

ICCLC NEWS

公益財団法人国際民商事法センター
第 84 号 2022 年 5 月

HEADLINE

本号では、2022 年 2 月 25 日（17 時～20 時）に開催された 2022 年第 1 回アジアビジネスローフォーラム研究会「ビジネスと人権～政府・企業・市民社会の連携」を取り上げました。日本ローエイシア友好協会、公益社団法人商事法務研究会及び当財団による共催のもと、アジアビジネスローフォーラム（ABLF）が主催したものです。Zoom を利用したウェブ会議方式にて開催されました。

（目次）

開会挨拶	ABLF 代表・日本ローエイシア友好協会会長 小杉 丈夫	2
ビデオメッセージ	国際人権問題担当首相補佐官 中谷 元	3
基調講演		5
	「ビジネスと人権」のグローバルトレンドとアジアにおける日本の役割	
	JETRO アジア経済研究所新領域研究センター法・制度研究グループ長 山田 美和	
パネルディスカッション		11
	パネリスト：	
	経済産業省大臣官房ビジネス・人権政策調整室長 豊田 原	
	一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長 氏家 啓一	
	一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター特任研究員 松岡 秀紀	
	JETRO アジア経済研究所新領域研究センター法・制度研究グループ長 山田 美和	
	ファシリテーター：	
	ことのは総合法律事務所弁護士 佐藤 暁子	
閉会挨拶	ABLF 副代表・ローエイシア執行委員会顧問・元ローエイシア会長 鈴木 五十三	32
司会	ABLF 事務局長、弁護士 島村 洋介	

【資料】（リンクをクリックすると資料を閲覧できます）

- ・ 基調講演：「ビジネスと人権」のグローバルトレンドとアジアにおける日本の役割
- ・ パネル討論
 - ① 企業のサプライチェーンと人権を巡る海外動向と日本政府の取組（豊田 原氏）
 - ② 「ビジネスと人権～政府・企業・市民社会の連携」（氏家 啓一氏）
 - ③ 「ビジネスと人権～政府・企業・市民社会の連携」（松岡 秀紀氏）
 - ④ 弁護士の役割と責任（佐藤 暁子氏）

開会

(司会) 皆さま、本日はご多忙の中、アジアビジネスローフォーラム (ABLF) シンポジウム「ビジネスと人権～政府・企業・市民社会の連携」にご参加いただき、誠にありがとうございます。本日の司会進行を務めさせていただきます、ABLF 事務局長の弁護士の島村洋介と申します。本日はよろしく申し上げます。

本日のシンポジウムでは、政府、企業、そして NGO のお立場から「ビジネスと人権」の第一線でご活躍されているパネリストをお招きして、日本の企業がどのように人権に向かい合っていくべきか、「ビジネスと人権」を企業や社会の持続的成長にどうつなげていけばよいのか、そして政府・企業・市民社会はどのように連携していけばよいのかを議論していただきます。3 時間の長丁場になりますが、ぜひ最後までお付き合いくださいませう、お願い申し上げます。

初めに、幾つか本日の注意事項を申し上げます。本日のシンポジウムは、機材の不調等により接続が 20 分切れた場合には、やむを得ず中止とさせていただきます。あらかじめご了承くださいませよう申し上げます。シンポジウムの録音・録画はご遠慮願います。シンポジウムの内容はシンポジウム終了後、国際民商事法センターのホームページで公開される予定です。なお、本日は新聞社による取材が入りますので、ご留意くださいますようお願い申し上げます。本日はパネルディスカッションが予定されております。パネルディスカッションの後に質疑応答の時間を設けておりますが、ご質問は画面の下に表示されているチャットにてお寄せくださいますようお願い申し上げます。

続いて、本日の進行についてご説明します。この後、ABLF 代表・元ローエイシア会長の小杉丈夫から開会の挨拶がございませう。引き続き、中谷元国際人権問題担当首相補佐官からのビデオメッセージがございませう。その後、JETRO アジア経済研究所新領域研究センター法・制度研究グループ長の山田美和様から基調講演を賜ります。その後、パネルディスカッションに移ります。パネルディスカッションでは、まずパネリスト及びファシリテーターの皆さまから 10 分程度、それぞれのお立場からのご報告がございませう。その後、パネルディスカッションに移ります。なお、パネルディスカッションの司会はファシリテーターの佐藤暁子弁護士にお願い申し上げます。パネルディスカッションの後、皆さまからのご質問をお受けします。ご質問は画面下にあるチャット機能を利用してお寄せくださいますようお願い申し上げます。最後に、鈴木五十三弁護士・ABLF 副代表・ローエイシア執行委員会顧問・元ローエイシア会長から閉会の挨拶を賜り、20 時に閉会の予定となっております。

それでは小杉丈夫 ABLF 代表・元ローエイシア会長に開会の挨拶を賜りたいと思ひます。小杉代表、よろしく申し上げます。

開会挨拶

小杉 丈夫 (ABLF 代表・日本ローエイシア友好協会会長)

ABLF の代表を務めております弁護士の小杉丈夫です。本日は皆さま、ご多用の中、また、コロナも収束しない中で、100 人を超えるたくさんの方に登録・参加いただき、心から感謝しています。

ABLF はほぼ 2 年前の 2020 年 1 月に、本日の共催団体になっている日本ローエイシア友好協会、国際民商事法センター、商事法務研究会のバックアップを得て設立された研究会

です。私どもはこの研究会を立ち上げるに当たって、三つの架け橋になりたいという目標を掲げました。一つ目は、日本とアジアの地理的な架け橋です。二つ目は、官と民の間をつなぎたいということで、政府官庁と企業を含めた民間、弁護士の間を取り持って、日本で横断的な議論ができるようにしたいと考えました。三つ目は、世代間の架け橋ということ掲げて、私どもロートルの人間ができるだけ若い世代に活躍してもらえよう場をつくっていきたいということで始めました。

その上で、フォーラムという名前を付けました。研究会にはしなかったわけですが、それは今、司会の島村さんからもご紹介があったように、自由闊達な議論ができる場にしたいという意味が込められています。本日も最後に参加の皆さまを含めたディスカッションの機会がありますから、どうぞお気軽に、ご遠慮なく発言していただきたいと思っています。

さて、本日は「ビジネスと人権～政府・企業・市民社会の連携」というテーマを掲げました。皆さまもご承知のように、2011年に国連人権理事会でビジネスと人権に関する指導原則が採択されました。そこでは国家が人権を保護する義務が再確認され、人権を尊重する企業の責任、また、救済へのアクセスがうたわれました。そういう中で、企業には人権尊重へのコミットメント、デュー・ディリジェンス及び救済措置が求められることになりました。

ヨーロッパでは進展が非常に早く、いろいろな国でいろいろな形での企業の人権尊重責任に関して法制化・ハード化が進んでいますけれども、日本では2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画が立てられ、政府も非常に力を入れてこれを推進している段階にあります。しかしながら、このビジネスと人権については何が本質的な問題で、何を目標として、何をすればいいかということがなかなか見えてこず、空中で議論が飛び交っているような印象がいまだにあります。何とかこういう議論を地面まで引き下げるといふか、自分たちの腹に据わるような議論ができないかということが、本日のシンポジウムを企画した趣旨であります。

ビジネスと人権の問題は、企業ばかりでなく、市民の方々の目線も非常に大事だと考えており、今日のテーマの中に、市民社会との連携ということも掲げています。今日のディスカッションを通じて、ビジネスと人権の現在の潮流、これから日本企業に求められること、法律家の役割を深掘りし、議論ができればと考えています。ご清聴ありがとうございました。

(司会) 小杉代表、どうもありがとうございました。続きまして、中谷元国際人権問題担当首相補佐官のビデオメッセージを流したいと思います。

ビデオメッセージ

中谷 元 (国際人権問題担当首相補佐官)

岸田内閣の国際人権問題担当総理補佐官をしています、中谷元です。本日は「ビジネスと人権～政府・企業・市民社会の連携」というテーマで、弁護士や企業の法務担当などの人権関係の法律の専門家、そしてビジネスやステークホルダーである市民代表の方々も参加され、さまざまな視点から意見交換がされる研究会を開催いただき、誠にありがとうございます。

ざいます。

私は補佐官に就任する前は国会で超党派の人権外交議連の会長をしており、香港、新疆ウイグル、ミャンマー、アフガニスタンなど、世界における人権問題に取り組んでいました。近年、これまで国際社会の平和と繁栄を支えてきた自由、民主主義、人権、法の支配といった普遍的価値や国際秩序が厳しい情勢にさらされており、日本としても人権を推進するために必要な政策や措置の検討を加速化させることを岸田政権の重要な柱とするために、私が担当補佐官に任命されました。

現在、世界の大きな流れとして、持続的な社会・経済の実現に向けて社会の価値観が大きく変わりつつあり、企業に対しても人権をはじめとする社会課題に対する責務を求める声が高まっています。2011年に国連で合意されたビジネスと人権に関する指導原則は、企業活動における人権尊重の在り方に関する基礎的な国際文書となりました。これを受けて、日本政府は2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定しました。既に欧米各国政府は企業の人権尊重の取り組みを促進すべくさまざまな法令や措置を導入しており、グローバルな活動をする大きな企業はもとより、サプライチェーンや外国人材等を通じて国境を越えたつながりを間接的に持つ企業は、事業規模を問わず、取引先を含む人権尊重の状況についてリスクを特定し、適切な対策を講じる必要があります。

また、企業活動における人権尊重は、投資家にとってもESG投資を構成する環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)のうち社会に区分される重要な要素の一つであり、拡大するESG資金の呼び込みの観点からも、その重要性は増してきています。加えて消費者も、特に若い世代を中心にエシカル消費とあって、価格の安さではなくて、物やサービスの購入を通じて社会的課題の解決を考慮したり、そうした課題に取り組む事業者を応援するように、消費行動が変わってきています。こうした世界の潮流により、各国政府や企業が人権尊重により一層積極的に取り組むことが必要となって、日本政府としても企業が人権尊重の責任を果たせるような政策的な措置を検討し、また、日本政府自身も、他国から指摘を受けている技能実習生などの問題も含め、人権尊重の取り組みを進めていきたいと思っています。

私は昨年10月に着任して以降、人権問題には非常に多くの省庁が関わっており、省を超えた動きに課題を感じていました。そこで、昨年12月に私のもとに関係省庁を集め、ビジネスと人権に関する局長級会議と国際人権問題に関する課長級のプロジェクトチームという二つの会議体を設置し、政府として横串の会議体で鋭意検討を進めているところです。さっそく一つ、大きな進展がありました。先日の第3回関係省庁会議において、経済産業省から企業向けに業種横断的な人権デュー・ディリジェンスに関するガイドラインの策定を目指すことが提案され、この局長級の会議で合意しました。

どのようなガイドラインを作るのかというと、第一に国際指導原則をはじめとする国際スタンダードや主要国のガイドライン等と遜色のないレベルのもの、第二に人権尊重に関する具体的な方法・取り組みが分からないという企業の声に応えた、企業としても分かりやすく使いやすいものという、この二つの要請を満たすものを目指していきたいと思っています。ガイドラインの策定は政府で行いますが、本日参加されている多くのステークホルダーの方々が実際のアクションをすることとなります。岸田政権は「聞く力」を大事にしています。実際の現場におられる関係者の方々からの意見も、検討の過程でしっかりと

聞いていきたいと思ひます。

人権問題については、国内外でさまざまなイシューがあります。今日は触れなかった問題についても、本日来訪されている皆さまと連携しながら取り組んでいきたいと思ひます。本日のこの研究会で積極的な議論が展開され、多くの方々においてビジネスと人権に関する理解が深まることを祈念し、ご挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございます。

(司会) 中谷首相補佐官のビデオメッセージでした。ありがとうございます。それでは、JETRO アジア経済研究所新領域研究センター法・制度研究グループ長の山田美和様に基調講演をお願いしたいと思ひます。山田さん、よろしくお祈ひします。

基調講演 『『ビジネスと人権』のグローバルトレンドとアジアにおける日本の役割』

山田 美和 (JETRO アジア経済研究所新領域研究センター法・制度研究グループ長)

皆さん、こんにちは。基調講演者という大役を仰せつかり、貴重な機会を頂いて、どうもありがとうございます。本日は『『ビジネスと人権』のグローバルトレンドとアジアにおける日本の役割』と題してお話します。ABLF はアジアと日本の架け橋のフォーラムですから、アジアにおける日本の役割を皆さんと一緒に考えることができたらと思ひています。

本日の内容は大きく三つに分かれます。まずはビジネスと人権に関する国連指導原則について、どのようなものなのかを再確認したいと思ひます。次に、指導原則が定める、人権尊重責任を企業がはたすための具体的な方法である人権デュー・ディリジェンスについて、皆さんと一緒に理解を深めたいと思ひます。そして、特に今日は弁護士の方々が多くお集まりかと思うのですが、この分野における日本のロイヤーの役割は非常に大きいので、アジアにおける日本の役割についてもお話ししたいと思ひます。

「ビジネスと人権 (business and human rights)」というのは一つのフレーズになっており、これは指導原則に基づいてビジネスと人権の関係性をとらえる考え方です。もちろん普通名詞としてビジネスと人権の関係を考えるということもあるのだと思ひますが、この「ビジネスと人権」、つまり指導原則に基づくビジネスと人権の考え方は、人権に対してビジネスが与えてしまう負の影響をいかに防止・軽減するか、もしどうしても何かが起こってしまった場合には救済へのアクセスをいかに手当てするかということです。どこかで人権に関係するリスクのようなものがあって、それが自分たちのビジネスに跳ね返ってくるという考え方ではなく、またどこかの国で人権に関係する貿易規制があって、それに引っ掛かるかどうかという話でもありません。私たちが行っている経済活動が人や社会に対して与える負の影響をどうやって軽減していくのか、どうやって負の影響を与えないようにするかというのが、この指導原則にもとづく「ビジネスと人権」です。

皆さんもご承知のとおり、新型コロナウイルスによって経済活動自体が停滞を余儀なくされ、企業としても厳しい状況にあるわけですが、そのしわ寄せはやはりどうしても脆弱な立場にいる人々に行ってしまうと、労働者の権利侵害も増加している状況にあります。また昨今の権威主義の国々の横行により、さまざまところで市民社会や労働組合、人権活動家のスペースが狭められている状況にあります。

そのような中で、昨今の動きとしては昨年の G7 サミットで、サプライチェーンにおけ

る労働者の権利、特に強制労働に注目が集まっています。また、欧州を中心とする人権デュー・ディリジェンスの義務化の動きとして、2022年2月23日に欧州委員会からコーポレートサステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案が公表されました。日本においてもご案内のように、一昨年には「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）が策定され、昨年6月にはコーポレートガバナンス・コードの中にサステナビリティ、人権尊重が明記され、経済産業省においてもビジネスと人権に関する政策について体制が整えられています。つまり、急速に企業に対して人権尊重責任を期待する動きが加速しているということです。そのベースはビジネスと人権に関する国連指導原則、OECDの多国籍企業行動指針、それからILOの多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（多国籍企業宣言）であり、この三つに基づく企業行動が求められています。この企業の人権尊重責任を具体的かつ対外的に示すべく、きちんとステップを踏んで人権デュー・ディリジェンスを実施していくということが、人権尊重責任を果たすプロセスということになります。

日本ではようやく最近になって、ビジネスと人権の 이슈が議論されるようになっていますが、2011年にビジネスと人権に関する指導原則ができてから昨年ですでに10年になり、その間、世界ではさまざまな展開・進展があります。ビジネスと人権国連フォーラムというものが毎年11月にジュネーブで行われています。昨年は10回目という節目であったとともに、指導原則を草案されたジョン・ラギー博士が昨年9月に亡くなったので、その追悼セッションが行われたほか、気候変動による人権侵害、金融セクターの役割、欧州における人権デュー・ディリジェンスの義務化など、さまざまな政策の在り方が議論されました。この10年の間に、人権課題というものは企業のリスク管理というよりもまさに経営の主流へ動いてきているというのが、大きな流れだと思います。

この10年間の棚卸しということで、ビジネスと人権に関する国連ワーキンググループが報告書を出しています。機会があれば、ぜひ読んでいただきたいです。さまざまな国でどういう取り組みが進んでいて、主要な先進企業がどのようなことをしてきているのか、それから投資家の役割は非常に大きいわけですが、投資家としての動きや情報開示のフレームワークがどのように発展してきたかということなどが書かれています。そして、これまでの歩みをふまえ、次の10年に向けたロードマップという非常に重要な文書が公表されています。ロードマップには行動分野が1から8まであって、政府、企業、市民社会、金融機関などの役割と課題が示されています。これも機会があったら、ぜひ手に取っていただければと思います。本日のパネリストの1人である松岡さんのヒューライツ大阪（アジア・太平洋人権情報センター）が邦訳を提供してくださっています。

改めてビジネスと人権に関する国連指導原則のそもそもの問題意識についてお話しします。グローバル経済が進むなかでさまざまな企業が国境を越えて経済活動をする中で、どうしても社会に対する負の影響が起きてしまうわけですが、それを直接的かつ適切にコントロールする国際的な条約も体制もありません。また、それぞれの社会においてもそれをコントロールする能力がありません。そのようなガバナンスギャップをどうやって埋めていったらいいのかということで、さまざまなディスカッションの後にできたものが、ビジネスと人権に関する国連指導原則です。第一に人権を保護する国家の義務、第二に人権を尊重する企業の責任、第三に救済へのアクセスがうたわれています。

このビジネスと人権に関する指導原則ができたのは2011年ですが、この指導原則ができ

る前、それこそ 1970 年代半から、多国籍企業が国境を越えていろいろなところで活動する中で多くの負の影響を与えてきたという現実があります。大手ブランドのアウトソーシング先の工場における劣悪な労働条件、プラント建設による先住民の立ち退き、農業プランテーションにおける児童労働など、度重なる人権侵害がありました。これはロイヤーの皆さんにはよく分かると思うのですが、現地の労働法の基準が低い、労働基準監督が機能していない、適切な法律・制度がないことが背景にあります。また、現地の法律は本社には適用がなく、本国の法律は現地には適用がないということもあります。さらには、国境を越えて活動する企業を規制する国際的な条約もありません。人権を保護することは国際法上の国家の義務ですが、企業そのものには人権を保護する義務は国際法上はないわけです。しかし、企業の活動は社会や人々の権利に大きな影響を与えます。

こういった多国籍企業の活動をどうやったら規制できるかということが 1970 年代半から国連でずっと議論されてきたのですが、投資を受け入れる国のスタンス、当時の社会主義国、先進国のそれぞれの主張の対立があり、法的拘束力をもって多国籍企業を規制するような国際条約については、国同士では合意ができませんでした。そこで、2005 年に当時の国連事務総長だったコフィー・アナン氏がハーバード大学のジョン・ラギーを特別代表として任命し、ビジネスと人権の在り方をどのように規定するか、その枠組みをつくるように要請したわけです。そして、6 年間かけて、さまざまなステークホルダーとの協議を経てできたものが、ラギー・フレームワークです。それが指導原則として 2011 年 6 月に国連人権理事会での全会一致の支持をもってエンドースされました。国同士の交渉によらない国連の文書が承認されたのは画期的なことでした。軋轢や対立を乗り越えて、この指導原則は、国、企業、市民社会の共通のグローバルプラットフォームとして、ビジネスと人権のあり方を規定する規範的かつ権威あるガイダンスという地位を占めています。

ビジネスと人権に関する指導原則の第一の柱として、人権を保護する国家の義務があります。原則 1 から 10 まであって、申し上げるまでもなく、この指導原則の有無にかかわらず、国には人権を保護する義務があります。そのうえで国は企業が人権を尊重することへの期待を明確に表明する、また、企業の人権尊重を促進する政策を執行するという一方で、この原則に基づいて各国がさまざまな政策を展開しています。また、国はレギュレーター(規制監督者)であると同時に自らも経済アクターですから、国とビジネスの関係では、国有企業や公共調達などにおいても人権の尊重、人権デュー・ディリジェンスが必要であることが書かれています。それから、特に紛争影響地では人権侵害のリスクが高くなりますから、ビジネスによる人権侵害を防ぐための適切な措置を実施するという一方で、人権保護はさまざまな省庁にわたる事項ですから、政策のすべてにおいて一貫性を保っていくということなどが書かれています。

第二の柱として、企業は人権を尊重する責任を負うということで大きく三点のことが掲げられています。ひとつめに企業は人権尊重を盛り込んだ基本方針を作ること、ふたつめにその方針に基づいて人権デュー・ディリジェンスを行うということ、そして三つめとして、人権への負の影響が起こってしまった場合に悪影響を除去し改善するためのプロセスを設けるということで、この三つをきちんとすることによって企業は人権尊重の責任を果たします。人権尊重責任を果たすための手段として人権デュー・ディリジェンスがあるとご理解いただければと思います。人権デュー・ディリジェンスには四つのステップ

があるのですが、それについてはディスカッションの中でも話ができたらと思います。

指導原則の第三の柱として、救済へのアクセスがあります。これはこの指導原則の中で最も重要なところですが、そもそも指導原則がつけられた背景として、現地法人で何かが起こったとき親会社の責任を問うことができるのかということがありますし、サプライチェーンの先で何かが起こったときに、そこで人権侵害を受けた人が救済を求める手立てがないわけですから、まさに権利を持っている人たちに対して救済へのアクセスをどうやって手当てしていくのかということで、率直に言って、この第三の柱のために第一の柱と第二の柱があるということです。国は司法、行政、立法またはその他のしかるべき措置を講じるべきですし、企業も事業レベルにおいて苦情処理のメカニズムを確立すべきであると規定されています。

皆さんには、ビジネスと人権に関する国連指導原則をぜひ理解していただきたいと思っています。この文書に基づいて各国の政策がなされていますし、それぞれの企業はこれに基づいて方針を立てて、デュー・ディリジェンスを行います。ですから、この指導原則を理解していないと、国の政策もそうですし、企業の人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスを正確に行うことはできません。この指導原則は、人々の権利を保護するのは国家の義務であることを再確認するとともに、人々の権利を尊重する責任が企業にあると規定し、人権侵害に対する救済手段の設置を国及び企業に対して求めています。企業は、その事業活動及びバリューチェーンにおいて、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約ならびにILO宣言に規定される基本原則等の諸権利を尊重する責任を負います。企業の責任は国の義務とは区別されます。つまり、国が企業の人権デュー・ディリジェンスを義務化しようとしても、企業の責任はこの指導原則に定められており、国がどうこうするのは別に存在します。企業はどこで事業を展開するにも、国内法の規制の程度にかかわらず、国際人権基準を尊重することが期待されています。繰り返しになりますが、リスクは企業へのリスクではなく人権のリスクであり、いわゆる狭い意味でのコンプラマターを超えているということです。

続いて、一昨年に日本でも策定・公表された、行動計画（ナショナル・アクション・プラン、略称NAP）についてお話をしたいと思います。2011年にできた指導原則を具体的にどう執行していくのかは各国に委ねられているわけですが、具体的に国としていかなる政策でやっていくということを内外に示すものが、NAPです。その作成がビジネスと人権国連ワーキンググループから勧告されて、さまざまな国がNAPを作ってきました。どういったものをNAPの中に織り込んでいくのかについて、国連ワーキンググループは原則として、国の義務と企業の責務の相互補完性と関連性、各国の状況に応じたスマートミックス（さまざまな政策の賢い組み合わせ）、政策の垂直的・横断的な一貫性、水準を上げることによる国際的で公平なレベル・プレイング・フィールドの形成、そして人権侵害を受けやすい、特に脆弱な立場にいる人たちへの配慮を示しています。

政府は、企業が人権尊重を果たせる環境を整えなければいけません。もちろん、企業に人権尊重を果たすようにということは言わなければいけないわけですが、企業にとってもさまざまなインセンティブ、モチベーションやフレームワークがあります。そういった意味でスマートミックス、つまりいろいろなものを賢く組み合わせた政策が求められています。人権デュー・ディリジェンスのガイドラインの作成や実施の義務化など、人権デュー・

ディリジェンスそのものに焦点をあてた政策もありますが、国の公共調達としてはどうするのか、補助金を出すときの条件にするのか、貿易規制など、いろいろな政策があるわけです。かつ、企業が人権デュー・ディリジェンスを行うに際しては、サプライヤーに対して一方的に負担を押し付けるのではなく、公正な取引条件・慣行の改善と両輪だということをお伝えしたいと思います。

世界各国を見ると、欧州では 2011 年の段階で加盟国に対して NAP を作るようにという政策コミニケが出ており、欧州の方が NAP の作成は進んでいます。アメリカはオバマ政権時代の 2016 年に NAP を発表しています。アジアではタイが日本よりも早く、2019 年に作りました。そして、2020 年 10 月に日本が策定、公表しました。

日本の NAP には、皆さんもよくご承知のとおり、「日本政府は日本企業が国際的人権を尊重し、指導原則の国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入すること、ステークホルダーとの対話を行うこと、効果的な苦情処理メカニズム（grievance mechanism）を通じて問題解決を図ることを期待する」ということが書かれています。

人権デュー・ディリジェンスのプロセスについては、責任ある企業行動のための OECD デューディリジェンス・ガイダンスというものが OECD から出ており、この邦訳にはアジア経済研究所が協力しました。ぜひ皆さんも手に取って活用していただければと思います。まず方針を策定して、それを経営システム、企業の運営方針そのものに埋め込みます。そして、自社の事業活動およびサプライチェーンにおける負の影響を特定・評価し、もし負の影響があるのであれば停止して、実施した内容を追跡調査します。また、非常に重要なこととして、企業として何をやっているかを内外に対してコミュニケーションし、もし何かが起こった場合には適切な是正措置を行うというプロセスになっています。

人権デュー・ディリジェンスは、ともするとサプライヤーにチェックリストを渡すとか、第三者の監査を入れるとか、そういった発想になりがちなのですが、その本質はステークホルダーエンゲージメントなのです。つまり、自社の活動がどのような人にどのような負の影響を与えるのかを知るには、その影響を受ける人から聞くのが一番分かりますし、そうでないと意味がありません。そういう意味では自社の従業員や従業員の代表である労働組合、消費者、エンドユーザー、地域のコミュニティ、市民社会等、さまざまに関わってくるステークホルダーとの対話によって情報を得ることが重要です。一方的にチェックリストを送ってチェックさせるということではなくて、例えばサプライヤーで何かがあったときに、エンゲージメントすることによって双方が改善を図るということです。取引形態に何か問題があるのかもしれませんが、発注の仕方に何か問題があるのかもしれませんが、双方の対話によって問題と課題を見いだして解決していくことができます。

政府によって、昨年 11 月 NAP のフォローアップとして、日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取り組み状況のアンケートが行われました。回答企業の約 7 割が人権方針を策定し、5 割が人権デュー・ディリジェンスを実施しており、外部ステークホルダーの関与は 3 割にとどまるという結果概要が発表されています。指導原則を知っていると回答したのは 760 社のうち 493 社（65%）ですが、ただ、それが指導原則の内容まで把握しているとは言い難いのではないかと考えています。また、人権デュー・ディリジェンスを知っていると回答したのは 534 社（70%）であり、人権デュー・ディリジェンスの内

容まで把握している企業は7割とされていますが、人権デュー・ディリジェンスを知っている企業の数よりも指導原則を知っている企業の数の方が少ないのです。これは疑問です。指導原則を知らないと、人権デュー・ディリジェンスは理解できないはずだからです。人権デュー・ディリジェンスの根拠は指導原則であり、その方法は指導原則に書いてあるからです。従って、人権デュー・ディリジェンスを知っていると答えた企業は、一体何を知っているのだろうかという疑問に思うところがあります。また、人権デュー・ディリジェンスを実施している企業の方が外部ステークホルダーの関与がある企業より多いのですが、人権デュー・ディリジェンスはステークホルダーの関与がないとできないので、一体どのような人権デュー・ディリジェンスをしているのかも疑問に思うところです。

さらにJETROが2021年度の海外進出日系企業の実態調査において、サプライチェーンと人権に関する調査項目を入れたのですが、やはり欧州でのさまざまな法制化の動きもあって、在欧州日系企業と比べると在東南アジア日系企業の取り組みは後れているというか、認識が低いという実態があらわになっています。

では、日本企業はどうやってデュー・ディリジェンスを推進できるかという、まずは自らの事業活動が人々の権利に与える影響について認識する必要があります。特に日系企業は顧客との関係性、取引先との関係性を非常に重視しているので、今あるサプライチェーンにおける関係性を生かし、人権尊重や経営の透明性、説明責任などを取引先に伝えていくことが可能な立場にありますから、それを進めていく必要があると思っています。また、展開する事業先においては、個社では解決できない問題、構造的リスクなどに関しては協働が必要になってくるのだろうと考えています。

先ほど東南アジアにおける日系企業の取り組みが後れていると言いましたが、タイは先ほど申し上げましたが、NAPを出しています。タイ自体もいろいろな課題を抱えている国ではあるのですが、そこで経済活動をする日系企業は、地場あるいは在タイ日系企業と協働して、人権尊重に関して責任ある企業行動を進めていくことができる立場にあると思います。

また、ASEANは今、非常に大きな課題を抱えていてなかなか難しいところなのですが、実はASEANの2025年の共同体ビジョンにはCSRと人権の主流化を支援するということが書かれており、まさにASEANにおいても人権というものを非常に重視し、尊重していきたいということで、ビジネスの中に主流として取り込んでいく動きがあることをお伝えしたいと思います。

アジアにおける責任あるリーダーとして日本はどういう役割を果たしていくかということですが、皆さんもご承知のとおり、まさに今はアジア各国において人権保障が不十分な状況にあり、そこでの日本企業の果たす役割は非常に大きいわけです。企業の経済活動・ビジネスのやり方が市場の在り方を決めていくといえるかと思っています。まさに対話ができる民主的な社会であって、法の支配がなっていないと、企業活動としても予見可能性を確保できないわけですし、ステークホルダーと話ができるような状況にないと、人権デュー・ディリジェンスをしようと思ってもできません。従って、自由で開かれた社会、市民社会のスペースの確保が国としても企業としても非常に重要であるということを、皆さんと共有したいと思います。

弁護士の皆さんのアドバイスによっては、もしかしたら企業が人権に与える負の影響を

助長してしまうこともあるかもしれないということを論じた、国連ワーキンググループのメンバーであるアニタ・ラマサストリ氏の論文があるので、ぜひ手に取って読んでいただければと思います。また、次の10年に向けたロードマップの中でも、ビジネス界の実務の形成者である企業弁護士や企業向けアドバイザーがどのようなアドバイスをしていくのかということが、これからビジネスと人権、人権尊重を促進していくにおいて非常に重要であると述べられています。さらに、本日の共催団体である国際民商事センターからは「人権尊重についての企業の責任—解釈の手引き—」の日本語訳が提供されています。この指導原則を理解するにはさまざまな努力をしなければいけませんし、私自身ももっと勉強しなければいけないのですが、有効なガイドがいろいろ出ているので、この解釈の手引きもぜひ手に取っていただければと思います。

(司会) 山田さん、ありがとうございました。ビジネスと人権の歴史的背景、国連指導原則の三つの柱の内容とその関係、人権デュー・ディリジェンスの本質は対話であることなど、非常に基本的なところから「ビジネスと人権」についていろいろお話を頂き、非常に分かりやすく解説いただいたと思います。

パネルディスカッション

パネリスト：

豊田 原 (経済産業省大臣官房ビジネス・人権政策調整室長)

氏家 啓一 (一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局次長)

松岡 秀紀 (一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター特任研究員)

山田 美和 (JETRO アジア経済研究所新領域研究センター法・制度研究グループ長)

ファシリテーター：

佐藤 暁子 (ことのは総合法律事務所 弁護士)

(司会) これよりパネルディスカッションに移りたいと思います。この後はファシリテーターの佐藤さんに進行をお願いしたいと思います。

(佐藤) 島村さん、ありがとうございます。皆さま、よろしく申し上げます。これからパネルディスカッションに入ります。まずこのパネルディスカッションから入っていただく皆さまから、それぞれご発表を頂きます。経産省の豊田さんから、よろしく申し上げます。

(豊田) 私からは企業のサプライチェーンと人権を巡る海外動向と日本政府の取り組みについて、ご説明できればと思います。海外の動向は報道等でも非常に出ているので、皆さんもご案内かと思いますが、海外がどうだから日本がどうだというわけでは必ずしもないのですけれども、やはり政策を決めていく上で非常に大きなファクターになることは間違いないので、海外動向について前半でご説明して、その上で今われわれが取り組んでいる政府の取り組みを後半でご説明したいと思います。

最近の国際情勢、海外の動向としては、今は欧米を中心に人権を理由としたサプライチェーンに影響する規制を導入する動きがとても顕著です。傾向としては、二つの規制のパ

ターンに大別できると思います。一つは企業に対する人権デュー・ディリジェンス（人権 DD）の義務付け、もう一つが政府による人権を理由とする輸出入規制です。2011 年に指導原則ができてから規制が進んできているという理解ですが、最近では 2022 年 2 月 23 日にまさに EU が人権デュー・ディリジェンスの指令を公表しましたし、ドイツのサプライチェーン法は既に成立し、来年から施行されるということで、ヨーロッパを中心に人権 DD 法の導入が比較的進んでいるのではないかと考えています。ヨーロッパの話は決して日本に関係ないわけではなくて、サプライチェーンを広くカバーするというのがこれらの法律の趣旨になっているので、ドイツ企業のサプライチェーンにつながっている場合は日本企業も対象として含まれ得るという仕組みになっていますから、この辺はよくフォローしていく必要があると思います。

人権 DD の義務付けと並ぶ輸出入規制については、米国やカナダ、豪州など、ヨーロッパ以外の国がこれを導入する傾向が比較的強いと考えています。輸入規制に関しては、強制労働により作られたものを排除するということが大きな一つの傾向です。輸出管理も同様で、ウイグルなどの特定の地域を出すような形で規制をかける傾向が特にアメリカは強いと考えています。実は 2 月 23 日の EU の指令の公表とも一緒に出たのですが、人権 DD の義務付けと輸入規制は境界が曖昧なところがあり、実際に輸入規制をしなくても、市場で流通させないような規制をすると、輸入規制と実質変わらない効果が発揮できるということで、ヨーロッパではその辺を一緒くたにするような議論がされている状況です。

参考までに来年施行されるドイツのサプライチェーン法の内容を見ると、対象となるサプライチェーンを見れば分かる通り、人権 DD の義務付けはドイツの企業とその直接の取引企業で、その直接の取引企業が例えば日本にあっても、DD の対象になります。特に自動車など、ケースは少なからずあると思いますし、仮に直接の取引企業ではない二次サプライヤー以降（間接取引先）であっても、何か問題が起きた場合の苦情処理体制を確立させ、しっかり対応しないといけないということが法律上明記されています。従って、ドイツのサプライチェーンにつながる場合は、おのずとドイツの企業が二次・三次以降のサプライヤーについても一定の人権尊重・人権配慮がされているかをチェックするようになるので、ここは日本企業であっても関係ない話ではないと考えています。

人権 DD 法のサンプルとしてドイツの例をご説明しましたが、もっと大きな流れで最近出たものとして、人権に関して輸入規制をやるというのが米国で成立したウイグル強制労働防止法です。6 月の施行までに詳細な規則ができていくので、われわれもすごく注目しているのですが、これはかなり激しい内容で、新疆ウイグル自治区で一部でも生産されたものは全て強制労働によるものと推定し、その上で輸入を禁止するという仕組みになっています。人権侵害に関してウイグルが特に注目を集めているのは皆さんもご案内のとおりだと思いますが、かなり徹底した規制を入れてきています。もちろん強制労働を推定しているだけなので、そうではないことを証明できれば輸入禁止を避けられるのですが、どうすれば証明できるのかなど、その辺が全くクリアになっておらず、どういう形で執行されるのかは注目されていますし、場合によっては影響がかなり広範にわたる可能性があると考えています。

前半は海外で人権絡みの規制がどんどん導入されていることをご説明しましたが、後半はその上で経産省を含めた日本が何をやろうとしているのかをお話しします。経産省に関

しては、人権に関しては専門の部署がなかったのですが、昨秋、私が今いるビジネス・人権室を立ち上げて、ビジネスと人権がとても大きな政策 이슈 になっている中で取り組みを強化しているところです。最初に行ったのが周知・啓発で、ややもすると「うちは関係ない」という日本企業がとても多いということは、われわれが活動している中でも日々感じており、特に中小企業まで入れると相当の数になるので、大企業はもちろん、特に中小企業には厚めに啓発活動としてセミナーや広報を行っています。

山田さんの基調講演でもメンションされましたが、実態がよく分からないということがあったので、昨年、政府としては初めて人権に関する取り組み状況のアンケート調査を行い、11月30日に公表しました。上場企業等を対象にしたアンケートなので、この数字をどう見るかというのは議論があると思いますが、人権方針を策定しているのは約7割、人権デュー・ディリジェンスや救済・通報体制を実施しているのは5割強で、回答した企業かつ上場企業ということをお案すると、改善の余地はとても大きいと思っています。

アンケート結果をわれわれなりに分析し、企業の人権への取り組み状況によってグループAとグループBに大別しました。グループAは人権方針の策定から通報体制の整備まで、おおよそ主要な項目は全て実施している企業です。グループAの企業で特徴的だったのは、人権尊重経営をすることで得られた成果・効果として、自社内の人権リスクの低減や評価機関からの評価向上を挙げたところが多かったことです。もちろん人権尊重自体は企業の責務ということが大前提ではあるのですが、一方でそれだけを言っても、どこまで浸透するかということがあるので、こういうメリットが見えてきたということは、今後取り組みを進めていく上で大きな意味があったと思っています。また、政府への要望も併せてアンケートで聞いたのですが、ガイドラインの整備という回答が最も多かったです。これに関しては、人権方針の策定等の基本的なことにまだ取り組めていない企業のグループBでも、要望が一番多く寄せられました。また、グループBではそもそも具体的な取り組み方法が分からないという声がとても多く聞かれました。こういった声を踏まえて、ちょうど先週、萩生田大臣から公表したのですが、経産省を中心に人権デュー・ディリジェンスのガイドラインを夏までに策定する予定です。今後、検討の枠組みや内容を詰めていきたいと思っています。

強制労働に関するG7貿易大臣声明がありました。今後は貿易政策においても人権尊重、強制労働の防止が非常に大きな位置付けになっていくということがシンボリックに書かれているのが、この文書だと思います。昨年10月に貿易大臣会合があったのですが、ここでは貿易政策がグローバル・サプライチェーンにおける強制労働を防止し、確認し、撲滅するための包括的アプローチの中で重要なツールの一つになり得ることを認識することによって、今後、貿易政策の中で強制労働防止が非常に大きな重要な要素になってくることについて合意できたので、これは今後の取り組みということになるのですけれども、これを具体化できるように各国や関係省庁と議論しながら進めていきたいと思っています。

(佐藤) 豊田さん、ありがとうございました。続いて氏家さん、お願いします。

(氏家) グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンは国連のローカルネットワークで、企業をメンバーとした団体です。私からは企業から見たステークホルダーとの連

携について、お話ししたいと思います。なお、ジョン・ラギーの追悼ビデオを国連が作成しており、ほんの数分間の短いものですが、和訳を付けたものを国連グローバル・コンパクトが YouTube にアップしているので、皆さんもご覧ください。ジョン・ラギー本人の言葉で、ビジネスと人権の指導原則の意義が語られています。

国連グローバル・コンパクトは、1999年のダボス会議で当時のアナン国連事務総長が提唱し、設立されました。企業や団体が持続可能な成長を国連と一緒に目指し、人権・労働・環境・腐敗防止の分野を軸に活動しています。一言で言えば、倫理的な経営と一緒にやっていくということです。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンは、国連グローバル・コンパクトの日本のローカルネットワークとして活動しています。現在、国連グローバル・コンパクトには1万5000を超える企業と4000を超える団体が署名しています。世界最大のCSRのプラットフォーム、もしくはイニシアティブと呼んでもいいのかもしれませんが。

昨年に政府が行った日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取り組み状況のアンケート調査では、外部ステークホルダーが関与する機会を設けている企業は約3割という結果でした。これは質問方法の難しさもあったかと思いますが、3割というのは少ないと感じます。その内訳を見ると、主な相手は投資家、NGO・NPO、専門家が上位になっています。これも数には表れにくいのでしょうかけれども、労働組合やサプライチェーンの労働者など、まさに当事者である具体的な対象が見えてこないのは残念かと思います。また、この調査では回答企業の約半数が人権デュー・ディリジェンスを実施していると回答しており、割合としては思いの外高いとは思いますが、やはり内訳を見てみると、自社の人権リスクを特定し対応したというレベルです。その範囲は自社またはグループ会社内で、サプライチェーンを対象としている企業は実施していると回答した企業のさらに半分です。さらに二次以降のサプライチェーンも対象としている企業はそのまた半分であることが、この調査の結果から分かります。

企業にとってステークホルダーとの連携で重要になるのが情報開示です。多くの企業が統合報告書やサステナビリティ報告書などでESG情報を企業の価値、側面として開示していると思いますが、ビジネスと人権の文脈で知りたいのは負の影響の可能性、人権リスクです。有価証券報告書に事業等のリスクを掲載することは皆さんもご存じだと思いますし、実践していると思いますが、その事業等のリスクの中に人権リスクを記載する事例が増えてきています。直近の有価証券報告書を調べたところ、自動車、食品、アパレル、銀行等の有価証券報告書で、サプライチェーンの労働者や原材料調達、地域の人権侵害などの人権リスクが記載されています。面白い例としては、銀行では与信調査の不備により人権侵害を起こしてしまうような企業に貸し付けてしまうリスクが開示されていました。また、昨年のコーポレートガバナンス・コードの改定により、多様性のある人権確保やサステナビリティへのコミット、さらにはその取り組みの情報開示が求められています。市場の組み分けの変更により、プライム市場にアプローチする企業にはTCFDの情報開示も求められることとなります。

人権リスクの開示例としてサプライチェーン上の人権侵害が多く挙げられているわけですが、日本のビジネスと人権に関する行動計画（NAP）ではそれがどのように取り上げられているかをご説明したいと思います。自社の従業員に対するハラスメント対策やジェン

ディーセント・ワーク、ワーク・ライフ・バランスの確保等、働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の促進と同様に、国内外のサプライチェーンを通じたディーセント・ワークの実現に向けた施策が掲載されています。サプライチェーン上の労働者にも人間らしい仕事が保障されるよう配慮をした取り組みをするということであり、この点は行動計画の新しい視点と言えらると思います。

ディーセント・ワークという言葉について振り返ってみると、ILO の定義では、労働者の権利が守られ、十分な収入を生み、健康や環境が保護され、紛争など労働における対話ができるという四つの要素を満たす仕事のこととされています。日本では厚生労働省の2012年の報告書で、このディーセント・ワークの意味合いにワーク・ライフ・バランスとジェンダー平等が加わっていると思います。

今までは個社の取り組みを前提としてお話をしてきましたが、ステークホルダーとの連携は1社だけではできませんから、協働して取り組む必要があります。マルチステークホルダー連合（コアリション）とでも呼びましようか。国連グローバル・コンパクトもその一例として挙げていいでしょう。民間資金のESGやSDGsに主流化する組織としてのコアリションには、PRIやCFOタスクフォースなどがあります。CFOタスクフォースは、国連グローバル・コンパクトの署名企業のCFOが集まって組まれたタスクフォースです。また、気候変動関連のイニシアティブが多くあります。皆さんがよく知っているSBTIやRE100、TCFDなどです。さらにジェンダー平等原則への参加ということでWEPsなどがあります。昨年のビジネスと人権フォーラムで公表された次の10年に向けたロードマップにも構造的問題に取り組むための協働の強化が目標の一つとして設定されており、政府、企業、当事者、組合、市民社会、国際機関などが互いに信頼関係を築き、より効果的に対処するというマルチステークホルダー連合の形態が不可欠だとされています。

日本の行動計画（NAP）は、世界で24カ国目として2020年10月に策定・公表されました。ここには今後取り組む85の施策が掲載されています。初版の行動計画は数省庁が現在実施している内容を並べた感じであることは否めませんが、日本企業の人権デュー・ディリジェンスの実施の促進と国家の一貫性のある政策の実施への起点になればよいと思っています。また、この行動計画の見直しに関する第4章にも、ステークホルダーの関与について記載されています。これは当たり前のことのように思うのですが、行動計画でそのことが担保されているということが重要だと思います。日本政府の行動計画にステークホルダーが参加することで、今後、企業の人権リスクだけでなく、社会的に脆弱な人々、ジェンダー平等、SDGs、Just Transitionなど、人権に関するあらゆるリスクの保護・尊重・救済について共有ができると思います。

最後にジョン・ラギーへの追悼を込めて、企業と三つの原則に関するポンチ絵を描いてみました。責任金融原則、グローバル・コンパクト原則、ビジネスと人権指導原則はそれぞれ作られた年代は異なりますが、国連のこの三つの原則により、企業には国際的に共通の社会的責任があるということが改めて理解できます。これらの生みの親であるコフィー・アナンとジョン・ラギーの功績の大きさを感ずります。彼らはこのような包括的な国連と企業の連携というものを描いていたのかもしれない。

（佐藤） 氏家さん、ありがとうございました。続いて松岡さん、お願いします。

(松岡) まず、山田さんからも指導原則を読んでくださいというお話がありましたが、私も同じように思います。昨年あたりからいろいろなことが語られ、5年、10年前からは本当に状況がすごく変わったと思います。そのような中で翻弄されてしまわないために、冒頭の主催者の方からのご挨拶の中で、腹に据わった理解、あるいは地に足をつけた理解というお話もありましたが、やはり指導原則をよく読んでいただきたいと思います。指導原則はヒューライツ大阪のWebサイトで読むことができます。国連広報センターのWebサイトにも載っていますが、これは元々ヒューライツ大阪の翻訳を提供したもののなので、内容はほぼ同じかと思います。一つ強調しておきたいのですが、指導原則の中には1から31までの原則があり、それぞれの原則の下にコメントリーがあります。コメントリーの付いていない翻訳もあるようですが、ぜひコメントリーも読んでいただきたいと思います。

今日はステークホルダー、あるいはステークホルダーエンゲージメントにフォーカスしたいと思いますが、その前に市民社会ということで、ビジネスと人権市民社会プラットフォームについてご紹介したいと思います。NAPが策定されることが分かった5年前に、エンゲージメントや対話・連携の促進を掲げてこのようなプラットフォームがつくられました。

先ほど氏家さんも引用されていた、経産省と外務省が昨秋に実施したアンケート調査は非常に貴重なものだと思います。この中で、外部ステークホルダーの関与に関しては投資家、NGO・NPO、専門家、地域住民などが挙げられていますが、サプライチェーン上も含めて労働者が含まれていないことが私も気になりました。質問の仕方は難しいと思いますが、ビジネスと人権をあまり知らない方にはミスリーディングの可能性はあると思います。また、どういう関与があり得るのか、あるのか、あるべきなのかについて、ひょっとしたらこのアンケート調査の中である種の例示のようなものがあつたのかもしれませんが、どういう関与なのかということが非常に重要かと思います。

山田さんからもご紹介がありましたが、本日の共催団体である国際民商事法センターが「人権尊重についての企業の責任—解釈の手引き—」を日本語に翻訳されています。非常に貴重だと思います。そこでは人権デュー・ディリジェンスとは人々についてのものであり、企業と人々との関係性の問題だと書かれています。また、影響を受ける可能性のある人々やその正当な代表者との直接の対話が非常に重要だとされ、具体例も書かれています。そして、外部ステークホルダーだけでなく、内部ステークホルダーも重要だということが書かれています。

先ほど山田さんが非常に分かりやすく人権デュー・ディリジェンスのプロセスをお話しされましたが、一般的には四つのプロセスで説明されると思います。まず、人権を侵害してしまうリスク、つまりどういう負の影響を与えうるかを特定しないといけません。その際には関連ステークホルダーと有意義な協議をするようにと、指導原則の原則18には書かれています。人権への負の影響を特定したら、次に実際にそれが起こらないようにするための仕組みをつくるというプロセスになります。負の影響が起こってしまうと人権侵害が起きてしまいますから、潜在的な負の影響を実際に起こさないようにすることが指導原則の中心的な課題と言っても過言ではないわけです。次に、その仕組みを追跡・評価するときにもステークホルダーからフィードバックを得る必要があります。最後に公表・開

示ということで、その際にもステークホルダーとの協議が必要とされています。

また、実際に負の影響が起こってしまったら、それを是正しないといけません。グリーンバンスメカニズムを通じて救済へつなげていかないといけないわけですが、そのグリーンバンスメカニズムにおいてもステークホルダーとの協議や対話が非常に重視されています。加えて、救済の場面でも当然ながら救済を受ける人々がメインとして現れてきます。このように見ると、人権デュー・ディリジェンスあるいは救済のプロセスで非常に重要なステークホルダーは、当然かもしれませんが、人権への負の影響を受ける可能性のある人々、あるいは受けた人々ということになると思います。

NAPとは政府・国家が何をするのかという行動計画です。NAPガイダンスというものを国連のワーキンググループが出しており、そこでもそのように定義がされています。日本のNAPでも、政府から企業への「期待表明」の中で「ステークホルダーとの対話を行うことを期待する」と書かれています。この対話、協議あるいはエンゲージメントについては、NAPを策定・実施していくあらゆるプロセスでも重要だとNAPガイダンスでは強調されています。

さかのぼると、ちょうど指導原則と同時期の、社会的責任に関するISO26000では、ステークホルダーエンゲージメントについてかなり詳しく、非常に細かい場面の多様なかたちがかかれていています。また先般、日本経団連の企業行動憲章の人権の部分の実行の手引きが改訂されましたが、人権の部分ではないところでステークホルダーエンゲージメントについて解説されており、そのあり方は非常に多様だとされています。

最後に論点提示ということでお話しすると、いろいろなエンゲージメントがあり得ると思うのですが、第一義的に重要なのは負の影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメント、対話、協議かと思っています。これは言い換えると、ライツ・ホルダー（権利保持者）とのエンゲージメントということです。NGO・NPOの場合、正当性（legitimacy）あるいは代表性に課題があるのだと思います。負の影響を特定していくとき、直接のエンゲージメントをするようにと指導原則は言っていますが、直接できない場合があるとも言っており、その際にNGO・NPOが有効な場合があると思っていますし、指導原則にもそう書かれています。

ステークホルダーとは非常に多様で幅広く、流動的なものだと思います。NGO・NPOは負の影響を受ける人々とノットイコールでもあり、ニアリーイコールでもあると思います。市民社会（civil society）という言葉もあります。これは本当に多義的で、使う人によっていろいろな意味を込めて使われますが、ビジネスと人権においては負の影響を受ける人々とニアリーイコールで使われるべきではないかと思っています。多様で流動的という意味では、企業セクターの方々も労働者あるいは消費者として負の影響を受ける場合が当然ながらあるということになります。また、協議あるいは対話というと、何かそのためのテーブルをつくらなければいけないというイメージがあるかもしれませんが、実際にはもっと細かいオペレーションの日常の中にいろいろなエンゲージメントの機会・契機があると理解した方がいいのではないかと思っています。

（佐藤） 松岡さん、ありがとうございます。続いて私からも、最初の話提供をしたいと思っています。

私はビジネスと人権にここ 10 年ぐらい、弁護士になる前から関心を持って取り組んでおり、国際人権の見地から企業の皆さんと対話をしたり、あるいは NGO の立場から政策提言を行ったりしています。本日はアジアビジネスローフォーラム研究会ということで、弁護士の立場から弁護士の役割と責任について話をしたいと思います。

まず自分自身への自戒も込めて、ビジネスと人権を考えるに当たって弁護士として考えるべきことに触れたいと思います。山田さんに詳しくご説明いただきましたが、ビジネスと人権に関する指導原則で見ているものは国際人権基準です。これはソフトローと呼ばれるもので、このソフトローをどう捉えるかというところは、もしかすると日常の法務業務から発想の転換が必要ではないかと感じています。つまり、弁護士が普段コンプライアンスとして依拠しているのは国内法になるかと思いますが、ビジネスと人権というグローバルなアジェンダの中では、普遍的であり、不可分であり、相互に関連している国際人権基準が共通の行動規範となっています。そして、場合によっては日本も含め、国内法自体が国際人権基準に達していないこともあり、むしろそういった状況がこの指導原則の必要性を高めていると言えます。従って、企業をクライアントとして法務のアドバイスをするときには、単なる国内法のコンプライアンスの観点からアドバイスすることは指導原則の趣旨に全くかなっていないということになります。仮に国内法を遵守しているとしても、その国内法自体が国際人権基準に達していない、あるいは国内法が国際人権基準に反している場合には、指導原則に沿って国際人権基準に沿った企業活動を後押しすることが、指導原則に基づく弁護士としての非常に重要な役割と言えるかと思います。

さらに企業を念頭に置いた場合、クライアントの最大の利益とは何かという観点から言うと、指導原則を実施するに当たってサプライチェーンの上流までさかのぼっていく、あるいは下流までたどっていく中で、きちんと人権に対して予防、軽減、是正という措置を取っていくことは、もちろん企業にとってある種のコストにもなり得ます。ただ、それは今まで本当は負担すべきであり外部化されていたコストを可視化し、企業として取り組むというものであって、マイナスの意味でのコストではないはずです。従って、サプライチェーン上で人権に関するリスクが見つかって、それをどのように解決に持っていくのかというときに、企業の視点に立ったアドバイスだけでは残念ながら指導原則を実現することは難しいと言えるかと思います。ビジネスと人権、あるいはサステナビリティといった分野では社会に対する責任が問われており、弁護士としても、目の前の企業というクライアントを超えた社会に対する弁護士の責務をどのように果たしていくのかということが、同時に問われているのではないかと感じています。

その上で企業の取り組みを後押しするためにすべきこと、できることは何かというと、これはもちろん何か正解があるわけではないですし、私自身も日々試行錯誤しているところではありますが、先ほどの松岡さんのお話にもあったようなステークホルダーエンゲージメントについては、もっと弁護士がきちんと働き掛けるべきではないかと個人的に思っています。ビジネスと人権という非常に幅広いステークホルダーが関係する分野においては、それぞれの意見をきちんと聞き、それをできるだけ良い方向に持っていくという、ある種のファシリテーターとしての役割を弁護士はそのバックグラウンド、これまで果たしてきた役割から担うことができるのではないかと期待していますし、それができればと希望しているところでもあります。

松岡さんが強調されていたように、ステークホルダーの人権に対するリスクにきちんと取り組むこと、つまり潜在的なリスクについては予防と軽減を行い、実際に起きてしまった人権侵害についてはきちんと救済することが、人権デュー・ディリジェンスを行う意義です。その中ではステークホルダー、つまり人権の主体である人たちとの対話とエンゲージメントが非常に重要です。ただ、現実的にはライツ・ホルダー（人権の主体）の人たちと企業の間には絶対的なパワーバランスがあるわけです。そういった声なき声、あるいは可視化されにくい声をきちんと企業に届けるために、そして対等かつ公平な立場でのエンゲージメントと対話ができるように促進する誰かがいないといけないという意味で、弁護士が関われる、貢献できる余地があるのではないかと考えています。また、もちろんケース・バイ・ケースにはなりますが、どのように実際に起きている人権侵害に対する是正・救済を実現できるかというところは、弁護士として非常に重く考えなくてはいけないと思っています。

弁護士に限らず、人権デュー・ディリジェンスを実施する中で陥りがちな畏ですが、考えるべきものは人権リスクである一方、どうしても法務的あるいは労務的なデュー・ディリジェンスと同じように、人権デュー・ディリジェンスを経営リスクの判断のためのプロセスであると誤解する向きが非常に大きいように感じています。人権に関する状況は社会の状況やさまざまな要因によって非常に変わりやすいため、指導原則でも人権デュー・ディリジェンスとは人権という価値観を日々の経営判断の中にきちんと組み込んでいくためのプロセスであると言われているので、人権デュー・ディリジェンスは継続的・恒常的に行っていく必要があります。

もし人権に関するリスクがあった場合、通常のリスクマネジメントではそのリスクを排除すれば、それでリスクがなくなったということになるかもしれませんが、人権に関するリスクについては、取引の停止・解除ではその人権侵害自体は是正・救済されません。従って、豊田さんからもご説明があった、一昨日に指令案として採択されたEUの人権・環境デュー・ディリジェンスの義務化法案でも、単に契約で縛って、より弱い立場の人たちへの救済がかえって阻害されないようにどうしたらいいのかという議論がされており、単にリスクを排除するというのは全く指導原則の趣旨に沿ったものではないという点も押さえておいていただければと思います。

法的責任についても、例えば日本の裁判所に海外の子会社で起きている人権問題に関する損害賠償が提訴された場合に、それが認容されるのかどうかという観点のみから企業の責任をこの指導原則の下で考えていると、人権尊重という企業の社会的な責任とは真逆のアドバイスになってしまいます。

同様に、人権方針などで国際人権基準に対するコミットメントを示すことも指導原則で求められていますが、それによってリーガルリスクが高まるというコメントが顧問弁護士から入ったという話を企業の方から伺うことがあります。しかし、指導原則ではこういったコミットメントをきちんと示すことが人権方針から連なる人権デュー・ディリジェンスの一連のプロセスにおける要ですし、それは企業としてのステークホルダーに対する説明責任と透明性の担保になるといわれているので、これも指導原則の見知からのアドバイスが必要になってきます。

さらにステークホルダーエンゲージメントについては、弁護士の中には「うるさいこと

を言う NGO には近づかない方がいい」という意見を持つ、NGO との対話にあまり重きを置いていない方も少なからずいるような気がしています。しかし、NGO がステークホルダーの声を代弁することもありますし、今日のテーマでもあるアジアも含めた海外の人権の状況に長年継続的に取り組んでいる NGO とは対話をすべきであり、それが企業の取り組みの実効性を高めることにつながります。

また、人権についての対外的な発言は政治的であり、する必要はないし、すべきではないという考えもないわけではないと思うのですが、先ほど氏家さんから企業も市民というお話を頂きましたが、企業市民 (corporate citizen) という言葉もあるように、まさに企業自身も市民社会の一員であり、市民社会の一員である以上は既存のさまざまな制度・社会構造の一部であることは当然なので、人権に関する取り組みは政治的であるからしないというのは明らかに矛盾していますし、これもステークホルダーに対する責任とは真逆と言えるかと思います。

このような問題意識の下、何をすれば弁護士、法律実務家・専門家として意義のある価値を提供できるのかということも、皆さまとぜひ一緒に考えていきたいのですが、まず指導原則をしっかりと読み、改めて人権の成り立ちや意義を学ぶこと、その背景にある国際人権の議論、さまざまな人権条約、そして日本は批准していませんが選択議定書や個人通報といった国際人権保障システムの中でどのような議論がされているのかを学ぶことが重要です。その上で、表面的、部分最適な取り組みにならないような包括的な視座を持ち、広く社会における責任を自分自身で考え、脆弱な立場に置かれやすい人々の人権問題を含め、世の中の議論にきちんと関心を持って、世の中の NGO を含めたさまざまな活動にきちんと注意を払い、それを取り入れていく必要があります。また、目の前のケースに取り組むことも重要ですが、強制労働や児童労働を含め、ビジネスと人権の問題には構造的な課題が多くあるので、それらに対するアプローチを模索し、そしてこれは一社あるいは一人でできるものではないからこそ、パートナーシップ、コレクティブアクションが重要になってくるので、その中で弁護士が果たせる役割を探していきたいと思います。

それから、やはり自分自身の価値観をアップデートしていくことが重要です。自戒を込めて言うと、やはり既存の法曹教育の中には必ずしもビジネスと人権で求められる価値観や視点がきちんと組み込まれていない恐れも非常にあると思っています。今日のような場を通じて、より国際的な議論に関心を持ち、自分自身の人権に関する価値観、そこでの法律家の役割に対する価値観を常にアップデートし続けることが、社会において求められる法律家の役割を十分に果たし、社会をより持続可能な形にしていくためにできることではないかと思っています。

以上がディスカッション前の話題提供ということで、こちらでいったん島村さんにお戻しします。ありがとうございました。

(司会) 佐藤さん、パネリストの皆さん、ありがとうございました。まさに政府、企業、市民社会の立場からさまざまな視点で発表を行っていただき、非常に示唆に富むものがあったと思います。ここで5分ほど休憩を挟みます。

—休憩—

(司会) 時間が押していて、休憩時間が少し短かったかもしれませんが、パネルディスカッションを再開したいと思います。パネルディスカッションの最後には質疑応答がありますので、その際にはぜひ Zoom 画面の下にあるチャット機能を利用して、パネリストやファシリテーターの方に質問をお寄せいただきますよう、よろしくお願いします。

それでは佐藤さん、引き続きファシリテーションをお願いします。

(佐藤) 島村さん、ありがとうございます。パネリストの皆さん、よろしくお願いします。一つ目のディスカッションのテーマとしては、今回の研究会の趣旨にも含まれていますが、日本企業としてどのように人権に向き合うのかという、まさに議論の出発点のところをお話したいと思います。ビジネスと人権という非常に幅広いテーマを含むもので、つまり人権と言ったときに具体的に誰のどのような権利のことが問題になっているのか、あるいは何を人権の課題として捉えて取り組んでいったらいいのかは、まだ共有が不十分なところもあるのではないかと思います。

今回はアジア地域にフォーカスしているので、まず山田さんにお伺いしたいと思います。この指導原則を実施する中で、日本企業として取り組むべき、直面している人権の課題はいろいろあるかと思いますが、特にアジアへ展開する日本企業が取り組むべき人権のリスクについて、幾つか具体的な事例を挙げていただいてもよろしいでしょうか。

(山田) 本日は ABLF ですからアジアにフォーカスしているのですが、アジアの国々と言ってもいろいろな状況があるわけですが、おしなべてという言い方が正しいのかどうかは分かりませんが、そこにおける法制度、特に人権保障に関わる制度が不十分な国が多いです。そういった国においては、逆に現地の法律のコンプライアンスだけでは人権を尊重することにはならない、つながらないということをもまず認識する必要があるのではないかと思います。

アジアに展開するときは、賃金面のコストなど、さまざまな理由があって進出するわけですが、そのときに一番重要なのは、労働者の状況にいかにかちんと向き合い、労働者の権利をきちんと雇用サイドとして守っていけるかということだと思います。例えば労働組合の結成が難しいところでは労働者が声を上げづらい状況になっていますし、最低賃金法がないところや、たとえ法定最低賃金があったとしてもそれが生活賃金には満たないところもあります。企業はさまざまな理由があってアジアへ展開するわけですが、まずは労働者の権利についてきちんと見ていくことです。例えば縫製業でも、ラインのマネジャーは男性で、工員は女性というパターンがよくあります。そこで人権リスクを把握するときに、マネジャーにだけ話を聞くのではなく、工員一人一人の声を聞いていくことです。女性がなかなか声を出しづらい状況にあったりするので、そういうところをきちんと見ていく必要があります。課題を挙げるといくらでもあるのですけれども、そのあたりにしておきます。

(佐藤) 今、幾つか具体的な権利として、ILO の中核的労働基準にある団結権や交渉権、生活賃金を挙げていただきました。生活賃金も山田さんにご指摘いただいたように、国内法で必ずしも法的な遵守事項とされているわけではなく、国内でも最低賃金を最低限の法的な要求事項として、そこだけをチェックすることが多いのではないかと思います。最

低賃金だけでは人間らしい生活ができない状況にある人々が多いということで、生活賃金（living wage）をきちんと求めていく、実施をしていくということが、今、一つの大きな課題となっているところです。

今まさに労働者の人権をしっかりと見るというご指摘を頂いたところで質問なのですが、企業あるいは弁護士として気になるのは、そういったリスクに関する情報をどうやって取るのか、どこに人権に関して判断する資料・リソースがあるのかということです。この点についてコメントを頂けたらと思うのですが、いかがでしょうか。

（山田） 誰がどういったところで人権リスクを見ていくのかということですが、例えば私たちは一昨年に ILO との共同調査で、タイで事業展開をする日本の自動車部品産業にフォーカスを当てた調査を行いました。本社の方針を現地子会社にどのように展開しているか、現地子会社が現地の日系あるいは地場のサプライヤーにどうやってその方針を伝え、要求しているか、それから現地で労働組合とどのようにエンゲージメントしているかを調査しました。直接向き合う対話、コミュニケーションを非常によく取っているところ、例えば経営サイドが経営状況について労働者にきちんと話をしているとか、現場からさまざまな意見を吸い上げるような仕組みになっているとか、トップがよく現場に行って直接耳を傾けるなど、やはり経営サイドがいかに労働者、従業員の声を拾っていけるかが重要であることが分かりました。まずは従業員・社員とのコミュニケーションがベースになるのではないかと思います。

（佐藤） おっしゃるとおり、本社と現地法人の間でのコミュニケーションをどのように円滑にするか、かつ、現地法人での人権という観点からのリスクをどのようにきちんと把握していくのかは恐らく全体のガバナンスの話であって、まさに指導原則の次の 10 年に向けたロードマップで、企業の人権尊重責任という項目において、人権デュー・ディリジェンスをきちんとビジネスモデルとコーポレートガバナンスモデルの中に組み込んでいくということが指摘されているのは、そのような示唆もあるのではないかと思います。

今の質問に関連して、松岡さんに質問します。企業が指導原則に取り組む上で、人権が狭く捉えられてしまう、つまり人権という差別やハラスメントといったことがまず出てきて、そこから広がりが無いということも一つの課題かと思います。この点について、仮にそういう少し限定的な範囲での人権が念頭に置かれるとしたら、なぜそういった企業の行動になるのか、その背景と、企業として日常的な業務の中にある種遠く感じられるかもしれない国際人権という観点を入れるためには、どういった視点や取り組みが必要になるのかをコメントいただければと思います。

（松岡） 私はこういう仕事をやりだしてから 40 年ぐらい、企業に関わりだしてから 30 年ぐらいになるのですが、いろいろなことを思い出しながらお話しすると、今、人権啓発とよくいわれますが、その中で人権は社会的差別の問題として語られるのがメインだったという歴史的な経過が背景にあると思います。差別は非常に重要な課題であるわけですが、それを権利の問題とつなげて捉える道筋が必ずしも一緒に伝えられてきたとは言えないと思います。また、企業で言うと、かつては身近な職場の問題から考えていくのが主流であったという経過もあると思います。

例えばハラスメントはもちろん人権侵害であると私も当然ながら思いますが、私は「権利に分解して考えましょう」あるいは「権利にさかのぼって考えましょう」という言い方を最近よくします。ハラスメントがあると、働けなくなる、あるいはメンタルをやられるわけで、「労働の権利」や「健康への権利」の侵害につながります。なかなか企業の実務の現場でここまでさかのぼることは少ないのではないかと考えています。また、児童労働等のサプライチェーン上のいろいろな問題と身近な職場の問題は、権利あるいは人権の視点を介すれば、同じ目線で捉えることができると私は思っています。

(佐藤) 権利を分解するというのは、なるほどと思いました。おっしゃるとおり、強制労働、児童労働は最悪の形態の人権侵害として、英国やオーストラリアの現代奴隷法などとも相まって、よく企業のビジネスと人権で議論されますけれども、その中でより具体的に日常的なレベルでどういったことが阻害されているのかということは、考えるべき視点だと思います。それぞれの人権侵害によって、その負の影響を受ける人が具体的にどういった状態に置かれているのかということは常に考えていく必要があります、その上で世界人権宣言や自由権・社会権規約、そして各種の国際人権条約に立ち戻ることが必要だと思います。

今の流れで、次は氏家さんにお話を伺いたと思います。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンはビジネスと人権について、さまざまな観点で分科会の中で活動されていると思うのですが、今、企業として取り組みを進めている、さまざまある人権課題の議論の中で、特に焦点を当てている点や関心が高くなってきた人権課題があれば、教えていただけますか。

(氏家) グローバル・コンパクトには10個の原則があり、その1番と2番がまさに人権なのです。われわれは企業が会員となっていて、企業と一緒に活動しているので、現場的な話になるかと思えます。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンには、会員企業が自主的に参加して進める分科会が14個あります。人権デューデリジェンス分科会や人権教育分科会など、まさに人権というタイトルが付いた分科会以外にも、サプライチェーン分科会や環境経営分科会、レポート研究分科会など、どちらかということと企業部門別の分業的なテーマが多いのですが、人権というものはそもそも横断的な課題ですから、その全てが関わっていると思います。

ご質問があった具体的な人権課題の共有についてお話すると、企業に関心のある人権課題と企業に関心を持つべき人権リスクは分けなければいけないのではないかと考えています。松岡さんもお話しされていたように、企業に関心を持っている人権課題はやはり日常的に距離の近いもの、ハラスメントやジェンダー平等、ワーク・ライフ・バランスなど、従業員の人権課題の取り組みが多いです。一方、人権リスクについては、事業活動による人権への負の影響や人権侵害への加担があるのかということに気付く必要があります。セクター別の代表的な人権リスクとしては、食品・医療分野では国内外を問わずサプライチェーン上の労働者の問題、通信分野では利用者のプライバシーやセキュリティの問題、消費財の分野では消費者への製品安全や消費者の権利などが挙げられるのではないかと考えています。分科会そのものは人権リスクに気付くことが非常に重要なテーマになっているので、

人権デュー・ディリジェンスのプロセスをどうやって具体的に導入していくのかを企業が集まって共有化し、リスクを特定することそのものについて学んでいます。

もう一つ違う話をすると、今、やはり企業が非常に心配している問題としては、ミャンマーの問題やウクライナ侵攻などが挙げられます。ミャンマーで言うと、昨年2月にクーデターが起こり、日本企業を含む現地の企業はまず従業員の安全確保に奔走したと思います。そして、間もなくBCP（事業継続計画）が発動したでしょうけれども、軍事政権下では情報も行動も制限され、日常的な業務、また、自社の事業が国軍の資金源や国軍による人権侵害に関与していないかどうかという客観的な調査は難しかったと思います。

そういう意味ではこの方面の人権課題というのは、どちらかというオペレーショナルな話にはなりますけれども、共通して直面している課題は三つあるのではないかと思います。一つ目は現地の正しい情報が収集できているかどうか、二つ目は現地の事業方針について正しい意見主張やコミットメントができるかどうか、三つ目が事業継続か撤退かの最終判断そのものということで、企業には強化された人権デュー・ディリジェンスと信じられるクライテリアをもった判断が必要とされるということが、今、人権から見ても非常に重要な課題になっていると感じます。

（佐藤） ミャンマーとウクライナについても触れていただき、ありがとうございました。ちょうどこの点についてご質問を頂いているので、お伺いしたいと思います。ミャンマーのような紛争影響地域における人権デュー・ディリジェンスを強化する必要があり、それは紛争という要因によってさらされる人権リスクが平時とは異なるといった観点を踏まえた上での人権デュー・ディリジェンスを即時に行うことが企業に求められ、それが指導原則、ビジネスと人権の議論の中ではまず基盤としてあるわけですが、問題はそれをどのように実施していくのかだと思います。

当然、日本もアジアの一員ではありますが、ビジネスと人権を通じたアジアにおける人権の促進、あるいは民主主義の促進と言えるかもしれませんが、そのために企業としてどういった取り組みをしていけるのか、あるいはミャンマーや香港のような民主主義が脅かされているアジアの地域で事業活動を行う日本企業として、この指導原則に基づいてどういった観点で取り組んでいくことが求められるのかについて、山田さんをお願いしてもよろしいですか。

（山田） 非常に難しく、現実的な質問なのですが、そもそもこのような状況において従業員の安全を確保するというのはすごく難しいことです。例えば工場の中に入れば、そこでは従業員の安全は確保されるのかもしれませんが、従業員は通勤をするわけですから、どこで何が起きているのか分からない通勤ルートにおいても安全を確保することが可能なのかということがあります。また、これも漏れ聞く話なのですが、軍が見ている状況でCOVID-19の予防接種をすることになったときに従業員自身に選択権があるのかどうか、あるいは従業員の中に今の軍政に反対するような動きをしている人がいたとして、何か尋問を受けたときに雇用主としてその従業員のプライバシーをどこまで守れるのか、工場で働いている従業員のリストを提出しろと言われたときに正当な理由をもって断れるのかなど、正直に言うと、紛争影響地域において、ミャンマーの今のような状況で企業が人

権尊重の責任を果たすのは非常に難しいわけです。

個社として難しいところはコレクティブアクションという形で企業同士が手を組む、協働していくことが重要になってくると思います。まさに事業を継続していくのか、あるいは撤退などの別の選択をするのであれば、その別の選択をしたときにもどのような影響があるのかということも、デュー・ディリジェンスをしていく必要があるのだと思います。それから個社ではできないことに関して言えば、その難しい状況というのは国と国の関係において、企業が人権尊重責任をはたせる環境（enabling environment）を整える、どうにかできるような状況を確保するということが政策としては必要ではないかと思っています。

（佐藤） まさに個社だけでは厳しい状況の中で果たし得る政策の役割に触れていただきましたが、人権対応を「完璧にやるのは無理」などとして着手自体をしない例も見受けられるということで、この点は今のミャンマーなどの問題とも視点としては少し重なるところがあると思いますけれども、そのような企業や経営者の意識を変えるためにできることについて、何かアイデアがあればというご質問を頂いています。

先ほど豊田さんから経産省の取り組みをご紹介いただきましたが、現在考えている、検討している、あるいは実施している政策として、企業の経営者のマインドを変えていくためにどのような後押しを考えているのか、コメントを頂ければと思います。

（豊田） 経産省は人権デュー・ディリジェンスのガイドラインを作っていくと発表しており、多分、ミャンマーの問題まで行くと、かなり難しい、レベルの高い課題だと思うので、いろいろなレイヤーがあると思うのですけれども、ガイドライン自体でまず底上げを図っていきたいと思っています。やはり企業も何をしたいかわからないということで、ミャンマーなどの難しい事情が起きているところで悩んでいる企業は悩みのレベル感にばらつきが結構あるので、われわれとしてはまず全体の底上げをしていきたいと考え、ガイドラインを作ることになりました。

ただ、ガイドラインを作っても、まだイメージが湧きにくいところがあると思うので、それについてはILOと協働して事業をすることになっています。ベトナム、バングラデシュ、カンボジアで実際の人権の改善事例を作り、それをベストプラクティスという形でまとめて、日本企業に使ってもらえるようにするということを考えています。もちろん個々で事情は変わってくると思うのですけれども、やはりイメージをつかんでいただくことが重要だと思うので、手引き・ガイドライン的なものと実際の改善事例の2本立てで進めていこうと思っています。ガイドラインや事例を通じた日本企業の人権尊重の取り組みの底上げは、日本企業がアジアのグローバル・サプライチェーンを大きく構築している中でアジアの人権の底上げにつながると考えており、そこは日本企業の取り組みの向上であるとともにアジアの底上げでもあると思っています。

（佐藤） 今も触れていただいたガイドラインについては即座に英語のニュースでも発信されていて、反響が非常に大きいと感じていますし、私自身も海外のビジネスと人権のプラクティショナーから問い合わせを受けました。今、ガイドラインによる底上げと、それにプラスしてILOとのベターワークの取り組みについてもお伺いしたと思うのですけれども、実際の改善というところでのプラクティスの共有ということで、本日、企業の立場

から参加いただいている氏家さんと市民社会の立場から参加していただいている松岡さんから、このガイドラインあるいは広く政策に向けた期待を共有いただければと思います。

(氏家) 経済産業省の中にビジネス・人権政策調整室ができて、非常に期待しているところですし、NAPについてもステークホルダーミーティングで推進の作業部会や円卓会議などのコミュニケーションの場を設けていただいております、NAPの進捗をいろいろな形でステークホルダーも知ることができる、もしくは関与できるという、非常にありがたい状況だと思っています。

ガイドラインの作成に関連して、SDGsで話をしたいと思います。今、SDGsフィーバー的などころもあります、SDGsの国連文書の第67パラグラフには二つのことが書いてあります。一つは企業などの民間セクターによるイノベーションでSDGsへ良い貢献をするということ、もう一つはビジネスと人権の指導原則やILOの中核的労働基準を遵守することによって、企業の人権侵害そのものへの加担を防止するということです。前者はプラスの効果を推進するもので、後者はマイナスの影響を防ぐものです。これらは相殺できるものではなく、この両方が必要だということを申し上げておきたいと思います。時々ベストプラクティスが少し偏っている可能性がなきにしもあらずという印象を私は受けることがあるので、それは個人的な意見かもしれませんが、少なくともSDGsの国連文書の第67パラグラフには両方が必要だと明記されているということをガイドラインにおいて指導いただけたら、ありがたいと思います。

(佐藤) 松岡さんにも同じ質問をお伺いしたいのですが、加えて参加者の方から、人権対応を「完璧にやるのは無理」という経営者のマインドセットを変えるために一般市民ができることは何かあるかという質問も頂いているので、こちらも併せてお答えいただければよろしいでしょうか。

(松岡) 二つ目の質問に答えるのは難しいかもしれませんが、まず一つ目の質問のガイドラインについて言うと、私も報道を拝見して非常に期待しています。振り返ると、NAPの策定プロセスにおいても、政府によるガイドライン的なものが必要ではないかという声は特に策定プロセスの最後の方で非常に多くあったかと思っています。

1点だけ申し上げると、NAPもそうかもしれませんが、アウトプットとして出てくるものの質はそれを作っていくプロセスに依存します。プロセスは非常に重要で、妥当なプロセスで作られればアウトプットも妥当になると思います。NAPの策定プロセスがそうであったかは別にして、国連のNAPガイダンスでは、不可欠の基準(essential criteria)として、当然ながら指導原則に則っていることに加え、包摂性と透明性のあるプロセスの下で策定する必要があると述べられています。経産省のガイドラインでも同様のことが言えるのだろうと私は思います。先ほど私はステークホルダーのことをあえて深掘りして突っ込んで申し上げましたが、指導原則の実施において非常に重要なステークホルダーは企業活動の影響を受ける人々です。そこについて包摂性が担保されたプロセスがあるかどうか、また、同時に透明性(transparency)がどこまで確保できるかということも非常に重要だと思っております、期待を込めてそういうコメントをしたいと思います。

二つ目のご質問については、考えておきます。

(佐藤) 続いて、豊田さんへのご質問を頂いています。投資協定中での人権関連の条項に関して、投資協定とビジネスと人権というのは最近のビジネスと人権のフォーラムでも取り上げられて、非常に議論されているトピックの一つかと思いますが、この点についてコメントを頂いてもよろしいでしょうか。

(豊田) 私が認識している限りでは、恐らく投資協定で人権をあまり大々的にやったことはなかったのではないかと記憶しています。もしかすると私の知らないところであったかもしれませんが、その意味では G7 の貿易大臣会合で強制労働が初めて取り上げたというのは非常に大きな意味があったと思っています。ですから、今後、貿易政策と言ったら大げさかもしれませんが、その中で人権が大きな役割を持つてくるのだらうと思っています。見込みまではなかなか申し上げにくいところがあるのですけれども、今後、貿易・投資を含めて、対外政策、経済政策において人権というのは大きな役割を担ってくるのではないかと思います。

(佐藤) 山田さんから今の点でもし補足があれば、いかがでしょうか。

(山田) 指導原則に立ち返ると、国の政策の一貫性が常に求められています。例えば貿易促進のための政策が、国としての人権保護義務や企業に対して人権尊重責任、人権デュー・ディリジェンスを求める政策と矛盾するようなことがあっては、望ましくないわけです。企業に対するメッセージは常に一貫したものであるということが重要になってきます。その意味では投資協定や貿易協定等もそうですし、対外的な政策や開発援助のあり方、貿易信用の付け方など、さまざまところで人権尊重のコンポーネントを入れていく、まさに企業がその経営の中に人権尊重を統合していくのと同様に、国としてもそういった政策の在り方が求められているのだと思います。

(佐藤) 今の点に関連して、政策の中で国家の義務をいかに実現していくかというところで、NAP の策定の過程ではステークホルダーで共通の要請事項を出したときに公共調達が発がっていたかと思うのですけれども、この公共調達と指導原則、あるいは指導原則を実現する上での公共調達の役割について、氏家さんからコメントを頂けますか。

(氏家) 二つのことを申し上げようと思います。まず海外投資の話でいくと、タイの NAP には学ぶべきところが多いと思っています。タイの NAP の策定プロセスでは真摯なギャップ分析が行われ、タイで行われていた水産物や食肉の生産において人権リスクが高いということが分かり、そういうものをきちんと NAP で表現し、それを解決していこうというのがタイの NAP の計画様式の中に表れていました。これによってタイに外から安心して投資ができる基盤づくりができたわけで、これはタイの NAP から学ぶべきところではないかと思っています。

もう一つは公共調達について、これはどちらかというとドメスティックな話なのですが、いろいろな形で各府省庁の取り組みを公共調達という目線で見たとときに、内閣府では女性活躍推進ということでの公共調達、国交省では建設という意味での公共調達など、各府省庁で公共調達に関する目線と取り組み項目が違うのです。NAP では「政策の一貫性」

を求めているので、政府省庁の取り組みに横串を通した形で人権リスクをなくしていくような公共調達の政策の在り方があっていいのではないかと感じます。

(佐藤) 松岡さんからもし何か補足があれば、いかがでしょうか。

(松岡) ステークホルダー共通要請事項は、NAPの策定に関わったいろいろな団体が共通して要請しましょうということで、策定プロセスの最後の方で議論を重ねて、立場が異なる団体間での最大公約数的な内容として詰めていったものです。2回出していて、現在もILO駐日事務所やグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンなどのWebサイトに出ているので、ご覧いただければと思います。

公共調達について、氏家さんのコメントに加えて言うと、政策の一貫性は省庁間に加え、特に国と地方自治体の一貫性も非常に重要と思っています。すでに自治体でもさまざまな公共調達の取り組みがあります。外務省以外の省庁も関わるようになり、地方行政とのコンタクトも取れると思うので、そういう意味での政策の一貫性も俎上に上げていただきたいと思っています。

(氏家) 昨年、東京オリンピック・パラリンピックをあのようなかでもできたのは、過渡的な意味でも一つの成果だったと思うのですが、12月に東京オリンピック・パラリンピック組織委員会から持続可能性大会後報告書というものが出されました。そこには今回の東京オリンピック・パラリンピックで取り組んできた持続可能な調達コードや、グリーバンズの取り組みなどがまとめられています。成功したこと、失敗したことの評価も必要であり、このような持続可能な大会のレガシーというものは、いろいろな形で日本国としての財産になるのだらうと思いました。

(佐藤) まだ私もそちらの報告書は拝見していなかったのですが、今度読んでみようと思います。ありがとうございます。

残り時間もわずかとなってきていたのですが、続いて気候変動について触れたいと思います。人権というものをどのように具体的に考えて取り組んでいくのかということパネルディスカッションの最初に取り上げましたが、その一つとして気候変動もあると思っています。責任ある投融資、ESGというワードがメディアでもよく取り上げられるようになってきましたけれども、気候変動への取り組み(E)と人権を中心とする社会への取り組み(S)がまだ少し分離しているのではないかという気がしています。しかし、国際社会、あるいはビジネスと人権の国際的な議論の中では、気候変動と人権をきちんとつなぎ合わせて考えていく、つまり気候変動がもたらす人権侵害に具体的にきちんと取り組んでいく必要があるということが、まさに昨年オランダ・ハーグの裁判所でシェル社に対して出された判決の背景にもあったわけです。あるいはその前年には、オランダ政府に対するオランダの最高裁の判決で、国は気候変動に関して人権を保護する義務からCO₂排出削減政策をきちんと進めなければならないという判決が出ているように、気候変動と人権は非常に密接に表裏の関係でもあるわけです。

気候変動の取り組みとビジネスと人権に関して、今回のビジネスと人権フォーラムの中でも強調されていたのが、Just Transitionというキーワードです。Just Transitionはまだ日本

の中では語られることが少ないかもしれませんが、脱炭素化社会に向けた取り組み自体もまさに人権を尊重したものでなくてはならない、つまり目的自体が気候変動、環境に取り組むというグリーンのものであったとしても、そのプロセスの中で人権リスクを生じさせてしまっただけでは、そもそもの趣旨・目的を実現できない、いわゆるグリーンウォッシングにもなり得るという観点です。正義・公平な脱炭素化に向けた社会の転換という意味が込められています。

ロードマップやビジネスと人権フォーラムの中でこの Just Transition についてどういった議論がされていたか、あるいはどういったステークホルダーの声が上がっていたか、このキーワードに絡めて、山田さんからコメントを頂ければと思います。

(山田) この点については佐藤さんの方がずっと詳しいので、私が今の佐藤さんのお話以上に付け加えることはないのですが、よく環境の話と人権の話は切り離されてしまっていて、環境はお金になるのだけれども人権はお金にならないと言う企業の方もいるのですが、それはそもそも考え方が全く違っていると思います。企業の活動が社会に与える影響の一つが CO₂ の排出なのですが、そこだけにフォーカスが当たるのは話が違って、企業活動が社会に与える影響はまさに人権への影響、人々への影響とも全て絡んでくる話です。CO₂ の排出削減がうまくいかなくて、気候変動が加速し、気温がどんどん上昇していきような状況になると、人々が住む所がなくなってしまうたり、水へのアクセスが困難になったり、まさに人々の生きる権利に関わってきます。われわれ人間が生きている地球なので、環境への取り組みはまさに人権への取り組みであるわけです。

一つ気を付けなければいけないと思っているのは、TCFD は気候変動が企業にもたらす影響、リスクについて情報を開示することになっていますが、人権デュー・ディリジェンスの情報開示は全く逆で、企業自体の活動が社会や人々に与える影響についてリスクアセスメントをして開示するという方向性になっていることです。ちなみに欧州のタクソノミーでは、最低限の要求として指導原則と OECD の多国籍企業ガイドラインが設定されているかと思っています。

(佐藤) タクソノミーについても触れていただき、ありがとうございました。投資家あるいは金融の役割もビジネスと人権では非常に重要ですし、いかに金融をサステナブルにという視点から、このグリーンタクソノミーやソーシャルタクソノミーの議論が進められていることもきちんと認識した上で、取り組みに対するアドバイス等を進めていく必要があるのではないかと思います。

また、気候変動や環境を人権とリンクさせていく取り組みやそれに関する議論、問題意識があれば、氏家さんにお伺いしたいと思います。

(氏家) 企業として「ビジネスと人権」と「SDGs」の両方に関わっている立場からお話しすると、日本政府にビジネスと人権の行動計画(アクションプラン)があるのと同様に、日本政府は SDGs についてもアクションプランを持っています。まずはその両方のアクションプランの整合性が大切になってくるのだらうと思います。やはり気候変動はどちらかというところだとアクションプランでも SDGs に収まりやすいのだらうというところがあって、そうなったときに目標の持ち方が重要になるかと思うのです。Just Transition (公正な移行)

で、ネットゼロを目指して行われることは社会行動の変化です。そうすると、働く人々が今までやっていた仕事が別の仕事になっていくという労働の流動性が発生するでしょうし、住み方も変わっていくでしょう。

SDGsの議論は、自治体側のアクションプランが関わってきます。国と自治体、そして自治体から市民、その中間に企業もあるわけですが、それぞれの目標の持ち方が同一的な、もしくは共有化されたものになっていかないと、どこかに歪みが労働者の権利侵害という形で現れてくるかもしれません。ですから、気候変動の話をする、国家目標と自治体の目標と市民や企業の目標をどうつなげていったらいいのかという議論が行われているということをおし上げておきたいと思います。その中にうまく変化する市民生活や労働環境なども入ってくればいいのではないかと思います。

(佐藤) 今の点で、松岡さんから追加でコメントはいかがでしょうか。

(松岡) 山田さんと氏家さんのコメントに加えて、視点を少し変えてお話しすると、企業のサステナビリティ担当や人権担当の方とお話をするときに私がいつも思うのは、やはり企業の組織内部で非常にご苦労が多いということです。気候変動の問題についても、環境セクションの方が協力しながらサステナビリティレポート等を作っているわけですが、かなり専門的な知見が必要なところもあって、やはり良い意味でも悪い意味でもセクション化していると思うのです。ですから、そのコミュニケーション、対話が企業内で物事を進めていくときに重要なポイントだと思いますし、今日は弁護士の方がたくさんいらっしゃると思うのですが、企業内でどう進めるかという視点も含めて、企業の方に接していただければありがたいと思っています。

(佐藤) 気候変動も全ての人に均等に影響が出るものではなくて、不均衡に影響が出ます。それは新型コロナウイルス感染症もそうでしたが、つまりより脆弱な人々に影響が強く深刻に出るわけです。アジア太平洋でも島嶼国の人々や先住民の人々など、その人たち自身の暮らしは環境にそれほど影響を与えていないけれども、気候変動によって深刻な影響を受けるような人たちがいて、そういう人たちをきちんとステークホルダーとして考えながら取り組みを進めていくことが重要ではないかと思っています。

残り5分となったので、最後の質問に移りたいと思いますが、その前に中国に関してご質問を頂いているので、私見にはなるのですが、簡単に触れたいと思います。中国と人権の質問はよく頂きますが、中国において労働者の人権自体は少し制約されているところもあるので、一方で中国自身もさまざまな国際人権条約を批准した当事者であるということは、対話のきっかけになり得るのではないかと考えています。この点はまたの機会に引き続き議論・検討できればと思います。

最後に、皆さまが強調していた指導原則の三つ目の救済へのアクセスについて、やはり是正・救済を実現しなくては意味がないわけですから、ここに向けた取り組みにおいて弁護士に期待する点や今の課題などについてコメントを頂いて、パネルディスカッションを終わりたいと思います。

(山田) まさに佐藤さんがおっしゃったように、この第三の柱のために第一の柱と第二

の柱があるというぐらい第三の柱は非常に重要で、この救済へのアクセスがなければ意味がないということで、まさにそこで活躍を期待されるのがロイヤーだと皆さんも認識していると思います。

救済へのアクセスというとき、もちろん法的なアクセスを可能にするためには、負の影響を受ける人々の側に立つ弁護士が必要になってきます。その意味ではライツ・ホルダーの側に立つ弁護士がもっと増えてほしいと思います。そしてもちろん企業弁護士の役割が重要です。ビジネスと人権に特化した弁護士がいるわけではないのが現状です。ただ、本来はそうであってはいけなく、顧客に対するアドバイス等は常に人権尊重を入れた形でなければいけません。例えば M&A にしても、破産手続きにしても、手続き上のコンプライアンスは当然そうなのですが、誰の権利に負の影響を与えているのか、与えていることにならないかという視点は常に重要だと思います。また、救済へのアクセスに関してグリーンバンスメカニズムにおいて対話の窓口を広げる、ファシリテーター役になることが、企業弁護士としての新たなミッションではないかと思っています。

(佐藤) 弁護士法第1条の基本的な人権の擁護と社会正義の実現から始まり、そこに終わるような気がしています。

(豊田) 救済メカニズムに関しては、われわれが実施したアンケートでも人権 DD の実施と救済の方はまだ5割ぐらいで、まだまだ十分ではないところがあったので、今後、取り組みを強化していく中で、救済メカニズムもどんどん進んでくるとは思いますが、そのときはやはり誰がやるかということが一つの大きな論点かと思っています。弁護士が恐らく最も親和性の高い職種のような感じがするので、先ほどおっしゃった弁護士法第1条の理念も含めて、弁護士の役割は結構大きいのではないかと思います。

(氏家) 救済というのはライツ・ホルダーの救済であって、企業の選択の問題ではないのですが、企業が苦情処理メカニズムに取り組むメリットを挙げておこうと思います。このメカニズムは早期警戒システムとしての是正機能であり、また、その情報収集・分析から予防機能も期待できるものです。そして、企業とステークホルダーの対話やエンゲージメントを促進するものであるとも言えるので、そのように考えてみれば、このメカニズムの構築は単なるコストではないと言えるのではないかと思いますから、企業にぜひ取り組んでいただきたいと思っています。

(松岡) 今までのコメントに付け加えることはないのですが、弁護士法第1条とおっしゃっていましたが、そうしたものをどこかに持ちながら、いろいろなお客さんがいらっしゃると思います、お仕事をさせていただきたいと個人的にも思っています。

一つだけ付け加えておきたいのは、指導原則を読みましようというお話が山田さんからありましたが、救済のところを読めばすぐに分かるのですが、まず国家基盤型苦情処理メカニズム（グリーンバンスメカニズム）があって、その中にももちろん司法的救済もあるわけです。いわゆる事業レベルの非国家基盤型については、当然、企業が取り組まないといけないのですが、まず国が何をどうするかということが指導原則としては第一にあるということも、忘れないようにしておきたいと思っています。

(佐藤) ありがとうございます。今日はさまざまなバックグラウンドを持ってこのビジネスと人権に取り組んでいる皆さまと、具体的な課題についてディスカッションを深められて、私自身も大変勉強になりました。終わりのない問題ですし、これからも新たな課題が出てくると思いますが、このような場を通じて一人一人の取り組みを進めていければと思います。それでは、島村さんにお戻しします。

(司会) どうもありがとうございました。非常にためになる、興味をそそる議論ばかりで、あっという間に時間が過ぎてしまいました。質疑応答の時間を設けると申しあげましたので、少しでも質問をお受けしたいと思うのですが、ご参加者の皆さんからご質問等はございますか。これだけは聞かないと帰れないという burning question があれば、受けたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それではお時間も来ていますから、本日はこれで終わりにしたいと思います。豊田様、山田様、氏家様、松岡様、佐藤様、本日は本当にありがとうございました。スクリーン上ではなかなか拍手の音が聞こえないと思うのですが、ぜひ盛大な拍手をお願いします。どうもありがとうございました。

最後になりましたが、鈴木五十三 ABLF 副代表・ローエイシア執行委員会顧問・元ローエイシア会長から閉会の挨拶を頂きたいと思います。鈴木副代表、よろしくをお願いします。

閉会挨拶

鈴木 五十三 (ABLF 副代表・ローエイシア執行委員会顧問・元ローエイシア会長)

(鈴木) 皆さん、ありがとうございます。このビジネスと人権は、ビジネスローや人権法を通じて最も重要な課題の一つです。それはこの ABLF を共催している日本ローエイシア友好協会の会員にとっても同様です。

日本ローエイシア友好協会はアジア太平洋の法律家が直接に集まる法律家団体で、そこでビジネスと人権を巡って共通の課題として意識されている素朴なポイントを、三つだけご紹介したいと思います。一つ目は TPP など、この地域における経済連携協定でこの指導原則を取り入れるよう、それぞれの自国政府に働き掛けるということです。二つ目は、ビジネス活動をする側と人権救済のためのステークホルダーの両サイドへのアドバイスにおいて、法律家としての役割を果たすことです。三つ目はこの地域の特徴なのかもしれませんが、人権救済活動に携わる法律家の安全の確保です。恐らくこれは非常に素朴な、しかしこの地域に特徴的な問題意識だと思います。

本日のセミナーは、この三つのポイントを考えながら聞かせていただきました。行動計画、デュー・ディリジェンス、サプライチェーン、グリーンバンスメカニズム、国際人権基準、ステークホルダーエンゲージメントといったキーワードが出てきましたが、恐らくこのキーワードに導かれて、日本の企業と法律家の高いモチベーションがあれば、その三つの問題は具体的に解決されていくのではないかという、確信に近い感想を持ってました。充実した 3 時間で、この地域に関心を持つ法律家にとって広範で有益な成果を呈していただき、心から感謝します。また、ご参加いただいた皆さんにも感謝します。ありがとうございました。

閉会

(司会) 鈴木副代表、ありがとうございました。これをもちましてアジアビジネスローフォーラムシンポジウム「ビジネスと人権～政府、企業、市民社会の連携」を終わりたいと思います。皆さま、本日は当シンポジウムにご参加いただきまして、誠にありがとうございました。

公益財団法人国際民商事法センター

〒107-0052 東京都港区赤坂 1-3-5 赤坂アビタシオンビル

TEL : (03) 3505-0525 FAX : (03) 3505-0833

E-mail : icclc-sa@js5.so-net.ne.jp

担当 : 青木