

# ICCLC NEWS

公益財団法人国際民商事法センター  
第 95 号 2023 年 8 月

## HEADLINE

本号では、2023 年 7 月 4 日に開催した日本 ASEAN 友好協力 50 周年記念シンポジウム「ビジネスと人権」を取り上げました。日本と ASEAN の友好協力 50 周年を迎えることを祝賀して、日本政府は 7 月 3 日からの週を「ビジネスと人権」ウィークと銘うち、日 ASEAN 特別法務大臣会合を頂点とし、「ビジネスと人権」に係る多くのセッションやイベントが開催され、その一つの企画として、日本ローエイシア友好協会及び（公社）商事法務研究会の後援、そして TMI 総合法律事務所の協力の下、当財団が主催開催したものです。

「ビジネスと人権」における人権デューデリジェンスの実践、マイノリティの保護、法律家の役割等に焦点を当て、外国の専門家、政府・企業 の関係者等を会場にお招きし、討論を中心としたシンポジウムであり、Zoom 配信も使用したハイブリッド方式にて開催しました。

### (目次)

開会挨拶	公益財団法人国際民商事法センター理事	小杉 丈夫	3
パネルディスカッション			5
モデレーター	TMI 総合法律事務所 パートナー弁護士	戸田 謙太郎	
第一部「人権デューデリジェンス」			5
プレゼンテーション			
① 「OECD Standards on Responsible Business Conduct」			5
	OECD 「責任あるビジネス行動センター」長	アラン・ヨルゲンセン	
② 「National Policy Development: Thailand's roadmap towards MHRDD」			11
	タイ法務省 権利・自由保護局国際人権課長	ナリーラック・ペヤチャイヤポーン	
③ 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の概要			16
	経済産業省大臣官房ビジネス・人権政策調整室／ 通商政策局デジタル通商ルール室室長補佐	塚田 智宏	
④ 「The Role of Lawyers in Business and Human Rights」			20
	ワシントン大学ロースクール教授	アニタ・ラマサストリー	
ディスカッション			27

第二部「女性及び外国人労働者の人権の尊重」	.....	39
プレゼンテーション		
① THE ROLE OF AICHR TO PROMOTE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS IN ASEAN	.....	40
ASEAN 政府間人権委員会	インドネシア政府代表	ユン・ワニングラム
② 出入国在留管理庁の取組について	.....	46
法務省	出入国在留管理庁	特定技能・ 技能実習運用企画室長
		安東 健太郎
ディスカッション	.....	50
閉会挨拶	公益財団法人国際民商事法センター理事、TMI 総合法律事務所 パートナー弁護士	酒井 邦彦 ..... 56

【資料】（リンクをクリックすると資料を閲覧できます）

- ・ OECD Standards on Responsible Business Conduct (アラン・ヨルゲンセン氏)
- ・ National Policy Development: Thailand's roadmap towards MHRDD  
(ナリーラック・ペヤチャイヤポー氏)
- ・ 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の概要  
(塚田 智宏氏)
- ・ The Role of Lawyers in Business and Human Rights (アニタ・ラマサストリー氏)
- ・ The Role of AICHR to promote Business and Human Rights in ASEAN  
(ユン・ワニングラム氏)
- ・ 出入国在留管理のしおり (抜粋・日本語版) (安東 健太郎氏)
- ・ 出入国在留管理のしおり (抜粋・英語版) (安東 健太郎氏)

(酒井) 皆様、こんにちは。これから「ビジネスと人権」のシンポジウムを始めさせていただきます。私は、本日の主催者であります国際民商事法センター (ICCLC) の理事を務めております酒井邦彦と申します。私は同時に、この TMI 総合法律事務所の顧問弁護士も務めております。

本日はお忙しいところ、たくさんの皆様にお集まりいただきありがとうございます。ご来場された皆様に加えて、本日のシンポジウムには 100 人にも上る皆様がリモートで参加されておられます。これも、今、日本の企業において「ビジネスと人権」の関心が高まっている証拠だと思います。

まず初めに、私のほうから本日のディスカッションのパネリストの皆様を紹介いたします。

皆様に向かって左側の 2 列目から、本日のディスカッションのモデレーターを務めます、TMI 総合法律事務所の戸田謙太郎でございます。次に、国際民商事法センター理事の小杉丈夫です。次に、法務省法務総合研究所国際協力部の教官の國井弘樹でございます。

前列、OECD「責任あるビジネス行動センター」長のアラン・ヨルゲンセンさんです。次に、タイ法務省 権利・自由保護局国際人権課長のナリーラック・ペヤチャイヤポーンスンさんです。次に、東京都市大学客員教授の小倉隆さんです。次に、西村あさひ法律事務所 弁護士の渡邊純子さんです。

次、向かって右側ですけれども、後列から、住友商事株式会社 サステナビリティ推進部の藤野進様。イオン株式会社 環境・社会貢献部部長の鈴木隆博様。サントリーホールディングス サステナビリティ推進部課長の明石哲一郎様。島村法律事務所 弁護士の島村洋介様。法務省 出入国在留管理庁 特定技能・技能実習運用企画室長の安東健太郎様です。

次に、前列、ワシントン大学ロースクール教授のアニタ・ラマサストリー様。ASEAN 政府間人権委員会 インドネシア政府代表のユン・ワニングラム様。日本貿易振興機構アジア経済研究所 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。きつかわ法律事務所 パートナー弁護士の小原正敏様。経済産業省 大臣官房 ビジネス・人権政策調整室／通商政策局 デジタル通商ルール室 室長補佐の塚田智宏さん。長島・大野・常松法律事務所 パートナー弁護士の福原あゆみさん。

それでは、最初に、本日の主催者である ICCLC の理事であられる小杉丈夫よりご挨拶を申し上げます。

## 開会挨拶

### 小杉 丈夫 (公益財団法人国際民商事法センター理事)

皆様、こんにちは。本日は、国際民商事法センターが主催しております「ビジネスと人権」シンポジウムにご参加いただき、誠にありがとうございます。まずは、このように ICCLC を代表して開会の挨拶を述べることを光栄に思います。

ICCLC は 1996 年に設立された財団でありまして、法務省のアジア法整備支援を民間からサポートすることを目的としております。7月の第1週、7月3日、昨日から始まりました今週は、日本政府により「ビジネスと人権」ウィークと命名されています。この機会を使い、日 ASEAN 特別法務大臣会合を頂点とし、その他多くのセッションやイベントが「ビジネスと人権」に関して予定されています。金曜日（7日）の午後には、「ビジネスに関連する人権の保護と今後の法制度整備支援」というタイトルの下、法務省法務総合研究所および ICCLC 他が共催するセミナーも開催される予定となっております。

ご存じのとおり、国連の「ビジネスと人権」に関する指導原則は3つの柱から構成されております。1つ目は「国家の義務」、2つ目は「企業の責任」、3つ目は「救済へのアクセス確保」です。そのうち、「救済へのアクセス」というところに焦点を当てた議論が7日のセッションでは予定されており、国側の視点を中心として議論する予定です。しかしながら、企業の責任において、企業の間では依然として、企業の政策、組織、日常業務の取組にもばらつきが見られ、指導原則の理念は十分に浸透しておりません。そこで、本日の「ビジネスと人権」シンポジウムにおいては、企業活動に直接関係の深い「人権デューディリジェンス」、「女性・外国人労働者の人権尊重」に焦点を当てまして、この分野におけるグローバルリーダーを、海外から専門家を招きまして、さらには、関連省庁、経済産業省、法務省、JETROのほか、企業の方、学者、また、法律家の皆様にも発表者や討論者として参加いただき、議論していただきます。パブリックセクターとプライベートセクターの間の意見交換、また、同じ情報を共有するということを試み、議論を深めて、「ビジネスと人権」の将来の発展・向上につなげたいと思っております。自由で活発な議論を期待しております。

最後になりますが、本日、本シンポジウムの会場提供を含め、準備に多大な貢献をしてくださりました TMI 総合法律事務所およびそのスタッフの皆様の貢献に感謝をして、挨拶を締めたいと思っております。ありがとうございました。

（酒井） 小杉さん、ありがとうございました。それでは、これからパネルディスカッションに入りますけれども、本日の予定を申し上げておきます。今日のパネルディスカッションはパネル①とパネル②に分けて行います。パネル①では主に「人権デューディリジェンス」、パネル②では「女性及び外国人労働者の人権の尊重」を取り上げます。パネル①が約2時間、パネル②が約1時間で、パネル①とパネル②の間に10分間の休憩を取ります。終わった後、お時間のある方は残っていただいて、名刺等を交換する機会としていただければと思います。

また、本日のパネルは、普通のパネルディスカッションに比べても、議論の時間を多く取っております。そのために、多くの討論者をお招きいたしました。プレゼンテーションの後に行われる議論では、あらかじめ発言者は指名しておらず、基本的には手を挙げていただいて議論をしていただくことになっております。

それでは、本日のパネルディスカッションのモデレーターを務められる戸田さんにマイクをお渡ししたいと思います。よろしく願いいたします。

## パネルディスカッション

### 第一部「人権デューディリジェンス」

(戸田) それでは、ここからは、まず、プレゼンテーションのほうを 15 分ほどずつ、4 名の方をお願いしたいと思います。最初のプレゼンテーションは、OECD「責任あるビジネス行動センター」長のアラン・ヨルゲンセンさん、お願いいたします。

#### プレゼンテーション

##### ① OECD Standards on Responsible Business Conduct

アラン・ヨルゲンセン (OECD「責任あるビジネス行動センター」長)

<スライド 1> 戸田さん、ありがとうございます。また、今回の主催者である国際民商事法センター、そして、TMI 総合法律事務所に御礼申し上げます。このすばらしい会場を使わせていただくことができております。このようなすばらしい専門家の皆様方と交わることができて大変光栄です。ぜひ、日本における「ビジネスと人権」週間で、今後ともこういったイベントを繰り返し行っていただければと思っています。OECD を代表してこうしてお話しすることを嬉しく思っております。

OECD が力を入れておりますのは、加盟国が、SDGs (持続可能な成長)、法の支配に基づいた開かれた市場、地球を守ること、そして、人々および人権を尊重する中での経済成長を実現してほしいと思っております。そのためには、積極的に民間企業の方々のご賛同を得なければならないわけです。世界の貿易の 7 割はグローバル・バリューチェーンを通じて行われておりますので。デューディリジェンス、それからコラボレーションを通じて、どのようにこのバリューチェーンをマネージしていくかというのが、OECD としての目標や政策上のプライオリティを達成していくためには不可欠であります。

今後のシナリオを考えたときに、いろんなトランジション (移行) が今同時に起ころうとしているわけです。トランジションといいますのは、気候、生物多様性の危機もございます。そういった中でトランジションを図っていかなければならない。また、デジタルフォーメーション (DX) も今実現しようとしているということで、これはチャンスでもあるけれども、社会にとってはリスクでもあるわけです。それと同時に、サプライチェーンが今ますます圧力を受けております。つまり、開かれた強靱なグローバル・サプライチェーンをどのように保全・維持していくのか。SDGs を達成するためにも、貧困削減を行っていくためにも、不可欠な考慮事項となっております。

国際社会としては、非常に重要な期限が迫っております。2030 年までに温室効果ガスの排出を 50%削減しなければならないということ。また、SDGs の中には他にも重要なターゲットが設定されておりまして、全て 2030 年までに達成しなければならないわけです。2030 年というとボーッとしたイメージしかないかもしれませんが、84 か月です。2030 年までには、月数でいいますと 84 か月しかないということです。つまり、企業にとっても、その他の社会のステークホルダーにとっても、喫緊の課題だということです。これは企業

にとってはチャンスでもあるのですが、我々としてはしっかりと課題も克服していかなければならないわけです。

そのためには、多国間の対話、ソリューション、そして、コラボレーションが極めて重要であります。日本は、言うまでもなく、OECD の主要なメンバー、加盟国でありますし、責任ある企業行動、「ビジネスと人権」に関わる政策やプライオリティにとって極めて重要な役割を指導的に果たしていただいているわけです。

では、OECD が、RBC（責任ある企業行動）の分野でどういった取組をしてきているのか。最近アップデートもいたしておりますので、そのお話をさせていただくとともに、これまで交渉の中でどういう変更が行われてきているのか、この基準を採用している国々の動向についてもお話をいたします。また、変わっていない点についてもお話をいたします。もちろん、デューディリジェンスのコンセプトそのものは変わっておりませんし、今日もデューディリジェンスに多くの時間を割いて議論することになるかと思えます。

また、最後に、新しいトレンドということで、政策分野で今どういう流れになっているかについてお話をさせていただきます。各国政府が、世界中でますます、政策を通じて環境整備を行おうとしているわけです。責任ある企業行動、人権デューディリジェンスに資するような環境整備に動いておりますので、その辺りの新しいトレンドについてお話をさせていただきます。

<スライド 2> RBC に関しましては、OECD 多国籍企業行動指針というのがあります。この指針は、責任ある企業行動に関する包括的な文書となっております、様々な論点が全て網羅されております。テーマ別にチャプターに分かれておりまして、企業の持続可能性に関連する、人の側面、人権の側面、労働基準、環境、この中には気候変動も入っておりますし、ガバナンス、腐敗、贈賄、コーポレートガバナンス、開示、こういったものが網羅的にカバーされているわけです。政府から企業へのレコメンデーションが入っております。そして、世界中の 51 国が採択しているわけです。OECD の加盟国は 38 国ですから、OECD の加盟国でない国もこのガイドラインを採用しているということです。また、常に關心を持っている新しい国にも、アジア地域を含めて、働きかけを行っています。この 51 国が OECD 多国籍企業行動指針を採用しているわけですが、これはグローバル貿易の 3 分の 2 であり、FDI（海外直接投資）の 80%を占めております。

また、このガイドラインはユニークです。国内のインプリメンテーション・メカニズムが付いているということが特徴です。ですので、各国政府が OECD 多国籍企業行動指針を採用する場合には、例えば、連絡窓口を作らなければいけないという義務を負っております。1 つ目の役割は、国内における責任ある企業行動を促進するということ。2 つ目の役割は、苦情処理のメカニズムを整備しなければならないということです。企業行動に関するステークホルダーからの苦情を受け付けなければならないということです。皆さんは法律の専門家ですらっしゃいますので、だいたい紛争解決手段という風におっしゃっていただいてもよいでしょう。これは司法ではない、国家主導の苦情処理のメカニズムということで

す。これは日本にもありますし、皆さんご存じだと思いますけれども、日本の場合は外務省が担当していらっしゃる。

また、このガイドラインの中にはサプライチェーン・デューディリジェンスに対する期待も含まれておりまして、このコンセプトにつきましては後ほどまた詳しくお話をさせていただきます。

<スライド 3> OECD のスタンダードはそれぞれ定期的に見直しをしてアップデートをするわけですが、ガイドラインは最近アップデートされました。(2023 年) 6 月 8 日に 2023 年版のガイドラインを出して公表しております。「OECD 責任ある企業行動に関する行動指針」です。前は 2011 年でしたので、今回は 2023 年に間に合ったということです。そんなに頻繁に行われるものではありません。2 年かけてアップデートしました。ベースラインの評価を行いました。2011 年からの最新の動向を考慮に入れまして、今回のアップデート版に反映させたということです。なぜならば、そうでないと fit for purpose にならないからです。企業にとっても、また、政策当局にとっても、参考文献として存在意義を発揮するためです。旧バージョンと新バージョンの比較表といったものまでは OECD のウェブサイトに載せていませんが、チャプターごとの変更点について概要情報を載せておりますのでご参考になさってください。また、私どもは、日本の外務省と連携をいたしまして、日本語訳を策定しようとしております。今週までに間に合いませんでしたけれども、近日中に日本語版も出したいと思っております。

主なアップデートについてお話をいたしますけれども、変わっていないポイントから始めましょう。

これらの提言は任意のもので、この性格は変わっていません。つまり、政府から企業に対するレコメンデーションではありますけれども、守る・守らないは企業の自発的意思に任されているという点は変わってありません。それぞれの国がこのガイドラインに基づいてどういうレギュレーションを作っているかということについては、またお話しさせていただきます。

また、国際的な整合性を図っているというところも今回変わってありません。国際的なフレームワークはいろいろあります。UNGP (国連「ビジネスと人権」に関する指導原則) ですか、ILO (国際労働機関) 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言などと整合性を保っているということです。デューディリジェンスに関してもそうです。人権、それから、基本的な労働基準についても整合しています。国際的な整合性というのは、我々 OECD の加盟国としても、国際的な相互運用性のフレームワークがなければ一貫性を担保できないという声が強かったということで、グローバル・マーケット、グローバル・サプライチェーンを対象にしておりますので、そういう声を反映しているということです。

より大きなアップデートをしましたのは、環境のチャプター、STI (科学技術イノベーション) のチャプターです。もちろん、ご存じのように、環境と STI の分野は変わっています。環境の中には、環境への負の影響、それで全てということではありませんけれども、

デューディリジェンスの中で企業が考慮に入れるべきもののリストが入っております。また、これまでよりも明確に、何が環境への負の影響なのかということについて明示的に示しております。また、具体的な条項、具体的なテキストの記載があり、気候変動の分野についても、その緩和及び適応の両方について触れています。これは、例えば多様性のゴールと整合しています。例えば、責任ある消費や生産、循環型経済、こういった概念との結びつけが行われているということです。

気候変動の規定についてどうなっているかといいますと、この指針では、今回初めて「ネットゼロ・アライメント」という概念を入れております。ですので、今回のガイドラインでは、企業がその事業をグローバルに合意されたゴールに整合させるように、「移行計画を実施しなさい」、「科学ベースのターゲットをベースに、短期、中期、長期で、絶対的な性質のものを作りなさい」、そして、「サプライチェーンのフルスコープをカバーしなさい」ということを言っております。それと同時に、正義あるジャスト・トランジション（公正な移行）のコンセプトを入れております。「トランジションがその影響を受ける労働者や地域社会に属する人々に対して有する社会的なインパクトを考慮しなさい。新しい技術、新しい産業が出てくることによって、トランジションがどういう影響を彼らに及ぼすかということも考慮しなければならない」ということを言っております。

ネットゼロ・アライメントというのはいろんな自発的なイニシアチブがありますので、皆さんご存じだと思います。新しいものではありません。ただ、このコンセプトや期待の何が今回新しいかといいますと、国際的な政府間合意の中に反映されたということです。OECDの行動指針の中に反映された、これは一つの大きな動きです。

それから、大きな変更点、アップデートがあったのが、STIの章です。これはガイドラインの対象にはなっていませんでした。デューディリジェンスをやらなければならない分野とはなっていなかったのですけれども、STIは他のチャプターと同じように今回デューディリジェンスの対象となりました。この10年間、下方リスク、懸念材料として、デジタルイノベーション、新しい技術にはマイナス面もあるということ、AIについての昨今の議論を皆さんよくご存じだと思います。これにはチャンスもあるけれども影響もあるということで、これをガイドラインの中に入れました。提言も、「全てのセクターの企業、IT企業、あるいは、自分たちはIT企業だと思っている企業、インターネット企業だけではなくて全ての企業が、テクノロジー、イノベーションについてデューディリジェンス・アプローチをとりなさい」ということを言っているわけです。例えば、「私のイノベーション、プロダクトの使用、あるいはプロダクトのファイナンスが、人々、地球、あるいは社会にどういう影響を与えるか考えましょう」ということをレコメンデーションとして入れております。

このガイドラインは社会、環境、ガバナンスが全部入っていますので、今回のアップデートでは全て相互に関連しております。環境への影響は人権の側面が当然あります。例えば、反汚職につきましても社会的な側面がありますので、水平的に論点がつながっている、横のつながりにも注目したアップデートとなっております。



<スライド 4> OECDはこの分野で他にもいろんなことをやっているのですが、あまり細かくは申し上げません。金融サービスとか実体経済とか、いろんなセクターで皆さんお仕事をいらっしゃるとは思いますけれども、より具体的な、セクターごとのデューデリジェンスのガイダンスをOECDはこれまで出してまいりました。鉱物、農業、衣服などのセクター向けのガイダンスを出しております。これらのガイダンスはガイドラインと全く軌を一にしているということを申し上げておきます。

<スライド 5> デューデリジェンスの中核的なコンセプトの意味や解釈の仕方は全く変わっておりません。ステップ・バイ・ステップで、「企業はこういうステップを踏みなさい」ということになっているだけです。そして、「潜在的あるいは実際のインパクトを特定して、事業の中でそれに対処しなさい。サプライチェーンの中で対処しなさい。そして、追跡調査をして、その進捗状況を伝えなさい」ということを言っているだけです。そして、「自分がその原因になってしまった、助長してしまった場合には是正措置をとりましょう。是正措置をとることに参加しましょう」と言っているわけです。つまり、知って示す (know and show) です。サステナビリティ関連のインパクトを与えているかどうかということ自ら把握して、そして、それを伝えていきましょう、ということなのです。企業のデューデリジェンスは、完璧かどうかということで判断されるわけではありません。インパクトがあるかないかではなくて、インパクトに対してどういう取組をしているかということが大事なわけです。それと同時に、デューデリジェンスのガイドラインを使って、継続的な改善につなげていきましょうというのが狙いです。

この後も話に出てくると思いますけれども、ステークホルダー・エンゲージメントは極めて重要です。ステークホルダーの専門知識を最大限活用するというのが、このプロセスにおいて重要です。つまり、しっかりと情報に基づいてリスクを評価できるように、ということなのです。ESGなどは、開示の分野において現在いろんな取組が行われております。そして、金融市場におきましても、金融規制当局のほうからも開示要求が強まっています。サステナビリティ関連のファクターについて開示しなさい、ということです。企業にとってはマテリアルかもしれませんが、今回のアップデートされたガイドラインでは、「デューデリジェンスのプロセスは信頼される開示のために重要である」ということを言っています。重要な、マテリアルな情報を開示している場合もそうですし、サステナビリティ関連の純粋な情報開示にしてもそうであるということが書いてあるわけです。

<スライド 6> 先ほど既に申し上げましたように、ガイドラインのリスクのスコープ、そして、バリューチェーン・アプローチをとっているということを申し上げました。ガイドラインと企業内のデューデリジェンスのプロセスを考えたときに、自分たちの取引関係全体をしっかりと見て考えましょう、ということになっています。つまり、自分の企業内のインパクトだけでなく、サプライチェーンにまで目配りをしましょう。川上も川下も

考えましょう。つまり、自分たちの製品やサービスがどう使われているかというところまで見ましょう、というこの基本的なコンセプトも変わっておりません。これは旧バージョンと同じです。

ただ、ガイドラインは企業と人権のための指針なわけですが、リスクベースのアプローチです。ですので、全てのインパクトを常に見ていなければならないということではなくて、まず、当初、インパクトのマッピングを行うわけです。そして、その中で、どのようなインパクトが最も可能性が高く最も深刻度が大きいかということ把握した上で、そこにリソースを配分するということなのです。これは企業に柔軟性を与えるものです。企業によって置かれている環境や状況は違いますので、自分が持っているリソースを最も効果の高い形で使えるように、という配慮なのです。つまり、スマート・アプローチです。これは政策イニシアチブでも適用されております。特に、中小企業は大企業に比べて当然リソースが限られています。ということは、影響度のマッピングをするときに、最も明らかなインパクトというのは3rd Tier、4th Tierのサプライチェーンで起こっているのかもしれない。あるいは、製品の使用によって起こっているのかもしれない。だから、バリューチェーンを広く捉えて、バリューチェーン全体におけるインパクトを特定し、サプライチェーンにおけるパートナーと連携して、全体としてサプライチェーンにおける影響を軽減していきましょう、という内容です。

<スライド7~8> ちょっと時間がなくなってきましたけれども、今、世界中でどういう規制動向になっているか。ヨーロッパ、北米、その他の地域における最新の動向ですが、今、3つのタイプの動きがあります。開示法、これは先ほど少し申し上げましたが、開示に関連する法律です。それから、デューディリジェンス、つまり、今申し上げたようなプロセスの中でデューディリジェンスを義務づけるという動きです。そして、EUの中で指令の議論が行われています。指令が可決されますと、EUでビジネスを行う企業はデューディリジェンスを行うことが義務づけられることになるわけですね。EU加盟国レベルではそういった動きが既に進んでおります。また、具体的な製品や取引を禁止する貿易措置、あるいは水際取締措置を通じて規制をするというやり方です。

<スライド9> OECDとしては、オープンにこれらを見ております。OECDは昨年(2022年)、新しい提言を出しました。「責任ある企業行動を推進するにあたっての政府の役割」ということで、そこで政府に求めているのは環境整備です。規制を採用あるいはアップデートすることによって、企業にインセンティブを与え、企業が責任ある企業行動のためのデューディリジェンスを行うような環境整備を行っていくことを推奨しております。そこで重要なのは、「政府が規制アクションをとる場合に、『ビジネスと人権』、デューディリジェンス、責任ある企業行動のためのルール作りをするときには、国際基準を考えてください」ということを言っています。なぜならば、グローバル企業というのはグローバル・サプライチェーンで国境を越えてビジネスをしますのです、新しいアプローチとかコンセプトが多国間

で合意されていないにもかかわらずこういうものが乱立してしまうと困るからです。ですので、昨年 OECD が採用したレコメンデーションは、政府に対する 20 項目からなるレコメンデーションとなっております。51 か国の政府がこれを採用してくれているわけです。OECD は、加盟国から要請を受けまして、「対話、そして政策作りに力を貸してほしい」と言っております。サプライチェーンの取引相手全てに、いろんな意味で影響があるからです。

<スライド 10> 私からは、とりあえず以上にしておきましょう。このような機会を頂いたこと、そして、聞いてくださったことに御礼申し上げます。

(戸田) ヨルゲンセンさん、ありがとうございます。OECD ガイドラインについての新しいアップデートについて情報を頂きました。

続いて、タイ法務省の権利・自由保護局国際人権課長のナリーラック・ペヤチャイヤポーンさんからプレゼンテーションをしていただきます。こちらのプレゼンテーションについては、お手元に差し替えのプレゼンテーションがあるかと思えます。こちらは、差し替えの新しいほう、「National Policy Development: Thailand's Roadmap towards MHRDD」ということで、そちらのスライドを使ってお話をさせていただきます。

## ② National Policy Development: Thailand's roadmap towards MHRDD

ナリーラック・ペヤチャイヤポーン (タイ法務省 権利・自由保護局国際人権課長)

皆さん、今日はこのセミナーに、大変ご高名な皆様方と並びまして、タイを代表してお話しできることを大変嬉しく思っております。TMI アソシエートに感謝申し上げます。また、日本の法務省に対しましても、このような重要なイベントにお招きいただいたことに感謝申し上げます。手元に PowerPoint のプレゼンテーションを 2 種類お配りしております。1 つ目 (青色のもの) につきましては、全般といたしましてタイの状況を見ております。それに対して、黄色いものを今日追加いたしました。青いほうは細かいところいろいろと間違いもございましたので、ぜひ黄色の新しいほうをご覧くださいながら聞いていただければと思います。

<スライド 1> まず、タイというのは、ナショナル・アクション・プラン (NAP、国家行動計画) をビジネスおよび人権に対して実践した初めての国です。2016 年、タイは自主的に国連に対して誓約いたしまして、そこで、この分野において、ビジネスによる人権違反に対して対策をとること、そして、国連の指針について具体的に実施をしていくことを発表したわけでありまして、そして、その国家計画を実施していくという風に発表いたしました。それにより、国家行動計画を 2016 年にタイとして発表し、指導原則に従うということを発表したわけです。

これは法務省の下で行いました。法務省は法執行機関ともいろいろと協力してきた歴史がありますので、我々は「ビジネスと人権」の問題を検討し始めました。そして、現場で

どういう問題があるのか、具体的に何が問題か、人権違反がビジネスによってどのように行われているか、ということについて調査を始めました。そして、現状につきましては2016年から分析を始め、さらに、あらゆるステークホルダーと全国ベースで議論をいたしました。また、地域ごとにコンサルテーション・セッションも実施をいたしました。さらには、様々な所から意見を集めました。ゼロドラフトを用意して、第2回目の意見聴取を行いました。最後に、オープンに議論できるようにウェブにアップロードし、内閣に提案しました。そして、最初のタイのNAPが2019年10月29日に閣議決定されたわけです。

<スライド2> それでは、(青いPowerPointの)2ページ目(スライド3)をご覧ください。こちらにQRコードも書いておりますので、ぜひQRコードを携帯電話で読んでいただいて、タイの「ビジネスと人権」に関わる、いわゆるTHAINAP(タイナップ)と呼んでおります、タイの国家行動計画について見ていただければと思います。QRコードを読んでいただきますと、4つの章から文章がなっていることがわかります。まず1つ目ですが、国連指導原則について。2つ目は、プロセスについて。つまり、どのように国家行動計画を作っているかということ。そして、3つ目がとても重要なもので、政府、国営企業およびビジネスに対するものです。第3章にはキー・プライオリティ・エリアが書いてあります。第3章が一番長くて、NAPにおける主な内容が全てカバーされています。

4つの優先事項をタイにおいては制定しております。日本においても制定していて、たしか日本では6つ制定したと思います。タイとはやはり違うわけです。タイにおけるキー・プライオリティ・エリアは4つです。当然ながら、各国の状況によって変わってくるわけです。

4つのポイントは、ステークホルダーとのいろいろな対話を通じて作り出したものです。どの分野において特段注意を払って解決するべきかということで、主要な優先事項分野を選んでおります。まず1つ目は、労働の問題。これは当然、最大の問題です。そして、章としても一番大きなものにしてあります。2つ目は、地域社会、土地、自然資源、環境。3つ目は、人権の守り手。そして、4つ目は、国境を越える投資および多国籍企業について。こちらは、国による義務と企業側の自主的な取組をスマートにミックスしております。

例えば、みんなにわかりやすいということで、青いほうのPowerPointの3ページ目(スライド4)をご覧ください。こちらにいろいろなアクティビティが載っております。こちらは政府のものであります。政府についての義務はこういった形になっていて、いろいろなアクティビティについて、時間枠、責任を持つ担当部局、指数として何を作るのか、また、国の国家計画とUNGPおよびSDGsとの関係性ということをもとめています。第1回NAPにおいては、「142のアクティビティについて政府は取り組みなさい」ということで定められました。

一方で、企業につきましては5ページ目(スライド6)をご覧ください。この細かいポチをご覧ください。これは政府の最低限の期待値を言っているわけですが、政府から企業に対して期待する最低

期待値ということです。これは自主的にやるものです。元々は、ビジネスセクターについても先ほどのような表にまとめ、それによってビジネスセクターに実施させようとしたわけですが、企業側からプッシュバックがありまして、「企業においてはリソースも知識も違うから、まずは自主的取組から始めさせてくれ」という要望がありました。そういったことで、私どもの国家行動計画においてはこういった形にしました。

第2回 NAP でどうかということですが、2019 年から 2022 年までが第1回 NAP でありまして、2023 年から 5 年間にカバーするのが第2回 NAP という形になっています。ですので、2028 年までということになると思います。現在、内閣において第2回国家行動計画を用意しているところです。キー・プライオリティ・エリアにつきましては同じような形になると思います。もう少し増やしたいと思っているのですが、やはり、国民議会においては「同じにしたほうがよいのではないか」という風に言われております。ただ、もう少し、喫緊の課題ですとか新たな問題、例えば、気候変動ですとか、炭素を減らすグリーンエネルギー、国境を越える環境影響といったものをこの4つのプライオリティ・エリアの中に書き込んでいくことになるのではないかと思います。人権、デューディリジェンスという、まさに今日のトピックにつきましても、当然、第2回国家行動計画に入れていくことになります。それについては後でお話したいと思います。

<スライド 3> さて、タイ政府として、デューディリジェンスについてどのようなアプローチをとっているのか。まず、第1回 NAP におきまして、単に国の義務として、企業側をしっかり厳密にモニターしなければならないという義務を書き込みました。そして、当然、対策も考えるわけです。つまり、ビジネスサイドをモニターできる、企業側に責任をより持てるようにモニターしていくということが1回目の NAP でした。2回目はもう少し強くすることになります。ただ、基本的には、こういったロードマップで徐々に人権 DD を行っていくということです。

まず1つ目は、ビジネスに対してトレーニングを提供するなどして認知を高めていくということです。これは、2016年の第1回 NAP から今までずっと行っていることです。非常に早期の段階で、やはり、常に「ビジネスと人権」はトレーニングしなければならないとなっていたわけですが、グローバルでも HRDD というのが広がっておりますので、人権について単に一般的に知っているということだけではなく、具体的に人権 DD について理解しなければいけないと思っています。

2つ目は、HRDD のマニュアルを作って、広く配布するということです。

そして、3つ目は、とても広い内容になっていますが、より具体的なセクターを指定して進めていくことになりました。例えば、中小企業および大企業によって進めていくということです。それから、例えば、証券取引委員会ですとか、あるいは、タイにおける地方経済発展局など、こういった所に対して「ビジネスセクターをモニターしなさい」という風に言っています。より具体的です。つまり、「より責任あるビジネスをするようにモニターしなさい」といった形で、第1回 NAP からも示唆されているものをより具体的にしている

ということになります。そして、第1回 NAP と比べて、新たな規制をビジネスセクターに対して入れるわけです。

人権 DD についてはまだ義務化していませんけれども、しかし、開示は義務化されています。タイでは、証券取引委員会において、新しい規制をビジネスに対して昨年(2022年)から施行しております。証券取引所に上場されているタイ企業は、ESG に対する影響、例えば、「オペレーションが環境や社会などに与える影響は」ということで、毎年期末ごとに発表しなければいけないことになっています。これが、より強制的な対策として進んできて、発展してきているわけです。よって、強制開示から始まりまして、そして、この証券取引所に提出された報告は公表されます。ですので、一般公衆も知るに至ることになります。社会への影響は何か、コミュニティに対する影響は何かということ、これが我々にとっての第1ステップなのです。そして、大きなインパクトがあり、成果になるということです。これは第1回 NAP で達成したことでありまして、ビジネスに対して ESG について強制開示を義務化したということです。それをこれからさらに強化していきます。

4つ目に、単に規制でコントロールするだけではなく、実施するインセンティブもビジネスに対して提供しなければいけません。NAP を実施するときに、もう一つ、人権大賞(ヒューマンライツ・アワード)というプロジェクトを始めました。ヒューマンライツ・アワードというのは首相が与える人権大賞でありまして、ビジネスセクターだけではなく、例えば政府も国営企業もビジネスセクターも、みんなが対象となっております。S、M、Lサイズのいろいろな企業が、そして、ソーシャル・エンタープライズですとか、あるいは市民団体などがそのより良いモデルとなった場合、つまり、人権の実施がよかった、あるいは望ましい行動をしたときに、この大賞を与えるというものであります。当然、こういうものを与えられればイメージが向上することになるので、企業としてもよりアクティブになるということで、毎年、大賞はだんだん人気が出てきています。2019年から開始され、今も続いております。より多くの人、より多くのビジネスセクターが応募し、毎年人権大賞を得ようとしております。こちらは、タイ首相から楯が与えられ、賞状も貰え、さらにはウェブサイトに掲載されるので、それを個別の会社の中で引用することができて、会社としてもイメージの向上につながります。この大賞を得るためには当然一定の基準を満たしていなければいけなくて、その中での人権大賞も一つの分野として作られています。ですので、これを得るためには当然人権 DD が必要だということになります。

5つ目は、国連に対する我々のコミットです。つまり、2021年から、我々は人権 DD について促進するという。また、この強制措置をタイにおける人権 DD において施行できるかどうかについて調査するという。我々は2021年に、UPR(普遍的・定期的レビュー)において国連レベルでの自主的誓約をすることにコミットしており、義務的人権 DD の調査をしようとしております。

6つ目に、様々なビジネスセクターと国家対話を行っております。我々は毎年、「ビジネスと人権」に関する国家対話というものを行っておりまして、いろいろなミーティングで人権 DD について話をしております。国家対話だけではなく、最近になりまして、より多く

のビジネスセクターがより積極的にこのトレンドに注意を払っているようです。ですので、タイ・ビジネス連盟および商工会議所がこの問題についていろいろ対話を行っているので、そういったところに我々も参加して、人権 DD についての重要性を強調してお伝えしております。また、我々の専門性を、例えば OECD とか国連とか、あるいは、他の国、他の会社の専門性も借りながら、HRDD がどれだけグローバル・トレンドで重要かということをいろいろ強調して伝えさせていただいております。

7つ目に、この国として、やはり HRDD を進めていかなければいけない。ですので、それを第 2 回国家行動計画の中で、政府の期待値としてしっかり言っていきます。また、義務化であります。義務化の検討自体はもう終わりました。大企業はもう準備できていると思います。義務的な人権 DD も OK です。しかし、中小企業のほうは、やはり、なかなか知識がない、あるいは知識レベルが低いということで、人権 DD とは何か、何をしなければいけないのかということがなかなかわからないわけです。「もしかしたら事業コストが増えてしまうかもしれない」というような懸念もありまして、なかなか難しいところではあるのですが、この分野ではより説明し、人権 DD についてプロセスをしっかり整えて、会社の義務を明確にする必要があります。

<スライド 4> タイにおける今後の人権 DD の計画ですけれども、先ほど申し上げたように、もちろん、我々は大企業と中小企業の両方のビジネスセクターに対する人権 DD のトレーニングの働きかけを継続しなければなりません。現在、ビジネスが使いやすいようなツールキットとか e ラーニングとかを人権 DD について開発しているところで、それを広く広げたいと思っております。OECD に感謝したいのですが、OECD のモデルを基本的に依存しながら使っておりまして、e ラーニングについていろいろやっておりますし、また、一部ツールキットも作成しております。

また、インセンティブをもっとビジネスセクターに与えたいと思っております。単に一方的に規制で押しつけるということはしたくないので、できれば、もっとビジネス用のインセンティブをやりたい。例えば、ビジネス・ヒューマンライト・ラベル、認証といったものも提供して、そういう人権の基準というものを明らかにしていく。それから、RBC も同様です。今、こういったことをできないかどうか議論しているところです。そして、このビジネス・ヒューマンライト・ラベルというものも RBC の中の一環として入れていきたいと思っております。

我々は、この（2023 年の）年末までに、HRDD の義務化についてどういう対策が可能か検討したいと思っております。できれば法律も作りたいたいですけれども、ビジネスと相談をしながら、どういう法律が望ましいのか、用意したいと思えます。やはり、法律であるということであれば、促進・推進ということで、刑罰だけではなくて、積極的に参加をするということも重要だと思えますので、今度、ビジネス側でのプロモーション・サイドというものをより集中的に考えていきたいと思えます。

以上がタイのロードマップでありまして、今まで何をやったかについて、また、これか

らの人権 DD についてお話ししました。ありがとうございました。

(戸田) ありがとうございました。大変興味深く拝聴いたしました。タイ政府が人権デューディリジェンスをどのように推進していらっしゃるかということは、聴衆の方も大変関心を持っておられるかと思えます。

続いて、3 番目のプレゼンテーションということで、経済産業省 大臣官房 ビジネス・人権政策調整室／通商政策局デジタル通商ルール室室長補佐の塚田智宏様より、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の概要についてお話をいただきます。

③ 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の概要  
塚田智宏 (経済産業省 大臣官房 ビジネス・人権政策調整室／通商政策局  
デジタル通商ルール室室長補佐)

<スライド 1> ただいまご紹介にあずかりました、経済産業省の塚田と申します。本日はよろしくお願いたします。まず初めに、本日はこのような貴重な機会を頂きましたことに改めて御礼を申し上げます。ありがとうございます。

私のほうからは、昨年(2022年)9月に策定をさせていただきましたガイドラインについて簡単にご説明をさせていただきたいと思っております。

<スライド 2> まず、お手元の資料の1ページをご覧ください。昨年の3月に、弊省におきまして、「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」というものを立ち上げさせていただきました。検討会には、今ご登壇されていらっしゃる長島・大野・常松法律事務所の福原先生にもご参加をいただいております。そして、OECDの専門家の方や、まさに今ご登壇されていらっしゃるラマサストリー教授にもご助言を頂くなどして、議論を重ねてまいりました。

そして、このページの3つ目の丸のところに記載させていただいておりますように、2つの大きなコンセプトに基づいてガイドラインを策定させていただきました。一つが、国際スタンダードに則ったものにするというところ。もう一つが、企業の皆様にとってわかりやすいものにするというところでございます。

やはり、国際スタンダードに則るというところで、現在、様々な国や地域で法制度の整備が活発になってきていると認識しておりますが、そうした中で、企業の皆様にとっての予見可能性を少しでも担保するという趣旨では、やはり、多くの国々が支持、そして参照している国連指導原則、それから、OECD 多国籍企業行動指針といった国際スタンダードに則ったものにするというところがございます。

そして、もう一つが、企業の皆様にとってわかりやすい、具体例付きのガイドラインにするというところでございます。もちろん、国連指導原則をはじめとする国際スタンダードにつきましても和訳版も発行されているものもございますが、企業の皆様からは「なか



なかわかりづらい、取っつきづらい」というお声も頂戴しておりました。そうした中で、企業の皆様にとってわかりやすいものにするのだということです。

この2つのポイント、コンセプトを大事にしながらガイドラインを検討してまいりました、昨年の9月に日本政府として決定をさせていただいたという次第でございます。

<スライド3> そして、次のページ(2ページ)でございますけれども、こちらが、今回策定させていただいたガイドラインの、まさに骨子を記載させていただいているところでございます。先ほど OECD のアラン様からご説明いただいたような、OECD の多国籍企業行動指針とかなり重なる部分があるかと思いますが、それはまさに、このガイドライン自体が国際スタンダードに則っているということかと思えます。

この図の、青と緑とオレンジのところがありますが、この3本柱が、まさに企業の皆様にこのガイドラインを通じてお願いをしているところの核心でございます。

1つ目が、「人権方針の策定・公表」というところで、経営陣の皆様承認を得た上で、人権尊重にきちんと努めていくのだということコミットしていただき、対外的にも公表していただく。2つ目が、「人権デュー・ディリジェンス」。ここで示させていただいておりますように、人権侵害リスクを特定し、その深刻度を評価した上で、優先度の高い人権侵害リスクから防止・軽減に努めていただく。そして、それらの取組について、効果があったかどうかというところを検証していただき、そうした企業の皆様の取組について公表していただく。そして、これを定期的に繰り返していただくことをもって、「人権デュー・ディリジェンス」という風に呼んでおります。そして、3つ目に、いかに十全な人権デュー・ディリジェンスを実施していたとしても、人権侵害は生じてしまいかねないものという風に理解をしております。そうした場合には、オレンジのところ示しております「救済」の提供、これを通じて問題の解決を図る。この3つの柱を企業の皆様をお願い申し上げているのがガイドラインでございます。

<スライド11> 続きまして、ガイドラインの中身について少しご説明ができればと思っております。

今申し上げました3本の柱のいずれにも共通する重要な考え方として、ガイドラインでは5点示させていただいております。

1つ目は、経営陣によるコミットメント、これが極めて重要であるという風に強調させていただいております。やはり、ガイドラインの策定をする検討の過程では、担当者の方々は真摯に「ビジネスと人権」について取り組もうとしていても、経営陣によるコミットメント、経営陣による理解が得られず、なかなか会社として取組が進まないという企業様もいるといったお声も頂いておりました。そうした中で、経営陣によるコミットメントというものが極めて重要なのだということ今一度強調させていただいております。

2つ目は、やはり、人権侵害というと、「自分の会社には関係がないのではないか」という風に思ってしまう企業様も少なくないというお声を頂戴しておりました。そうした中で、

そうではなくて、人権侵害リスク、潜在的な負の影響というのはどんな企業にも存在するのだということを改めて明示させていただいております。

3つ目は、ステークホルダーとの対話でございます。やはり、企業の皆様だけの視点では特定をすることが難しい人権侵害リスクを、ステークホルダーの皆様と対話をしていく中で特定し、そして、そうした方法も改善をしていくことができる。そういったことをガイドラインの中で明示的に記載させていただいております。

4つ目は、こちらまさに先ほどアラン様にご説明されていたところだと思いますけれども、国連指導原則、それから、今回のガイドラインで企業の皆様に対してお願いをしている対応が求められる負の影響というものは、極めて範囲が広いものになっているかと思っております。そうした中で、範囲が広いから、膨大であるからできないというのではなくて、優先順位を踏まえて、優先度の高いものから取り組んでいただく、その姿勢が重要であるということをガイドラインにも明記させていただいております。

そして、最後の5点目でございますけれども、皆様協力して人権尊重に取り組んでいただきたいというところであります。例えば、規模の大きな企業の皆様から、規模の小さい、体力の限られた企業の皆様に押しつけるような形になってしまうと、サプライチェーンの末端の、体力の小さい企業様において大きな負担になってしまう。そうしたことは人権尊重の取組を前に進める上では回避していく必要があるであろうということで、ガイドラインの中でも、例えばですけれども、自分の会社の人権尊重に関する取組についてのワークショップにサプライヤーの企業様もお招きいただくとか、あるいは、人権尊重の取組について以前から取り組んできた企業様が、そうでない企業様に対して、好事例ですとか、「どういう風に取り組んでいったらよいのだろうか」といったところを共有していただく。そういったことを事例としてガイドラインの中にも記載をさせていただいております。

<スライド13> そして、12ページでございますが、ここからは、人権デュー・ディリジェンスの最初のステップである「負の影響の特定・評価」のお話になります。

まず1つ目に、「継続的な影響評価」というところですが、これは非常に重要なところであります。M&Aのようなデュー・ディリジェンスとは違って、人権デュー・ディリジェンスというものは繰り返し、継続的に実施していくものだということです。ガイドラインの中でも、負の影響を特定する方法として、典型的なインタビューやアンケートといった方法にも言及をしております。ただ、ガイドラインの事例でも記載させていただいておりますように、例えば、形式的にアンケートを配ったからよい、インタビューで話を聞いたからよいということではなく、実質的な取組をお願いしております。具体的には、例えば、アンケートやヒアリングを通じてステークホルダーから意見を聞く際は、例えば労働者であれば、その上司に回答を見せなくてもよいような立て付けにするとか、サプライヤーに対してアンケートで回答を求めるのであれば、そのサプライヤーの回答する方がきちんと理解ができるように、例えば対話の機会を持つとか、そういった取組を事例として記載させていただいております。

次に、「脆弱な立場にあるステークホルダー」というところがございますけれども、こちら一言だけコメントをさせていただければと思います。この、脆弱な立場に置かれ得る個人への潜在的な負の影響に特別な注意を払うべきであるというところの例として、ガイドラインの中の事例では、脆弱なステークホルダーの方々、例えば外国の方々直面しがちな人権課題というものに着目をして、人権侵害リスクがないかどうかということをチェックするとか、そういった記述もさせていただいております。そして、そうした取組をされる中では、先ほどの話とも共通しますけれども、例えば、外国の労働者の方々に対しては母国語でお話を聞くとか、そういった配慮を通じて実質的な取組を行っていく必要があるであろうということで、いくつか記載をさせていただいているところでございます。

<スライド 14> そして、では、実際に人権侵害リスクがあることが確認された後に、それを防止・軽減をしていくということが13ページ以降でございます。自分の会社の人権侵害リスクを引き起こしている場合と助長している場合が上半分で記載をさせていただいているところでして、そうではなく、自分の会社の人権の負の影響に直接関連してしまっている場合が下半分のところであります。

自分の会社が直接引き起こしたり助長したりしている場合には、自分の会社で作為や不作為があって人権侵害またはリスクが生じているということになりますので、まさにこのスライドで申し上げているのは、そうした活動を止めることが一番のステップになるであろうという風に考えております。

他方で、そうではなく、自分の会社は人権侵害を引き起こしたり助長したりしていないけれども、自分の会社の製品や事業といったものが直接人権侵害と関連してしまっている。そうした場合には、その人権侵害またはリスクを発生させている企業に対して働きかけを行っていただくことで、この防止・軽減に努めていただくということをお願いしているところであります。

このガイドラインでは事例として掲げさせていただいておりますが、例えば、自分の社内に技能実習生の方がいらっしゃる場合に、その方のパスポートを管理してしまっているとか、その方と貯金を管理する契約を締結してしまっているとか、そういった事例が自分の会社の中で起こった場合を仮定したときに、まずは自分の会社の中のそうした取扱いを止めるということが、このスライドの上半分で申し上げたいことでございます。

そして、自分の会社でそういうことが起こっているということは、自分の会社の取引先でも起こっている可能性があるかと思えます。そうしたときには、そのサプライヤーに対してもお願いをしていただいて、そうした違法な取扱いを止めていただく。それがまさに、このスライドの下半分でお願い申し上げている対応でございます。

<スライド 15> お時間もなくなってきましたので、最後にこのスライド(14ページ)だけご説明させていただければと思います。

「取引停止」というのはよく話題に挙がるかと思えます。まさに取引・契約を切っ

まうというところでありますけれども、実際に人権侵害が起きているときに取引を停止すれば、自分の会社と人権侵害とは関係がなくなりますけれども、他方で、その人権侵害をチェックする人がいなくなってしまうので、悪化してしまう可能性もございます。そうした中で、今回のガイドラインでは、取引停止というのは最後の手段として考えていただきたいということをお願いを申し上げているところであります。

ガイドラインでは3点事例を記載して、この取引停止についてご説明をしておりますけれども、ポイントは、やはり、今申し上げましたように、何か人権侵害が起こったから取引を止めるというのではなくて、人権侵害が起こってしまった場合を踏まえて、例えば、情報提供を要請してどうなっているのかを確認するとか、実際にそうした状況が起きているのであれば改善を要請するとか、そういったステップを踏んで、その後に取引停止について検討する必要があるという風に記載をさせていただいております。

早口になってしまって大変恐縮ではありましたが、経済産業省からの説明は以上とさせていただきます。ありがとうございます。

(戸田) 塚田様、ガイドラインに関するご説明ありがとうございました。

続きまして、ワシントン大学ロースクールのアニタ・ラマサストリー教授よりお話をいただきます。

#### ④ The Role of Lawyers in Business and Human Rights

アニタ・ラマサストリー (ワシントン大学ロースクール教授)

<スライド1> ありがとうございます。そして、皆さん、こんにちは。また日本に来てとても嬉しく思います。最後に来て以来、4年ぶりということになります。皆さんを見ますと、この4年間、たくさんミーティングを行ったりセミナーをしたりしましたので、オンライン上でお会いした方も多くいますが、やはり、実際に来るとよいですね。ICCLCに感謝申し上げます。TMI法律事務所にも感謝します。法務省、また、JICAのパートナー、JETROのパートナーにも感謝申し上げます。このように、この1週間、いわゆる「ビジネスと人権」のグループで来て、よいと思います。

なぜ、シアトルからわざわざ教授が日本に来たのか。この辺りについて、いくつかご説明したいと思います。

まず、私自身、6年間、国連の「ビジネス及び人権」のワーキンググループのメンバーでありました。その中で、私としても積極的に外務省、法務省、また、ビジネス、市民社会といろいろと会議をし、日本における初のナショナル・アクション・プランを作ることができたのです。竹中(俊子)先生もそうです。我々はシアトルで教授をしておりますし、日本の慶應大学でも教鞭を執っております。日本というのはとても重要な国なのです。アランからも発表がありました。OECDという意味でも、G7という意味でも重要です。したがって、日本とアメリカのパートナーシップについて、強制労働といった分野でいろいろな取組を行っていますので、我々は、この「ビジネスと人権」についてもワーキンググ

ループの関心をつなぎながら、ぜひ日米でこの分野でリーダーシップを発揮すべきだと思います、来日させていただきました。

<スライド2> 私自身、研究を続けておりますけれども、「ビジネスと人権」における弁護士の役割ということで、皆さんに少し課題を投げかけたいと思います。みんな、この「良き弁護士とは」ということについてはわかっているつもりなのですけれども、しかし、我々は「ビジネスと人権」の専門家であるために不十分なところがある、まだわかっていないところがあるということで、問いかけを出したいと思います。

前提として、多くの方は、国連の人権委員会のメンバーである私も、人権法の専門家ですけれども、では、そうなのかと言われると、私は元々銀行法を専門としておりまして、人権法については実はさほど知っていることがないのです。私の以前の仕事というのは、ステークホルダー・エンゲージメントを専門としていたわけでもありませんし、市民社会といろいろやってきたわけでもありません。ですので、新たにこの分野を勉強しなければいけなかったわけです。これが、みんなしなければいけないことだと思います。おそらく、この部屋の皆さんもそうだと思います。もちろん、人権が専門だという方もいらっしゃるかもしれませんが、「ビジネスと人権」というところでよくわかっている人は実はいないわけです。私自身がロースクールに行っていた時も、当然そんなコースはありませんでした。ですから、みんなビギナーなのです。

実は、この部屋の中にいる上級の弁護士（シニア・ロイヤー）は、私自身も年を取ってきていますけれども、若い世代の人たちに話を聞かなければいけないわけです。というのは、若い人たちのほうが、「ビジネスと人権」のコースを取っているのです、より専門性を持って勉強しているからです。ですから、いろんなことが全く逆転してしまっているわけです。これから若い人たちから学ばなければいけないのです。私にとっても、とても厳しいことです。ただ、これは皆さんも経験することでありましょう。

知財などを考えてみましょう。多くの振り返りをしてみますと、いろいろな新しい専門分野が台頭してきました。ロースクールにおいても、新しい科目を作り出して勉強しなければいけませんでした。とてもエキサイティングな世界でした。皆さん、それはとてもエキサイティングでしたよね。より良いビジネス人権ロイヤーになろうということで、ぜひエキサイトして取り組んでいただければと思います。

<スライド3> さて、では、今まで何がわかってきたでしょうか。皆さんご自身の法律専門家としてのプラクティスからも、また、いろんな国際的な弁護士事務所のプラクティスを見ましても、「ビジネスと人権」というところはプラクティス自体もまだ小さいですし、黎明期であります。実は、世界中でも、フルタイムでこの「ビジネスと人権」のプラクティスを実施している所は極めて少ないです。また、サステナビリティのプラクティスの一部であったりコンプライアンスの一部であったりという形でやっているわけです。長島・大野からのスピーカーの方もいらっしゃると思うのですが、コンプライアンスのバックグ

ラウンドをお持ちの方がやっているわけです。いろんな法律が変わってきて、ビジネス人権というところをプラクティス・グループに追加していくことになるわけです。

インターネットを見ましても、いろいろな弁護士事務所が、例えば ESG とか CSR（企業の社会的責任）とかいったことを言っていて、違う弁護士を入れているのですけれども、しかしながら、いろんな所からの寄せ集めなのです。例えば、プライバシー法やコンプライアンス専門であった方、あるいは環境法専門の方などを集めていて、いわゆる統合された専門グループにはなっていないわけです。コンプライアンス・チームに単に人権というのを一つ加えただけという所もあります。これは誤りではありません。つまり、黎明期だということが言いたいわけです。

ここで、各弁護士事務所が、その一番駆け出しの時から正しくやるにはどうしたらよいかということを考えなければいけません。現状から考えますと、我々はクライアントに対して、「助けてください」というところにアドバイスを提供するにすぎません。クライアント側から来て、そして、「人権についてのデューディリジェンスの手助けをしてください」、あるいは、「契約のレビューをしてください」という風に頼んできたら初めてやるわけで、これはあくまでリアクティブであって、積極的に、プロアクティブにやっているわけではないのです。ですので、弁護士事務所の中の少人数の人たちがそういうことをやる。また、その仕事はフルタイムではなくて、他の仕事と並んでパートタイムでやっている。クライアントから頼まれたら、その時だけやるという形になっている。つまり、クライアント側でそういう欲求があったり、そのガイダンスに対して知識があって初めて、皆さんのところに来るわけです。ですので、一般的なホーム・プラクティスの一部としてやっているにすぎないわけです。

<スライド 4> では、これから我々はどういう方向に進んでいくべきでしょうか。今ここに、我々全員にオポチュニティがあると思っています。つまり、この新しい法律あるいは規制の転換に合わせて、新しい法律分野としてやっていくチャンスがあるということです。経産省からも話がありましたが、このガイドラインというのは大変複雑なものです。複雑なので、クライアントのために、皆さん側でもっと単純化して説明しなければいけないわけです。とても複雑です。人権というのは「何かあればよい」という選択肢ではありません。これから必須化、義務化していきます。アランのほうからも、先ほどロードマップの話がありました。

また、他の役割もあります。デューディリジェンスとか調達とか、あるいは財務とか、あるいは、上場といった課題でも当然出てくるわけです。よって、そのリクワイアメントが増えるということは、弁護士の人数も増やさなければいけません。そして、クライアントの競争力を保つためにも、皆さん積極的にならなければいけないわけです。クライアントが一番最後にやむを得ずやるのではなくて、リーダーにならなければいけないからです。

よって、このフィールドは当然成長してくるわけです。次回、この「ビジネスと人権」ウィークを行う時には、もっと参加者がいらっしやると思います。もっと多くの人たちが

年々エキサイトして参加すると思います。皆さんは黎明期に参加しているので、皆さんがいらして下さって本当によかったです。

<スライド 5> では、我々全員にとっての課題は何でしょうか。まず 1 つ目としては、これは単なる他のコンプライアンスとは違う、まさに人権という問題なのです。通常のコンプライアンスであれば、既に規則・ルールがあります。例えば、クライアントが汚職したかどうか、会計をしっかりと計上しているかどうかといったことは通常の監査で明らかになります。しかし、「ビジネスと人権」というのは単なるコンプライアンスの問題ではありません。つまり、ビジネスが人にどのような影響を及ぼすかという理解がなければいけません。これは単に帳簿をチェックするだけでは解決しません。

また、皆さんは人と話して初めてこの辺りがわかってくるわけです。これは、弁護士にとって、今までの仕事とは違うところだと思います。朝、ステークホルダー・エンゲージメントを考えながら起きるということはないと思います。私も、学生といろいろエンゲージメントして、それは難しいのですけれども、ただ、そういう仕事のやり方が変わるわけです。今までとは異なるやり方をしなければいけません。つまり、市民社会とともに仕事をしなければいけません。皆さんもステークホルダー・エンゲージメントをしなければいけません。弁護士だけでも、クライアントや会社に対して「ステークホルダーと会ってください」と言わなければいけません。

そして、自身も、人権の専門家あるいは社会学者などと関わりを持たなければいけません。また、弁護士としても、市民からいろいろな新しい専門性を持った人たちを雇わなければいけないわけです。これは、ちょっとおかしい、変なことかもしれません。人権の専門性を持つということが、やはり弁護士事務所としてもとても重要なことになります。つまり、我々のわからない世界があるということです。

OECD の多国籍企業に対するガイドラインについて、アランは誇りに思っているし、とても重要でした。しかし、正直に申し上げますと、読んでもつまらなかったです。指導原則についても同様です。テクニカルだし、読みにくいし、わかりにくい。ですので、この大変テクニカルな文言について「よくわかっています」という人がいたら、それは本当ではないと思います。常に文言に戻って検討しなければいけません。我々のクライアント側、あるいは、各国の経営者、管理者も、決してわかっているということはないと思います。我々が読んで、そして、適切かつ正確に翻訳していくことがとても大切になるわけです。大変簡素な言葉で書かれているのですけれども、どの条項に何がつながっているか、本当にどういう意味なのかということを理解するのはとても難しいです。これは、実は、プラクティスのやり方としても難しいですし、考え方としてもとても難しいものです。

<スライド 6> では、何が問題なのでしょう。ビジネスモデルにいろいろ課題があります。つまり、プロセスとかガイドラインとかを読んで理解をする。そういうものはいろいろありますよ。OECD のものもある、国連のものもある、そして、経産省のものもあって、

いろいろな指針はあります。しかし、実際の法律実務においては、実務を通じていろいろと明らかにする、わからなければいけないものがあるわけです。

では、それがどういうことを意味するのでしょうか。弁護士はステークホルダーと関与せずに答えを得られないというのが一つの問題です。デューディリジェンスというのは会社側が勝手に決めるプロセスであってはならないわけです。弁護士として、会社として、質問票やプロセスを設計しなければいけません。

例えば、「ある会社は電子部品の会社であって、だから、その業界に人権問題があるというのはよくわかっている」、あるいは、「この会社は食品業界にいて、だから、食品業界に問題があるということはわかっている」、そう言うかもしれません。ある程度はそうかもしれません。しかし、ボトムからアプローチしないかぎり、トップから見ていただけでは問題全体がよくわからないということです。よって、弁護士としても、クライアント企業がしっかりとステークホルダーとエンゲージメントして、そして、デューディリジェンス・プロセスを考えるということを進めていただきたいと思います。上から考えるのではなくて、現場から、ボトムから考えるということです。

また、人権を考えるときに、単に条約とか本とかからだけでは理解できません。これはまさに生きた法律であり、人の中にあるものです。よって、企業内弁護士にとっても非常に難しい課題だと思います。原則だけを理解しても実務はできないということです。

そして、クライアントから具体的な助けを求められるわけです。例えば、「オーストラリアやイギリスからいろいろ頼まれたから、現代奴隷法のステートメントが必要です」とか、「こういう契約条項がある」とか、「ドイツで新しい方法があるから、それについて話してください」とかいう風に言われるのが、通常の皆さんの弁護士の頼まれ方だと思っています。

<スライド7> しかし、国際法曹協会で言っているのも、人権というのは、やはり会社全体で考えなければいけないということです。今は、そのアドバイスが欲しい会社だけに言っているわけです。「ビジネスと人権について話してください」と言われてやっているわけです。ただ、将来的には、弁護士事務所としては、全ての主要な法律実務分野において人権分野が組み込まれているという形にならなければいけません。

1つか2つ、事例を挙げたいと思います。先ほど経産省からのガイドラインの説明で買収、M&Aの話がありました。ある会社が他の会社を買収するときに、皆さんはパートナー会社のリスクについて聞く。また、人権方針が会社に与える影響について聞かなければいけないわけです。また、M&Aに関わる大手法律事務所は、人権について特段質問を投げかけていません。不動産も同様です。国際的な、海外での不動産取得を行うときに、「土地を買うことによって、そこに住んでいる人たちを追い出すことになりますか」といったことを聞かなければいけません。また、企業倒産についてもそうです。UNGPにおいても聞いています。

ですので、こういった、今まである大きな法律実務において、これからクライアントに



助言をするときには、この買収の影響、あるいは、このライセンス契約において人権の側面で影響があるかどうかということを検討しなければいけないことになるわけです。つまり、今までの実務が変わってくるわけです。M&A がわかりやすいですね。会社の買収を行うとき、吸収合併するときに、クライアント会社が買収する対象企業の人権のプラクティスが極めて悪いということであつたら、ある程度の保証を求めなければいけないわけです。「こういうことを担保してください」ということを、やはり法律事務所としては求めなければいけないわけです。これが UNGP で求めていることです。企業には必ず事業全体として人権を尊重する義務があるということを伝えなければいけないわけです。これが主要なメッセージです。人権ということ、また、RBC ということ、この法律実務の全てに適用しなければいけない。ここが難しいところです。皆さんの法律事務所において、しっかりとこの点を考慮いただければと思います。

<スライド 8> さて、あといくつか追加したいと思います。弁護士事務所の法律実務として、当然、新たに台頭しつつあるガイドラインが出てきている。そして、弁護士事務所全体としてのポリシー、例えば人権方針とかを考える。それから、全ての弁護士に対して基本的な人権についての再教育を行う。ですので、何か問題を見つけたら、すぐにその担当部署に連絡してアドバイスを求める。

また、クライアントをスクリーニングしなければいけません。例えば、汚職リスクについてスクリーニングをする。人権政策についても、「そのリスクのあるクライアントはどこか」というスクリーニングをしなければいけないわけです。そして、どういうリスクレベルのクライアントであれば受け入れるのか。また、あらゆる人権の項目について見るのかどうか。場合によっては、リスクが高すぎるのであれば、先ほど取引停止の話をされましたけれども、クライアントをお断りするということも考えなければいけないわけです。もし、弁護士事務所側から企業側にアドバイスをして、それに従わないということであれば、場合によっては取引停止もしなければいけないわけです。

<スライド 9> また、社内弁護士側にもいろいろ課題があります。つまり、ビジネス人権をしっかりとリスク・マネジメントの一環として考える。コンプライアンスの中でしっかりとやっていかないということになると、これはリスク管理です。リスク管理は人に対してであり、会社に対してではありません。よって、その辺りは実は取扱いが異なってきますので、それを考えなければいけないわけです。こちらの点は金曜日にお話しするので、ぜひお越しいただきたいと思います。つまり、救済へのアクセスを持つということです。弁護士としては、やはり、できる限り強力な形で、正しいことをできるようにディフェンドしなければいけないわけです。これは我々の専門家としての清廉性が必要になってくるわけです。

ただ、企業とその被害者、例えばコミュニティの人、あるいは企業で働いている人との間では、やはりパワーは不均衡です。我々は専門家として常に自問しなければいけません。

何か異なるアプローチでもって、例えば、訴訟を防ぐ方法はないのか、あるいは、何らかの申し立てについて人権として解決策はないのかどうか、ということです。場合によっては、最もアグレッシブなディフェンスというのが、実は最も効率のよいものではない、あるいは、正しいものではないかもしれません。

<スライド 10> 国際法曹協会は、ガイダンスを最近アップデートいたしました。2016年に「ビジネス人権における弁護士の役割」というものを発表しておりましたが、スライドの中でいくつか引用を申し上げたいと思います。

<スライド 11> 単に一般的に法律実務の中で言うだけではなくて、最も大きな相反関係というのは、これがまさに課題となってくるわけです。つまり、我々は UNGP を使わなければいけない。当然、弁護士であり、ビジネス人権に関する UNGP について、人権を尊重しなければいけない。ということは、つまり、理論的には、権利を有している人をまず害しないということを優先しなければいけないわけです。Do No Harm です。

そして、今度は、我々はプロフェッショナル・コンダクトとして、クライアントを代理しなければいけません。クライアントの利益をまず最前線に置かなければいけないということです。今、国際法曹協会におきましては、「この両方のバランスを図りなさい。両方を解決しなさい」と言っているわけです。ですから、クライアント・ファーストであると同時に人権を尊重しなければいけない。ここに矛盾があるわけです。また、この2つの間には対立があります。よって、その点について最後にお話をしたいと思います。

当然、我々は収益を上げています。それは法律の専門家として利益を出しているわけです。それを使おうということで、企業はお金を払ってくれます。ですので、それは義務を上回る以上のものです。義務でもあり、クライアントをハッピーにしなければいけないという欲求が我々にあるわけです。つまり、それがあって初めて、我々に常にビジネスをもたらしてくれるからです。

では、誰がこの人権の仕事をするのか。また、誰のための人権の仕事なのか。つまり、お金を払ってくれる人と権利の持ち手（労働者や消費者など）が違うのです。よって、ここで相反があるわけです。クライアントを喜ばせなければいけないのだけれども、しかしながら、害は防ぎたいという気持ちも当然あるわけです。

そこで、クライアントが我々の助言を聞かないということになったら、我々はどこに行ったらよいのでしょうか。私にはわかりません。しかしながら、皆さんに考えていただきたいのは、これが緊張関係であり対立関係であるということです。クライアントに対する専門職としての責任と、人権を持っている人たちに対する権利の擁護、これを何とか調和させなければいけないわけです。我々はコンサルタントであり、また、弁護士であるわけです。そういった環境下においては、クライアントがお金を払っているということに対して、弁護士の専門性について当然課題が残っているということを認識していただきたいと思います。

これからも皆様と協力させていただきたいと思います。ご静聴ありがとうございました。

(戸田) アニタさん、素晴らしいプレゼンテーションをありがとうございました。私もロースクールで先生の授業を受けてみたかったものです。全てのロイヤーにとって非常に有益なプレゼンテーションでした。

## ディスカッション

(戸田) ここからは、今日、討論者として来ていただいている皆様からいろいろご意見をうかがいながら、ディスカッションという形でやっていきたいと思っております。

第一部のほうは「人権デューディリジェンス」ということで、まず最初に、今日、OECDのガイドラインですとか、タイでの人権デューディリジェンスの状況ですとか、経済産業省のガイドラインのお話をうかがったかと思えます。そういった観点から、まずはバリューチェーンにおける負の影響の特定ということで、その調査のあり方ですとか、あとは、今日もプレゼンテーションの中で少し出てきましたけれども、ステークホルダーとのエンゲージメントのあり方ということでご意見等があれば、自由に発言をいただきたいと思っております。

(小原) 弁護士の小原でございます。負の影響、アドバース・インパクトに関する質問そのものではないのかもしれませんが、「ビジネスと人権」について、先ほどアニタ教授から非常に示唆に富むお話をいただきまして、私も勉強になりました。我々弁護士は、主として、「ビジネスと人権」について、クライアントに対してサポートやアドバイスをするという立場と、それから、グリーンバンス・システムの中で救済の代理をするということ、それから、先ほどおっしゃったように、バー・アソシエーションなり NGO として何らかの周知あるいは情報提供をしていくということがあるわけです。そこで一番悩みますのは、クライアントに対してこの重要性をご説明するときに、先ほど、デューディリジェンスの結果をディスクローズすることによって企業の信用などに影響があるということでしたが、特に私が大阪から来たことに影響しているのかもしれませんが、中小企業にとってみれば、デューディリジェンスをするということが、コストの面とか、あるいは、取引の迅速性、スピードの面からして制約になりはしないかと理解される方がおられます。

そこで、ナリーラック先生のご報告で、タイではヒューマンライツ・アワードを与えられておられるということとか、現在検討中ですが、「ビジネスと人権」に関して先進的な取組をした企業に対して認証を与える形で企業の信頼性を高めるということをご紹介いただいたのですが、この点について、大企業もそうだと思うのですが、「ビジネスと人権」のデューディリジェンスをやる上でのコストとスピード、こういった面におけるビジネスへのネガティブな、制約的な側面に関してよりエンカレッジするための取組としてどのようなことが考えられるのか。この辺りの点についてご教示いただければと思います。

(ナリーラック) この点を聞いていただいております。良いポイントです。タイにおいても同じ課題に直面しております。というのも、我々が政府としてビジネス側に話をしに行きますと、ビジネス側はあまりよく感じてくれない、嫌だと思ってくる。だから、人権大賞を用意して、ベストモデルを考えているわけです。ビジネスセクターとしてもぜひアプローチできるようにしたいという風に思ったわけです。例えば、セミナーとかトレーニングにおいて、大賞を受賞した方を招いて、ビジネス側でどういう取組をしたかなどを話していただいております。

参加者はどうしても弁護士になりがちです。タイにおきましても、弁護士事務所のリンクレーターズが人権大賞を受けておりまして、「弁護士事務所としてどういう風にビジネスをうまくやっているか」ということをやっておりました。つまり、アナタ先生の話になると思うのですが、どういふ風に組織を作り、クライアントの対処を行っているか。この辺りは、弁護士事務所としてのビジネスにとってやはり重要ですよ。

そして、ビジネス側でいいますと、先ほどのご質問のとおり、やはり、ベストモデルをビジネスとしても模索しなければいけないわけです。話しながら探すべきです。テクニックとして対話、大賞などを使っているということです。例えば、ラベルですか大賞を受け取る、首相から受け取る、楯を受け取るということです。同業他社への事例にもなるわけです。例えば、大賞を受け取った中小企業を招いて、どういふ風に実施したかという話をトレーニングセッションの中でしてもらいます。「こういうやり方がありますよ」ということを話してもらおうということが、一つ視点として考えられるのかなと思います。

おそらく、日本もこういうことをやっているのではないかと思います。タイで使っているテクニックです。日本でできるかどうかわかりませんが、こういうことをやると、ビジネスと話ができる、コミュニケーションができるという点です。

(戸田) コメントにありましたが、中小企業にどのように人権デューデリジェンスを広めていくかということについて何かコメントがある方はぜひお願いいたします。

(福原) 弁護士の福原です。先ほどご意見を頂きました、中小企業の中で取り組むことが難しい、あるいは、コストやリソースの関係でチャレンジングであるというお話は、私もたびたび聞くことがございます。この点で、私もタイの取組は非常に参考になるなと思って拝聴しておりました。

その他にあり得るオプションとしては、経産省のガイドラインの中でも「一時的なリスクの把握」という点で項が割かれていて、非常に重要なところではあるのですが、中小企業にとっては、取り組む事業であつたり製品数が限られていたりということもあるかと思ひます。その場合には、網羅的なリスク把握というところを優先するのではなくて、従来必ずしも人権デューデリジェンスという枠組みで取り組まれていた問題でなくても、例えば、労働安全衛生であつたりとか、あるいは、雇用者の観点での労働問題として、あるいはハラスメントとして取り組まれていたような課題について、人権デューデリジェ

ンスという観点から一步広げてみる。例えば、「下請企業あるいはパートナー企業の労働安全衛生についてはきちんと遵守できているだろうか」とか、あるいは、「自社の取引先の外国人労働者、あるいは、自社の工場にいる外国人労働者の方はコンフォータブルに労働できているだろうか」という観点から見ていただくということも十分にデューディリジェンスだと思います。そういった小さなところからでも一步始めていただくことが非常に重要なのかなと思っています。

(ナリーラック) もう一つだけ追加させていただきたいと思います。もう一つのテクニックとして、タイにおいてはビジネスのインセンティブがあります。例えば、公共調達の際です。人権に直接関わるものではありませんけれども、中小企業であれば、環境に優しいものであり、そして、会社がエコフレンドリーな形でオペレーションを行うということであると、公共調達の際にベンダーとしての優先リストに載ることができます。つまり、ポイントが高くなるということです。そうすると、公共調達のと看に入札・応札できる可能性が高まるということで、こういうことも中小企業では有効だと思います。

(アニタ) 若干ですけれども、今挙げられた2つの問題についてコメントしたいと思います。

中小企業については、やはり、汚職のところでは多くの作業が行われてきたと思います。パネリストから一つ挙げられてきたポイントとして、UNGP あるいは OECD ガイドラインにおきましても、シビア・リスクということについて言っています。よって、中小企業としては、より早く明らかにし、シンプルにするということです。複雑にしないということです。

もう一つのオプションとしては、業界特有のプロジェクトです。汚職であれば、例えば医薬品あるいは建設業界ということであると、大きな企業が大変シンプルなガイドラインを中小企業とともに作るということがあります。また、そのプロセスのところ、政府や省庁が、例えばリソースの意味で、あるいはヘルプデスクを中小企業向けに用意するというような形があります。いろいろなやり方があると思いますので、協調していくやり方はあるのです。

一つ注意しなければいけないのは、正しいことをする上で会社側にインセンティブが必要なのか、ということです。私は認証というものには慎重です。というのは、これは私の個人的な意見かもしれませんが、会社に認証を与えるのは政府の役割ではないと思います。いろんな理由がありますが、それをやると危険だと思います。注意しなければいけないと言っているのは、例えば日本やタイにおいて議論する上で注意してください、ということです。賞をあげるというのはよいと思います。ただ、市民社会とうまくやっている会社に対して様々な賞やポイントを与えるということも考えられます。正しいことをするというのは重要なのですけれども、市民社会というものやはり重要な役割を果たしているという風に考えております。

(戸田) 認証を与えるというところにもいろいろ賛否があると思うのですが、先ほど福原先生から「弁護士の立場から」というコメントがありましたが、弁護士以外の立場からのコメントはございますでしょうか。

(渡邊) 渡邊純子と申します。企業法務専門で、西村あさひ法律事務所で仕事をしております。また、ILOのコンサルタントを務めたことがあります。国際労働機関の立場から、昨年(2022年)、アパレルセクターのHRDDのガイドラインの策定を支援しました。アパレルセクターというのは中小企業が非常に多いわけです。中小企業向けのガイドラインを策定したときに一つ強調したのは、国際人権が何かということについてまず認識してもらうことが必要ということです。「ビジネスと人権」では啓蒙・教育が重要となります。「ビジネスと人権」をバリューチェーンの中で広めていくためには、啓蒙・教育が極めて重要になってくるということですね。

企業法務の弁護士として日本で仕事をしておりますと、日本企業といろいろお話をさせていただく機会がありますが、今の日本の実務で一つあるのは、大手企業の社員も国際人権について理解していない、または、強制労働とか児童労働が何を意味するのかということが十分理解されていないわけです。彼らがまず強制労働、児童労働の定義を理解しないことには、サプライヤーに対して「人権侵害を止めるように」と言うことはできないわけです。ですから、まずは大企業に教育を行って、大企業が人権の中身をしっかり理解するということが重要だと思っており、日本においてはそこがロイヤーの役割の一つではないかと思っています。ILOで仕事をして私が学んだことの一つは、国際労働基準は何なのかということがあります。それについて、まずはこちら側が、あるいは大企業が理解しなければ、中小企業にとっては難しい状況です。

それから、アランさんがプレゼンテーションの中でおっしゃっていたように、もう一つ、日本の今の実務を見ておりますと、多くの大手企業はサプライヤーに対して、一般的な、曖昧なアンケート調査をやっているわけですね。もちろん、それが意味がないとは申しません。人権アジェンダの必要性を認識するために、スタートとしてはよいのかもしれませんが。しかし、それでは十分ではありません。

リスクベース・アプローチといったときに、ハイリスク、人権インパクトをもっと深掘りしないと駄目なのです。人権そのものをしっかりわかっていないと、それはできないということになります。強制労働はどうか。ほとんどの日系企業は、強制労働にはいろんな要素があるのだということを知らないのです。児童労働についても、何歳から、どういう仕事なのか、それぞれの国の状況に照らして理解しなければならないということです。人権とは何かということをもっと理解しなければならない。そして、ステークホルダー・エンゲージメントが鍵だと思っていますし、そこでロイヤーがしっかりと役割を果たしていくことが求められていると思います。

(戸田) ステークホルダーとのエンゲージメントについて今コメントが出たと思うので

すけれども、その観点から何かコメントはございますでしょうか。

(藤野) 住友商事の藤野と申します。エンゲージメントにおいて、「いろんなフェーズでやってください」ということがガイドラインに記載されているのですけれども、では、誰と、どれぐらいやればよいのかというのが、企業からすると非常に悩ましい。「十分なのか」とか「意見が偏っていないのか」とかいった質問は様々なところから出てくるものでして、そこは当然ガイドラインではカバーされないところだと思います。その辺りのプラクティスについて、何かアドバイスというかご意見を頂けるとありがたいと思います。

(アラン) もしこれをうまくやったときに何が始まるのか、ステークホルダーは時々心配になることがあります。ステークホルダーの中でも既に疲れが出ています。疲弊しているわけです。ステークホルダーからすれば、そのようなプロセスに関与して意味があるのか。ですから、「意味のある」ということが極めて重要であって、意味があるためには双方向でなければなりません。

例えば、私がステークホルダーとして関与するときに、では、私はそこから何をプラスのものとして得ることができるのか。そのプロセスは何がベースになっているのか。デュエティリジェンスの結果の開示、これは非常にセンシティブな内容ですよ。双方向のディスカッションがそこでは極めて重要になるということです。

皆さんがクライアントとのステークホルダー・エンゲージメントにおける DD プロセスについて話すとき、回答を求めている人がいるということです。「リスクについてはどうするのですか」と。ステークホルダーはその回答を得られないままに終わることも多いわけです。インタビューを受けたり、あるいはアンケート調査に答えたりして、それで終わりになってしまうわけです。「それでどうなったのか」というところが全然返ってこない。ステークホルダーにとってはそれが問題です。

あと、全ての企業がステークホルダーにコンサルテーションを始めたらどうなるのか。それをしっかりマネージしていくことが重要です。既にある枠組み、ストラクチャーを使って行っていくということも重要でしょうけれども、企業の中で労働基準を遵守するためには組合と話をすることが重要になってくるわけですよ。ですので、結社の自由ですとか団体交渉の権利ですとか、もしかするとクライアントにとっては手間がかかるかもしれませんが、あえて対話をするのが重要になってきます。組合を相手にするときに、どのような秩序ある、そして意味のある対話を行っていくのかというのが重要になってまいります。

中小企業とステークホルダー・エンゲージメント、この2つのポイントを合わせてお話ししたいと思います。

中小企業についての私の KPI (重要業績評価指標) は、「皆さんは必要としない」ということです。まず、ロイヤルの皆さんに入っていていただく必要はあまりない。99%は中小企業なわけです。そのうち、95%は社員が10人未満です。ですから、皆さんにお金を払うことが

できない。お金を払える所があったとしても、皆さんと話をしているような時間がない。それが中小企業です。

では、今のマーケットで、彼らが信頼できる、プラグインすることができる環境をどうやって整備していくのか。中小企業がペーパーを読まなくてもよいような環境をどう整備してあげればよいのか、ということです。

中小企業がサプライチェーンにどう関わっていくことができるのか。「リスクがあります」、「リスクがあったときに、他の人がそれに対処してくれる」、「スキームについては懸念がある」とおっしゃっていますけれども、それはミックスの一部であるかもしれません。サーティフィケーションの話ですね。

それから、なぜ多くの中小企業にとってこれが大変かという、サプライチェーンにおける購買・仕入の実務の中です。これが公共部門であろうとも民間部門であろうとも、デューディリジェンスは買い手の立場から大事です。ただ単にサプライヤーに対して要求を押しつけるのではなくて、自分の購買・仕入の実務を見直すことが重要です。サプライヤーに対してどういうことを要求しているのか、サプライヤーがそれを満たすことができるような状況を整備しているかどうかということは、我々の側の責任として考えなければなりません。

例えば、衣服のセクターとか脱炭素化といったところでもそれが議論になっていますけれども、その辺りを2つ組み合わせて今申し上げました。

(戸田) ステークホルダーとのエンゲージメントと中小企業の関係というところもかなり密接に関わってきているというところになるのかなという風に思うのですが、それ以外に、企業の方ですとかから何かコメントはございますでしょうか。

(酒井) 酒井です。私は弁護士ですが、企業の役員などもしておりますので、そういう観点からお話しします。

ステークホルダー・エンゲージメントのあり方、あるいは、中小企業のようなリソースの少ないところをどうするのか。これは、おそらく共通のこととして、リスクベース・アプローチということなのだと思います。

どんなリッチな大企業、例えばトヨタであっても、完璧なデューディリジェンスをすることは不可能です。ですから、結局、リスクベース・アプローチといいますと、OECDのデューディリジェンス・ガイダンスにも出ていますけれども、人権侵害の規模がどの程度のものか、あるいは、その範囲がどれだけ及んでいるのか、それから、そのレメディイというか、人権侵害がもう是正のできないものなのかとか、そういったリスクの中で、各企業は限られたリソースの中でプライオリティをつけていかざるを得ないのだと思います。

そういう意味で申し上げると、例えばエンゲージメントのあり方についていうと、例えば、日本で有名な子供服のメーカー、ミキハウスなどは、世界で170の工場を持っている。ところが、その170の工場を全て自分の目で見っていくことは不可能なので、ここでは例え



ば、この 170 の工場の人がある言語で使えるスマートフォン・アプリを配布して、そこから苦情を吸い上げたりする。広く見るためには、そういうことなのだと思います。ただ、逆に、もっとシリアスな侵害、例えば、コンゴにおいて、子供が非常に危険なコバルトの採石作業に携わっている。こういうのは、やはり現場に行ってみるべきだと思います。

これはやはり、限られたリソースの中で、リスクベース・アプローチでどこまでやるべきかという話なのだと思います。ですから、中小企業の場合は、たしかにリソースが限られておりますので、その中でベスト・プラクティスを見つけていくということなのだと思いますが、やはり、子供を危険に晒すようなところがバリューチェーンにあれば、それはもう切っていくべきだと思います。中小企業もいろいろ経営が厳しいでしょうけれども、大阪の皆さんも、そういうときはもう切ってもらったほうがよいと思います。

(ナリーラック) 先ほど大阪の先生からテクニックについて聞かれていましたが、もう一つ思い出したので付言させてください。

というのも、私自身も NAP の責任を持っておりまして、当然、実施段階ではいろいろ課題があります。NAP というのは法律ではなくて、あくまで方針・政策であります。特に中小企業につきましては、この NAP の有効性というものを評価したところ、実は中小企業ではなかなか難しいということがわかったわけです。

その中で一つ行いましたのは、中小企業の連盟にアプローチしました。タイ中小企業連盟ですね。タイにおきましては、当然、多くの中小企業が加盟企業として活動しておりまして、そこで、RBC ですとか、あるいは「ビジネスと人権」とか、そういうことの情報、できるだけ連盟を通じて我々のチャンネルに集めようとしたのです。そして、中小企業が我々とつながりやすくなるということで、連盟を通じた協力が得られるようになりました。日々のやりとりはかなり改善いたしました。

さらに、ステークホルダー・エンゲージメントということで申し上げますと、タイの経験では、「どれだけの頻度で」などといった規制は設定しておりません。例えば、エンゲージメントの頻度やミーティングの頻度などは特段定めておりませんが、インディケータ（指数）という意味で規制に書いております。それは、プロジェクトの前、中、後で、オンラインとオフラインで回答できるようになっていますが、このプロジェクトから影響を受けたステークホルダー全員からの意見を集めるということをやっております。ですので、今、ビジネスについては幅広いものになっている。そして、「何かやるときにはぜひ相談するように」という風に言っています。

(戸田) 今、エンゲージメントの面での工夫という話も少し出たと思うのですが、エンゲージメントの仕方、あり方とかについて、「こういう工夫がある」とか「こういうことをするのがよいのではないか」といったコメント等があればぜひお願いしたいのですが、いかがでしょうか。

(アニタ) もっとアイデアがあると思います。一つは、ビジネスをやっているマーケッ

トの主要な市民団体と関係を作るということです。日々協力できるようにして、何か問題があったら伝えてくれるような、そういう関係を作る必要があります。例えば、シアトルにはアマゾンがありますが、どの工場がよいのかとか、また、製造所というのはわかりません。しかしながら、各国にいろんな製造拠点があって、その地元の団体、例えばバングラデシュの業界団体などとネットワークを持っていて、そういった所がステークホルダーの信用を得ているということであれば、それを使うことができるわけです。そういう所に、何か問題があれば上げてもらうということをやってもらって、ピックアップしているわけです。ナリーラックさんからも言及がありましたけれども、ビジネスのインパクトについて、個別の会社だけのやりとりというだけではなくて、他の形で状況が把握できるようにしておくことも重要だと思います。

(戸田) エンゲージメントのお話でしたが、もう一つ、「そもそも、企業として、どういう体制でこういった「ビジネスと人権」の問題に対応していくのか」ということを私もよく質問されるのですが、企業のガバナンス体制というか、企業としてどういう体制でこういう人権デューディリジェンスをやっていくか、人権の問題について取り組んでいくかということについて、もし何かコメント等が、あるいは、自社の状況で「こういう取組をしている」とかいったコメントがあればぜひお願いいたします。

(鈴木) イオンの鈴木でございます。当社においても、この人権というところは非常に重要なテーマとして位置づけております。先ほど来、いろんな先生から、「従前の仕組みが、もはや社会の要請に耐えられていないのではないか」ということで、そういったところも我々は非常に痛感しているところであります。ですので、古くは2003年くらいから、そういう仕組みを弊社の製造ラインに入れて、今、グリーンバンスまで整えてきたわけなのです。ただ、そうは言っても、先ほど来の、どうしてもリアクティブみたいところに止まっているというのが現状ではないかと思っております。

それで、そこに足りないものは何かといったときに、先ほどすごいヒントを頂きましたが、やはり、正しい情報の量と質といったものをイオン側が持ち得ていない。そこを、いろんなステークホルダーの皆さんとコミュニケーションして、いかに情報を入れていくかというところなのかなという風に今改めて思っております。

あとは、そういったときに、どうしても対症療法的になってしまうというものに対して、どういことを一企業がやっていくのか。もしくは、いろんな国際機関や政府等と連携をして、そもそも、そのサプライチェーンをいかに支援していくのかとか、キャパビルみたいな話も、複合的な枠組みになっていくといったことを求めたいと思っております。

(渡邊) 一つ強調したいのは、企業法務の専門家からすると、社内のガバナンス・システムとしてどうすべきかということです。私の助言としましては、こういった人権の推進を行う際には、できるだけ会社全体での横連携の取組みとして行うということです。というのも、ご存じのとおり、「ビジネスと人権」というのは、単にサステナビリティ部門単独

でできるものではありません。調達とか、法務とかコンプライアンスとの連携も必要になります。海外進出に関する企画部もそうです。それから、IR 部署の方たちともいろいろ仕事をしなければいけません。人事も当然そうですね。

そういう意味では、私の助言としては、人権問題対策の部門を作る前に、まず社内横断的な体制を作るということです。その際に、できるだけ多くの人を関与させていくということ。例えば、先ほどどなたかがプレゼンテーションでもおっしゃっていましたが、経営トップからのメッセージが重要です。

(塚田) 経済産業省の塚田と申します。鈴木様のご質問について、こちらでも少しご質問させていただきたいと思えます。ガバメント、政府との連携というお話が出たかなという風におうかがいをしておりました。経済産業省 ビジネス・人権政策調整室では、ガイドラインの次の施策として、企業の皆様の取組を後押しする施策というものを引き続き検討しておりますけれども、それにあたって、企業の皆様から見て、政府とどういう連携があり得るのか、考えられるのか、好ましいのか。そういった点についても、もしコメントを頂けるようであればお願いできれば幸いです。

(鈴木) 今、特段アイデアがあるわけではないのですが、先ほど申し上げたとおり、そもそも、人権リスクの高い国みたいなのところについて、先ほど取引の停止といった話もありましたが、そうではなくて、きちんと一緒にビジネスしていく関係性を築いていくといったときに、我々だけが何か特別にアプローチして対応するだけでは、動きとしてはなかなか鈍いのではないかなと思っております。そういったところの支援の枠組みのようなものがあるとよいのかなと思っただけです。

(塚田) ありがとうございます。勉強になります。

(戸田) もう一つ、今はガバナンスのお話だったのですが、先ほどアニタさんから、弁護士の役割というところで大変興味深いプレゼンテーションをしていただいたと思えます。「ビジネスと人権」の分野における弁護士の役割という観点、あるいは、法律家としての役割というところで、どういったものが考えられるか。弁護士の方ご自身がコメントするのも難しいかもしれませんが、何かございますでしょうか。

(明石) サントリーホールディングスの明石と申します。本日は貴重なお話をありがとうございます。弁護士様の役割ということで、企業側からの、これまでの経験も踏まえて、非常に役立った事例ということと言えますと、やはり、何か起こった場合、有事の場合の冷静な対応というところがございます。我々企業も、ガバナンスのところでもいろいろとワーキングチームを作って、私も含めて、人権について何か起こったときの対応のマニュアルのようなものはもちろんわかっているつもりではあります。しかし、例えば1つのブランドで何かそういったことが起こった場合に、事業会社、それから、リーガルですとかコ

ンプライアンスですとか、様々な部門が集まってリスク検討会議のようなことをやるのですけれども、各部署のマインドが違うというところで手間取った経緯が実はございました。その場合に、弁護士様のご意見とかご指導を頂いて、「こういう場合にはこう考えたほうがよい」とか「こういう風に対応したほうがよい」ということを、役員クラスを巻き込んだことで、そういう対応につながったというケースがございました。

我々は企業の活動をしながら、いろんなステークホルダーが企業の中にもいますので、1つの事象に対して人権デューディリジェンスの目線だけではなかなか一筋縄にはいかないという状況がございました。そういったところを、軸とか、線を一本引いていただいているというところが非常にありがたかったかなと思っておりますので、参考までに申し上げます。

(戸田) やはり、有事のときの対応というところでしょうか。

(島村) 島村法律事務所の島村と申します。私は、ここにいらっしゃる多くの方々と違って、労働者の労働問題などを現場で実際に取り扱っている弁護士でございます。弁護士になる前は国連機関で国際開発に携わっていたりして、そういう関係で、今は弁護士1人の事務所なのですがすけれども、主に外国人のサポート、入管事件、それから、労働事件、家事事件、刑事事件など、幅広く外国人の事件を扱っております。そのような中で、「ビジネスと人権」において弁護士の果たせる役割とは何かと私が考えたとき、個別の事件を扱っていると、実際に外国人の方がどういった問題を抱えているかということが非常によくわかる、ということがあります。

例えば、労働問題なのかと思ったら、それ以外にも、実は子供がいて、その子供はビザを持っていない。このままだと、子供は日本で生まれた外国人であるにもかかわらず強制退去させられてしまうとか、そういった問題があるわけです。このような、家族が離されてしまうという問題は、実は日本でよく起こっています。より具体的には、不法滞在の両親の元で子供が生まれた。この子供は在留資格がない。つまり、不法滞在なのです。ただ、日本で生まれて、日本語しか喋ることができない。日本の学校に行く。しかし、学校に行く段になって、両親が入管さんに捕まってしまう。そうすると強制退去させられる。でも、子供は日本でしか育ったことがない。こういうときに、子供に対しては在留資格を入管さんは与えてくれるが親には在留資格を与えてくれない、というようなことがあります。

そういう場合に、私は現場で何を主張するかというと、国際人権法では家族結合の権利というのがあります。これは自由権規約17条、23条辺りに書いてあります。こういった条文を使って問題を解決していく。そういったケースがあるということを感じているということです。

ですので、草の根活動をしている我々弁護士からすると、企業の方々が我々に相談してくれれば、「実際は、外国人の方々はこういうことで困っている。付随して、こういう問題

がある。それは、法律で権利とは認められないけれども、条約で権利として認められている。ですから、企業としてはこういうことを気をつけましょう」といったアドバイスはできるのかなという風に思っています。

(ナリーラック) 1つ前の質問に立ち戻りたいと思います。つまり、ビジネスセクターのグリーンバンス・メカニズムについてです。私自身、「良いビジネス実務は」ということについて言及したいと思います。

会社側がとるグッド・プラクティス、これは、自身の人権政策をまず発表するということです。「自分の政策はこうです。方針はこうです」と発表すると、だいたい、そういった企業には企業内に人権委員会があります。そして、そこには異なる部門の代表者が参加しています。例えば、人事部の人とか調達の人とかということだけではなく、各社にある人権委員会においては、全ての部門の代表者や部署の人たちが集まっています。そして、ここで、いろいろな不服チャンネルから来たもの、例えば、職員もそうですし、お客様もそうです。また、サプライチェーンや下請なども、その委員会に対して不服を申し立てられるという風になっているわけです。つまり、会社に対する不服申立てがあるということです。

ここで大切なのは、内部通告者がしっかりと守られていなければいけないということです。不服を言った人のアイデンティティが守られるということ。そして、判断が下ったら、それがカスタマーに関連するものであったら、スタッフやクライアントに対して伝えられるということです。とても単純な形でそういった不服のプロセスを処理していくというやり方があって、これがグッド・プラクティスと考えられています。皆さんに共有したいと思ってお話をいたしました。

(戸田) 時間も迫ってまいりましたので、最後に1つ2つコメントしたいという方がいらっしゃいましたらぜひお願いいたします。

(小倉) 小倉でございます。先ほどプロフェッサーから、シニアを含めて「We are all beginners」というお言葉をいただきました。私も前期高齢者でございますので、一言申し上げたいと思います。

アランさんに質問したいのですが、おっしゃったとおり、OECDメンバー国というのは38か国ありますが、それがノンメンバーに拡大しています。今週は日本-ASEAN 50周年の会ということで、51か国の中で、今日はASEAN 10か国を代表されて2つの国から代表が来られています。その辺の、OECDと、特にアジアですね、既にOECDメンバーである日本と韓国以外のアジアの国々とのコラボレーションというか、それについてお聞きしたいのですが、いかがでしょうか。

(アラン) できるだけ簡潔に申しますけれども、非常に良い質問を頂きました。今ありましたように、OECDの独占ではありません。OECD加盟国以外にも、それぞれの国が取組をしております。そのためには、ILOの三者宣言とかUNGPもありまして、これは本当に多国

間のものであります。

一方、OECD ですが、長年にわたってグローバル・リレーションズ・ワークを通じて、タイを含め、ASEAN の国々とも連携をしてまいりました。OECD としては、こういった取組、NAP の策定支援ですとか、アウェアネスですとか、基準に対する啓蒙活動ですとか、こういったものもサポートさせていただいております。そういう意味では、やり方とか使っている文言とかを一緒にしております。

そして、OECD は包摂性を目指しております。責任ある企業行動について様々なイベントをやっておりますけれども、サプライチェーンに関わっている様々な国々にも議論に加わってもらおうということで、日本でやっていること、ドイツでやっていることというのは日本やドイツの貿易相手国にも影響が出るわけです。ですから、こういった貿易相手国の人たちにも入ってもらおうということが重要で、それこそが包摂性につながっていると思います。

ですから、今回のイベントのように、サプライチェーン全体で、そこに関わっている様々な国々を含めて議論ができるというのは非常に良い機会だと思っております。ルールベースのシステムを、貿易、投資の分野において、それが開発には不可欠でありますから、進めていくためには鍵ではないかと思っています。

アナタさんがおっしゃったように、ガイドラインもガイダンスも、読んでいて楽しい文書ではない。そのとおりだと思います。iPhone やタブレットだと思ってください。ソースコードがあるわけです。OS が入っているわけです。そして、アプリが入っていて、それでやっとならば動くわけです。ですから、ガイドラインやガイダンスはソースコードだということです。ソースコードは読まなくてもよいのです。それに基づいて何が動いているのかということに注目をしていただきたいと思います。政策当局、皆さんがアプリを開発するということですから、ソースコードをアプリに落とし込んでいただくのは皆さんです。面白い文書でないとも思っておりますけれども、そういう風に使っていただければと思います。

(ナリーラック) たくさん発言して申し訳ありません。アランの発言に追加しますと、タイは OECD に加盟していませんが、我々としては、将来的には加盟国になりたいと思っています。

そういう意味で、OECD とはしっかりと、5~6 年にわたって協力しております、違う名前です。いろいろなやっているわけです。「ビジネス人権」と国連で言うようなものと、いわゆる RBC という形で、お互いに補完的にやりながら進めているわけです。RBC のプロジェクトは、OECD で既に 5~6 年前から始めております。同じ頃から、実は NAP の仕事も始めております。

そういう意味で、OECD といろいろ協力しています。OECD のメンバーではありませんけれども、例えば、トレーニングをビジネスセクターに対して提供したりしています。また、OECD との共同教育で、我々にも専門性を提供させていただいております。また、OECD のガイ

ドラインにつきましては、タイにとって有用だと思ふもので、ビジネスサイドに適用してもらふものに対しては、翻訳をしたりということをやっています。

我々は今、協力関係の第2ステージにあると思っています。ですので、協力というのは、より具体的な、特定のセクターにフォーカスした協力関係を行っております。「ビジネス人権」の週が6月冒頭にありまして、今年（2023年）はOECDと連携しながらトレーニングを提供しました。認知向上、特に、農業部門および金融部門におけるトレーニングを提供いたしました。こういったところがRBCを推進してくれることでありましよう。

今、タイにおいては、国際的なビジネス影響について分析する方法を評価することも考え始めています。ですので、例えば、クロスボーダーの 이슈、クロスボーダーでのインパクトという要素についても、検討できるような手法がないかどうか検討中です。OECDのeラーニングシステムをタイ語に翻訳して導入しております。それにより、我々のビジネスセクターもeラーニングでもっと勉強してもらいたいという風に思っております。

この辺りが、我々がOECDと協力しているものです。加盟していなくてもできるということです。

弁護士として、アニタさんがおっしゃったことについて一つ申し上げたいと思います。弁護士には、やはり役割があるわけです。いろいろな組織の中で、ビジネスのほうでもそうですし、あるいは、弁護士事務所でも役割があるわけです。ビジネスにいるのであれば、自分の会社をしっかり準備していく。それから、弁護士事務所の弁護士であれば、例えば、ビジネスに対するアドバイスを出すときの準備というものがが必要です。良いアドバイスを提供する役割がある。そして、それをすることによって、クライアント企業が責任あるビジネスをできるようにしなければいけません。タイにおいては強制開示義務があります。そういう意味では、弁護士は会社に対してどういう風に報告書を作成したらよいのか、また、どのようにESGのインパクトを記述すべきかといったことをいろいろアドバイスできるわけです。

弁護士は人を助けます。ビジネス側ではなくて、例えば、いわゆる人権侵害の被害者をサポートする役割もあります。ビジネスセクターにおいても、どういう風にアプローチしたらよいのか。また、どうやったら司法の判断が貰えるのか。どういう方向で支援を得ればよいのか。そして、被告としてどういう風に抗弁したらよいのか。被害者側の立場に立ってもいろいろアドバイスしています。弁護士としても、このRBCを促進する上で大きな役割を果たしていると思います。

## 第二部「女性及び外国人労働者の人権の尊重」

（戸田） 第二部は、まずは、ASEAN政府間人権委員会 インドネシア政府代表のユン・ワニングラム様よりプレゼンテーションをお願いしたいと思います。

## プレゼンテーション

### ① The Role of AICHR to promote Business and Human Rights in ASEAN

ユン・ワニングラム (ASEAN 政府間人権委員会 インドネシア政府代表)

<スライド1> 皆さん、こんにちは。日本語の練習をします。(日本語で)「こんにちは、ユンです。日本に来られて嬉しいです。皆さんに会えて光栄です。今日は ASEAN の「ビジネスと人権」についてお話しします」。

今日の発表は先ほどからのプレゼンテーションとは趣を異にしております、私のプレゼンテーションでは、域内の「ビジネスと人権」推進の取組、特に、ASEAN における取組についてお話をしたいと思っています。

地域機関の役割としては、加盟している国々の総意としてのコミットメント、協力、規範作り、議論、文書、フレームワーク、戦略を作るというのが役割なのですが、ASEAN はコンセンサス・ベースの組織ですので、コンセンサスに至るまでに様々なことが必要なわけです。宿題がいっぱいあります。例えば、意識啓蒙、キャパビル、能力構築、ロビイングとか議論とか、こういったことをいろいろやらなければならないわけです。それを通じて、国際基準を骨抜きにすることなく、理解のレベルを合わせ、枠組みのレベルを合わせて、コンセンサス作りにつなげていくということです。

<スライド2> まず、AICHR (アイチャー) と呼んでおりますけれども、ASEAN 政府間人権委員会、私はここに属しております。私は委員であり、委員長を務めております。AICHR が出来たのは 13 年前の 2009 年です。その役割としては、人権を推進して実現していくこと、そして、ASEAN の域内統合に向けて、ASEAN 共同体を作ることです。30 年前に、これをやるということが合意されたわけです。そして、域内の人権推進を行い、各国および国際システムを補完するという役割を担っております。地域人権メカニズムの役割です。つまり、AICHR だけではありませんけれども、地域人権の推進主体というのは既存の各国システムや国際システムを補完するものです。

そして、付託事項というのがあって、少なくとも年に 2 回会合を持っております。今は年 4 回会合を持っております。そして、ASEAN のルールに基づいて、不介入、進化アプローチ、コンサルテーション、コンセンサス、そして、政府間協議、という流れをたどります。

<スライド3> 6つの分野に機能をまとめました。基準設定、協力・政策サポート、プロテクション、人権戦略、研究・能力構築、そして、対話・エンゲージメント、という6つの柱であります。

<スライド4> ASEAN における「ビジネスと人権」を推進するのが AICHR の役割です。その取組としては、域内の「ビジネスと人権」に関するスタンダードを設定する、域内の協力を推進する、政策サポートを行っていく (ASEAN 加盟国、ASEAN をサポートする)、保護のメカニズムを整備する、「ビジネスと人権」に関連する地域戦略を作る、リサーチを行う、



能力構築をやる、そして、対話およびエンゲージメントを推進する、というのが役割なわけです。

女性の権利、子供の権利、障害者の権利、それから、外国人労働者の人権など、いろいろありますけれども、AICHR の役割はどれも同じであります。

<スライド5> 「ビジネスと人権」に関しては、AICHR は 2014 年からその取組を始めておりまして、まずはリサーチをやりました。このリサーチは、実は 2010 年から始めたものです。しかし、リサーチを終えるのに何年もかかりました。というのも、当時、ASEAN 加盟国は「ビジネスと人権」の考え方に慣れていませんでした。当時は「CSR と人権」という言葉を使っておりました。何度もリサーチをかけました。当時は、リサーチ・調査をするだけでも簡単ではありませんでしたが、2014 年にやっとこのリサーチを完成させることができて、その中にいくつものレコメンデーションが入っています。

まず 1 つ目に、「CSR と人権」アプローチを「ビジネスと人権」アプローチに変えました。「ビジネスと人権」のほうが範囲が広いからです。2 つ目に、「ビジネスと人権」に関する、ASEAN におけるワークショップもやりました。

ただ、当時、なぜか反対もありました。考え方になじみがなかったということです。理解が不足していた。意識も不足していた。つまり、域内の「ビジネスと人権」に関するプラン・オブ・アクションを作ることに反対の意見もあったわけです。10 か国全部が最終的に合意をしたのは、「意識啓蒙をやりましょう」ということです。

AICHR が域内の対話の場を設定しました。ASEAN だけでなく、世界の様々な地域、ヨーロッパ、米国、アフリカ、こういったところの知見を持ち寄って、「ビジネスと人権」について世界中でどういう流れになっているのかをまず理解することをやろうということで、毎年、地域間対話の場を持ってまいりました。世界各国、各地域から参加してもらって、ASEAN 加盟国、企業と、2016 年、2018 年、2019 年、そして、直近では 2023 年に、この地域間対話の場を持ってまいりました。これは知識を蓄積しようということです。どう考えるか、どう理解するか、どう内部化するかということです。様々な実務に「ビジネスと人権」を落とし込んでいくということ。ジェンダーもあれば環境権もあります。デューデリジェンスは様々な要素があります。UNGP の実施、「ビジネスと人権」に関する指導原則を様々な分野にどう落とし込んでいくのか。実際の人々の生活になじむ形で、ASEAN 加盟国のニーズに合った形で、ということです。

成功させなければ、「ビジネスと人権」のコンセプトを各国の 1 つの省庁で完結させてはいけません。省庁横断的な取組を加盟国の中でしていかなければならないということで、「ビジネスと人権」を議論するための、地域をまたいだ、地域間対話の場を持ってまいりました。これはナレッジ・ビルディングです。

そして、コミュニティを作ってきたわけです。様々な実務を持ち寄って、様々な背景、様々な国の政府ですとか、市民社会、研究者の方々に参加してもらって、「ビジネスと人権」の様々な側面について理解を深めようという取組をやってまいりました。

<スライド 6> そして、地域戦略を作りました。ASEAN が例えばコロナ禍に対応する際に、ASEAN 全体として行動計画を作ったわけです。AICHR は「それを『ビジネスと人権』という側面から捉えるべきだ」ということを申しまして、AICHR のイニシアチブを ACRF (ASEAN 包括的復興枠組み) に入れ込んだということです。この ACRF というのは、コロナ禍からの回復を目指すものであります。

そして、今、ASEAN として、環境権に関する枠組を整備しているところです。その中には「ビジネスと人権」の要素が入ってまいります。フレームワークを作りたいということです。このフレームワークを使って、企業が人権にプラスの貢献ができるように、また、それと同時に、環境権を尊重し、人権にしっかりと関与することができるように、というのが狙いであります。

人権につきましては、「ビジネスと人権」に関する対話をするだけでなく、例えば密輸防止のトピックを扱うにしても「ビジネスと人権」の要素を入れております。といいますのも、現在、オンラインのスキミング、密輸などがあります。ソーシャルメディアがそこで果たしている役割は極めて重要なので、フェイスブックですとかツイッター、その他の会社に参加してもらって、個人あるいはソーシャルメディアのユーザーの脆弱さに対する対策を検討する。そして、移民労働者についても、企業の参画を得てディスカッションを行っています。もちろん、全ての企業が私たちの招きに応じてくれるわけではありませんが、我々 AICHR としては場を提供したいと思っています。政府、企業、市民社会が議論をして懸念を共有し、一緒になってソリューションを考えることができるような場を用意したいと思っています。

能力構築に関しては、AICHR はトレーニングを提供しています。2020 年には、まだコロナ禍でしたので、オンラインでトレーニングをやりました。

<スライド 7> ポリシー・サポートに関してですが、先ほども言いましたけれども、AICHR は ACRF の策定に積極的に関与いたしました。また、それ以外にも、いろいろなフレームワーク作りに関わりました。

例えば、ASEAN が出した最新のフレームワークを紹介いたしましょう。(2023 年) 5 月に ASEAN 首脳会議がインドネシアで開催されたときに、ASEAN は技術の乱用による人身売買に対する首脳宣言を出しました。AICHR は、人身売買に関連して、ビジネスの役割の部分で貢献をしております。それから、外国人業者の保護に関する ASEAN 宣言ですが、この文書におきましても、「ビジネスと人権」という観点から AICHR は貢献をしております。また、まだ継続中ですが、ASEAN は児童労働撲滅宣言を現在策定中です。これは来年 (2024 年) の 4 月から 5 月ぐらいに採択されることが予定されておりますが、ここにも「ビジネスと人権」の要素を入れていきたいと思っています。

ASEAN が「ビジネスと人権」に関するテキストを採択すると、ガイドラインが出てきます。人権デューディリジェンス、救済策、司法へのアクセスなどが、ASEAN 向けのガイドラインの中に入っております。このガイドラインの中には、行動につながるような詳細が

入っているわけです。

プラン・オブ・アクションには2つの要素が少なくとも入っていて、ASEANとしてどういふことをやらなければならないかという部分と、ナショナル・コンピテンスがあります。つまり、ASEAN加盟国は作業計画の中で合意された活動をそれぞれの国で実施していかなければならないので、この2つの要素から構成されているわけです。リージョナル・プラン・オブ・アクション（地域行動計画）を活用して、理解促進、意識啓蒙、能力構築につなげていきたいと思っています。ですので、合意されたプラン・オブ・アクションが存在することによって、資金面のサポートも含めて、ここに集中的に注がれていくということになります。

それから、基準設定ですが、現在、AICHRは環境権に関するASEAN枠組みを作っている最中です。

<スライド8> プロテクションに関してですが、AICHRはメカニズムを採用しています。苦情処理のメカニズムです。付託事項としては、AICHRが苦情を受け付けることについては何も書かれておりませんが、AICHRは2019年11月にこの苦情を受け付けるという決定を行いました。2019年11月から35件受理しております。そのうちの1つは企業に対する苦情です。オンライン・スキミング、トラフィッキングに関する、企業に対する苦情でした。これは国境をまたいだ問題ですので、地域として取り組んでいかなければいけないと思っています。

それから、こちら（スライドの右側）は、以前に行ったリサーチの結果出てきた提言です。ASEAN加盟国は、「ビジネスと人権」に関してNAPを作らなければならない。ジェンダー・アプローチを使わなければいけない。人権デューディリジェンス、苦情処理メカニズムを整備しなければならない。それぞれの国の人権機関が関わって、「ビジネスと人権」に関する苦情処理に当たらなければならない。それから、市民社会を関与させなければならない、ということが書いてあります。

<スライド9> 「ビジネスと人権」というのは人権委員会だけで議論すればよいということではなく、今、ASEANの各国首脳が集まって「ビジネスと人権」の議論が行われるようになってきていますので、「ビジネスと人権」という概念そのものが首脳レベルで取り上げられるようになってきております。2016年のステートメントでは、ASEANの3つのコミュニティにおいて「ビジネスと人権」を主流化していかなければならない等々、ASEAN各国の首脳が「ビジネスと人権」にますます関心を持っているということがわかるわけです。

そして、2017年には、議長声明はラギー・フレームワークについて明確に言及を行っております。つまり、保護と尊重と救済の枠組みについての言及があるわけです。私も驚きましたけれども、AICHRの取組がこうして首脳レベルでもサポートされるようになってきているということです。そして、それが地域内の協力につながっているということを楽しんでいます。

<スライド 10> ただ、課題もあります。これは第一部でも議論されたと思いますけれども、企業の責任についての意識が低いということ。そして、企業の人権の捉え方が非常に狭いということも問題であります。セミナーやワークショップで「ビジネスと人権」について扱いますと、企業はなかなか出席してくれません。また、企業が誰かを出してくる場合も、渉外担当の方とか広報担当の方とかしか出てこないという状況があるわけです。フェイスブックとかTikTokとかいったSNS、ソーシャルメディアの方々は、人権マネージャー、人権担当のディレクターの方々が出席します。そういった人に出ていただきたいわけですね。フェイスブックその他のSNSでやれることがないかということも議論するためには、そういった人たちとの議論が不可欠です。

これまで、政府はそれぞれ縦割りでした。例えば、各国連絡窓口が外務省あるいは貿易省であって、そこが人権法を担当している省だということになりますと、この各国連絡窓口がない省庁は「OK、私たちは関係ない」、「連絡窓口にやってもらえばよい」といった態度になってしまうわけです。ですので、省庁横断的なアプローチが必要です。加盟国の中には、「ビジネスと人権」といえば、この省庁の担当です」という風に決めて終わりになってしまうケースもあります。それは何とかしなければなりません。

<スライド 11~12> また、AICHRは、「ビジネスと人権」に関する最新のリサーチを行っております。この（スライドの）データは、まさに「ビジネスと人権」リソースセンターから頂いたものです。ASEAN加盟国のそれぞれ置かれている状況についての分析です。「ビジネスと人権」リソースセンターによりますと、例えば、結社の自由、土地に対する権利、恣意的な身柄拘束や暴力、職場における健康・安全、表現の自由、強制移住、気候変動、強制労働、環境問題、サプライチェーンなどが挙がっております。東南アジアの多くの国々において、土地の権利、自由、気候変動、結社の自由、そして、強制労働が非常に大きな課題として挙がっているということが、このリソースセンターの調査からわかるわけです。

<スライド 13> 私はインドネシア政府代表です。インドネシア代表として、被害者の方、市民社会の方、政府の方と、「ビジネスと人権」に関する救済について話をすることが多いわけです。何が問題かという点、企業による救済へのアクセスがなかなか認められていない。UNGPのスタンダードに苦情処理メカニズムがマッチしていない国が、域外司法権も含めて、司法・非司法救済に対するアクセスを十分に認めていないということです。これは、我々にとっては極めて重要な論点です。これまで、域外司法権が認められていないということが問題です。域外司法権をどうするか。例えば、ある地域において空気が汚染されて、それが国境を越えてやってくるとか、そういう問題があります。ですので、司法権の域外適用の問題が重要なわけです。これまで、コミットメントや宣言をまだ出せていません。インドネシアも含め、国によって非常にセンシティブだからです。

多くの法域におきましては、司法救済策にアクセスできない被害者も多い。様々なバリエーションがあります。そもそも法的支援が不足している、あるいは、裁判所の手続が長いなどで

す。例えば、先週、人身取引の議論をしたときに、外国人労働者の方々から判決のリストを貰いました。金銭的な賠償を企業がしなければならぬという判決ですけれども、実際にその金銭が支払われることはなかったと。つまり、判決が出てそれが執行されていないのが、救済を受けるという観点で問題だというご指摘を頂いております。

<スライド 14> ASEAN の中でも、タイは第 2 世代の NPA を出しております。インドネシアは、NPA のドラフトはあるのですが、まだ大統領の署名待ちです。マレーシアは現在 NPA を策定中で、2023 年末までにこれを採択する予定となっております。ベトナムも現在 NPA を策定中でありまして、(2023 年)7 月、8 月ぐらいに採択する予定になっています。ですので、今、ASEAN 加盟国の多くが「ビジネスと人権」に注目するようになってきています。そして、NPA をそれぞれ出そうとしているということは、これは前向きな動きだと思っています。

それから、デューディリジェンスに関しては、いろんなやり方が加盟国の中でもあるのですが、こちら(スライドの右側)ではインドネシアの例を出しております。タイは既に先ほどプレゼンテーションされましたので、そこは繰り返しません。

インドネシアには PRISMA (プリズマ) があります。PRISMA というのは、インドネシア政府が出している、UNGP を遵守しているかどうかをチェックする企業向けのリストです。毎年政府に報告するものですが、ただ、これは義務ではなく任意なので、もっと企業とエンゲージメントして、もっと積極的にレポートを提出してもらうための働きかけをしていかなければなりません。提出率はまだ低いです。

もう一つは、漁業産業向けの人権デューディリジェンスの義務があります。ただ、政権が交代して大臣が変わりまして、この人権デューディリジェンスの義務化というのはなくなってしまいました。人権デューディリジェンスが複雑だということもあるのですが、それだけではなくて、どう持続可能なものにしていくか。継続性を担保することが難しいのです。ある大臣がルールを作っても、その後任がそれを廃止してしまう。その結果として強制力がなくなってしまうということがありますので、インドネシアにおけるビジネスと事件の実務においては、そこを解決していく必要もあると思っています。

<スライド 15> ありがとうございます。

(戸田) ユンさん、我々に AICHR の役割についてご紹介いただきありがとうございます。

続きまして、法務省のほうから、出入国在留管理庁 特定技能・技能実習運用企画室長の安東健太郎様よりプレゼンテーションのほうをお願いしたいと思います。

## ② 出入国在留管理庁の取組について

安東健太郎（法務省 出入国在留管理庁 特定技能・技能実習運用企画室長）

ご参加の皆様方、こんにちは。安東健太郎と申します。特定技能・技能実習運用企画室長を務めております。入管から来ております。本日は、このようなご来賓の前で参加できることを嬉しく思います。主催者にも感謝いたします。国際民商事法センターの主催、TMI 総合法律事務所の協力、また、日本ローエイシア友好協会、商事法務研究会の後援でこのようなシンポジウムが開催され、お招きいただいたことに感謝いたします。

まず、1つ宣伝があります。本シンポジウムは日 ASEAN 友好協力 50 周年記念シンポジウムとして開催されると承知しているところでございますけれども、(2023 年) 7 月 6 日と 7 日には、司法外交閣僚フォーラムが都内のホテルで開催されまして、日 ASEAN 特別法務大臣会合、ASEAN・G7 法務大臣特別対話、G7 司法大臣会合が開催され、併せて、「ビジネスと人権」に関するサイドイベントも開催されます。また、付け加えまして、入管庁におきましても、6 日の 13 時から 15 時に、「外国人との共生社会の実現に向けた取組」と題しましたサイドイベントが開催されます。私も会場にいますので、もしまだ登録されていない方がいらっしゃいましたら登録いただければと思います。前置きが長くなりましたけれども、進めたいと思います。

<スライド 1> まず、入管庁について簡単にご説明します。正式名称は出入国在留管理庁という長い名前なのですが、比較的新しく、2019 年の 4 月 1 日に、昔からある出入国管理とか在留管理とかに加えまして、外国人の受入れ環境整備に関する総合調整という新しい役割を担う組織として設置されました。

先ほど申し上げた新しい役割として「外国人との共生社会の実現」というのがありますが、スライドにお示ししていますが、「共生社会の実現に向けた外国人の受入れ環境整備」というのが入管庁の一つの大きな行政目的になっております。

その施策としては、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」というのを作成しております。これは、我が国の目指すべき共生社会のビジョンの実現に向けた、2026 年までを対象とする中長期的な課題及び具体的な施策を示すロードマップです。入管庁だけではなく、政府全体として、閣僚会議の下で策定して、政府全体でこの外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を推進していくことにしております。

それで、このロードマップについては、3 つのビジョンと 4 つの重点事項というのがポイントでございます。

3 つのビジョンというのは、目指すべき外国人との共生社会のビジョンとして、1 つ目は、これからの日本社会を共につくる一員として外国人が包摂され、全ての人が安全・安心に暮らすことができる社会。2 つ目は、様々な背景を持つ外国人を含む全ての人が社会に参加し、能力を最大限に発揮できる、多様性に富んだ活力ある社会。そして、3 つ目は、外国人を含め、全ての人がお互いに個人の尊厳と人権を尊重し、差別や偏見なく暮らすことができる社会、というものでございます。

そして、取り組むべき4つの重点事項としては、1つ目が、円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組。2つ目が、外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制等の強化。3つ目が、ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援。4つ目が、共生社会の基盤整備に向けた取組を行っていく。以上がロードマップの主な項目でございます。

<スライド 2> 中長期的なことを示しているのがロードマップですけれども、一方で、もう一つ、短期的な施策として、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」というものがあります。これも関係閣僚会議で決定していて、これは毎年、その都度更新しています。

<スライド 3> 総合的対応策の細かい内容については、これは政府全体でもありますが、入管の中でも特に主な施策としてあるのが、まず1つ目として、一元的相談窓口への支援というものをしております。これは、外国人の方が、在留手続であるとか、雇用、医療、福祉、出産・子育て・子供の教育等、生活に関わる様々なことについて疑問や悩みを抱いた場合に、適切な情報や相談場所に迅速に到達することができるように、地方公共団体において一元的な相談窓口を設置し運営するために、「外国人受入環境整備交付金」というのを入管庁において設けまして、地方公共団体に財政的支援をしております。2021年度の財政年度においては、218の地方公共団体に交付決定を行っております。

2つ目は、受入環境調整担当官を通じた地方公共団体等との連携・協力です。先ほどは地方公共団体の話だったのですけれども、地方出入国在留管理局において受入環境調整担当官というのを配置して、地方公共団体の要望を踏まえて、先ほど申し上げた一元的相談窓口に入管職員を相談員として派遣するほか、いろいろなアドバイス等を協力してやっているという取組を行っております。

3つ目は、外国人在留支援センター、通称FRESC（フレスク）というものです。Foreign Residents Support Centerの愛称ということでFRESCと略しております。これは四谷の駅前の大きなビルの中にあります。このセンターの中には、外国人の在留支援に関連する4省庁8機関、東京入管ですとか、法テラスさん、東京法務局の人権擁護部さん、ハローワークさんもありまして、ワンフロアにあるので、いろんな悩みがそこに行けば全て解決するというような形になっております。また、例えば、先ほど申し上げた地方公共団体の一元的相談窓口で相談があった場合に、何かわからないことがあればFRESCのほうに連絡して、そこには全てのスペシャリスト、労働だとか、いろんな専門家がいますので、そこで聞いて対応することもできるというような体制をとっております。

<スライド 4> 4つ目の「外国人在留総合インフォメーションセンター」というのは、これは入管に置かれている施設でございます。

そして、5つ目にある「生活・就労ガイドブック」というのを入管庁で作りました。これは、外国人が我が国において安全に生活・就労できるようにするために必要な基礎的情報、

例えば、入管における在留手続であるとか、労働関係法令、社会保険、防犯、交通安全ルールなどをまとめました。この「生活・就労ガイドブック」を各省庁さんの協力を得まして作成して、入管庁のホームページに「外国人生活支援ポータルサイト」というものを設けまして、ここに16言語で掲載しています。なお、このポータルサイトは自動的に、選択した各言語にも翻訳できるようになっているので、非常に便利なものになっております。

6つ目に、入管庁のほうで進めているのが、やさしい日本語（Easy Japanese）というのを推進しております。これは、国や地方公共団体におけるやさしい日本語、要は、多言語というものもあるのですが、やはり、日本で暮らすためには日本語を理解するのが重要だということで、ではどうすればよいのかということで、外国人にとってわかりやすい、やさしい日本語を、先ほど申し上げた「生活・就労ガイドブック」も含めて、やろうということになりました。そのためには、やさしい日本語とは何かということで、「やさしい日本語のガイドライン」というのを作成しました。基本的に日本語とは何だ、というところもあるので、有識者の方を集めて、どういうものがやさしい日本語なのかというガイドラインを作りました。これについても、先ほど申し上げたポータルサイトに掲載しております。実は、先ほど申し上げた16言語というのは日本語も含んでいるのですが、日本語の中でも、いわゆるやさしい日本語にも普通のコンテンツが変換されるという仕組みになっております。

<スライド6> 次（スライド5）の「高度人材ポイント制」は飛ばしまして、私の本業である特定技能とかの話に触れたいと思います。

在留資格「特定技能」というのは、人権とは直接結びつかないのですが、技能実習と非常に結びついている制度なので、簡単にご説明します。これも実は、入管庁が出来た当時の2019年4月に新しく設けられた制度でして、深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上ですとか国内人材の確保の取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業の分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れるために、特定技能という制度が設けられました。「相当程度の知識又は経験を要する外国人」という方なのですが、これについては、（スライドの）下のほうにあります。技能水準と日本語能力というのを、基本的にはテストで測ることにしています。ただし、技能実習の2号を良好に修了した外国人の方はそういう技能水準の試験や日本語の試験が免除されることになっておりますので、下の中ほどの緑色のところにある図にもありますけれども、技能実習から特定技能に移行するという方が非常に多いというのが現状でございます。

<スライド7> 次に、「技能実習法」があります。外国人技能実習法につきましては、2016年11月に成立して施行されているものですが、その名のとおり、技能実習を適正に運用して、技能実習生を保護するために出来た法律でございます。

技能実習法の主な仕組みは、技能実習に関しまして、各受入企業・受入機関において技能実習計画を作成することとして、その計画を認定する。そして、受入れにあたって仲介



的にいろいろ管理を行う監理団体について許可制度にした。このような制度を設けたのがこの法律の主なところでございます。これらの業務に関して、外国人技能実習機構というものを設けまして、技能実習の適正な実施および技能実習生の保護を図るという法律になっております。(スライドの)中ほどにある資料は、そういう監理団体の許可であるとか技能実習計画を認定するという手続なのですけれども、その辺は省略します。

我々としては、(スライドの)2に書いてありますけれども、やはり、この法律の目的にも照らしまして、技能実習生への人権侵害は絶対許さないという下に、この法律に基づいて私どもの室は今運用しております。技能実習生に対する人権侵害行為について、技能実習法に禁止規定や罰則規定を設けておりますし、技能実習生による申告も容認しております。また、先ほど申し上げた外国人技能実習機構による実地検査等も行いまして、その際に、技能実習生に対する相談対応であるとか、相談があった場合の保護を強化するとともに、実習実施者、要するに受入機関や監理団体による技能実習生の転籍を行いたいという場合におきましては、その連絡調整の措置を機構さん等をお願いしているということです。

この他に、二国間取決め(MOC)というのを各国とも結んでおります。それに基づいて二国間協議を行いまして、場合によっては、向こう側の送出機関のライセンスの停止、許可の取消しを行ってもらうといったことを日本政府から要請しております。

また、資料には書いておりませんが、近年いろいろな報道等で話題になっておりますが、技能実習生の妊娠等の問題につきましては、「妊娠した場合の対応について、必ず監理団体のほうから技能実習生に対してちゃんと事前に説明して、もしそういうことがあれ相談に応じなさい」ということを我々のほうから通知するといった取組も重視しております。

<スライド8> 最後に、「その他」ということで触れたいのが、ウクライナ避難民等の受入れというのも入管庁の主な取組なので説明させていただきます。ウクライナの避難民について、2022年2月のロシアの侵略以降、約3000人を受け入れておりまして、引き続き就労支援など、いろいろなことも行っております。これは、入管にとってもそうですけれども、日本にとっても非常に大きなチャレンジであったと思っております。

また、先ほどのインドネシアのプレゼンでもありましたけれども、人身取引対策というのも入管における非常に重要な取組の一つです。人身取引について、防止、保護、訴追という面につきまして、入管においては、特に外国人被害者について在留特別許可を与えたりすることによって法的地位の安定を図れますし、関係機関等とも協力して行っている次第でございます。

最後に、これは特に主催者側から「話してほしい」とお願いされていることです。資料はないのですが、技能実習と特定技能の見直しについてご説明したいと思います。

技能実習制度と特定技能制度については、現在、JICAの田中明彦理事長を座長とする有識者会議において議論しているところでございます。本年(2023年)の5月11日に、有

識者会議から法務大臣に対して中間報告書が提出されました。今後、秋を目処に最終報告書が出される予定でございます。今のところ、政府において、本中間報告書とか、あるいは、最終報告書が出されてからなのですが、それを踏まえて、現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消して、人材確保と人材育成を目的とした新たな制度を創設するとともに、特定技能制度については、制度を見直し、適正化を図った上で、新たな制度との調和を図りつつ、引き続き活用していくというのが政府の方向となっております。これについては、先ほど申し上げた外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策にも似たような文言が書かれているとともに、いわゆる骨太の方針、政府の経済財政運営と改革の基本方針の2023年版においても同様な方針が示されておりました、最終的にはパネル（有識者会議）の報告書を踏まえてということなのですが、やると思います。

中間報告書で示されている検討の基本的な考え方については、大きく6つのポイントがあります。1つ目は、制度目的と実態を踏まえた制度の在り方に基づいてやってほしい、ということ。というのは、技能実習は人材育成という面ばかりクローズアップされており、実態とそぐわないのではないかとということで、それを踏まえた制度の在り方をやってほしいということです。2つ目は、外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できるキャリアパス制度を構築する、ということ。3つ目は、受入れ見込数の設定の在り方について検討して制度に盛り込むように、ということ。4つ目は、少し細かい論点になるのですが、技能実習生の転籍の在り方について十分検討するように、ということ。5つ目は、今の管理・監督の在り方や支援体制の在り方についても十分検討するように、ということ。6つ目は、外国人、特に技能実習生の日本語能力の向上に向けた取組です。

そして、先ほどの総合的対応策や骨太の方針にも挙げられていますけれども、政府としましては、この両制度については、外国人がキャリアアップしつつ、国内で就労し活躍できるわかりやすいものにするとともに、人権侵害の防止・是正を図り、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるというような観点に立って制度設計を検討すべし、というのが政府の方針となっております。いずれにしましても、今後、有識者会議において秋頃にまとめられる予定の最終報告書を踏まえて、政府としては制度設計について取り組んでまいる予定でございます。

以上で私のご説明を終わります。ご静聴ありがとうございました。

（戸田） 安東様、ありがとうございました。

## ディスカッション

（戸田） それでは、第二部のほうもディスカッションを、時間が限られておりますので、2名ほどからコメント等を頂ければという風に思います。第二部では女性や外国人労働者の人権の問題についてディスカッションできればということでお話をしていたと思うのですが、今、安東様からも外国人の受入れについてのお話がありましたが、女性や外

国人労働者の人権についてコメントのある方はいらっしゃいますか。

(島村) 弁護士の島村です。第一部のほうで少し申し上げましたが、私は現場のほうで、まさにグラスルーツで外国人労働者の人権擁護、支援活動をしている弁護士です。

この問題を考える上で大事なのは、外国人労働者というのは日本国内で最も社会的に脆弱なグループの一つであるということをご理解いただければと思います。その理由としては、在留資格制度、要するに、ビザがないと、仕事を辞めて国に帰らなければいけなくなってしまう。こういう面で、日本人の労働者と違うということがあります。

そして、もう一つ大事なことは、情報弱者ということになります。やはり、外国人労働者というのは言葉が不便なので、例えば「自分にどういう権利があるのか」とか「こういう問題が起こったときにはどこに行けばよいのか」とか、そういった情報をなかなか受け取ることができない。また、「自分自身にはこういう問題がある」ということを発信する術がない。どこに相談すればよいか、そういうことがわからないというような問題点があります。

そして、そこで実際にどんな人権侵害が起こっているかという、違法な長時間労働。パスポート・在留カードを取り上げての、まさに強制労働。違法な解雇・退職勧奨・雇い止め。賃金・残業代の未払い。それから、これは私にもよく来るのですけれども、こういった不当な取扱いに抗議をすると、会社のほうで在留資格の更新または取得に協力しない、必要な書類を出さない。こういう問題が発生しています。また、中には、雇用契約書をなぜか会社から貰えないというような問題があって、トラブルになったときに弁護士としても非常に困るといったようなことがあります。

こういう問題があるのですけれども、本日のテーマである「ビジネスと人権」ということに引き直して考えますと、では、こういった問題を「ビジネスと人権」という枠組みの中でどうやって解決するのかということを私も常に考えております。実際、裁判などで権利擁護しようとする、外国人の方はなかなか証拠を揃えることができないのです。そうすると、裁判ではなかなか権利擁護できない、負けてしまうということがあります。

そこで、私が「ビジネスと人権」で期待しているのは、たとえ裁判に訴えなくても、例えば、親会社の相談窓口を下請企業の技能実習生などが苦情申立てに使える。そういった制度が出来れば、親会社の影響力を使って賃金・残業代の未払いや強制労働といったことが解決できるのではないかという風に考えております。

また、もう一つ言えるのは、現在、我々弁護士の中でも、外国人労働者の人権擁護に特化したグループというのがいくつかあります。これはご存じの方もいるかもしれませんが、外国人労働者弁護団、外国人技能実習生問題弁護士連絡会、「ビジネスと人権」ロイヤーズネットワーク、あくまで任意団体でそれほど大きくない団体なのですが、外国人労働者の支援を行っています。ですので、企業の方は、こういった外国人労働者を支援している所に、例えば「どういった調査をすればよいか」とか「外国人労働者は実際にはどういったところに困っているか」とか、そういったことをヒアリングするにはぜひ当た

っていただければよいのではないかと考えています。

外国人労働者の人権擁護について、従来は、弁護士は労働法などの、いわゆるハードローによって人権救済を行ってきました。ただ、それだけではどうしても人権擁護できない部分というのが出てきております。そこを、ソフトローである「ビジネスと人権」によって、より手厚く外国人労働者の人権擁護をできないかということをご常日頃考えているところです。

(山田) JETRO アジア経済研究所の山田です。今島村先生がおっしゃったことにエコーする形で発言しますが、まさにおっしゃられたことが、ユンさんが今日お話ししてくださった ASEAN 全体の中で起こっています。例えば、マレーシアにある、とある製造工場で働くネパール人の人に、今まさに島村先生がおっしゃったようなことが起こっている。その工場の発注元は日本企業であって、マーケットはヨーロッパである。それで、私はこういう立場にいるものですから、いくつかの NGO の方からコンタクトを受けるのですが、では、その日本の本社に的確な窓口、誰でもアクセスできるものがあるかということ、日本人である私でもなかなか見つけることができない。それで、結局どこにコンタクトすればよいかわからないということがあるわけですね。ですので、今日、デューディリジェンスの話が出ましたけれども、企業の方に、リスクを被っている人の声にリーチする努力を本当にしているのかどうかということを知りたいということが一つあります。

それから、ユンさんにお聞きしたいのですけれども、こういったアジアの国々において、日本企業がいろんな形で、もちろんプラスのインパクトも与えながらビジネスをしているわけですが、移住労働者の問題に関しては、例えば、日本企業がアウトソーシングしている先の工場で、どこかの国の人の権利侵害が起こっていたときに、アジアにおけるネットワークで、こういった問題に関してどういった取組が、我々、ユンさん、ASEAN、それから日本はできるのか。その辺りをお聞きできればと思います。

(ユン) ご質問いただきありがとうございます。ASEAN には ASEAN+3 という枠組みがあります。+3 の中に日本が入っているのです。ASEAN+ 日中韓です。ASEAN+3 で労働権の話が出たという話は知りませんが、そろそろ遡上に乗せるべきではないかと考えています。このアプローチが少しでも役に立つのであれば、労働権、それから、「ビジネスと人権」の話を ASEAN+3 で取り上げるべき時が来ているのではないかと考えています。

ASEAN+3 は、技術協力の話はいっぱいしています。つまり、あえて船を揺らしたくないという思いがあるのかもしれませんが。みんなが受け入れやすい話のトピックを扱いたいということがあるのかもしれませんが。その結果として、人権が入ってこないのかもしれませんが。しかし、そろそろ、センシティブな、機微に触れる議論も、ASEAN、そして ASEAN+3 の中でやっていく時なのではないかと考えております。

インドネシアからは出稼ぎ労働者を日本にいっぱい送っていますけれども、今は政府レベルの話になっています。第三者ではなく、政府対政府の関係、国と国との関係をベース

に、我が国から日本に労働者を派遣している。なぜそのようなアプローチがとられているのかというと、これまでいろいろな批判があったからです。企業が規制対象とならない様々な手続を使ってしまっているという批判があったからなのです。

ただ、政府対政府、国と国との関係、あるいは、国と国とのプロセスでやったからといって、移住労働者の身が安全になるとは限りません。今、インドネシアの市民社会の中で、インドネシアの出稼ぎ労働者を日本に派遣することを批判している団体があります。これは労働者ではなく、実習生・インターンという立場ですよ。インドネシア人にとって、インターンと労働者とでは格段の違いがあるわけです。インターンというのは、企業で勉強するため、あるいは、機関の中で短い期間、もちろん有給の場合もありますが、ほぼ無給で、払われたとしても低い賃金で働く、学生の身分です。私もいろんな市民社会の議論の場に参加しましたがけれども、「なぜインターンと呼ばれているのか」、「技能実習生と言いながら、実際は労働を提供しているではないか」、インドネシアから日本に来ている出稼ぎ労働者の中には高齢者の介護従事者もいるわけですが、「高齢者に対する介護をやっているのに、なぜ労働ではなくインターンなのか。実習なのか」、こういった批判がインドネシア国内にあります。「なぜ、インドネシア政府がそのような契約を日本と結んでしまっているのか」、「なぜ、インドネシアという国が、その国民に対するこんな扱いを許しているのか」、こういった批判がインドネシア国内で出ています。この日本との協力の立て付けが理解できない。インドネシアと日本の間の政府対政府のプロセスは今見直しが行われていますけれども、外国人労働者と外国人技能実習生の間の扱いの違いも日本にはあるということで、これについては、日本とインドネシアの間のこの分野における協力はまだ日が浅いので、しっかりと議論を尽くしていかなければいけないと思っています。

また、タイもそうだと思いますけれども、フィリピンも、看護師、家事手伝いをする人ということで外国に労働者を派遣していると思いますが、フィリピン労働者の日本における扱いは少しずつですが改善してきているという風に聞いています。ですので、先ほど言いましたように、長時間労働、情報へのアクセスが限られている、苦情処理メカニズムや司法へのアクセスが限られている等、様々な問題を外国人労働者は抱えているわけですが、その辺りは日本国政府とインドネシア政府とのアグリーメントの中に入れ込むべきです。

ASEAN 加盟国の中には ASEAN コンセンサスというのがあります。外国人労働者の保護とプロモーションに関するアグリーメントがあるわけです。これは、10年間議論された結果として、コンセンサスとして採択されているわけです。その中に、送出国・通過国・受入国の義務、そして、地域協力ということが書かれているわけです。このドキュメントには、それぞれの役割分担がはっきり明示されています。国、ASEAN のような地域機構の役割がはっきり書かれているわけです。

そして、undocumented 外国人労働者の問題も取り上げています。政策対話の場に私も出ましたけれども、不法滞在者ももちろんいるわけです。つまり、ペーパーがない人たちですけれども、これは対象から外れています。「不法」というのをドキュメントからなくした

ことによって、外国人労働者のプロテクションが強化されたということです。

私はインドネシアの例を使いました。他の国のことを話すよりも安全だからです。例えば、インドネシアの外国人労働者で、雇用主から逃げました。プランテーションからでもよいです。家からでもよいです。逃げたときに、パスポートを携帯していません。ASEAN コンセンサスが合意される前は、IDを持っていないので、直ちに入国管理に送られて強制送還されたわけです。しかし、この ASEAN コンセンサスの中には、これも全て ASEAN 加盟国に周知徹底されていますけれども、ID カードを携帯していない外国人労働者は警察に行くと、警察が大使館に連れていくことになっていますので、身柄を拘束されることはないということなのですね。ID を携帯していなくても拘留されることはないというコンセンサスの内容になっています。それが、外国人労働者保護という観点からの、ASEAN の中での取り決めです。

今、ASEAN の首脳宣言があります。これは、危機的状況にある外国人労働者や家族に対する宣言です。もし、外国人労働者が紛争に巻き込まれてしまったとか、パンデミック危機とかいった状況下に置かれた場合にどうするか。例えば、インドネシアはイスラエルに大使館を持っていませんけれども、インドネシア人の労働者がイスラエルにいるかもしれません。その場合、ASEAN 加盟国がインドネシア人をイスラエルから救出する義務を負います。ASEAN 加盟国の中で、ある国に大使館がない場合には、大使館を持っている他の加盟国が ASEAN の他国の国民を救出する義務があるということです。これは、少なくとも ASEAN 加盟国のレベルで外国人労働者を守ろうという取組の一環なのです。

ただ、それでも現場では、外国人労働者が検挙されたり、言葉の問題もあるので、裁判にアクセスできない、法律扶助にアクセスすることができない、医療支援さえ受けられない等々の問題は見られております。

(安東) 今ご指摘があったとおり、技能実習制度というのは非常にわかりにくいです。しかし、技能実習制度は、「技能実習」という名前なのですけれども、日本の国内法では労働者になっています。ただ、「それがわかりにくい」と今インドネシアのほうから指摘を受けているというのは私もよく知っております。

先ほどの見直しの議論というのは、いわゆる制度目的は実習生なのに運用は労働者として扱っているということについて、先ほど言ったように、目的と実態に乖離が生じているのではないかという強い指摘をパネル（有識者会議）からも受けているので、それについて解消すべく見直しをしているところであります。

あと、協力に関しましては、我々日本はインドネシアさんとも MOC を結んでおり、定期協議とかもやる準備をしていますので、お互い対話をして、各国とも対応を進めていきたいとは思っていますので、よろしく申し上げます。

(國井) 私は、法務省で国際協力を担当している国際協力部におります國井と申します。入管庁からご発言をいただいたので、せっかくですので、国際協力の立場からも一言お話し

しさせていただければと思います。

問題なのは、やはり、脆弱なライツホルダーの保護ということだと思います。最終的には、グリーンバンス・レメディ・メカニズム、救済という手段が確保されていないと、そこはどうしても問題が生じてしまうのだらうと思います。ユエンさんもプレゼンテーションの中で、ASEANにおけるチャレンジとして、このアクセス・トゥ・レメディというところを強くおっしゃっていたと理解しております。そういったところから、今回、法務省では、この海外のゲスト4名をご招待して、今週金曜日にはアクセス・トゥ・レメディに焦点を絞ってシンポジウムを行うことにしております。

ここまでは法務省の役人としての発言なのですが、ここからは私個人の思いをお話しさせていただきます。私は、昨年（2022年）6月に帰国するまで、ミャンマーの日本大使館に4年6か月おりました。そして、その間にクーデターというのを経験しました。この会場にも、そのクーデター当時、一緒に戦友として闘った弁護士さんがいらっしゃいますが、クーデターによって、それまで築いてきたものが一夜にして全て崩れる、壊れるということを経験しました。それまでの間、紙の上でのBHRというのは知っていましたが、現場でこんなに混乱を起こすのかと、目の前で様々な人権侵害が起きるという状況を目の当たりにしました。私は日本大使館におりましたので、様々な日系企業からご相談を受けましたが、皆さん、非常に悩みながら、苦しみながら、歯を食いしばって、自社のミャンマー人の従業員の方々を守るために頑張っていたらっしゃいました。

そういう姿を拝見して感じたことは、グリーンバンスとかレメディ・メカニズムというのは、1つの企業が作っていくには難しい面があるということです。一企業がコストを負うべき問題なのか、という視点です。私を感じたのは、ミャンマーの例は極端な例ではございますが、レメディの問題というのは、本来的には、政府、そして、市民、社会、そういった全てがコストを負担して確立していくべき制度ではないかという風に強く感じた次第です。

ですので、これは法務省の役人としての発言ではないですが、我々は南東アジアを中心に法律分野の国際協力をしておりますけれども、今後、ASEAN、特に、今回はインドネシアとタイからゲストをお呼びしておりますが、ASEAN地域において、私たちが考えるようなグリーンバンス・レメディ・メカニズムというものを作っていくお手伝いができたらと思っております。そういった制度が出来れば、もちろん、ASEANの企業の皆様、それから、ASEANの市民、社会の皆様のためにもなりますし、また、現地でビジネスを行っている日系企業のためにもなるのではないかという風に思っています。そういった制度を作れるように、何とか努力していきたいと思っております。

（戸田） 國井様、最後の締めコメントをありがとうございました。

## 閉会挨拶

(酒井) これで、本日の ICCLC 主催の「ビジネスと人権」のシンポジウムを終わらせていただきます。時間がだいぶ押してしましまして、今日の議論でリスクマネジメントなどという話もあったのですけれども、議論が面白くて、私のタイムマネジメントが崩壊してしまいましたことをお詫び申し上げます。

最後になりますけれども、すばらしい議論を展開していただいた登壇者の皆様に暖かい拍手をお願いできたらと思います。それから、今日の会議では同時通訳と配信の任を担っていただきました、サイマル・インターナショナル。私も同時通訳を聞いておりましたが、すばらしい通訳をしていただきました。それから、この会場等の設営では、TMI 総合法律事務所のスタッフの皆様に尽力いただきました。ありがとうございました。

以上

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