

外務省総合外交政策局人権人道課パブリックコメント担当 御中

「ビジネスと人権」に関する行動計画の原案  
に対する意見

[氏名]	(企業・団体の場合は、企業・団体名、部署名及び担当者名) (個人意見 <input type="checkbox"/> ・企業・団体等意見 <input checked="" type="checkbox"/> 認定 NPO 法人ヒューマンライツ・ナウ 担当：事務局長 伊藤和子
[住所]	〒162-0801 東京都新宿区山吹町 335 鈴木ビル 4 階
[電話番号]	03-6228-1528
[電子メールアドレス]	info@hrn.or.jp
[意見] (該当箇所：全体 <input checked="" type="checkbox"/> , 第1章 <input type="checkbox"/> , 第2章 <input type="checkbox"/> , 第3章 <input type="checkbox"/> , 第4章 <input type="checkbox"/> , その他 <input type="checkbox"/> )	
意見内容 別紙のとおり	

## ・意見内容

国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下「指導原則」という。）を具現化するためのビジネスと人権に関する行動計画(National Action Plan, 以下「NAP」という。)原案に関して、当団体は、日本政府に対して以下を求める。

- 1 原案は国際的な趨勢から著しく立ち遅れているだけでなく、指導原則で確認された国家の義務にできていない。指導原則を誠実に実施し、国際人権基準を実現するため、今後とるべき具体的な施策の記載を充実させることを求める。

とりわけ企業活動による人権侵害の被害者に対する救済の重要性に鑑み、現状の措置が不十分であることを明確に指摘した上で、その改善のための施策を具体化させるべきである。具体的には NAP では以下の取り組みを推進すべきである。

### (1) 人権デュー・ディリジェンスおよび非財務情報開示

- ① 人権デュー・ディリジェンスに関する OECD のガイドライン等を参照したガイドラインの策定、もしくは OECD ガイドラインに関する企業への啓発・教育・支援を強化すること、
- ② 上場企業に対し、人権デュー・ディリジェンスの実施を求めるとともに、そのプロセスの開示を奨励すること、
- ③ 業界やセクター別の人権デュー・ディリジェンスに関するイニシアティブを支援すること、
- ④ 英国、フランス、オーストラリア、オランダといった一定の法制化を実施した例を参照にしつつ、非財務情報開示の義務付け、人権デュー・ディリジェンスの法制化について検討すること、
- ⑤ コーポレートガバナンス・コードの改訂により、コーポレートガバナンス報告書に開示が求められる非財務情報の記載を拡充すること、
- ⑥ 企業内容等の開示に関する内閣府令第 3 号様式の改訂により、有価証券報告書における非財務情報の開示を実現すること

### (2) 開発援助、開発金融

- ① 開発における人権方針の策定（ILO に即した労働者の権利や先住民をはじめ、プロジェクト実施を通じて生じる可能性のある人権に対する負のインパクトを予防、軽減すること）、
- ② サプライヤー全体を含む、プロジェクト実施パートナーに対し、人権方針の策定を含む人権デュー・ディリジェンスの実施を求めること、

- ③ 監査等によるモニタリング体制を構築すること、
- ④ 救済と是正について指導原則 31 に沿ったグリーバンス体制を構築すること、
- ⑤ 業者選定において、非財務情報の開示を求め、適正な評価を実施すること、
- ⑥ とりわけ法制度整備支援をはじめとするガバナンス分野のプロジェクトを通じて援助対象国における指導原則の理解促進や仕組みづくりの支援を行うこと

### (3) 輸入規制

強制労働・児童労働によって製造された製品や紛争鉱物等の輸入禁止を強化することを目的とした関税法改正を行うことを検討する。

### (4) 救済

OECD 多国籍企業行動指針に基づく NCP の運用改善として、その説明責任、透明性、独立性を向上させるために、以下の改革を進める。

- ① 初期評価の公開
- ② 申立案件の担当者に、学者・弁護士・企業関係者・労働組合関係者・NGO 関係者等の外部ステークホルダーを起用・関与させること
- ③ 人的・財政的リソースを拡充して迅速な救済を可能にするための施策を具体化すること

2 原案では、実施・見直しの体制が不透明であり、各省庁の従来からの個別の施策の延長線としての位置づけにとどまっている。政策の一貫性を確保した上で、指導原則の実施を強力的に推進するための実施体制を確立し、予算措置を講じること、ベンチマークを設定して達成度を評価する仕組みを創設すべきである。

また、プロセスにおいてステークホルダーの関与が原案では非常に限定的であることから、実施体制において、より恒常的にステークホルダー、特に社会的に脆弱な権利主体の声を取り入れる機会を充実させるべきである。

3 指導原則の効果的な実施のためにも、日本でも早急にパリ原則に即した国内人権機関を創設すべきである。

## ・理由

1 指導原則とそれを実施するための NAP はその性質上、国家、企業、市民社会という幅広いステークホルダーに影響する文書であり、あらゆる政策が指導原則に沿ったものとして一貫性のあることがまず重要である。

その上で、指導原則が国家に求める国際人権基準と現状とのギャップを埋めるために、具体的な施策案とその実施に向けた担当省庁及び達成度を図る指標（KPI）を明記することが NAP の意義である。

しかしながら、原案で記載された「具体的措置」はいずれも現在実施中の施策の「啓発」「周知の継続」「普及」「促進」といった限定的かつ曖昧な記載にとどまっており、現在生じている人権侵害に十分に対応したものとなっておらず、NAP によってもそういった人権侵害が十分に予防、軽減、救済されないとの懸念を抱かざるを得ない。

また、原案は、指導原則 3～10 で確認された国家の義務のうち、多くの項目に対し、何ら対応していない。

指導原則を国内実施するために、当団体では 2018 年 4 月、「非財務情報（ESG）開示をめぐる 国際的動向と提言 ―ビジネスと人権に関する国別行動計画（National Action Plans）への提案―」<sup>1</sup>（以下、提言）、2019 年 7 月、「ビジネスと人権に関する国別行動計画 およびその他法的メカニズムの比較考察」<sup>2</sup>（以下、報告書）を公表、これに先立ち同年 1 月に、この研究を踏まえた「ビジネスと人権に関する国別行動計画に盛り込むべき優先分野・事項に対する意見」<sup>3</sup>（以下、意見）を公表しているが、ほとんど取り入れられていないことは遺憾である。改めて意見を述べるが、当団体の意見の詳細な理由付けは、上記提言、報告書、意見も参照されたい。

## 2 人権デュー・ディリジェンス及び情報開示

NAP では指導原則 17 以下に詳細に明記されている企業の人権デュー・ディリジェンスや情報開示についてどう実施を確保するかについてほとんど対応がなく、重大な欠落である。現在の日本の施策のみでは企業による指導原則の求める人権デュー・ディリジェンスの実施を担保することは不可能である。

指導原則 3 は人権を保護する義務を果たすために、国家に次のことを求めている。

---

<sup>1</sup> <http://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2018/05/b355a05350281611040192d4861fc01b.pdf>

<sup>2</sup> [http://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2019/07/JNAP\\_HRN-.pdf](http://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2019/07/JNAP_HRN-.pdf)

<sup>3</sup> <http://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2019/02/2d4a855dbb5cb891fc233705fe8d56d9.pdf>

1) 人権を尊重し、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処することを企業に求めることを目指すか、またはそのような効果を持つ法律を執行する。

2) 会社法など、企業の設立及び事業活動を規律するその他の法律及び政策が、企業に対し人権の尊重を可能とする。

3) その事業を通じて人権をどのように尊重するかについて企業に対し実効的な指導を提供する。

4) 企業の人権への影響について、企業がどのように取り組んでいるかについての情報提供を奨励し、また場合によっては、要求する。

こうした義務を果たすため、指導や普及にとどまらず、当団体が公表した提言、報告書で詳細に紹介した通り、情報開示や人権デュー・ディリジェンス（指導原則 17 以下）に関する法律の制定が検討されるべきである。

加えて、指導原則の実施を進めるために、透明性の確保と説明責任を企業に求める仕組みの確立が不可欠であり、非財務情報開示のための施策が極めて重要であり、非財務情報開示を促進することを目標とすべきである。

## 2 開発協力・開発金融

日本の ODA を通じたインフラ整備等の各種プロジェクト実施に際し、人権への負の影響が発生した事例はこれまで継続的に報告されている。JICA においては環境社会配慮ガイドラインを策定しているものの、人権の視点から負の影響に対して指導原則に即した人権デュー・ディリジェンスが実施されているとは言えない。

指導原則 4 は「国家は、国家が所有または支配している企業、あるいは輸出信用機関及び公的投資保険または保証機関など、実質的な支援やサービスを国家機関から受けている企業による人権侵害に対して、必要な場合には人権デュー・ディリジェンスを求めることを含め、保護のための追加的処置をとるべきである」としており、開発援助機関や開発に関わる企業も例外ではない。

したがって上記の施策を求めるものである。

## 3 輸入規制

米国で 2016 年に発効した「2015 年貿易円滑化及び権利行使に関する法律」は、強制労働・児童労働によって製造された製品の輸入禁止を強化することを目的とし、米国労働省は、児童労働や強制労働を行っている製品と国をリストアップして、指定された製品を輸入できない措置を講じている。日本においても児童労働や強制労働によって製作されたリスクの高い製品に対する通商規制を法制化することを検討すべきである。

アジア諸国では、先住民の権利を侵害する違法伐採が大きな問題となってきたが、この問題に関しては 2「合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する

法律（通称「クリーンウッド法」）が 2016 年 5 月 20 日に公布され、2017 年 5 月 20 日に施行された。合法性の確認されない木材は輸入できないことを前提として、木材関連事業者及び国が取り組むべき措置を定めており、日本においてもこうした法制は不可能ではない。同様の法規制を児童労働、強制労働、紛争鉱物等にも及ぼすことは可能であり、関税法改正によって対応することの検討を計画に掲げるべきである。

#### 4 救済へのアクセス

人権侵害が生じた場合の適時・適切な救済はとりわけ優先的に取り組むべき課題である。国内外の企業活動による人権侵害は既存の司法的救済のみでは十分に救済されない場合も数多くある。

日本の OECD コンタクトポイントに関しては実効性に乏しく、改善が急務である。

#### 5 実施・見直しに関する枠組み

##### (1) 実施体制について

上述した通り、指導原則実施のための具体的な施策案とその実施に向けた担当省庁及び達成度を図る指標（KPI）を明記することが NAP の意義である。原案では、NAP の実施・見直しの体制が不透明であり、ナショナル・マシナリーが設定されていない。掲げられている個々の施策も、各省庁の従来からの個別の施策の延長線としての位置づけにとどまっている。政策の一貫性を確保した上で、指導原則の実施を強力に推進するためには推進体制の核となる実施体制を確立し、予算措置を講じること、ベンチマークを設定して達成度を評価する仕組みを創設することが不可欠である。

##### (2) ステークホルダーの参加

NAP の実施は全てのステークホルダーに影響があるものであり、刻一刻と変わる状況を適切に反映し、指導原則を実施するためにはステークホルダーとの対話の充実と緊密な連携が不可欠である。しかしながら NAP 原案では、NAP の実施状況の確認や見直しに向けた意見交換とその見直しは関係府省庁連絡会議が主導し、ステークホルダーの対話の機会・意見聴取は限定的である。しかし、国連によるビジネスと人権に関する国別行動計画の指針で指摘されるように、実施・見直しにおいてはステークホルダーによるモニタリングや優先分野の特定に向けたステークホルダーとの協議が非常に重要である。とりわけ、女性、障害者、外国人労働者といった社会的に脆弱な立場に置かれたステークホルダーの声が十分に反映される体制を構築することが肝要である。

したがって、ステークホルダーによるモニタリング体制を整え、その見直しに向けてステークホルダーの意見を十分に反映するよう対話の

機会を充実させることを求める。

## 6 国内人権機関の設置

指導原則の執行性ある実施のために各国で国内人権機関が重要な役割を果たしていることに鑑み、日本でも早急にパリ原則に即した国内人権機関を創設すべきである。

以上