



## 国連ビジネスと人権作業部会への追加提言書

2024年4月24日

アジア諸国を中心に世界の人権の擁護と促進に取り組んでいる日本、東京を拠点とする国際人権NGOであるヒューマンライツ・ナウ（HRN）は、国連ビジネスと人権作業部会に対し、本提言書を提出する。

本提言書では、日本企業による人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の現状に関する考察を行った上で、人権保護を強化するためのいくつかの提言すなわち、ヘルプデスクの設置、人権DDを義務化する立法、人権担当大臣の設置及び日本語による人権報告書の提供についての提言を行う。また、技能実習制度の見直しや、日本における各国連絡窓口（National Contact Point : NCP）の役割についての分析を提供する。本提言書は人権保護における既存のギャップを埋め、ビジネスが人権問題に対する責任を果たすための取り組みを強化することを目的とする。

### 目次

- 1) 日本企業の人権DDの実施状況、ヘルプデスク設置と人権をDD義務化する立法の必要性
- 2) 人権担当大臣の設置
- 3) 日本語による国別人権報告書の提供
- 4) 技能実習生制度の改正における課題
- 5) 各国連絡窓口（National Contact Point : NCP）における課題

#### 1) 日本企業の人権DDの実施状況、ヘルプデスク設置と人権DDを義務化する立法の必要性

ビジネスと人権に関する認識はここ数年で高まってきているものの、日本企業の人権DDの取り組みは不十分と言わざるを得ず、国際水準を大きく下回っている。

独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）が2023年11月に公表した「2023年度 海外進出日系企業実態調査|全世界編<sup>1</sup>」によると、対象とした18,726社のうち、回答した6,171社（内、大企業4,025社、中小企業2,134社）の日本企業のなかで、人権DDを実施している企業は全体の28.5%（内、中小企業は17.1%、大企業は24.5%）であり、実施していない企業は71.5%にも及んだ。実施していない主な理由としては、「本社や取引先等からの指示がない／本社側で検討・実施している、サプライチェーンがない／限定的、人手不足／労力が割けない、会社規模・ビジネスモデル上必要ない、具体的な手法がわからない、人権DDへの理解が希薄」が挙げられている。本調査は日系企業を対象としているため、母数は73社と少なくなるが、アジア初の人権・環境DD法整備に向け国会への法案提出がなされた韓国において事業を展開する日系企業は人権DDの実施率35.6%と昨年比+9.1ポイントの大幅増と報告されていることに留意すべきである。人権DDを義務付ける法律の制定への動きが進むオーストラリア、英国、ドイツの日系企業も前年より人権DDが進んでいると報告されている。

<sup>1</sup> 独立行政法人日本貿易振興機構（2023年11月）「2023年度海外進出日系企業実態調査|全世界編」

[[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/Reports/01/20839957f6d40fe4/20230021rev2.pdf?fbclid=IwAR1fsAeT8572BRW2GoH3aFzd4cyFWzdImLdtF4RKYEL6JHJ0h8Xjyd-mtE](https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/01/20839957f6d40fe4/20230021rev2.pdf?fbclid=IwAR1fsAeT8572BRW2GoH3aFzd4cyFWzdImLdtF4RKYEL6JHJ0h8Xjyd-mtE)]（最終検索日：2024年6月3日）



また、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が2024年1月に公表した「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果<sup>2</sup>」では、76%の回答企業が、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた取組み（一部実施や実施予定を含む）を進めていると報告されている。しかしながら、このデータの根拠となっているのは、対象となった経団連会員企業1,539社のうち286社（19%）からの回答のみである。また、「取組みを進めている」という定義には「一部実施や実施予定を含む」とされており基準が曖昧であり、実際に指導原則に則った人権DDが実施されているかどうかは不明である。

例えば、本報告書の情報開示の項目については、公開している情報として、「人権方針」（90%）、「人権方針を社内に組み込むために講じた措置」（64%）が最も多く回答されていた一方、「実施した是正処置またはそのための協力」（28%）、「優先順位付けの基準」（31%）「実施状況および結果を追跡調査する手段」（41%）と、人権方針の具体的実施の段階である人権DD実施に関しては、情報開示が進んでいないことが伺える。

また、重要度が高いと認識している人権リスクについてのまとめ表からは、取引先の従業員と比較して、自社・自グループの従業員の人権リスクに偏っていることが窺われ、人権への負の影響の深刻度（人権への負の影響の規模、範囲、救済困難度）といった指導原則で求められる基準に則った優先順位付けが行われているかは疑問であると言わざるを得ない。

さらに、是正・苦情処理メカニズムの構築の項目では、実際に利用できる対象者の範囲が、自社・国内の子会社・関連会社の従業員に偏っており、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い者を含めた、幅広いステークホルダーが利用できる仕組みへの改善が課題と報告されている。

国際基準に照らすと未だ不十分と言わざるを得ないこれらの日本企業の人権DD実施状況を鑑みて、ドイツで制度化されているような個別企業からの相談を受け付け、企業の具体的な人権尊重の取組みを支援する公的ヘルプデスクの設置と共に、ガイドラインの次ステップとして大企業への人権DDの情報開示及び実施を義務付ける法律の整備を進めることが求められる。

## 2) 人権担当大臣の設置

日本には未だ国内人権機関が存在せず、国家として人権政策を統合し中心的に推進する機関が欠如している。法務省内の部局として人権擁護局が設置されているが、その主な役割は法務省が所管する分野（国内人権課題）における人権啓蒙活動や苦情受付に留まり、人権政策を統合し中心的に推進する権能を有するものではない。第2次岸田内閣時である2021年3月、国際人権問題担当の内閣総理大臣補佐官のポストが設立され、中谷元衆議院議員が同ポストに就いた<sup>3</sup>。

内閣総理大臣補佐官は、内閣法21条に基づき設置されるポストであるところ、その役割は「内閣総理大臣の命を受け、国家として戦略的に推進すべき基本的な施策その他の内閣の重要政策のうち特定のものに係る内閣総理大臣の行う企画及び立案について、内閣総理大臣を補佐する」とされている<sup>4</sup>。

しかし、同ポストは内閣総理大臣に対して直接助言する立場であるとはされていないものの、独自の予算や人的体制は用意されていない。そのため、国際人権問題担当の内閣総理大臣補佐官ポストでは、日本が国家として行う様々な人権政策を統合し主導することには自ずから限界があると言わざるを得ない。

<sup>2</sup> 一般社団法人日本経済団体連合会（2024年1月）「第3回企業行動憲章に関するアンケート結果」[\[https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/005.html\]](https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/005.html)（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>3</sup> 首相官邸 内閣総理大臣補佐官（国際人権問題担当）「中谷元」[\[https://www.kantei.go.jp/jp/101\\_kishida/meibo/hosakan/nakatani\\_gen.html\]](https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/meibo/hosakan/nakatani_gen.html)（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>4</sup> e-gov 法令検索「昭和二十二年法律第五号 内閣法」[\[https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322AC0000000005\]](https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322AC0000000005)（最終検索日：2024年6月3日）



中谷内閣総理大臣補佐官は、そのような不十分な立場ではありながらも、「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」を設けて、日本のビジネスと人権に関する政策の推進に努めた。2022年9月に経産省が中心となって作成され公表された日本政府の人権DDのガイドライン（責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン<sup>5</sup>）や、2023年4月に発出された公共調達の入札説明書や契約書等において同ガイドラインを踏まえた人権尊重の取り組みを求めた政府決定<sup>6</sup>などはその成果である。

もっとも、国際人権問題担当の内閣総理大臣補佐官のポストは、2023年9月の岸田政権の内閣改造で不在となった。そのためビジネスと人権を中心に日本政府が推進してきた人権政策も停滞している状況にある。上記の関係府省庁施策推進・連絡会議は継続されているとのことではあるものの、その内容は不透明であり、少なくとも昨年9月以降に目立った動きは存在しない。

HRNは現在、人権DDを義務化する法律を日本でも立法するよう求めており、関係省庁（経産省、外務省、法務省、厚生労働省、及び農林水産省）や国会議員等にもロビイングを実施しているが、同法律の成立後、実際に所管する省庁をどこにするかという議論となると、いずれの省庁も及び腰の反応であり、国会議員等からは関係省庁をまとめる人権担当大臣の必要性への言及がなされた。

よって、日本が国別行動計画等で定められた人権政策をはじめ、ビジネスと人権の分野に留まらず、社会で必要とされている様々な人権政策を効果的に策定・実施していくためには、政府から独立した国内人権機関の設立に加え、政府内（内閣府内等）にも独自の予算及び人的体制を有する日本の人権政策を統合し主導するポストとして、人権問題担当大臣を設置すべきである。そして同人権担当大臣が主催する形で関係省庁間の連絡会議を開催し、関係省庁が一致団結して人権政策の実現に向けた取り組みを行う体制作りが求められる。

### 3) 日本語による国別人権報告書の提供

世界的な人権侵害に対処するためには、より高い透明性と説明責任が求められる。そこで、企業に対し、事業を展開する国や事業拡大を計画している国の人権状況に関する必要な情報を提供するため、外務省が日本語による国別人権報告書を発行すべきである。これは、企業のリスク評価、コンプライアンスの確保、人権DDの実施、ステークホルダーの期待に応え、人権をグローバルに擁護するための重要なリソースとなりうる。

米 국무省の「国別人権報告書<sup>7</sup>」やヒューマン・ライツ・ウォッチの「世界人権年鑑<sup>8</sup>」のような既存のモデルのように、人権を促進し、対話を促し、政府の行動に対する責任を追及する上で重要な役割を果たすことが期待される。また、この報告書は、すでに公的な情報源から入手可能な情報のまとめだけでも十分に日本企業の意思決定の指針となる貴重な洞察を提供すると考えられる。

<sup>5</sup> ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議（2022年9月）「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」  
[<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>]（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>6</sup> ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議決定（2023年4月）「公共調達における人権配慮について」  
[[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business\\_jinken/dai7/siryou4.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf)]（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>7</sup> 米 국무省（2024年4月）「2024年版国別人権報告書」  
[<https://www.state.gov/reports-bureau-of-democracy-human-rights-and-labor/country-reports-on-human-rights-practices/>]（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>8</sup> ヒューマン・ライツ・ウォッチ「世界人権年鑑（ワールド・レポート）」  
[<https://www.hrw.org/world-report/2024>]（最終検索日：2024年6月3日）



自由民主党の「わが国の人権外交のあり方検討プロジェクトチーム」は、経済活動に伴う人権リスクの特定、予防、軽減するための「人権デューディリジェンスに積極的に参画するための企業に対する環境整備」のための提言書<sup>9</sup>を発表した。その提言の中には「企業が人権リスクの特に高い国やセクターを特定できる情報ツールの提供」という段落があり、「すでに国際機関や民間機関が作成し、英語にて公開されているリソースが複数存在していることから、これらを日本語にて活用する予算措置を行うことも含め、具体的な施策を検討すべきである。」と述べられている。

以下、日本語による国別人権報告書が重要である理由をいくつか挙げる。

### デュー・ディリジェンス

人権DDは企業責任の重要な要素である。国別人権報告書は、徹底的なDDを実施し、リスクを特定し、悪影響を予防し、軽減する適切な措置をとるための情報源となる。

### リスク評価

国別人権報告書は、企業が事業を行っている国や製品を調達している国の人権状況に関する貴重な洞察を提供する可能性があり、人権状況を理解することで、企業は事業やバリューチェーン、評判に対する潜在的なリスクを評価することができる。

### コンプライアンス

企業は、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」などの国際基準に示された人権を尊重することがますます求められている。

### ステークホルダーの期待

投資家、顧客、従業員、その他のステークホルダーは、ますます企業が事業やサプライチェーン全体を通じて人権を尊重することを求めている。各国の人権状況について常に最新の情報を得ることで、企業はステークホルダーの期待により効果的に応えることができる。

### 持続可能な事業

人権の尊重は、法的・倫理的な要請であるだけでなく、長期的な事業の持続可能性にも寄与する。国別人権報告書は、企業が人権を推進し、社会の安定を促進し、地域社会とのより強固な関係を構築する機会を特定するのに役立つ。

このように、外務省が日本語で国別人権報告書を発行することは、企業の説明責任や対話を促進し、人権をグローバルに保護するための極めて重要な一歩であり、日本および世界における事業活動の透明性と持続可能性を高めることに繋がる。

## 4) 技能実習制度の改正における課題

日本政府は2024年2月に技能実習制度を改正する方針（正式名称「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」）を閣議決定した。本方針に基づき技能実習制度、特定技能制度、及び永住許可制度についての改正が検討され、同年3月に入管法の改正法案（正式名称「出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律案」）が国会に提出された<sup>10</sup>。

<sup>9</sup> 自由民主党政務調査会（2022年2月）「わが国の人権外交のあり方検討プロジェクトチーム 第二次提言 ～「ビジネスと人権」に関するわが国のあり方～」

[[https://storage2.jimin.jp/pdf/news/information/202718\\_1.pdf](https://storage2.jimin.jp/pdf/news/information/202718_1.pdf)]（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>10</sup> 法務省出入国在留官庁「改正法の概要（育成就労制度の創設等）」



同法案では、技能実習生制度を廃止し、新たに「育成就労制度」<sup>11</sup>が導入されることになっている。育成就労制度は、技能実習生制度が実態は単なる国内産業における労働力確保の手段となっており、人材育成を通じた国際貢献という目的と大きく乖離しているとの批判を受け、技能実習制度を「発展的に解消」し、日本国内における人材確保をも目的とする制度として新たに導入されるものである。

しかし、育成就労制度では、以下の点において従来の技能実習制度の問題を克服できない。

第一に技能実習制度においては、技能実習生には転籍、すなわち職場移転の自由が認められていないこととなっており、それが原因で残業代未払やハラスメントなどの違法な労働環境について声をあげることができず、また、声をあげれば本人の意思に反して強制帰国させられるなど、数々の人権侵害を引き起こしてきたことが指摘されている<sup>12</sup>。この点、「育成就労制度」では、技能実習制度とは異なり、①やむを得ない事情がある場合や、②一定の条件での本人意向による転籍が可能となる（法律案9条の2第4号）。しかし、上記①については「やむを得ない事情」の基準が曖昧であり、またその該当性を判断することになるであろう第三者機関である外国人育成就労機構（現行では外国人技能実習機構）の独立性や迅速性も問題となりうる。また上記②については、育成就労制度は人材育成を目的としているため、そもそも「3年間を通じて一つの受入れ機関において継続的に就労を続けることが望ましい」とされており、転籍が例外であり、原則3年間は転籍を制限することが容認されることにもなりかねず、転籍が認められないリスクを背景として結局、労働者が声をあげることができない現状が存続するおそれがある。

第二に、技能実習生制度においては、技能実習生の送出しと受入れの過程に民間団体が関与し、これらの民間団体が悪質なブローカーとして機能し、技能実習生が搾取されるという人権侵害も発生している。この点、育成就労制度においても、民間団体が労働者の送出し及び受入れの過程に関与することが排除されていない（法案9条第11号）。それどころか、政府方針では、「手数料等が不当に高額とならないようにするとともに当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入する」とされており、労働者が送出しと受入れ機関に対して手数料を支払うことを容認している。このような民間職業仲介において労働者から手数料を徴収することはILO第181号条約で禁止されている。また、ILOが2019年に公表した「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針ならびに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義」においては、事業者に対して、手数料や関連費用を労働者に負担させることがないよう求めている。したがって、そもそも育成就労制度において、労働者の受入れに民間団体を関与させるべきではない。

第三に、技能実習制度においては、労働者の来日にあたって家族の帯同は認められていない。その結果、技能実習生は実習先や監理団体から中絶するか帰国するかを選択を迫られ、中には妊娠した技能実習生が出産した乳児を遺棄して刑事責任を問われるなどの痛ましい事件が発生している。家族帯同を認めない点は育成就労制度においても同じであり、家族の帯同は認められない（法案別表第一「四」）。家族帯同が認められるためには特定技能2号の

[\[https://www.moj.go.jp/isa/content/001415280.pdf\]](https://www.moj.go.jp/isa/content/001415280.pdf)（最終検索日：2024年6月3日）  
法務省出入国在留官庁（2024年3月）「出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律案」

[\[https://www.moj.go.jp/isa/05\\_00042.html\]](https://www.moj.go.jp/isa/05_00042.html)（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>11</sup> 久保田一道（2024年3月）「外国人技能実習制度に代わる新制度新設を閣議決定」

<https://www.asahi.com/ajw/articles/15199599>（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>12</sup> 日本労働弁護団（2024年3月）「外国人労働者の権利が制限されない受入れ制度の創設を求める声明」

[\[https://roudou-bengodan.org/proposal/%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E5%8A%B4%E5%83%8D%E8%80%85%E3%81%AE%E6%A8%A9%E5%88%A9%E3%81%8C%E5%88%B6%E9%99%90%E3%81%95%E3%82%8C%E3%81%AA%E3%81%84%E5%8F%97%E5%85%A5%E3%82%8C%E5%88%B6%E5%BA%A6%E3%81%AE/\]](https://roudou-bengodan.org/proposal/%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E5%8A%B4%E5%83%8D%E8%80%85%E3%81%AE%E6%A8%A9%E5%88%A9%E3%81%8C%E5%88%B6%E9%99%90%E3%81%95%E3%82%8C%E3%81%AA%E3%81%84%E5%8F%97%E5%85%A5%E3%82%8C%E5%88%B6%E5%BA%A6%E3%81%AE/)（最終検索日：2024年6月3日）



在留資格を取得する必要があるところ、そのために仮に育成就労制度において3年間及び特定技能1号制度において5年間の就労が必要となれば、労働者は合計8年間も家族と離れ離れで就労しなければならないこととなり、家族関係が崩壊しかねず、特に子どもがいる場合ははじめ家族結合の原則（自由権規約17条、23条、子どもの権利条約3条）に抵触する。日本は未批准であるものの、「締約国は、家族が、社会の自然かつ基礎的な単位であり、社会及び国による保護を受ける権利を有することを認め、移住労働者の家族の同居の保護を確実にするために適切な措置をとるものとする。」と定める移民労働者権利条約（正式名称「すべての移住労働者及びその家族の権利保護に関する条約」）第44条1項にも反する結果を招来しかねない。

よって、これらの問題点について国際人権基準と合致した制度となるように「育成就労制度」は抜本的な見直しが必要である。

### 5) 各国連絡窓口（National Contact Point : NCP）における課題

日本NCPは政府内の3つの省庁の代表者で構成されている。また、OECD多国籍企業行動指針（行動指針）の普及や実施に関する話し合いを行う諮問機関である日本NCP委員会は日本労働組合総合連合会（連合）と日本経済団体連合会（経団連）がメンバーとなっており、市民社会組織はどちらにも含まれていない。OECD「責任ある企業活動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」（2018）はステークホルダーとして地域レベルの共同体や、市民社会組織、人権擁護者や消費者を挙げていることから、現在のNCP委員会の包括性には疑問がもたれる。また、OECD Watch（OECDを監視するための国際的な市民団体のネットワーク）は、NCPの公平性を促進するために透明性のある公平なプロセスで選定されて独立した専門家をNCPに含めたり、NCPの構成に等しく経済界、労働者団体、市民社会組織の代表者を含めることを提言している(Multipartite NCPs)<sup>13</sup>。このようなNCPであれば、異なる利害関係を持つ複数の利害関係者グループが関与することで、バイアスがかかりにくくなるだろう。

外務省によると、2000年に設立されてからの23年間で、日本NCPに提起された件数は合計15件であった。2022年設立の一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が、2024年2月時点までに70件以上<sup>14</sup>の通報を受領していることを考慮すると、NCPの件数は問題状況の実態に沿っていないことが分かる。この傾向はNCP全体に共通しており、NCPを設置している全51カ国が2022年に受領した総数はたった41件<sup>15</sup>だった。全てのステークホルダーにOECDガイドラインとデュー・ディリジェンス・ガイダンスの認識を促し、NCPへの認識を広める持続的な努力をすることはNCPの役割の1つであるが、十分に果たされていない。

OECDによると、各国の状況に応じた優先分野を特定し、リソースを効率的に配分するためには、Promotional Planの策定がベストプラクティスとされている<sup>16</sup>。しかしながら、多くの国ですでに策定されているPromotional Planが日本にはない。また、OECDのガイドラ

<sup>13</sup> OECD Watch（2015年6月）「Remedy Remains Rare」

<https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2015/06/Remedy-Remains-Rare.pdf>、33ページ（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>14</sup> JaCER（2024年3月）「グリーンバンスリスト」

<https://jacer-bhr.org/data/media/List20240329JPN.pdf>

<sup>15</sup> OECD（2023年）「Annual report on the Activity of National Contact Points for Responsible Business Conduct 2022」

<https://mneguidelines.oecd.org/ncps/annual-report-of-NCPs-for-RBC-2022.pdf>、9ページ（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>16</sup> OECD（2023年）「Annual report on the Activity of National Contact Points for Responsible Business Conduct 2022」

<https://mneguidelines.oecd.org/ncps/annual-report-of-NCPs-for-RBC-2022.pdf>、40ページ（最終検索日：2024年6月3日）



インにつき、2022年には日本NCPは市民社会組織に対する周知を行っていない<sup>17</sup>。全件数の過半数の問題提起者が個人またはNGOである中、日本では労働組合が53%を占めている事実は、日本NCPの市民社会組織などへの周知不足が顕著に表れている。2022年にもっとも多くの具体的事例を受領したイギリス（59件<sup>18</sup>）では、Promotional Planを策定の上、市民社会組織も含むステークホルダー向けに12回に及びイベントを主催している<sup>19</sup>。日本NPCの主催イベントは0回であった。日本NCPの人的資源がスタッフ11名<sup>20</sup>とNCP設置国で最多であることを鑑みると、早急にPromotional Planを策定し、周知活動を強化させることが期待される。

NCPはまた、立証基準の高さという点でも問題がある。NCPは最初の審査段階での立証責任が高く、多くの申立人が証拠不十分やOECDガイドライン違反により却下されている。さらに、2022年に結審された事例の結果の70%は合意に至らず、そのうちの44%はエンゲージメントの拒否によるものであった。日本で終了した13件の具体的事例のうち、3件は拒否され、8件は合意に至らなかった。日本NCPにより全面解決に達したのはこれまでで1件のみであった<sup>21</sup>。これは、NCPが申立人にとって効果的な救済措置として機能していないことを示している。

日本NCPは、過度に高い証明基準を要求すべきではない。また、申し立てが生じた場合、企業がNCPプロセスにもっと関与するよう努力すべきである。さらに、人権侵害が合理的に疑われる場合には、手続の終了にあたってNCPが公表する報告・声明において、日本NCPは被害救済に向けた企業に対する強い提言を行うようにするべきである。

---

### 問い合わせ

特定非営利活動法人 ヒューマンライツ・ナウ: [info@hrn.or.jp](mailto:info@hrn.or.jp)

---

<sup>17</sup> OECD（2023年）「Annual report on the Activity of National Contact Points for Responsible Business Conduct 2022」

[<https://mneguidelines.oecd.org/ncps/annual-report-of-NCPs-for-RBC-2022.pdf>]、62ページ（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>18</sup> OECD「Database of specific instances」 [<https://mneguidelines.oecd.org/database/>]（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>19</sup> OECD（2023年）「Annual report on the Activity of National Contact Points for Responsible Business Conduct 2022」

[<https://mneguidelines.oecd.org/ncps/annual-report-of-NCPs-for-RBC-2022.pdf>]、63ページ（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>20</sup> OECD（2023年）「Annual report on the Activity of National Contact Points for Responsible Business Conduct 2022」

[<https://mneguidelines.oecd.org/ncps/annual-report-of-NCPs-for-RBC-2022.pdf>]、62ページ（最終検索日：2024年6月3日）

<sup>21</sup> 外務省（2024年）「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」

[<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>]（最終検索日：2024年6月3日）