

ビジネスと人権NAPの これまでとこれから

～未完のストラテジーに未来はあるか？～

ビジネスと人権科研 9月研究会（2020年9月11日）

一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター〔ヒューライツ大阪〕

特任研究員 松岡秀紀

本日の内容

「ビジネスと人権NAPのこれまでとこれから」
～未完のストラテジーに未来はあるか？～」



(お話ししたいこと)

- ① NAP策定の経過と現段階
- ② NAP原案の概要
- ③ essential criteriaからNAP原案を検証する
- ④ 残された課題

ビジネスと人権NAPの これまでとこれから

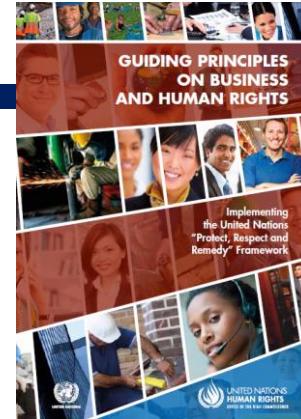
～未完のストラテジーに未来はあるか？～

- ① NAP策定の経過と現段階
- ② NAP原案の概要
- ③ essential criteriaからNAP原案を検証する
- ④ 残された課題

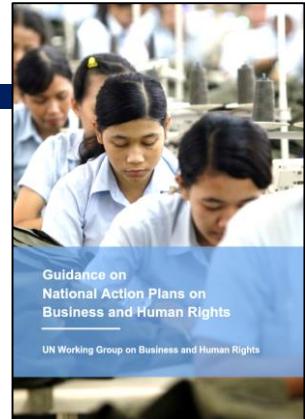
ビジネスと人権NAPをめぐる経過と現状

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

- ① 人権を**保護**する国家の**義務**
- ② 人権を**尊重**する企業の**責任**
- ③ 人権侵害からの**救済**の必要



(指導原則)



(NAPガイダンス)

「ビジネスと人権に関する国別行動計画」へ (※①③についての行動計画) (National Action Plan : NAP)

- NAP = 指導原則の具体的実施のために国家が策定する政策戦略
- G7エルマウ・サミット首脳宣言（2015年）で言及
- G20ハンブルク・サミット首脳宣言（2017年）で言及
- 現在**23**の国が策定済み。
- UNワーキンググループが**NAPガイダンス**を発行（2016年）。
- 日本は2016年11月、2017年11月に策定を表明（in the coming years）。
- SDGs実施指針に位置づけ（2016年）。

策定済み：イギリス、オランダ、デンマーク、フィンランド、リトアニア、スウェーデン、ノルウェー、コロンビア、スイス、イタリア、アメリカ、ドイツ、フランス、ポーランド、スペイン、ベルギー、チリ、チェコ、アイルランド、ルクセンブルク、スロベニア、ケニア、**タイ**

日本のビジネスと人権NAP策定の経過

2016：国連ビジネスと人権フォーラムで策定を表明（「数年以内に」）
SDGs実施指針に位置づけ

2017：国連ビジネスと人権フォーラムで策定を表明（「数年以内に」）

2018：策定が本格化（ベースラインスタディ意見交換会→12月に政府報告書）

2019：政府報告書へのパブコメ（1月）
作業部会開催（4月から4回）
諮詢委員会開催（6月）

2019年7月：優先分野の特定

「優先分野」

- 「ビジネスと人権」「人権」の理解促進と意識向上（①政府・政府関連機関、地方公共団体、②企業、③社会全体）
- 国内外のサプライチェーンにおける企業の人権尊重を促進する仕組みの整備
- 救済へのアクセス

2020年2月：NAP原案公表→パブコメ

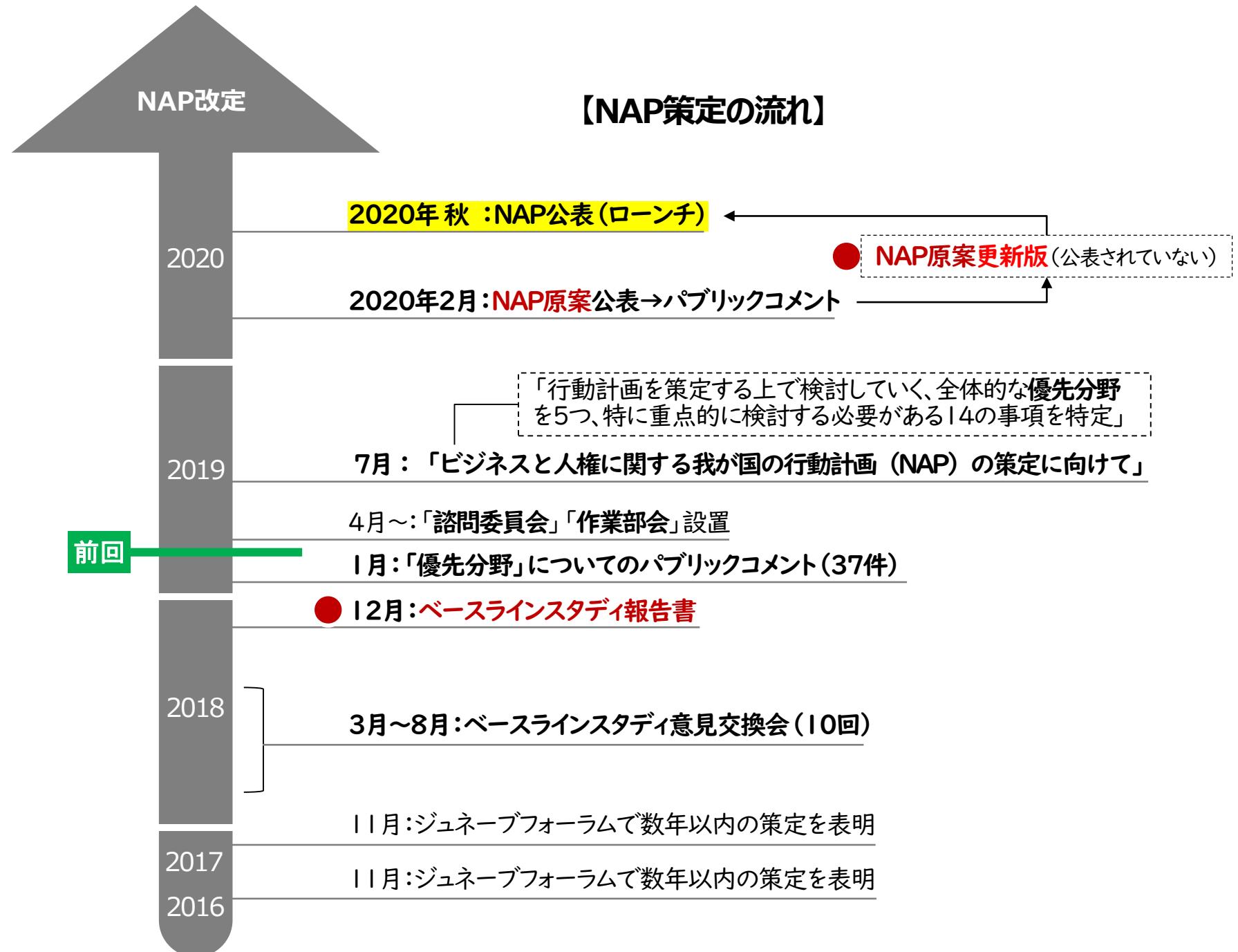
2020年秋：NAP公表（ローンチ）

テーマ

- 公共調達
- 法の下の平等（障害者、LGBT、女性）
- 労働（児童、外国人労働者（外国人技能実習生を含む））
- 救済へのアクセス
- 国際約束における人権の扱い
- サプライチェーン
- 中小企業

参画：日本経団連、連合、日弁連、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、ILO駐日事務所、中小企業家同友会、ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォームなど

日本のNAPをめぐる経過



ビジネスと人権NAPの これまでとこれから

～未完のストラテジーに未来はあるか？～

- ① NAP策定の経過と現段階
- ② NAP原案の概要
- ③ essential criteriaからNAP原案を検証する
- ④ 残された課題

NAP原案



ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォーム

TOP 情報 意見書 パブリックコメント NAPとは about us

Topic1 ステークホルダー共通要請事項

ビジネスと人権に関する 行動計画（NAP）に係る 作業部会

第2要請書及び
『ステークホルダー共通要請事項（第2）』

NEW !

NAP策定プロセスに参画してきた作業部会構成員・団体による**2回目の共通要請事項**です。

2020年6月2日に政府に提出されています。

Topic2 NAP原案ダウンロード

NAP 原案

NEW !
日本政府が2020年2月に公表した「ビジネスと
権」に関する行動計画原案（A4判20ペー
）のPDFをダウンロードできます。
連計画の概要（A4判2ページ）を以下ロー

(ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォームウェブサイト TOP)



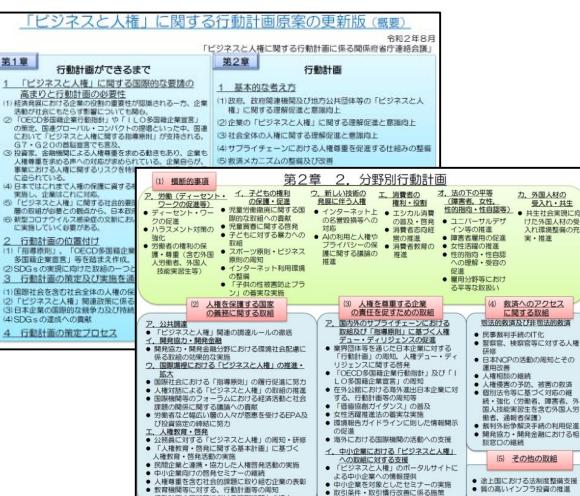
【NAP原案更新版】



「ビジネスと人権」に関する行動計画(案) (2020-2025)

令和2年8月

30P



「ビジネスと人権」に関する行動計画原案の更新版（概要）

令和2年8月

「ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議」

第1章

行動計画ができるまで

1 「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性

- (1) 経済発展における企業の役割の重要性が認識される一方、企業活動が社会にもたらす影響についても関心。
- (2) 「OECD多国籍企業行動指針」や「ILO多国籍企業宣言」の策定、国連グローバル・コンパクトの提唱といった中、国連において「ビジネスと人権に関する指導原則」が支持される。G7・G20の首脳宣言でも言及。
- (3) 投資家、金融機関による人権尊重を求める動きもあり、企業も人権尊重を求める声への対応が求められている。企業自らが、事業における人権に関するリスクを特定して対策を講じる必要に迫られている。
- (4) 日本ではこれまで人権の保護に資する様々な立法措置・施策を実施し、企業はこれに対応。
- (5) 「ビジネスと人権」に関する社会的要請の高まりを踏まえ、一層の取組が必要との観点から、日本政府として行動計画を策定。
- (6) 新型コロナウイルス感染症の文脈においても、行動計画を着実に実施していく必要がある。

2 行動計画の位置付け

- (1) 「指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等を踏まえ作成。
- (2) SDGsの実現に向けた取組の一つと位置付け。

3 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの

- (1) 国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
- (2) 「ビジネスと人権」関連政策に係る整合性の確保
- (3) 日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上
- (4) SDGsの達成への貢献

4 行動計画の策定プロセス

第2章

行動計画

1 基本的な考え方

- (1) 政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (2) 企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (3) 社会全体の人権に関する理解促進と意識向上
- (4) サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- (5) 救済メカニズムの整備及び改善

2 分野別行動計画

→ 詳細は次頁。

第3章

政府から企業への期待

政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する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を期待。

第4章

行動計画の実施・見直しに関する枠組み

行動計画期間は5年。毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。ステークホルダーとの対話の機会を設け、その概要を公表。公表3年後に中間レビュー、5年後に改定。

(1) 横断的事項

ア. 労働 (ディーセント・ワークの促進等)

- ディーセント・ワークの促進
- ハラスメント対策の強化
- 労働者の権利の保護・尊重 (含む外国人労働者、外国人技能実習生等)

イ. 子どもの権利の保護・促進

- 児童労働撤廃に関する国際的な取組への貢献
- 児童買春に関する啓発
- 子どもに対する暴力への取組
- スポーツ原則・ビジネス原則の周知
- インターネット利用環境の整備
- 「子供の性被害防止プラン」の着実な実施

(2) 人権を保護する国家の義務に関する取組

ア. 公共調達

- 「ビジネスと人権」関連の調達ルールの徹底
- イ. 開発協力・開発金融
- 開発協力・開発金融分野における環境社会配慮に関する取組の効果的な実施
- ウ. 國際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡大
 - 國際社会における「指導原則」の履行促進に努力
 - 人権対話による「ビジネスと人権」の取組の推進
 - 國際機関等のフォーラムにおける経済活動と社会課題の関係に関する議論への貢献
 - 労働者など幅広い層の人々が恩恵を受けるEPA及び投資協定の締結に努力

エ. 人権教育・啓発

- 公務員に対する「ビジネスと人権」の周知・研修
- 「人権教育・啓発に関する基本計画」に基づく人権教育・啓発活動の実施
- 民間企業と連携・協力した人権啓発活動の実施
- 中小企業向けの啓発セミナーの継続
- 人権尊重を含む社会的課題に取り組む企業の表彰
- 教育機関等に対する、行動計画等の周知
- 行動計画の周知等における国際機関との協力

第2章 2. 分野別行動計画

ウ. 新しい技術の発展に伴う人権

- インターネット上の名誉毀損等への対応
- AIの利用と人権やプライバシーの保護に関する議論の推進

エ. 消費者の権利・役割

- エシカル消費の普及・啓発
- 消費者志向経営の推進
- 消費者教育の推進

オ. 法の下の平等 (障害者、女性、性的指向・性自認等)

- ユニバーサルデザイン等の推進
- 障害者雇用の促進
- 女性活躍の推進
- 性的指向・性自認への理解・受容の促進
- 雇用分野等における平等な取扱い

カ. 外国人材の受入れ・共生

- 共生社会実現に向けた外国人材の受け入れ環境整備の充実・推進

(3) 人権を尊重する企業の責任を促すための取組

ア. 国内外のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進

- 業界団体等を通じた日本企業に対する「行動計画」の周知、人権デュー・ディリジェンスに関する啓発
- 「OECD多国籍企業行動指針」及び「ILO多国籍企業宣言」の周知
- 在外公館における海外進出日本企業に対する、行動計画等の周知等
- 「価値協創ガイド」の普及
- 女性活躍推進法の着実な実施
- 環境報告ガイドラインに則した情報開示の促進
- 海外における国際機関の活動への支援

イ. 中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援

- 「ビジネスと人権」のポータルサイトによる中小企業への情報提供
- 中小企業を対象としたセミナーの実施
- 取引条件・取引慣行改善に係る施策

(4) 救済へのアクセスに関する取組

司法的救済及び非司法的救済

- 民事裁判手続のIT化
- 警察官、検察官等に対する人権研修
- 日本NCPの活動の周知とその運用改善
- 人権相談の継続
- 人権侵害の予防、被害の救済
- 個別法令等に基づく対応の継続・強化 (労働者、障害者、外国人技能実習生を含む外国人労働者、通報者保護)
- 裁判外紛争解決手続の利用促進
- 開発協力・開発金融における相談窓口の継続

(5) その他の取組

- 途上国における法制度整備支援
- 質の高いインフラ投資の推進

第2章 2. 分野別行動計画

(1) 横断的事項

- ア. 労働 (ディーセント・ワークの促進等)**
- ・ディーセント・ワークの促進
 - ・ハラスメント対策の強化
 - ・労働者の権利の保護・尊重 (含む外国人労働者、外国人技能実習生等)

- イ. 子どもの権利の保護・促進**
- ・児童労働撤廃に関する国際的な取組への貢献
 - ・児童買春に関する啓発
 - ・子どもに対する暴力への取組
 - ・スポーツ原則・ビジネス原則の周知
 - ・インターネット利用環境の整備
 - ・「子供の性被害防止プラン」の着実な実施

- ウ. 新しい技術の発展に伴う人権**
- ・インターネット上の名誉毀損等への対応
 - ・AIの利用と人権やプライバシーの保護に関する議論の推進

- エ. 消費者の権利・役割**
- ・エシカル消費の普及・啓発
 - ・消費者志向経営の推進
 - ・消費者教育の推進

- オ. 法の下の平等 (障害者、女性、性的指向・性自認等)**
- ・ユニバーサルデザイン等の推進
 - ・障害者雇用の促進
 - ・女性活躍の推進
 - ・性的指向・性自認への理解・受容の促進
 - ・雇用分野等における平等な取扱い

- カ. 外国人材の受入れ・共生**

- ・共生社会実現に向けた外国人材の受け入れ環境整備の充実・推進

(2) 人権を保護する国家の義務に関する取組

ア. 公共調達

- ・「ビジネスと人権」関連の調達ルールの徹底
- イ. 開発協力・開発金融
- ・開発協力・開発金融分野における環境社会配慮に係る取組の効果的な実施
- ウ. 国際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡大
- ・国際社会における「指導原則」の履行促進に努力
- ・人権対話による「ビジネスと人権」の取組の推進
- ・国際機関等のフォーラムにおける経済活動と社会課題の関係に関する議論への貢献
- ・労働者など幅広い層の人々が恩恵を受けるEPA及び投資協定の締結に努力

エ. 人権教育・啓発

- ・公務員に対する「ビジネスと人権」の周知・研修
- ・「人権教育・啓発に関する基本計画」に基づく人権教育・啓発活動の実施
- ・民間企業と連携・協力した人権啓発活動の実施
- ・中小企業向けの啓発セミナーの継続
- ・人権尊重を含む社会的課題に取り組む企業の表彰
- ・教育機関等に対する、行動計画等の周知
- ・行動計画の周知等における国際機関との協力

(3) 人権を尊重する企業の責任を促すための取組

ア. 国内外のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進

- ・業界団体等を通じた日本企業に対する「行動計画」の周知、人権デュー・ディリジェンスに関する啓発
- ・「OECD多国籍企業行動指針」及び「ILO多国籍企業宣言」の周知
- ・在外公館における海外進出日本企業に対する、行動計画等の周知等
- ・「価値協創ガイド」の普及
- ・女性活躍推進法の着実な実施
- ・環境報告ガイドラインに則した情報開示の促進
- ・海外における国際機関の活動への支援

イ. 中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援

- ・「ビジネスと人権」のポータルサイトによる中小企業への情報提供
- ・中小企業を対象としたセミナーの実施
- ・取引条件・取引慣行改善に係る施策

(4) 救済へのアクセスに関する取組

司法的救済及び非司法的救済

- ・民事裁判手続のIT化
- ・警察官、検察官等に対する人権研修
- ・日本NCPの活動の周知とその運用改善
- ・人権相談の継続
- ・人権侵害の予防、被害の救済
- ・個別法令等に基づく対応の継続・強化 (労働者、障害者、外国人技能実習生を含む外国人労働者、通報者保護)
- ・裁判外紛争解決手続の利用促進
- ・開発協力・開発金融における相談窓口の継続

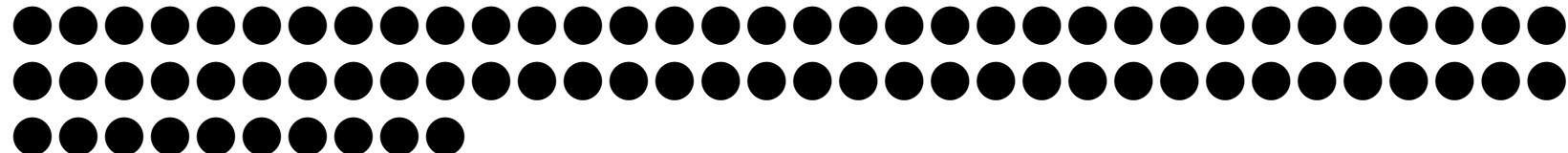
(5) その他の取組

- ・途上国における法制度整備支援
- ・質の高いインフラ投資の推進

「分野別行動計画」の構成：「労働（ディーセント・ワークの促進等）」を例に

ア. 労働（ディーセント・ワークの促進等）

＜既存の制度・これまでの取組＞



＜今後行っていく具体的な措置＞ …… 行動計画全体で**53項目**

（ア）ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の促進



（イ）ハラスメント対策の強化



（ウ）労働者の権利の保護・尊重（含む外国人労働者・外国人技能実習生等）



「人権を尊重する企業の責任を促すための取組」①

ア. 国内外のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進

＜既存の制度・これまでの取組＞

(略)

＜今後行っていく具体的な措置＞

(ア) 業界団体等を通じた、企業等に対する行動計画の周知、人権デュー・ディリジェンスに関する啓発

・業界団体等を通じた、企業への本行動計画の周知・普及啓発を実施していくことにより、責任ある企業行動の促進を図っていく。【全府省庁】

(イ) OECD多国籍企業行動指針の周知の継続

・企業の責任ある行動を促進するため、関係機関と協力しつつ、「OECD多国籍企業行動指針」の周知を継続する。【外務省、厚生労働省、経済産業省】

(ウ) 「ILO多国籍企業宣言」の周知

・関係府省庁等のウェブサイト等において、周知を継続する。【厚生労働省】

(エ) 在外公館における海外進出日本企業に対する、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスに関する啓発

・現地関係機関・団体等との協力を視野に、在外公館において、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスの啓発を図っていく。その際、女性や子どもを始めとする社会的弱者を含むサプライチェーンにおける労働者の人権保護の課題に十分留意する。【外務省、財務省】

- ア. 国内外のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進
 - ・業界団体等を通じた日本企業に対する「行動計画」の周知、人権デュー・ディリジェンスに関する啓発
 - ・OECD多国籍企業行動指針の周知の継続
 - ・在外公館における海外進出日本企業に対する、行動計画等の周知等
 - ・「価値協働カウンタインス」の普及
 - ・女性活躍推進法に基づく情報公表の普及実績
 - ・環境報告ガイドラインに則した情報開示の促進
 - ・海外の国際機関の活動への支援
- イ. 中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援
 - ・「ビジネスと人権」のポータルサイトによる中小企業への情報提供
 - ・中小企業を対象としたセミナーの実施
 - ・取引条件・取引慣行改善に係る施策

「人権を尊重する企業の責任を促すための取組」②

(才) 「価値協創ガイドンス」の普及

・投資家と企業経営者のESG/非財務情報に関する対話・開示の手引きであり、企業の自主的・自発的な取組の「指針」として活用できる「価値協創ガイドンス」の普及に引き続き努める。【経済産業省】

(カ) 女性活躍推進法の着実な実施

・2019年通常国会で可決・成立した改正法では、行動計画の策定及び情報公表の義務対象を常時雇用する労働者101人以上の事業主まで拡大し、301人以上の事業主に対しては情報公表の強化を行った。(2020年6月1日施行。対象拡大は2022年4月1日施行。) 今後、改正法の円滑な施行に向けて、改正内容の周知徹底や中小企業に対する行動計画の策定支援等を行っていく。【厚生労働省】

(キ) 環境報告ガイドンスに即した情報開示の促進

・令和2年8月に発行した環境デュー・ディリジェンスに関する手引書の普及等を通じて、環境デュー・ディリジェンスの理解、情報開示の促進に努める。【環境省】

(ク) 海外における国際機関の活動への支援

・ILOへの拠出を通じ、サプライチェーン末端の労働者のディーセント・ワークの促進等の取組及び好事例の普及を引き続き支援する。【厚生労働省、関係府省庁】

ア. 国内のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進
・業界団体等を通じた日本企業に対する「行動計画」の周知、人権デュー・ディリジェンスに関する啓発
・OECD多国籍企業行動指針の周知の継続
・在外公館における海外進出日本企業に対する、行動計画等の周知等
・「価値協創ガイドンス」の普及
・女性活躍推進法に基づく情報公表の着実な実施
・環境報告ガイドンスに則した情報開示の促進
・海外の国際機関の活動への支援
イ. 中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援
・「ビジネスと人権」のポータルサイトによる中小企業への情報提供
・中小企業を対象としたセミナーの実施
・取引条件・取引慣行改善に係る施策

ビジネスと人権NAPの これまでとこれから

～未完のストラテジーに未来はあるか？～

- ① NAP策定の経過と現段階
- ② NAP原案の概要
- ③ essential criteriaからNAP原案を検証する
- ④ 残された課題

NAPガイダンス

● NAPの定義

「国連のビジネスと人権に関する指導原則に適合するかたちで、企業による人権への負の影響から保護するために国家が策定する、常に進化する政策戦略」

● 4つの不可欠の基準 (essential criteria)

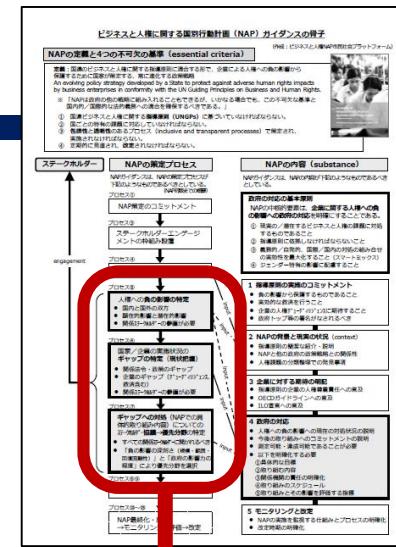
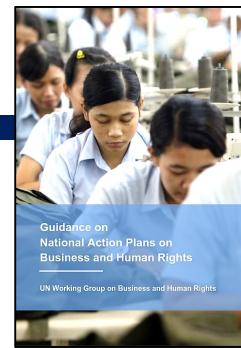
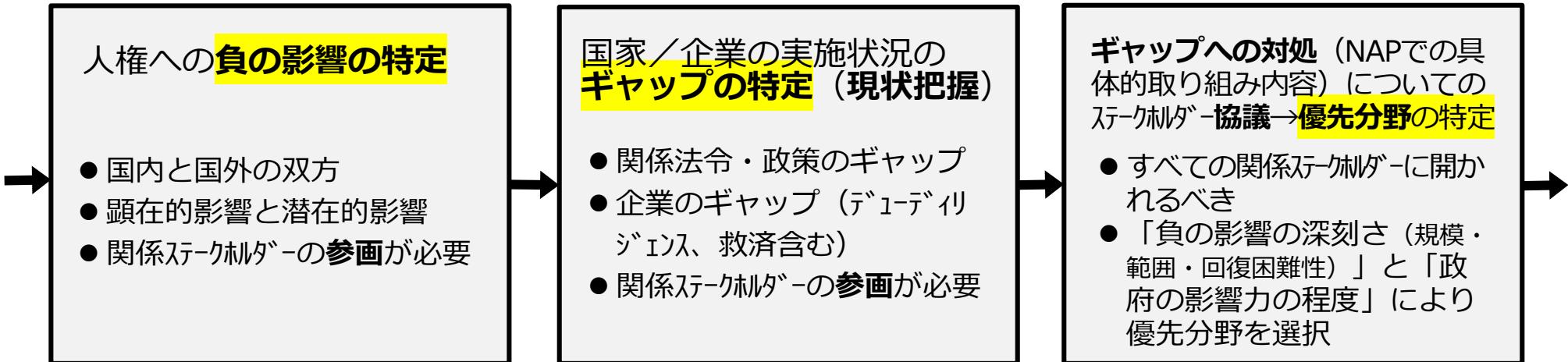
- ① 国連ビジネスと人権に関する**指導原則**に基づいていなければならない。
- ② 国ごとの特有の課題に対応していなければならない。
- ③ **包摂性と透明性**のあるプロセス (inclusive and transparent processes) で策定され、実施されなければならない。
- ④ 定期的に見直され、**改定**されなければならない。

● 策定プロセスの中核部分 (→これがNAPの内容になっていく)

プロセス⑤

プロセス⑥

プロセス⑦



(NAPガイダンスの骨子)

市民社会プラットフォーム
サイトからダウンロード可能

ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）ガイダンスの骨子

(作成：ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォーム)

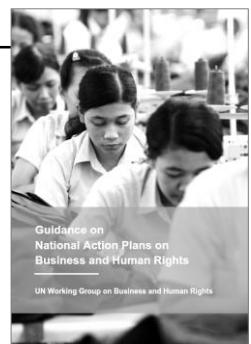
NAPの定義と4つの不可欠の基準 (essential criteria)

定義：国連のビジネスと人権に関する指導原則に適合する形で、企業による人権への負の影響から保護するために国家が策定する、常に進化する政策戦略

An evolving policy strategy developed by a State to protect against adverse human rights impacts by business enterprises in conformity with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

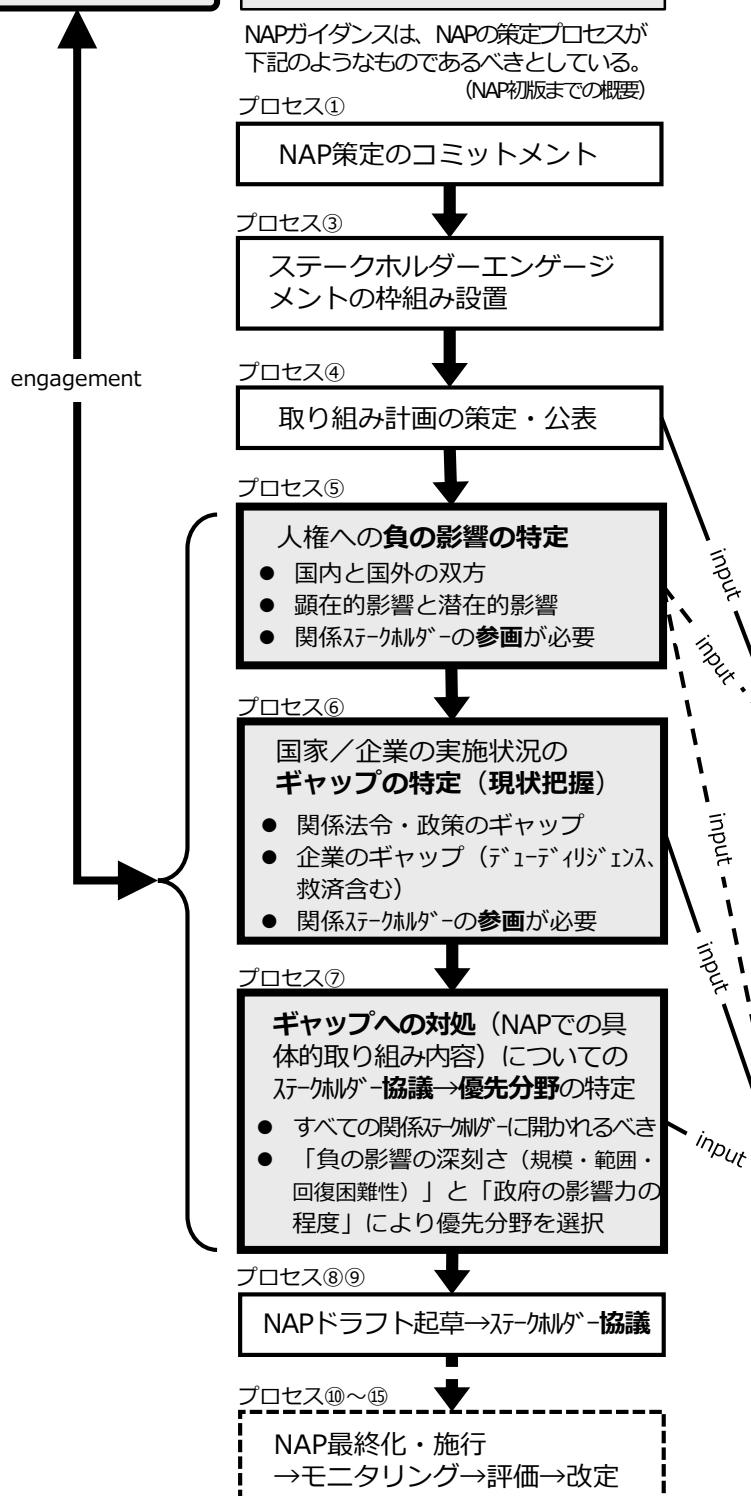
※ 「NAPは政府の他の戦略に組み入れることもできるが、いかなる場合でも、この不可欠な基準と国内的／国際的な法的義務への適合を確保するべきである。」

- ① 国連ビジネスと人権に関する**指導原則（UNGPs）**に基づいていなければならない。
- ② 国ごとの特有の課題に対応していなければならない。
- ③ **包摂性と透明性**のあるプロセス (inclusive and transparent processes) で策定され、実施されなければならない。
- ④ 定期的に見直され、**改定**されなければならない。



ステークホルダー

NAPの策定プロセス



NAPの内容 (substance)

NAPガイダンスは、NAPの内容が下記のようなものであるべきとしている。

政府の対応の基本原則

NAPの中核的要素は、**企業に関する人権への負の影響への政府の対応**を明確にすることである。

- ① 現実の／潜在するビジネスと人権の課題に対応すること
- ② 指導原則に依拠しなければならないこと
- ③ 義務的／自発的、国際／国内の対処の組み合せの実効性を最大化すること（スマートミックス）
- ④ ジェンダー特有の影響に配慮すること

1 指導原則の実施のコミットメント

- 負の影響から保護すること
- 実効的な救済を行うこと
- 企業の人権デューディリジエンスに期待すること
- 政府トップ等の署名がなされるべき

2 NAPの背景と現実の状況 (context)

- 指導原則の簡潔な紹介・説明
- NAPと他の政府の政策戦略との関係性
- 人権課題の分類整理での発見事項

3 企業に対する期待の明記

- 指導原則の企業の人権尊重責任への言及
- OECDガイドラインへの言及
- ILO宣言への言及

4 政府の対応

- 人権への負の影響への現在の対処状況の説明
- 今後の取り組みへのコミットメントの説明
- 測定可能・達成可能であることが必要
- 以下を明確化する必要
 - ①具体的な目標
 - ②取り組む内容
 - ③関係機関の責任の明確化
 - ④取り組みのスケジュール
 - ⑤取り組みとその影響を評価する指標

5 モニタリングと改定

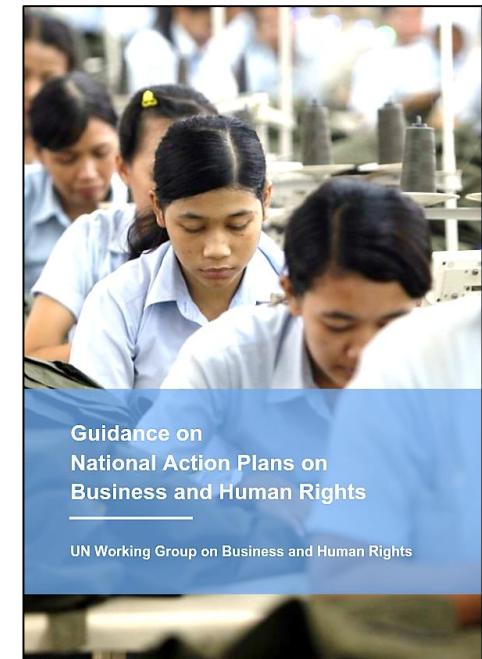
- NAPの実施を監視する仕組みとプロセスの明確化
- 改定時期の明確化

essential criteria

ビジネスと人権の領域においては、国別行動計画は、「国連のビジネスと人権に関する指導原則に適合するかたちで、企業による人権への負の影響から保護するために国家が策定する、常に進化する政策戦略」として定義される。UNWGは、**4つの必要条件**が実効的なNAPにとって欠かせないと考える。

(NAPガイダンスExecutive Summary : HRN暫定訳から一部変更)

In the field of business and human rights, a NAP is defined as an “evolving policy strategy developed by a State to protect against adverse human rights impacts by business enterprises in conformity with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).” The UNWG considers **four essential criteria** to be indispensable for effective NAPs.



essential criteria① : NAPの基礎としての指導原則

NAPは指導原則を実施するための文書である。指導原則に従って、NAPは、国際的な人権基準に基づくとともに、**ビジネスに関連する人権への負の影響を防止、軽減及び救済**する際の国家の義務とビジネスの責任の相互補完性及び相互関連性を示さなければならぬ。

NAPは、政策戦略として、まず何よりも、**国家がどのように人権に関する義務を履行するつもりであるか**について答えるものでなければならない。指導原則の下で保護義務を履行する場合、国家は、第2の柱及び第3の柱の下で企業がどのようにして責任を果たすことを期待しているのかを明らかにするとともに、企業による人権の尊重をどのような活動を通じて支援し、動機付け、要求するのかを特定しなければならない。指導原則は、国内的には様々な政府の政策や規制によって、また、国際的には国境を越えて、企業に同様の基準を遵守させることを確保するのに役立つ可能性がある。

NAPは、指導原則と同様、**非差別性及び平等という根本的な人権原則**に基づくものでなければならない。その意味は、性別に基づく異なる影響を考慮する場合を含め、**脆弱化または周縁化されるリスクが高い個人やグループが直面する課題を特定するとともに、それに対処するために特に注意が払われるべき**ということである。

(HRN暫定訳から一部変更)

The UNGPs as the foundation for NAPs

A NAP is an instrument to implement the UNGPs. In line with the UNGPs, NAPs must be based on international human rights standards and reflect the complementarity and interrelatedness of State obligations and business responsibilities in preventing, mitigating and remedying adverse business-related human rights impacts.

NAPs as public policy strategies should, in the first instance, provide answers as to **how States plan to implement their human rights obligations**. When implementing their duty to protect under the UNGPs, States will also need to clarify the ways in which they expect business enterprises to discharge their responsibilities under the second and third pillars, and identify activities through which Governments support, enable, incentivize and require business enterprises to respect human rights. The UNGPs can help ensure that businesses are held to the same standards both internally by various government policy and regulatory instruments, and internationally across countries.

Consistent with the UNGPs, NAPs **must be underpinned by the core human rights principles of non-discrimination and equality**. This means that particular attention should be given to **identifying and addressing** the challenges faced by individuals and groups that may be at heightened risk of becoming vulnerable or marginalized, including by taking into account differential impacts based on gender.

essential criteria①からみたNAP原案

キーワード

「負の影響」「国家の保護義務」「脆弱化・周辺化リスクの高い人々」

- 「ビジネスに関連する人権への負の影響を防止、軽減及び救済」が大前提
 - → そもそも負の影響を特定するプロセスが欠落しており、記述も弱い。
- 国家の保護義務をどう履行するかがまず重要
 - → 記述はされているが。。

政府は、「指導原則」はもとより、**国家の人権保護義務を基礎とし**、我が国が締結している人権諸条約の遵守及び国際的に認められた原則（「労働における基本的な原則及び権利に関するILOの宣言」に述べられている基本的権利に関する原則等）の尊重を含む国際社会に対する各種コミットメントの実施のための手段の一つとして、行動計画を策定する。

- 脆弱化・周縁化リスクの高い人々の課題の特定と対処が重要
 - → 記述はされているが、「特定」と「対処」まで至っていない。

国内外における責任ある企業活動の促進を図ることで、国内外を問わず企業活動により人権への悪影響を受ける人々の人権の保護・促進に、ひいては国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進に貢献することを、本行動計画の目的とする。その際、**社会的弱者**になるリスク又は社会的に取り残されるリスクの高いグループに属する個人の権利とニーズ及び直面する課題に特に注意を払う。

essential criteria②：国別の状況の下で直面する、特有の課題への対応

全てのNAPは、指導原則及び国際的な人権に関する文書と整合した共通の基盤を共有するが、全ての国に当てはまる同一のアプローチがあるわけではない。各NAPには、**国別の関連する状況の重要な優先事項を反映させる必要がある**。例えば、多数の多国籍企業を受け入れる国では、それらの企業の本拠地である国と比較して、異なる問題や手段に焦点を合わせることが期待される。同様に、もし特有の業種が、ある国の経済にとって特に重要である場合には、当該業種にも焦点を合わせることが必要になる可能性がある。

NAP及びNAPを策定・アップデートするプロセスは、各国家の能力や文化的・歴史的状況に即し、かつ、**企業に関する人権への負の影響の防止・救済に対して最も影響力を及ぼすことができる重点的かつ現実的な活動を規定するものでなければならない**。

(HRN暫定訳から一部変更)

Responding to specific challenges faced in the national context

While all NAPs will share common ground in their alignment with the UNGPs and with international human rights instruments, one size will not fit all. Each NAP **needs to reflect material priorities of the relevant country context**. For example, countries that host many multinational business enterprises will be expected to focus on a different set of questions and measures than countries that are home to those business enterprises. Similarly, if specific sectors are of particular importance to the economy of a country, this may lead to additional emphasis on those sectors.

NAPs and the processes through which they are developed and updated must also adjust to each State's capacity and cultural and historic contexts, and set out **focused and realistic actions that deliver the most impact possible on prevention, mitigation and remedy of adverse business-related human rights impacts**.

essential criteria②からみたNAP原案

キーワード

「context」「負の影響」

- 日本のcontextを全体として把握して反映させる必要
 - → 「先導する組織」(leading entity)が脆弱。
- 人権への負の影響の防止・救済に最も影響を及ぼせる取組みを規定する必要がある。
 - → そもそも負の影響を特定するプロセスが欠落しているため記述できない。

essential criteria③：包摂性及び透明性

NAPプロセスは、NAPの策定、モニタリング及びアップデートを含め、**包摂性及び透明性**があり、**影響を受ける可能性がある個人またはグループ及び関係するステークホルダーの見解や必要性を考慮するものでなければならない**。これは、権利に適合するアプローチにとって中心をなすものであり、とりわけ関係するステークホルダーがどの程度NAPプロセスに参加するかがNAPの正当性と有効性を決めるものである。

ステークホルダーは、ビジネスと人権の分野において、課題に関する広範な知識と潜在的に効果のある解決法をもたらしてくれる可能性がある。また、関係するステークホルダーは、NAPにおいてなされたコミットメントの効果的な実施を確保する上で中心的役割を果たす。NAPプロセスは、政府及び政府以外のステークホルダーの関与を通じて、国家の保護義務や、より一般的には指導原則の実施に関して、マルチステークホルダー間のやり取りや協調にとって重要な基盤としての役割を果たすことができる。

NAPプロセスに参加するよう招かれるステークホルダーには、当該国の国内人権機関、企業代表、労働組合、市民社会組織、及び、児童、女性、先住民、少数民族及び障がい者のように、**ビジネスに関連する人権侵害に対して特に脆弱である可能性のある人々の集団の代表者が含まれるべきである**。可能な限り、ビジネスに関連する人権侵害の被害にあった者、または、その者を正当に代表する関係者は、このプロセスに参加が認められるべきである。

(HRN暫定訳から一部変更)

Inclusiveness and transparency

NAP processes, including NAP development, monitoring and update must be both **inclusive and transparent** and **take the views and needs of individuals or groups who may be impacted and other relevant stakeholders into account**. This is central to a rights-compatible approach and the degree to which relevant stakeholders participate in the NAP process will determine, amongst other things, the legitimacy and effectiveness of a NAP.

Stakeholders can bring in extensive knowledge of the challenges and potentially effective solutions in the field of business and human rights, and they are central to ensure effective implementation of commitments made in NAPs. Through the inclusion of both governmental and non-governmental stakeholders, NAP processes can serve as a key platform for multi-stakeholder exchange and coordination related to the State duty to protect and UNGP implementation more generally.

Stakeholders invited to participate in NAP processes should include national human rights institutions (NHRIs), business representatives, trade unions, civil society organizations, as well as **representatives of population groups that may be particularly exposed and affected by business-related human rights abuse**, such as children, women, indigenous peoples, ethnic minorities and persons with disabilities. **Wherever possible, persons impacted by business-related human rights harm, or actors legitimately representing their views, should be able to participate in the process.**

essential criteria③からみたNAP原案

キーワード

「包摂性」「ステークホルダーの見解と必要性の考慮」「プロセスの透明性」

- 影響を受ける人々及び他のステークホルダーの見解と必要性を考慮すること
 - → ベースラインスタディ報告書はデスクレビューのみで負の影響の特定なし。
 - → 諮問委員会、作業部会、パブコメへの対応は十分であったか。
- 脆弱な人々、人権侵害の被害者がプロセスに参加すべき
 - → 当初に提案もあったが、実現しなかった。

第一段階として、関係する全府省庁が参加する形で、企業活動に関連する我が国の**法制度や施策等の現状整理**を行い、その上で、実態を把握するため、経済界、労働界、法曹界、学術界、市民社会等の代表的な組織の参加を得て、計10回の**意見交換会**を実施した。

…当該ベースラインスタディ(現状把握調査)の結果を踏まえて、関係府省庁間の調整を図る連絡会議を設置し、また、幅広い意見を聴取することを目的とし、**諮問委員会、作業部会**を設置し、上記各界及び消費者団体等からの意見も踏まえつつ、議論を重ね、行動計画に盛り込む優先分野を特定し、行動計画を策定した。さらに、当該行動計画の策定においてパブリックコメントの募集や国内セミナーを行った。

- 策定プロセスの透明性が確保されるべき
 - → 議論内容の公開など、透明性は不十分。

essential criteria④：定期的なレビュー及び改定の継続的プロセス

NAPプロセスは、1回限りのイベントではなく、継続される必要がある。最初のNAPを策定するとき、各国家は、他の分野ではなく、ある特定の分野を優先することが必要になりうる。したがって、最初のNAPが、ある国家のビジネスと人権に関する全ての問題に効果的に対処するということは考えにくい。政府は、定期的に自国の**NAPをレビューし、有効性を評価し、改定することによって、累積的な効果と進歩が得られるよう努力する必要がある**。NAPのアップデートは、**現実的または潜在的なビジネスによる人権への負の影響の変化**、並びに、政策の優先順位及び国際的な規制環境の進展を考慮に入れるべきである。

(HRN暫定訳から一部変更)

A continuous process of regular review and update

NAP processes need to be continuous efforts rather than one-off events. In developing an initial NAP, States may need to prioritize certain areas over others. It is therefore unlikely that an initial NAP will effectively address all the issues relating to business and human rights in a State. Governments need to strive for cumulative effects and progress by regularly **reviewing, measuring the effectiveness of, and updating** their NAP. NAP updates should take into account **changing actual and potential adverse human rights impacts by business**, as well as in the international regulatory environment.

essential criteria④からみたNAP原案

キーワード

「レビューと有効性の評価」「人権への負の影響の変化」

- レビュー、有効性評価の上での定期的な改定が必要
 - → 簡単な記述はあるが。。
- 人権への負の影響の変化を考慮すべき
 - → 「新たな施策がある場合」の記述はあるが、負の影響の変化との関連が不明。そもそもローンチまでのプロセスでも負の影響の特定(とギャップの特定)はなかった。

行動計画の実施状況を、毎年、関係府省庁連絡会議において確認する。実施状況の確認に当たっては、関係府省庁における既存の評価指標の活用も含め、可能な限り、客観的な指標を用いるように努める。また、行動計画に記載の施策に加え、**新たな施策がある場合**にはそれらも含める。さらに、その実施状況について、ステークホルダーと共有し、意見聴取する機会を設け、その概要を公表する。

(2020年1月23日)

【総括的な意見】

(1) 指導原則に基づいたNAPにしてください

NAPは指導原則を実施するためのものであり、指導原則に基づいていなければなりません。今後の策定プロセスと改定プロセスにおいて、前提となるこの原則がゆらぐことのないよう改めて要請します。

(2) 包摂性と透明性を確保してください

これまでの策定プロセスは、包摂性と透明性が十分に確保されていませんでした。今後の策定プロセスとその後の改定プロセスにおいて、包摂性と透明性を十分に確保することを改めて要請します。

(3) 政策の一貫性を確保してください

これまでの策定プロセスや政府から示されたNAPの内容に関わる文書は、政府の各府省庁及び関係機関の間での「政策の一貫性」が十分であるのか疑問のあるものでした。今後の策定プロセスとその後の改定プロセスにおいて、またSDGsとの関係において、政策の一貫性を十分に確保することを改めて要請します。

(4) ギャップ分析により政策の有効性を確保してください

現在、ギャップ分析がなされないままNAP策定へのプロセスが進められています。これで本当に問題の解決に結びつくのか、大きな疑問が残されたままです。策定までのプロセスにおいてギャップ分析の努力をするとともに、少なくとも、NAP改定のプロセスにおいてギャップ分析が必要であることをNAP自体に明記することを要請します。

(5) 改定のプロセスを確実なものにしてください

NAPガイダンスは、指導原則への準拠、包摂性と透明性の確保などとともに、NAPの改定を「不可欠の条件」としています。政府も改定を前提としていますが、改定は適切な時期に行い、また包摂性と透明性などNAP策定プロセスに求められる要件を欠落させることのないよう要請します。

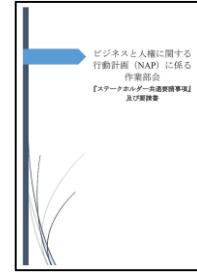
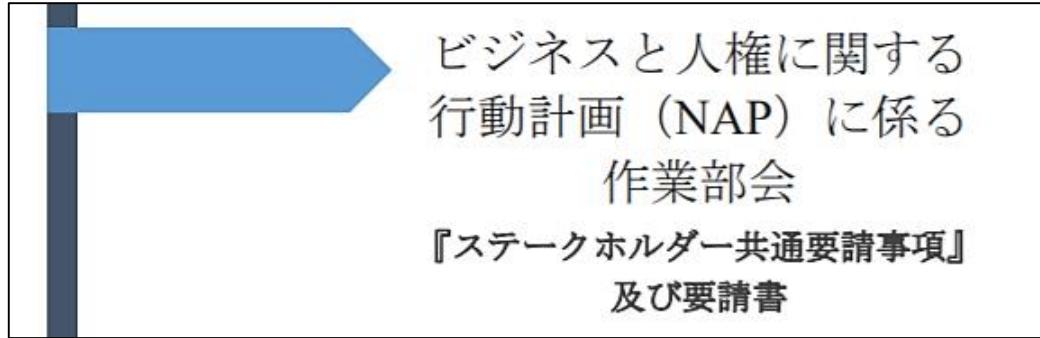
【当事者の視点から】

- ① 障害者
- ② ジェンダー
- ③ 性的指向・性自認
- ④ 外国人労働者
- ⑤ 児童労働
- ⑥ ビジネスと子どもの権利
- ⑦ 人種差別
- ⑧ 市民への負の影響（ヘイトスピーチ）
- ⑨ 消費者

【市民社会からみた諸課題】

- ① 国内人権機関
- ② 公共調達
- ③ 人権デューディリジェンス
- ④ サプライチェーン
- ⑤ サプライチェーン（農林水産業）
- ⑥ 透明性の確保・非財務情報開示
- ⑦ 輸入規制
- ⑧ 開発協力
- ⑨ 科学技術イノベーション（STI）
- ⑩ 人権教育・啓発
- ⑪ 救済へのアクセス（国家基盤型）
- ⑫ 救済へのアクセス（非国家基盤型）

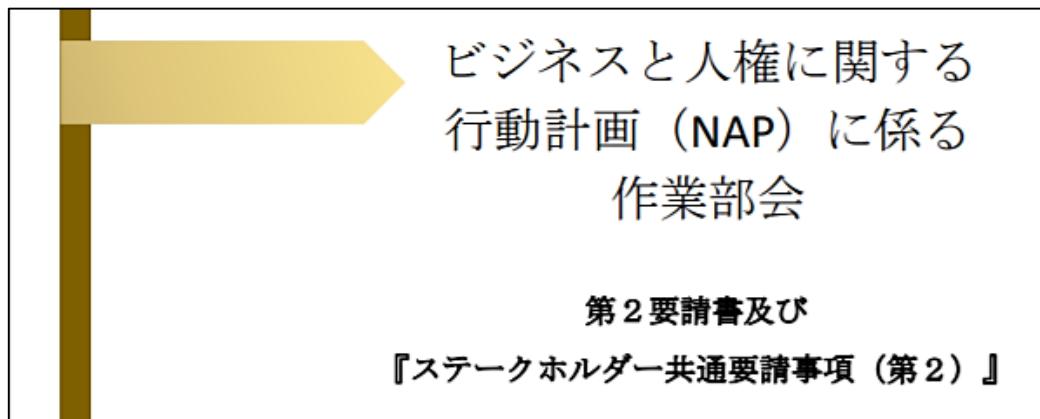
ステークホルダー共通要請事項（第1、第2）



(2019年11月)

各団体意見書等から最大公約数的内容を抽出・整理し、さらに団体間で調整されたもの

- ①企業情報の開示、②外国人労働者、③人権デューディリジェンス及びサプライチェーン、
④公共調達、⑤救済へのアクセス



(2020年6月)

- ①第1要請書に基づく共通要請事項の反映
- ②ステークホルダー関与型のNAP実施・モニタリング・改定の体制整備
- ③コロナ危機を通じた人権への影響とその対応についてのNAPへの組み込み

第2共通要請事項から①

第2 ステークホルダー関与型のNAP実施・モニタリング・改定の体制整備

A. 実施・モニタリングにあたり、PDCAサイクルを実施できる体制の整備

- a. 省庁間の**政策の一貫性**の推進や調整を図るための**政府機関の特定**・会議体の設置（内閣府などの特定の省庁に司令塔組織としての会議体を置くことも検討しうる）。
- b. NAPの各具体的措置に責任を持つ省庁の特定（指導原則の求めるビジネスと人権の保護、企業による尊重を**直接担当する国内部署**も参画）
- c. NAPの各具体的措置について、具体的な取組み事項、期限、KPI 等の特定と文書化（SMART指標（Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound）に基づく具体化）
- d. **各具体的措置に対するKPI**に加え、**NAP全体の効果を測定するKPI**の策定
- e. NAP実施に必要な関係団体との連携（政府関連機関、シンクタンク、国内外の経済団体及び労働組合組織、NGO/NPO、関連国際機関など）、特に日本企業の海外展開に關わる関係機関（海外における政府関連機関現地事務所を含む）の役割特定
- f. NAP実施に関する政府報告を行う定期会議の開催、政府による報告書の作成
- g. NAP実施・モニタリングに必要となる予算の確保

第2共通要請事項から②

B. プロセス全体における透明性・包摶性の確保

- a. SHが参加した形でのモニタリングのための会議体の設置（作業部会・諮問委員会に準じたものが考えられる）
- b. **負の影響を受けるリスクの高い社会的に脆弱なグループを含む当事者及びその支援団体から意見を聞く手続の確保**

C. 影響評価・改定プロセス

- a. 実施・モニタリングの成果をまとめた政府報告書の作成
- b. NAP自体の影響評価に加え、**人権への負の影響と既存の政策とのギャップ分析の実施**

ビジネスと人権NAPの これまでとこれから

～未完のストラテジーに未来はあるか？～

- ① NAP策定の経過と現段階
- ② NAP原案の概要
- ③ essential criteriaからNAP原案を検証する
- ④ 残された課題

■最後に：残された課題

- 課題は山積。すべては「これから」にかかっている。
 - NAPの実施、KPIによる評価、モニタリング → 改定へ（5年後）
 - NAPは **living document**

「NAPの改定は、企業に関連する人権への負の影響を防止・軽減・救済するために既存のNAPが実際にどの程度効果があったかについての徹底した評価に基づくべきである。進歩を評価する際には、評価者は、評価のベンチマークの一つとして政府がNAPに規定した実施指標を参照すべきである（付録2参照）。この評価は、国内人権機関または他の専門家のように独立した組織によって行われ、かつ、関係するステークホルダーとの協議が含まれるべきである。」（NAPガイダンス）

- NAPの主体としての日本政府
 - 枕詞としての評価と感謝
 - 措置は「列挙」ではなく「羅列」？
 - 縦割りの弊?
 - SDGs実施スキームとの比較
 - そもそも「ビジネスと人権」「人権」の理解は？
- ステークホルダー団体の連携





Human rights

That the future will be made

Sustainability is possible

ありがとうございました。