るものとされている。

指導原則26-1

(4) 未成年が関わる法的手続(民事及び刑事)において、未成年の身体的・精神的負担の軽減等、人権に配慮した措置をとっているか。

- 民事事件においては、民事訴訟法は、証人(証人が未成年者である場合を含む。)の尋問に関し、以下のような規定を設けている。なお、これらの規定は、当事者本人(当事者が未成年者である場合を含む。)の尋問についても準用されている(第210条)。
 - ① 裁判長は、証人の年齢又は心身の状態その他の事情を考慮し、証人が尋問を受ける場合に著しく不安又は緊張を覚えるおそれがあると認めるときは、その不安又は緊張を緩和するのに適当であり、かつ、裁判長若しくは当事者の尋問若しくは証人の陳述を妨げ、又はその陳述の内容に不当な影響を与えるおそれがないと認める者を、その証人の陳述中、証人に付き添わせることができる(第203条の2第1項)。
 - ② 裁判長は、事案の性質、証人の年齢又は心身の状態、証人と当事者本人又はその法定代理人との関係(証人がこれらの者が行った犯罪により害を被った者であることを含む。後記③において同じ。)その他の事情により、証人が当事者本人又はその法定代理人の面前(後記③の方法による場合を含む。)において陳述するときは圧迫を受け精神の平穩を著しく害されるおそれがあると認めるときは、相当と認めるときは、その当事者本人又は法定代理人とその証人との間で、一方から又は相互に相手の状態を認識することができないようにするための措置をとることができる(第203条の3第1項)。また、裁判長は、事案の性質、証人が犯罪により害を被った者であること、証人の年齢、心身の状態又は名誉に対する影響その他の事情を考慮し、相当と認めるときは、傍聴人とその証人との間で、相互に相手の状態を認識することができないようにするための措置をとることができる(同条第2項)。
 - ③ 裁判所は、事案の性質、証人の年齢又は心身の状態、証人と当事者本人又はその法定代理人との関係その他の事情により、証人が裁判長及び当事者が証人を尋問するために在席する場所において陳述するときは圧迫を受け精神の平穩を著しく害されるおそれがあると認めるときは、相当と認めるときは、映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができる方法によって、証人の尋問をすることができる(第204条第2号)。
- 刑事事件においては、被害者が児童の場合、その身体的・精神的負担の軽減のため、捜査段階においては、事案に応じて児童の事情聴取に先立って検察、警察、児童相談所の担当者が協議を行い、代表者が聴取するなどの運用を行っている。公判で児童が証言をすることが必要な場合も、証人への付添い、遮へい、ビデオリンク等の被害者等の保護のための措置を適正に運用し、その負担軽減に努めている。

指導原則26-2 司法救済へのアクセスにおける障壁

(1)我が国は、正当な訴訟が裁判所へ提起されることを阻害するような法的障壁が排除されることを確実にする措置を講じているか。これには、①国内の刑事及び民事法の下、企業に責任を負わせることが可能であること、②先住民族、外国人、女性及び児童を含む社会の全ての構成員が訴訟を提起でき、かつ、全ての市民と同一の法的保護が与えられること、③指導原則や国際人権法によって認められるように、領域外の被害も裁判所にて対処が可能であることを確実にすること、④出訴期限、親会社の責任の基準等が、ビジネス関連の人権侵害の被害者が裁判所へアクセスする際に、障壁を生まないことを確実にすることが含まれる。

- 民事上及び刑事上の責任については、一般的に次のとおりである。
- ・ 民事上の責任に関して、我が国においては、一般に、①企業に民事法上の責任(民法や会社法に基づく損害賠償責任等)を負わせることが可能であり②民事訴訟の提起についても、先住民族、外国人、女性及び児童等による提訴を制約する規定はない。
- ・ また、③民事上の手続に関しては、民事訴訟法において、ア 不法行為に関する訴えは、不法行為があった地が日本国内にあるとき(外国で行われた加害行為の結果が日本国内で発生した場合において、日本国内におけるその結果の発生が通常予見することのできないものであったときを除く。)は、日本の裁判所に提起することができ(第3条の3第8号)、イ 法人その他の社団又は財団に対する訴えは、その主たる事務所又は営業所が日本国内にあるとき、事務所若しくは営業所がない場合又はその所在地が知れない場合には代表者その他の主たる業務担当者の住所が日本国内にあるときは、日本の裁判所に提起することができる(第3条の2第3項)とされているため、これらの要件を満たせば、領域外の被害についても我が国の裁判所において審理することが可能である。
- ・ そして、④我が国の民法によれば、不法行為による損害賠償の請求権について3年間の消滅時効期間が定められているものの(第724条)、この消滅時効の期間は、被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知らなければ起算されないものであるから、その期間は被害者が損害賠償請求の訴えを提起するには十分な期間であり、被害者の裁判所へのアクセスに対する障壁とはならない。また、我が国の民法によれば、親会社の責任についても一般の不法行為の要件(第709条)の有無により判断されることとなり、親会社の責任を制限する特段の定めはない。
- ・ 刑事上の責任に関しては、企業に対して、両罰規定(法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業員が、その法人又は人の業務に関して当該罪を犯したときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても罰金刑を科する旨の規定のこと)に基づき刑事責任を問い得るところ、当該法人を被告人とする場合は、法人の代表者に訴訟行為を代表させて(刑事訴訟法27条)、代表者又は代理人が出頭して(同法第283条)刑事手続を遂行することとされているなど、企業に刑事責任を負わせるための手続について法的障壁はない。

指導原則26-2

(2)我が国は、司法的救済(民事及び刑事)へのアクセスが手続的障壁によって阻害されないために措置を講じているか。これには、①経済的支援の確保、②法律事項に関する説明やガイダン

スの提供, ③共同訴訟や集団訴訟の機会の提供, ④弁護士へのアクセス, ⑤原告に対する報復行為の防止, ⑥証拠へのアクセス, ⑦検察官と判事に対する人権研修の提供が含まれる。

● **法律事項に関する説明やガイダンスの提供**

法務省においては、犯罪被害者保護・支援のための諸制度や刑事手続について分かりやすく解説した犯罪被害者等向けパンフレットを作成しているほか、法務省及び検察庁ウェブサイトへの掲載もしている。また、犯罪被害者等向け DVD「もしも…あなたが犯罪被害に遭遇したら」を作成し全国の検察庁へ配布しているほか、You Tube 法務省チャンネルで配信するなど、広く一般的な情報提供をするとともに、検察庁において、個別の犯罪被害者等に対しても、捜査・公判を通じ、刑事手続等について説明や各種手助け、関係機関の紹介をするなど、適切に情報提供をしている。

● **共同訴訟や集団訴訟の機会の提供**

共同訴訟や集団訴訟の機会の提供について民事訴訟法は、以下のような規定を設けている。

ア 訴訟の目的である権利又は義務が数人について共通であるとき、又は同一の事実上及び法律上の原因に基づくときは、その数人は、共同訴訟人として訴え、又は訴えられることができる。訴訟の目的である権利又は義務が同種であって事実上及び法律上同種の原因に基づくときも、同様とする(第 38 条)。

イ 共同の利益を有する多数の者で前条の規定(法人でない社団又は財団で代表者又は管理人の定めがあるもの)に該当しないものは、その中から、全員のために原告又は被告となるべき一人又は数人を選定することができる(第 30 条)。

● **弁護士へのアクセス**

- ・ 日本司法支援センター(法テラス)は、資力の乏しい国民又は及び我が国に住所を有し適法に在留する者に対し、無料法律相談の提供や民事裁判等手続の準備及び追行のための弁護士費用の立替え等の援助を行っている。
- ・ また、犯罪被害者に対し、法制度の紹介や、相談窓口の案内、犯罪被害者支援の経験や理解のある弁護士の紹介などを行っている。

● **証拠へのアクセスについて**

- ・ 民事訴訟法は、訴えの提起前に証拠を収集するための手続として、証拠保全の手続(第 234 条ないし第 242 条)及び訴えの提起前における証拠収集の処分等に関する手続(第 132 条の 2ないし 9)を設けるとともに、訴えの提起後においても、文書提出命令(第 221 条ないし第 225 条)、文書送付嘱託(第 226 条)、調査嘱託(第 186 条)等の手続を設けており、これらの手続により、自らの所持していない証拠をも利用することが可能となっている。
- ・ 被害者やその遺族は、法律上の要件を満たした場合、公判中の記録(証拠)を閲覧・コピーをすることができる。また、刑事裁判が終了した事件の記録や裁判書についても、法律上の要件を満たした場合、閲覧することができる。

● **検察官と判事に対する人権研修の提供**

- ・ 裁判官の研修を担当する司法研修所においては、任官時を含めて、新しい職務又はポストに就いた裁判官に対して実施する各種研修の中で、大学教授や人権擁護に携わっている機関の職員（国際機関の職員を含む。）等を講師として、人権問題全般に関する講演を行っているほか、障害者等の当事者の特性に応じた審理の在り方をテーマとする研究会や、障害者やLGBT等に関する人権問題について理解を深めることを目的とした研究会を実施している。
- ・ 法務省は、検察官に対し、その経験年数等に応じて行う各種研修において、国際人権関係条約や犯罪被害者等をテーマとした講義を実施するなど、広く人権に関する理解の増進に努めている。
- **消費者**
- ・ 消費者と事業者との間には情報・交渉力の格差があり、消費者が消費者被害に遭っても、被害回復のための行動をとりにくいのが現状である。最終的な被害回復手段として訴訟制度があるが、多くの被害額が少額である一方相応の費用・労力を要すること等から、個々の消費者が自ら訴えを提起して被害回復を図ることは困難な状況にある。
- ・ 他方で、消費者被害は、同種の被害が集団的・拡散的に発生することから、集団的に回復することが効率的である。
- そこで、我が国では、消費者の財産的被害の集団的な回復のための民事の裁判手続の特例に関する法律を制定し、内閣総理大臣により認定された特定適格消費者団体が、消費者被害を集団的に回復するために、被害回復裁判手続という二段階型（一段階目：事業者の金銭支払義務の確認、二段階目：被害を受けた個々の消費者の債権額の確定）の訴訟を進行できることとしている。

指導原則26-2

(3) 我が国は、司法的救済（民事及び刑事）へのアクセスが社会的障壁によって阻害されないために措置を講じているか。これには、①社会的弱者の集団（女性、先住民族、児童等）における意識向上、②児童やその代理人における児童に配慮した手続の利用可能性、③法的扶助やその他の支援、④司法救済制度に関わる国家公務員（裁判官、検事等）による汚職に対する政府の取組、⑤人権擁護者の保護が含まれる。

- 日本司法支援センター（法テラス）は、資力の乏しい国民又は及び我が国に住所を有し適法に在留する者に対し、無料法律相談の提供や民事裁判等手続の準備及び追行のための弁護士費用の立替え等の援助を行っている。また、犯罪被害者に対し、法制度の紹介や、相談窓口の案内、犯罪被害者支援の経験や理解のある弁護士の紹介などを行っている。
- 検察官を含む一般職の国家公務員については、国家公務員倫理規程により、利害関係者から金銭・物品等の贈与を受けることなどの職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為を禁止しており、当該規制に対する違反行為は懲戒処分の対象となる。
- 裁判所職員については、国家公務員倫理規程が準用され、利害関係者から金銭・物品等の贈与を受けることなどの職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為を禁止しており、当該規制に対する違反行為は懲戒処分の対象となる。また、裁判官について

も、同規程の趣旨・内容を尊重するものとされ、同様の規範が妥当している。

指導原則26-3 受入国で発生する侵害に係る救済

我が国は、受入国にて司法手続による人権保護を受けられなかった原告(先住民族、女性及び児童等社会的弱者の集団を含む)による救済へのアクセスを促進し、本国の裁判所へのアクセスを実現可能にする措置を講じているか。

- 民事訴訟法は、以下のような規定を設けている。
 - ・ 不法行為に関する訴えは、不法行為があった地が日本国内にあるとき(外国で行われた加害行為の結果が日本国内で発生した場合において、日本国内におけるその結果の発生が通常予見することのできないものであったときを除く。)は、日本の裁判所に提起することができる(第3条の3第8号)。
 - ・ 法人その他の社団又は財団に対する訴えは、その主たる事務所又は営業所が日本国内にあるとき、事務所若しくは営業所がない場合又はその所在地が知れない場合には代表者その他の主たる業務担当者の住所が日本国内にあるときは、日本の裁判所に提起することができる(第3条の2第3項)。
 - ・ 消費者と事業者との間で締結される契約(労働契約を除く。以下「消費者契約」という。)に関する消費者からの事業者に対する訴えは、訴えの提起の時又は消費者契約の締結の時における消費者の住所が日本国内にあるときは、日本の裁判所に提起することができる(第3条の4第1項)。
- 受入国において司法手続による人権保護を受けられなかった原告であっても、資力の乏しい日本国民又は及び我が国に住所を有し適法に在留する者であれば、日本における民事裁判等手続の準備及び追行のための弁護士費用等について、日本司法支援センター(法テラス)による立替え等の援助を受けることができる。

【指導原則27(参考)】

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。

指導原則27-1 非司法メカニズムの種類

非司法的苦情処理の仕組み：我が国は、OECD「多国籍企業行動指針」に基づく国別窓口(NCP)、オンブスマン等、ビジネス関連の人権侵害に当たって、救済の確保を目的とした非司法的苦情処理の仕組みの支援及び／又は関与を行っているか。指導原則31で示された実効性の条件に合致するか。

- **国際的枠組に基づく救済窓口—OECD「多国籍企業行動指針」に係る日本連絡窓口：日本NCP**(注：OECD 多国籍企業行動指針については指導原則1-4に関する記述参照)
 - ・ OECD は、企業に対して期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告する OECD 多国籍企業行動指針を 1976 年(昭和 51 年)に策定した(これまでに5回改訂)。同指針は、法的な拘束力を持たないが、人権、雇用及び労使関係、環境、贈賄防止、消費者利益、科学及び技術、競争、納税等、幅広い分野における責任ある企業行動に関する原則と基準を定めている。
 - ・ 2000 年(平成 12 年)の OECD 理事会決定において、同指針参加国は各国連絡窓口(National Contact Point, NCP)を設立して同指針の普及活動を行い、同指針に関する照会を処理し、同指針の実施に関連して生じた問題の解決に寄与することにより同指針を更に効果的にすることとされたことを受け、我が国は OECD 多国籍企業行動指針に係る日本連絡窓口(日本NCP)を設置している。日本 NCP は、外務省経済局経済協力開発機構室、厚生労働省大臣官房国際課、経済産業省貿易経済協力局投資促進課により構成されている。
 - ・ OECD 多国籍企業行動指針を多国籍企業が遵守していないとして問題が提起された場合に、日本 NCP は同指針に基づいて対処している。具体的には、まず、提起された問題が更なる検討に値するか否かについての初期評価を行い、更なる検討に値する場合には、問題提起者及び問題提起を受けた多国籍企業による問題解決を支援するためにあっせんを提供する。なお、OECD 多国籍企業行動指針は企業に対して義務を課すものではなく、NCP があっせんへの参加を企業に強制することはできない。また、行動指針上、NCP が企業の行動について OECD 多国籍企業行動指針に沿っているかどうか判断することは求められていない。
 - ・ 日本 NCP に問題を提起する方法、日本 NCP による問題取扱いの手順、日本 NCP が過去に扱った案件等について、外務省ウェブサイトにて情報を掲載している。
- **法務大臣の認証を受けた民間紛争解決手続**
(裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律)
 - ・ 紛争の解決を図るのにふさわしい手続を選択することを容易にし、国民の権利利益の適切な実現に資することを目的として、裁判外紛争解決手続についての基本理念等を定めるとともに、民間紛争解決手続(民間事業者が行う調停、あっせん等)の業務に関し、法務大臣による認証の制度を設け、併せて、時効の中断等に係る特例を定めてその利便の向上を図っている。

る。

- **人権相談**

法務省では、人権侵害の疑いのある事案について、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、事案に応じて、適切な措置を講じている。

- **個別法令等に基づく対応**

(労働分野等)

- ・ 労働基準法においては、憲法の要請を受けて、労働条件の最低基準が定められている。また、労働基準監督官が法令違反に対して是正のための行政指導を行うとともに、司法警察官として悪質事犯については、捜査の上、検察庁に送致している。
- ・ その他、労働分野においては、個別労働紛争解決促進法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、育児・介護休業法に基づき相談対応や紛争解決援助を行っている。
- ・ 労働組合法は、日本国憲法第 28 条における労働基本権(団結権・団体交渉権・団体行動権(争議権))を具体的に保障している。労働組合又は労働者は、使用者から不当労働行為を受けた場合、労働委員会に救済を申立てることができ、労働委員会は、不当労働行為が認められた場合に救済命令を発する。なお、労働委員会は、公益・労働者・使用者のそれぞれを代表する委員からなる三者構成の委員会であり、公平・中立性が担保されている。
- ・ 労働委員会は、適宜司法手続や他の紛争解決制度を教示するなど、相談者の人権保護を図っている。労働組合法では、使用者に対し、労働者が労働委員会に救済を申立てたことを理由として、その労働者を解雇する等の不利益な取扱いを禁止している。

(障害者)

- ・ 障害者差別解消法に基づき、各行政機関等において、職員による障害を理由とする差別に関する障害者等からの相談等に対応するための窓口を定めるなど、障害者差別に関する相談及び紛争防止等のための体制整備を図っている。

(外国人労働者)

- ・ 2017 年(平成 29 年)11 月に施行された新たな技能実習法においては、技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、外国人技能実習機構(OTIT)を設立し、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うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講じている。なお、2018 年(平成 30 年)11 月現在、外国人技能実習機構においては、8か国語に対応した母国語相談を行っている。

(通報者の保護)

- ・ 我が国では一定の要件を満たして通報を行った通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産の保護に係る法令の遵守を図ることを目的とする公益通報者保護法を制定している。
- ・ 前記一定の要件とは、労働者が、①不正の目的でなく、②労務提供先について、③通報対象

事実が生じ又はまさに生じようとしている旨を、④当該労務提供先、行政機関又は報道機関等に、通報先に応じた保護要件を満たして通報した場合を指す。

- ・ 同法では、前記一定の要件を満たして通報を行った通報者に対する解雇の無効や不利益取扱いの禁止の規定がなされており、当該規定は、通報者の権利を保護しているものといえる。
- ・ なお、通報等の受け手となる民間事業者、国の行政機関及び地方公共団体において公益通報保護法を踏まえて通報等を適切に取り扱うための指針として各種ガイドラインを策定しているが、これらのガイドラインにおいては、受け付けるべき通報者の範囲や通報内容の範囲につき、法よりも幅広く設定するとともに、通報に係る秘密の保持や通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止を徹底する等、適切な通報制度の在り方について具体的な規定を盛り込んでいる。

(消費者安全法)

- ・ 消費者安全法は、住民に身近な行政として、消費生活相談を都道府県及び市町村が行う事務とし、消費者安全の確保に関する消費者からの苦情相談や苦情処理のためのあっせん、必要な情報の収集及び住民に対する提供等を規定している。また、国及び国民生活センターは、都道府県及び市町村に対し、苦情相談やあっせんの実施に関して必要な援助を行なっている。

(国民生活センター法)

- ・ 国民生活センターでは、紛争解決委員会を設置して裁判外紛争解決手続を実施している。消費者と事業者との間に生じた紛争のうち、その解決が全国的に重要であるものについて和解の仲介や仲裁を行うことで、消費者のために積極的に後見的役割を果たしている。

● 開発協力

- ・ JICA は開発協力事業の実施にあたって、事業実施国等に適切な環境社会配慮の実施を促すための環境社会配慮ガイドラインを設けており、ガイドラインの遵守を確保すること等を目的として、異議申立手続を提供している。また、異議申立手続は、独立性、中立性、効率性、迅速性、透明性などを基本原則としており、実効的な制度となっている。なお、万一受注企業が適正に対応しない場合、外部通報等、外部からの情報提供を端緒として当該受注企業への申し入れを行うことが想定される。
- ・ JBIC は、環境ガイドライン遵守を確保するため、環境ガイドライン不遵守に関する異議申立ての手続を設けている。当該異議申立ては、プロジェクトの被害を受け得る当該国の住民により行うことが可能とされており、投融資担当部署から独立した環境ガイドライン担当審査役により判断され、その結果は公開されることとなっている。

指導原則27-2 国内人権機構の役割

我が国は、企業による人権侵害に係る苦情の受領と処理を遂行できる権限を国内人権機構に付与しているか。

指導原則3-5で回答したように、我が国は、国内人権機構を設置していない。

指導原則27-3 非司法の救済へのアクセスに係る障壁

(1) 我が国は、正当な事例が非司法的手続へ提起されることを阻害するような実際の又は手続的障壁が排除されることを確実にする措置を講じているか。これには、①経済的支援、②ガイダンスの提供、③当該仕組みに関する情報が、潜在的申立人に理解可能な言語で提供されることの確保、④地理的な問題や障壁(遠距離等)に無関係なアクセスの確保等の手続的障壁を排除する措置が含まれる。

● NCP

- ・ 日本 NCP に関する状況は以下のとおり。

① 経済的支援

我が国は、NCP に関して申立人への経済的支援は実施していない。なお、日本 NCP は、提起された問題を取り扱う際に当事者から費用を徴収していない。

② ガイダンスの提供

外務省ウェブサイト上に OECD 多国籍企業行動指針に関するページを設け、日本 NCP に関する情報を当該ページに掲載している。日本 NCP は、同指針の実施に関連して生じた問題の提起に関する手続を定めた「日本連絡窓口(NCP)の手続手引」を策定し、英文仮訳と併せて同ページに掲載している。また、日本 NCP は、問題を提起するために提出する書面のフォーマットを作成し、同フォーマットの日本語版及び英語版を同ページに掲載している。

③ 当該仕組みに関する情報が、潜在的申立人に理解可能な言語で提供されることの確保

「日本連絡窓口(NCP)の手続手引」の英文仮訳を外務省ウェブサイトに掲載している。

④ 地理的な問題や障壁(遠距離等)に無関係なアクセスの確保等の手続的障壁を排除する措置

日本 NCP への問題提起は書面で行うこととしており、書面を電子メールにて提出することも可能である。

● 人権相談

法務省では、全国 311 か所の法務局、地方法務局及びその支局において無料で人権相談に応じるほか、人権侵害の疑いが認められた事案については、公正中立な立場で調査を行っている。人権相談については、面談、電話、インターネットと複数の方法による相談を受け付けている。電話相談については、様々な人権問題についての相談を受け付ける「みんなの人権 110 番」のほか、女性の人権に関する専用相談電話の「女性の人権ホットライン」、子どもの人権に関する専用相談電話の「子どもの人権 110 番」を設けている。また、外国人に関する人権問題については、6か国語(英語・中国語・韓国語・フィリピン語・ポルトガル語・ベトナム語)に対応した「外国人のための人権相談所」を全国 50 か所の法務局・地方法務局に設置するとともに、上記6か国語に対応した専用電話「外国語人権相談ダイヤル」及び英語、中国語に対応した「外国語インターネット人権相談受付窓口」を設置し、全国で人権相談に応じている。

● 個別法令等に基づく対応

(労働分野等)

- ・ 指導原則27—1で述べた制度について、HP やパンフレット等により広く一般に情報提供しており、また、全ての都道府県労働局において部署を設け無料で対応している。なお、制度の情報提供にあたっては、厚生労働省の HP で英語・スペイン語・ポルトガル語、中国語、韓国語のパンフレットを掲載している。
- ・ 都道府県ごとに「都道府県労働委員会」、国の機関として「中央労働委員会」が設けられている。相談窓口の利用や救済の申立て等、労働委員会の制度は全て無料で利用することができ、必要に応じて通訳等を配置している。

(障害者)

障害者差別解消法に基づき、各行政機関等において、職員による障害を理由とする差別に関する障害者等からの相談等に対応するための窓口を定めるなど、障害者差別に関する相談及び紛争防止等のための体制整備を図っている。

(外国人労働者)

2017年(平成29年)11月に施行された新たな技能実習法においては、技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、外国人技能実習機構(OTIT)を設立し、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うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講じている。なお、平成30年11月現在、外国人技能実習機構においては、8か国語に対応した母国語相談を行っている。

(消費者ホットラインの運用)

消費者庁が運用している「消費者ホットライン」により、消費生活センター等の消費生活相談窓口の存在を知らない消費者に、近くの消費生活相談窓口を案内し、消費生活相談の最初の一步を支援する。さらに、「消費者ホットライン」の3桁化(2015年(平成27年)7月から「188(いやや!)」の番号で運用開始)を実施し、同番号及び生活センターにつき、記者会見場での掲示、消費者向け情報提供の際や消費者月間において周知するなど様々な機会を捉えて、多様な媒体を利用し、周知することにより相談窓口の認知度の向上と活用の促進を図るとともに、土日祝日における消費生活相談体制の整備を含め、大幅な増加が見込まれる消費生活相談への適切な対応を支援している。

● 開発協力

(JICA 環境社会配慮ガイドライン)

JICA の環境社会配慮ガイドラインに基づく異議申立手続要綱は和文及び英文で公表されている。また、異議申立は英語以外にも現地の公用語に対応している。

(不正腐敗情報相談窓口等)

ウェブサイト上に不正腐敗情報相談窓口(日本語、英語)を設けるとともに在外公館、JICA の在外事務所においても不正腐敗情報を受け付けるものとしている。また、関係者が業務中に万一不正な要求を受けた場合等に提示する携行用カードである不正腐敗防止ポリシーガイドを7言語で作成し、配布している。さらに、JICA においては、不正腐敗防止ガイダンス(和文、

英文, 仏文, 西文)を関係者に配布している。

- ・ JBIC では異議申立手続のため、投融资担当部署から独立した機関として「環境ガイドライン担当審査役」を3名設置しており、申立手続は HP において英語でも掲載している。加えて、申立ては、当該地域の事情等を勘案し、やむを得ない場合には代理人を通じて行うこともでき、異議申立書は現地の公用語での記載も可能とされている。

指導原則27-3

(2)我が国は、正当な事例が非司法的仕組みへ提起されることを阻害するようなその他の障壁が排除されることを確実にする措置を講じているか。これには、①紛争当事者間の不均衡への対処、②社会的弱者の集団(女性, 先住民族, 児童等)における意識の向上、③専門家の助言やその他の支援、④汚職撲滅への取組、⑤人権擁護者の保護等のその他の障壁を排除する措置が含まれる。

● NCP

- ・ 日本 NCP は日本政府が運営しているところ、国家公務員による汚職撲滅への取組として国家公務員法(昭和 22 年法律第 120 号)等の法令が整備されている。

● 人権相談

- ・ 法務省では、人権相談窓口について、パンフレット及びリーフレット、ホームページ等により広く国民に周知を図っている。

● 個別法令等に基づく対応

(労働分野等)

- ・ 指導原則27-1で述べた制度について、パンフレット及びホームページ等により広く国民に周知を図っているほか、適宜司法手続や他の紛争解決制度を教示したりカウンセラーの支援に繋げるなどを行っている。
- ・ 労働組合法では、使用者に対し、労働者が労働委員会に救済を申立てたことを理由としてその労働者を解雇する等の不利益な取扱いを禁止している。

(障害者)

障害者差別解消法に基づき、各行政機関等において、職員による障害を理由とする差別に関する障害者等からの相談等に対応するための窓口を定めるなど、障害者差別に関する相談及び紛争防止等のための体制整備を図っている。

(外国人労働者)

2017 年(平成 29 年)11 月に施行された新たな技能実習法においては、技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、外国人技能実習機構(OTIT)を設立し、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うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講じている。なお、平成 30 年 11 月現在、外国人技能実習機構においては、8か国語に対応した母国語相談を行っている。

(消費者紛争に係る裁判外紛争解決手続の実施)

- ・ 情報量・交渉力において構造的な格差のある消費者と事業者との間に起こる紛争に関し、消費生活センター等の助言やあっせん等の相談処理による解決が見込めず、その紛争が重要消費者紛争に相当する場合には、国民生活センター紛争解決委員会において、専門的な知識や経験を有する委員が和解の仲介や仲裁を実施している。
- ・ 重要消費者紛争とは、消費者に生じ、若しくは生ずるおそれのある被害の状況又は事案の性質に照らし、国民生活の安定及び向上を図る上で、その解決が全国的に重要であるものとして内閣府令で定めるものをいう。
- ・ 国民生活センター紛争解決委員会では、紛争の種類や内容に応じ、簡易・迅速に柔軟な対応で手続を進めている。手続は非公開となっている。一方で、和解の仲介及び仲裁手続等の結果について、公表することが他の同種の紛争解決、未然防止等につながる事が考えられる場合等、必要に応じて結果の概要が公表できる。
- ・ さらに、紛争解決の更なる円滑化のため、国民生活センター紛争解決委員会は、ADR を実施する地方公共団体及び民間 ADR 機関との連携を図っている。

- **開発協力**

- (紛争当事者間の不均衡への対処)

JICA 環境社会配慮ガイドラインに基づく異議申立手続において、申立人に同席者を認める運用としている。また、通訳が必要な場合に、通訳者は申立人側の選定とする運用としている。

- (汚職撲滅への取組)

- ・ 指導原則の2. (1)(ii)に記載のとおり、不正腐敗情報を収集し、対応している。
- ・ JBIC が設置する「環境ガイドライン担当審査役」は、投融資担当部署、プロジェクトを実施する側、プロジェクトに異議を唱える側のいずれにも属することなく、中立的な立場から、全ての当事者の意見をバランスよく聴取しなければならないとされている。また、申立人が希望する場合には、申立人に関する情報はプロジェクト実施主体に対して秘匿する扱いとなっているほか、審査役は、申立人の人権に配慮し、申立人を不当に害するような行動を取らないことを義務付けられている。

【指導原則28(参考)】

国家は、ビジネス関連の人権侵害に対処する非国家主体による実効的な苦情処理の仕組みへのアクセスを容易にする方法を検討すべきである。

指導原則28-1 メカニズムへのアクセスの促進

(1)我が国は、情報の普及やアクセスの支援等の取組(ガイダンス文書やツール等)をとおり、(内部告発又はプロジェクトレベルの苦情処理の仕組み等)ビジネス主体による苦情処理の仕組みへのアクセスを支援しているか。

- 我が国では労働者等から事業者内部へ通報があった場合に、その通報を事業者内部において適切に取り扱うための指針を示すものとして民間事業者向けガイドラインを策定している。
- 営利目的の事業者にも当該ガイドラインを踏まえて通報窓口を整備等するよう周知・啓発を行うことにより支援を行っている。(ただし、同ガイドラインは営利目的の事業者のみに対象を限定するものではない。)

指導原則28-1

(2)我が国は、情報の普及やアクセスの支援といった取組をとおして、(労働組合等の)組織による苦情処理の仕組みへのアクセスを支援しているか。

- 指導原則28-1(1)の回答のとおり、民間事業者向けガイドラインの対象である「事業者」は、労働組合や独立行政法人等民間事業者以外の組織も広く含むものであり、営利目的の事業者以外の組織(行政機関を除く)も含まれる。
- これらの組織に対しても同ガイドラインを踏まえて通報窓口を整備等するよう周知・啓発を行うことにより支援を行っている。

【指導原則31(参考)】

非司法的苦情処理の仕組みは、その実効性を確実にするため、国家によるもの及び非国家主体によるものともに、以下の要件を満たすべきである。

- (a)正当性: 手続の利用が見込まれる利害関係団体から信頼を得、苦情処理の仕組みでの公正な運営に責任を持っていること。
- (b)利用可能性: 手続の利用が見込まれる全ての利害関係団体に周知され、その利用に支障がある者には適切な支援が提供されていること。
- (c)予測可能性: 段階に応じて必要な時間枠が示されている、明確で周知された手続が提供され、手続の種類や結果、履行監視方法について明確であること。
- (d)公平性: 苦情申立人が、公正に、情報に基づき、敬意を払われながら苦情処理手続に参加するために必要な情報源、助言や専門知識に合理的なアクセスが確保されるよう努めていること。
- (e)透明性: 苦情申立人に手続の経過について十分な説明をし、且つ手続の実効性について信頼を得、問題となっている公共の関心に応えるため十分な情報提供をすること。
- (f)権利適合性: 結果と救済双方が、国際的に承認された人権と適合していることを確保すること。
- (g)持続的な学習源: 苦情処理の仕組みを改善し、将来の苦情や人権侵害を予防するための教訓を得るために関連措置を活用すること。

運用レベルの手続はさらに以下の要件を満たすべきである

- (h)関与(エンゲージメント)と対話に基づくこと: 制度設計や成果について、利用が見込まれている利害関係団体と協議し、苦情に対処し解決するための手段として対話に焦点を当てること。

指導原則31-1 実効性基準との一致

- (1)正当性: 我が国は、当該仕組みが手続の利用が見込まれる利害関係団体からの信頼を得ることを確実にする措置を講じているか。

- NCP

日本 NCP は外務省、厚生労働省及び経済産業省によって構成されているが、(社)日本経済団体連合会及び日本労働組合総連合会とともに日本 NCP 委員会を設置して産業界及び労働界の意見の聴取に努めている。また、日本 NCP は、提起された案件を中立の立場で取り扱っているが、取扱い終了後はその過程と結果について外務省ウェブサイト上で公開している。

- 人権相談

法務省では、全国 311 か所の法務局、地方法務局及びその支局において無料で人権相談に応じるほか、人権侵害の疑いが認められた事案については、中立公正な立場で調査を行っている。また、民間のボランティアである人権擁護委員については、様々な分野の人達が、地域の中で人権尊重思想を広め、住民の人権が侵害されないように配慮し、人権を擁護していくことが望ましいとの考えから、市町村長が人権擁護委員にふさわしい地域の候補者を選び、議会の意見を聞いた上で推薦し、法務大臣が委嘱している。

- 公益通報者保護法に基づく対応

我が国は、公益通報者保護制度の適切な整備・運用を確保するためのガイドラインを策定し、

当該ガイドラインを踏まえた適切な運用がされるよう周知啓発活動を行うことにより、通報制度を利用しようとする者からの信頼を得るための措置を講じている。

- **消費者安全法に基づく対応**

全国の消費生活センター等にて消費生活相談業務を行う「消費生活相談員」を消費者安全法において職として定めている。また、消費生活相談員資格試験は、内閣総理大臣によって登録された登録試験機関が実施している。

- **国民生活センター法に基づく対応**

裁判外紛争解決手続が終了した案件については、その過程と結果を公表しており、透明性を確保することで信頼を得られるよう務めている。

指導原則31-1

(2)アクセス:我が国は、当該仕組みが利用可能であることを確実にする措置を講じているか。

- **NCP**

- ・ 「日本連絡窓口(NCP)の手続手引」において、申立者が問題を提起する際に提出する書面は日本語又は英語によるものとしている。また、日本 NCP は日本語及び英語にて文書を作成し、日本語又は英語で当事者と連絡を取っている。
- ・ 日本 NCP へ申立者が問題を提起する際の書面の提出を電子メールにて行うことも可能である。
- ・ また、日本 NCP は、提起された問題の取り扱いに際して費用を徴収していない。

- **人権相談**

法務省では、全国で、面談、電話、インターネットと複数の方法による無料の人権相談を受け付けている。電話相談については、様々な人権問題についての相談を受け付ける「みんなの人権 110 番」のほか、女性の人権に関する専用相談電話の「女性の人権ホットライン」、子どもの人権に関する専用電話の「子どもの人権 110 番」を設けている。また、外国人に関する人権問題については、6か国語(英語・中国語・韓国語・フィリピン語・ポルトガル語・ベトナム語)に対応した「外国人のための人権相談所」を全国 50 か所の法務局・地方法務局に設置するとともに、上記6か国語に対応した専用電話「外国語人権相談ダイヤル」及び英語、中国語に対応した「外国語インターネット人権相談受付窓口」を設置し、全国で人権相談に応じている。

- **公益通報者保護法に基づく対応**

我が国は、公益通報ハンドブック等のリーフレットの配布や公益通報者保護制度ウェブサイト等による周知活動、制度に関する相談を電話及び電子メールで随時受け付ける体制を設けること等により、制度へのアクセスの向上を図っている。

- **消費者安全法に基づく対応**

全ての地方公共団体に消費生活センターもしくは消費生活相談窓口が設置されている。消費者庁では、全国共通の3桁の電話番号「消費者ホットライン188」を設け全国の相談窓口を案内している。また、国民生活センターでは訪日外国人向けに6か国語(英語、中国語、韓国語、ベトナム語、タイ語、日本語)による電話相談窓口を設置している。

<ul style="list-style-type: none"> ● 国民生活センター法に基づく対応 国民生活センターの裁判外紛争解決手続では手続の費用を徴収していない。
<p>指導原則31-1</p> <p>(3) 予測可能性:我が国は、当該仕組みの周知を確実にする措置を講じているか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● NCP 我が国は、外務省ウェブサイト上に OECD 多国籍企業行動指針に関するページを設け、日本 NCP に関する情報を当該ページに掲載している。日本 NCP は、問題提起に関する手続を定めた「日本連絡窓口(NCP)の手続手引」を策定し、英文仮訳と併せて同ページに掲載している。同手続手引では、目安となる処理期間についても記載している。また、日本 NCP に提起され手続が終了した案件について、その過程と結果を同ページに掲載している。 ● 人権相談 法務省では、人権侵害の調査救済手続について、パンフレット及びリーフレット、ホームページ等により広く国民に周知を図っている。 ● 公益通報者保護法に基づく対応 我が国は、政府広報、消費者庁等のウェブサイト、公益通報ハンドブック等のリーフレットによる広報活動のほか、公益通報を受け付ける主体となる行政機関及び民間事業者向けの説明会、研修会等を全国各地で多数開催して従業員等に対する通報制度の周知を促すなど、制度の周知を確実にする措置を講じている。 ● 消費者安全法に基づく対応 消費者庁では、全国共通3桁の電話番号「消費者ホットライン188」を設け、全国の相談窓口を案内している。また、国民生活センターのウェブサイトにて、全国の消費生活センター等の一覧を公表している。 ● 国民生活センター法に基づく対応 裁判外紛争解決手続の申請方法や紛争解決までの流れについて、国民生活センターウェブサイトやリーフレットなどを活用して、広く国民に周知を図っている。
<p>指導原則31-1</p> <p>(4) 公平性:我が国は、当該仕組みが公平であることを確実にする措置を講じているか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● NCP 我が国は、日本 NCP に関する情報を外務省ウェブサイトに掲載しており、情報へのアクセスにおいて公平性が確保されるようにしている。 ● 人権相談 法務省では、人権侵害の疑いのある事案について、中立公正な立場で当事者から話を聞くなどの調査を行い、適切な措置を講じている。 ● 公益通報者保護法に基づく対応 我が国は、指導原則31-1(3)のとおり、制度に関する情報を広く国民一般に公開し提供しているほか、利益相反関係にある者が公益通報の受付及び調査等の手続に関与することを排

除する規定等を公益通報者保護制度に関するガイドラインに定めるなど、制度の公平性を確保にする措置を講じている。

- **消費者安全法に基づく対応**

全ての地方公共団体に、消費生活センターもしくは消費生活相談窓口が設置されている。消費者庁では、「消費者ホットライン188」を設け、全国の相談窓口を案内している。また、国民生活センターでは、訪日外国人向けに6か国語(英語、中国語、韓国語、ベトナム語、タイ語、日本語)による電話相談窓口を設置している。

- **国民生活センター法に基づく対応**

裁判外紛争解決手続では、専門的知識を持つ仲介委員が間に入って中立かつ公平な立場で消費者及び事業者から話を聴取した上で手続きを実施している。

指導原則31-1

(5) 透明性: 我が国は、当該仕組みの透明性を確保にする措置を講じているか(苦情解決に向けた進捗に関する定期的な連絡及び社会的潮流を特定し、対処するための、手続と受理された案件に関する十分な公開情報等)。

- **NCP**

日本 NCP は、提起された問題に関し、提起した側と提起された側それぞれとの間で緊密に連絡を取っている。また、日本 NCP は、産業界及び労働界((社)日本経済団体連合会及び日本労働組合総連合会)とともに設置している日本 NCP 委員会の会合において、日本 NCP に提起された問題の進捗について、当事者に関する情報は秘匿しつつ共有している。

- **人権相談**

法務省では、人権侵犯事件の動向を毎年公表するほか、パンフレット及びリーフレット、ホームページ等において事例を紹介し、人権侵犯事件の調査救済手続について広く国民に周知を図っている。

- **公益通報者保護法に基づく対応**

我が国は、通報対応の仕組みの運用状況に関する情報(例えば、通報受付件数、対応結果等)の公表を求める規定を公益通報者保護制度に関するガイドラインに設けるなど、制度の透明性を確保にする措置を講じている。

- **消費者安全法に基づく対応**

国民生活センターウェブサイト内の消費生活相談データベースにて、全国の相談内容を公表している。

- **国民生活センター法に基づく対応**

裁判外紛争解決手続が終了した案件については、その過程と結果を公表しており、透明性を確保することで、信頼を得られるよう務めている。

指導原則31-1

(6) 権利の準拠: 我が国は、当該仕組みが権利に適合することを確保にする措置を講じているか(人権に関する懸念を表明する際、苦情が人権に則して考慮されること及び当該仕組みを運用す

る機関や当局が人権意識を有し、そのような人権が処理される案件とどのように関連するか認識すること等)。

- **NCP**

NCP による手続は、当事者間による問題解決を支援するものであり、NCP 自体は企業が OECD 多国籍企業行動指針に沿わない行動をとったか否か等の判断を行っていない。日本 NCP は、当事者間による問題解決を支援するにあたり、当事者の権利が侵害されることのないように注意している。

- **人権相談**

法務省では、人権侵害が疑われる事案について、各法令に照らして、人権侵害の有無を確認するための調査を行っている。また、調査を担当する職員及び人権擁護委員に対し、法令に関する説明を含む研修を実施している。

- **公益通報者保護法に基づく対応**

我が国は、公益通報をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止を公益通報者保護法に規定するとともに、公益通報者保護制度に関するガイドラインにおいて、不利益取扱いの禁止を具体化する規定及び公益通報者の個人情報その他通報に関する情報を守秘する規定を設けるなど、通報制度を利用する通報者の権利を保護するための措置を講じている。

- **消費者安全法に基づく対応**

消費者安全法における消費生活相談では、消費者及び事業者の権利が侵害されることのないように注意している。

- **国民生活センター法に基づく対応**

当事者間(消費者と事業者)の紛争解決を仲介するにあたり、当事者の権利が侵害されることのないように注意している。

指導原則31-1

(7)継続的な学習:我が国は、当該仕組みの持続的な改善を確実にする措置を講じているか。(当該仕組みの強化を促進するための、苦情の頻度、類型及び原因の定期的な分析に対する国家の支援等)。国家は当該仕組みの実効性を改善するため、運用経験から得た学習を取り入れているか。

- **NCP**

日本 NCP は毎年、前年の活動について OECD 事務局に報告しており、OECD 事務局は各国 NCP の報告を取りまとめて公表している。また、年二回各国の NCP が出席して情報共有等を行う NCP ネットワーク会合に日本 NCP も出席している。我が国は、このような機会を用いて日本 NCP の持続的な改善に取り組んでいる。

- **人権相談**

法務省では、人権侵犯事件の動向を毎年公表している。

- **公益通報者保護法に基づく対応**

我が国は、通報対応の仕組みの運用状況について定期的に評価及び点検を行うとともに、先

進的な取組事例等を参考にして、通報対応の仕組みを継続的に改善すべき旨の規定を公益通報者保護制度に関するガイドラインに設けることにより、制度の持続的な改善を確実にする措置を講じている。

- **消費者安全法に基づく対応**

消費者庁では、消費生活相談の動向を毎年公表している。

- **国民生活センター法に基づく対応**

裁判外紛争解決手続の実施状況及び結果概要を四半期に一度公表しており、継続的に動向の把握に努めている。

第4章 ベースラインスタディ意見交換会

1 ステークホルダーから提示された主な意見の概要

本年3月から8月にかけてステークホルダーと意見交換を実施した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おいて、参加したステークホルダーから様々な意見及び政府、企業、社会全体等への期待等が示されたところ、その主な意見の概要を以下に挙げる。

【ビジネスと人権に関する現状の全体について】

- ・ 企業活動における人権の保護・促進を推進していく上で、指導原則を着実に実施していくことが重要である。
- ・ 企業活動によって生じる人権への悪影響を特定し、それに対処する環境整備を進めることを含め、国家は企業活動における人権の尊重への期待を明確に示すことが急務である。
- ・ ビジネスと人権分野に関連する課題は多岐にわたっており、関係府省庁をはじめ、政府として政策の一貫性の確保の推進を期待する。
- ・ 加えて、ビジネスと人権分野に対する取組には、人権に対する国民全体への理解促進を含む包括的な取組が有益である。
- ・ 大都市や大企業において様々な取組がなされている一方、地方や中小企業における取組に対し更に目を向けることが重要である。
- ・ 労働者や社会的に取り残されるリスクの高いグループ等が直面するリスク等に考慮する必要がある。企業活動の活力向上を図る上でも、女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障害者等、多様性を受け入れ、あらゆる人材がその能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようにする包摂を実現する「ダイバーシティ・インクルージョン」を実現することが重要である。
- ・ 女性の活躍推進や障害者関連分野等を、ビジネスチャンスとして企業が前向きに変化に対応していく動きが見られる。東京オリンピック・パラリンピック競技大会などをその機会として捉えることができる。

● 取組の発信

- ・ 東京オリンピック・パラリンピック競技大会の「持続可能性に配慮した調達コード」等、各分野で様々な取組がなされており、「ビジネスと人権」という観点からも、それを対外的にどう周知していくかが重要である。

● SDGs との結びつきの強化

- ・ 「SDGs 実施指針」の多くが、人権の実現に関連している点に鑑み、国別行動計画策定過程とSDGsの更なる連動が重要である。

- **既存の取組の活用**

- ・ 企業側は、海外展開に伴うリスク等に関するタイムリーな情報提供等を必要としており、相談窓口等の支援が望まれている。在外公館における「日本企業支援窓口（日本企業支援担当官）」や、国内外に所在するJETRO事務所及び ILO ビジネスのためのヘルプデスク等、既存の窓口の活用を通し、ビジネスと人権に関する観点からの支援の強化につなげることを提案したい。
- ・ 中小企業に関する政府の取組として、人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（平成 12 年法律第 147 号）に基づく「人権教育・啓発に関する基本計画」、公正採用選考人権啓発推進員制度や、（公財）人権教育啓発推進センターへの委託事業等は、ビジネスと人権を直接対象としたものではないが、ビジネスと人権の観点からも活用し、政策の一貫性を重視すべき。

- **国別行動計画策定に向けて**

- ・ 国別行動計画策定においては、関係府省庁間の協力を含む、十分なりソースを投入し、幅広いテーマにおいて、ステークホルダー等と十分に協議を行い、国別行動計画における優先課題を決定し、参画可能性と透明性のある策定プロセスを求める声。
- ・ 指導原則を履行する上で、個別企業による取組では不十分であり、企業全体の取組や他のステークホルダーと連携した取組が不可欠との指摘もあった。また、国別行動計画策定において、企業や社会における現場の声を拾い上げた上で優先課題を特定してほしい。

【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で取り上げた各テーマについて】

- **公共調達**

- ・ 公共調達に関しては、中央政府だけでなく地方公共団体等まで広げる視点が必要。加点減点等、公共調達のスタンダードの適用や人権配慮にはやり方が種々存在する。

- **法の下での平等（障害者、LGBT、女性）**

- ・ 日本国憲法が定める平等原則は、ビジネスと人権の議論の前提。特定の分野では関係法令等の制定や企業等による自主的な取組が見られる。特に LGBT については政府や企業等による自主的な取組等により理解が促進している。一方、各分野において、制度上の課題があることも指摘したい。

- **労働（児童、外国人労働者（外国人技能実習生を含む））**

- ・ 急増する国内外国人人口に伴い、外国人の人権をどう保護していくか、実効的な救済の仕組みをどのように整備するかという点が重要となる。国内において、労働関連法令等、国内法令・制度が整いつつある一方で、その実効的な運用が課題。特に技能実習制度においては、構造的な問題が未だ存するものの、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(平成 28 年法律第 89 号。以下「技能実習法」という。)施行により状況の改善が図られており、適切な運用が求められている。児童労働についても同様に、国内法令の適切な実施が重要である。

● 救済へのアクセス

- ・ 司法的救済と並んで重要性について指摘がある非司法的救済メカニズムへのアクセスの拡充として、国内人権機構の設置、人権条約体による個人通報制度の導入の検討や OECD 多国籍企業行動指針に係る日本連絡窓口(日本 NCP)の強化が望まれる。なお、司法的救済については、法的・制度的に整備されているが、民事扶助制度が日本国民と適法滞在外国人に限られていることから、非正規滞在外国人や国外での被害者が司法的救済に実効的にアクセスできるようにする制度改善を求める。
- ・ 個別の分野で、企業活動がもたらす人権侵害への申立てや苦情を扱う非司法的救済メカニズム等は多岐にわたっているが、各メカニズムの利用可能性を高める上で、非司法的救済メカニズム窓口を取りまとめたポータルサイトが有益である。
- ・ 司法的救済や非司法的救済を補完するものとして、企業による事業レベルの苦情処理メカニズム設置が増加している一方、同メカニズム設置の促進と信頼性の確保から、政府が一定の方向性を示すことが必要であり、特に中小企業への支援が望まれる。

● 我が国における国際約束(投資協定等)

- ・ 公益目的と投資家保護とのバランスの観点から、最近の傾向として、投資協定・経済連携協定において、健康、安全、環境や労働基準等の社会課題に関する規定が明記されているが、これらを規定することは必ずしも投資保護の基準を下げることを意味するものではない。また、TPP 協定は、環境や労働等に関して、独立の章を置く等、先進的な取組が見られ、一定の評価がなされているが、他方で、他国の例を参考に人権・公益的政策との整合性を、国際約束の中に更に具体的に規定すべきである。
- ・ 投資協定の締約国の投資家にのみ、一定の義務が課されることになれば、投資協定を締結していない他国の投資家との間で不公平が生じるとの意見があった。
- ・ 投資協定・経済連携協定は当事国間の良好な経済関係の発展を目的とする一方、これらの協定の範囲について、例えば、他国において、CSR や人権等への配慮に言及する協定もあるが、企業が自主的に行う取組である CSR に関する条項の盛り込みの是非等、多様な意見が存在する。

● サプライチェーン

- ・ 近年、消費者や投資家等のサプライチェーンに対する関心の高まりとともに、G7エルマウ・サミット首脳宣言をはじめ、国際的なコミットメントや開示に関する国内法制、ガイドライン等が示されてきている。企業と労働組合がパートナーとして共に社会的責任を果たすべく、一

部の日本企業は企業における建設的な労使関係構築や企業行動規範に関する国際枠組み協定を労働組合と締結している。多くの先進企業が、人権の尊重に関し、取組を強化する姿勢が見受けられ、特に、体制整備や研修等の面において熱心に取り組んでいる。それらの潮流を踏まえて、ビジネスと人権分野における日本政府のコミットメントを幅広く発信し、政府と企業のそれぞれの役割を明確にしながら、企業を後押ししていくことを政府に期待。

- ・ サプライチェーンにおける人権尊重を確保する上で規制型と非規制型の制度等多々あり、公共調達における加点減点法等含めた検討を提案する。

● 中小企業

- ・ ビジネスと人権に関する指導原則は、企業の規模や業種等にかかわらず、全ての企業に適用されると言及しており、中小企業の文脈では、中小企業の海外展開やサプライチェーンにおける日本大手企業と海外中小企業との関係等が注目されることが多いが、地方を含む、国内の中小企業にも留意すべき。企業数や従業者数の全体に占める中小企業の割合は大きく、中小企業は経済の中心的役割を果たしていると言えるが、限られたリソースの中、人権尊重の取組は、十分に進んでいない面があるとの認識。また、国内の中小企業と海外の企業との競争条件の平等という視点から、ビジネスと人権に取り組むことが重要である。

2 各ステークホルダー、有識者及びオブザーバーからの見解

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加え、テーマごとに、下記のとおり、各ステークホルダー等から、取組の説明、現状におけるギャップ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見解が提出された。

(1)「公共調達」

【ステークホルダー】

一般社団法人日本経済団体連合会

既に実施されている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政府の公共調達において加点評価する取組みをさらに拡げて、地方自治体の公共調達においても人権を尊重する取組への加点評価などを検討してはどうか。

「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った史上初の大会とすることを宣言した東京オリンピック・パラリンピックで新たに設けられた調達基準の策定経緯・課題・実態を把握し、参考とすべき（発注業務・納期・価格等の契約要件、ワーク・ライフ・バランスの推進など人権への取組みが顕著な企業に対する契約時の加点評価の実態など）。

その際には、理想と現実とのギャップが大きいことに鑑み、基準の策定にあたっては、現状改善への一歩踏み出しと今後の継続的・段階的な内容充実をめざすものとすべき。

あわせて、調達基準策定・実施を通じて、調達側である行政主体、受注側の企業、一般市民・消費者などの、人権・労働問題に関する認識を高めるための契機として最大限活用すべき。

なお、特に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るため、国レベルでのチェック体制の構築も必要と考える。

日本弁護士連合会

(1) 現在の公共調達においては、グリーン調達や労働に関する認証ラベルの取得を考慮する実務は存在するものの、その対象は特定の物品・事業に限定されており、またサプライチェーンにおける人権尊重を要求する調達基準は存在しているとはいえない。そのため、公共調達における人権基準・環境配慮基準の組入れ・強化を、NAPにおける優先課題として検討するべきである。

(2) 米国では、2015年改正の連邦調達規則が、公共事業の請負業者に、下請業者も含め人身取引への関与を防止するために具体的な禁止事項・要求事項を定めている。EUでは、2014年採択の公共調達指令が、人権を含む環境・社会の要素を、入札参加資格、評価基準、契約実施条件など様々な局面で考慮するメニューを用意している。このような欧米の制度も参考としつつ、人権侵害のリスクの高さに応じた人権基準の組入れ方法を検討すべきである。

(3) 公共調達の調達基準の違反に関する苦情処理手続も存在するが、人権侵害の救済を目的とした制度ではなく、実効的な苦情処理メカニズムとしては機能しておらず、改善の必要がある。

(4) 東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会「持続可能性に配慮した調達コード」においては、人権基準が組み入れられている。その取組や運用上の課題を参考としつつ、今後より広く政府・地方公共団体における全ての公共調達に人権基準の組入れを検討すべきである。

日本労働組合総連合会

国・地方自治体が発注者となる公契約(公共工事および公共サービスの民間委託等)においては、受注者の人権尊重を促進すべきである。厳しい財政状況を背景に、行政投資額(道路や水道など公共サービスにかかわる公共投資額)は年々減少し、現在はピーク時(1992年)の約半分である。その結果、公共工事や民間事業者への委託等においても低価格・低単価の発注・契約が増大し、受注企業の経営悪化や労働者の賃金・労働条件の著しい低下を招くという問題が生じている。現在日本には公共調達(公契約)全般を律する法律はなく、地方自治法が「最小の経費で最大の効果を挙げる」ことを要請する一方で、公共工事についてはその品質確保やダンピングの防止を定める法律があるのみである。連合は政府に対して、「公契約基本法」を制定し、公契約の発注者、受注者などに対して「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」及び「公契約への障害者など多様な人材の雇用促進」を実現するための一定の責務を負わせるよう求めている。法整備を通じて、日本が未批准のILO第94号条約(公契約における労働条項)の批准を図るべきである。同時に、全国の地方自治体において「公契約条例」、とりわけ公契約のもとで働く人賃金下限額や自治体の責任を明記した労働条項が盛り込まれた「公契約条例」の制定を拡大すべく、地方組織が取り組んでいる。

ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム

<現状と課題>

- ・ ビジネスと人権の推進において公共調達政策への関心が高まっている。日本の政府調達額は2012年以降16%を超える規模になっており、市場への影響力は甚大である。
- ・ ビジネスと人権に関するものとして、全府省庁では、コンプライアンス義務を遵守させるため、会計法令に基づき法令厳守条項等が契約に盛り込まれている。総合評価落札方式においては、「くるみん(次世代育成支援対策推進法)」、「えるぼし(女性活躍推進法)」認定企業への優遇措置の実施や、障害者優先調達推進法の施行に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達推進を行っている。
- ・ 自治体においては、総合評価一般競争入札において、福祉、男女共同参画、公正労働、地域貢献などの社会的価値を導入する動きが少しずつ広がっている。また東京都が主催するオリンピック・パラリンピック競技大会に向けて国連ビジネスと人権に関する指導原則に則った持続可能性に配慮した調達コードが作成されている。
- ・ 課題としては、これらは地域、物品や事業等に限定されており、「環境、経済、社会」の持続可能性を包括的に考慮した調達基準が策定されていない。

<NAP への提言>

- ・ 国連指導原則に則った公共調達のあり方を政策方針として明示する。
- ・ ILO94号条約(公契約における労働条項に関する条約)の批准が労働者の権利保護にとって重要であることに言及する。
- ・ サプライチェーン上の人権状況(強制労働、児童労働の禁止、差別禁止、労働条件、労働安全衛生等)をチェックする規準枠組づくりに言及する。

- ・ 公的資金が使われる事業での人権保護体制と手続きの確保を契約の中で明示し、実行を監視できるようにする。
- ・ 調達先企業の中の特に中小企業への支援を拡充する。

【オブザーバー】

ILO 駐日事務所

公共調達における人権の尊重に関する UN 指導原則 6 に基づき、公共調達には人権・労働に関する条項を導入すべきである。大規模なスポーツイベントや文化イベントに際して行われる公共調達についても、人権・労働の権利促進に関する国家及び企業の役割を明記し実施することで、持続可能性への配慮の要請を満たすことにつながる。

IOM 駐日事務所

国外を含めたサプライチェーン・マネジメントの観点を含めることが望ましい(公共調達の際は、外国からの仕入れが含まれる場合でも、必ず現代の奴隷制などを行っている下請け、孫請けからの仕入れは含まないことが重要)。

(2)「法の下での平等(障害者, LGBT, 女性)」

【ステークホルダー】

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

指導原則により企業は、「人権を尊重する責任」があり、法の下での平等について労働の観点では、働き方、平等(ダイバーシティ)の取り組みとして捉えられる。

働き方改革、労働人口の減少変化と相まって、企業の持続可能な発展にダイバーシティ・マネジメントの取り組みが始まっている。各企業では、基本的人権の浸透・啓発の従業員教育や平等・共同参画の労務規定の改訂等が上げられる。意識改革を含め、多様性やマイノリティの配慮をした人事制度や労働環境の整備は手探りの実態でもある。また、「グローバル・コンパクト原則」と同様に、「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」、「子どもの権利とビジネス原則(CRBP)」などをマネジメントに取り入れて戦略的に労働環境・社会課題の改善を進めている先進的な事例もある。

一般社団法人日本経済団体連合会

企業の持続的かつ安定的な成長のためには、多様な人材が適切な働き方を選択できる職場環境を整備し、潜在的な労働力を顕在化させる必要がある。

そのため、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、一定勤続年数を超えた場合に加算する、高齢化に伴う短時間労働への移行後も従前のカウントを維持するなど、雇用率カウントを見直すべきである。

納付金制度は、実雇用率に応じた納付金額への変更、機器の導入や施設・設備の改善などへの助成金の新設・拡充、調整金の支給上限の設定などを行うべきである。

法定雇用率は、障がい者の就業実態を踏まえた算定式に見直し、現行の運用を改めて柔軟に調

整可能な仕組みとする必要がある。

LGBTに関する適切な理解・知識の共有と、その認識・受容に向けた取組の推進が重要である。

経団連では、①幅広い人材の獲得と退職の抑制、②社内環境の整備による生産性の向上、③自社のブランド価値向上、④法的リスク回避と社員の人権保護、⑤ビジネスの拡大、の観点から企業の取り組みを促進している。

具体的には、提言「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を公表し、企業の取組事例を紹介するとともに、LGBTへの理解促進等に向け、各種イベントを開催・協力している。

指導的地位に占める女性の割合に関する政府目標の達成に向けては、「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である。

経団連では、『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 The most innovative women's practice』等を活用し、企業の取組や、それが企業利益につながった事例等を国内外に発信している。

また、全会員企業に「女性の役員・管理職登用等に関する自主行動計画」策定を呼びかけ、経団連 HP にて公表するとともに、企業向けセミナー等を開催している。

日本弁護士連合会

(1) 法の欠缺(ギャップ)として、少なくとも①指導原則で言及される国際人権基準のうち、ILO中核基準にあたる差別待遇(第111号)条約を批准していない、②包括的差別禁止法がなく、特に人種、性的指向と性自認を根拠とする差別禁止法がない、③女性、障がい者など法律が制定される分野も、条約で求められた差別の定義がない、④ハラスメントに関する直接的な禁止・罰則規定がない、⑤男女間の賃金格差など、他国と比較して大きな格差のある事項が、女性活躍推進法に基づく義務的開示項目に入っていない、⑥障がいの分野で、条約の趣旨に沿った法制化(事業者による合理的配慮の義務化、救済機関の設置、政府から独立した監視機関の設置)がなされていないことが挙げられる。

(2) 制度・政策の欠缺(ギャップ)として、少なくとも①雇用の局面でクォータ制など実効性のあるポジティブアクションの法制化や義務付けがない、②多様性に関する非財務情報開示は、企業の自主性に委ねられ、国の指針やイニシアティブなどは間接的である(コーポレートガバナンス・コードで開示を推奨される非財務情報は経営戦略等とされ多様性への明確な言及はない。経産省のイニシアティブも多様性経営の表彰にとどまる等)ことが挙げられる。

(3) NAPの策定に当たっては、指導原則に定める、障がい者、LGBT、女性などの社会的に脆弱な立場に置かれたグループに関する特別な配慮のための建設的かつ具体的な国の施策や企業の取組を、各グループの関係者・支援団体を含めた協議を通じて、他の施策との一貫性を図りつつ検討すべきである。

日本労働組合総連合会

男女間の賃金には、男性に対し、女性は約3割低いという格差が厳然として生じている。この背景としては、約4割の企業が女性を採用しない、5割の女性が第一子出産時に退職する、諸外国

と比較しても労働時間が長い、など、女性の参画を阻害する要因が未だ根強く残っていることが挙げられる。また、都道府県労働局雇用環境・均等室に寄せられる相談の中でセクシュアルハラスメントの被害が最も多いなど、就業環境を害する性的言動も後を絶たない状況である。連合は、男女間賃金格差の是正やセクシュアルハラスメントの根絶などについて、春季生活闘争をはじめとして、通年の取り組みとしても各職場へ展開している。

連合のインターネット調査では、2割以上の方が職場における「LGBT」に対するハラスメントを、1割以上の方が差別的取扱いを経験・見聞きしている。身近に「LGBT」がいる人に限れば、それぞれハラスメントが約6割、差別的取扱いは約4割となっている。差別やハラスメントは見えにくく気づかないことも多いため、職場の実態は実際に身近に当事者がいる人の回答に近いと考えられる。同じ調査では、このような差別をなくすべきだと答えている人が8割となっており、圧倒的多数が差別の是正を望んでいる。連合は、調査結果を踏まえ、「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を策定し、春季生活闘争方針にも盛り込むなど各職場での取り組みを促している。

ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム

<現状と課題>

ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォームのウェブサイト²⁵を参照。

<NAP への提言>

(障害者)

- ・ 障害者の人権を守る国や地方自治体の法的枠組みが不十分であり、国の施策や企業の事業活動において人権侵害が起こっても救済措置が不十分である。まずは、障害者権利条約の国内モニタリング制度を機能させるべきことを NAP で強調すべきである。
- ・ また、今後の NAP 策定プロセスでは、障害者自身の声を聞き、参画を保障することを求める。

(LGBT)

- ・ 性的指向・性自認に関し、企業の事業活動上の差別も含めて禁止する立法が必要であることを NAP に明記すべきである。この法律には、差別禁止条項だけでなく、ハラスメント防止措置や、合理的配慮義務も加えるとともに、基本法的な性格を付与し、行政の体制整備を規定すべきである。また、日本学術会議が提言するように、法の制定に併せて、雇用をはじめとする各種ガイドラインを策定すべきである。

(女性)

- ・ ILO111号、175号、189号条約を批准する。
- ・ NAP ガイダンスにある「あらゆる分野にジェンダー視点を反映させる」ことを保障する。
- ・ OECD 多国籍企業行動指針を尊重し、その実施をジェンダー視点からおこなう(特にサプライチェーンにおける女性の人権の保障)。
- ・ NCP(国内連絡窓口)のジェンダー視点を強化する。

²⁵ ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム, <https://www.bhr-nap-cspf.org/>

- ・ セクハラについての意識を高め、防止するための研修を義務化する。
- ・ 日本におけるワーク・ライフ・バランス実現の最大の障壁である長時間労働是正のための法的・制度的支援を強化する。
- ・ ケアワークを正當に評価し、平等な分担を推進する。
- ・ LGBT・ノンバイナリーな(二分化できない)性の多様性を許容する雇用環境の実現を支援する。

【オブザーバー】

ILO 駐日事務所

ILO 差別待遇(雇用及び職業)条約(111号)の批准又は批准に向けた取組を明示することは、差別待遇廃止に向けた国家の積極的姿勢を内外に示すことになる。

IOM 駐日事務所

SDGs の観点から、障害者、女性、LGBTに加え、本テーマに、外国人を含めることが望ましい。

(3)「労働(児童, 外国人労働者(外国人技能実習生を含む))」

【ステークホルダー】

一般社団法人日本経済団体連合会

経団連では、イノベーションの加速や競争力強化などの観点から、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、企業自らの取組として、ダイバーシティ経営の推進、長時間労働是正などの働き方改革、年功重視から仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への移行、海外を含めたグループ共通の人事評価制度の導入を図ることで、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、国民の意識を高める努力とともに、環境整備に伴う社会的なコストへの留意をしつつ、国民的なコンセンサスを得ながら進めるべきと主張してきた。

事業主団体として、経団連は、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会とともに、不法就労外国人対策等協議会に参加し、外国人の不法就労の現状や不法就労防止の取り組みを聞くとともに、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に周知している。

「経済財政運営と改革の基本方針2018」(平成30年6月閣議決定)における、外国人の在留管理体制強化の方針については、評価している。

経団連としては、外国人技能実習生制度については、本来の制度趣旨である国際貢献という観点から、その適正化に向けて、提言を重ねてきた。

また、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してきた。

法律の厳正な運用と、それを可能とする体制強化(監理団体等のチェック)、中小企業(実習実施者)への理解啓発・支援に期待する。

また、新たな外国人材の受け入れ制度の導入にあたっては、国民的なコンセンサスを得られるよう、国としてしっかりとした制度設計を進めるべきである。

日本弁護士連合会

(1) 総論

日本企業のサプライチェーンにおける児童労働や技能実習生を含む移民労働者の労働環境などに対する国際的な懸念は、労働者の人権の観点のみならず、日本企業の競争力や投資先としての魅力の観点からも大きなリスクである。サプライチェーンを通じて、児童労働・強制労働などのILO中核基準に違反する労働慣行が行われることがないことを確保するための様々な施策を検討すべきである。

(2) 児童労働

国連子どもの権利委員会、ILO条約勧告適用専門家委員会、国連人権理事会からの勧告内容を踏まえ、人身取引及び性的搾取を含む児童労働に関する国の取組を継続・強化するとともに、児童労働の撤廃を含む企業の人権デュー・ディリジェンスに関する措置(少なくとも指針)の検

討が求められる。

(3) 外国人労働者(外国人技能実習生を含む)

外国人技能実習制度は、実態は非熟練労働力の受入れ制度であるのに、技術移転という名目上の制度目的のため、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等の構造的な問題から人権侵害が多発しており、直ちに廃止すべきである。廃止までの間は、送出国との二国間取決め締結を受入れの条件とする等の適正な運用が必須である。

政府が検討している新たな外国人労働者受入れ制度の創設に当たっては、職場移転の自由を認め、ブローカー等の中間団体を排除し、長期間の家族分離を強いない等、外国人労働者の人権保障に十分に配慮した制度設計を行うべきである。

日本労働組合総連合会

日本における外国人労働者数は2017年度には約128万人まで増加しており、その約半数近くを技能実習生と資格外活動(留学生等)が占めている。しかし、外国人労働者数の急増とともに、その就労環境などについての課題も顕在化している。

外国人労働者は、そもそもわが国の労働法などの知識が十分でない。無自覚なまま権利が侵害されているケースが少なくなく、その場合、言葉の面から声を上げにくい状況にある。技能実習生については、2017年11月の外国人技能実習法の施行により、人権侵害や労働関係法令違反への適正化策の実施、および権利保護の仕組みが構築されたが、2017年度の労働基準監督署等による監督指導においても、依然として7割を超す事業場で労働関係法令違反が認められている。さらに、外国人労働者が生活者として日本で暮らす際の社会インフラの整備や、社会的統合にかかるコスト負担も課題となっている。

他方で、政府は専ら人手不足対応の観点から、「経済財政運営と改革の基本方針2018」において「外国人材の受入れに関する新たな在留資格の創設」の制度骨格を示し、「専門的・技術的分野」に限らない外国人労働者受け入れの方向性を決定した。人手不足業種においては、国際貢献の名の下に既に多くの技能実習生が働いており、その労働関係法令違反の状況については上記の通りである。

日本で働くすべての外国人労働者に対する労働関係法令の遵守、人権侵害が発生しない職場環境の整備、母語によるワンストップ相談支援体制の構築等、外国人労働者が安心して働ける環境を整備することが先決である。加えて、外国人を地域で暮らす生活者として受入れることの是非やその行政サービスのコスト負担のあり方も含めて、国民的な議論を行うべきである。

ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム

<現状と課題>

- ・ ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォームのウェブサイト参照²⁶。

<NAP への提言>

(児童)

- ・ 企業のサプライチェーンの人権デュー・ディリジェンスを促す法整備に関する検討の必要性

²⁶ ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム, <https://www.bhr-nap-cspf.org/>

を NAP の中で言及すべきである。

- ・ 持続可能な公共調達を目指す公共調達の基本的な考え方を定める基本法等を制定し、グリーン購入だけではなく社会にも配慮した公共調達について検討する必要性を NAP の中で言及すべきである。
- ・ 日本国内の児童労働問題についての、実態調査等も含めた取組強化のための体制整備を行い、行動計画を策定することを明記すべきである。

(外国人労働者(外国人技能実習生を含む))

- ・ 外国人労働者は、日本社会の知識、日本語能力、救済へのアクセスの困難さ等から、権利脆弱性を抱えている。とりわけ技能実習生は、転職の自由がなく、多額の借金を負うことも多く、深刻な人権侵害に遭いやすい。従って政府は、技能実習制度に頼らない外国人労働者受入れ政策を確立すべきである。
- ・ 技能実習制度における人権侵害を防止するため、外国人技能実習機構の体制を強化し、技能実習生を人権侵害から保護する仕組みを確立するとともに、救済へのアクセスを保障すべきである。
- ・ 技能実習制度が主に中小零細企業において利用されていることから、企業はサプライチェーンにおける技能実習生及び外国人労働者の実態を確認し、人権への悪影響を排除すべきである。また、国はこうした企業の取組みを推奨、支援することを NAP に明記すべきである。

【オブザーバー】

ILO 駐日事務所

人権に関する国際的な法律文書の承認(UN 指導原則 1)及びその実施のコミットメントとして、特に①未批准の中核的労働条約の批准に向けた積極的取組みの明示及び関連するILO 基準適用監視機構による勧告の考慮、②ILO の 1998 年宣言に基づく基本的権利に関する原則の尊重・促進・実現義務の承認、③ILO 多国籍企業宣言の促進へのコミットメントが推奨される。また、児童労働、外国人労働者の分野だけでなく、幅広い労働の問題への対処を記載することが望まれる。

IOM 駐日事務所

SDGs の目標 8.8 移住労働者の権利の保護の観点から、外国人技能実習生に加えて、留学生、非正規労働者にも対応が必要と考えられる。

また、外国人労働者など弱い立場にある労働者は人身取引の被害者になる可能性が相対的に高く、日本は、国際組織犯罪防止条約人身取引議定書も締結したことを考え、現代の奴隷制、人身取引への言及が望まれる。

(4)「救済へのアクセス」

【ステークホルダー】

一般社団法人日本経済団体連合会

NCP(National Contact Point)は多国籍企業行動指針の普及、「行動指針」に関する照会処理、問題解決支援のために2001年「行動指針」改定で導入された。

利害関係当事者同士の対話を可能にし、問題を効率的にかつ時宜を得た方法により、適用可能な法律に従って処理することを支援するのがNCPの役割である。

個別事例のプロセスの実効性は、プロセスに関わる全ての当事者の誠実な行動に依拠している。この文脈での誠実な行動とは、時宜を得た方法で対応し、適当な場合には秘密性を維持し、処理工程を不正確に伝えることや、プロセスに関わる当事者への脅迫又は報復を慎み、「行動指針」に従い、提起された問題の解決を見つける観点から、処理工程に誠実に関与することを指すものである。(「OECD多国籍企業行動指針の実施手続に関する注釈」パラグラフ21より)

以上のようなNCPの導入趣旨に鑑み、NCPのプロセスが、全ての利害関係当事者のための未来志向の解決策に向けた建設的な取組や討議の場として機能するよう正しく履行されることが重要である。

企業やその他のステークホルダーが信頼をもって関与できるよう、NCPは独立した客観的な場として機能することが不可欠である。

3省の連携を強化、円滑化することによって、利害関係者同士の対話を通じた問題解決を支援する機能を高めることが必要である。法律専門家の助言などが効果的に得られるようにすることも一案ではないか。

他方、NCPの認知度があまり高くはないことから、広報活動にも意を用いることが必要である。

日本弁護士連合会

指導原則の第3の柱は、指導原則の他の2つの柱の実施と有機的に関連し不可欠でありながら、重要な役割を果たすとされる国内人権機関がないなど制度に重大なギャップが存在する。

国家基盤型の司法的救済は、既存の民事司法制度や法律扶助制度の実効性を確保すべく、法的、実務的その他関連障壁を減らす方策等を検討する。

非司法的救済は、指導原則及びNAP実施・監督に必要な、パリ原則に基づく国内人権機関を設置する。同機関は、関係法令の人権基準への合致と、実効的な執行を監督し、国等の諸機関に勧告・助言する。また、ビジネスに関連した人権侵害の被害者からの苦情申立てを受け付け、簡易迅速に関係者との調整や勧告等の救済を行う。

また、各国際人権条約の個人通報を可能とする選択議定書の批准又は通報手続の受諾宣言をする。

OECD多国籍企業行動指針下の日本連絡窓口(NCP)は、あっせんのみであり、有効に機能していないため、特に国外の人権侵害被害者のアクセスを容易とし、また実際の解決能力を備える弁護士等の専門職委員を配置する等の対策をとる。

非国家基盤型の苦情申立システムは、設置例も少なく、その内容も様々である。同様の問題を共

有する業界団体の苦情処理メカニズム構築を国が支援し、業界特有のリスクのマテリアリティを特定して、有益な参考情報として個別の事業・各企業における苦情処理メカニズム構築につなげる。業界単位での効果的な苦情処理システムの設置と運営を支援すべく、ガイドライン作成、情報提供、技術的援助等を実施する。その際、弁護士を使用した苦情処理システム(原子力損害賠償紛争解決センター等)の知識と経験(法的拘束力がない等の課題を含む)を活用する。

日本労働組合総連合会

企業行動による人権侵害に対する救済措置は個別の法律によって規定されているが、その前提として「人権侵害救済法」(仮)のような包括的な法律により救済措置がはかられることが必要である。

ナショナルコンタクトポイント(NCP)が労使紛争の早期解決に十分な役割を果たせるよう、人的・財政的な拡充を図ることが必要である。また、日本 NCP 委員会が実質的な議論を行う場となるよう、必要に応じて専門家を加えるべきである。労働紛争に関し、労働委員会に持ち込まれた事件は解決率が高く、迅速な解決がはかられているが、取扱件数は低位に止まっている。これを所掌する官庁による労働員会の活動への全面的なバックアップ、労働員会事務局体制の強化が必要である。また、労働審判制度は解決率は高いものの、制度発足時に想定していた件数以上の事件数が持ち込まれていることから、労働組合役員等の許可代理の活用、審判員や審判官の確保、事務局の拡充、手続きの運用改善等が必要である。

職場での差別やハラスメント行為について、現状の個別法でも救済措置が盛り込まれているものの、さらなる改善が必要であり、法律で差別救済制度を規定することが重要である。救済制度として政府から独立した雇用平等委員会を設置し、都道府県単位でも委員会の支部を設け、職場で差別にあった人々の救済がはかられなければならない。

会社が法律違反行為をしていることを告発する行為である公益通報についても、告発を行った人をどう保護するかが課題である。現状では、公益通報保護制度が設けられているが、内部告発者からの通報・相談窓口の設置が遅れている市町村もあり、窓口設置を推進・拡充する必要がある。

ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム

<現状と課題>

- ・ ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォームのウェブサイト参照²⁷。

<NAP への提言>

(国家基盤型)

- ・ NAP 策定においては、既存の国家基盤型の救済手続を、国連指導原則(原則 31)が定める要件に照らして評価すべきである。
- ・ 民事法律扶助の対象を日本国外に在住する人権侵害の被害者にも拡大する、民事法律扶助を通じた通訳・翻訳のサポートを拡充するなど既存の国家基盤型の救済手続の利用への障壁を下げるべきである。

²⁷ ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム, <https://www.bhr-nap-cspf.org/>

- ・ パリ原則に準じた国内人権機関を早期に設立すべきことを NAP で言及していただきたい。
- ・ NCP が問題提起者にとって実質的に効果のある問題解決／救済ツールとなるよう、役割やプロセス等の再考が必要であることを NAP で言及していただきたい。NCP の説明責任、透明性、独立性を向上すべきで、具体的には、初期評価の公開、申立案件の担当者への外部ステークホルダーの起用・関与、迅速な救済のための人的・財政的リソースの拡充、調査権限など NCP 自らの態勢整備、調停手続に当事者が応じない場合等の OECD ガイドラインに即した対処等が必要である。

(非国家基盤型)

- ・ 企業による非国家基盤型の苦情処理メカニズムは、国家基盤型メカニズムを補完するものであり、まずは国家基盤型の構築を迅速に進めることを NAP に明記すべきである。
- ・ 非国家基盤型メカニズムは、企業の事業活動から負の影響を受ける個人・地域社会にとって、迅速な解決を可能にするものでもある。ステークホルダーとの協働によるメカニズム構築について、政府による企業への支援を求める。
- ・ 特に、日本企業と関わりのある深刻な人権問題の早期解決のためにも、国家／非国家基盤型メカニズムを相互に機能させる必要がある。

(5)「我が国における国際約束(投資協定等)」

【ステークホルダー】

一般社団法人日本経済団体連合会

対外直接投資の重要性の高まる中、わが国の投資協定等締結数は諸外国に劣後しており、経団連としては、投資協定等の締結加速を求めているところである。

最近の懸念される動きは、①外国投資の保護範囲の限定、②ISDS(投資家対国家の紛争解決、Investor-State Dispute Settlement)の投資家にとっての有効性・保護の低下と経済振興への悪影響、③投資家に対するCSRに関する義務の追加である。人権、環境あるいは労働者の保護等を口実とした恣意的・不当な差別や、自国企業・自国民を優先する政策が容易になりかねない。社会保障協定の保護の対象に含まれる中小企業や個人投資家への保護の低下につながる恐れがある。

投資協定は外国投資家保護を主眼とするものであり、企業ではなく政府に対する義務を規定すべき。「ビジネスと人権に関する指導原則」の第一の柱も「国家が人権を保護する義務」である。

投資協定で外国投資家のみ義務規律を設けても、国内の当局・機関や他の国の企業に対して有効な規律がなければ、他国の企業が行う行為が許容されて競争条件が不利になり、真剣に取り組む企業が報われない。

そのためNAP策定にあたっては、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。政府の他の方針(日本再興戦略や投資協定の締結促進等投資環境整備に向けた政府アクションプランなど)との整合性の確保が必要である。

人権保護のためには途上国のガバナンス確保が重要であり、途上国に対して制度構築支援することが本筋である。

日本弁護士連合会

指導原則(第9項)は、人権保護に向けた国内政策が投資協定や投資契約により妨げられないとする。しかし現実には、投資家保護システムの下、例えば収用補償義務や義務的な国際投資仲裁が、それによる巨額の賠償請求を怖れる受入国の人権に向けた公共政策を制約する方向に働く懸念等が指摘されてきた。人権保護の観点からの一般的な不安要素として、①投資受入れ国における公益的政策の抑止の可能性、②投資仲裁による紛争解決にかかる人権等軽視の懸念、③人権等保護の積極的措置や人権侵害等の救済措置の不存在の各点を指摘でき、健全な経済活動の実現のため、これらの阻止、払拭、対応措置の導入が望ましい。他方、企業にとり、受入国での活動に関して人権侵害等が発生し、各種規制等違反による通報や摘発の対象となることは、多大なコスト負担を伴うが、我が国企業の対応は、いまだ緒に就いたばかりである。

そこで、投資協定など国際約束には、投資促進や投資家保護のため人権等保護が蔑ろにされないよう配慮した対応が、まず必要である。そのため、投資活動による人権／環境等への悪影響を防止する規定、投資が受入国の公益的政策の実施を制約しないことを明示的に確認する規定などを、現行及び将来の国際約束に含める措置を取るべきである。これには、そもそも国内の人

権保護等の制度が、国際水準に照らし遜色ないことが前提となる。また、企業活動における予見可能性確保や中小企業の投資促進の観点から、投資受入国における規制の公平な適用を確保した上、各国の公益保護に向けた規制の情報提供や、企業の人権保護等の自主措置導入を支援する枠組みについての検討と導入が適切に行われる必要がある。

日本労働組合総連合会

日本が締結を推進するFTA/EPAについては、ILOが定める中核的労働基準の遵守条項及び環境条項を盛り込み、ディーセント・ワークの推進を図り、相互に持続可能で、かつ国民生活の改善に結びつくものとなるよう努力すべきである。また、ILO中核的労働基準のうち、日本が未批准である、強制労働の廃止に関する105号条約及び差別待遇(雇用・職業)に関する111号条約については、早期批准に向けた取り組みを推進すべきである。

協定内容には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や、「OECD多国籍企業行動指針」、ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」の内容を組み入れることで、海外における責任ある企業行動を推進していくことが重要である。

投資協定については、とりわけ投資家対国家の紛争解決(ISDS)条項に関して、当事国の政府や公的機関が有する社会、環境、経済分野に係る法規を定立する権限などに悪影響を及ぼすことが懸念されており、安易な導入はするべきではない。交渉参加国が有する投資関連協定を基に、投資家に保護を与える範囲や保護の内容、紛争が生じた場合の手続き等について慎重に議論する必要がある。また、すべての投資家が平等に扱われることが確保されるべきである。

【有識者】

濱本正太郎 京都大学大学院法学研究科教授

投資に関する国家間条約は、投資活動を保護することを通じて条約当事国間の経済関係を発展・活性化することを目的とする。経済関係に関する国際約束であるので、人権に関する配慮に欠け、人権よりも経済を優先させる、との批判がしばしば寄せられる。これら条約の実際の運用(とりわけ条約に基づき設置される仲裁廷の判断)を見ればその批判が当たらないことはすぐに明らかになるが、運用を待たずとも条約文言上これら批判が当たらないことを明確にするため、条約文言に工夫がなされるようになってきている。日本が参加している条約の中では、最も詳細な対応をしているのがTPP(CPTPP)であり、投資保護が国家の公益政策を阻害することはないとの条項が置かれている。そのほか、「底辺への競争」あるいはソーシャルダンピングを防止するため、投資保護のためにたとえば環境保護基準を切り下げたりすることがないように定める条約も多い(例、日・ラオスBIT)。

TPP(CPTPP)は、条約当事国は、CSR基準策定を投資家に勧奨すべしと定めている。類似の規定を置く例は多く、さらに一歩進んで、CSR関連規定の履行監視につき制度的枠組みを定める規定を置く条約も現れ始めている。EU・カナダFTAはそのような条約であり、特に、その履行監視手続に市民社会組織の参加を認めている点が注目される。

【オブザーバー】

ILO 駐日事務所

ILO は、投資協定における労働条項について公式見解を表明していないが、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」において、各加盟国が貿易投資協定内に労働における基本的原則及び権利を含めることを検討すべきとされている。

(6)「サプライチェーン」

【ステークホルダー】

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

指導原則により企業は、「人権を尊重する責任」がある。具体的に、トップの人権方針コミットメント、人権デュー・ディリジェンスの実施、人権への負の影響の是正プロセスの導入などマネジメントに組み込む努力がなされている。グローバル活動での人権侵害の課題は、現地に人権原則と反する法律や習慣がある状況下での対処や、企業が影響を「助長もしくは加担」してしまうことへの予防である

CSR 先進企業は、指導原則に整合した日本版ガイドの作成や取組の実践を進めてきた。それぞれの取組と課題を上げる。サプライチェーンの人権侵害の問題は、取引契約の連鎖における企業の影響力(レバレッジ)と、人権リスクの検知感度、対応コスト等の制約により大きく左右される。「CSR 調達」の実行が人権課題の是正および予防に有効であることが日本企業の現場で理解され浸透し始めた。これにより、売り手と買い手と社会の関係(三方良し)を基本に、「CSR 調達」の実施方法とアセスメントツールを提供し実践が進められている。「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)」(日本弁護士連合会、2015年)の公表後、基本取引契約等に「CSR 条項」を組み入れるなど具体的な効果が出ている。しかしながら、サプライチェーンにおいて労働実態、グローバルには現地法など個々の把握ができないことがあり、多くは(Tier2以上)のサプライヤー管理が十分でない状況がある。

一般社団法人日本経済団体連合会

「人権デュー・ディリジェンス」「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する基礎知識などについて、中小企業も含めて広く周知を図り、認識を共有することが第一。

経団連も2017年11月に企業行動憲章を改定して、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」において具体的なアクション項目として、グローバルな人権規範の理解、デュー・ディリジェンスと情報開示、包摂的な社会づくりを通じた人権の増進を推奨している。こうした業界団体や個々の企業の努力による推進に注力すべき。

人権デュー・ディリジェンスに関わる情報開示については、企業負担増大への懸念と人権デュー・ディリジェンスに関する国民の認知度が低いことから、直ちに開示を義務化することは適切ではない。人権への取組について統合報告書やサステナビリティレポート等で記載することを促す方法が現実的である。

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うえで、他国の例を参照しつつ段階的に実施すべき。それに先立ち、開示対象とする人権の範囲・評価の方法等の統一化・明確化や、国内企業向けのガイダンスの策定、相談窓口・ポータルサイトの設立等の制度整備が必要となる。

また、途上国における人権課題は、企業による人権デュー・ディリジェンスのみで解決するものではない。法制度等の未整備や人権への認識不足などが課題解決の障害となっている。エルマウ・サミットの首脳宣言にあるように、政府が先頭に立ってリーダーシップを発揮し、各国政府とも

協調して解決にあたることが不可欠である。問題の根本的解決を図るためには、企業の人権デュー・ディリジェンスを通じて明らかになった課題について、途上国政府への働きかけや、途上国の制度整備支援などを強化することが求められる。

日本弁護士連合会

(1) 欧米では、企業に対し、サプライチェーンにおける人権尊重のための確認や開示を要求する法規制が導入され、日本企業の中にも規制の適用を受けたり、顧客である外国企業から基準の遵守を求められる場合も生じている一方、日本にはこれに対応した規制が現在のところ存在しない。企業の取組を促進するためには、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に関する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べきである。

(2) もっとも、日本企業は、中小企業を中心に、サプライチェーンにおける人権問題・リスクの評価や対応に関して知識や経験を十分に有していない場合が多い。企業の取組を支援するために、政府は、当連合会が策定した「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)」も参考としながら、企業の人権デュー・ディリジェンスの実施及び苦情処理機関設置に関する公的ガイドラインの策定や中小企業等の人権尊重の取組を支援するための研修、相談窓口、専門家紹介などの公的支援制度の整備を検討すべきである。ただし、この場合においても、中小企業の経営基盤が脆弱であることに鑑み、大企業とは異なる実情に応じた対応を行う必要があることに留意するとともに、大企業が本来は自身で負うべきコスト負担を中小企業にしわ寄せしているために中小企業がILO中核的労働基準に違反する労働慣行を行わざるを得ないという状況が生じることを防止する取組についても検討する必要がある。

(3) ①技能実習生を含む外国人労働者や海外工場の労働待遇、②農水畜産物、木材・紙、紛争鉱物など原材料の採取に関して、深刻な人権侵害・環境破壊が発生するリスクが一般的に高いことから、これらの分野では特にサプライチェーン管理に関する制度や取組を検討すべきである。

ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム

<現状と課題>

・ 日本企業のサプライチェーン対応(CSR調達)は、2001年頃より取り組まれてきたが、近年においても積極的に推進している企業は多くはない。企業がサプライチェーン対応を推進させるには、①消費者団体、国際NGO、メディアからの要請、②国際的な枠組み、ガイドライン等による要請、③企業の経済活動からの要請、その具体化としての調達基準、という大きく3つの要因があると考えられる。

・ しかしながら、この3要因に関しては、未だ欧州、米州での要請が強く、日本企業は現地での経済活動を行わない限り、要請を受ける機会は多くはない。その結果、日本企業がサプライチェーン対応(CSR調達)を正確に理解せず、推進しないことは国際市場での経済的競争力が低下してしまうことになるとともに、サプライチェーン上で関係する労働者や地域住民の人権への負の影響への懸念も解消に向かうことはない。

<NAPへの提言>

・ 国連指導原則が定める「保護・尊重・救済」という「三つの柱」から包括的に政府の取組が要

求されると理解すると、政府として日本企業のサプライチェーン対応（CSR 調達）を推進するためには、いくつかの推進力となる事項があると考えられる。例えば、サプライチェーン対応（CSR 調達）を善管注意義務違反の対象とすることで法的拘束力を与えれば、サプライチェーン対応（CSR 調達）に企業は真摯に取り組み、企業経営の重要な要素となる。

NAP においても、ガイダンスやツール類の作成といった企業への支援とともに、こうした多方面からの施策への言及が求められる。

【有識者】

山田美和 ジェトロ・アジア経済研究所新領域研究センター法・制度研究グループ長

各国 NAP の最重要項目は、政府がいかなる政策をもって企業に責任あるサプライチェーンの実現を促すかにある。責任あるサプライチェーンを促す政策としては、政府が手本を示す、すなわち公共調達においてサプライヤーに対し指導原則にもとづく人権デュー・ディリジェンスを求めることができる。同様に、貿易投資促進に関する制度を利用する企業や、開発援助プロジェクトにおいて連携する企業に対し、人権デュー・ディリジェンスの実施を要件とすることができる。

ジェトロ・アジア経済研究所の日本企業の責任あるサプライチェーンに関する複数の調査で、大企業の7割超が CSR 方針を有するのに対し中小企業は3割に留まること、人権は課題によって認識の度合いが異なること（例えば労働者の健康への認識は高いが、外国人労働者の権利への認識は低い等）、サプライチェーン上の取引関係においてレバレッジが存在すること等が明らかになった。海外展開する日本企業は、各国で求められるサプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスの法規制に各々対応しなければならない状況にある。翻って日本企業はそのレバレッジを効果的に活かすことにより、リスクを特定し軽減することが可能であり、それは日本のみならずアジアのそしてグローバルな責任あるサプライチェーンの実現に繋がる。日本企業の競争力向上のために、課題とニーズを正確に把握し、責任あるサプライチェーンを促す政策が早急に望まれる。

・アジ研ポリシー・ブリーフ No. 105「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』行動計画（NAP）策定を日本ブランド向上に活かす」2018年3月

<http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/PolicyBrief/Ajiken/105.html>

・「『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」2017年4月

http://www.ide.go.jp/library/Japanese/Publish/Download/Seisaku/pdf/2016_a04.pdf

【オブザーバー】

ILO 駐日事務所

日本の企業がその国外における事業遂行に伴い直面する人権・労働の課題には、サプライチェーンや中小企業に特有の課題が多く含まれる。サプライチェーン・中小企業に関する指針を含む

ILO 多国籍企業宣言に加え、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」を参考としつつ、国家の人権保護義務の履行のための企業支援及び指針提供（UN指導原則3）に則して、上記の課題に対処するために必要な企業支援及び指針の提供を明示することが望まれる。特に、日系企業が労働の分野で実施している積極的取組を認知し、支援し、普及させることで、日系ビジネスの競争力強化を後押しすることが望まれる。

IOM 駐日事務所

サプライチェーンや中小企業の課題には、外国人労働者に関わるものが含まれる。SDGsの目標10.7の観点から、良く管理された移住政策に関する言及が望まれる。

(7)「中小企業」

【ステークホルダー】

中小企業家同友会全国協議会(中同協)

国家行動計画(以下「NAP」という。)策定に積極的賛意を表明する。しかし、中小企業の日本経済における貢献と地位(事業所の 99.7%, 雇用の 70%)に鑑みれば、中小企業の自立性を保証し、従業員、経営者の人権を守ることなしにNAPの内容実現は叶わない。その意味で、①日本政府『中小企業憲章』にある「中小企業の声を(広く)聴く」こと、②英国さらには EU の考えである Think Small First の精神を生かすことを要請する。この上に立ち、以下4点を求める。

(1) 中小企業個々の社会に置かれた立場は様々(規模・業種・業態・取引関係等)であり、一括りに捉えることはできない。中小企業の不利是正を総合的に講じることを前提に、中小企業の多様性に留意した対応が求められる。

(2) サプライチェーン(国内外問わない)に組み込まれた企業においては、完成品段階で最終的に実現される付加価値の公正な分配を担保する制度構築が、中小企業の従業員、経営者の人権実現には不可欠である。

(3) 日本の企業において、労使の信頼関係に基づく「人間尊重の経営」を経営の根幹に置くことが企業の発展につながるとして実践する企業は、一部に留まっている。その意味で、企業の人権尊重意識向上を、個々の企業努力のみの範囲に留めず、国を挙げて推進する必要がある。

(4) NAP の策定・実行主体は、国(政府)であると同時に国内の企業、市民でもある。そのためには、ステークホルダー自身が意識を高め、立場の異なりを超えて認識を一致させる場を恒常的に設ける必要がある。NAP を価値あるものとするためには、その内容実現に向けた主体形成が不可欠であり、その意味でも冒頭の①、②の確実な実行を要請する。

日本労働組合総連合会

日本の中小企業は、約 381 万社で全企業数の 99.7%を占め、全雇用労働者の約7割(約 3,361 万人)を占めている(2014 年時点)。中小企業経営者の高齢化が急速に進んでおり、その半数は後継者が未定となっている。中小企業の経常利益は過去最高水準であり、景況感も改善傾向にあるが、その労働生産性は、すべての業種において大企業を下回る水準である。他方、雇用環境の改善により、中小企業の人手不足は深刻さを極めており、人材確保、生産性の向上、事業継承が最大の課題となっている。今後、生産性向上や事業継承を背景とした M&A を中心とする組織再編や企業統合がさらに加速するとみられる。しかし、投資ファンドによる企業買収等では、企業や事業の売買が最優先されることで働く者の雇用が後退し労使紛争につながるケースもある。あらゆる組織変動の場面において、移転元の事業に主として従事する労働者の労働契約は原則としてすべて移転先に承継されるものとし、あわせて組織再編時の労働者代表との協議・情報提供義務、労働条件の不利益な変更の制限、労働協約の継承など、労働者保護を図るための法整備が必要である。

公正な取引慣行・適正価格による取引をいかに実現するかが、とりわけ中小企業にとって肝要である。取引先からの不公正な取引要請により、製品やサービスが生み出す価値が正しく評価さ

れず、サプライチェーン全体で生み出された付加価値をすべての企業が正しく受け取ることができなければ、新たな人材確保のみならず、既に働いている労働者の労働条件の向上や維持のための財源投入ができない。

労働組合がない中小企業が多い現状にある中、連合としても、健全な労使関係の構築などに資する労働組合づくりに向けた支援を継続していく。

ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム

<現状と課題>

- ・ 「ビジネスと人権」の取組は大企業が先行しているが、日本では7割近い人々(市民)が中小企業で働いており、その企業活動から人権への負の影響を受ける可能性(人権リスク)も、大企業よりも総体として大きくなる。このことが、市民社会として本テーマに言及する最も大きな理由である。
- ・ 中小企業は大企業のサプライヤーとしての位置にあることも多く、大企業のCSR調達の対象として、いわば一方的に「負担」を強いられる存在でもある。また、レピュテーションリスクや訴訟リスクなどの経営リスクにも中小企業は直面することになる。
- ・ 一方、中小企業に関わる既存の政策枠組みは多い。例えば「公正採用選考人権啓発推進員制度」では各都道府県レベルで中小企業への研修を行っており、幅広く人権に関わる問題を伝える場合も多い。「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づく諸施策では企業への言及も多くみられ、地方レベルも含めて、教育や啓発を超えた「ビジネスと人権」に関わる内容が実質的には含まれている。

<NAP への提言>

- ・ サプライチェーンだけでなく中小企業の経営の課題、CSRの課題としても捉えるべきで、したがって今後のNAP策定プロセスでは、中小企業自身の声を聞き、実態を把握した上で国としての支援策を検討するべきである。
- ・ 関連する既存の政策枠組みの影響は大きい。「ビジネスと人権」の普及、支援を図る際にも、こうした既存の政策枠組みとの整合性を図りながら、各省庁、地方公共団体を含めた「政策の一貫性」を重視することが必要である。
- ・ 人権の捉え方に混乱がみられることから、「政策の一貫性」には人権の捉え方の一貫性も含まれるべきである。

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

公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会

東京2020大会組織委員会は、大会を持続可能性に配慮したものとするため、「持続可能性に配慮した運営計画」、「持続可能性に配慮した調達コード」を策定した。また、持続可能性に配慮した調達コードが遵守されるよう、不遵守に関する通報を受け付ける「通報受付窓口」を本年4月から設置した。本コラムでは、これらについて策定経緯も含めて記載する。

1 持続可能性に配慮した運営計画

(1) 経緯

オリンピック・パラリンピック競技大会は、世界最大規模のスポーツイベントであり、その開催はスポーツの分野だけでなく、社会、経済等、多岐にわたる影響を及ぼす一大事業である。

また、その影響は、開催都市である東京のみならず、日本全体、さらには世界にまで広く及ぶ。

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会は、東京2020大会を持続可能な大会とするため、「持続可能性に配慮した運営計画」(以下「運営計画」という。)を策定し、活動を推進していくこととした。

(2) 専門家による議論

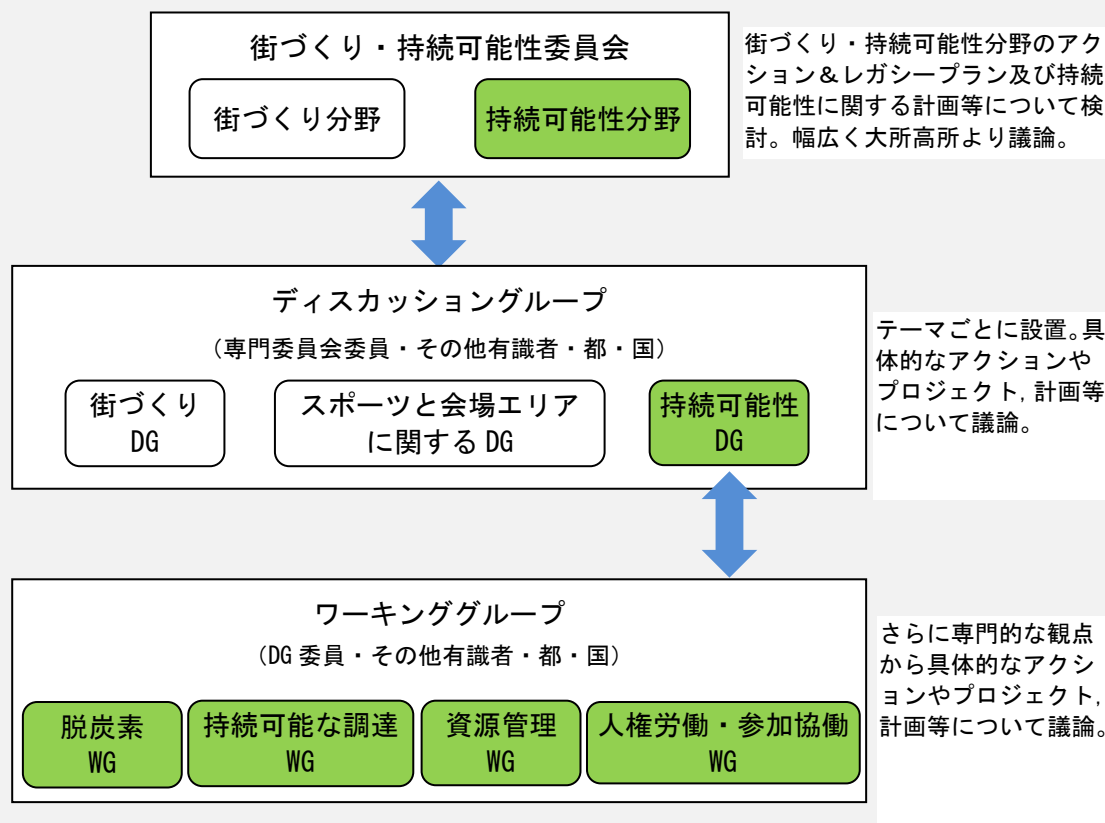
持続可能性に配慮した大会運営を進めるため、学識経験者等の専門家を中心とした「街づくり・持続可能性委員会」や、具体的な課題について検討を行う「持続可能性ディスカッショングループ」を2015年に設置し、議論を重ねてきた。(図表1)

(3) 持続可能性に配慮した運営計画フレームワーク

「運営計画」を策定するにあたり、まず2016年1月に「持続可能性に配慮した運営計画フレームワーク」を策定した。これは、大会運営における持続可能性の基本的な考え方や目指すべき方向等、計画の具体的な内容を検討していくための道筋や論点を示したものである。

想定される計画の論点として、5つの主要テーマや計画の実現に向けたツールを掲げた。これらが、次に策定される「運営計画」(第一版)の大きな柱建てに生かされることになる。

図表1: 持続可能性ディスカッショングループ等の関係



(4) 持続可能性に配慮した運営計画の概要

<運営計画(第一版)>

「運営計画(第一版)」(2017年1月)では、持続可能性の概念の重要性や東京2020大会ビジョンとの関係性、東京2020大会が目指すべき方向性や計画の位置づけについて記載した。また、組織委員会や東京都、国を始めとしたデリバリーパートナーが取り組む5つの主要テーマごとに、それら対策が必要となる背景、理念・戦略・目標、施策の具体的方向性について取りまとめた。

<運営計画(第二版)>

運営計画(第一版)の発表後も専門家による議論や、2回のパブリックコメントを経て、2018年6月に「運営計画(第二版)」を策定、発表した。

その際、今後の計画実行にあたり、多くの人々の理解と協力を得ながら取組を進めていくため、「Be better, together/より良い未来へ、ともに進もう。」を大会の持続可能性を包括するコンセプトとした。

この背景には、これまで深刻な公害問題等を克服し、成熟社会となった日本及び東京は、

気候変動や天然資源の枯渇の懸念、生物多様性の喪失、差別等の人権問題や高齢化など、持続可能性に関する世界共通の課題に直面している状況がある。このコンセプトには、大会を通じて、持続可能な社会の実現に向けたこれまでの取組をさらに発展させ、課題解決のモデルを国内外に示していくという強い意志も込めた。様々な方々と連携しながら主体的に取り組むことで、その責任を果たしていく。

運営計画(第二版)では、新たに以下の点を明らかにした。

- a.持続可能性に配慮した大会を目指す意義として SDGs への貢献を明確化
 - b.主要テーマごとの具体的な目標とそれに向けた施策
 - c.運営計画の実施及びモニタリングの体制などを明確化
- a.持続可能性に配慮した大会を目指す意義として SDGs への貢献を明確化
- 地球及び人間の未来を見据え、「誰一人、取り残さない」を掲げる持続可能な開発目標(SDGs)に貢献するとともに、将来の大会や国内外に広く継承されるよう取り組んでいく。
- b.5つの主要テーマの具体的な目標とそれに向けた施策
- 各主要テーマの目標と主な取組は以下のとおりである。

	主要テーマ	大目標	取組の概要
1	気候変動	脱炭素社会の実現に向けて	・再生可能エネルギー電力による大会運営 ・競技会場の省エネルギー化 等
2	資源管理	資源を一切ムダにしない	・調達物品の99%を再使用・再生利用 ・日本の木材活用リレー～みんなで作る選手村ビレッジプラザ～ 等
3	大気・水・緑・生物多様性等	自然共生都市の実現	・雨水・循環利用水の活用 ・既存樹木への配慮や在来種の植栽 等
4	人権・労働、公正な事業慣行等への配慮	多様性の祝祭～誰もが主役の開かれた大会～	・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」への準拠 ・Tokyo2020アクセシビリティ・ガイドライン 等
5	参加・協働、情報発信(エンゲージメント)	パートナーシップによる大会づくり～誰もが主役の開かれた大会～	・都市鉱山からつくる！みんなのメダルプロジェクト ・東京2020参画プログラム 等

図表2 東京 2020 大会の持続可能性の全体像



c. 運営計画の実施及びモニタリングの体制などを明確化

運営計画(第二版)の策定とともに、その実施及びモニタリングの体制などを明確化した。併せて着実に実施していくためのツールも担保した。

東京 2020 大会では、ISO20121 の枠組を導入し、PDCA サイクルによる継続的改善を行うことで、計画に掲げた取組を着実に実施していく。ISO20121 はイベントの持続可能性をサポートするための国際規格であり、ロンドン大会以降、平昌大会、リオ大会でも取得されている。

また、大会開催前年の 2019 年春、及び大会開催の前後となる 2020 年春、冬に報告書を取りまとめ、運営計画の取組状況等を公表していく。

(5) 国連グローバル・コンパクトへの参加

組織委員会は「国連グローバル・コンパクト」(UNGC)への参加を表明し、2018 年 7 月に参加団体として承認された。UNGC は、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取組である。

組織委員会は運営計画(第二版)を策定し、大会に向けて持続可能性に係る取組を進めているところであり、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止という UNGC の 10 の原則は、組織委員会が掲げる持続可能性の考えと重なるものであるため、これを支持することを表明した。組織委員会は、この参加を機に、持続可能な社会の実現に貢献できるよう一層努力していく。

2 持続可能性に配慮した調達コード

東京 2020 組織委員会では、様々な側面から持続可能性への配慮に取り組むこととしている。その取組を総括するものが「持続可能性に配慮した運営計画」であり、さらにその計画を調達面から実現するために、「持続可能性に配慮した調達コード」(以下「調達コード」という。)を策定・運用している。

調達コードとは、調達するモノやサービス、ライセンス商品について、原材料の採取から加工・流通・提供に至る供給過程全体で持続可能性が確保されるよう、サプライヤー、ライセンシー及びそれらのサプライチェーンに求める事項をまとめたものである。

(1) 策定プロセス

調達コードの検討に当たっては、環境、人権、CSR 等の様々な分野の専門家で構成する「持続可能な調達ワーキンググループ」で議論した。議論の透明性を確保するため、資料や議事録は原則公表(ウェブサイトで公開)している。また、検討に当たっては、テーマに応じて、NGO や政府機関、認証制度のスキームオーナー、事業者団体等からのヒアリングを行うとともに、パブリックコメントを実施し、多様なステークホルダーの意見・インプットを反映するよう努めた。持続可能性に係る重要な課題を押さえつつ、大会までの準備期間や日本の実情を踏まえた実現可能性の観点も入れて検討したものである。

調達コードに関するこれまでの進捗

2016 年 1 月: 持続可能性に配慮した調達コード 基本原則

2016 年 6 月: 持続可能性に配慮した木材の調達基準

2017 年 3 月: 持続可能性に配慮した調達コード 第 1 版(共通事項、農・畜・水産物の個別基準)

2018 年 4 月: 通報受付窓口設置

2018 年 6 月: 持続可能性に配慮した調達コード 第 2 版(紙・パーム油の個別基準を追加)

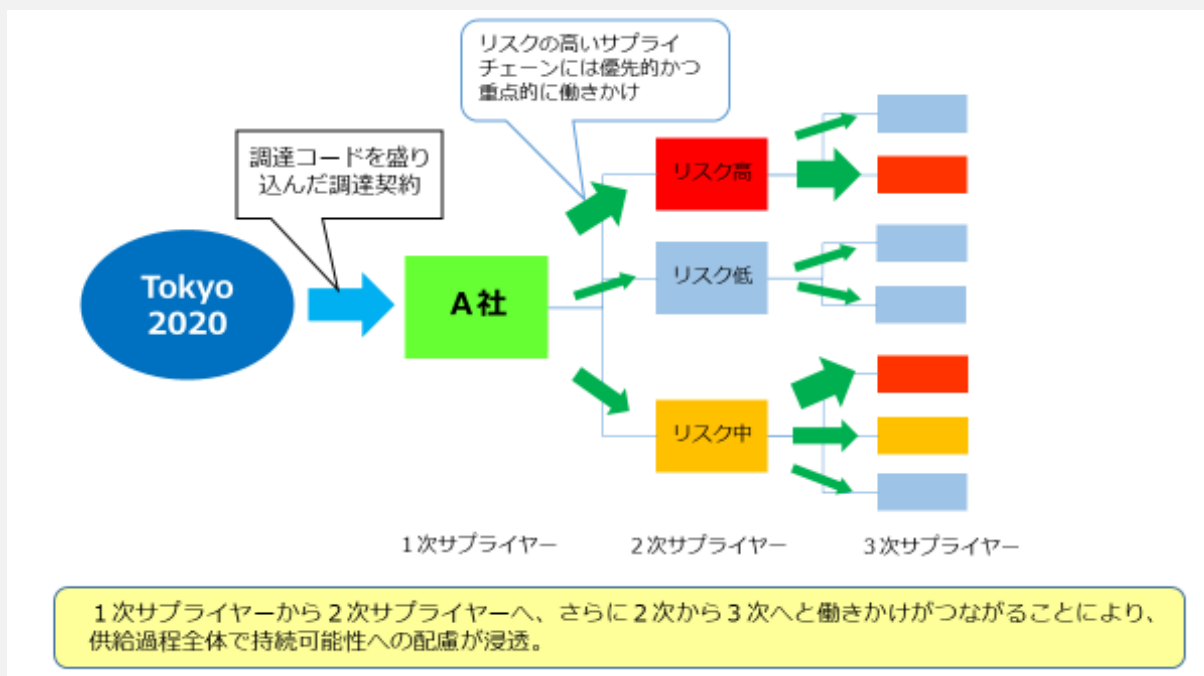
2018 年 7 月: 通報受付窓口の助言委員会の委員候補者公表

(2)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としている(段階的措置)。

図表3 サプライチェーンへの働きかけ

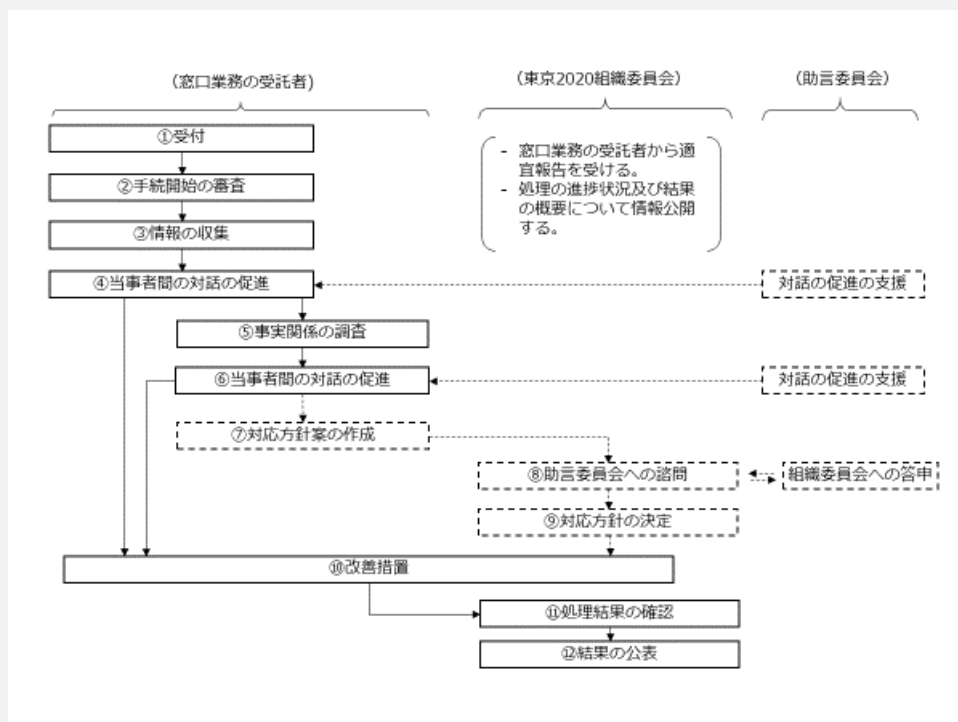


(3)通報受付窓口

組織委員会では、サプライヤーやライセンシーの候補から事前のコミットメントや調達コードの遵守に向けた取組状況の開示・説明を受けるとともに、リスクの高さに応じた確認・モニタリングを実施することとしている。一方で、このようにリスクを低減するための対策を講じたとしても、調達コードの不遵守が起きる可能性があるため、不遵守またはその疑いを生じ得る事実がある場合にそれを通報することができる窓口を設置している。通報の受付は2018年4月に開始しており、メールまたは郵送により受け付けている。

通報受付窓口では、公平で透明性のある対応を可能とするため、対象案件、通報の方法、処理プロセス、情報公開などについて規定した業務運用基準を策定し、基本的なプロセスや判断基準を明確化している。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において「非司法的苦情処理の仕組みの実効性基準」として示されている8つの要件(正当性, 利用可能性, 予測可能性, 公平性, 透明性, 権利適合性, 持続可能な学習源, 関与と対話)にも対応した仕組みとしている。また、通報案件ごとに、専門的かつ公正・中立の立場から当事者または組織委員会に対して助言等を提供するための助言委員会を設置することとしている。さらに、受け付けた通報に関しては、透明性の観点から処理状況を開示している。

図表4 通報の処理フロー



(4) 物品別の個別基準

調達コードでは、木材、農・畜・水産物、紙、パーム油について、持続可能な形で生産されたものを確実に調達するため、より詳細な要件や担保措置に関する個別の調達基準を設定している。

これらの調達基準の策定に当たっては、それぞれの品目における持続可能性に係る課題やリスク(木材であれば、違法伐採、無計画な乱伐、熱帯の希少な動植物の生息地の破壊、先住民の土地権の侵害、林業における労働災害)を抽出した上で、それを踏まえて要件を設定するとともに、その要件への適合を確認するための方法として、既存の認証スキーム等を位置づけている。

(5) その他

組織委員会は、本調達コードの遵守を、サプライヤー、ライセンサー及びサプライチェーンをはじめとする関係者との共同の取組として推進するとともに、SDGs が掲げる持続可能な消費及び生産の形態が確保された社会の実現に向けて、本調達コードと同様の取組が拡大し、デリバリーパートナーやサプライヤーを含め広く社会に持続可能性を重視する姿勢が定着するよう働きかけていくこととしている。

スポーツは、持続可能な開発を可能にするための重要な役割を担っている。特に、オリンピック・パラリンピック競技大会をはじめとするメガスポーツイベントが社会に及ぼす影響は大きい。ゆえに、東京 2020 大会は SDGs への貢献を明確にした。

持続可能な社会づくりの基礎にあらゆる人の人権の尊重があるが、社会の現状は、そこまで至っていない。

共生社会に向けて、多様な関係者との連携により、東京 2020 大会における具体的取り組みを実践していく。

以上