

「ビジネスと人権」に関する行動計画改定に関する  
ビジネスと人権リソースセンターとワールド・ベンチマーク・アライアンスによる共同意見

2025 年 10 月 30 日

ビジネスと人権リソースセンター（以下、BHRRC）とワールド・ベンチマーク・アライアンス（以下、WBA）は、外務省が2025年10月1日に発表した「ビジネスと人権」に関する行動計画改定版の原案について、下記のパブリックコメントを提出しました。各項目につき、意見内容及びその理由を記載しています。

また、BHRRCとWBA は行動計画のパブリックコメントに先立って、2025年8月にポリシー・ノートも公開しました。

変更部分	変更点と理由
第2章 優先分野	人権デューディリジェンス、「誰一人取り残さない」ための施策、テーマ別人権課題に取り組むにあたって、ステークホルダーとの安全で意味のあるエンゲージメントをデューディリジェンスのプロセスに含めるべきであることを強調すべきである。エンゲージメントはジェンダーに配慮し、かつインターセクショナルな視点を取り入れたアプローチであるべきである。
第2章 優先分野  1 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン  （1）課題認識及びこれまでの取組	括弧の部分を追加：一部の企業では、ステークホルダーとの間で、情報交換や対話が実施されているものの、エンゲージメントの促進や「サプライチェーン全体における包括的な人権 DD」に向けた更なる取組が期待される。  国際基準に則った人権尊重の取組を実施し、レベル・プレイング・フィールドを確保するにはリスクの特定・評価、防止・軽減措置、対応状況の追跡、透明性のある情報開示の全ての要素を含む包括的な人権 DD が不可欠である。
第2章 優先分野  2 「誰一人取り残さない」ための施策推進	括弧の部分を追加：長時間労働やハラスメント等、日本人労働者にも共通する課題に加え、人権侵害リスクに対し言語や文化の壁、情報アクセス格差等により声を上げることが難しい外国人材が抱える課題、「斡旋手数料等による債務労働を含

<p>ア 課題認識及びこれまでの取組</p> <p>(2) 外国人労働者</p>	<p>む移住労働者が直面しやすいその他の課題、」そして、雇用者・労働者を含む地域社会全体が抱える課題の解決を総合的に図っていくことを通じて、日本全体としての生産性の向上、経済の成長及び日本人と外国人の共生社会の実現を期待することができる。</p> <p>理由：移住労働者の中には、送り出し国から渡航する際に発生する就職斡旋手数料を自ら負担し、その結果として債務労働に陥るケースが、日本の技能実習制度においても報告されている。債務労働は、劣悪な労働環境から離れられないなど、労働者を不当に労働に縛り付ける要因となり、強制労働の重要な指標の一つである。</p> <p>育成就労制度では、月給2か月分を上限に手数料を労働者が負担できるとされているが、日本政府は新制度を導入するにあたり、移住労働者が脆弱な立場に置かれている点を十分に考慮した対策を講じ、日本企業に対して「雇用主負担の原則」の導入を促し、移住労働者が不当な債務を一切負わされることのないようにすべきである。</p>
<p>第2章 優先分野</p> <p>3 テーマ別人権課題</p> <p>(1) AI・テクノロジーと人権</p> <p>イ 取組の方向性及び具体的施策の例</p> <p>① AI イノベーション促進とリスク対応の両立</p>	<p>追加：AIの発展に伴って生まれた人権リスクに対応した人権デューディリジェンスの促進を含めるべきである</p> <p>理由：人工知能（AI）、自動化、ロボット工学の急速な発展は、人権や労働に影響について疑問を投げかけている。新技術によって促進されている「ギグ経済」の成長は、柔軟な職種を増加を通じて働き方を変容させ、一部の人々に機会を提供する一方で、他者の生計に悪影響を及ぼしている。効果的な監視体制がなければ、AIは構造的な不平等を拡大し、既存の脆弱性を悪化させるおそれがある。とりわけ、すでに社会的に周縁化された人々をさらに危険な状況へと追い込むリスクがある。</p>
<p>第2章 優先分野</p> <p>3 テーマ別人権課題</p> <p>(2) 環境と人権</p>	<p>追加：特に再生可能エネルギーへの移行をめぐることは、気候変動対策に伴い需要が急速に高まっており、それに伴う鉱物資源の採掘や再生可能エネルギーの導入において、環境破壊や人権侵害が深刻化している。こうした被害の多くは、地域</p>

<p>ア 課題認識及びこれまでの取組</p>	<p>住民や先住民族、人権擁護者に集中しており、公正な移行を実現することの重要性が一層求められている。</p> <p>理由：移行を迅速に進めるためには、公正さも確保されなければならない。すなわち、人権および環境に対する企業の注意義務を基盤とし、公正な交渉を行い、先住民族をはじめとする影響を直接受ける地域社会や労働者との繁栄の共有を実現することが求められる。</p>
<p>第2章 優先分野</p> <p>5 企業の情報開示</p> <p>（2）取組の方向性及び具体的施策の例</p> <p>①</p> <p>②</p>	<p>① 括弧の部分を追加：国際的な基準の動向を踏まえ、「企業による取組状況および残された課題を含む」人権尊重に関する情報開示について必要に応じた「マルチステークホルダーとの」議論の実施</p> <p>② 括弧の部分を追加：情報開示の好事例集や「第三者ベンチマーク」の周知等を通じた企業の情報開示の充実化、「透明性の向上、説明責任の確保と強化の」促進</p> <p>理由：企業の取り組みの進展を開示して可視化し、評価可能なものとするためには、透明性、情報開示、そして独立した評価の仕組みが不可欠である。<a href="#">Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)</a> や <a href="#">KnowTheChain</a> のようなグローバル企業を評価する国際的ベンチマークは、日本企業の取組状況や残された課題を国際基準と比較して把握し、改善の方向性を示す上で有用である。</p>
<p>第3章 政府から企業への期待表明 1</p>	<p>括弧の部分を追加：他方で、実際に「責任あるサプライチェーンを構築し、」人権尊重を実現するには、「特定した人権リスクに対応する防止・軽減の実践や」及び救済面での課題や、中小企業及び地方への広がりといった諸課題も出てきている。</p> <p>理由：改訂案では特にサプライチェーンにおいて「リスク特定」と「対応」の間に存在するギャップが明確に示されていないが、単に認識を高めるだけでなく、特定された人権リスクを具体的な措置に転換することが求められる。<a href="#">CHRB のデータ</a>によると、日本企業の43%がサプライチェーンにおける</p>

	<p>人権リスクを特定している一方で、それに対して具体的な対応を行っているのはわずか4%にすぎず、他の G7 諸国の31%と比べても大きな差がある。</p>
<p>第3章 政府から企業への期待表明 2</p>	<p>追加：効果的な人権デューディリジェンスの実施とは、リスクの特定・評価、防止・軽減措置、対応状況の追跡、透明性のある情報開示の全ての要素を含むものであり、これらすべての要素を実施することが不可欠である。</p> <p>理由：企業には、具体的にそのような人権デューディリジェンスが効果的であると考えられるのかを示したうえで、そのプロセスを通じた責任あるサプライチェーンを構築することを期待すべきである。また、政府は、実効性あるデューディリジェンスの定着を促すため、将来的な法的枠組みの可能性も視野に入れつつ、企業による取組の定着と質の向上に向けた議論を進めることが期待される。</p>
<p>第4章 今後の行動計画の実施及び見直しに関する枠組み</p>	<p>追加：実施状況の評価や見直しにおいては、アウトカム指標を設け、行動計画のような自主的な努力義務にとどまる取り組みが不十分であることが明らかになった場合には、義務的デューディリジェンスを含む法的枠組みの検討を進めることを明記すべきである。</p> <p>理由：自主的な枠組みの下では企業の取り組みが十分に進展していない現状がある。さらに、欧州のみならずインドネシアやタイなどアジア諸国においても義務的デューディリジェンス制度の検討が進む中、日本でも同様の議論を進めなければ、日本企業が国際的なレベル・プレイング・フィールドから取り残されるおそれがある。</p>
<p>変更部分（NAP 推進円卓会議、作業部会に6月に提出）</p>	<p>変更点と理由</p>
<p>第2章 優先分野</p> <p>1 人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン</p>	<p>括弧の部分を追加：第1章で概観したとおり、大企業を中心に人権デューディリジェンスの認知度及び実施率が高まりつつある一方で、引き続き、「特にサプライチェーンにおける人権リスクに対応する取組と、」国内企業の大半を占める中小企業による理解を促進することが課題である。</p>

(1) 課題認識及びこれまでの取組	理由：人権デューディリジェンスの実施について、大企業を含め、特定した人権リスクをサプライチェーン上での人権リスク防止・軽減に繋がられていない日本企業が多いため。 参考：World Benchmarking Alliance <a href="https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/stateofplaybhr/">https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/stateofplaybhr/</a>
-------------------	---

### ワールド・ベンチマーク・アライアンス

ワールドベンチマーキング・アライアンス（WBA）は国際 NPO で、世界で最も影響力のある企業が、持続可能な開発目標（SDGs）に沿って、現代社会が直面する最も深刻なサステナビリティに関する課題の解決にどのように貢献しているかを評価するベンチマークを無料で公開しています。WBA のソーシャル・ベンチマークは、世界の主要 2,000 社を対象に、社会の基本的な期待応えているかのパフォーマンスを評価しており、その中には日本企業 158 社が含まれます。また、企業人権ベンチマーク（CHRB）は、人権リスクの高いセクターに属する企業の人権対応について、より詳細な評価を行っています。すべての WBA 評価を網羅した最新のベンチマーク結果は、2026 年初頭に公表される予定です。

### ビジネスと人権リソースセンター

ビジネスと人権リソースセンターは、ビジネスと人権の分野で活動する国際組織であり、4 大陸でリーダーシップを発揮するチームと共に活動しています。世界中のパートナー団体や協力者と連携し、人権をビジネスの中心に据えることで、公正な経済の実現、気候正義の推進、そして人権侵害の根絶を目指しています。

私たちは、180 か国以上・1 万社以上の企業の人権に関するパフォーマンス・取り組み・方針についてのデータを収集し、ビジネスと人権に関する世界唯一のナレッジハブであるウェブサイトにて 11 言語で最新かつ包括的なニュースを発信しています。