



2017年4月28日

2016年度政策提言研究「新興国市場における企業活動と人権リスクに関する調査・啓発
ならびにナショナル・アクション・プラン策定に関するプラットフォーム構築事業」

『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—

山田 美和
日本貿易振興機構アジア経済研究所

【禁無断転載】

本報告書に関する問い合わせ先:

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 法・制度研究グループ 山田美和

〒261-8545 千葉県千葉市美浜区若葉3丁目2-2

TEL: +81-43-299-9500 FAX: +81-43-299-9724

目次

はじめに	1
I 『ビジネスと人権に関する国連指導原則』（ラギー・フレームワーク）とは何か	4
1 指導原則の成り立ち	4
2 指導原則の3つの柱	5
(1) 人権を保護する国家の義務	5
(2) 人権を尊重する企業の責務	7
(3) 救済へのアクセス	8
3 指導原則をめぐるグローバルイシューの動向	8
責任あるサプライチェーン	9
政府公共調達	10
外国人労働者	11
メガスポーツイベント	11
金融と人権	12
SDGs との関係	12
責任ある企業行動（RBC: Responsible Business Conduct）との関係	13
II 国別行動計画(National Action Plan: NAP)とは何か	15
1 なぜNAPが必要なのか	15
2 NAPに何をどのようにいれこむか	16
3 NAP策定のプロセス	17
4 現状認識およびベースラインスタディの重要性	18
5 プロセスの透明性とマルチステークホルダーの関与	19
6 他国におけるNAP作成の動き	19
(1) EUおよび欧州	19
(2) アメリカ	22
(3) その他の地域	23
III 日本企業の海外事業展開における人権リスクーアジア新興市場を中心に	25
1 責任あるサプライチェーンー日本企業へのアンケート調査から	25
(1) 日本国内企業の動向	25
(2) 在ASEAN日系企業の動向	31
(3) 小括	37
2 カントリーフォーカスワークショップにおける成果	38
(1) ミャンマー	39
(2) マレーシア	40
(3) 現地ワークショップの重要性	41

3	自ら語ることを求められる日本企業.....	42
(1)	気づかされる日本企業、意識する日本企業.....	42
(2)	現在の事業運営を人権課題から見直す.....	43
(3)	政策支援の必要性.....	44
IV	J-NAP のあり方.....	46
1	日本社会における指導原則および NAP 策定に対する認識—国際シンポジウムにおけるアンケート調査から.....	46
2	指導原則を具体的に実行する日本の政策を示す NAP.....	49
(1)	政府から企業への期待を表明するステートメント.....	50
(2)	企業の人権デューデリジェンスを促進する政策.....	50
(3)	法規制とインセンティブのスマートミックス.....	51
(4)	政府自ら経済アクターとしてはたす責任.....	52
(5)	政策の一貫性 貿易・投資政策へのインテグレーション.....	53
3	日本政府国別行動計画の策定にあたって.....	53
(1)	策定プロセス重視—プロセスを on-going で公開、国際機関の活用.....	54
(2)	マルチステークホルダーとのエンゲージメントの機会醸成.....	54
(3)	現状認識の重要性—人権リスクの認識、現況の制度、問題点の洗い出し.....	55
(4)	テーマ、イシューをしばったマルチステークホルダーエンゲージメント.....	55
(5)	省庁横断的な議論ののち役割を明確にする.....	56
	おわりに—日本の競争力を高めるために.....	57
	表 1：デンマーク・オランダ・英国・米国・ドイツ NAP 策定プロセス比較.....	58
	表 2：NAP 作成のための現況分析項目リスト.....	60

はじめに

2011年国連人権理事会において、『ビジネスと人権に関する国連指導原則』（以下指導原則）が、日本を含む参加国の全会一致で承認された。人権保護という国家の国際上の義務を再度確認し、規模やセクターに関わらず、すべてのビジネスが人権を尊重する責務を負うことを明確にした指導原則の三つの柱は、国家による人権保護の義務、企業による人権尊重の責任、救済へのアクセスである。ビジネスと人権を全面に打ち出した同指導原則の成立を受けて、OECDでは2011年多国籍企業ガイドラインに人権条項を追加し、欧州委員会ではEU企業の競争力強化を視野にいたした新CSR戦略の一環として指導原則の実行についてセクター別ガイダンス文書の作成がなされている。人権理事会決議17/4および26/22にもとづいて、指導原則が採択された翌年2012年から毎年ジュネーブで国連ビジネスと人権フォーラム(United Nations Forum on Business and Human Rights)が毎年開催されている。

指導原則をいかに実行していくかという各国政府の方針・政策文書が「ビジネスと人権に関する国別行動計画」(NAP: National Action Plan)である。指導原則を具体的に実践するための効果的手段としてNAPを作成するよう推奨する、国連ビジネスと人権ワーキンググループによる報告書が2014年国連総会に提出された(A/69/263)。2014年12月に行われた第3回国連ビジネスと人権フォーラムにおけるメインテーマはNAPであり、すべての政府に対しNAPの準備を要請、政府はNAPを作り、企業は行動し、市民社会は政府・企業が指導原則を実行すべく支えることが強調された¹。以降当該フォーラムではNAPに関するセッションがあり、各国のNAP策定の動向が注目されている。

2015年6月ドイツでのG7エルマウ・サミット首脳宣言では、責任あるサプライチェーンという観点からG7各国のNAP作成の努力を歓迎する旨が記された²。同宣言では以下のように言及されている。「我々は、国連ビジネスと人権に関する指導原則を強く支持し、実質的な国別行動計画を策定する努力を歓迎する。我々は、国連の指導原則に沿って、民間部門が人権に関するデューディリジェンスを履行することを要請する。我々は、透明性の向上、リスクの特定と予防の促進及び苦情処理メカニズムの強化によってより良い労働条件を促進するために行動する。我々は、持続可能なサプライチェーンを促進し、ベスト・プラクティスを奨励する、政府及び企業の共同責任を認識する。」

さらに2016年4月ドーハで開催された、国連ビジネスと人権フォーラム初のアジア地域会議についての国連ビジネスと人権ワーキンググループ報告書には、「アジア地域における

¹フォーラムのプログラム、ステートメントなどの詳細は
<http://www.ohchr.org/forumonbusinessandhumanrights>

² http://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page4_001244.html

G7国としてのリーダーシップを」と日本が明示されている(A/HRC/32/45/Add.2)³。

日本企業は世界各地に伸びるサプライチェーンを有している。日本企業の新興国や途上国への事業進出が活発に展開され、市場および生産・流通の拠点として、そしてインフラ開発において、新たなビジネス・チャンスが期待される一方、社会・環境要因が事業上のリスクとして浮上している。企業の海外投資における人権にかかる課題は、ますますその多様性と領域を増している。日本政府および日本企業に対して、ミャンマーなどの途上国や新興国への開発支援・投資における人権配慮がますます求められている。現在、投資・支援対象として脚光をあびている新興国や途上国は、まさに人権が侵害されやすい国である。そしてその人権リスクの高い国が、投資受け入れの条件として、自国民の人権配慮を求める動きもあり、投資する側はその点における差別化を迫られている。日本企業は、指導原則を活用して、とくに新興国や途上国における人権課題と企業に求められている責任についてさらなる理解とコミットメントが求められている⁴。

こうした状況のなか、2016年11月16日第5回国連ビジネスと人権フォーラムの指導原則に係る国別行動計画セッションにおいて、在ジュネーブ日本政府代表部大使がステートメントを発した⁵。「我が国は、指導原則の履行にコミットしている。この観点から、今後数年以内に国別行動計画を策定すべく、現在、外務省、法務省、経済産業省、厚生労働省等と予備的な協議を開始している段階。国別行動計画の策定の過程において、ビジネス及び市民社会の声を聞き、バランス良く反映させるとともに、企業の責任ある行動を促して

³ 当該フォーラムでは、国連ビジネスと人権ワーキンググループ議長から任命を受け、本報告書執筆者がクロージングセッションでフォーラムの総括をおこなう4人のラポーターのうちひとりを務めた。プログラム等については

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/AsiaForum/Programme_Asia_Regional_Forum.pdf

⁴ アジ研ワールド・トレンド2014年5月号(No.223)「特集：新興国・途上国におけるビジネスと人権—国家・企業・市民として」

http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Periodicals/W_trend/201404.html 「特集にあたって日本がはたすべき人権尊重の責任—新興市場におけるビジネスのあり方とは」、アジ研ポリシー・ブリーフNo.51「なぜ今、『ビジネスと人権』なのか—政府の義務と企業の責務—」(2015年4月30日) <http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/PolicyBrief/Ajiken/051.html> 同No.60「日本に求められる行動計画の策定—『ビジネスと人権に関する国際指導原則』をどう実行するのか—」(2015年6月3日)

<http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/PolicyBrief/Ajiken/060.html>

⁵ 2016 United Nations Forum on Business and Human Rights, Statement by Ambassador Mitsuko SHINO (16 November 2016)

http://www.geneve-mission.emb-japan.go.jp/itpr_en/statements_rights_20161116.html

いきたいと考えている」。同年 12 月 22 日、持続可能な開発目標（SDGs）推進本部で決定された SDGs 実施指針付表に「ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定」が明記された⁶。これにより日本政府による NAP 策定の正式なコミットメントが表明された。

日本の NAP 策定はグローバルな期待にどのように応えることができるのか。日本政府には、指導原則にもとづく NAP 作成というプロセスを通じて、マルチステークホルダーと協働し、政府としてのビジネスと人権に関するコミットメント、そして日本企業のコミットメントを後押しする政策が必要とされている。

本報告書では、指導原則にもとづく NAP とは何か、その必要性は何か、NAP 策定に向けた準備作業のあり方について論じる。第 I 章は、指導原則について説明し、ビジネスと人権に関するグローバルイシューを概観する。第 II 章は、指導原則を実行するための NAP について論じる。その作成に必要な作業、何を NAP に盛り込むべきか、他国の NAP の事例も紹介する。第 III 章は、日本企業の海外事業展開における人権リスクについて論じる。日本企業がビジネスと人権に関してどのような課題を抱えているかを調査し分析することは、有効な NAP 策定のための必須作業である。そして第 IV 章は、今後の日本の NAP 策定に向けて策定プロセスの重要性を論じ、そのあり方を提言する。

⁶ <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/dai2/gijisidai.html>

I 『ビジネスと人権に関する国連指導原則』（ラギー・フレームワーク）とは何か

1 指導原則の成り立ち

2008年国連人権理事会は国連「保護、尊重および救済：ビジネスと人権のための枠組み」を満場一致で歓迎した。この枠組みを作り上げた国連事務総長特別代表ジョン・ラギーの名から「ラギー・フレームワーク」と呼ばれている。この枠組みを実行可能にすべく、『ビジネスと人権に関する国連指導原則』が作成され、2011年3月国連人権理事会で承認された⁷。ビジネスと人権やCSR（企業の社会的責任：Corporate Social Responsibility）に関して、国連グローバル・コンパクトやISO26000など様々な取り組みがあるなかで、指導原則の重要性は、国連の名を冠し国家代表によって承認された企業ガイダンスであること、各国政府、企業や業界団体、市民社会や労働者組合、国内人権機関、投資家など多様なステークホルダーからの支持を得たことにある。

指導原則の成立の背景には、約30年にわたる国連における議論の攻防があった。1960年代以降第三世界諸国への先進諸国の企業の進出が始まった。その影響力が増すにつれて、途上国および社会主義国による、多国籍企業の活動を規制する国際基準を求める動きが活発になった。国連経済社会理事会の決議により、1976年に多国籍企業委員会が設置され、1977年に政府間ワーキンググループにおいて多国籍企業に関する国連行動綱領の交渉が開始された。1982年にワーキンググループから委員会に草案が提出されたが、先進国、途上国および社会主義国のそれぞれの主張や思惑の違いは埋まらず、草案は1993年の経済社会理事会の決議をもって事実上廃案となった⁸。一方、国連人権小委員会は、2003年に、企業が国際法および国内法で認められた人権を保障する義務を負い、企業の義務履行を確保するため国連が企業活動を監視する規定を盛り込んだ「人権に関する多国籍企業および他の企業の責任に関する規範」を採択した⁹。これに多くの多国籍企業が本拠地をおく先進国は反対し、草案は翌年の国連人権委員会で承認されなかった。自らにとって好ましい投資環境を求める企業と先進国と、企業に人権保障義務を求める市民社会組織との対立は膠着

⁷ Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, A/HRS/17/31

⁸ 多国籍企業に関する国連行動綱領（United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations）の交渉過程については、Karl P. Sauvart, The Negotiations of the United Nations Code of Conduct on Transnational Corporation, *The Journal of World Investment and Trade* 16 (2015) 11-87.

⁹ Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights, UN Doc.E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003).

した。2005年、この状況を打開するために、国連人権委員会は国連事務総長に、特別代表ラギー氏を任命するよう要請した。同氏によりビジネスと人権に関する国際的枠組みの形成が図られ、幅広いステークホルダーとの対話を重ね、3年後の2008年に公表されたのがラギー・フレームワークである。

指導原則の問題意識は、企業活動と人権の問題の深刻化の根本原因は「ガバナンス・ギャップ」の存在にあるとする。すなわち企業などの経済的アクターがもたらす影響の範囲とインパクトの大きさと、それがもたらす負の側面を適切にコントロールできない社会側の能力にはギャップがある。それをできるだけ少なくし埋めていこうというのが指導原則であり、「この指導原則の規範的貢献は、新たな国際法上の義務を作るのではなく、国家と企業のための既存の基準と慣行が持つ影響を精緻化することにある。それは、既存の基準と慣行を、論理的に首尾一貫したそして包括的な一つのひな型にまとめること、そしてどこに現在の体制で足りないところがあるのか、またいかにしてそれを改善すべきかを明確にすることである」とされている¹⁰。

2 指導原則の3つの柱

指導原則は、国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセスの三つの柱からなる。人権を保護する国家の義務は原則1から10に、人権を尊重する企業の責任は原則11から24に、そして救済へのアクセスは原則25から31に規定されており、全31原則からなる。

(1) 人権を保護する国家の義務

原則1は、国家の国際人権法上の義務を明記し、続く原則2および3は、国家が企業に対して人権を尊重することを期待していることを明確にし、実際に企業が人権を尊重することができるように施策をおこなうことを規定している。

国家は、「領域内および／または管轄内において、企業を含む第三者による侵害から個人の権利を保護」する義務を負う（原則1）。これは、企業が人権を尊重するよう確保する義務であり、人権を侵害しないよう防止する義務と、人権侵害から救済する義務が含まれる。そのために国家は「実効的な政策、立法、規制および裁判を通じて侵害を予防し、調査し、処罰し、かつ補償するために適切な手段をとる」。この保護義務は行為基準であり、企業による侵害が直接国家の義務違反となるわけではないが、適切な措置を欠いた場合に義務違

¹⁰ ラギー・レポート「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」（A/HRC/17/31）序文第14段落。国際連合広報センターによる邦訳に依拠した

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

反となる。このような義務の対象となる企業は、自国に本拠地がある企業であり、事業活動そのものは国内も国外も含まれる。すなわち、国家は「領域内および／または管轄内に拠点を設置する企業すべてがその活動のなかで人権を尊重するよう、その期待を政策に明確に反映する」ことが求められる。

原則 4 から 6 は、国家自体が経済アクターとして、人権侵害をしないよう、資本関係や契約関係にある取引、政府調達などにおいて人権デューディリジェンスを行うことを規定している。原則 7 は、紛争地においては人権侵害が起こりやすいため特別の対処が必要であることが掲げられている。そして原則 8 から 10 は、ともすれば人権保護は、国家機関の一部の機関が所管となりがちであるが、そうではなく、人権保護の義務をはたすべく、国家の政策すべてにおいて一貫性を確保することを規定している。以下原則 1 から 10 を引用する¹¹。

人権を保護する国家の義務

1. 国家は、その領域及び／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護する義務を負う。そのために、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置をとる必要がある。
2. 国家は、その領域及び／または管轄内に住所を定めるすべての企業がその活動を通じて人権を尊重するという期待を、明確に表明すべきである。
3. 保護する義務を果たすために、国家は次のことを行うべきである。
 - (a) 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。
 - (b) 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強制するのではなく、できるようにする。
 - (c) 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。
 - (d) 企業の人権への影響について、企業がどのように取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。
4. 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。
5. 国家は、人権の享受に影響を及ぼす可能性のあるサービスを提供する企業と契約を結ぶか、あるいはそのための法を制定している場合、国際人権法上の義務を果たすために、しるべき監督をすべきである。

¹¹ 同上

6. 国家は、国家が商取引をする相手企業による人権の尊重を促進すべきである。
7. 重大な人権侵害のリスクは紛争に影響を受けた地域において高まるため、国家は、その状況下で活動する企業がそのような侵害に関与しないことを確保するために、次のようなことを含めて、支援すべきである。
 - (a) 企業がその活動及び取引関係によって関わる人権関連リスクを特定し、防止し、そして軽減するよう、できるだけ早い段階で企業に関わっていくこと。
 - (b) ジェンダーに基づく暴力や性的暴力の双方に特別な注意を払いながら、侵害リスクの高まりを評価しこれに対処するよう、適切な支援を企業に提供すること。
 - (c) 重大な人権侵害に関与したその状況に対処するための協力を拒否する企業に対して、公的な支援やサービスへのアクセスを拒否すること。
 - (d) 重大な人権侵害に企業が関与するリスクに対処するために、国の現行の政策、法令、規則及び執行措置が有効であることを確保すること。
8. 国家は、企業慣行を規律する政府省庁、機関及び他の国家関連機関が、関連情報、研修及び支援を提供することなどを含む、各々の権限を行使する時、国家の人権義務を確実に認識し、監督することを確保すべきである。
9. 国家は、例えば投資条約または契約を通じて、他の国家または企業とビジネスに関連する政策目標を追求するとき、その人権義務を果たすために国内政策でしかるべき余地を残しておくべきである。
10. 国家は、ビジネスに関連した問題を扱う多数国間機関の加盟国として行動する際、次のことを行うべきである。
 - (a) 当該機関が人権を保護するという義務を果たす加盟国政府の実行力を抑制したり、企業が人権を尊重するのを妨げたりしないことを確保するよう求める。
 - (b) 当該機関がそれぞれの権限及び能力の範囲内で企業の人権尊重を促進し、要請がある場合には、技術的な支援、能力養成及び意識向上などを通じて、企業による人権侵害に対して保護する国家の義務を果たすよう国家を支援することを奨励する。
 - (c) ビジネスと人権の課題に取り組むなかで、共通の理解を促し、国際協力を進めるために、この指導原則を活用する。

(2) 人権を尊重する企業の責務

企業は、その事業活動やバリューチェーンにおいて、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、および労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言に規定される諸権利を尊重する責任を負う（原則 11）。この責任は国家の義務とは独立した関係にあり、ゆえに企業は、どこで事業を展開する場合でも、国内法による規制や基準の程度に関わらず、上記の国際人権基準を遵守するよう期待されている。人権の尊重、すなわち人権を侵害しない責任は、「何もしない」という受動的な責任ではない。指導原則では、①責任を果たすというコミットメントを盛り込んだ方針、②自社が人権に与える影響を特定し、防止し、軽

減し、対処する人権デューディリジェンス・プロセス、③自社が引き起こし、または助長する人権への悪影響を是正するプロセスの三つを備えることが求められている（原則 15）。企業は人権に悪影響を生じさせた（生じさせる）ゆえに責任を負うのであり、①自社が直接人権への悪影響を引き起こし助長する場合はその悪影響の是正まで責任を負い、②自社の事業、商品、サービスと直接関係する取引先が悪影響を引き起こし助長する場合は、当該企業は悪影響の是正までの責任は問われないが、取引先に対し是正するよう働きかける責任を負う。

(3) 救済へのアクセス

ビジネスに関連した人権侵害が生じた場合、国家はその保護義務として、司法、行政、立法、その他しかるべき手段を通じて、被害者が実効的な救済を利用できるようにしなければならない（原則 25）。救済の対象は領域内および／または管轄内で生じた侵害であり、自国に拠点のある企業による国外での侵害も含まれる。救済の具体的な形としては、謝罪、原状回復、リハビリテーション、金銭または金銭でない形での補償、処罰（刑事罰や行政罰）、そして行為停止命令といった侵害行為の防止がある。このような救済を利用するための手続は「苦情処理メカニズム」（グリーバンスメカニズム：grievance mechanism）と呼ばれる。これには国家によるものも、国家以外によるものも、また司法的なものも、そうでないものも含まれる。

「それぞれの柱は、防止及び救済のための手段の、相互連関的で動的な体系を構成する重要な要素である。すなわち、国家は国際人権体制のまさに中核にあるが故に、国家には保護するという義務がある。人権に関して社会がビジネスに対して持つ基礎的な期待のゆえに、企業には尊重するという責任がある。そして細心の注意を払ってもすべての侵害を防止することは出来ないがゆえに、救済への途が開かれている」¹²。

3 指導原則をめぐるグローバルイシューの動向

指導原則自体は法的拘束力をもたない原則である。企業が人権に与える負のインパクトをなくすために、既述のとおり、多くのステークホルダーとの協議を重ね、人権理事会において全会一致で採択されたものである。しかし、法的拘束力を持たない指導原則では実効性がないとし、国が海外における自国企業活動を規制することを政府間で拘束力をもつ国際条約として求める動きがある。2014年6月国連人権理事会において、ビジネスと人権に関し、2つの決議が採択された。ひとつは、エクアドル、南アフリカ政府によって提出された、多国籍企業を規制するために法的拘束力をもつ文書の作成を目的とする政府間ワーキンググループの新設を求めるもの¹³、それに対してもうひとつは、ノルウェーによって

¹² ラギー・レポート、序文第6段落

¹³ A/HRC/26/L.22/Rev.1, A/HRC/RES/26/9

提出された、法的拘束力をもつ文書の効果と限界について現在の国連ワーキンググループに調査報告を求めるものであった¹⁴。前者は賛成 20、反対 14、棄権 13 で可決、後者は全会一致で可決された¹⁵。これらのふたつの対照的な動議は、指導原則を各国がいかに行うかについて問うている。

企業は法規制がなければ何もしないので多国籍企業を規制する国際条約が必要であるという、一部の途上国および NGO からの主張に対し、ビジネス界は大きな懸念を示している。それだけに、法的拘束力をもつ文書作成を目的とするワーキンググループの設置という決議が採択されたインパクトは大きい。これは、幅広いステークホルダーとの対話を重ねて成立した指導原則以前、すなわち人権規範をめぐる市民社会や途上国 vs 企業や先進国という、かつての深い対立の構図への後戻りを惹起させる。その意味で、2014 年 6 月の人権理事会での決議の数ヵ月後の同年 9 月に米国が、同年 11 月にドイツが NAP 作成のコミットメントを表明したことは、指導原則の有効性を支持することを内外に示す意味があったといえよう。そして両国とも 2 年あまりをかけて 2016 年 12 月に NAP を策定し公表した。

ビジネスと人権に関する主要なテーマであり、国連ビジネスと人権フォーラムにおいても多くのパネルセッションが設置され議論され、国際的な取り組みおよび各国の政策として取り組んでいる課題としては、責任あるサプライチェーン、外国人労働者、政府公共調達、メガスポーツイベント、土地の所有にかかる問題などが挙げられる。そのいくつかについて以下に記述する。

責任あるサプライチェーン

サプライチェーンにおける人権デューディリジェンスの重要性がますます高まっている。この分野こそ企業が本業として対処すべき分野とされている。労働搾取を目的とする人身取引を生み出す需要を抑制する重要な取り組みとして民間企業のサプライチェーン管理が注目されている¹⁶。政府が責任あるサプライチェーンをどのような政策をもって確保する

¹⁴ A/HRC/26/L.1, A/HRC/26/22

¹⁵<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session26/Pages/ResDecStat.aspx>

¹⁶ 2000 年に国連総会で国際組織犯罪防止条約の補足議定書のひとつとして採択され 2003 年に発効した「人(特に女性及び児童)の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書」(Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime パレルモ議定書)の第 9 条では、人身取引の防止として、あらゆる形態の搾取であって人身取引の原因となるものを助長する需要を抑制する措置をとるよう加盟国に求めている。2010 年 7 月には国連総会において採択された人身取引に対するグローバル行動計画 (UN Global Plan of

かは、各国 NAP の重要項目となっている。2014 年 6 月に採択された強制労働を禁止する ILO29 号条約を補強する議定書には、政府が企業に対して、そのサプライチェーン監査に関して支援するよう規定されている。政府機関、バイヤー、サプライヤー、消費者の意識や行動の変革のありかたが関係する。

政府公共調達

企業による調達のみならず、政府調達は大きな市場であり、政府がいかにかに人権を考慮して物品・サービスを調達するかは、まさに NAP そのものの在り方を示す¹⁷。前掲の NAP に関する国連ワーキンググループの報告書は、政府は企業が人権を尊重するようインセンティブを与えるよう措置を講じるべきであるとしている¹⁸。とくに政府がどのように政府調達手続きにおいて人権を考慮するかを NAP に示すことが重要であると述べている¹⁹。例えば、サプライヤーが指導原則にもとづく責任を果たしていることを示すために人権デューディリジェンスや関連するリスク分析を行うことを求め、これらの要件を政府調達に関するガイドラインおよび競争入札の条件に入れ込む。契約後は、適切なモニタリングと説明責任をはたすメカニズムが必要となる²⁰。同様に、輸出信用供与や ODA などにおいても、人権に負のインパクトをもたらすプロジェクトには供与しないことを確実にする手順が NAP に盛り込まれるべきである²¹。発注先には、人権インパクトのアセスメントを課し、プロジェクトの進行中における人権インパクトの緩和措置およびモニタリングを条件とすることも推奨されている。どのようにして政府は人権ファクターを調達プロセスの中に組み込むか、調達基準を企業による人権尊重のインセンティブとして機能させるかが議論されている。

Action against Trafficking in Persons, adopted by the General Assembly on 30 July 2010) では、その第 22 条において、各国は国レベルにおいて労働搾取を目的とする人身取引を撲滅するための措置を策定し実行すること、それらの措置について消費者を教育することを求めている。¹⁷例えば米国政府はグローバル経済における最大の購入者であり、低価格による調達、物品のサプライチェーンの透明性の欠如、そのサプライチェーンを監査する能力の欠如に起因し、政府調達が人権侵害に関係しているという調査レポートが出されている。“Turning a Blind Eye?

Respecting Human Rights in Government Purchasing” The International Corporate Accountability Roundtable (ICAR)

<http://icar.ngo/wp-content/uploads/2014/09/Procurement-Report-FINAL.pdf>

¹⁸ A/69/263 パラ 51

¹⁹ 同上

²⁰ 同上パラ 52 および 53

²¹ 同上パラ 54

外国人労働者

外国人（移民）労働者の劣悪な労働環境・条件、差別、債務労働、強制労働などの人権侵害が問題となっている。企業は、自らの被雇用者である労働者の権利尊重はもとより、責任あるサプライチェーンを確保するため人権デューディリジェンスにおいて、外国人労働者の権利が尊重されているかを確実にする必要がある。労働者のなかでも外国人労働者の権利は侵害されやすい状況にある。外国人労働者の権利侵害の要因として就労斡旋（リクルート）のあり方が議論されている。規制された正式な制度がつくられても、汚職や悪質な業者によりそれが悪用、濫用され、外国人労働者に多額の斡旋費用を課すような事態が横行している。多額の借金は債務労働となり、労働者の権利侵害が助長される構造を生み出している。公正な就労斡旋を実現するために、国際移住機関(IOM)は就労斡旋業者に対する IRIS という認証制度の導入を試みている²²。外国人労働者に対する人権侵害を回避するため、斡旋業者を介さない直接採用を開始している企業もある。大手電子機器企業らが加盟する EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) による、外国人労働者からの苦情を受け付ける仕組みなど、業界として取り組む動きもある。

外国人労働者の受入国政府は、労働基準監督という規制当局としての役割のみならず、自ら商取引をおこなう者として、例えば、公共調達において人権デューディリジェンスを要件とするなど、外国人労働者の権利を保護する環境を形作る重要な役割をもっている。

メガスポーツイベント

指導原則は、政府や企業のみならず、広範な商業活動をとまなう競技組織や大会にも適用される。過去のオリンピックやワールドカップなどのメガスポーツイベントにおいて、土地収用に関係して居住の権利、労働者の権利、言論や報道の自由などに対する侵害があったし、これからも懸念されている。開催地の決定過程からそしてイベントの準備、開催そして開催後におけるサイクルを通して、メガスポーツイベントの持続可能なエコシステムの一部として人権尊重が維持されることが必要である。例えば 2022 年にワールドカップ開催地となるカタールは、外国人労働者の劣悪な労働環境などの人権侵害が問題視され、とくに外国人労働者に対するカファーラ制度は奴隷労働であるとの批判をうけており、その改善を求められている。政府は人権を保護する自らの姿勢を民間セクターに示すべきであるとの指摘がなされている。主催者である FIFA は、ラギー氏による『FIFA と人権』報告書にもとづき²³、指導原則をその経営方針に適用することを通して、組織的変革をおこない透明性を確保すること、そして、グローバルなスポーツ組織運営とメガスポーツイベント開催の双方において、関係するすべての人々の人権を尊重する企業責任をどのように

²² International Recruitment Integrity System <https://iris.iom.int/>

²³ John G. Ruggie, “For the Game. For the World.” FIFA and Human Rights <https://www.hks.harvard.edu/centers/mrcbg/programs/crri/research/reports/report68>

果たすことができるかの手本を示すとしている。主催者のみならず、スポンサー企業のあり方も問われている。

指導原則が求める人権デューディリジェンスを日本はどう実行できるのか、2020年の東京オリンピック・パラリンピックが注目されている。

金融と人権

2016年11月国連ビジネスと人権フォーラムにおける主要テーマのひとつは、金融と人権であった。製品やサービスの一連のバリューチェーンに直接つながっている企業のみならず、資金の提供者である金融機関、機関投資家、保険会社などの人権課題に対する役割や責任が重要視されるようになってきている。責任ある投資の観点からファンドマネージャーや証券取引所の対応について議論されている。企業がどの程度人権に配慮しているかを取引の判断材料として提供していく必要があり、その意味で、人権に関するインデックスやランキングといったソフト・パワーも議論されている。政府、金融機関、労働組合、CSOの間で人権尊重について協定を締結する動きもある²⁴。

指導原則は、銀行セクターが原因となり、もしくは加担をしたり、もしくは直接に関係する人権侵害にフォーカスするよう求めている。ESGを超えた視野を持って、国際人権基準に照らして、自らのオペレーションが適切なのかどうかを評価、アセスメントをするよう議論されている。銀行自体にも人権デューディリジェンスが求められている。これは民間金融機関のみならず、政府系金融機関、開発援助機関などを含む。

SDGs との関係

2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された、持続可能な開発のためのアジェンダ 2030は、貧困を撲滅し、持続可能な世界を実現するために、17のゴールと169のターゲットからなる「持続可能な開発目標」（Sustainable Development Goals: SDGs）を掲げている²⁵。「これらは、すべての人々の人権を実現」することを目指し、取組みの過程で、地球上の誰一人として取り残さない（no one will be left behind）ことを誓っている。指導原則とSDGsの関係については、国連フォーラムにおけるラギー氏が次のように論じている。「ビジネスが持続可能な開発への貢献を最大化するためには、持続可能な開発における人に関わる部分の核心において人権の尊重を促進する努力をしなければならない。指導原則はビジネスがその事業およびビジ

²⁴ 例えばオランダにおける「人権に関する国際的な責任あるビジネス行動銀行セクター協定」（Dutch Banking Sector Agreement on international responsible business conduct regarding human rights）がある。

<https://www.ser.nl/en/publications/publications/2016/dutch-banking-sector-agreement.aspx>

²⁵ A/RES/70/1, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development

ネスの全体において人権の尊重を根付かせるために何をしなければならないかということについてグローバルな基準を設定している。翻って SDGs は地球上に社会および環境の持続可能性を実現するためのビジョン声明であり行動計画である。論理的には実践的にもこのふたつは密接に結びついていて、指導原則はビジネスが貢献することを期待されている SDGs の社会的要素の方向付けをおこなうものである」²⁶。

SDGs の 17 の目標はひとつひとつを検討すると人権に関わる課題であることが理解できる。例えば目標 8.ディーセントワークと経済成長は、労働者の権利、目標 11.都市開発は、土地に関する権利、居住の権利、目標 12.持続可能な消費と生産は、生産・製造過程において影響をうける人々の権利などに関係する。新アジェンダを実現する鍵である実施は、2015 年 7 月 13～16 日にアディスアベバで開催された第 3 回開発資金国際会議成果文書に記載されている具体的な政策と行動によって支えられるとされている（アジェンダ 2030、パラグラフ 40）。アディスアベバ行動目標では、公的資金と並び開発における民間資金の重要性に言及しており、指導原則などの国際的合意に従いながら、ダイナミックで十分に機能するビジネスセクターを促進させていくことが明記されている²⁷。人権侵害を行なわないリスク管理が SDGs への確実な貢献である。

責任ある企業行動（RBC: Responsible Business Conduct）との関係

OECD 多国籍企業ガイドラインは、情報開示、人権、雇用および労使関係、環境、贈賄の防止、消費者利益、科学および技術、競争、納税など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。2011 年に指導原則をうけて人権の章をもうけ改訂した。責任ある企業行動(Responsible Business Conduct)は、法令を遵守すること、そしてたとえその法執行が不十分であっても遵守すること、さらには法令遵守のみならず、国際機関、労働現場、ローカルコミュニティ、労働組合、報道機関などを通じた社会からの期待に応えることである。企業による民間の自主的なイニシアティブを CSR（企業の社会的責任）とするならば、政府は RBC を促進する役割を有する。その方法は、政策のフレームワークを明示して促進すること、民間およびその他のアクターと協働して RBC を実行するため補完的スキルやリソースを提供すること、市場における特定の RBC の実務や企業をエンドースすることである。指導原則において第三の柱である、救済へのアクセスは、OECD

²⁶ 第 5 回国連ビジネスと人権フォーラム基調講演（2016 年 11 月 14 日）

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession5/Statements/JohnRuggie.pdf>

²⁷ A/RES/69/313, Resolution adopted by the General Assembly on 27 July 2015, Addis

Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development (Addis Ababa Action Agenda)

http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/69/313

多国籍企業ガイドラインによる NCP(National Contact Point)が重要な役割を担っている。RBC を実行するためには、指導原則の実行が基底になる。現在 OECD がドラフトしている RBC のためのデューディリジェンス・ガイダンスは、指導原則との一貫性が明示されている。OECD はすでに、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 (2011 年)²⁸、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・ガイダンス (2016 年)²⁹、OECD-FAO 責任ある農業サプライチェーンのためのガイダンス (2016 年)³⁰、OECD 衣料・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・ガイダンス (2017 年)³¹を作成、公表しており、機関投資家の責任ある企業行動を作成中である³²。いずれも指導原則との一貫性が貫かれている。

²⁸ <http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>

²⁹ <http://mneguidelines.oecd.org/stakeholder-engagement-extractive-industries.htm>

³⁰ <http://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/rbc-agriculture-supply-chains.htm>

³¹<http://www.oecd.org/corporate/mne/new-oecd-due-diligence-guidance-targets-the-garment-and-footwear-sector.htm>

³² <http://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>

II 国別行動計画(National Action Plan: NAP)とは何か

NAP は、指導原則をどのように運用・実行していくのか、各国政府が立案し執行する政策文書である。ビジネスと人権に関する様々な課題について、政府がどのように優先順位をつけて、将来的に行動していくのか、政府の認識・方針を示すものである。指導原則を実践に移すための効果的な手段として、NAP を作成することを推奨する国連ワーキンググループによる報告書が 2014 年 8 月国連総会に提出されている。また 2015 年 6 月ドイツでの G7 エルマウ・サミット首脳宣言では、責任あるサプライチェーンという観点から G7 各国の NAP 作成の努力を歓迎する旨が記された。NAP はその策定のみならず、それをベースに、共通のフレームワーク、ひとつの指標として、政府内はもちろん、ビジネス、市民が情報を共有し、協議、見直しを重ねるプロセスでもある。

欧州各国における市民社会グループおよび人権委員会は各国の NAP 策定に注目し、活動も盛んになっている。2013 年にはデンマーク人権研究所 (DIHR: Danish Institute for Human Rights) と国際企業説明責任円卓会議 (ICAR: International Corporate Accountability Roundtable) が前掲の NAP 作成についてのガイダンスをツールキットとして 2014 年 6 月に公表している³³。国連グローバル・コンパクト (UN Global Compact) も 2015 年に NAP に関するガイダンスを公表している³⁴。

1 なぜ NAP が必要なのか

NAP の意義は第 1 に、政府が指導原則の運用・実行へのコミットメントを内外に示すことができる点にある。すなわち、いかに政府が企業に対して人権を尊重する責任あるビジネスを奨励しているか、同時に政府がそのようなビジネス行動を促すための環境を整えるために何をしているかを示すことを意味している。NAP によってビジネスと人権に関する政策について政府内の異なる省庁機関間の重複や不一致を回避することができ、資源の有効活用につながる。政府の政策を明記した中心となる文書である NAP があることによって、多岐および広範囲にわたる課題であったとしても、政府は首尾一貫した政策を採用できるようになる。昨今政府が率いる貿易・投資ミッションにおいてもグローバルスタンダ

³³ 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. <http://icar.ngo/wp-content/uploads/2014/06/DIHR-ICAR-National-Action-Plans-NAPs-Report3.pdf> アジア経済研究所は邦訳を作成し公開している。

³⁴ UN Global Compact Guidance for Global Compact Local Networks on National Action Plans on Business and Human Rights, 2015: https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GCLN_National_Action_Plan_Guidance.pdf

ードにもとづく企業責任を奨励することが重要になっている。対外通商交渉においても、FTAにおけるサステナビリティ関連条項の交渉などにおいて、NAP策定というイニシアティブがあることを見せることによって、同等の議論の立場にたつことができる³⁵。国家そして企業が指導原則を実行することが対外政策の一環であり、NAP自体が対外政策のあり方を説明することにつながっている。自国企業の新興国市場への展開を支援するにあたり、自国企業がもたらすことのできる価値をアピールできる。

第2に、企業にとっては、政府がビジネスと人権に関する方針を示すことによって、レベルプレイングフィールドの形成が促されることが最大の利点である。政府に対して企業は、ビジネスにとってのレベルプレイングフィールドを確保するための積極的役割を期待している。それは、ビジネスの海外進出先である相手国にも指導原則の適用を促す役割でもある。

第3にそして、最大のメリットは、NAP策定プロセスを通じて、多くの関係者を関与させることによって、意見交換や、関係者間の信頼醸成のための建設的機会が生まれることである。NAP策定が終わっても、NAPにもとづく評価や見直しを重ねることによって、指導原則がさらに活用されていくことになる。

指導原則の問題意識は、企業などの経済的アクターがもたらす影響の大きさと、それがもたらす人権への負の側面を適切にコントロールできない社会側の能力のギャップ（＝ガバナンス・ギャップ）の存在にある。そのギャップをできるだけ少なくしようとするのが指導原則である。NAPの目的は、ビジネスと人権に関して、様々なマルチステークホルダーからのニーズとギャップ、具体的・実行可能な政策と目標を明らかにするプロセスによって、企業による人権侵害を防止し、人権保護を強化することである。NAPは人権とビジネスに関して政府が一貫した方針と政策を立てることにあるが、重要なのはその策定にマルチステークホルダーが関与することである。政府は、NAPによって、ビジネス界に対する期待を明らかにし、ビジネス界が指導原則を実行することを後押しする施策を示す。またNAPをもとに他国との政策ダイアログや意見交換、地域における協力枠組みなどについても議論することができる。

2 NAPに何をどのようにいれこむか

NAPに盛り込まれる内容や構成は、各国によって異なる。2014年11月国連ワーキンググループによるNAP作成のためのガイドラインが公表され、2016年11月にはその改訂版が公表された。当該ガイドラインでは次の項目が提示されている³⁶。

³⁵ 例えばEUは万人が貿易の恩恵を受ける貿易政策（Trade for all）を掲げ、そのなかで人権尊重を課題とする。http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/october/tradoc_153846.pdf

³⁶ UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, November 2016 (Version 1.0, December 2014 を改訂)

- 1) 指導原則を実行するという政府のコミットメントのステートメント
 - ・ビジネスが人権に与える負のインパクトを防止することとその救済に関する政府のコミットメントの明示
 - ・企業が人権を尊重することへの期待の説明
 - ・NAP がその根拠としている指導原則への言及
 - ・国のトップ、関係省庁の大臣の署名
- 2) 背景とコンテキストの説明
 - ・指導原則への導入
 - ・NAP と既存の政策（例えば開発計画、CSR 戦略ペーパー、人権に関する行動計画など）との関係
 - ・ビジネスと人権に関する主要課題
- 3) 政府の期待
 - ・指導原則の第二の柱に言及
 - ・OECD 多国籍企業行動ガイドラインや多国籍企業および社会政策に関する原則（ILO 三者宣言）などに言及
- 4) 政府の対応策
 - ・政府が負のインパクトに対しどのように対処しているか/対処するかという説明
 - ・その優先順位と全体の戦略
 - ・指導原則の項目それぞれに対する政府の現行政策および今後の計画
 - ・これらをまとめる形で、目的、行動、関係機関の責任明記、実行のタイムフレーム
 - ・実行およびそのインパクトを測るパフォーマンス基準
- 5) モニタリングとアップデート
 - ・次回の NAP の見直しとアップデートの時期
 - ・モニタリングの形式
 - ・政府のフォーカルポイント

3 NAP 策定のプロセス

国連ガイドラインを参考にすると、NAP 作成のプロセスは、①NAP 作成のコミットメント開始 ②評価およびコンサルテーション ③ドラフト作業 ④実行 ⑤見直しとアップデートであり、そのサイクルである³⁷。

①NAP 作成のコミットメント開始

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

³⁷ 同上

- 1) 政府の NAP 作成のプロセスへの正式なコミットメントを求める
- 2) 省庁間の協働のためのフォーマット（方法・仕組み）を設置し、リーダーシップを定める
- 3) 政府以外のステークホルダーを関与させるためのフォーマット（方法・仕組み）を設置する
- 4) 作業計画を作成し公表し、適切な資源配分をおこなう

②基礎評価とコンサルテーション

- 5) 企業活動による人権への負のインパクトについて正しい理解をえる
- 6) 指導原則の実行における政府とビジネスのギャップを特定する
- 7) そのギャップに対処するため、および優先分野の特定のために関係するステークホルダーと協議する

③ドラフト作業

- 8) ドラフトを作成する
- 9) 利害関係者とドラフトについて協議する
- 10) NAP を完成させ公表する

④実行

- 11) NAP に示された行動を実行し、省庁・部署間の協働を継続する
- 12) マルチステークホルダーによるモニタリンググループを設置し、モニタリングの形式・方法を定める

⑤見直しとアップデート

- 13) NAP のインパクトを評価しガバナンス・ギャップを特定する
- 14) 関係するステークホルダーとギャップに対処する行動と優先分野の特定について協議する
- 15) NAP の修正をドラフトし、協議し、完成させ公表する

4 現状認識およびベースラインスタディの重要性

有効な NAP を策定するためには、現状の正確な把握、基礎調査が不可欠である。自国のビジネスが人権に与える負のインパクトについて調査し特定し、取り組むべき課題の優先順位をつける。様々な地域、分野における人権リスクを把握するためには、企業、CSO、労働組合など多くのステークホルダーとのワークショップや調査が必要である。

ベースライン評価（NBA: National Baseline Assessment）は、政策介入を行う開始に先立ち、現在の状況について分析するための調査である。指導原則にもとづく NAP が作成さ

れていなくても、すでに現行の政策や法制度で網羅されている事項は多くある。それらを整理することによって、それらをどのように一貫性をもたせて統合するか、不足している項目をどのように網羅していくかが見えてくる。ビジネスが与えうる人権への負のインパクトを認識したうえで、それを軽減、防止するためには現行制度ではどう対応できているのか、いないのか。現況の制度を指導原則に照らして点検をおこなう。これが確かな情報とエビデンスにもとづいた NAP 策定へと導く。NBA は国の現在の指導原則や関連するビジネスおよび人権の枠組みの実施状況を評価するためのツールである。

テンプレートを使用して NBA を行うことで、国は NAP に含まれる対応策を一貫したかつ透明な方法において、特定し選択することに役立つ。デンマーク人権研究所と ICAR が作成した NAP 策定ツールキットには指導原則に照らした現行制度の点検をおこなう基礎調査表のテンプレートがあり活用できる³⁸。

NAP 作成にあたって、ベースラインスタディを行なうか、どのような方法で行なうかは各国によって異なる。政府内におけるタスクフォースで行うか、他機関に委託契約する方法など様々である。この基礎調査は政府内のみで行うのではなく、関係するステークホルダーを参加させ多くのインプットを得ることが、より確固な基礎をつくることになる。

5 プロセスの透明性とマルチステークホルダーの関与

策定プロセスにおけるマルチステークホルダーの関与が NAP 自体の実行性、有効性につながる。企業にとってもステークホルダーとのエンゲージメントが重要となるなかで、NAP 策定プロセスは政府、企業、市民のエンゲージメントの機会を醸成する。

6 他国における NAP 作成の動き

現在 NAP を策定し公表している国は、本報告書執筆現在、欧州 11 国、南米 1 国、北米 1 国の計 13 ヶ国である。アジアにおいて NAP 策定し公表している国はまだない。NAP の策定作業を開始、もしくは策定意図を表明している国は、日本を含む 22 カ国である³⁹。

(1) EU および欧州

EU において CSR は、失業問題に端を発し、社会の包摂性を高めるための施策として生まれた。政府だけでは解決できない社会問題解決のために、政府が規制を作り、それを企業が守るという一方通行の政策の代わりに、政府、企業、NGO・市民社会が双方向の議論をすることで、ステークホルダーによる社会課題解決のための施策を統合していくことで、社会的目標達成を目指す新たな試みである。これにより効果的に問題解決に向かうと同時に

³⁸ 当研究所で当該ツールキットの邦訳を作成。基礎調査表のテンプレートのうち指導原則 1 から 10 の部分の抄訳を本報告書に添付。

³⁹ <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

に、欧州全体の価値を高め、競争力をつけることができると考えられている。

欧州委員会が 2011 年の CSR に関する EU 新戦略コミュニケーションで加盟国に対し、NAP の作成を 2012 年末までに作成するよう要請、欧州評議会がこの要請を繰り返し、2013 年末がターゲットとされた。2013 年に英国が世界に先駆けて NAP を公表し、2016 年 5 月には改訂版を公表した。これまで、オランダ (2013 年 12 月)、デンマーク (2014 年 4 月)、フィンランド (2014 年 10 月) に続き、リトアニア (2015 年 2 月)、スウェーデン (2015 年 8 月)、イタリア (2016 年 12 月) が公表している⁴⁰。ドイツは 2014 年 11 月に NAP 作成のコミットメントを表明し、2015 年 5 月にはベースラインスタディを公表し、2016 年 12 月に NAP を策定、公表した。直近では 2017 年 4 月にフランスが行動計画を策定、公表した。EU 非加盟国ではノルウェー (2015 年 10 月)、スイス (2016 年 12 月) が策定、公表している。

公表された英国、オランダ、デンマークの NAP を比較すると、目的、内容、着目点において様々であるが、いずれも、海外における自国企業による人権の尊重を強調している。

英国は、指導原則に則した構成になっており、指導原則の 2 つめの柱である企業による人権の尊重を促進することを目的とした、国による企業へのガイダンスや支援を列挙している⁴¹。改訂版は 2015 年 3 月に成立した英国現代奴隷法が新しい。改訂版の作成にはコンサルティングの効果が見られている。政策としては、OECD 2012 コモンアプローチ (Common Approaches) への合意 (輸出信用機関は社会的インパクト、NCP による報告を考慮すること)、紛争国、脆弱国でのビジネス活動について OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones の活用を支持、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・ガイダンスの実施を支援、キンバリープロセス (Kimberley Process) 認証スキームの活用などが多くの施策が列挙されている。政府内におけるビジネスと人権ツールキットの促進、FCO (外務省) および UKTI (2016 年 7 月に国際通商省 Department for International Trade に改組) スタッフ等へのトレーニングも挙げられている。企業の取り組みへの支援としては、RAFI への支持およびサポート⁴²、企業が面する人権リスクについて情報提供できるよう、ホスト国政府、企業、労働組合、学識者、弁護士、NGO、人権活動家と協力するよう在外公館への指示、ローカル政府にローカル法が国際基準に

⁴⁰ スペインは 2014 年夏に作成、公表されたが政府の承認待ちである。

⁴¹https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/522805/Good_Business_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_updated_May_2016.pdf

⁴²指導原則に準拠して Shift が開発した人権に関する開示と保証枠組みイニシアティブ (Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative)。Shift はジョン・ラギー博士を代表とする、指導原則の執筆チームで構成された組織。

則していないため英国企業が人権責任を果たすのが困難であるという英国政府の関心を伝えるよう在外公館に指示などがある。

デンマークは、指導原則の 3 つの柱を軸に、ひとつひとつの原則に即して構成されている⁴³。ビジネス、金融、CSO、地方自治体、労働組合を代表するメンバーで構成するデンマーク企業責任評議会 (Danish Council for Corporate Responsibility) との協議、提言にもとづき NAP を作成しており、指導原則のそれぞれの柱についての評議会の提案を NAP に掲載している。例えば、デンマーク企業と途上国のローカル企業のパートナーシップ支援を受ける企業は CSR 戦略、人権デューデリジェンスをビジネスのオペレーションに組み込むよう要請されている。また途上国におけるインフラプロジェクトの無償資金を提供するときは ILO 原則を遵守するよう要請する、さらにデューデリジェンス分析を通してデンマーク企業およびローカルバイヤーの人権および CSR 活動を促進するなどしている。新興市場の在外公館においては、貿易評議会 (Trade Council) と商務庁 (Denmark Business Authority) が共同で、とくに中小企業をターゲットに責任あるサプライチェーン管理のワークショップを開催している。また優れた非財務情報報告書の表彰も政策として挙げられている。

オランダは、準備段階においてマルチステークホルダーとの協議で取り上げられたテーマ別の項目に沿って、導入、現在の政策、コンサルテーションの結果 (および既にとられている政府のスタンスについて説明)、今後の行動のポイントのように構成されている⁴⁴。ビジネス界、CSO などと 50 ものコンサルテーションを行っており、その議論を NAP の中心にすえている。相容れなかった論点も明記することにより、継続的取り組みの課題が理解できる。セクター別の分析によって、リスクが高くなりやすいセクターを点検し、当該セクターの企業、市民社会組織およびその他のステークホルダーが協働できるようにするとし、例として、政府とハイリスクセクターである農業セクターとの労働条件に関する合意書、ILO の Better Work Programme (ILO と IFC によるカンボジア、ハイチ、インドネシアなどの繊維産業の労働条件改善のプログラム) の支援を挙げている。指導原則は外交、人権政策に不可欠とし、EU や国際機関と協働して、推進役になると明言している。国際金融機関のシェアホルダーとして人権がより制度的に着目されるように、例えば世銀などのプロジェクトにおいて人権が守られるよう効果的な内部監視メカニズムを求めるなども挙げている。また省庁および執行機関職員向けに人権とビジネスに関する e ラーニングコースを開発することも列挙されている。とくに救済へのアクセスに関しては、NCP の機能強化など司法に頼らない苦情申し立ての仕組みに向けた

⁴³http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf

⁴⁴<https://www.government.nl/latest/news/2013/12/20/national-action-plan-for-human-rights-and-business-knowing-and-showing>

新たな支援体制を提供している。

各国における NAP 作成のイニシアティブも異なる⁴⁵。例えば、英国の NAP は、外務大臣(Secretary of State for Foreign Affairs)とビジネス・技術革新・技能大臣兼貿易委員会委員長(Secretary of State for Business, Innovation and Skills and President of the Board of Trade)の序辞があり、外務省から議会に提出された。デンマークの NAP には、「デンマーク政府は、成長は責任ある行動とともにあることを確約する。指導原則は、規模や操業地にかかわらず、すべての企業が人権を尊重する不断の努力の重要性を強調している。」という前書が、ビジネス・成長大臣(Minister for Business and Growth)と貿易・開発協力大臣(Minister for Trade and Development Cooperation)の連名で記されている。オランダは、外務省が他省庁との連携の要となり、NAP を作成した。2012 年半ばに、経済省(Ministry of Economic Affairs)、財務省(Ministry of Finance)、治安・司法省(Ministry of Security & Justice)、社会関係・雇用省(Ministry of Social Affairs & Employment)を代表する省庁間ワーキンググループが組織され、ビジネス界、市民社会組織、その他の組織や専門家とのインタビューやコンサルテーションをベースに、現在の政策と指導原則を比較し、NAP におけるもっとも重要な観点や考えを特定した。

(2) アメリカ

2014 年 9 月には米国が NAP 作成を表明し、2 年あまりを経て 2016 年 12 月 16 日に策定、公表された。コミットメントが表明された同年 2014 年 12 月の国連ビジネスと人権フォーラムでは「責任ある市場の形成における政府の役割」と題されたパネルセッションにおいて、米国国務省の担当者が登壇し、労働省、商務省、財務省など複数の省庁、ビジネス界、市民社会を交えて作業を開始すると話し、その動向に注目が集まっていた。米国の NAP の特徴は、OECD 多国籍企業ガイドラインと指導原則にもとづく行動計画であり、責任あるビジネス行動 (RBC: Responsible Business Conduct) の促進を掲げている⁴⁶。RBC とは (1) 経済・環境・社会に対するビジネスのポジティブな貢献(2)ビジネス行動がもたらしうる負のインパクトを認識し回避し発生時にそれに対処することと定義されている。

大統領府国家安全保障評議会(NSC)が主導、コーディネートし、当初より RBC に関係する多数の省庁が関与した。関係省庁は、商務省、国土安全保障省、国防総省、司法省、米輸銀、連邦政府一般調達局、行政管理予算局、海外民間投資公社、国務省、財務省、国際開発局、農務省、米国通商代表部、中小企業局、環境保護局である。国内 4 箇所において主要テーマごとに政府、企業、CSO が会したコンサルテーションが行なわれた。ICAR に

⁴⁵ デンマーク、オランダ、英国、ドイツおよび米国の NAP 策定プロセスの比較表を本報告書に添付。

⁴⁶ <http://www.state.gov/documents/organization/265918.pdf>

よるベースラインスタディが公表されている⁴⁷。

米国の NAP の概要は次のとおりである。(1)模範を示す(Leading by Example) : 米国政府は内外に対して RBC 政策を展開、国連および OECD において先導的役割を担う、政府自らの購買力をレバレッジとしてモデルとなるグッドプラクティスを促進する (2)ステークホルダーと協働する(Collaborating with Stakeholders) : 企業、市民社会、労働組合、政府、アカデミアのマルチステークホルダーイニシアティブ(MSIs)の触媒としての役割をはたす (例 : FLA⁴⁸、VP⁴⁹、ICOC⁵⁰)、ETIT⁵¹を通して採掘産業における透明性向上を促進する (3) 企業の RBC を促進する(Facilitating RBC by Companies) : 企業に対して OECD 多国籍企業ガイドラインと指導原則はベースの水準であり、最高ではなく、RBC の実行は継続のプロセスであること認識させる、企業の自発的レポート (人権インパクト、反人身取引策、透明性、汚職防止その他オペレーションにかかる事項) を支援する、企業の人権デューディリジェンスを支援するために、関連情報を提供する(世界各国の人権、労働者の権利、商取引、投資状況に関するレポート、ビジネスパートナーを調査するのに役立つ企業プロフィールなど)、RBC の促進に役立つ第三者によるレポートへ資金提供する (4)積極的な取組みを評価する(Recognizing Positive Performance) : 高水準、とくに尽力をしている企業を評価することによって、比較優位を発揮し、環境、持続可能性、労働者の権利、人権、汚職防止など共有する目的を達成する (5)救済へのアクセスを提供する(Providing Access to Remedy) : グリーバンスメカニズムおよび救済の提供、OECD 多国籍企業ガイドラインにもとづく NCP の強化、救済のしくみに関して、ステークホルダーと協働し助言委員会をつくり、政府は企業が効果的救済のしくみを策定できるようどのように支援できるかを検討する。

(3) その他の地域

欧米以外の地域では、コロンビアが唯一 NAP を策定している (2015 年 12 月)。ラテンアメリカやアフリカ・中東地域のいくつかの国々で NAP 策定の動きが見られる。アジアにおいては、マレーシア国家人権機関から政府に対して提案書が出され、政府が NAP 作成を

⁴⁷ “Shadow” National Baseline Assessment (NBA) of Current Implementation of Business and Human Rights Frameworks, March 2015.

<http://icar.ngo/wp-content/uploads/2015/03/ICAR-Shadow-U.S.-NBA-Pillar-1.pdf>

⁴⁸ Fair Labor Association 公正労働協会

⁴⁹ Voluntary Principles on Security and Human Rights セキュリティと人権に関する自主的
原則

⁵⁰ International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC)民間セキュ
リティサービス提供者に関する国際的行動規範コード

⁵¹ Extractive Industries Transparency Initiative 採掘産業透明性イニシアティブ

開始しつつある。韓国においても国家人権委員会から政府に対して提言書が出され、2016年5月には国連ビジネスと人権ワーキンググループメンバーが韓国を公式訪問している。

III 日本企業の海外事業展開における人権リスクーアジア新興市場を中心に

有効な NAP を策定するためには、現状の正確な把握、基礎調査が不可欠である。様々な地域、分野における人権リスクを把握し、自国のビジネスが人権に与える負のインパクトについて特定し、取組むべき課題の優先順位をつけるための調査が必要である。ここで留意しなければならないのは、人権リスクとは誰かの権利が侵害されるリスクであり、それを特定し防止し手当てをしないことが事業へのリスクになるということである。本章では、第一に日本企業の CSR 方針から人権に関する課題についての全般的な現状を分析する。第二に、人権に関する課題は、事業をおこなう国、地域によって異なり、その正確な把握とそれに対する取組が必要であることから、特定の国にフォーカスした企業を対象とするワークショップを行い、当地における人権リスクの分析をする。

1 責任あるサプライチェーンー日本企業へのアンケート調査から

2015年6月エルマウ・サミットという先進国政府間の協議の場において、民間部門のサプライチェーンのあり方が言及され、同首脳宣言では民間部門サプライチェーン管理に対して政府としての支援が必要であることが明記された。同宣言が、グローバルビジネスにおける、そして日本のビジネスにおける実務のあり方へのインプリケーションは大きい。この宣言に表れているように、「責任あるサプライチェーン」は、世界の消費者、企業、政府間の関心事となっている。日本企業はサプライチェーンにおいてサプライヤーおよび納入先とどのような関係にあるのであろうか。

本調査のねらいは、海外事業を展開する日本企業のCSR（企業の社会的責任）に関する方針を調査することにより、ビジネスと人権に関する課題についてどのように認識されているかを分析することである。日本企業のサプライチェーン上のリスクを特定することは、有効な政策立案のベースになる。

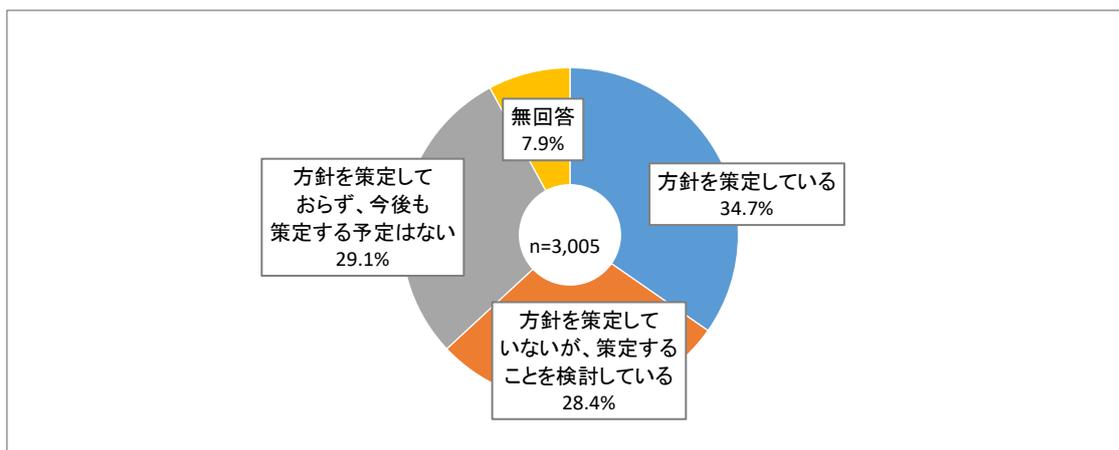
海外での事業展開をおこなう日本企業の本社を対象とするアンケート（2015年12月実施）および在ASEAN日系企業を対象とするアンケート（2016年12月実施）を行った。企業のCSR方針を調査することにより、企業がトップコミットメントとして人権に関する課題を認識しているのか、リスクとなりうる分野をカバーしているかどうかを明らかにする。CSR方針に明示されている事項の選択肢は、「適切な労働慣行・労働安全衛生の確保」「人権の尊重」「環境保全・保護への取り組み」「地域社会への配慮・参画」「消費者の安全・情報保護」「腐敗防止・公正な取引の確保」「その他」とした。これらはOECD多国籍企業ガイドラインの章立てを考慮した。

(1) 日本国内企業の動向

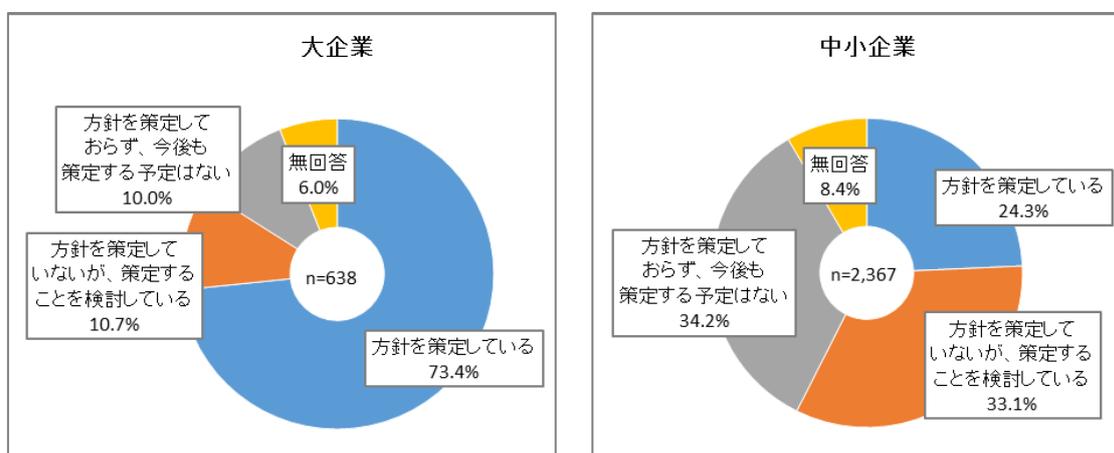
2015年度ジェトロ海外ビジネス調査において、日本国内の大企業638社、中小企業2367

社、合わせて3005社から回答を得た⁵²。その結果、CSRに関する企業方針を策定している企業は34.7%であった。今後策定を検討している企業（28.4%）も合わせると、その割合は63.1%に上る。大企業の73.4%はCSR方針を策定している。中小企業は方針を策定しているのは24.3%にすぎないが、今後策定することを検討している企業を合わせると57.4%である。

図表 1 CSR に関する方針の有無（全体）



図表 2 CSR に関する方針の有無（企業規模別）



CSR方針に明示されている、もしくは策定を検討している事項としては、「適切な労働慣行・労働安全衛生の確保」（CSR方針を策定している、策定を検討している企業の71.9%）が最多で、「環境保全・保護への取り組み」（同68.4%）「地域社会への配慮・参画」（同

⁵² 2015 年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート（ジェトロ海外ビジネス調査）
https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/02a8f069fc27694f/20150165.pdf

62.0%)と続く。機械機器関連の製造業や建設業が環境保全を項目として定める割合が最も高い一方、繊維・織物/アパレルでは「人権の尊重」、小売では「消費者の安全・情報保護」、金融・保険では「地域社会への配慮・参画」で回答率が最大となるなど業種別に違いが見られる。「人権の尊重」を方針に明記している企業は全体の半数(49.6%)である。「人権の尊重」を明示している割合が高い業種は、情報通信機械器具/電子部品・デバイス(77.1%)、繊維・織物/アパレル(74.4%)、化学(62%)、石油・石炭製品/プラスチック製品/ゴム製品(61%)である。適切な労働慣行・労働安全衛生の確保は労働者の権利、地域社会への配慮・参画は地域住民の権利、消費者の安全・情報保護は消費者の権利など、それぞれ人々の権利に関わるものであり、人権の尊重と重なるものではあるが、「人権の尊重」を明示している企業は半数に留まっている。

図表 3 CSR 方針に明示されている事項 (業種別)

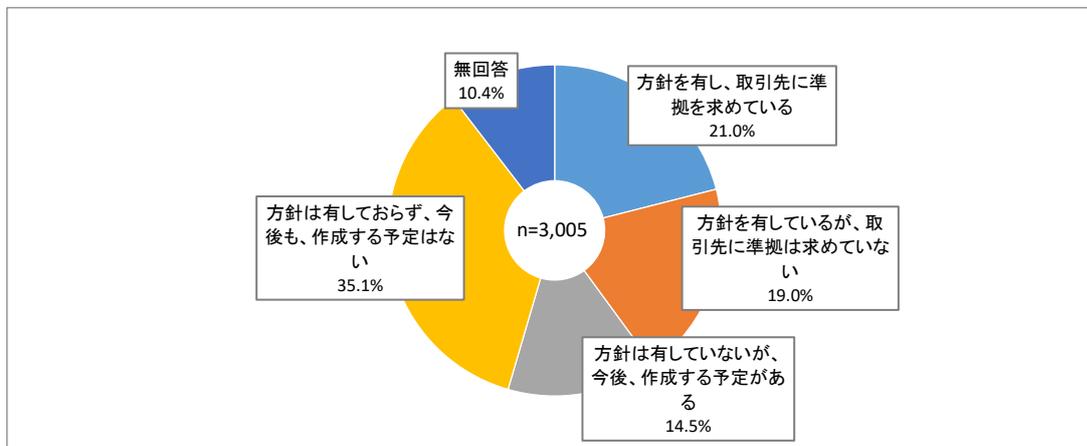
	社数	(複数回答、%)							
		生 行 通 の 切 な 確 保 確 保 保 働 働 働 働 働 安 全 衛 生	人 権 の 尊 重	へ の 取 り 組 み 保 護	環 境 保 全 組 み 保 護	地 域 社 会 へ の 配 慮	情 報 通 信 機 械 器 具 の 安 全 ・ 保 護	消 費 者 の 安 全 ・ 保 護	な 腐 敗 引 止 確 保 公 正
総計	1,895	71.9	49.6	68.4	62.0	47.8	43.5	2.2	3.1
製造業	1,101	74.5	51.0	72.6	63.6	51.7	43.0	1.7	3.2
飲食料品	245	73.5	40.0	56.7	59.2	67.3	32.2	1.2	2.4
繊維・織物/アパレル	43	72.1	74.4	55.8	65.1	48.8	44.2	4.7	0.0
木材・木製品/家具・建材/紙・パルプ	34	88.2	67.6	70.6	73.5	58.8	50.0	0.0	2.9
化学	79	83.5	62.0	89.9	69.6	58.2	58.2	2.5	1.3
医療品・化粧品	45	60.0	42.2	64.4	55.6	57.8	37.8	6.7	4.4
石油・石炭製品/プラスチック製品/ゴム製品	59	84.7	61.0	81.4	62.7	37.3	44.1	0.0	1.7
窯業・土石	16	81.3	50.0	100.0	68.8	31.3	62.5	0.0	0.0
鉄鋼/非鉄金属/金属製品	121	75.2	45.5	76.0	62.8	30.6	35.5	0.8	5.0
一般機械	117	69.2	54.7	77.8	70.1	45.3	47.0	3.4	3.4
電気機械	70	73.6	48.6	81.9	59.7	54.2	50.0	0.0	5.6
情報通信機械器具/電子部品・デバイス	35	80.0	77.1	91.4	74.3	60.0	62.9	2.9	5.7
自動車/自動車部品/その他輸送機器	78	80.8	52.6	80.8	73.1	47.4	50.0	1.3	1.3
精密機器	45	75.6	46.7	71.1	62.2	51.1	53.3	0.0	0.0
その他の製造業	114	65.8	47.4	71.1	56.1	48.2	36.0	1.8	6.1
非製造業	794	68.2	47.6	62.6	59.8	42.3	44.3	2.8	3.0
商社・卸売	370	69.2	47.3	61.9	54.3	43.5	42.2	1.9	3.0
小売	45	64.4	42.2	60.0	62.2	73.3	51.1	2.2	6.7
建設	56	69.6	51.8	85.7	71.4	37.5	55.4	1.8	0.0
運輸	51	80.4	51.0	72.5	62.7	27.5	54.9	5.9	2.0
金融・保険	59	50.8	42.4	76.3	89.8	37.3	37.3	6.8	3.4
通信・情報・ソフトウェア	49	72.0	56.0	54.0	44.0	30.0	44.0	4.0	6.0
専門サービス	43	62.8	51.2	46.5	60.5	32.6	44.2	2.3	4.7
その他の非製造業	121	69.7	45.1	53.3	60.7	46.7	42.6	2.5	1.6

[注] ①母数は「CSRに関する方針を策定、または策定を検討中」と回答した企業数。

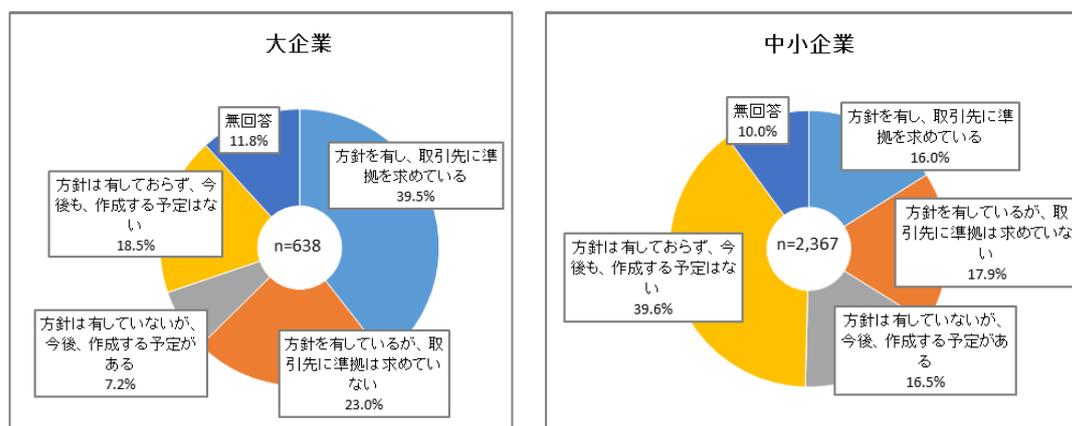
②網掛けは各業種で回答比率が最大の項目。

サプライチェーンにおける関係性については、「貴社は、取引(調達)先の工場や職場の労働・安全衛生・環境への取り組みに関する方針を有し、取引先にその準拠を求めているか(サプライヤーへの方針)」という質問に対し、方針を有している企業、今後作成する予定がある企業を合計すると、全体ではその54.5%になる。大企業では7割、中小企業では5割を占める。大企業と中小企業のコントラストが浮かび上がる。

図表 4 取引先への労働・安全衛生・環境に関する方針の有無（全体）

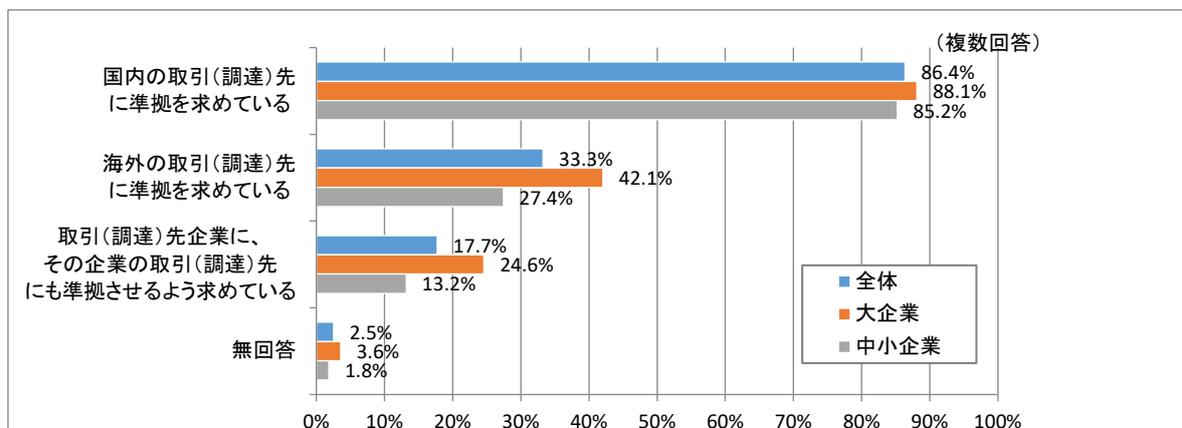


図表 5 取引先への労働・安全衛生・環境に関する方針の有無（企業規模別）



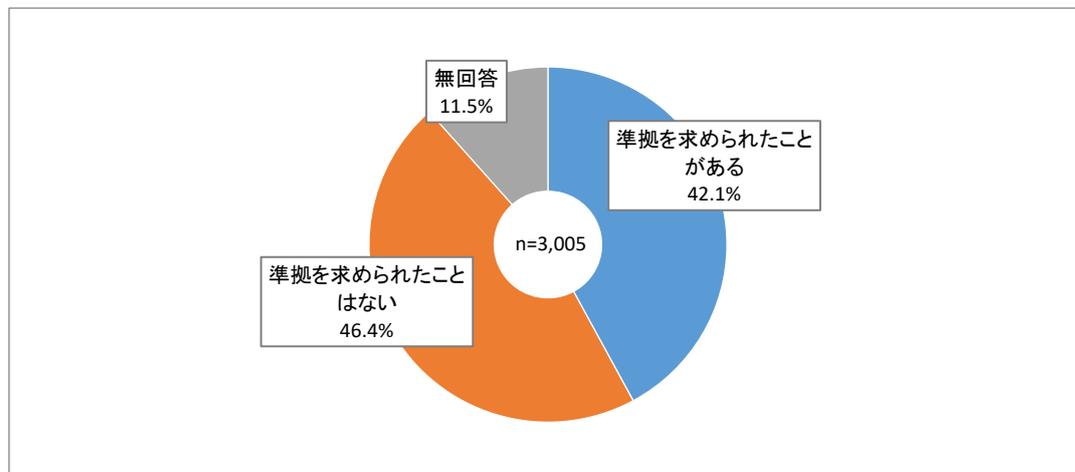
サプライヤーに対する方針を有し、準拠を求めていると回答した企業（大企業252社、中小企業379社）に、さらに「どこの取引先に対してそれを求めているか」と質問したところ、その85%以上が国内の調達先に準拠を求めている。海外の調達先に準拠を求めているというのも、大企業では4割、中小企業で3割ある。さらに、大企業で25%、中小企業で18%が「調達先にその企業の調達先にも準拠させるよう求めている」と回答している。

図表 6 方針準拠を求めている取引先（全体・企業規模別）

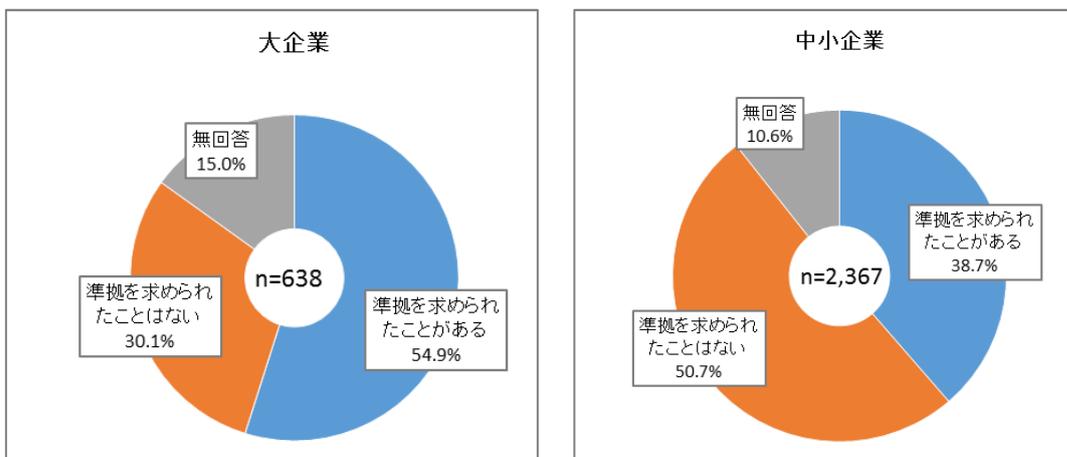


逆に、「貴社では、納品先企業から、当該企業が定める労働・安全衛生・環境に関する方針への準拠を求められたことがあるか（顧客方針への準拠）」という質問に対しては、全体の42%が「準拠を求められたことがある」、46%が「求められたことはない」と回答している。「求められたことがある」のは、大企業では約55%、中小企業では約40%である。

図表 7 労働・安全衛生・環境に関する顧客方針への準拠（全体）



図表 8 労働・安全衛生・環境に関する顧客方針への準拠（企業規模別）



業種別にみると、求められたことがある企業は、化学、自動車、自動車部品そのほか輸送機器、電気機械で6割を超えている。石油製品/プラスチック/ゴム製品、鉄鋼/非鉄金属/金属製品、電子部品・デバイス、一般機械では5割を超えている。

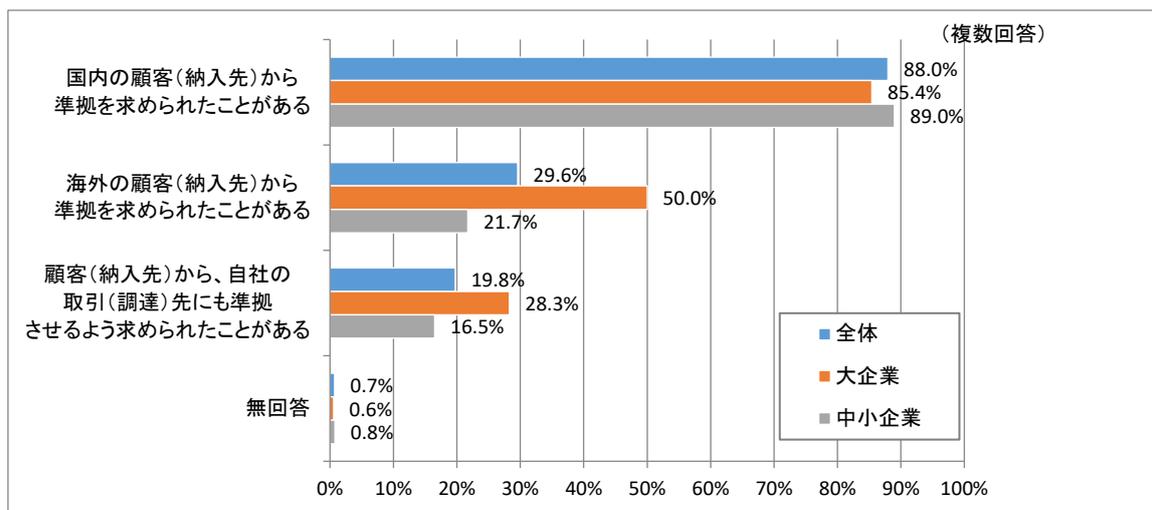
図表 9 労働・安全衛生・環境に関する顧客方針への準拠（業種別）

	社数	準拠を求められたことがある	準拠を求められなかったことはない	無回答
総計	3,005	42.1	46.4	11.5
製造業	1,633	51.1	39.3	9.6
飲食料品	361	48.2	42.1	9.7
繊維・織物/アパレル	84	33.3	48.8	17.9
木材・木製品/家具・建材/紙・パルプ	62	41.9	40.3	17.7
化学	102	60.8	31.4	7.8
医薬品・化粧品	57	42.1	45.6	12.3
石油・石炭製品/プラスチック製品/ゴム製品	86	58.1	31.4	10.5
窯業・土石	27	51.9	48.1	0.0
鉄鋼/非鉄金属/金属製品	179	55.9	39.7	4.5
一般機械	170	50.6	41.2	8.2
電気機械	103	60.2	32.0	7.8
情報通信機械器具/電子部品・デバイス	52	57.7	30.8	11.5
自動車/自動車部品/その他輸送機器	102	60.8	31.4	7.8
精密機器	67	49.3	38.8	11.9
その他の製造業	181	45.9	43.1	11.0
非製造業	1,372	31.4	54.7	13.8
商社・卸売	687	35.2	53.0	11.8
小売	99	14.1	67.7	18.2
建設	78	48.7	39.7	11.5
運輸	74	45.9	37.8	16.2
金融・保険	86	5.8	59.3	34.9
通信・情報・ソフトウェア	78	35.9	56.4	7.7
専門サービス	74	25.7	55.4	18.9
その他の非製造業	196	26.0	63.8	10.2

着目したいのが、「方針への準拠を取引先の方針を求めている」と答えた企業数よりも、「求められたことがある」と答えた企業数が大きく上回るということである。もちろん、サプライチェーンの構造上から行けば、完成品をつくる会社に対して、部品供給の会社は複数あるため、求めるよりも求められるほうが多くなるのは自明の前提としてあるが、大企業では、「求めている」のが252社に対し、「求められたことがある」と答えたのは350社である。中小企業では、「求めている」のは379社に対し、「求められたことがある」は915社、およそ2.4倍になる。

さらに、「どこから準拠を求められているか」というと、85%以上が国内の顧客（納入先）から準拠を求められていると回答している。海外の取引先に準拠を求められているというのも、大企業では5割、中小企業で21.7%ある。さらに、「顧客（納入先）から当該企業が定める労働・安全衛生・環境に関する方針を自社の取引（調達）先にも準拠させるよう求められたことがある」と、大企業で28.3%、中小企業で16.5%が回答した。

図表 10 方針への準拠を求められた顧客先（全体・企業規模別）



これらの調査結果から、サプライチェーンにおいて、企業間において労働・安全衛生・環境に関する取り組みを求めている、求められているという関係性が存在することが明らかになった。数字の上では日本企業は受け身、特に中小企業はそうであるということが看取できる。

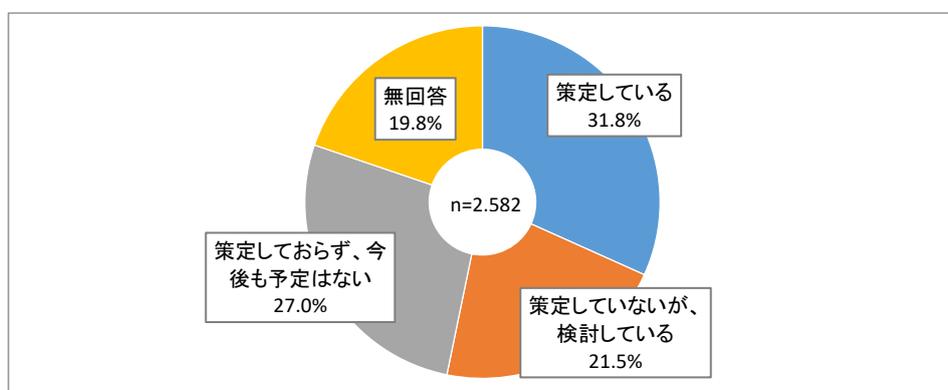
(2) 在ASEAN 日系企業の動向

同様の調査を在ASEAN9カ国（タイ、ベトナム、インドネシア、シンガポール、マレーシア、フィリピン、カンボジア、ミャンマー、ラオス）進出日系企業に対してもおこなっ

た（2016年度ジェトロ在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査）⁵³。無回答率が前掲の調査に比して高いのは、本調査においては当該CSR方針に関する質問を任意回答としたためである⁵⁴。

「貴社はCSR（企業の社会的責任）に関する方針を策定しているか」という質問に対し、大企業1377社（無回答493社を含む）、中小企業1205社（無回答335社を含む）からの回答のうち、方針を有している企業、今後作成する予定がある企業を合計すると、全体ではその53.3%になる。大企業では61.7%、中小企業では43.6%を占める。大企業に比べると中小企業の比率は低い。国別ではフィリピン（64.1%）がもっとも高く、インドネシア（59.9%）、ベトナム（56.3%）が続く。進出日系企業数の多いタイは、全695社のうち方針を有している企業、今後作成する予定がある企業の合計が48.2%、ベトナムは56.3%を占める。「今は方針がないが、今後作成する予定がある」と答えた比率が最も多かったのはベトナム（25.5%）であり、当該国におけるサプライチェーン管理の課題の大きさが認識されていると推測できる。今、現在有していない企業のうち、今後作成する予定があると回答した企業数の比率が高いのは、上述のベトナム25.5%（163社）に加え、タイ22.9%（159社）、インドネシア22.6%（81社）と続き、かかる方針の必要性が認識されていると推測される。

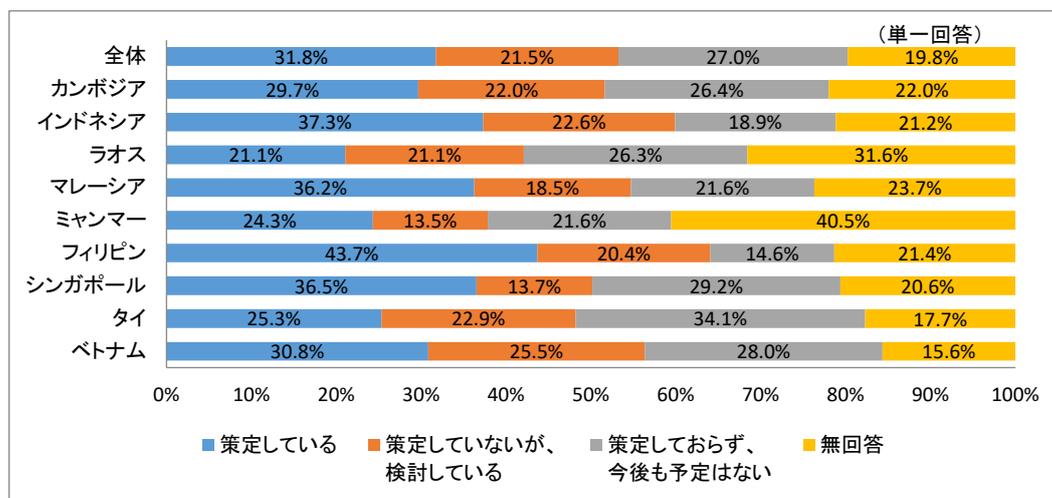
図表 11 CSRに関する方針の有無（全体）



⁵³ 2016年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート（ジェトロ在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査）<https://www.jetro.go.jp/news/releases/2017/99e9d2364b530eec.html>

⁵⁴ 本項の調査に関する分析は、井上直美（アジア経済研究所新領域研究センター法・制度研究グループ研究員）による。

図表 12 CSR に関する方針の有無（国別）



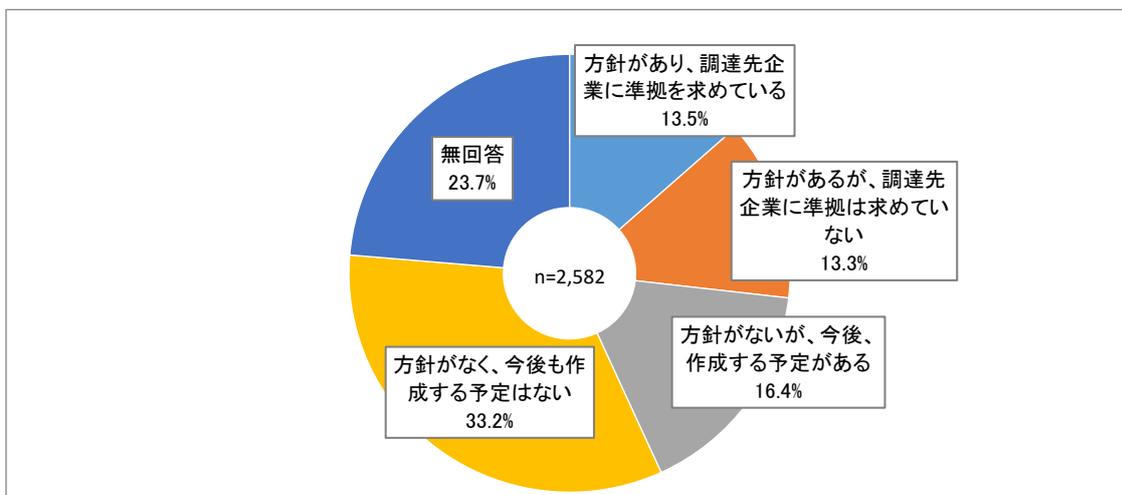
方針を策定している（または策定を検討している）企業が、CSR方針として明示されている事項は、「適切な労働慣行・労働安全衛生の確保」（40.2%）が最も高く、「環境保全・保護への取り組み」（37.6%）、「地域社会への配慮・参画」（35.2%）が続く。国別に見ると、CSR方針として「適切な労働慣行・労働安全衛生の確保」が明示されているのが高かったのは、ミャンマー（27.0%）、フィリピン（52.4%）、シンガポール（38.1%）、タイ（35.5%）、ベトナム（45.4%）であり、「環境保全・保護への取り組み」が高いのはマレーシア（43.2%）であり、「地域社会への配慮・参画」が高いのは、カンボジア（37.4%）、インドネシア（46.0%）、ラオス（42.1%）であった。企業規模別では、大企業は「環境保全・保護への取り組み」（47.0%）が高く、中小企業は「適切な労働慣行・労働安全衛生の確保」（33.1%）が高かった。

図表 13 CSR に明示されている事項（全体・国別・企業規模別）

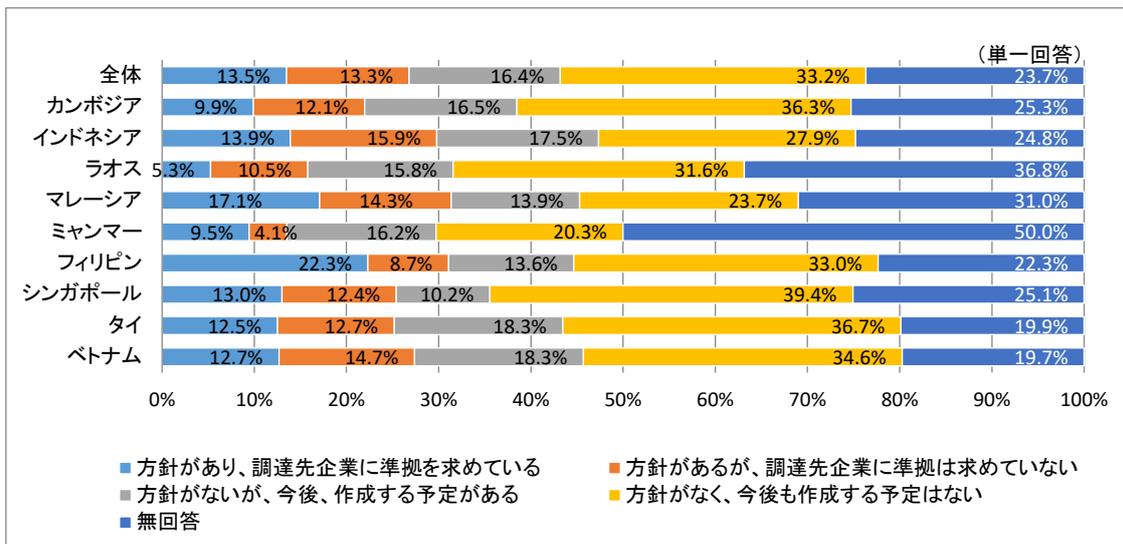
	社数	適切な労働慣行・労働安全衛生の確保	環境保全・保護への取り組み	地域社会への配慮・参画	腐敗防止・公正な取引の確保	人権の尊重	消費者の安全・情報保護	その他	無回答
全体	2582	40.2%	37.6%	35.2%	28.8%	28.0%	19.0%	0.3%	46.9%
カンボジア	91	36.3%	29.7%	37.4%	20.9%	28.6%	18.7%	1.1%	48.4%
インドネシア	359	40.7%	40.7%	46.0%	31.2%	28.1%	16.2%	0.0%	40.1%
ラオス	19	36.8%	36.8%	42.1%	26.3%	26.3%	26.3%	0.0%	57.9%
マレーシア	287	42.2%	43.2%	37.3%	36.2%	36.2%	23.7%	0.0%	46.7%
ミャンマー	74	27.0%	24.3%	24.3%	24.3%	18.9%	23.0%	1.4%	60.8%
フィリピン	103	52.4%	52.4%	47.6%	30.1%	36.9%	20.4%	0.0%	35.9%
シンガポール	315	38.1%	36.5%	33.0%	32.1%	29.8%	19.7%	0.6%	49.8%
タイ	695	35.5%	35.0%	31.8%	22.4%	23.2%	15.5%	0.3%	51.7%
ベトナム	639	45.4%	36.9%	31.9%	30.8%	28.3%	21.0%	0.5%	43.7%
企業規模									
大企業	1377	46.4%	47.0%	44.5%	39.8%	35.3%	25.5%	0.4%	38.6%
中小企業	1205	33.1%	26.8%	24.6%	16.2%	19.8%	11.5%	0.2%	56.3%
製造業									
大企業	656	53.4%	54.7%	49.4%	43.9%	40.2%	29.3%	0.5%	34.5%
中小企業	745	37.4%	31.9%	25.6%	17.0%	23.0%	12.5%	0.3%	53.0%
非製造業									
大企業	721	40.1%	39.9%	40.1%	36.1%	30.8%	22.1%	0.4%	42.4%
中小企業	460	26.1%	18.5%	23.0%	14.8%	14.6%	10.0%	0.2%	61.5%

「貴社は、取引（調達）先の工場や職場の労働・安全衛生・環境への取り組みに関する方針を有し、取引先にその準拠を求めているか（サプライヤーへの方針）」という質問に対しては、サプライヤーに対する方針を有し、準拠を求めていると回答した企業は、全体の13.5%（全2582社のうち348社）である。その国別の比率は、フィリピン（22.3%）が最も高く、マレーシア（17.1%）、インドネシア（13.9%）が続く。タイは12.5%、ベトナムは12.7%である。

図表 14 取引先への労働・安全衛生・環境に関する方針の有無（全体）

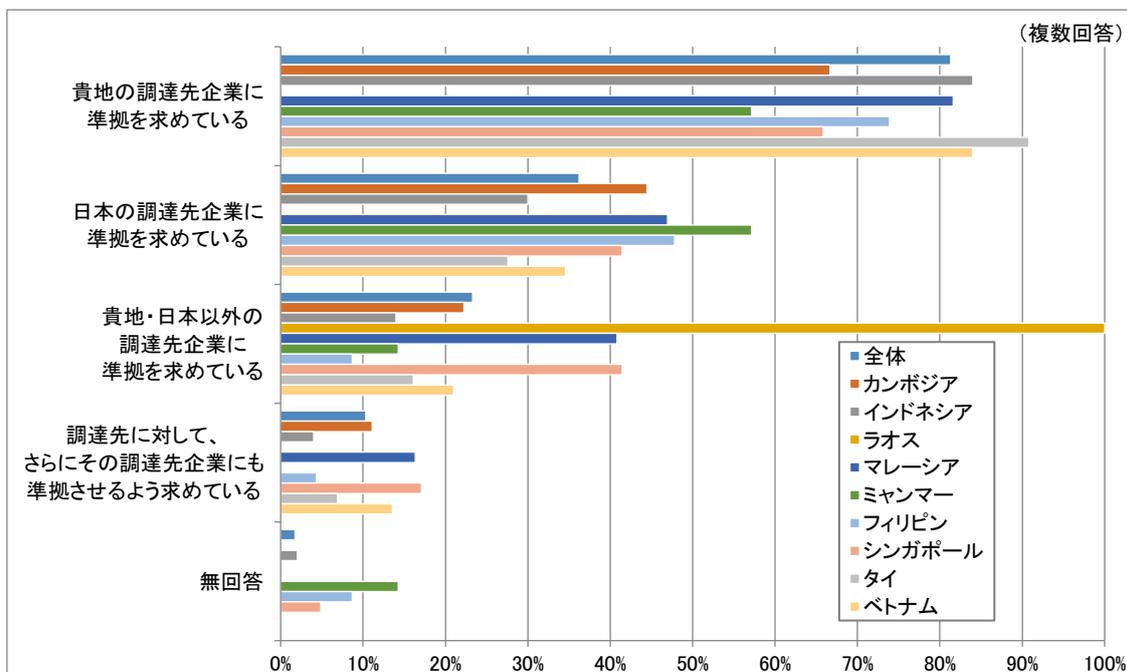


図表 15 取引先への労働・安全衛生・環境に関する方針の有無（全体・国別）



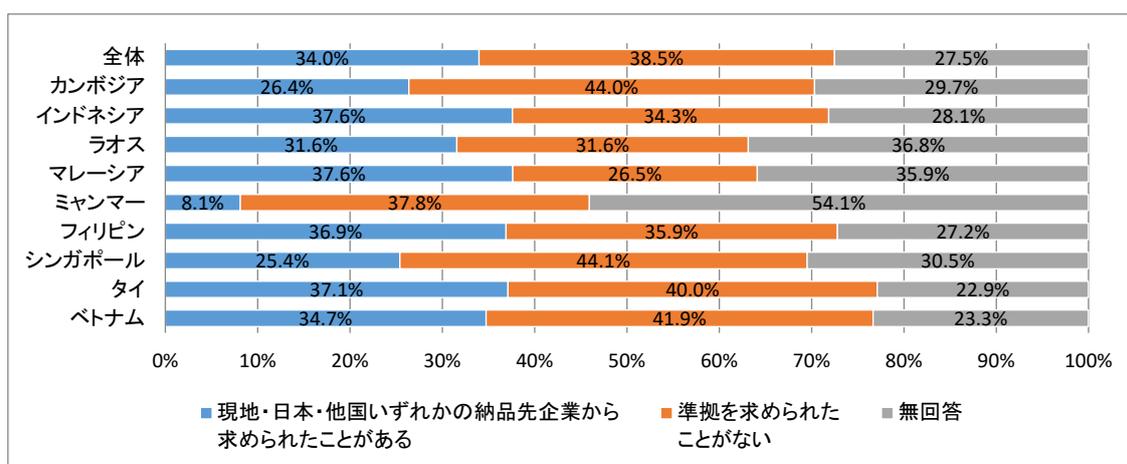
さらに「どこの取引先に対してそれを求めているか」の質問に対しては、全348社のうちその81.3%が当地のサプライヤーに、また36.2%が日本のサプライヤーに準拠を求めている。また23.3%がその他のサプライヤーに対して準拠を求めていると回答した。さらに、全体の10.3%が「調達先にその企業の調達先にも準拠させるよう求めている」と回答している。

図表 16 方針準拠を求めている取引先（全体・国別）



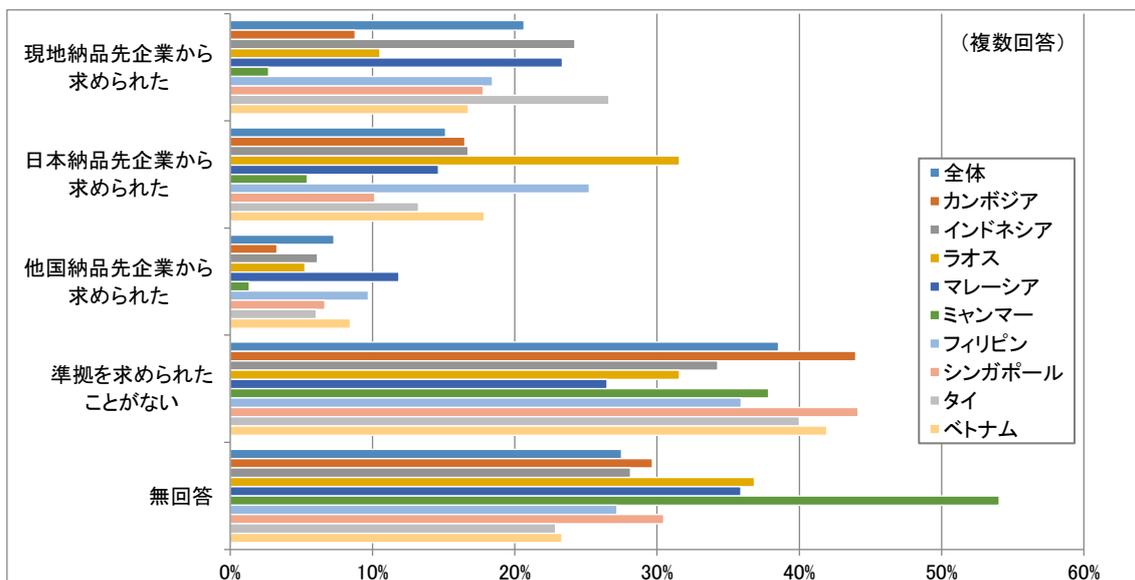
逆に、「貴社では、納入先企業から、当該企業が定める労働・安全衛生・環境に関する方針への準拠を求められたことがあるか（顧客方針への準拠）」という質問に対しては、全2582社、大企業1377社（無回答493社を含む）、中小企業1205社（無回答335社を含む）のうち、「準拠を求められたことがある」のが全体の34%、「求められたことはない」というのは38.5%である。「求められたことがある」のは、大企業では約35.8%、中小企業では約31.9%である。求められたことがある比率が高いのは、インドネシア及びマレーシア（37.6%）、タイ（37.1%）、フィリピン（36.9%）が続く。

図表 17 労働・安全衛生・環境に関する顧客方針への準拠：詳細（全体・国別）



さらに、「どこから準拠を求められているか」というと、現地の納入先から求められているのが20.6%、日本の納品先からは15.1%、現地・日本以外の納品先からが7.3%である。現地の納品先から求められている企業の比率が高いのは、タイ（26.6%）、インドネシア（24.2%）、マレーシア（23.3%）である。

図表 18 労働・安全衛生・環境に関する顧客方針への準拠（全体・国別）



納入先から当該企業の方針への準拠を求められたことがあると答えた企業（877社）のうち、「顧客（納入先）から自社の取引（調達）先にも準拠させるように求められたことがある」と、全体で50.9%（446社）が回答した。その比率が高いのは、シンガポール（80社中45社）、マレーシア（108社中56社）、ベトナム（222社中114社）、タイ（258社中131社）である。

これらの調査結果から、日系企業のサプライチェーンにおいて、企業間において労働・安全衛生・環境に関する取り組みを求めている、求められているという関係性が存在することが明らかになった。前掲の国内企業に対する調査と同様、数字の上では日本企業は受け身であるということが看取できる。

(3) 小括

本調査から明らかになったのは、第一に、CSR方針を策定している、策定していないが検討している企業を合計すると調査対象の50%であるが、大企業が約55%に比べ、中小企業では47%であり、大企業に比べ中小企業がCSR方針を有している割合が低いことである。今後の政策のターゲットは中小企業であり、支援策として啓発、セミナー、ガイドライン等があげられる。

第二に、CSR方針に明示されている事項として、「労働慣行・労働安全衛生の確保」をあげる企業の割合が多いのに比べ、「人権の尊重」を明示している企業の割合は少ないことである。自社がすでに有している方針や事業運営において、労働者、消費者、地域住民を配慮することが、それら人々の権利を尊重することにつながると理解すれば、それらの取り組みを強化し、人権の尊重を方針として明示することができるはずである。対外的に

自社の方針を発信することが求められているなかで、「人権の尊重」が明示されているかどうかは重視される点である。アパレルや電子産業のCSR方針において「人権の尊重」を盛り込んでいる割合が高いのは、昨今これらのセクターの途上国における生産現場での労働者に対する権利侵害が指摘され、セクターとしての取り組みが求められ、またすでにくつかの取り組みが始まっていることによると推測される。指導原則では「人権の尊重」をトップコミットメントとして明示することが求められている。政策として、企業に対して人権尊重の期待を明確に発信すること、セクターの特徴に即した、人権の尊重の理解を促進し、自社の方針に取り入れを後押しする施策が望まれる。

第三にサプライチェーンにおけるレバレッジの関係性の存在である。そしてその関係性における日本企業の立場を分析すると、自社の方針への準拠を求めている企業は、本アンケートの調査対象の国内企業では大企業252社、中小企業379社、在ASEAN企業では大企業241社、中小企業107で社である。それに対し納入先から方針の準拠を求められたことがある企業は、国内企業では大企業350社、中小企業915社、在ASEAN企業では大企業493社、中小企業384社である。本アンケートの調査対象の日本企業はサプライチェーンの関係において、サプライヤーに対する方針を有しそれに準拠するよう求めているよりも、納入先から当該企業の方針に準拠するよう求められている企業が、規模、地域にかかわらず多いことが明らかになった。おそらくこの数字は増えていくと考えられる。自社の方針を有しサプライヤーに対しその準拠を求めているのを能動的、他社（納入先）の方針への準拠を求められているのを受動的とすれば、日本企業は受動的であり、とくに中小企業にその傾向が見られる。方針を有していないこと自体が、対顧客、取引先、その他のステークホルダーに対して説明できないため、企業にとってリスクになっている。特に中小企業の遅れが顕著である。

日本企業は世界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情報開示の規制に各々対応しなければならない状況におかれている。日本政府として、こうした状況に対応するための政策を検討することが望まれる。

サプライチェーンにおける方針については、昨今の外的要因（英国現代奴隷法など各国のサプライチェーンに関する法規制や情報開示制度の影響など）による変化をみるため、来年度以降の調査も必要であろう。

2 カントリーフォーカスワークショップにおける成果

海外で事業展開する日本企業にとって、ビジネスと人権に関する課題は、地域・国ごとの課題を見ていく必要がある。本事業では、アジアの新興市場として注目されテラワ経済特別区をはじめとする日本企業の進出が急増しているミャンマー、および外国人労働者の権利をはじめとする労働環境などの人権課題が国際的な注目を集め、指導原則に基づく国別行動計画の策定を宣言しているマレーシアにおいて、当地における人権課題についてワークショップを行なった。

ワークショップのねらいは、現地でビジネスを展開している日本企業と直接にダイアログを行なうことによって、企業が人権リスクをどのように認識しているか、どのように取り組んでいるかについて情報、実務例を共有し、今後の取り組みの方向性を明らかにすることである。また、現地事情に精通したNGOや国際機関現地事務所などをゲストスピーカーとして招くことにより、一企業では接することのできないステークホルダーとの対話の接点をつくり、企業にとって今後必要となる、ステークホルダーとのエンゲージメントの機会を提供することにある。さらに日本政府関係機関がこれらのワークショップを開催することにより、日本政府の取り組みを対外的に発信し当地における日本企業のプレゼンスを向上させることにつながる。

(1) ミャンマー

同国では、環境、労働、人権に係る法制度が形成途上であるため、開発や投資の過程において、コンプライアンス（法令遵守）に留まらないリスクの把握や対応が必要である。

ミャンマーフォーカスとして、ミャンマーでのビジネスを展開しているもしくは展開を考えている企業向けに、ワークショップ「責任あるサプライチェーン・責任ある投資：ミャンマーにおけるビジネスと人権」（2016年6月30日東京）、在ミャンマー日系企業向けに現地セミナー「ミャンマーにおけるビジネスと人権：これからのビジネスに求められる企業行動(RBC)とは？」（2016年12月1日ヤンゴン、アジア経済研究所・ジェトロヤンゴン共催）を行なった⁵⁵。

これらのワークショップで、参加企業から人権に関するリスクとして懸念されるものとして、サプライチェーンおよび下請けにおける労働状況、児童労働、強制労働の可能性が挙げられた。労働関係の法律が未整備のため、コンプライアンス基準が明確でなく、かつ国際的に求められる基準とのギャップが大きく、企業としてコンプライアンスだけではリスクを抱える。立ち退きなどの土地に関する権利についても法制度が未整備で、過去に収用、取得されたとされる土地も適切な手順を踏んでいないため、その背景を理解せずに地域社会との紛争が起こる可能性がある⁵⁶。少数民族、宗教に関する対立が雇用や経営手法

⁵⁵詳細はアジア経済研究所「ビジネスと人権 NEWS LETTER」第3号および第5号。

⁵⁶ ミャンマーは2011年3月に民政移管し、軍籍から抜けた大統領が就任し、欧米諸国をはじめとする国際社会との関係を改善、経済改革をおこない、外国投資を誘致、欧米諸国からの経済制裁も解除され、経済成長を続けている。2016年4月には総選挙で勝利をおさめたNLDが政権を握り、軍事政権期に成立した2008年憲法において国会の拒否権に相当する四分の一の議席を軍人議員が確保されているという制約はあるものの、民主化に大きく前進した。しかし、長く続いた軍事政権期における圧政がもたらした歪みは負の遺産として残されたままである。例えば軍事政権時に収用された土地をめぐる紛争や、軍と対立する少数民族との紛争、国民のマジョリティを占める仏教徒と異教徒である少数民族との対立がある。

に影響すること、日本人スタッフによるローカルスタッフに対する差別意識、ローカル企業の安全意識の欠如も挙げられた。人権リスクというコンセプト自体の認識の欠如が指摘された。また自社のみならず、事業上パートナーとなる合弁相手のローカル企業の人権リスクを精査する重要性が指摘された。

課題としては、人権リスクに対する認識不足、情報不足、取組み方法、ステークホルダーとの共有の機会不足が明らかになった。これを受け、今後考えられる政策として、在外公館（政府関係機関）による啓発、情報収集、セミナー、調査、国・セクター対象のイニシアティブ（例：例えばILOがバングラデシュ等で展開している Better Work Programme のようにミャンマーのアパレルセクターにおける労働環境改善プロジェクトや、今後大きな需要があるインフラ事業における労働安全衛生基準プロジェクトが考えられる）、対ミャンマー政府、ローカル企業、ローカル NGO との協働、紛争地帯でのビジネスへの対応があげられる。

今後さらに、企業からの丁寧なヒアリング（書面アンケート調査では見えない実態の把握）、企業間の課題の共有、取組みを学ぶダイアログ、対象国政府・経済団体との協働の必要性があげられる。

(2) マレーシア

マレーシアフォーカスとして、在マレーシア日系企業向けに、クアラルンプールワークショップ(2016年6月15日)『海外展開企業にとっての、適切な企業行動(RBC: Responsible Business Conduct)』とは?』（アジア経済研究所・ジェトロクアラルンプール共催）、ペナンセミナー（2017年1月13日）「ビジネスと人権 マレーシア・セミナー 第2回『サプライチェーンに潜む罠』～ビジネスと人権をめぐる最近の動向～」(アジア経済研究所・ジェトロクアラルンプール共催、在ペナン日本国総領事館後援)を行なった⁵⁷。

これらのワークショップで明らかになったのは、進出日系企業が認識する、サプライチェーン上の人権リスク、歴史やマレーシア特有の文化的背景に起因し現地に根深い人権課題⁵⁸、国内の地域（ペナン対クアラルンプール）による相違、進出企業のステージによる相違（現地へ進出後何年経過しているかによって経営課題が異なる）である。下請け企業

⁵⁷詳細はアジア経済研究所「ビジネスと人権 NEWS LETTER」第2号および第6号。

⁵⁸ マレーシアは、古くから交易の中心であったため、マレー人、華人、インド人の三大民族によって構成される、多民族、多宗教、多言語の国家であり、多文化が共存しながら国家運営をしてきた。しかし、民族間の富の配分は必ずしもバランスが取れたものではなかった。これを打開すべく、マレー人やそのほかの先住民族を経済的に優遇するブミプトラ政策が英国からの独立前後から始まり、1971年の新経済政策（NEP）によって本格的なものとして推進された。その後2010年に発表された新経済モデル（NEM）では、民族別のアプローチではない包括的な経済成長を目的とした政策が描かれた。しかし、ブミプトラ政策によって培われた民族をベースとした考え方は国民の間に深く根付いており、様々なシーンで民族や宗教に関する配慮が求められる。

による法違反、外国人労働者の権利⁵⁹、未整備、頻繁に変わる労働関連の法律、警察官の汚職、対応費用の問題（コスト、競争力、現実とのギャップが大きい）、宗教や人種の問題、現地人の持つ「ワーカー」に対する差別意識、同一国内における地域差（産業分布の状況や労働者事情が異なり、外国人労働者の雇用状況や問題意識もクアラルンプールとペナンでは異なる）、企業の理解不足（納入先から、人権尊重への対応と開示を求められているがその理由が分からない）、日本人従業員の理解不足（現地の人種間の問題や文化的背景を踏まえた上で人権課題を理解し、これに対し適切に対応することが容易ではない）が明らかになった。

課題としては、人権リスクに対する認識不足（企業間での差や日本人従業員の理解不足）、情報不足、サプライチェーンの先まで管理することの難しさ、宗教や人種による差別があげられる。今後考えられる政策として、在外公館（政府関係機関）による啓発、情報収集、セミナー、調査、国・セクター対象のイニシアティブ、特に中小企業を対象としてセクター毎に行う、もしくは個別の企業に対する具体的な人権リスクへの対応の支援、特に日本人社員に対する基本的な人権を理解するための研修などがあげられる。

今後さらに、企業から丁寧なヒアリング、企業間の課題の共有、取り組みを学ぶダイアログの必要性（アンケート調査では見えない実態）、国の政策や事情に応じた打ち手の共有、本社と各事業所との理解と取り組みの乖離を明らかにする必要性があげられる。

(3) 現地ワークショップの重要性

ワークショップの構成は、指導原則という国際的なフレームワークを説明し、当地における課題、とくに侵害のリスクが高い人権分野をとりあげ、参加企業が自社の事業運営におけるリスクの可能性に気づき、人権デューディリジェンスをはじめ今後の取り組みの方向性を考えるプログラムである。

これらワークショップの成果は第一に、この課題自体への意識を促した点にある。キーコンセプトであるビジネスと人権、責任あるビジネス・投資、責任あるサプライチェーンは多くの日本企業にとって新しいものであり、それを冠したワークショップに参加した企業はまずはこの観点に気づくことができたことが成果と答えている。取引先から求められ

⁵⁹ マレーシア政府は、約 210 万人の正規の外国人労働者がいると発表しているが、外国人不法就労者はそれと同等、あるいはそれよりも多い 300 万～400 万人存在するとも言われている。正規及び非正規の外国人労働者を合計すると、労働人口のおおよそ 3 割を占めることになる。マレー半島は、もともと人口が少ない場所であり、1990 年代はじめには既に完全雇用の状態にあった。そのため、特にマレーシア人が倦厭される 3D (Dirty, Dangerous, Demanding) の仕事を外国人労働者に依存して経済発展を進めてきた背景があり、現在も多くの外国人労働者が存在する。マレーシアで働く外国人労働者は、期限付きの入国であり、様々な制約が労働者と雇用主の双方に求められるが、これをめぐる問題が多く発生しており、日系企業にも身近で語られる問題の 1 つである。

ていることが何なのか、なぜ求められるのか、当該ワークショップに参加したことによって、ようやく理解できたとの参加企業からの評価があった。

第二に、企業間のグッドプラクティスの共有である。ミャンマーでのワークショップでは、当地で委託生産をする外資系アパレルと、ティラワ経済特別区で産業廃棄処理事業を営む日本企業が、それぞれの取り組みを共有することにより、外資企業と日本企業の相互の情報共有、協働の可能性も生まれた。参加した日本企業からは他社の具体的な取り組みが非常に参考になると評価された。マレーシアでのワークショップでは、サプライチェーンの流れを図示し、参加企業が自社の立ち位置、そこで考えられる人権に関わる課題について考え議論し、事業運営で対峙する課題への対処の現況を話し合った。また中小企業で自社の事業運営を、指導原則に即した枠組みで捉えなおし分析する例をあげ、今後企業がビジネスと人権への取り組みにあたり、何も無いところから始めるのではなく、すでにある取り組みを整理し方向付けをすることであることを示した。

第三の成果は、現地における日本企業の対外的アピール、プレゼンスの向上である。企業にとって日常のオペレーションのなかでは直接接することのないステークホルダーとのエンゲージメントの機会であり、これを通してステークホルダーへの広報発信にもなる。ミャンマーでは外資系企業と国際機関現地事務所を招くことにより、彼らから日本企業を知るよい機会となったと評価された。今後、ワークショップやセミナーを現地政府や現地経済団体などとのエンゲージメントの機会とすることが望まれる。そのためにはマレーシア・ペナンでのワークショップのように在外公館の役割は大きい。

今後は、このようなワークショップの対象地域を広げ、継続的に行うことが必要である。効果的なワークショップをおこなうためには、国別の人権リスク・課題の抽出が不可欠である。本事業では、在インドネシア、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、タイ、ベトナム日系企業（製造業）を対象に、サプライチェーンの関係性における人権課題の認識、地域特有の課題、ステークホルダーエンゲージメント、公的支援への要望などについてアンケート調査をおこなっている⁶⁰。その調査結果をベースとして、現地で事業を行なっている日本企業と直接にダイアログを行なうことによって、企業が人権リスクをどのように認識しているか、どのように取り組んでいるかについて情報、実務例を共有し、今後の取り組みの方向性、政策のありかたをより正確に把握することができる。

3 自ら語ることを求められる日本企業

(1) 気づかされる日本企業、意識する日本企業

今回の調査を通じて明らかになったのは、人権に関するリスクについて日本企業の意識はこれからであり、人権課題に対して早急の取り組みが求められていることである。

2015年から2016年において日系企業が関係すると報道された人権侵害のいくつかの事

⁶⁰ 当該アンケートの分析結果の公開は2017年夏を予定。

例として、以下のものが挙げられる。繊維・アパレル産業では、中国製造請負工場における労働者権利侵害を NGO が告発、カンボジア委託工場における労働者不当解雇を NGO が告発、ミャンマー下請け工場での労働者権利侵害（搾取・ハラスメント）を NGO が告発、電子産業では、マレーシアのサプライヤー工場での外国人（ネパール）労働者権利侵害を英字紙が告発、食品産業では、タイ取引先の工場における労働者権利侵害を NGO が告発、ミャンマーの合弁先企業による工場建設のための住民追い出しを英字紙が告発、インフラ事業では、インドネシア、パダンにおける火力発電事業で地域住民の同意が得られていないと中止を求める NGO による NCP 提訴、南アフリカにおける石炭火力発電事業の停止を求めて NGO が現地裁判所に提訴などがある。また国内においても自動車産業における系列部品サプライヤー工場での外国人技能実習生権利侵害を英字紙が告発している。

企業は人権を侵害しない責務があるということ、企業自身よりもステークホルダーが意識しており、そのため社外から指摘されて初めて気づく事例が多い。企業が与える負のインパクトについて、市民社会組織は現地の組織と国際的な連携をしてより積極的に企業に対する働きかけをしている。

また海外の取引先から指摘、要請をされて、人権尊重への取り組みの必要性を認識し始める日本企業も多い。サプライチェーンの自主的監査については、例えば米国カルフォルニア州サプライチェーンにおける透明性に関する法律や、英国現代奴隷法があり、対象企業はサプライチェーン上における強制労働や人身取引がないよう企業として方針を有し取り組むことを求められている。日本の外国人技能実習生の雇用に関して人権デューディリジェンスが求められている日本企業がある。日本企業はそのような海外の法規制に対して、対応することを迫られ、人権に関する課題に取り組まざるを得ない⁶¹。

2016年4月18–19日アジア地域における初のビジネスと人権国連フォーラム（カタール・ドーハ）において、アジア経済研究所は国連グローバルコンパクトネットワークジャパンと協働して、日本企業の取り組み、課題、日本政府への提言を議論する日本セッションを開催した。当該セッションでは、日本企業は人権をビジネス活動に取り込むことに対する意識が希薄であることが指摘され、それがグローバル展開そして国内においても外国人労働者との間における認識の齟齬になり、大きな問題となる可能性が示唆された⁶²。

(2) 現在の事業運営を人権課題から見直す

前掲のアンケートによれば適切な労働慣行・労働安全衛生の確保は CSR 方針に明示され

⁶¹ アジ研ポリシー・ブリーフ No.70「責任あるサプライチェーン 日本企業はいかに自らを語るか」（2016年8月1日）

<http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/PolicyBrief/Ajiken/070.html>

⁶² 詳細はアジ研ワールド・トレンド 2016年8月号（No.250）「2016年国連ビジネスと人権初のアジア地域フォーラム開催される」

http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Periodicals/W_trend/201607.html

ている事項として最多であり、多くの日本企業が労働者の権利の保護について取り組んでいることが思量される。人権に関する課題のなかで労働者の権利についてはすでに日本企業は意識している。

本事業におけるワークショップや現地での企業に対するヒアリング調査からは、事業運営の中で指導原則が企業に求める人権方針や人権デューディリジェンスを実行している事例が多くみられた。例えば、人権方針としては表明されていないが、各企業の掲げる企業理念、使命、社訓や行動規範、そして ISO や規制及び認証への対応、社会貢献活動、監査への対応及び現地法の遵守として挙げられたものの多くに、人権方針と解釈できるものが多く含まれていた⁶³。また、人権デューディリジェンスに関しては、特に外国人労働者の雇用について、パスポートの剥奪を行ったり、不適切な労働環境で働かせたりしていないかなどに気を配り、必要に応じて改善を図っている企業が多くみられ、人権デューディリジェンスの一部を実行していた。企業の事業運営、経営のなかで、積極的に取り組んでいる人権の課題があり、事業経営において実行していることが指導原則の実行に繋がっていることが明らかになった。一方で、指導原則に示される企業の責任を果たすには、専門的な知識を備えた人的資源の配置などのギャップを解決する必要があるという声が多く聞かれた。

企業は、自社の事業経営を見直し、人権課題に取り組み、指導原則に照らしたプレゼンテーションが必要とされている。コンプライアンス思考の日本企業は、自らを説明する、できる市場競争力をつける必要がある。前掲のアジア地域フォーラムにおける日本セッションにおいても、聴衆からは日本のプレゼンスを世界にもっとという意見や、言語的な障壁もあると考えられるが、世界に貢献できる取り組みなどは発信していくことが肝要であると指摘された。日本企業は誰かにドアをたたかれる前に、人権尊重の課題に取り組むことによって企業価値を高めることができる。

(3) 政策支援の必要性

企業の人権課題への取り組みを促進するため、政府は企業に対して人権尊重を期待するというシグナルを出すことが、日本企業全体の底上げにつながる。

前掲のアジア地域フォーラムにおける日本セッションでは、実際のビジネスの現場では、海外でのビジネス活動にあたり、既に人権に配慮した企業行動が各国から求められているので、日本政府によるガイドラインが必要であるとの提言がなされた。2014年6月強制労働を禁止する ILO 第 29 号条約の議定書と同時に出された「強制労働の実効的廃止のための補足的な措置に関する勧告」では、企業の自主的プライチェーン監査に対し、政府による支援を求めている。既述のエルマウ宣言では、「我々 (G7 各国) は、透明性の向上、リス

⁶³ 中小企業の事例として、アジ研ワールド・トレンド 2017 年 3 月号(No.257)「ハマグリの旅 1 万 5 千キロー日本の中小企業がアフリカで求められる『ビジネスと人権』の実践」

http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Periodicals/W_trend/201703.html

クの特定と予防の促進及び苦情処理メカニズムの強化によってより良い労働条件を促進するために行動する。我々は、持続可能なサプライチェーンを促進し、ベスト・プラクティスを奨励する、政府及び企業の共同責任を認識する」と明記され、さらに「我々は、サプライチェーンの透明性及び説明責任を向上させるために、我々の国で活動し又はそこに本拠を置く企業に対し、例えば自発的なデューディリジェンス計画又はガイドラインなど、そのサプライチェーンに関するデューディリジェンスの手続きを実施するよう奨励する」と宣言している。

日本政府は、情報・リソースを欠く中小企業に対して、意識啓発、実務での取り組み方法を支援することが望ましい。日本政府によるガイドラインがあれば、日本企業全体のビジネスと人権に対する取り組みを促し、国際市場、外国の政府調達における日本企業の立場の向上につながると考えられる。

ベストプラクティスを促すドライバーとしての政府の役割は大きい。世界に貢献できる取組みなどは、官民が協力して発信していくことが肝要である。グッドプラクティスの発信は、日本企業のプレゼンスを高め、ひいては海外での企業活動に資する現地パートナー等との信頼醸成の一助になるとともに、同様の人権課題に直面する国に対する見本ともなり、世界的な貢献に繋がるものである。

IV J-NAP のあり方

今後日本政府が NAP を策定するにあたり、どのように進めるべきか、検討すべき事項は何か。日本において効果的な NAP の策定には何が必要なのか。そのためには、日本の企業および市民社会の認識およびニーズを正確に把握することが重要である。

本章では、アジア経済研究所が主催した国際シンポジウムの参加者へのアンケート結果を紹介しながら、日本における NAP 策定に何が求められているのか、その策定プロセスにおいて重視しなければならないマルチステークホルダーエンゲージメントのあり方について提言する。

1 日本社会における指導原則および NAP 策定に対する認識—国際シンポジウムにおけるアンケート調査から

アジア経済研究所は、指導原則の普及、企業、市民社会への意識啓発、日本政府としてのコミットメントを促進するため、2016年6月29日に国際シンポジウム「責任あるビジネス・責任あるサプライチェーン『ビジネスと人権に関する国連指導原則』を日本はどのように活かせるか」(経済産業省後援)を開催した⁶⁴。また2017年3月1日には、日本政府が NAP 策定へのコミットメントを公表してから初めてとなる、国連ビジネスと人権ワーキンググループメンバーを招聘した国際シンポジウム「責任あるビジネス・責任あるサプライチェーン『ビジネスと人権に関する国連指導原則』にもとづく日本の行動はどうあるべきか——国別行動計画の策定へのマルチステークホルダーエンゲージメント」(経済産業省、外務省、国際連合広報センター後援)を開催した⁶⁵。

日本社会の政府、企業、市民社会それぞれによる、ビジネスにおける人権の尊重を促進する取組みの現況に対する評価について、シンポジウムの参加者にアンケートを行なった。その結果、2016年6月では、「評価する」「まあ評価する」を合計すると、政府の取組みに対しては18.2%、企業に対しては34.7%、市民社会組織に対しては27.7%であった。そのように評価する理由として、政府については、経済産業省の主導を評価する一方、遅々としており、リーダーシップに欠け日本企業のグローバルな競争力強化とつなげられずにいる、各省庁間による政策がバラバラ、省庁間のコンセンサス醸成に努力してほしいとの意見が出されている。

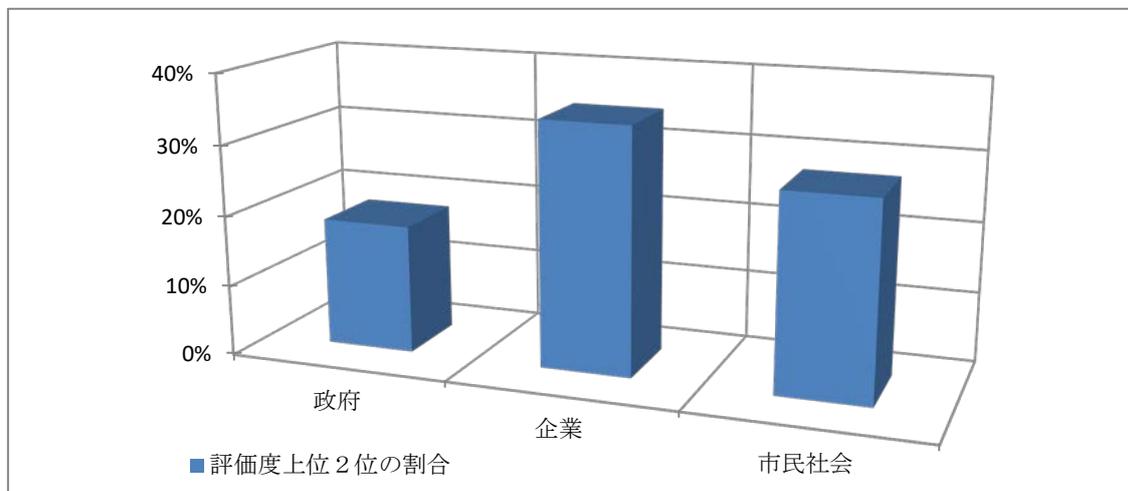
⁶⁴詳細は、アジ研ワールド・トレンド 2016年12月号(No.254)「国際シンポジウム報告/責任あるビジネス・責任あるサプライチェーン『ビジネスと人権に関する国連指導原則』を日本はどのように活かせるか」

http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Periodicals/W_trend/201611.html

⁶⁵詳細は「ビジネスと人権 NEWS LETTER」第7号

<http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Seisaku/Newsletter/007.html> さらにアジ研ワールド・トレンド 2017年8月号(No.262)に掲載予定。

図表 19 評価度上位 2 位の割合 (2016 年 6 月国際シンポジウム)



指導原則については、アンケート回答者の 36.5%が「内容を知っている」、42%が「聞いたことはあったが、内容は知らなかった」、21%が「知らなかった」と答えている。アンケート回答者の約 8 割が指導原則を認知している。

「今後、日本が国別行動計画（NAP）を策定する場合、策定プロセスへの関与に関心があるか」という問いには、84%が関心がある、16%が関心がないと答えている。関心があると回答した企業参加者からは、「NAP 作成は海外でのビジネス展開に避けられないプロセス」「NAP は企業セクターの声を反映したものとすべき」「NAP 策定は日本企業がグローバルな競争力を高めるうえで力になる」などの積極的な支持および NAP 策定への強い期待が示されている。一方、関心がないとした理由としては、「個々の企業がブランド（もしくはリスク）マネジメントの観点で、下請け工場等での人権保護を考えればよい」「日本では企業の意識が高い」「当面、当社がこの分野での対応の必要性を感じない、業務での関与、影響は少ない」「サプライチェーンが国際化しているので、一国での計画は限界あり」「どこまで有効活用できるのか不明なため」という意見が挙げられており、NAP に対して懐疑的な意見がある。

これらの関心がないと答えた意見やコメントに対して応えることによって、有効な NAP を作成することができると考えられる。個々の企業による対応には限界があり、個々の企業の取り組みを支援する政策の必要性が指摘されている。企業が自社のオペレーションが人々の権利にあたえ得る負のインパクトを把握し特定しそれに対応するには、相応のコミットメントとスキルとコストが必要である。それらを有し先進的な取り組みをおこなっている企業から、日本全体の取り組みの必要性が強調されている。人権尊重をそのオペレーションのなかに組み込んで海外展開をしている日本企業から、それを怠っている日本企業の失態が日本企業全体の評価の低下になると指摘されている。

日本企業のブランド力の向上という点からも NAP 策定は重要である。「日本企業の意識

は高い」ので政府による政策は不要との意見に対しては、その意識がグローバルに期待されているものと合致していれば問題はないが、日本企業が意識している範囲よりもそれが大きいのが現状である。その範囲を拡げさせるのが NAP の役割でもある。逆に「自社の業務にとって関係ない」という企業に対してこそ、企業のオペレーションと人権の関係について意識啓発する政策が NAP に盛り込まれる必要がある。

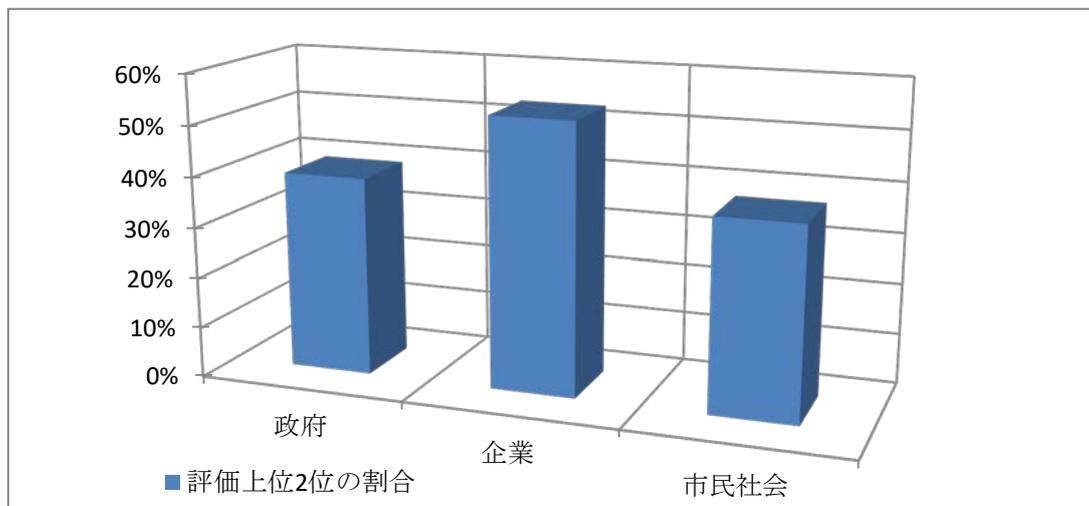
「サプライチェーンが国際化しているので、一国での計画は限界あり」という指摘に対しては、NAP 策定に関心があると答えた理由として挙げられた「日本の NAP とリンクして、関係先の政府とのコンタクトを通じて現地政府との対話を促進したい」という意見が呼応する。NAP は日本政府の外交政策、通商・投資政策のツールとして活用できる。例えば NAP 策定プロセスにおいて、日系企業が多く進出している国において、現地政府、現地企業を巻き込み、サプライチェーンにおける労働者の権利保護についてダイアログを行い、その課題解決について現地側の理解と協力を得ることができる。通商・投資協定において労働者の権利など人々の権利の保護促進に関する条項を入れ込むことにより、相手国政府の取り組みを促すこともできる⁶⁶。サプライチェーンが国際化しているからこそ、各国国内での法制度だけでは対応できず、国際的なフレームワークとして指導原則ができ、途上国を含む各国政府が指導原則を実行する NAP 策定に取り組んでいる。「NAP をどこまで有効活用できるのか不明なため」という意見に対しては、「実行力のある、形だけでない NAP を作れば、問題の解決が加速する」という方向性を示す必要がある。

次に、日本政府による NAP 策定コミットメントが表明されてから、初めてビジネスと人権に関する国連ワーキンググループメンバーら専門家を迎え、政府、企業および市民社会が一堂に会する画期的な機会となった国際シンポジウム（2017年3月1日開催）においてのアンケートの結果をみる。

日本社会の政府、企業、市民社会による、ビジネスにおける人権の尊重を促進する取り組みの現況を評価については、「評価する」「まあ評価する」を合計すると、政府の取り組みに対しては 39.4%、企業に対しては 53.3%、市民社会組織に対しては 37.7%であった。いずれのステークホルダーに対する評価も前回より高くなっている。

⁶⁶ 例えば EU はその貿易政策 Trade for all において、EU の消費者に資するとして輸入される物品の生産過程における労働者の権利が損なわれることのないよう相手国規制監督機関とのダイアログを挙げている。 http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/october/tradoc_153846.pdf

図表 20 評価度上位2位の割合（2017年3月国際シンポジウム）



とくに政府に対する評価は高くなっており、「NAPを策定することを表明したから」「今回のシンポジウム参加で初めて政府の具体的な取り組みを知った」との理由が挙げられていた。本シンポジウム冒頭に経済産業省および外務省から指導原則の実行、NAP策定について明言されたことにより、政府の取り組みの姿勢が伝わり評価されている。政府からの継続的な発信が求められている。その一方、評価しない理由としては「何をしているのか具体的には分からない」「政府内部レベルでのみの動きが外には見えない」という具体的な取り組みが見えていないことが挙げられた。さらには公共調達における指導原則の取り込みの遅れや「英国現代奴隷法、米国紛争鉱物規則、ビジネスと人権に関する指導原則すべてについて企業として自力で対応しているが日本政府のサポートは何もなく、企業の負担は大きい」との意見が出された。

指導原則の認知度、NAP策定への関心度の比率も前回より上がった。NAP策定には企業、CSOからの積極的な関与、協力が期待される。

2 指導原則を具体的に実行する日本の政策を示す NAP

NAPは、日本がその領域及び／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護する義務をはたすために、具体的に実行するための政策文書である。そのために、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置をとる必要がある⁶⁷。本項の記述は指導原則およびその解説に依拠する。

⁶⁷ 指導原則 1

(1) 政府から企業への期待を表明するステートメント

NAPにおいてまず重要なのは、日本政府が、その管轄内にあるすべての企業に対してその活動を通じて人権を尊重するという期待を、明確に表明することである。政府が企業に対して、国外においても人権を尊重するという期待を明確に表明することによって、一貫して矛盾のないメッセージを伝えることにより、企業に予測可能性を保証し、日本および日本企業全体の評判を守るということになる⁶⁸。

(2) 企業の人権デューディリジェンスを促進する政策

企業が人権を尊重し、人権デューディリジェンスを促すしくみが政策として必要である⁶⁹。すでに企業が人権を尊重、保護することにつながる制度を整理し、それが機能しているかどうか、不足しているものは何か、まず現行の法制度の見直しが必要になる。この見直しの作業には前掲のツールキットが活用できる(本報告書 II4)。指導原則の解説によれば、それには、差別を禁止する法や労働法から、環境、財産、プライバシー及び腐敗防止に関する法にまで及ぶ。政府は、そのような法律が、現在、実効的に執行されているかどうか、もし執行されていないのであればその理由はなにか、どのような措置をとれば状況が改善するのかについて考察することが重要である。関連した政策やこれらの法令は、企業の人権尊重に資する環境を醸成しているかについて、政府が再検討することが求められる。

会社法や証券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強制するのではなく、できるようにするしくみをつくることである。

そして企業が人権に与えるインパクトについて、企業がどのように取り組んでいるかについて情報開示を促進する政策が必要である。人権への影響にどのように取り組んでいるかについての企業からの情報提供は、影響を受けるステークホルダーとの非公式なエンゲージメントから公式な報告書による公表まで幅広い。政府がそのような情報提供を奨励し、また場合によっては、要求することは、企業による人権尊重を促進するために重要である⁷⁰。適切な情報を伝えることを促すための方策のひとつに、例えば指導原則にもとづいて開発された企業の情報開示のフレームワークがある⁷¹。この開発には英国などが資金提供しており、欧州の先進企業が活用している⁷²。日本においても参考になる。

欧州では EU 指令にもとづき⁷³、非財務情報の開示が会社法のなかで規定されるように

⁶⁸ 指導原則 2 および解説

⁶⁹ 指導原則 3 および解説

⁷⁰ 指導原則 3d. および解説

⁷¹ 最新の枠組みの例としては RAFI がある。本報告書脚注 38。

⁷² 英国の NAP は自国企業の RAFI による報告を好事例として掲載している。

⁷³ DIRECTIVE 2014/95/EU OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups

なっている。例えばドイツはドイツ持続可能性コードという独自の開示基準の開発を支援している。

情報提供を求めることは、事業活動の性質または活動状況が人権に対し重大なリスクをもたらす場合には特に重要になる。どのような情報提供が適切であるかについての規定は、人と施設の安全や保安に与えるリスク、正当な商取引守秘義務、及び異なる企業の規模や構造を考慮すべきである。財務報告において、人権への影響が、場合によっては企業の経済的パフォーマンスに対し「重要」または「顕著」となることを明示することである⁷⁴。

(3) 法規制とインセンティブのスマートミックス

指導原則の解説では、政府は、企業が常に政府の不作為を好み、または政府の不作為から利益を得ると推定すべきではなく、企業の人権尊重を助長するため、国内的及び国際的措置、強制的及び自発的な措置といった措置を上手に組み合わせることを考えるべきであるとしている⁷⁵。政策は法的規制という方法と企業の自主性を促す施策を様々にとりいれることができる。

政府調達や政府との契約、政府からの補助金や支援において人権への取り組みを判断基準としたり、人権尊重の取り組みに積極的な企業に対して表彰する方法もある。

英国の現代奴隷法は政府自体が企業の取り組みを査定するのではなく、公開される企業ウェブサイトを通じてCSOとのエンゲージメントを促し、企業の人権への取り組みの改善を図るしくみになっている⁷⁶。

政府は企業が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て実効的な指導を提供する必要がある⁷⁷。人権尊重に関する企業への指導は、結果として何が期待されているのかを示し、ベストプラクティスの共有を促進すべきである。そこでは、人権デューデリジェンスを含む適切な手法や、とくに権利を侵害されるリスクのある先住民、女性、民族的少数者、宗教的及び言語的少数者、子ども、障がい者および移住労働者とその家族が直面する具体的な課題を理解したうえで、ジェンダー、社会的弱者、排斥問題をいかに実効的に考慮するかについて助言すべきであると、指導原則は解説している⁷⁸。

例えば米国のNAPでは、土地制度や土地に関するガバナンス問題について国別プロファイルを作成するとしており、これは米国企業が当該国へ投資や事業展開するときに相談に

⁷⁴ 指導原則3の解説パラ7,8,9

⁷⁵ 指導原則3の解説パラ1

⁷⁶ 2017年4月英国議会は、企業の透明性を確保するために現代奴隷法を強化するよう提言する報告書を作成している。”Human Rights and Business 2017: Promoting responsibility and ensuring accountability”

<https://www.publications.parliament.uk/pa/jt201617/jtselect/jtrights/443/44302.htm>

⁷⁷ 指導原則3c.

⁷⁸ 指導原則3の解説パラ5

応じる在外公館にとって非常に重要なリソースになるとしている。オランダでは、セクター別のリスク分析を行い企業に対し人権デューディリジェンスを指導している。

(4) 政府自ら経済アクターとしてはたす責任

ビジネスと人権において、政府は規制をする者のみならず、自らが経済アクターである。すなわち企業と同様にその経済活動には人権デューディリジェンスが必要である。また政府の資金が投入されていたり、補助金が出されている企業や、政府関連機関も同様である⁷⁹。

指導原則は、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いる⁸⁰。日本では国有企業はないにしても、政府資金が投入されている、政府がシェアをもつ企業は該当する。

国家が所有または支配している企業に対しては、政府関連部局は、人権デューディリジェンスが実効的に実施されることを確保するなど、監視や監督を行う立場にある⁸¹。

また、公式にまたは非公式に国家につながるさまざまな機関が、企業活動に支援とサービスを提供することがある。これらは、輸出信用機関、公的投資保険・保証機関、開発機関、及び開発金融機関などを含む。これら機関が受益企業の実際のもしくは潜在的な人権への負の影響をはっきりと考慮していない場合、機関は、そのような侵害を支援したということで、評判の面で、金銭的、政治的、及び潜在的には法的な意味で、自身をリスクにさらし、受入国が抱える人権問題を悪化させる可能性がある⁸²。

これらのリスクを前提に、政府は、機関それ自体や政府の支援を受ける企業及びプロジェクトに、人権デューディリジェンスを奨励し、そして必要な場合、求めていくべきである。人権デューディリジェンスを求めることは、事業活動の性質や活動状況が人権に重大なリスクをもたらす場合にとくに必要になる⁸³。日本においては、国際協力機構や国際協力銀行、日本政策投資銀行、日本貿易振興機構など関係機関の理解と協力が必要となろう。

さらに政府が企業と商取引を行なう場合に、相手方企業に人権の尊重を促進すべきである⁸⁴。公共調達はまさにそれであり、契約条件などを通して企業の人権についての意識向上や人権に対する尊重を推進することができる。例えば米国 NAP によれば、連邦政府調達

⁷⁹ 指導原則 4,5,6

⁸⁰ 指導原則 4

⁸¹ 指導原則 4 解説パラ 2 および指導原則 4 を解説するものとして国家が所有または支配している企業に関する国家の役割について論じている 2016 年 5 月国連ワーキンググループ報告書 (A/HRC/32/45)

⁸² 指導原則 4 解説パラ 3

⁸³ 指導原則 4 解説パラ 4

⁸⁴ 指導原則 6

において請負業者に対する人身取引や強制労働がないよう取り組みの策定を義務付けたりしている。またドイツの NAP には、調達基準に人権に関する事項の組み入れを検討していると記載されている。

(5) 政策の一貫性 貿易・投資政策へのインテグレーション

企業の人権尊重を促す政策と他の政策の一貫性、さらには異なる省庁の政策のシンセサイズが必要である。NAP を策定する過程およびその公表により、政府の統一したメッセージが明らかになり、政策が整理される⁸⁵。指導原則によれば、国家は、国内政策の垂直的及び水平的な一貫性を確保することを目指しながら、ビジネスと人権の課題に対処するよう幅広いアプローチをとる必要がある。政策の垂直的な一貫性とは、国家が、国際人権法上の義務を実施するために必要な政策、法律及びプロセスを持つことを意味する。政策の水平的な一貫性とは、会社法及び証券規制法、投資、輸出信用及び保険、貿易、労働を含む、国及び地方の両レベルで企業慣行を規律する部局や機関が国家の人権義務について認識を持ち、また義務に合致した行動がとれるように、これを支援し対応力をつけさせることである⁸⁶。例えば日本が推進する「質の高いインフラ輸出」においては、インフラプロジェクトの社会・環境面での影響について配慮し適切に対応しなければならないとされているが、これも政策の一貫性を保ち、付加価値を増すための取組として位置付けられると考えられる⁸⁷。

3 日本政府国別行動計画の策定にあたって

2013年9月に英国が最初に NAP を公表してから、各国で NAP 策定の動きがみられるなか、米国もドイツも NAP 策定表明のアナウンスメントから2年以上を経て2016年12月16日に米国、そして同月21日にドイツがそれぞれ NAP をリリースしている。日本としては、国別行動計画の策定にあたって、先行 G7 との違いや共通点を意識することによって、国際的にも国内的にも評価される NAP を策定することができる。それには NAP の中身そのものの議論に加え、その策定プロセスを丁寧におこなうことが必要である。

NAP の検討に当たっては、まず指導原則そのものの背景、意義や内容、指導原則が問題にしているイシューについての政府関係者内の理解を共有することが重要である。そして同時に企業そして市民社会に指導原則の理解を促し共有すること、すなわち指導原則を共通のツールとして活用することが重要である。

⁸⁵ 指導原則 8,9,10

⁸⁶ 指導原則 8 の解説

⁸⁷ 日本の法整備支援と指導原則の関係については「法制度整備支援と「ビジネスと人権に関する国連指導原則」—すべては人々の権利のために—」ICD NEWS No.68 2016年9月号 法務省法務総合研究所国際協力部 <http://www.moj.go.jp/content/001206620.pdf>

政府関係者と企業と市民が物理的に会するマルチステークホルダーコンサルテーションを丁寧におこない、かつそれについて国内外に発信し続けることが肝要である。重要なのはそのプロセスであり、企業、市民社会の理解と協力と関与を得る努力を続けることである。いかなる NAP も万人を 100%満足させるものにはできないが、策定プロセスにおいていかにステークホルダーとのエンゲージメントが行われたかということや、それを内外に発信するということが、日本の取り組みのアピールにも繋がる。NAP 策定のプロセスを内外への継続的広報の機会として活用すべきである。

NAP 策定はそのプロセスにおける透明性と公開性が鍵になる。その策定過程自体が政府と企業、CSO とのエンゲージメントであり、そのエンゲージメントがあつてこそ NAP は意味を有する⁸⁸。

(1) 策定プロセス重視—プロセスを on-going で公開、国際機関の活用

日本政府が何か動いているというのを常に発信することが重要である。すでに日本政府が NAP 策定へのコミットメントを始めたことは国内外に公表されており、注目度は高まっている。前掲の 2017 年 3 月 1 日国際シンポジウムに招聘した国連ビジネスと人権ワーキンググループメンバーも今後の日本の NAP 策定の進捗に注目している。NAP 策定にかかる関係省庁間の会合について発信することにより国内外へのアピールになる。

策定プロセスについては、国連ビジネスと人権ワーキンググループが出している、Guidance on NAPs on Business and Human Rights(November 2016)に沿っていくことが望まれる(本報告書 II 3))。このガイダンスを参考にしているということ自体が、国内外の評価につながる。

また国際的な機関の専門家を活用することも考えるべきである。すでに来日した国連ビジネスと人権ワーキンググループメンバーは日本の NAP 策定について協力の用意がある。ICAR やデンマーク人権研究所が各国の策定のアドバイスをしたり、NAP の評価に関する報告書を公開しており、彼らとの連携を図ることは、国際的にもアピールになる。深い知見と専門性を有した国際的な専門家が、日本の策定プロセスについて発信することは、日本にとって大きな広報になる。またビジネスと人権資料センター (Business and Human Rights Resource Centre) のサイトを活用するのも有効である。ビジネスと人権に関して、企業、NGO が閲覧しているサイトであり、ここからの発信は広く知られる。

(2) マルチステークホルダーとのエンゲージメントの機会醸成

NAP 策定にプロセス全体を通して関係ステークホルダーとのエンゲージメントを継続することが NAP 自体の有効性および正統性につながる。アジア経済研究所における研究会は

⁸⁸ アジ研ポリシー・ブリーフ No.76『ビジネスと人権に関する国連指導原則』国別行動計画 (NAP) 策定の鍵はマルチステークホルダーエンゲージメントにあり」(2017 年 3 月 1 日)
<http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/PolicyBrief/Ajiken/076.html>

プラットフォームのひとつとして活用できる。

各国の策定プロセスにおいて、多くのステークホルダーが関与している。例えばオランダ(2013年12月NAP公表)では、指導原則の実行に関するアイデアについてビジネス界、市民社会団体などと50ものコンサルテーションを行っており、その議論をNAPの中心にすえている。相容れなかった論点も明記することにより、継続的取り組みの課題が理解できる。デンマーク(2014年4月NAP公表)では、ビジネス、金融、CSO(市民社会組織)、地方自治体、労働組合を代表するメンバーで構成する評議会との協議がおこなわれ、その提案がNAP本体のメインになっている。ドイツでは関係省庁からのメンバー、雇用者団体、商工会議所、CSO、労働組合、アドバイザーから成るステアリンググループが複数のコンサルテーションを行ない幅広い意見を集めた。議論の一致や具体的結論がでなくても、そのような場を具体的に設けていること、その議論の過程が、政府にとっても企業にとってもプラスになる。

(3) 現状認識の重要性—人権リスクの認識、現況の制度、問題点の洗い出し

日本の国内外のビジネスが人権に与えるインパクトについて調査し特定し、取り組むべき課題の優先順位をつけることが必須である。人権リスクの洗い出しには、CSO、企業、労働組合など、ステークホルダーとのワークショップなどや調査が必要である。

それらの人権リスクを認識したうえで、現況の制度を指導原則に照らして点検をおこなう。そのアセスメントも、政府のみがおこなうのではなく、関係するステークホルダーを参加させインプットを得ることと、省庁外機関と協働することが前掲のガイダンスでは勧められている。

ICARやデンマーク人権研究所が作成したツールキットの基礎調査票のテンプレートを利用するのも方法である。このテンプレートを使用して基礎調査を行うということ自体が、国内外への説明を容易にさせアピールになる。

(4) テーマ、イシューをしぼったマルチステークホルダーエンゲージメント

人権への負のインパクト、それを軽減できていない現況とのギャップを特定する。そのために関係するステークホルダーと協議し、考えられる具体的な方策を議論する。ステークホルダー別に行うのではなく、主要テーマ別に政府、企業、CSOその他マルチのステークホルダーが会し、企業、CSOの専門性を交換することにより、具体的改善策が議論できる。

テーマの設定としては、公共調達、開発援助、外国投資、貿易ミッションという政策主題や、特定のセクターにフォーカスする、侵害のリスクに晒されやすい特定の権利(例えば労働者のなかでも外国人労働者)にフォーカスするなどの方法がある。

セクター別分析における、人権デューディリジェンスによって日本企業が高いリスクとなりやすいセクターを点検することができる。当該セクターの企業、市民社会組織およびその他のステークホルダーが協働できるしくみを設置する基礎になる。

特定の分野、イシューに専門性をもっている CSO にその専門性を発揮してもらうことができるエンゲージメントが必要である。統一された形でなくても様々な形でエンゲージメントを複数行うことが肝要である。

(5) 省庁横断的な議論ののち役割を明確にする

横断的な検討を行うために、勉強会や会合を行い、課題の理解と共有を行うことが重要である。例えば、サプライチェーン上における労働者の問題についても、労働行政のみならず、産業政策や通商政策、外交政策、そして消費者行政にも関係する。英国、米国、ドイツなどの NAP をみると、サプライチェーン上における人身取引や強制労働に関する施策は、企業の非財務情報開示、公共調達、国際援助、在外公館の機能などに関連している。NAP 策定のプロセスにおいて、省庁間の課題共有や意見交換の場が形成されること自体が、日本の NAP 策定の効果そのものとも言える。

おわりに—日本の競争力を高めるために

世界の政治経済、社会環境つまりビジネス環境は急速に変化している。指導原則を支柱とする「ビジネスと人権」に関する課題の認識、理解、政策、枠組み、ルール形成、実務について、グローバルレベル、地域レベル、セクターレベルそして各国における動向を知る必要がある。NAP 策定のプロセスにおいて、それらを共有し、将来の方向性を示すことができる。

日本政府および日本企業への期待と懸念は大きい。先の国連ビジネスと人権フォーラムでは、政府調達に関するセッションではオリンピックなどのスポーツ大会における、物品やサービスの調達において、政府は人権を保護する自らの姿勢を民間セクターに見せる必要があると議論され、責任ある市場形成というセッションでは、環境や人権に関する法整備が整っていないミャンマーへの日本からの投資について問題があるという指摘もあった。これらの懸念や指摘に応えるためにも、日本企業は、リスク管理だけではなく、競争力向上のために、指導原則を活用して、とくに新興国や途上国における人権課題と企業に求められている責任についてさらなる理解とコミットメントが必要である。日本政府には、マルチステークホルダーと協働し、政府としてのビジネスと人権に関するコミットメント、そして日本企業のコミットメントを後押しする政策が望まれる。NAP 策定に向けたプラットフォーム構築が最初のステップとなろう。

NAP 策定プロセスにおいて、所掌を越えた省庁間の課題共有や意見交換の場が形成されること自体が、政策の一貫性という指導原則の実行につながる。主要イシュー毎に政府、企業、CSO 等のマルチステークホルダーが会することは、そのような場を具体的に設けていること、そしてその議論の過程そのものが政府、企業、市民社会にとって財産になる。ひいては日本の総合的競争力を高めることにつながるであろう。

指導原則の序文にはこう記されている。「この指導原則は何をするのか。また、それはどう読まれるべきなのか。指導原則を国連人権理事会が是認、支持することそのものがビジネスと人権の課題に終止符を打つことにはならない。けれども、これは終わりの始まりと言えるであろう。それは、行動するための共通のグローバルな基盤を築き、その上に、他の有望でより長期的な展開を妨げることなく、一つずつ前進を積み重ねていくということである。」

以上

表1：デンマーク・オランダ・英国・米国・ドイツ NAP 策定プロセス比較

	デンマーク	オランダ	英国	米国	ドイツ
英文タイトル	Danish National Action Plan- Implementation of the UNGP on Business and Human Rights (2014年3月)	National Action Plan on Business and Human Rights (2014年4月)	Good Business-Implementing the UNGP on Business and Human Rights (2013年9 月) (2016年5月改訂版)	Responsible Business Conduct: First National Action Plan For The United States of America (2016年12月)	Nationale Aktionsplan zu Wirtschaft und Menschenrechten(2016年12月)
序言	ビジネス・成長大臣(Minister for Business and Growth)と貿易・開発協力大臣(Minister for Trade and Development Cooperation)の 連名		外務大臣(Secretary of State for Foreign Affairs)とビジネス・技術革新・技能大臣兼 貿易委員会委員長(Secretary of State for Business, Innovation and Skills and President of the Board of Trade)の連名	国務長官(Secretary of State)	
関係省庁	ビジネス・成長省デンマークビジネス局 (Denmark Business Authority)CSRチーム (スタッフ8人)が主導。	外務省が他省庁との連携の要となり作成。 2012年半ば経済省(Ministry of Economic Affairs)、財務省(Ministry of Finance)、治 安・司法省(Ministry of Security & Justice)、社会関係・雇用省(Ministry of Social Affairs & Employment)による省庁間 を組織。		大統領府国家安全保障評議会(NSC)が主 導、コーディネート。当初よりRBCに関係す る多数の省庁が関与(商務省、国土安全 保障省、国防総省、司法省、米輸銀、連邦 政府一般調達局、行政管理予算局、海外民 間投資公社、国務省、財務省、国際開発 局、農務省、米国通商代表部、中小企業 局、環境保護局)。	外務省がコーディネート。労働・社会省、経 済・エネルギー省、法務・環境保全・建物・ 核安全省、経済協力・開発省が策定プロセ スに関与。
策定プロセス	2012年に着手。上記CSRチームが中心とな り指導原則各規定にそって現状のギャップを 詳細に調査。デンマーク企業責任評議会 (Danish Council for Corporate Responsibility)(当該評議会は、ビジネス、 金融、NGO、地方自治体、労働組合を代表 するメンバー構成。ビジネス・成長省デン マークビジネス局が事務局)との協議、提言 にもつきNAP作成。(本表では評議	ビジネス界、市民社会組織や専門家とのイン タビューやコンサルテーションをベースに、 現在の政策と指導原則を比較し、NAPにお けるもっとも重要な観点や考えを特定。指導 原則の実行に関するアイデアをビジネス界、 市民社会団体などとの50のコンサルテー ションを通じて聞いた。	前回からの進捗状況、国際的な動向を反映 して、前回予定されていた時期に改訂した。 NAP策定にあたりパブリックコンサルテーシ ョンの効果・成果を明記 コンサルテーシ ョンで提言された政府の役割を列挙。国際的な プロセス、OECD多国籍企業ガイドライン等と 合致した指導原則のコミットメントのモデル、 政策の一貫性とコミュニケーション、ビジネスの 人権尊重の期待を明確に、セクター別ガイ ダンス支援(政府自体が作成しなくても)、 被害者への効果的救済へのアクセス支援	2014年9月にオバマ政権時に米国企業の責 任あるビジネス行動(RBC)の促進のために NAP作成声明発表。2014年秋に省庁間会 合を召集し、省庁間の協働、ステークホル ダーへのアウトリーチを含むNAP策定プロセ スを計画。当初よりRBCに関係する多数の 省庁が関与。省庁間チームはステークホル ダーコンサルテーションを最優先。政府機関 からの複数の代表が参加した、公開ダイ アログを4回開催(ニューヨーク、カリフォルニ ア、オクラホマ、ワシントンDC)テーマ：金融 セクター、テクノロジー産業、採掘産業、先 住民へのビジネスのインパクト、透明性およ び報告、政府公共調達など。専用メールアドレス を設けてNAP策定のプロセスについてインプ ット受付。政府官僚がNGO、学術機関、外国 政府官僚、労働組合、企業、先住民、産業 団体に面会してインプットを得る。主たるテ ーマは、政府が国内および国外において人権 を保護する施策の方法、NCPの改善方法、 政府調達におけるRBCの促進など。NBA(基 礎調査)の実施が策定プロセスを通して提言 された。 作成を声明。	2014年9月にメルケル政権より策定につ いて表明。上記6省からのメンバー、雇 用者団体、商工会議所、CSO、労働組 合、アドバイザーから成るステアリング グループ設置。ステークホルダーの代 表それぞれがステークホルダーの参加 をコーディネートする。招待状は政府 およびそれぞれのテーマの担当者から 出される。複数のコンサルテーションの 後、幅広い意見を集める。状況はウェブ にアップ。NBA(基礎調査)はドイツ人 権委員会が実施

	デンマーク	オランダ	英国	米国	ドイツ
NAP策定表明から公表	2012年に着手。2014年3月公表。	2012年半ば省庁間WG組織。2014年4月議会提出公表。改訂2016年5月議会提出。	2013年9月に策定、公表。初版の規定とおり見直し2016年5月改訂版公表。	2014年9月NAP作成を声明。2016年12月公表。	2014年9月策定表明。2016年12月公表。
特徴	ビジネス、金融、CSO、地方自治体、労働組合を代表するメンバーで構成するデンマーク企業責任評議会が指導原則の3つの柱について政府をサポート。評議会からの提案部分がNAP本体のメイン。	コンサルテーションの議論をメインにしている。インタビュー結果にもとづきNAPについて考えられるオプションについて、市民社会組織、ビジネス界、執行機関との会合で議論。指導原則の重要性は合意できたが、実行、優先順位についての意見は異なったということも明記。プロセスを明らかにすることによって課題共有。	NAP策定にあたりパブリックコンサルテーションの効果・成果を明記 コンサルテーションで提言された政府の役割を列挙：国際的なプロセス、OECD多国籍企業ガイドライン等と合致した指導原則のコミットメントのモデル、政策の一貫性とコミュニケーション、ビジネスの人権尊重の期待を明確に、セクター別ガイドダンス支援（政府自体が作成しなくても）、被害者への効果的救済へのアクセス支援	指導原則およびRBC促進のためのNAP.RBCとは(1) 経済・環境・社会に対するビジネスのポジティブな貢献(2) ビジネス行動がもたらす負のインパクトを認識し回避発生時にそれに対処すること OECD多国籍企業ガイドラインと指導原則にもとづく行動計画	
構成	指導原則の各原則に対して1) 指導原則2) 評議会の提言 3) すで行なわれている施策 4) 今後の計画 付属書の形で指導原則の規定毎にデンマークの現在の対応・実行状況が書かれ、今後の取り組み・計画が記載されている。	準備段階のマルチステークホルダーとの協議で取り上げられたテーマの項目に沿って構成されている。1. 導入 2. 現在の政策 3. コンサルテーションの結果（およびすでにとられている政府のスタンスについて説明） 4. 今後の行動のポイント	1. 導入 2. 人権を保護する国家の義務 3. 人権を尊重する英国企業の責任 4. 救済へのアクセス 5. 英国政府行動計画の実行とさらなる発展 6. 参考資料	指導原則の構成には則していない。米国企業の海外における行動に焦点をあてつつ、国内におけるRBC促進も支援。オバマ政権は、米国の価値を反映した連邦調達ルールを強化。さらに米国内の労働者も重視。以下の各項目において既存および新規の施策が列挙されている。	

表 2 : NAP 作成のための現況分析項目リスト

National Baseline Assessment (NBA)テンプレート ⁸⁹より抄訳

Guiding Principle 1	
1.1 国際および地域レベルの法的文書	政府は関連する国際文書および地域文書に署名・批准しているか？ (ICERD 人種差別撤廃条約, ICCPR 国際人権自由権規約, ICESCR 社会権規約, CEDAW 女性差別撤廃, CAT 拷問禁止, CRC 子どもの権利, ICMW 移住労働者の権利, CPED 強制失踪, CRPD 障がい者の権利, ILO 中核条約など)
1.2 国際および地域レベルのソフト・ロー的文書	政府は関連する国際および地域レベルのソフト・ロー文書に署名しているか？(世界人権宣言, そのほかの国連宣言、決議、ILO 三者宣言など)
1.3 UNGP	政府は積極的にUNGPを実行しているか？UNGPを支持する公式な声明を出しているか？実行を確実にするために関連する体制を整えているか？
1.4 その他の関連するスタンダードおよびイニシアティブ	政府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したり、参加したりしているか？ (IFC パフォーマンス基準、OECD 多国籍企業ガイドライン、国連 GC、GNI, ICoCA, VPs など)
1.5 国内法および規則	政府はビジネスが関係する人権侵害を防ぐための一般法を有しているか？ (憲法、労働法、環境法、財産法、土地管理法、安全衛生法、会社法、証券法、税法、商取引法、開示・報告、調達法、反贈収賄、反汚職法、人権擁護者・通告者を保護する法や規則、ICT 関連法など)
1.6 捜査、処罰および救済措置	政府の法執行機関はビジネスと人権の問題に対処しているか？ (人権侵害のリスクの大きい採掘産業、アパレルなどを特定する活動を行ったり支援しているか？特に脆弱な集団、女性、子ども、少数民族、先住民などへのインパクトを特定する活動を行ったり支援しているか？警察、労働、安全衛生管轄機関、環境関係機関、税務機関、司法的救済メカニズム、司法外救済メカニズム、法律

⁸⁹ Annex 4: The National Baseline Assessment (NBA) Template, 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*, The Danish Institute for Human Rights & International Corporate Accountability Roundtable, June 2014.

	扶助など)
Guiding Principle 2	
2.1 領域外への適用に関する政府措置	政府は領域内（裁判管轄内）のビジネスが海外において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をとっているか？（関係機関、在外公館への周知、刑事上・民事上の手続き、親会社の責任、報告義務、OECD 多国籍ガイドライン、責任あるサプライチェーンのための DD ガイドライン（紛争鉱物）などソフト・ローへの支持、人権保護を支持するパフォーマンス基準を有する海外投資を支援しているか？
2.2 国際または地域的組織からの勧告の実行	政府は、国連人権理事会や国連条約関連機関からの、自国の企業の海外における人権侵害を防止するための措置にかんして、勧告を受け、フォローアップを行っているか？（UPR など）
Guiding Principle 3	
3.1 関連法および規制の形成および執行	ビジネスが人権を尊重することを直接もしくは間接的に定めるどんな法律や規制があるか？（会社法、証券法、労働法、環境法、財産法、土地管理法、安全衛生法、消費者法、差別禁止法、税法、商取引法、プライバシーおよびテクノロジー関連法、開示・報告、調達法、反贈収賄・汚職法、人権擁護者・通告者を保護する法、刑法、民法など）
3.2 関連する政策	政府はビジネスの人権に対する尊重を促進することを求める方針を採用し、公的に伝えられているか？（NAP の作成、セクター別政策など）
3.3 企業報告および情報の公開 (Corporate Reporting and Public Communications)	企業は、彼らのビジネスの人権に値するインパクトに対しどのように対処しているかについて、どのような報告と情報の公開が法律によって要求されているのか？（非財務情報の開示、パブリックコンサルテーション、情報公開など）
3.4 指導およびインセンティブ	政府はビジネスが人権を尊重することに関するガイダンスやインセンティブを提供しているか？（産業・セクター別ガイダンス、人権課題別、企業規模別ガイダンスなど、指標、関連する法規制、ベストプラクティスや DD の方法の例の提供など、自発的自己報告に対する厚遇など）
3.5 国内人権機関	政府は UNGP の実行の促進にあたり国内人権機関の役割を正式に認知し支持しているか？
Guiding Principle 4	
4.1 政府が所有もしくは支配するビジネス	政府は国有企業もしくは国が支配するビジネスの人権に関するパフォーマンスを支援する特別の措置を実行しているか？

	(HRDD の要求、サプライチェーン管理要求など)
4.2 政府機関から実質的支援やサービスを受けているビジネス	政府は政府機関から実質的支援やサービスを受けているビジネス（輸銀、公的金融機関、公的年金基金、公的投資保険、保証機関、開発援助機関、開発金融機関など）の人権に関するパフォーマンスを支援する特別の措置を実行しているか？（人権配慮をするよう要求しているか、HRDD の要求など）
Guiding Principle 5	
5.1 公共サービスの提供	民間企業が人権の享受にインパクトを与えうる公共サービスを提供する場合、政府は人権が保護されるよう確保しているか？（たとえば、健康、教育、介護、住宅、刑務所などのサービスの民営化に関する法律や契約書で人権保護の規定を採用しているか？事前の人権に対するインパクト評価をしているか？政府調達契約において、政府の企業に対する人権尊重の期待が明白になっているか？選定基準、モニタリング、監督など）
Guiding Principle 6	
6.1 公共調達	政府調達において、人権を尊重するためにどのような要件やインセンティブが規定されているか？（政府は契約条件として特定の人権保護を要件としているか？将来的な契約者に対し、人権侵害の重大なリスクは公正な競争の阻害となることを通知しているか？その通知が特定の開示や法令遵守につながっているか？審査や選定において、価格や品質以外に、労働者やコミュニティの安全や健康を保護する国内法の遵守など、責任あることを評価しているか？契約者に対し、その下請けをについて熟知していることを求めているか？人権について経歴のよくない業者を排除しているか？人権基準を含む何がもっとも経済的に有利なテンドーとなるか基準をもっているか？審査、選定基準、契約内容、監査、モニタリングなど。）
6.2 その他の商務活動	政府は商務活動をともにこなっている企業が人権尊重をするよう促進する措置をとっているか？（成長基金、特定のセクターにおけるイノベーションのための戦略的サポートなど、政府が経済発展とイノベーションのために行っているビジネス連携、パートナーシップにおいて、企業に対して人権尊重を促進する措置をとっているか？）
Guiding Principle 7	
7.1 ガイダンス	紛争地域において、企業およびホスト国双方に対し、企業活動が人権侵害に加担しないことを確実にするために、支援している

	か？(人権 DD プロセスにおいてどのような特別の配慮をしなければならないかガイダンスを与えているか？など)
7.2 国際的枠組みやイニシアティブ	政府は関連するイニシアティブに参加しているか？(例：Voluntary Principles や International Code of Conduct for Private Security Service Providers など)
7.3 支援措置	政府は紛争地域における企業活動について調査し、それに対して具体的な施策をしているか？(調査、フォローアップ、是正措置など)
7.4 重大な人権侵害	政府は、企業が深刻な人権侵害に関係するリスクに対して措置を施しているか？(早期の警告、開発支援機関、外務省、商務省、輸出金融機関などとの連携、民事および刑事責任の導入、多国間のアプローチなど)
7.5 輸出信用機関および貿易保険機関の役割	政府は、輸出信用機関および貿易保険機関が人権に対する負のインパクトや人権侵害を助長したりそれらから財政的利益を得ることがないようにしているか？
Guiding Principle 8	
8.1 政策の一貫性	政府は、人権とビジネス、政府の義務についての知識や理解を支援する努力をしているか？(文書でコミットメントを示しているか？政府省庁に行き渡っているか？そのコミットメントが、労働、商務、開発、外務、財務、司法省などの、異なる省庁の役割を明確にするのに役立つのか？責任を有する組織に適切な財源と政治的なサポートを与えているか？ビジネスと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ようガイダンスやトレーニングを作成しているか？それらのガイダンスは、人権について、国連、OECD や地域約組みなどにおける国際的義務やコミットメントとどのように関連しているかの情報を含んでいるか？ガイダンスは、WTO, IFI や、地域金融機関の役割を強調して、貿易における人権保護にかんする情報を提供しているか？省庁横断の責任について情報を提供しているか？)
Guiding Principle 9	
9.1 二国間および多国間投資協定および紛争の仲裁	政府は、二国間および多国間投資協定の締結や紛争仲裁において、関連する省庁や機関のために、方針、ガイダンス、モニタリング、報告の規定をおいているか？(政府は国際投資協定、二国間投資協定において特定の人権条項を含むことを推進するように働いているか？環境、労働権、社会権などの社会課題を含むことを推進するように働いているか？安定条項(stabilization

	clause)がホスト国の人権義務をは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施しているか?)
9.2 政府との契約	政府は、政府との契約締結に関して、関連する省庁や機関にたいする方針やガイダンスを設けているか? (政府と企業間の契約において人権配慮が確実になされるよう措置をとっているか? これらの契約は国連の責任ある契約原則に合致しているか? 自国の企業が海外のホスト国と契約を締結する際に責任ある契約原則を確実に尊重するようどのようにしているか?)
Guiding Principle 10	
10.1 多国間機関におけるメンバーシップ	政府は自らがメンバーである機関が人権保護の義務を果たさなかったり、人権尊重のビジネスの責任を妨げるようなことがないようどのようにしているか? (政府は、UNGP などのビジネスと人権に関するフレームワークを確実に支持するためにどのような手続きや措置を施しているか? たとえば、貿易や開発にかかる公務員に対しビジネスと人権のフレームワークについてトレーニングをしたりなどしているか? 多国間機関において政府の人権保護義務や企業の人権尊重の責任を促進するようにしているか? UNGP 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?)