

ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定に向けて

早わかりQ&Aハンドブック

平成30年9月18日

弁護士 高橋 大祐*

ベースラインスタディ報告会参考資料

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

Q&A目次

- Q 1 ビジネスと人権に関する国連指導原則とは何ですか？
- Q 2 指導原則が企業に尊重を求めている「人権」とはどのような内容ですか？
- Q 3 指導原則が企業に対し実施を求める「人権デュー・ディリジェンス」(人権 DD: Human Rights Due Diligence) とは何ですか？
- Q 4 指導原則が政府や企業に整備を求める「苦情解決制度」(Grievance Mechanism) とは何ですか？
- Q 5 指導原則はルール形成や企業実務にどのような影響を与えていますか？
- Q 6 政府が現在策定中の国別行動計画 (NAP: National Action Plan) とは何ですか？
- Q 7 NAP はどのようなプロセスで策定されることが期待されていますか？
- Q 8 NAP 策定において実施が推奨されているベースライン評価とは何ですか？
日本政府が実施しているベースラインスタディとどのような関係にありますか？
- Q 9 指導原則と持続可能な開発目標 (SDGs) はどのような関係にありますか？
- Q 10 日本企業や日本国内に関係した「ビジネスと人権」の課題を理解する上で参考となる日本語の資料はありますか？

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

Q 1 ビジネスと人権に関する国連指導原則とは何ですか？

A

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

指導原則は、基本原則とこれを具体化する31の原則から構成されています。

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

<指導原則>

・原文 国連人権高等弁務官事務所

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

・和訳 アジア・太平洋人権情報センター 翻訳版

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

国連広報センター 翻訳版

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

外務省 仮訳版

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

Q 2 指導原則が企業に尊重を求めている「人権」とはどのような内容ですか？

A

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

れた基本的権利に関する原則を含みます（原則12）。

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

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

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

<参考情報>

- ・国連広報センターウェブサイト：国際人権章典の和訳・解説を提供。

http://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/

- ・ILO 駐日事務所ウェブサイト：国際労働基準に関する情報を提供。

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

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

<https://www.business-humanrights.org>

Q 3 指導原則が企業に対し実施を求める「人権デュー・ディリジェンス」 (人権 DD: Human Rights Due Diligence) とは何ですか？

A

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

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

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

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

<参考情報>

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

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

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

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

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

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

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

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

<http://www.ungcnj.org/activities/topics/detail.php?id=217>

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

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

Q 4 指導原則が政府や企業に整備を求める「苦情解決制度」（Grievance Mechanism）とは何ですか？

A

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

指導原則は、苦情解決制度を、国家型と非国家型のもの、司法型と非司法型

のものに分類しています。

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

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

<非司法型苦情解決制度の例>

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

http://www.moj.go.jp/JINKEN/public_jinken04_settlement00.html

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

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

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

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

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

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

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

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

Q 5 指導原則はルール形成や企業実務にどのような影響を与えていますか？

A

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

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

英国現代奴隷法，米国貿易円滑化貿易執行法，フランス注意義務法など）。

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

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

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

<参考情報>

- ・ OECD 多国籍企業行動指針和訳（外務省ウェブサイト）

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

- ・ ILO 多国籍企業宣言和訳（ILO 駐日事務所ウェブサイト）

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

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

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

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

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

Q 6 政府が現在策定中の国別行動計画（NAP: National Action Plan）

とは何ですか？

A

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

英国，イタリア，オランダ，ノルウェー，米国，ドイツ，フランス等を含む

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

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

<参考情報>

- ・外務省「ビジネスと人権」ウェブサイト：日本政府のNAP策定に向けた進捗状況を掲載。
https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html
- ・デンマーク研究所 Global NAP ウェブサイト（英語）：各国のNAPの内容・策定プロセスなどを紹介。
<https://globalnaps.org>
- ・山田美和「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』をいかに実行するか——日本の行動計画（NAP）策定にむけての報告書」：NAP策定に向けた準備作業のあり方に関する政策提言。
http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Seisaku/2016_a04.html
- ・アジ研ワールドトレンド 2017年9月号（No.263）特集：NAP策定に取り組むにあたり、何が求められているのか、各セクターの専門家が解説。
http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Periodicals/W_trend/201708.html
- ・ビジネスと人権 NAP 市民社会プラットフォーム「About NAP」ウェブサイト：市民社会の立場からNAPに関する情報を掲載。
<https://www.bhr-nap-cspf.org/about-nap/>

Q 7 NAPはどのようなプロセスで策定されることが期待されていますか？

A

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

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

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

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

<NAP ガイダンス>

- ・原文 国連人権高等弁務官事務所ウェブサイト

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

- ・和訳 ヒューマン・ライツ・ナウ ウェブサイト

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

Q 8 NAP 策定において実施が奨励されているベースライン評価とは何ですか？
日本政府が行っているベースラインスタディとどのような関係にありますか？

A

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

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

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

ィを実施しました。

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

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

<ベースライン評価に関する NAP ツールキット>

原文 デンマーク人権研究所 ウェブサイト

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

和訳 ジェトロ・アジア経済研究所 ウェブサイト

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

Q 9 指導原則と持続可能な開発目標 (SDGs) はどのような関係にありますか？

A

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

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

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

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

<参考情報>

- ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」和訳（外務省ウェブサイト）
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>
- ・SDGsコンパス和訳（GCNJウェブサイト）
http://ungecn.org/sdgs/pdf/SDG_COMPASS_Jpn.pdf
- ・拡大版SDGsアクションプラン2018（外務省ウェブサイト）
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/action_plan_2018.pdf
- ・黒田かをり「SDGsと人権尊重」（東京人権啓発企業連絡会ウェブサイト）
<https://www.iinken-net.com/close-up/1807-1.html>

Q 10 日本企業や日本国内に関係した「ビジネスと人権」の課題を理解する上で参考となる日本語の資料はありますか？

A

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

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

<参考情報>

- ・アジア経済研究所ビジネスと人権・NEWS LETTER:「ビジネスと人権」に関する調査研究や政策提言研究会の開催を従前より継続的に実施しており、その研究成果をニュースレターや報告書等としてウェブサイトにおいて掲載。
<http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Seisaku/Newsletter.html>
- ・ジェトロ「2017年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」:日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査結果も掲載。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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