「責任ある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（案）」に係る意見募集の結果について

令和４年９月１３日
経済産業省　大臣官房
ビジネス・人権政策調整室

「責任ある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（案）」（以下「本ガイドライン案」といい、本日策定されたものを「本ガイドライン」といいます。）について、令和４年８月８日から令和４年８月２９日まで意見公募を実施しましたところ、１３１の個人・団体から御意見が寄せられました。御意見をお寄せいただきました方の御協力に厚く御礼申し上げます。

頂戴した御意見の概要と、御意見に対する考え方等を以下のとおり取りまとめました。なお、頂戴した御意見等は本ガイドラインの関連箇所の順に整理しております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
1.	全体	ガイドライン策定の経緯や目的、人権尊重の意義などが分かり易く、網羅的にまとめられており、とても有益なガイドライン案である。特に外国人技能実習制度・特定技能制度の改革が想定されているこの時期に、本件ガイドラインが取りまとめられることは、日本全体の人権尊重の真摯な取り組みを大きく前進させる上で、また、対外的に日本の積極的姿勢を示す上で最適のタイミングと思料する。このガイドラインに盛り込まれている内容が着実に実施されることは日本の国益にとって極めて重要である。	本ガイドライン案を評価いただき、ありがとうございます。
2.	全体	① ガイドラインの項立てについて、「総論２」と「各論 3，4，5」と分けており、対象となる全ての企業に対して、読みやすく分かりやすいものと思いました。また、Q&A の掲載も理解の助けになります。あわせて、企業の人権尊重のためのデューディリジェンス実施の事例が、数多く記載されていることで、理解の促進となります。今後、事例は充実されることを望みます。 ② なお、これは企業の人権尊重のためのガイドラインではありますが、「国家による救済の仕組み」（p28）、及び「責任ある撤退」に関して「日本政府等に情報提供や相談の機会を求めることが有用である」（p22）ことを掲載されたことは、国家のサポートが、企業の取組と共にあることが理解できます。 ③ その上で「紛争地域」と「構造的問題」に対してのデューディリジェンスの実施について言及された（p16,p21-23）ことは、日本企業の取組の参考となります。 ・理由 以上の３点は、「日本政府が策定したガイドライン」として、有用であると思います。目次の構成は評価できることから、今後、記載事例の充実やステークホルダーからの意見に基づく記述内容の改訂を重ねてほしい。	本ガイドライン案を評価いただき、ありがとうございます。貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
3.	全体	全体の章立てを整理することで、より読みやすいガイドラインになると考える。具体的には、「2.企業による人権尊重の取組みの全体像（総論）に含まれている記述内容のうち、「2.1.2.1 人権の範囲」や「2.1.2.2 の負の影響の範囲」は、内容的に「1.3 本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組みの対象範囲」に近いと考えられる。また、「2.1.1 人権方針」「2.1.2 人権ＤＤ」「2.1.3 救済」は、第三章以降と重複感がある。よって、「２．企業による人権尊重の取組みの全体像」の「2.1.2.1」および「2.1.2.2」を第１章に含め、「2.1.1」から「2.1.3」を第三章に切り出し、第２章は取組みにあたっての考え方の説明を中心に据えることを提案する。これにより、第１章は「はじめに」、第２章は「取組みにあたっての考え方」、第３章は「実施プロセス」と整理されうる。その上で、「2.1.2.3 ステークホルダー」は、その他に説明が期待される用語とともに（例えば、人権専門家など）、用語集としてまとめて記載するとよい。	本ガイドラインでは、企業による人権尊重の取組みについて体系的にご理解いただけるよう、まず、本ガイドライン 2 項において全体像を示した後に、各項目について詳細な解説を行う構成としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
4.	全体	①2.1.2.1「人権」の範囲、2.1.2.3「ステークホルダー」および 4.1.2.2「脆弱な立場にあるステークホルダー」は、企業による人権尊重の取組の全体に関わる。よって、総論として「2.1 取組みの概要」の前に示す。 ②そのうえで、「2.1.2.1『人権』の範囲」にある「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」の記述に脚注をつけ、該当する ILO 条約を明記する。 ③さらに、「2.1.2.1『人権』の範囲」の第１段落最終行に、「さらに、状況に応じて考える必要のある追加的な基準として、国際連合文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている。さらに、武力紛争状況では、企業は国際人道法の基準を尊重すべきである。」を追記する。 該当箇所 2. 企業による人権尊重の取組の全体像（総論）、2.1.2.1 「人権」の範囲（6－7 頁）、2.1.2.3「ステークホルダー」（8 頁）、および 4.1.2.2「脆弱な立場にあるステークホルダー」（15－16 頁） ・理由 指導原則では、全体の首尾一貫した理解を示す一般原則のあとに、３つの柱である国家の保護義務、企業の尊重責任、救済へのアクセスが規定されており、それぞれの柱は基盤となる原則と運用上の原則から構成されている。よって、指導原則から企業へのガイダンスを導く場合には、一般原則および基盤となる原則をふまえて、具体的な運用上の原則を捉えていかなければならないこと	御意見の 1 点目については、本ガイドラインでは、企業による人権尊重の取組みについて体系的にご理解いただけるよう、まず、本ガイドライン 2 項において全体像を示した後に、各項目について詳細な解説を行う構成としております。他方で、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 4.1.2.2 項（脆弱な立場にあるステークホルダー）において、「負の影響の特定・評価に限らず、人権尊重の取組全体にわたって重要である。」と追記いたしました。 御意見の 2 点目について、本ガイドラインにおける国際的に認められた人権については、国連指導原則の整理に沿って、「労働

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		に留意が必要である。指導原則において、「『人権』の範囲」は、企業の人権尊重の「基盤となる原則」である原則 12 で示されており、人権 DD のみならず、企業の人権尊重責任全体に関わる。一般原則では、「この指導原則は、社会的に弱い立場に置かれ、排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人の権利とニーズ、その人たちが直面する課題に特に注意を払い、かつ、女性及び男性が直面するかもしれない異なるリスクに十分配慮して、差別的でない方法で、実施されるべきである。」とあり、「脆弱な立場にあるステークホルダー（4.1.2.2）」、さらにその前提となる「ステークホルダー2.1.2.3）」の内容は、企業の人権尊重責任全体にかかる内容である。	における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれることとしております。ILO の 10 の基本条約の対象となっている ILO 宣言における 5 つの原則は全て本ガイドライン脚注 25 において列記されております。 御意見の 3 点目について、国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。 いずれにしましても、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
5.	全体	人権デュー・デリジェンスの遵守をキーワードとし、国際人権の基準を尊重する企業が増え、企業がサプライチェーン全体での人権侵害リスクに対応していくことの重要性を認識していると思います。本ガイドラインの随所に対話の重要性が示されており、人権尊重のための有益なガイドラインとして感謝しつつ拝読しました。特に技能実習生の例も掲載されております。しかし、現実は、「安心して対話できる場」が企業内にあまりないのです。どうやって安心して対話できる場を共有するかをぜひ、考えていただきたいのです。双方が安心して語り合う信頼関係を構築しておくことが重要であり、企業内部にも「安心の居場所」を共創し、悩みを語り合える関係性を普段から創っておく必要があります。自治体や法務局の窓口に出向き、悩みを打ち分けることはもっと少ないと聴きました。ロシアの哲学者バフチン（Bakhtin）は、文化的衝撃から来る摩擦や葛藤を創造性に変えるものとして、対話（dialogue）を挙げています。摩擦や葛藤を正面から見据え、摩擦や葛藤に耐え、多様な他者と向き合い、積極的に相互作用に向かおうとする勇気を持ち、自己と他者の変革を引き起こす創造性をもつことが、「対話的能動性」であると主張しました。自己と他者の変革を引き起こす創造性が「対話的能動性」であり、戦争のない平和で幸せな社会を目指す「対話的能動性」を心から願っております。外国人は、「客体」ではなく、日本人と外国人が一緒に学びあう企業内研修の充実も必要ですね。中小零細企業においても緊急事態宣言中に、技能実習生、留学生、難民の方々など若い世代と学びの場、安心の居場所を主体的に共創してきたと思います。日本国内で、多様なルーツを持つ若者が民主主義を実感し、憲法や国際法・国内法の概念と個人の自由と生の保障の大切さを体感し、そこに生まれる共創価値と相乗作用と世界に繋がる幸福の連鎖に着目しました。 それを「気づき愛」（Global Awareness）と呼んでいます。 「ビジネスと人権」の根幹には、「気づき愛」の連鎖があり、多文化共創経営が、日本の地場産業を支え、活路を見いだしている好事例を紹介することに努めてきました。日本で働く外国人の数は増加し、外国人材受入れ拡大政策もあり、2014 年から 2020 年までに外国人労働者の数は約 2.2 倍になり、コロナ禍の 2020 年も、過去最高を更新していました。大企業、中小零細企業経営者は、自治体・医療・教育機関との共創・協働を推進してきました。人間の安全保障を基礎とし人権の尊重を旨としてきたからこそ、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に対応し、企業を取り巻く環境や社会システムに内在する問題点について、さまざまな気づきを語り合うことができたと思います。多文化共創とは、文化的多様性を尊重するだけではなく、移民、難民、無国籍者、しょうがい者、一人親家庭、ＬＧＢＴＱ、高齢者など多様な人びとが主体性と責任をもって隣人として市民として積極的に交流し、行政とともに人権の概念を大切にし、異種混淆性に理解のある幸福度の高い社会を目指したいです。行政と企業と市民団体との連携、医療機関・教育機関とマスメディアの役割と影響が大きいことは言うまでもありません。労働基準法を遵守し、さらに地域に根ざしたビジネスと人権意識が息づくことが、日本社会の未来を展望させます。 ◎技能実習生が国境を越える時、心理学者アドラーの適応モデルにヒントがあります。 心理学者アドラー(Adler、1975:pp.12-23)の「カルチャーショックと適応モデル」では、人が越境を果たし新奇性に満ちた時期を通過し新しい社会に適応し困難に直面する時期は、移住後 2～3 年目としていました。移住者の心理的変容を「位相」（phase）という言葉で分析し、第 1 段階は、国境を越えて異文化圏を体験する「接触の位相」です。異文化接触に好奇心をそそられ、興奮を覚え感動する段階です。やがて周囲は特別扱いしなくなり、生活に困難を覚える時期がきて、ホームシックや自信喪失、無気力になる第 2 段階の「崩壊の位相」がきます。企業は、外国人技能実習生が、悩みを打ち明ける親密な友人がなく孤独になっていることに配慮する必要があります。スマートフォンで母国に SOS を発している人も少なくありません。SNS の情報発信は人権意識にも影響を与えています。第 3 段階は、主体性を取り戻そうと努力する「再統合の位相」で、重要な段階です。励ましあうことが心を支えます。第 4 段階は、自文化と異文化の差異と共通点に気づき、両者の間の異同を正当と認め、落ち着きを取り戻す「自律の位相」です。	本ガイドライン案を評価いただき、ありがとうございます。貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		企業が、外国人への心理的安定に着目し、職場で学び・語り合う「安心の居場所」 を心がけることが大切です。技能実習生と話すと、アドラーが「人は第 2 の文化について適切な理解、それを操作する技能を感じ取り、自分の能力として身につけることができる」と指摘したように、周囲との円滑な人間関係を保ち、異文化である日本文化について自分なりの理解ができ自信を持つと、心理的安定感が出てくることが読み取れました。この人格特性は、環境に対する柔軟な対応力と適切な対応技術、つまりサバイバル・ストラテジーを伸ばしているのです。 日本の企業が、外国人雇用を推進することは、企業の発展にも CSR にも通じる社会貢献と思います。外国人雇用の成功の秘訣は、「自律の位相」で、困難を克服し、越境社会でサバイバルできる能力を獲得できる点に着目することです。「独立の位相」は、実質的市民権と繋がっています。多文化とは「差異の承認」であり、「独立の位相」を得て自律・自立した人は、移住先で洗練された対話的能動性をもち、SNS を駆使して情報発信し、責任感をもって人権尊重の地域社会を創造することに貢献しています。 第 5 段階の位相から、別の場所に越境し、移民の適応モデルがグローバルな地域社会に息づくこともあります。一方、企業と地域社会は、移民を受容し包摂して鍛えられ、人権意識を高めています。ホスト社会は移住者との遭遇を契機に協働・共創しようとする多文化共創能力を創出してきたのです。外国人労働者の受入れについては、とかく人口減少と労働力不足という視座からのみ非熟練と熟練労働者と家族移民、ケア労働などに焦点化されて議論されてきました。留学生や技能実習生など若い世代の「共創・協働」の接触領域に光をあてました。一人ひとりの個性に着目し、異論・反論も自由に語れる場を創造しました。ともに学び、ともに働く職場が「安心の居場所」であることが、「人権尊重」の基礎となります。留学生・技能実習生・特定技能人材・難民が社会貢献に活躍する内発性に光を当てると、2030 年までの「持続可能な開発目標」SDG s （Sustainable Development Goals）の達成にも希望が湧いてきます。 長く書いて申し訳ありません。もう一つ。ライフサイクルの視座は、省庁横断的で総合的な外国人の人権を守る省庁の設立や基本法の必要性を感じさせます。日本が自信をもって内発的な共創社会へのビジョ ンを国内外に発信することは、共創経営の知恵を学ぶ原動力になります。コロナ禍で医療施設、中小零細企業、福祉施設、学校や地域コミュニティが、いかにして危機を乗り越えたかを記録することは貴重な史料となります。母国の民主主義・民主化が危機的状況に襲われても、人権に根ざす「安全の居場所」と多文化共創の信頼関係の重要性を体験と実感をもって伝えることが重要です。人類の移動に伴う共創史を学び、世代間サイクルを通して紐解くことによって、人間の叡智を学びとることは、地球温暖化問題などさらなる共通課題に取り組む実践につながり、地球社会の分断を防ぐことにもなるのではないでしょうか。	
6.	全体	企業による本ガイドラインの実施を監督するため、コミュニティ、労働者、その他のステークホルダーに開かれたモニタリング制度および苦情処理制度を構築すること 本ガイドライン（案）では、その成立を受けて、日本政府が「企業による人権尊重の取組を促進すべく、企業に対する周知・啓発活動を推進していく」とともに「企業が積極的に人権尊重に取り組めるよう情報の提供・助言等の支援を行う」とされる（「1 はじめに」）。これらの措置に加え、日本政府は、日本の市民社会が提言する「国内人権機関」を設立し、十分な予算・人員を手当すべきである。同機関の役割のひとつに、企業の本ガイドライン実施状況に関するモニタリング、企業のコンプライアンス状況を公に報告すること、本ガイドラインの不履行に関する苦情申し立て受付を含むべきだ。国内人権機関は、国連の「国内機関の地位に関する原則（パリ原則）」にしっかり合致すべきである。 日本政府は、国内人権機関を補完するものとして、ガイドラインの履行状況の監督にあたる独立した非司法的苦情処理の仕組みを設置するかについても検討すべきだ。こうした仕組みは、OECD のシステムに基づき設立された連絡窓口（NCP）を補完するものの別の機構であり、企業の本ガイドライン遵守状況に関して、コミュニティ、労働者、その他のステークホルダーからの苦情受付と調査に必要なあらゆる権限を有する。この仕組みには、拘束力のある決定（binding regulatory decisions）を下す権限が与えられるとともに、企業に対して、有する文書やその他の関連情報の提出を強制できるといった調査権限が備えられるべきだ。とりわけ、苦情処理の仕組みは、国連指導原則が定める、国家または非国家主体による苦情処理の仕組みに関する実効性基準を満たすべきである。 日本政府は、いかなる苦情処理の仕組みについても、どのような特徴と機能を備えるべきかについて、市民社会組織および影響を受ける人びと（労働組合、コミュニティベース組織および先住民組織を含む）と広く協議すべきだ。また、政府は、透明性（トランスペアレンシー）と責任（アカウンタビリティ）を促進するために、すべての企業、その人権・環境デュー・ディリジェンス報告書、および関連する政府の報告について、検索可能な公開データベースを作成、運用すべきである。	本ガイドラインは、企業による自主的な取組の促進を目的としたものではありますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
7.	全体	本ガイドライン案は、日本政府が国連指導原則の実施と人権擁護に向けた取り組みを進める上で、重要な第一歩を踏み出すものです。本ガイドライン案は、日本企業が人権尊重の責任を果たすために、また、日本政府がビジネスと人権の原則を推進する上で民間セクターを支援するために、切望されていた枠組みを提供するものです。また、本ガイドライン案は、アジア太平洋地域において、より一貫性のある真実の国連指導原則の解釈に向けて影響力と勢いを生み出す可能性を持っています。我々は、ガイドライン案が国連指導原則に示された原則及び基準と密接に整合するような日本政府の努力を賞賛します。本回答における我々の提言が、特に救済へのアクセスと苦情処理メカニズムに関する更なる領域を強調し、国連指導原則の実施に向けた日本の努力を支援する上	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		で有用であることを期待します。また、最終ガイドラインの発行に伴い、キャパシティ・ビルディング、コンプライアンスを促す市場主導型のインセンティブ、あるいはガイドラインを積極的に実施した企業への表彰など、その実施を支援する活動やその他のイニシアティブが行われることを期待します。また、今後の展望として、近い将来、ガイドラインの実施過程や成果から得られた学習が、拘束力のある強制的な人権デュー・デリジェンス法の整備に活かされることを期待します。人権を尊重する責任を果たすために、企業に対する最低限の義務を確立するためには、拘束力のある法律と違反に対する制裁が不可欠です。ガイドライン案の1.2 節で認識されているように、日本および世界の企業はますます国連指導原則に則った事業運営を求められています。外国人強制労働の禁止、人権デュー・ディリジェンスに関する欧州の法律、消費者ボイコット、ESG 投資などのリスクは、政府が国連指導原則を拘束力のある国内法に翻訳する必要性を高め、グローバルビジネスにおける未来予測能力を高めます 31。日本は、独自の人権デュー・デリジェンス義務化法を制定することで、この世界的な動きにおけるリーダーシップを発揮し、日本企業のビジネスの将来性を支援する機会を得ています。	
8.	全体	「ガイドライン」は、あくまで人権 DD を進めていく上での手引きである。今後、政府として、意味のある人権 DD をどう浸透、定着させていくのか極めて重要である。「ガイドライン」では、政府としての姿勢を示すのみになっており、具体的な施策が記述されていない。 理由：ガイドラインは、具体的な方策を示す手引きであり、政府としての基本的な考え方、スタンスは、すでに行動計画に含まれているので、ここでは具体策を示すべきである。	本ガイドラインは、企業による自主的な取組の促進を目的としたものではありますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
9.	全体	企業の人権尊重を強化するための日本政府のリーダーシップを歓迎し、高く評価します。企業は、労働の権利、安全、清潔で健康的かつ持続可能な環境へのアクセス、十分な生活水準の保持、プライバシーなど、様々な人権に強い影響を与えます。その中には良い影響も、負の影響もあり、しばしば、異なる権利保有者集団に不均衡なインパクトを与えます。 国連ビジネスと人権に関する指導原則は、企業による人権侵害から保護する国家の義務の重要性とともに、人権を尊重する企業の責任を強調しています。人権デュー・ディリジェンス（企業の負の影響を特定、防止、対処、軽減するプロセス）は、指導原則を完全に実現するための中心的なものとなります。日本政府のガイドライン案は、企業に対して、自社やグループ会社だけでなく、サプライチェーン全体における人権尊重のためのデュー・デリジェンスを行うよう促すものであり、大きな前進と考えます。また、紛争の影響を受ける地域でのリスクを特定するための配慮も盛り込まれています。日本政府の取り組みを歓迎するとともに、ガイドラン案が最終化され、実行されることを期待します。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
10.	全体	経済産業省が公表した「責任ある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（案)」に対してコメントを提供する機会を歓迎し、企業や投資家が自らの事業やバリューチェーンにおいて人権やより幅広い社会的課題に関するサステナビリティ課題を適切に管理できるようにするというガイドライン（案）の趣旨を支持します。 世界は、気候変動、人権問題、格差の拡大など、環境、社会、金融システムに影響を与える、あるいはそれに起因する多くの構造的な問題に直面しています。日本の政治家や民間企業のリーダーたちは、こうしたグローバルな課題に対応するため、日本が地球の境界（プラネタリー・バウンダリー）を守りながら、すべての人々のニーズを満たすことができるよう、社会と環境に関する成果（アウトカム）に関する長期的なコミットメントを行ってきました。代表的なものとしては、パリ協定に基づくネットゼロへのコミットメントや、国連による持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けたコミットメントが挙げられます。 人権侵害そのものは元より、人権課題が気候変動などの他の課題と交差することによって浮き彫りになる問題は、株主の財務的利益、そして幅広いステークホルダーの期待や権利の両面で非常に重要です。単に潜在的な財務リスクと機会を理解することだけでなく、社会・環境・ガバナンス要素を含むリスク全体を包括的に理解することで企業や投資家は、以下のような便益を受けることが可能になります： - ビジネスモデルの変化、バリューチェーンの変化、新製品や新サービスの開発などを通じて得られる機会を特定すること、 - 法規制の新規導入や改定に備え、対応すること、 - 特に事業からネガティブな影響が発生した場合に、自社の評判や社会的操業許可を保護すること、 - 持続可能な開発目標（SDGs）などのグローバルな目標に対する組織的なコミットメントを満たし、その目標達成に向けた進捗を伝えること、及び - 製品、サービス、事業のネガティブ・インパクトを最小化し、ポジティブ・インパクトを最大化させること。 その結果、当方関係機関の多くは、企業や投資家がこれらの問題をどのように考慮しているかを理解し、経済・財務パフォーマンスだけでなく、社会・環境パフォーマンスを最大化するためのより包括的なアプローチを求めています。この点で、投資家は、報告書「インパクトをもたらす法的枠組み」で概説されているように、投資意思決定による持続可能性の成果（アウトカム）を理解し、管理することをますます求めるようになっています。これには、人権などの主要な ESG 課題も含まれます。 人権を中心とする社会的課題に対する期待は高まるばかりです。こうした期待の増加の背景には、様々な人権問題の可視化と緊急性に対する理解の普及はもちろんですが、実社会におけるサステナビリティ成果（アウトカム）を形成する上で投資家が果たす役割、ひいてはすべての投資活動においてそうする責任があることへの理解の促進があります。我々は、ガイドライン（案）が、国	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		連ビジネスと人権に関する指導原則（以後 UNGP）や OECD 多国籍企業行動指針などの国際的なガイドラインとの整合性を強く強調していることを支持します。特に UNGP 及び OECD 多国籍企業行動指針は、人権、環境問題、腐敗防止に関する被害を特定、防止、緩和、説明、救済するためのデュー・ディリジェンスを実施する企業や投資家の責任を定める上で国際的に基盤となる枠組みです。ガイドライン（案）は、あるべき姿の通り、セクターや規模に関係なく全ての企業を対象としています。 また、人権問題の構造的な性質を認識し、これら構造的な課題の解決に向けて企業に寄せられる期待も含まれています。こうしたガイドライン（案）の要素は、投資家が実社会における成果（アウトカム）を考慮する上で強い後押しとなることを期待します。 また、ガイドライン（案）が、紛争地域における人権問題、そしてこれらに関連して UNGP でまとめられている提言に言及していることも、評価します。ガイドライン（案）は、影響の軽減に焦点を当て、ステークホルダーとの継続的な協議やエンゲージメントを促しています。こういった要素は、投資家による正確なサステナビリティ評価を可能にし、リスク分析や影響緩和のプロセスを強化し、バリューチェーン全体を通じて各社の事業活動に対する理解を深化させることができます。これにより、責任投資を実践する投資家は、投資意思決定において人権尊重と環境課題に係る十分な配慮を行うために必要な投資先企業とのエンゲージメントを、より良質な情報に基づいて実施することができます。	
11.	全体	企業はバリューチェーン全体を把握し、公表する義務を負うことをより明確にすること 企業のグローバル・バリューチェーンに関する透明性が確保されることは、人権侵害のアカウンタビリティにとって欠かせない。本ガイドライン（案）では、企業が潜在的な負の影響を特定、評価する前提として「自社製品・サービスの追跡可能性を確保するべく、自社のサプライヤー等について把握しておく必要がある」と述べている（4.1.1）。また、本ガイドライン（案）では、追跡可能性（トレーサビリティ）が低く、企業がサプライチェーンの全容を把握できない場合の対応について、企業へのアドバイス（Q&A 集 No. 6）を示している。しかし、これらの言及では、グローバルサプライチェーンにおける企業の名称や所在地などの情報を把握し、公表することの重要性が十分には強調されているとはいえない。この点を本ガイドラインで具体的かつ明確に扱うことで、企業が実際の、そして潜在的な人権への負の影響を特定することがより容易になる。また、労働者、コミュニティ、人権擁護者、非政府組織（NGO）が、サプライチェーン内の企業に関連する人権問題や環境問題について、企業に指摘できるようなる。また、把握と開示の義務は、企業のサプライヤーにとどまらず、企業の製品やサービスを利用する主体（「バリューチェーン」）にも適用されるべきだ。それらも人権侵害を引き起こす可能性があるからだ。例えば、監視技術を販売する企業は、その製品を使用する主体を把握しておかなければならない。貴省は、サプライチェーン／バリューチェーンの把握と開示の重要性、およびそのために企業が取るべき措置についてしっかり記載した新しい小項目を追加すべきである。	本ガイドライン 4.4 項では、「企業は、自身が尊重する責任を果たしていることを説明することができなければならない」とし、公表の重要性について明記しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
12.	全体	ガイドライン（案）の基礎となる国際基準として、UNGP と OECD 多国籍企業行動指針が引用されていることを歓迎しますが、人権に係る国際的な規範や基準は、これらに限られません。より幅広い既存の国内及び海外における枠組みや文書との一貫性と整合性を確保する必要があると我々は考えます。また、2020 年に公表された「「ビジネスと人権」に関する行動計画（以後 NAP）」への言及こそありますが、具体的な関係性については、いずれにおいても言及が成されていません。NAP を通じた日本政府の取り組みとの関係性をより明確にすることで、ガイドライン（案）に対する社会的な理解を促進することできると考えられます。また、コーポレートガバナンス・コード、サステナビリティ・リンク・ボンド/ローン・ガイドライン、ソーシャルボンド・ガイドライン等の人権尊重と関連性の高い既存の政策枠組みとの関係についても言及・説明が成されていません。ガイドライン（案）では、コーポレートガバナンス・コード、サステナビリティ・リンク・ボンド/ローン・ガイドライン、ソーシャルボンド・ガイドライン等の既存の文書との関係について、明示的に言及し、ガイドライン（案）との併用により、事業活動や投資活動において各省庁から寄せられる異なる期待や要求を整理・統合できるよう支援すべきであると考えます。また、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」に基づいて今後導入される政策との一貫性及び整合性を保つことも重要です。この計画では、企業の法定開示書類における人的資本に関する情報の開示強化に関する政策と、男女賃金格差の開示の義務化に向けた政策に係るコミットメントが含まれており、「ビジネスと人権」というテーマはいずれにも密接に関わっています。 また我々は、フランスの企業注意義務法（Corporate Duty of Vigilance Law）やノルウェーの透明性法（Transparency Act）と言った各国法令や、欧州委員会によるコーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス（CSDD）指令案、EU タクソノミー、サステナブルファイナンス開示規則（SFDR）等と言った人権デューディリジェンスの義務化を行う国際的な法規制との整合性を確保することを提言します。国際基準と整合を図ることは、それだけでも価値があるといえますが、今後は貿易保障の観点からも重要性を増していくことが予測されます。例えば、EU におけるコーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス（CSDD）指令案が導入された場合、指令案に示されている適用基準を満たす日本企業が影響を受ける可能性があります。海外の法規制と整合性を確保することは、こうした法域との貿易関係を確保する上で潜在的な重要性を孕んでいます。 こうした法規制はまた、OECD による責任ある企業融資と証券引受のためのデューディリジェンス（OECD 多国籍企業行動指針を実施する銀行等のための主な考慮事項）に含まれる主な概念を反映しています。人権デューディリジェンスを求める法的枠組みは、企業や投資家がサプライチェーンだけでなく、自社従業員におけるジェンダー課題等の自社の事業活動におけるリスクと影響にも対処する必要があることに留意することが重要です。また他の法域と協力し、一貫したアプローチを促すことにより、国際的	御意見の 1 点目について、本ガイドラインでは、企業の人権尊重において特に参照されることが多い国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、ILO 多国籍企業宣言を国際スタンダードとして明示的に引用しております。また、既存の枠組み等との整合性については、明確化が可能な範囲において記載しています。 その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		な整合性と調和に基づく公平な競争の場を確保することに繋がります。この一貫性と整合性に関するメッセージは、「国連のビジネスと人権に関する指導原則、ILO 多国籍企業宣言、OECD 多国籍企業行動指針といった権威ある基準に沿った、グローバルレベルのプレイングフィールドに貢献するよう努力し、関係省庁の協力のもと、強制的な措置を含むがそれには限られない国際基準の遵守を強化するための、ビジネスと人権に関する国際的合意に向けて努力することを約束する」ことを掲げた 2022 年 5 月公表の G7 労働雇用大臣会合 2022 コミュニケ（概要、全文）でも強調されました。	
13.	全体	全体を拝読して、ジェンダー視点が欠けていることを感じました。日本が議長国を務めた G20 大阪首脳宣言では、43 段落中の 2 段落（22？23）にわたり「女性のエンパワーメント」に関する包括的な記載があります。G20 はリーマンショックを機に世界の経済・金融の安定と持続可能な発展を目指して作られた国際枠組みであり、ジェンダーに関する取り組みも、その重要要素として位置づけられています。「責任ある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（案）」には、ジェンダー、女性いずれも言及が 2 カ所ずつに留まっており、日本政府が国際社会に向けて発信した過去の文書と比較した時、後退という印象が否めません。例えばガイドライン（案）「はじめに」の 2 段落目の最後に「ゆえに、企業が人権尊重責任を果たすために行うすべての意思決定と手続において、ジェンダー主流化が図られるべきである」といった文言が必要かと思います。	御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記したほか、本ガイドライン 2.1.2.1 項の国際的に認められた人権の例、4.3.2 項の例及び 5 項の例のそれぞれにおいて、性別又はジェンダーの視点を追記いたしました。また、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。
14.	全体	このガイドラインが踏まえるべき「国際スタンダード」に、Equality Means Business と掲げる「女性のエンパワーメント原則」（Women's Empowerment Principles；WEPs）を加えるべきである。 ※「女性のエンパワーメント原則」https://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/index.html	御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記いたしました。
15.	全体	「ビジネスと人権」の議論であるにもかかわらず、全体的にジェンダー主流化の視点を欠いていると思いました。 日本は、ジェンダー平等への取り組みにおいては後進国です。そのことを意識し、もっとジェンダー平等への取り組みに関して具体的な記述があっても良いと感じました。たとえば、P.7-8 に書かれている「負の影響」の事例などに、ジェンダーにもとづくハラスメントの記述を入れるなどです。 このガイドライン文書（案）自体、このままでは、日本でジェンダー平等への取り組みが遅れていることの証左になっていると思います。ご検討いただければ幸いです。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。 また、御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記したほか、本ガイドライン 2.1.2.1 項の国際的に認められた人権の例、4.3.2 項の例及び 5 項の例のそれぞれにおいて、性別又はジェンダーの視点を追記いたしました。
16.	全体	本ガイドラインに国際人権の中核的要素である「女性の人権」及び「性差別の撤廃」を明確に位置付け、「ジェンダー平等の視点」を主流化すること（ジェンダー主流化）を求める。 ・理由 -国連憲章が「男女の権利における平等」を普遍的価値としていることを受け、世界人権宣言は性別による差別を受けることなくすべての権利・自由を享有すること　（性差別の撤廃）を掲げている。それを実現するために、国連を中心とする国際協調を通じて、規範・基準・枠組みが形成され、その過程には日本政府も主体的に関わってきた。代表的なものに、国連女性差別撤廃条約（1979 年）、「女性の権利は人権である」としたウィーン宣言（国連世界人権会議、1993 年）、「性と生殖の権利は人権の一部である」とした国際人口開発会議行動計画がある。したがって、「男女平等」「性差別の撤廃」「女性の人権」は、国際人権基準及びプラクティスの中核を成すものである。 -民間企業のための枠組み（「国連グローバルコンパクトの 10 原則」「責任投資原則」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「女性のエンパワーメント原則」）も、当然のことながら、上記の基準を通底する理念としている。さらに、SDGs の原典である「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（2015 年国連総会）は、前文で「（このアジェンダは）すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性・女の子のエンパワーメントを目指す」と謳い、人権とジェンダー平等が不可分の理念・原則であることを明示している。また、「（SDGs の）実施において、ジェンダーの視点をシステマティックに主流化していくことは不可欠である」と述べ、ジェンダー主流化を実施原則とした。同様に、パリ協定（2015 年）もジェンダー主流化を実施原則とし、2019 年には ISO（国際標準化機構）もジェンダー行動計画を策定し、着手した。G7 首脳宣言も、2018 年以降、各項目に女性特有の課題が明記されるなど、ジェンダー主流化は既に国際標準として定着している。 -一方、世界からは、日本における最大の人権リスクは「性差別」・「ジェンダー不平等」だと見做されている。UNDP が日本の ODA も活用して制作し、アジア・アフリカ諸国で展開している「人権 DD トレーニングファシリテーションガイド」で紹介されて	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。 御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記したほか、本ガイドライン 2.1.2.1 項の国際的に認められた人権の例、4.3.2 項の例及び 5 項の例のそれぞれにおいて、性別又はジェンダーの視点を追記いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		いる、国別人権リスク特定のためのツール「CSR Check」で日本を検索すると、「差別とジェンダー」が挙げられ、「性差別」、「男女間賃金格差」、「幹部職・管理職に男女格差」が言及されている。世界経済フォーラムの GGI（グローバルジェンダーギャップ指数）の経済分野における順位は、先進国はおろか、アジア主要経済国と比しても最低レベルである。世界銀行の「女性、ビジネス、法律」報告書でも、2022 年の日本の順位は 190 カ国中 108 位であり、女性の経済的権利に関する法整備・慣行の遅れが指摘されている。 ・ジェンダー視点の欠落したガイドラインを政府として発表するならば、日本が国際人権を理解せず、ジェンダー平等の実現及び性差別の撤廃という国際目標を軽視し、状況を改善する意思も無いという誤ったメッセージを発信することになる。それは、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、持続可能で包摂的な成長に不可欠である」とした G20 大阪首脳宣言（2019 年）や、「ジェンダー平等は民主的社会の構成要素である」とする G7 首脳コミットメントに相反する姿勢であり、来年の議長国としての資格が問われかねない。G7 の市民社会ステークホルダーからの厳しい批判も免れない。また、国際協調の場で女性の人権及びジェンダー平等に関する規範作りに貢献してきた日本政府の信頼を損なうことでもある。	
17.		「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」「Training Facilitation Guide: Human Rights Due Diligence」（UNDP）を参照すること。 ・理由 ジェンダー視点が明確であること。	御意見の趣旨を踏まえ、「Training Facilitation Guide: Human Rights Due Diligence」を本ガイドライン脚注 75 に追記いたしました。 また、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。また、御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記したほか、本ガイドライン 2.1.2.1 項の国際的に認められた人権の例、4.3.2 項の例及び 5 項の例のそれぞれにおいて、性別又はジェンダーの視点を追記いたしました。
18.	全体	全体的な考え方として、サプライチェーンが労働力の搾取やパワーハラスメント・セクシャルハラスメントなどの人権侵害などを行っていないか、そういうことを消費者が購入する際の判断材料にできるようにしてもらいたいです。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
19.	全体	大前提として、本ガイドラインに国際人権の中核的要素である「女性の人権」、「性的少数者の人権」、「性差別の撤廃」を明確に位置付け、「ジェンダー平等の視点」を中核に置くことを求めます。 ・理由 国連憲章において「男女の権利における平等」を普遍的価値としていることを受け、世界人権宣言は性別による差別を受けることなくすべての権利・自由を享有すること　（性差別の撤廃）を掲げており、日本は国連女性差別撤廃条約（1979 年）を批准しておりその後の性と生殖の権利においても尊重した立場にあること。しかしながら、選択議定書には署名しておらず、国連からは改善要求が出され、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数は教育分野の数値が欠損した状態でも下から数えたほうが早い巡視に甘んじており、こうした状況で他のジェンダー平等を推進する国から対等なビジネスを行うべき相手国としてみなされない可能性が高いこと。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。また、御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記したほか、本ガイドライン 2.1.2.1 項の国際的に認められた人権の例、4.3.2 項の例及び 5 項の例のそれぞれにおいて、性別又はジェンダーの視点を追記いたしました。
20.	全体	「ガイドライン」の具体的な内容については、国連指導原則等を忠実に解説したものである必要がある。これらの国際スタンダードが企業に求める取り組みを、「日本で事業活動を行う企業の実態に即して」改変するものであってはならない。 ・理由： 「ガイドライン（案）」は、国連指導原則、ＯＥＣＤ多国籍企業行動指針及びＩＬＯ多国籍企業宣言をはじめとする国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について、具体的かつわかりやすく解説し、企業の理解の深化を助け、その取組を促進することを目的として策定したものと位置づけられており（P.3）、また、日本で事業活動を行う企業は、国連指導原則の下、日本国内のみならず世界各地における自社・グループ会社及びサプライチェーン等における人権に対する負の影響に注意を払わなければならない。企業は、その活動を通じて人権に負の影響を与え得ることから、国連指導原則、ＯＥＣＤ多国籍企業行動指針及びＩＬＯ多国籍企業宣言に沿って行動することが求められている。と指摘している（P.2）	「日本で事業活動を行う企業の実態に即して」とは、国際スタンダードを改変する趣旨ではなく、日本企業にとって必ずしも理解が容易でない国連指導原則等について、日本企業にも分かりやすい形で解説することを意図しています。
21.		従業員・労働組合は以下の理由から、ステークホルダーの中でも特別な存在であり、他のステークホルダーとは区別して、記載す	従業員・労働組合は重要なステークホルダ

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		る必要がある。 -従業員は、事業活動の担い手であること。 -職場における人権の確保には、現場の従業員の持つ情報の活用と従業員の積極的な行動が不可欠であること。 -従業員は、人権侵害の被害者にも加害者にもなり得ること。 -労働組合は、企連（企業グループ労連）や産別などの活動を通じて、バリューチェーン企業の労働組合と密接な関係を構築していること。 -グローバルなバリューチェーン全体での人権確保には、国際労働運動のネットワークを通じた情報が不可欠であること。 -取引先における人権の状況の点検に関しては、企業は、監査・認証サービス機関を活用していくことになるが、そうした第三者機関による情報を補完するため、労働組合経由のナマの情報が一層重要となること。 -労働組合は、「社会正義を追求」し、「自由、平等、公正で平和な社会を建設」する組織であること。 ・理由： 「ガイドライン（案）」P.12 の脚注 33 で触れているように、ＩＬＯ多国籍企業宣言では、人権デュー・ディリジェンスにおいて、結社の自由、団体交渉、労使関係、社会対話が「中心的な役割」を果たす、とされており、また、「責任ある企業行動のためのＯＥＣＤデュー・ディリジェンス・ガイダンス」では、労働組合の果たすべき役割について、具体的に提唱されている。	ーと認識しておりますが、本ガイドラインにおいては、国連指導原則等の国際スタンダード踏まえた記載としております。
22.	全体	ガイドライン本文中ならびに、文中挿入の「例」に、ステークホルダーとしての「従業員」「労働組合」「労働者代表」の関与が随所に記載されたことは非常に重要である。 ・理由 企業における人権尊重の取組は、企業単独の一方的なイニシアチブを通じて実施されるよりも、影響を受けるあらゆるステークホルダーとの対話を通じて実施されてこそ、実効性をあげる取組になるため。とりわけ、企業が、労働組合と建設的な労使関係があれば、日常的な労使関係、さまざまな対話を通じてビジネス上の人権リスクを軽減することにも寄与できる。職場の労使は、普段の活動の中で、安全衛生や差別、ハラスメントの防止など、労働者の人権に関わる課題を議論し、課題の解決に取り組んでいる。こういう取り組みは、きちんとした労使関係があればこそできることであり、そのような意味からも労働組合は特別なステークホルダーであると考える。このような認識を企業側に持ってもらうことが、ビジネスと人権の現場での取り組みを推進していくことになる。	本ガイドライン案を評価いただき、ありがとうございます。
23.	全体	下記記載の各対処・取り組みの例示については、中小企業・小規模企業者も現実的に参考とできるような内容を加筆すべきだと思います。 10～11 頁 2.2.5（例）、11～12 頁 3.1（例）、14～15 頁 4.1.2.1（例）、 16 頁 4.1.2.3（例）、19～20 頁 4.2.1.2（例）、20～21 頁 4.2.1.3、23 頁 4.2.3（例）、24 頁 4.3.2（例）、27 頁 5.1（例） ・理由 日本で事業活動を行う企業の 99%以上が中小企業者であり、小規模企業者は 9 割弱を占めています。従業者数を見ても、中小企業・小規模企業者が占める割合は過半数であり、サプライチェーンにおける中小企業・小規模企業者の存在は絶対に無視できない存在であるはずです。この点、ガイドライン（案）は、主として大企業の側の視点で構成され、中小企業・小規模企業者は、大企業から働きかけられる対象としての存在に過ぎないという印象を拭えません（特に、サプライヤーへの働きかけ、影響力の行使、といった場面では、大企業が主体となり、中小企業・小規模企業者は受け手となることが多いものと思われます。）。 このような視点・構成をもって、特に人的・財政的資源が潤沢ではない中小企業・小規模企業者に対し、「企業の理解の深化を助け、その取組を促進する」（ガイドライン案 2～3 頁 1.1）という本ガイドラインの目的が実現できるのか、甚だ疑問です。中小企業・小規模企業者が本ガイドラインを自社に無関係のものと捉え、あるいは大企業からの働きかけの受け手として参照するものと捉えることがないよう、中小企業・小規模企業者にも現実的に取り組みやすい具体例を可能な限り示すべきだと考えます。	本ガイドラインでは、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む）を対象としていることから、中小企業・小規模事業者が実践できるような記載に努めておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
24.	全体	技能実習/特定技能外国人制度における雇用主は中小企業・個人事業主が多く、本ガイドライン(案)を見てもなお実施に向けたイメージをつかみにくいケースが多いと思われます。 　本ガイドライン(案)にそうした中小企業・個人事業主の目線での取り組み具体例を数多く盛り込む、あるいは外国人を雇用している現場に対して、別途行政から具体的な取組み事例や書面のサンプル等が紹介されると理解が深まり取り組みが促進されると考えます。	本ガイドラインでは、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む）を対象としていることから、中小企業・小規模事業者が実践できるような記載に努めておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
25.	全体	日本の企業の 99.8%は中小企業であり、民間事業所で働く人の約 7 割が中小企業で働いています。政府が 2010 年に閣議決定した中小企業憲章では、「中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役」と位置づけ、政策を実施するにあたっては「どんな問題も中小企業の立場で」考えることを謳っています。当ガイドラインも中小企業での理解・実践実行をいかに広げるかということが重要であると考えます。ぜひガイドラインの中小企業編を作成するか、あるいは当ガイドラインの中に中小企業向けの記述を盛	本ガイドラインでは、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む）を対象としていることから、中小企業・小規模事業者が

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		り込むことを要望します。 　中小企業を対象にしたガイドライン等を作成する際には、次のような視点が大切であると考えます。 ①中小企業の特性や多様性 一口に中小企業と言っても、規模・業種業態・業歴・地域・経営者特性などにより様々な企業が存在します。人権に関する面でも、「従業員や顧客・取引先、地域との距離が近い」ことなどを背景に「人間尊重の経営」「顧客・取引先・地域との共存共栄」を実践するなど、先進的な取り組みを進めている企業も少なくありません。また、中小企業は規模の小ささなどから、経営者のリーダーシップや組織の機動性が発揮しやすいこと、スピーディーな意思決定が可能なことなど、人権尊重の経営に取り組みやすい面も持っています。そうした中小企業の特性を生かして取り組むことが重要と考えます。一方で限られた経営資源などの条件の中で、多くの課題も抱えている企業も存在します。そういった中小企業の特性や多様性を踏まえてガイドライン等を作成することが重要です。 ②公正取引の実現 サプライチェーンの中での中小企業は、人権を侵害する側になる可能性がある一方、人権侵害を受ける側になる可能性もあります。取引上の力関係から発生する不公正な競争条件・取引関係は、中小企業の人権面にも影響を及ぼしています。中小企業での人権尊重を考える上では、公正な競争条件・取引関係を実現することが不可欠です。公正取引に関する国等の施策を積極的に活用していくこと、中小企業団体や業界団体などを通して取引関係の改善を国や業界などに働きかけることなどの必要性もガイドラインに盛り込むことが重要です。 ③既存の仕組みの活用 経営資源に限りがある中小企業では、既存の経営上の仕組みを活用し、それに人権尊重の取り組みを組み込んでいくことが効果的であると思われます。例えば、経営理念や経営方針、経営計画を策定し実践している中小企業は少なくありません。この中に人権尊重の視点を取り入れていくことが取り組みやすい方法の一つとして考えられます。具体的には、以下のような取り組みなどが考えられます。 ㋑人権尊重の経営に取り組むことを経営理念や経営者の哲学との関わりでも確認する。（必要に応じて経営理念に人権尊重の考えを盛り込む） ㋺経営方針のひとつとして人権尊重を掲げて企業の内外に公開する。 ㋩毎年経営計画を検討する際に、従業員・取引先などの意見も聞きながら自社の人権尊重の状況について影響評価・課題整理・改善策の検討を行い、優先順位を決め経営計画に盛り込む。 ㋥経営計画に盛り込んだ人権に関する改善策を実行し、その結果を外部に公開する。	実践できるような記載に努めておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
26.	全体	我々は、ガイドライン案が、規模、業種、事業内容、所有者、構造にかかわらず、すべての企業が人権を尊重する責任を有するという原則を明示したことを高く評価します。また、本ガイドラインが日本企業全体に適用されることは、公平な競争条件を確保する上で極めて重要です。しかしながら、中小企業は、より限られた資源しか持っていないため、ガイドライン案をどのように実践するかについて、個別かつ実践的なガイダンスがあれば、より有益であると思われます。日本初の「ビジネスと人権に関する行動計画」（NAP）で認識されているように、中小企業は日本経済において重要な役割を担っており、的を射た教育・啓発活動が必要です 29。特に、以下のようなことが考えられます。 ・ 経済産業省が作成するガイドライン案や今後の研修資料では、国連グローバル・コンパクト「中小企業の継続的改善のための実践ガイド」（英語）を参照するとともに、中小企業への期待を明確に示すために成熟・成長やステップアップのフレームワークの利用を検討することができるでしょう。 ・ 大企業が中小企業と取引関係を持ち、人権への負の影響を助長した、または直接的に関係している場合、ガイドライン草案は、負の影響の防止または軽減におけるこれらの大企業の役割と影響力を明確にすることも可能です。例えば、「EU コーポレートサステナビリティデューディリジェンス指令案」30 では、企業は、企業の行動規範や予防行動計画を遵守することで中小企業の存続が危ぶまれる場合、的を絞った相応の支援を行うことが要求されています。また、企業は、経営や生産プロセス、インフラなど、サプライチェーンに（負の影響を防止・軽減するために）必要な投資を行うことも求められています。	本ガイドライン案を評価いただきありがとうございます。本ガイドライン 1 項のとおり、企業による人権尊重の取組を促進すべく、企業に対する周知・啓発活動を推進していく予定としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
27.	全体	インターネットで物を販売する会社を例に、本ガイドラインの内容を具体的に実践する過程を記載した資料（最近では、マンガでの解説も色々なところで増えていますので。）をご作成いただきたい	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
28.	全体	サプライチェーン上での実際の運用を想定すると、最低限押さえるべき項目をまとめたチェックリストを付属資料として作成いただきたい。中小サプライヤーなどでは、リソースに限りもあり、明示的な指標がないと現実的には進展しづらいと考えられるため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
29.	全体	用語解説について、本文中に組み込まれている箇所が多く読みづらいため、各ページ末尾に記載のある用語解説と合わせて、用語一覧としてまとめて付属資料とする形にしていただきたい。本文中や、各ページごとに用語解説があると、文章が複雑化し、本来の文意の理解に支障が出ると考えられるため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
30.	全体	本ガイドラインの目的（ｐ３）が「具体的かつわかりやすく解説し、企業の理解の進化を助け・・・」であるならば、文章を、全体的に平易にしていただいた方が良い。特に後半にいくほど、法律家の文章のようで法的枠組みでの解説にとどまっている印象を受ける。企業の中では、法務部の専門家以外には理解が難しいと感じる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
31.	全体	・このガイドラインは「ビジネスと人権」に関する第一歩の手引きである事を強調することを検討頂きたい。 各社の状況に合わせた取り組みが期待されており、バリューチェーンに関わる全ての人の人権について配慮していくための第一歩であると理解しているが、企業にとっては、これをマニュアルとして、この範囲で取り組めば良いと誤解させてしまう内容に感じる。これが全てだと誤解させないよう、人権の本質を理解し、人権 DD の意味や重要性について考え、それぞれが行動することが重要であることが明確に伝わるよう記載を検討頂きたい。 ・今後の継続的・定期的なガイドラインの見直しについて検討頂き、その旨記載頂きたい。 このガイドラインは初版であり、今度も継続的・定期的に見直していくことを検討頂きたい。 ※当方は、日本サステナブル投資フォーラム（JSIF）分科会のパブリックコメントに賛同している。https://japansif.com/wp-content/uploads/2022/08/JSIF-Human-Rights-Working-Group-Public-Comment-on-METI-draft-Guidelines.pdf ※※「ビジネスと人権」とエンパワーメント（キャパシティ・ビルティング）の関係については、以下「人間の安全保障インデックスプロジェクト」の中で整理がなされている。SDGs においても、「人間が持てる潜在能力を発揮できることの確保」が掲げられており、ケイパビリティ・アプローチは各原則やイニシアティブに取り込まれている重要事項といえる。 https://www.bhrlawyers.org/_files/ugd/875934_4fafae6071304d5c87c87f76358f21d4.pdf	御意見の 1 点目について、本ガイドライン 2.2.4 項において、「人権尊重の取組に唯一の正解はなく、各企業は、自らの状況等を踏まえて適切な取組を検討する必要がある。このことは、優先順位付けに限らず、人権尊重の取組全般において重要な姿勢である。」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。 御意見の 2 点目について、本ガイドライン 1.1 項において、「国際スタンダードの今後の発展等に応じて、本ガイドラインも見直していくこととする。」と記載しております。
32.	全体	評価できるところ ・日本企業のために作られたもので具体的な対応に使いやすい。 ・豊富な事例（実際に起こった事例も参照している） ・該当企業に制限なし（EU 指令案は限定的） ・国内で取引が完結する企業も対象としていることは評価できる。 ・サプライチェーンの間接的な取引先も対象としている。 課題 ・ガイドラインとして法的拘束力がない限界 ・サプライチェーンの取引先が中小企業である場合の支援など明確でない。 ・下請先（二次下請先も含む）がサプライチェーンの対象となっているか明らかでない。 ・派遣元企業もサプライチェーンに入るか。 ・金融機関の取引停止の場合の措置が記載されていない（EU 指令案にはあり） ・人権 DD が内部統制の問題までにはなっていない（取締役の善管注意義務の要素とまではならない。）。開示責任に留まるように読める。	本ガイドライン案について評価をいただきありがとうございます。 「下請先（二次下請先も含む）がサプライチェーンの対象となっているか明らかでない。」との御意見について、本ガイドライン 1.3 項において、御意見の趣旨を踏まえ修正いたしました。 その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
33.	全体	企業による行動と不作為に同等の注意を払うこと 本ガイドライン（案）の枠組は、全体を通して、人権への負の影響を引き起こす、助長する、またはそれに関連する企業の行動に重点を置いており、企業の行動と同様に不作為にも重点を置いてはいない。この問題は本ガイドライン（案）の多くの箇所に現れている。例えば、企業がどのような場合に人権への負の影響を引き起こし、助長し、それに関連するかを説明しようとする箇所だ（2.1.2.2 本文および表、4.2.1）。企業は、その行動又は不作為によって、サプライチェーンで、実際に、または潜在的に人権への負の影響を引き起こし、助長し、またはそれに関連する可能性があるのである。 例えば、2.1.2.2 の表にある 3 番目の事例では「小売業者が衣料品の刺繍を委託したところ、受託者であるサプライヤーが、小売業者との契約上の義務に違反して、児童に刺繍を作成させている業者に再委託する」場合、ブランドや小売業者は人権への負の影響を引き起こす、あるいは助長するのではなく、それに関連するだけであることが示唆されている。しかし、ヒューマン・ライツ・ウォッチの調査によると、買入価格をはじめとするブランドの買付方法が、サプライヤーに多大な取引圧力をかけることがあり、無許可の再委託契約やそのほかの人権侵害行為がはびこる原因になることがあると判明している。ブランドがサプライヤーと契約を結ぶ際に、サプライヤーによる再委託の禁止を契約上の義務に追加しただけで、そうした不公正な買付方法を特定し、見直さなければ、ブランドの不作為が無許可の再委託が行われる一因となる。したがって、この事例を「直接関連する場合」の類型に位置づけることは誤解を招く。こうした事例は、ブランドが買付価格をはじめとする買付方法を見直さないことで、負の影響を「引き起こす」または「助長する」類型に分類されるべきケースが多いのである。 同様に、人権侵害の発見と解決を遅らせうる企業の不作為について、本ガイドラインに様々な事例を盛り込むべきだ。ヒューマン・ライツ・ウォッチの調査はそうした不作為を数多く明らかにしてきた。例えば、サプライチェーンを追跡・開示しないこと、公正な買付価格の提示といった買付方法を実施していないこと、人権擁護者の保護や報復を防止するしっかりした方策を備えない	本ガイドライン 2.1.2.2 項の表に関する御意見については、国際スタンダードを踏まえて記載しており、「直接関連」する場合の例として位置付けることで問題ないと考えております。 その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		ことなどがある。とくに、本ガイドラインでは、企業が取引関係を結ぶ「前」に、強固な人権デュー・ディリジェンスを実施しなければならないことが改めて強調されるべきだ。例えば、ミャンマーへの日本投資に関するヒューマン・ライツ・ウォッチの調査とアドボカシーにより、ミャンマー国軍が支配する企業との取引関係が結ばれるにあたり、十分な人権デュー・ディリジェンスが実施されなかったことが明らかになっている。	
34.	全体	昨年秋のアンケート調査結果を踏まえ、この短期間にガイドライン（案）を策定され、意見公募を開始されるまでに至ったことに心から敬意を表する。そのうえで、このガイドライン案が世界に誇れ、企業、政府、ステークホルダーの間の共通理解の役割を果たし、人権が尊重される取組が進むことを願いつつ、全体及び個別の課題について、意見を述べる。 このガイドラインは、企業の人権尊重の取組みについて、国際基準に即し、具体的にわかりやすく説明したものであると同時に、人権デュー・ディリジェンス（以降、人権 DD）について，政府およびステークホルダー間における共通理解の促進も意図している。その意味において、ガイドラインは、どのステークホルダーからみても、バランスが取れ、理解できる内容であるべきである。しかし全体として、企業中心の視点に偏りがちであり、本来の人権 DD から逸脱すると思われる個所が随所に見られる。例えば人権尊重の意義(1.2)では、「第一に人権尊重の取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる」は、「指導原則」の即した内容という点ではあやまったメッセージになりかねず、「指導原則」Ⅱ.A.11 の「基盤となる原則」のように、「企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべきことを意味する」という趣旨の記載を最初に持ってくるべきである。人権尊重の意義は「経営のリスク抑制」ではなく、指導原則に沿って「人びとへのリスク抑制」、「持続可能な社会の構築」の視点を第一に記載すべきである。 また「既に多くの日本企業は、ESG・SDGs を意識した取組を行うとともに・・」の部分についても、それぞれの用語の説明は必要であり、ESG は、企業経営における視点・取組の切り口などであり、SDGs は、持続可能な社会の実現のための目標であり、同列に並べ、意識という言葉を使うことは不適切であると考える。 ビジネスと人権に関する指導原則：Ⅱ.A.11「基盤となる原則」 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。 また、御意見の趣旨を踏まえ、「ESG・SDGs」の記載についても修正いたしました。
35.	全体	そもそも論として、「環境人権」にかけて、人権と環境の関りが強いこと、自然環境の保全を含めた持続可能な社会づくりにコミットし、人権とともに環境の取り組みを行うべき、という提言が前提として必須と考える。 ・理由 人権への負の影響が存在するところには自然環境への負の影響も存在する。	本ガイドライン 1 項において、気候変動等の環境問題の深刻化が人権侵害をめぐる問題と密接に関連していることを明記しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
36.	全体	国際スタンダード／国際的なスタンダード の表現のブレを訂正することを提案する。	御指摘を踏まえ、「国際スタンダード」に統一いたしました。
37.	全体	本件ガイドライン案の実施について（ガイドライン全体に対して） 本件ガイドライン案の内容は抽象的な部分が有る。企業が実際に人権尊重の取り組みを進められるよう、各国の人権関連情報の収集の強化、企業への教育策の策定、相談窓口の設置などの実施策について明記すべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
38.	全体	全体に関わる意見－ガイドライン案が掲げる『例』について 本ガイドライン案に盛り込まれた「例」において、取り組みを担う主体として、たとえば「発注元企業は」などと具体的に明示すべきである。 ・理由 本ガイドライン案は、項目毎に「例」を提示し、企業に対して求める取り組みの内容を具体的に明示している。 しかし、多くの「例」において、その取り組みを行う主体が明示されていない。たとえば、技能実習生に関連する「例」は、15 頁、18 頁、20 頁、23 頁、26 頁に提示されている。これらの「例」のうち、23 頁の「例」において「技能実習生を受け入れている企業は」と主体が明示されている以外は、いずれの「例」においても、主体が明示されていない。このような「例」の提示の仕方は、具体的に誰が取り組みを行うべきなのかが判然とせず、そのために、本ガイドラインが有効に活用されないことが懸念される。本ガイドライン案は、サプライチェーン全体において、人権への負の影響を特定し、それを評価し防止・軽減・救済などのために活用されるべきものと理解している（本ガイドライン案 1.2 &1.3 参照）。そのような趣旨から、本ガイドライン案において掲げる「例」において、それぞれの取り組みを実施する主体（たとえば、「発注元企業は」など）を明示すべきである。	本ガイドラインにおける例の記載は、主体を明示しているものを除き、本ガイドラインの読み手が主体となるものとして記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
39.	全体	①このガイドラインは、企業の人権尊重の取組みについて、国際基準に即し、具体的にわかりやすく説明したものであると同時に、人権デュー・ディリジェンス（以降、人権 DD）について，政府およびステークホルダー間における共通理解の促進も意図している。その意味において、ガイドラインは、どのステークホルダーからみても、バランスが取れ、理解できる内容であるべきである。しかし全体として、企業中心の視点の内容になり、本来の人権 DD から逸脱すると思われる個所がある。例えば人権尊重の意義(1.2)では、「第一に人権尊重の取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる」は、「指導原則」の即した内容という点ではあやまったメッセージになりかねず、「指導原則」第２.A.11 の「基盤となる原則」の最初のように、第一の意義は、「企	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべきことを意味する」であり、経営のリスク抑制ではなく、人びとへのリスク抑制の視点を第一に書くべきである。 ②またガイドライン策定プロセスにおいても、情報の開示が極めて限定的であり、全府省庁連絡会議の下で「行動計画」を推進するステークホルダーの集まりである「円卓会議」にも、パブコメ開始された後の、8 月 19 日の円卓会議で初めて「ガイドライン（案）」の説明がなされた。「意見募集」開始直前に開催された 7 月 27 日の「行動計画推進作業部会」においても、3 か月以上前に策定された「ガイドライン骨子」しか示されず、結果として意味のある議論にならず、全体として NAP を推進する立場であるステークホルダーの信頼を著しく傷つけるものとなった。そもそも、このガイドラインの策定過程に関し、経産省が主催するガイドライン検討会と、政府（外務省）が主催する円卓会議との関係が明確ではなく、その関係についても作業部会（7 月 27 日）で質問したところ、答えることなく、8 月 8 日に「意見募集」を開始された。 ③このように、行動計画を推進するために設置された「円卓会議」は、まさに人権 DD を促進させるためのステークホルダーの集まりである。「ガイドライン（案）」の 2.2.3「人権尊重の取組はステークホルダーとの対話が重要である」とあり、「対話は、ステークホルダーとの信頼関係の構築を促進するものである」と記載されているように、政府としても、引き続き、対話による信頼関係の構築に努めていただきたい。	意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。 御意見の 2 点目について、検討会は、本ガイドライン案を具体的に起案する目的で組織され、人権デュー・ディリジェンスの実務家や専門家によって、実務的観点から検討を進めてきた経緯があります。他方、円卓会議は、「ビジネスと人権」に関する行動計画の実施及び見直しに係る取組を広範な関係者が協力して推進していくため、関係府省庁と有識者や各界からの関係者との継続的な対話の場として設置されたものであります。8 月 19 日の円卓会議においては、円卓会議の構成員及び円卓会議の下に設置された作業部会の参加者の皆様の参加を得て、本ガイドライン案の内容について御説明し、御意見を伺いました。 御意見の 3 点目について、今後の「ビジネスと人権」に関する行動計画の着実な実施に向けては、頂戴した御意見を踏まえ、円卓会議を通じて、関係府省庁とステークホルダーとの間の信頼関係の構築に努めてまいります。
40.	全体	まず、企業の責任あるビジネスの推進、人権尊重の取組の促進に向けた本ガイドライン策定におけるご尽力に感謝申し上げます。しかしながら、本ガイドライン策定におけるプロセスに関する情報の開示が限定的なものであったことについては、これからの取組みの実施において、改善を求めたい。 ・理由 パブリックコメントに付される前のステークホルダーとのエンゲージメントを充分に実施することは、救済されるべき人権課題等を踏まえたより有効的な取組みの実施や、ガイドラインの意義の理解に繋がると考えます。今後、本ガイドライン等の活用を通じ、企業の人権尊重に向けた取組みの促進を期待すると同時に、日本政府としての人権尊重に関する責務を果たすための政策がより一層、強化されることを願います。	2022 年 3 月に設置した「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」において、多様なステークホルダーと議論を重ねてきております。率直かつ自由な意見交換を確保する観点から、会議は非公開としましたが、検討会の議事要旨は経済産業省のホームページで公開するなど、適切な情報開示に努めておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
41.	全体	ガイドラインの策定にあたっては、プロセスの透明性と包摂性を保障してください。 透明性と包摂性を保障したプロセスを通じてガイドラインを策定してください。 ・理由 企業活動による人権への負の影響はあらゆるステークホルダーに及ぶ可能性があり、ガイドラインの内容は国内外を問わず広範な影響を及ぼします。ステークホルダーのなかでも、特に負の影響を受ける当事者である権利保持者（ライツ・ホルダーの視点が重要であることは、国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下「指導原則」）でも指摘されています。今回のプロセスは、負の影響を受ける当事者の視点が十分に反映された策定プロセスであったとは認識できません。今後は、透明性と包摂性を保障したプロセスを通じてガイドラインを策定してください。また、本ガイドラインは、日本政府が 2020 年 11 月に策定したビジネスと人権に関する行動計画（以下、NAP）の実施の一環と位置付けられていますが、NAP においては策定プロセスと同様に実施においても、政府以外のステークホルダーとの関係において透明性と包摂性が求められています。したがって、本ガイドライン案の策定プロセスの、NAP プロセス、とくに「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」及び「ビジネスと人権に関する行動計画推進作業部会」との連携、情報共有などが十分なものであったかどうかも検証される必要があります。	2022 年 3 月に設置した「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」において、多様なステークホルダーと議論を重ねてきております。率直かつ自由な意見交換を確保する観点から、会議は非公開としましたが、検討会の議事要旨は経済産業省のホームページで公開するなど、適切な情報開示に努めておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
42.	全体	ガイドライン策定プロセスにおいても、情報の開示が極めて限定的であり、全府省庁連絡会議の下で「行動計画」を推進するステークホルダーの集まりである「円卓会議」に対しても、情報共有は極めて限られていた。円卓会議に対しては、パブコメ開始された後の、8 月 19 日の会議で初めて「ガイドライン（案）」の説明がなされた。パブコメ開始直前に開催された 7 月 27 日の「行動計画推進作業部会」においても、3 か月以上前に策定された「ガイドライン骨子」しか示されず、結果として意味のある議論にならず、全体として NAP を推進する立場である、ステークホルダーの集まりである円卓会議メンバーとの信頼関係も傷つけるものと	2022 年 3 月に設置した「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」において、多様なステークホルダーと議論を重ねてきております。率直かつ自由な意見交換を確保する観点から、会議は

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		なった。そもそも、このガイドラインの策定過程に関し、経産省が主催するガイドライン検討会と、政府（外務省）が主催する円卓会議との関係が明確ではなく、その関係についても作業部会（7 月 27 日）で質問したところ、答えられることなく、8 月 8 日に「意見募集」が開始された。	非公開としましたが、検討会の議事要旨は経済産業省のホームページで公開するなど、適切な情報開示に努めておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
43.	全体	ガイドラインの策定プロセスでは、ガイドライン（案）作成過程での議論が開示されず、パブリックコメントの締切をタイトに設定するなど、ステークホルダーとの効果的なエンゲージメントを実現できていません。また、ガイドライン（案）は、パブリックコメントの締切のわずか 3 週間前に公表され、ステークホルダーが見解や意見を展開するための十分な時間を提供しておらず、影響を受ける個人および集団と十分にエンゲージできているとは言えません。したがって、私たちは、今回議論に参加できていない、疎外され脆弱なグループを含むすべてのステークホルダーがコメントを提出できるよう、意見募集期間を延長し、より包括的に意見を収集するべきだと考えています。また、ガイドラインや政府主導の他のイニシアチブに関連する今後のプロセスの透明性も向上すべきです。ガイドラインの実施について、日本政府は、企業による実施を監視し、企業の順守について公に報告すべきです。ガイドラインの実施を監視する機関または当局は、十分な予算と人員を確保する必要があります。監視プロセスは、期間が定められ、具体的かつ効果的なものであるべきです。日本政府は、影響を受ける市民社会組織（以下、CSO）や、その他のステークホルダーと協議し、監視プロセスを設計、確立、実施すべきです。ガイドラインはさらに、企業の実施進捗を監視するための独立した、様々な人々の要望や苦情を処理するメカニズムを含むべきです。このメカニズムは、国連指導原則（以下 UNGP）によって規定された国家基盤型または非国家基盤型の苦情処理メカニズムの要件を満たすものでなければなりません。また、このメカニズムは、OECD システムの下で設立された連絡窓口（ナショナル・コンタクト・ポイント、以下 NCP）を補完するものであるべきですが、ガイドラインの下で日本や国外に拠点を置く影響を受ける人々から苦情を受け、調査するために必要なすべての権限を持つ別のシステムにもなり得ます。監視のプロセスは、パリ原則にもかかわらず未だ設立されていない国内人権機関（以下、NHRI）によって促進されることが可能です。私たちは、ガイドラインの導入が、より良い人権保護の実現に向け、政府が NHRI を設立する機運を高めると考えています。	2022 年 3 月に設置した「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」において、多様なステークホルダーと議論を重ねてきております。率直かつ自由な意見交換を確保する観点から、会議は非公開としましたが、検討会の議事要旨は経済産業省のホームページで公開するなど、適切な情報開示に努めております。 その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
44.	全体	ガイドライン案について、その目的が「本ガイドラインは、国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及び ILO 多国籍企業宣言をはじめとする国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説し、企業の理解の深化を助け、その取組を促進することを目的として策定したものである。」となっています。しかしながら、「政府の責任」が提示されておらず、制度や仕組み、またその基盤となる法律の整備や監督というものが示されていないために、実効性を伴わないものになると捉えられるばかりでなく、政府が責任を果たしていないと捉えられると思います。またガイドラインとは指針であると辞書には定義されているので、企業への説明書であってはならないと思います。 検討会の内容が情報非公開となっていることから企業への責任以前に政府の情報公開の責任をまず果たすべきと思います。本文中で言及されている SDGs でも、目標間の関連性や政策における一貫性、また目標としての「トランスフォーメーション」（テクノロジー促進のためのものではなく社会の構造改革を謳っていると捉えているのですが）が指摘されています。このような指摘は UHC その他さまざまな国際的な議論において指摘されているところだと思いますが、他の政策との一貫性、他の分野との一貫性を鑑みる必要があり、それらすべてに「人権」が分野横断的課題であることを再確認した上でのガイドライン策定が求められます。ステークホルダーエンゲージメントに関しても、ライツホルダーではなくあくまでステークホルダーとしている点も問題です。情報開示、救済、実効性の問題が深刻であるのも、上記の問題があるためであろうと思います。 その他の様々な法制度の状況が未整備なまま産業のための人材を確保するために策定してしまうと、不可視化された人権問題、歪みや捻じれの下に生じる人権問題による人権環境の悪循環やバックラッシュがその他の社会課題と複合的に作用することも考えられます。討議倫理学を踏まえ、議論の過程の段階から交差性を鑑みることが重要であり、また実効性を伴うものにするための政府による環境整備が求められます。	御意見の 1 点目について、本ガイドライン 1 項において日本政府の国家としての義務について記載しております。 御意見の 2 点目については、2022 年 3 月に設置した「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」において、多様なステークホルダーと議論を重ねてきております。率直かつ自由な意見交換を確保する観点から、会議は非公開としましたが、検討会の議事要旨は経済産業省のホームページで公開するなど、適切な情報開示に努めております。 その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
45.	全体	全体的に経団連の企業に対する行動憲章ではなく、政府がガイドラインとして提示するのであれば、このままでは問題だと思います。そもそも「第 1 回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議事要旨」で、柏原大臣官房ビジネス・人権政策統括調整官 冒頭挨拶において「策定プロセスについては、検討過程の透明性を確保すること、様々なステークホルダーから幅広く意見を聞いていくこと、が重要。」と明言されているにもかかわらず遵守されていません。 企業の構造的問題についての責任について、「企業に構造的問題への責任がある」とすべきです。構造的問題に影響があるからこそ企業のコミットメントが求められていて、国際的な標準を理解しており、それに沿うものを策定するとしながら、最終的に逆のメッセージを発信する内容とすることには大きな問題があります。 一企業で構造的問題を解決できないのは当然であり、だからこそ構造的問題なのであって、だからこそ業界団体や企業間やその他のアクターとの連携、そして基本として政府の責任を明記すべきところです。	2022 年 3 月に設置した「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」において、多様なステークホルダーと議論を重ねてきております。率直かつ自由な意見交換を確保する観点から、会議は非公開としましたが、検討会の議事要旨は経済産業省のホームページで公開するなど、適切な情報開示に努めております。 また、企業が社会レベルの構造的問題の解

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		従って、このままでは政府と企業の責任を最低限のものとしてそれ以上の責任を回避するためのものという誤ったメッセージが発せられると思います。救済措置やエンゲージメントも記載がほぼなく、国際スタンダードに即しておらず、実効性を伴うための準備ができるようなガイドライン案ではないと思います。ステークホルダーをライツホルダーとせず、交差性を意識した対話の過程や救済へのアクセスが不明確となっていることも問題です。	決に責任を負うわけではないとの整理は、国際スタンダードに則った考え方であると考えております。 その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
46.	全体	ガイドラインのタイトルについて、「責任ある自社・グループ会社、サプライヤー等（国内外のサプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先）における人権尊重のためのガイドライン」と正確な表現にすべき。但し、タイトルが冗長過ぎるので、「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」や「責任ある企業行動のための人権デュー・ディリジェンス・ガイドライン」などと略称することも提案する。 ・理由 ｐ５の 1.3（本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲）で示されているように、本ガイドラインの取扱範囲は、「自社・グループ会社、サプライヤー等（国内外のサプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先）における」と記載されているため。「サプライチェーンにおける」とのタイトルは、読み手に対象をサプライヤーのみとミスリードさせてしまうため。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドラインのタイトルを修正いたしました。
47.	全体	本ガイドラインの対象範囲がいわゆるサプライチェーン以外の領域も含まれていることがわかるよう、タイトルの文言も網羅できる内容への修正を希望する。 ・理由 今回の対象範囲は、1.3 にあるように「その他のビジネス上の関係先」等も含まれる。また、2.2.4 等で採用なども対象範囲に含まれる旨言及があり、いわゆる「サプライチェーン」の範囲を超える企業が対象となっているため。また、企業が人権尊重の取り組みの範囲はサプライチェーンのみならず、より広がりがあり、それらをおさえる必要があると企業側としても考えているため。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドラインのタイトルを修正いたしました。
48.	全体	本件ガイドライン案のタイトル「責任ある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」は企業の人権尊重の範囲を不当に狭く制限する含意を有しているように捉えられてしまう懸念も存在する。「企業の人権尊重のためのガイドライン」というタイトルとすることを推奨する。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドラインのタイトルを修正いたしました。
49.	1	文中の「求められる」は「期待される」に、「必要がある」は「重要である」に、「ならない」は「べきである」に全て置き換えることを求める。 ・理由 法的な要求事項でないことを、「求められる」「必要がある」「ならない」との表現を使って記載することは不正確である。またその結果、産業界に誤解が生じて、ガイドライン上「求められる」とされる事項は必ず他に優先して対応すべきであるといった誤った優先順位付けが起こり、本来すべきだった対応が後回しになることを危惧する。	御指摘のような誤解が生じないよう、本ガイドライン 1.3 項において、「本ガイドラインは法的拘束力を有するものではない」と記載しております。
50.	1	ガイドライン（案）において、「特にアジア諸国と共にサプライチェーンを整備してきた我が国は・・・リーダーシップを発揮していくことが期待されている。」との記載について、なぜ我が国がリーダーシップを発揮することが期待されているのかについて一言説明があれば、理解が深まると思います。 ・理由 ガイドライン（案）では、なぜ我が国がリーダーシップを発揮することが期待されているのかについて、説明がありません。我が国のサプライチェーンが人権侵害リスクの高い地域に整備されているという趣旨であるのか、アジア屈指の経済大国として規模に見合う責任を果たすべきという趣旨であるのか、その双方か、あるいはまったく別の理由であるのか、我が国がリーダーシップを発揮すべき理由を理解することは、企業の責任ある積極的取組を促すうえで重要であると思います。	御意見の趣旨を踏まえ、アジア諸国と共にサプライチェーンを整備し、各国と強い経済的結びつきを有する我が国固有の事情を説明すべく、修正いたしました。
51.	1	「特にアジア諸国と共にサプライチェーンを整備してきた我が国は、現地の状況を考慮しつつ、人権尊重の取組の普及・促進に向けてリーダーシップを発揮していくことが期待されている。」とあるが、ここでは「企業による人権尊重の取組とする」ことを明確化する。 また「人権の取組は、リーダーシップを発揮することが期待されている」とあるが、リーダーシップの問題ではなく、単純に人権を守ることの重要性を強調したほうがいいのではないか。 またこの文章の後ろに【また、世界から様々な商品を貿易によって輸入している「消費国」としても、その責任に応じた対応が求められている。】と追記することを提案する。 このガイドラインでは、「人権尊重の取組の普及・促進とする」とあるが、「企業による」を挿入し、人権全般の取組というより、「ビジネスと人権」の取組であることを明確化すべきである。 理由：本ガイドライン策定によって世界から日本へ期待されているのは、日本が海外から数々の原料や製品を輸入し、消費している「消費国」であることを認識し、消費国としての責任を果たすことかと思います。文中には、日本の海外からの輸入品の「消費	御意見の 1 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。なお、当該箇所は、アジア諸国と共にサプライチェーンを整備し、各国と強い経済的結びつきを有する我が国固有の事情を説明すべく、修正いたしました。 御意見の 4 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。 その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		国」としての責任に言及がないので、追加することを提案する。	
52.	1	p.1　1. はじめに　最後のパラグラフ「日本政府は.....」について このパラグラフの最後に、下記文章を追加＜また、世界からさまざまな原材料や製品を輸入している消費国としての対応も求められている。＞ ・理由 輸入品の消費国としての日本の責任にも言及するべきであると考えます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
53.	1	冒頭部分で「特にアジア諸国と共にサプライチェーンを整備してきた我が国は、現地の状況を考慮しつつ、人権尊重の取組の普及・促進に向けてリーダーシップを発揮していくことが期待されている。」とあるが人権尊重の取組に「企業活動における」とした方が適切である。 ・理由 このガイドラインはサプライチェーンに関してのものであり、アジア諸国に対して広範囲の人権尊重の取組を行うことが期待されているように取れるので、「企業活動における人権尊重の取組」と明記した方が適切である。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
54.	1	「1948 年に策定された世界人権宣言から始まった」ことへの言及 理由：現状では、「ビジネスと人権」から議論が始まっているが、これまでの背景を理解するために、人権の議論の根幹である世界人現宣言に触れることで、人権の重要性と位置づけを明確にすることを検討頂きたい。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
55.	1	「1. はじめに」について、2 ページ目、第 1 段落 背景として、企業が人権侵害に取り組む理由を、ビジネスと人権に関する指導原則という文脈だけではなく、課題を起こしているため対応が求められる点を示してほしい。 例：法務省のパンフレット「『ビジネスと人権』への対応」P3 の第三段落 「サプライチェーンが国境をまたぐようになると、各国の経済力や法制度の違いが現場で働く人々に様々な形で影響を与えるようになりました。国外サプライチェーンにおける児童労働や強制労働、あるいは土地所有の概念を持たない先住民の土地の収奪や森林の伐採などは、そうした人権への影響の端的な例です。こうした背景から、21 世紀を迎えた国際社会は、主権国家だけが責務として担っていた人権という概念に対して、企業を含む国家以外の主体も責任を持ち、人権が保護され伸長されるべきだという一致した考え方に到達します。」のような説明を記載するべき。 ・理由 企業の人権担当者が社内、経営陣の説得のために利用できるものとするためには、指導原則への対応という点だけでなく、企業としての関連性や重要度が伝わるようにすることが望ましいと考える。	本ガイドライン 1 項において、「企業活動が人権に及ぼす負の影響が拡大し、企業活動による人権侵害についての企業の責任に関する国際的な議論がより活発になる」と記載しております。
56.	1	「人権は個別の国家を超える権利として位置付けられている。」ことへの言及 ・理由 「人権」は各国の法律を超越した権利として尊重されることが重要視されており、各国の責任の更に上段のガイドライン冒頭で、まずこの位置づけが説明されることが期待される。	本ガイドライン 2.1.2.1 項において、「ある国の法令やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合においては、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求する必要がある」と記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
57.	1	「1. はじめに」について、3 段落目「同原則は・・・国家と企業とは、相互に補完し合いながらそれぞれの役割を果たしていくことが求められている。」 該当箇所は、ビジネスと人権に関する指導原則の内容と異なるように思うため、引用としての記載は適当ではないと考えます。 ・理由 ビジネスと人権に関する指導原則では、第 6 パラグラフで、“3 本柱”は「防止及び救済のための手段の、相互連関的で動的な体系を構成する重要な要素である。」と記載されている。そのため、該当箇所において、国家と企業が相互に補完した役割を果たすことを求めるという内容ではないと考える。	国家と企業が相互に補完して役割を果たすとの記載は、国連指導原則の趣旨に反しないものと理解しております。
58.	1	「1. はじめに」では、人権が「全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利であるとともに、生まれながらに持つ権利」と定義されています。「2.1.2.1「人権」の範囲」ではこの定義に加え、国際人権章典及び労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言を参照する形で具体化が図られています。しかし、日本における人権デューディリジェンスの取り組みにおいて本ガイドライン（案）が果たす教科書的な役割を鑑みると、これらの記載は、読者が正確に人権の定義と範囲を把握するには不十分であると考えられます。 「人権」は、様々な問題と密接に絡み合う複雑な問題です。ガイドライン（案）の土台とも言える「1. はじめに」において、人権の定義と範囲が正確且つ詳細に説明されることは、ガイドライン（案）そのものの有効性に直接影響します。我々は、国際的に認	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		められている人権の全体像が分かる様、主要な国際人権条約及び国際労働条約に含まれる国際人権の内容をガイドライン（案）に含めることを提言します。もしこのような一覧表が読み手にとっての読みやすさや使いやすさに影響を及ぼすことが懸念される場合は、コーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス（CSDD）指令案のように付録（Annex）として設けることが望まれます。加えて、「1. はじめに」では、「グローバル化による経済発展の一方で、世界は、格差や貧困の拡大、気候変動等の環境問題の深刻化、感染症の拡大、紛争の勃発等の多くの難題に直面しており、人権侵害をめぐる問題はこれらと密接に関連している」という一節があります。ここでは、人権課題が他の課題（例えば自然環境のみに影響すると思われるような課題）と密接に関連していることを認識する文言がありますが、ガイドライン（案）を活用する実務者がどういった状況において人権が他のサステナビリティ課題を関連しているのか想起できる記載になっていません。そのため、格差の拡大、貧困、気候変動などの環境問題がどのように人権関係し、相互に影響し合うかについてより詳細な記載が望まれます。	
59.	1	・「人権」が意味するもの、人権の重要性について詳しく、明確に説明することを検討頂きたい。「ビジネスと人権」への取組は、経営リスクがあるから取組むのではなく、「世界人権宣言」から始まる、各国の法律を超えた、すべての人が生まれながらに持つ権利を守ることが根幹である。なぜ「ビジネスと人権」に取組むのか、人権についての本質が明確に語られないままでは、読み手は取組を限定的なものと捉えてしまうのではないか。 ・政府の今後の取組について具体的な記載を検討頂きたい。この取組の推進には、政府と企業の連携が不可欠である。政府が各省庁を超え、どのように取組んでいくか、今後の具体的な内容について言及をお願いしたい。 ・省庁を横断した「ビジネスと人権」に関する窓口の設置について検討頂きたい。多岐に渡り深く関連する「人権」について、各省庁を超えた連携が必要であり、迅速に対応していくためには対応窓口の設置を検討頂きたい。	本ガイドライン 1 項において、「人権は、全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利であるとともに、生まれながらに持つ権利である。」と記載しております。その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の参考とさせていただきます。
60.	1	人権の重要性、また企業になぜ人権尊重が求められるかに関して詳細に記述してください。 また全てのプロセスにおいてジェンダー視点を持つこと（＝ジェンダーの主流化）の重要性に関して言及してください。 ・理由 このガイドラインを使用する企業が、国際的な規範・基準の中での人権の位置づけ、意味、そしてジェンダー視点を持つことの重要性をしっかりと理解した上で、人権 DD などの対応をしなければ、表面的な対応、また網羅的な DD の実施がなされない可能性が高い。ジェンダー主流化が出来ない場合、網羅的なリスクの特定が困難になり、企業は大きなリスクを対処しないまま放置することになりかねない。アクティビストなどに指摘され不買運動などに繋がれば、日本企業にとってブランドの毀損だけではなく、売り上げに直接的に大きな影響を及ぼす恐れがある。	御意見の 1 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 1.2 項において、「企業による人権尊重の取組は、論ずるまでもなく、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を目的とするべきである。」と修正いたしました。 御意見の 2 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。さらに、御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記したほか、本ガイドライン 2.1.2.1 項の国際的に認められた人権の例、4.3.2 項の例及び 5 項の例のそれぞれにおいて、性別又はジェンダーの視点を追記いたしました。
61.	1	「2022 年 7 月に行われた国連総会において、「クリーンで健康的で持続可能な環境」も世界に共通する人権として決議が採択され、よって人権課題と環境課題が不可分な位置づけである」ことへの言及 ・理由 人権と環境は不可分であることも考慮頂きたい。	気候変動等の環境問題が人権侵害をめぐる問題と密接に関連していることは、本ガイドライン 1 項において記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
62.	1	日本政府は、これからも、国家としての義務を積極的に果たしていく。　とあるが、どのような義務かがこの一文には明記されておらず、後続の文章となっているので、「以下の」などとして修文が必要ではないか。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
63.	1	p2、「このような日本政府・日本企業の取組について、各国政府、国際機関等と協力し、積極的に海外発信も行っていく。」 各国政府や国際機関等とご連携いただけるとのことありがとうございます。グローバルサプライチェーン全体で人権が保護されるよう、全ての国で人権が保護される国際的な制度が整備されることを期待しております。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
64.	1	「日本政府は、これからも、国家としての義務を積極的に果たしていく。」の部分の記述は、企業に対する取組みの記載のみになっているが、国として、国民・市民に対して実施する人権についての教育・啓発、救済の仕組みの構築などの行動についてもあわせて記載するべきではないか。 ・理由	本ガイドラインは、企業による自主的な取組の促進を目的としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		本ガイドラインは企業を対象にしたものであるが、企業の人権尊重の取組みは、国民・市民に大きく影響を及ぼすことから、人権の保護の責任を担う国家として、国民・市民に対する取組みを記載すべきである。	
65.	1	日本は、女性の人権保護、確立を進めるための法律を複数持ちながら、世界経済フォーラムによるジェンダーギャップ指数ランキングにみるように、その実現がまったく進んでいない女性差別的な国である。そのような国が、そのままで「人権尊重の取組の普及・促進に向けてリーダーシップを発揮していくこと」などできるはずもないし、「日本政府は、これからも、国家としての義務を積極的に果たしていく」という記述は、あたかもこれまで「積極的に果たしてきた」ようであり、まったくの虚偽である。取り組みの遅れについて明確に書き、その反省を踏まえた書きぶりに変えるべきである。 理由；世界経済フォーラムによるジェンダーギャップ指数ランキング Global Gender Gap Report2022 https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
66.	1	国家が、国際人権法上の自らの義務を果たすために、企業活動による人権侵害から個人を保護するための措置を取ることをガイドラインに記載するべきである。また、そうした措置については、関係省庁が連携して政府として一貫した対応をとるべきである。 ・理由 人権を保護し、人権侵害を防ぐ責任は第一義的に政府にある。このことは国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）の第一の柱にも明記されている。日本は、法的拘束力のある 10 の国際人権条約および選択議定書の締約国となっており、各条約に基づく法的な義務を負っている。したがって、国家は国際人権法上の義務を履行するために、企業活動による人権侵害から個人を保護するための措置を取るべきであり、そのことをガイドラインに記載するべきである。 指導原則 1 は、企業等による人権侵害を防止、捜査、処罰及び補償するための適切な措置を国家が怠った場合には、その国家は国際法上の義務に違反することになりかねないと指摘している。また、指導原則 4 は、企業活動が国家に近い場合等は、その企業による人権の侵害は、国家自体の国際法上の義務違反となりうるとしている。国家の義務を履行するにあたっては、指導原則に沿って、関係省庁が連携し一貫した対応をとるべきである。 ▽国連広報センター：国連ビジネスと人権に関する指導原則 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ ▽ヒューライツ大阪：国連ビジネスと人権に関する指導原則・原則 4 https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ungp/2012/02/4.html	本ガイドラインは、企業による自主的な取組の促進を目的としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
67.	1	各省庁で取り組まれている関連政策を確認し、当ガイドラインの発行後、企業の実践を支える上での各省庁の具体的な連携方法への言及 理由：外務省および内閣府が主体となり、『ビジネスと人権』に関する行動計画の策定に伴い、この度の企業向けガイドラインの策定に至っていると理解している。一方、この度のガイドライン案は経済産業省を所管省庁としているが、当ガイドライン案にも記載の通り、各省庁の役割を超えた日本政府としての活動の一貫として一任されており、人権への取り組みは上記人権の定義からも読み取られるように、各省庁がそれぞれの役割を担い、協力することが不可欠となる。よって、世界に繋がる労働サプライチェーン上の法規制を理解し対応する上での外務省、農林水産業に携わる生産者との関係から農林水産省、人権保持者とした個人を守る上での法務省、労働者の権利とウェルビイングを支える上での厚生労働省など、各省庁で取り組まれている関連政策を確認し、当ガイドラインの発行後、企業の実践を支える上での各省庁の具体的な連携方法への言及が期待される	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
68.	1	国家の人権保護義務として本ガイドラインの策定、周知・啓発、情報提供・助言、企業の取り組みを後押しする方策について言及しているが、その方策を具体化する際には、本ガイドラインが企業に求める人権尊重責任が果たされるよう、どのように企業を指導・監督し、どのようにその実効性をモニタリングするのかを示し、関係省庁が連携し一貫した対応をとるべきである。 ・理由 指導原則 3 では、国家の義務として、企業に対する実効的な指導の提供や、企業による取り組みについて情報提供の奨励または要求を求めている。情報提供や啓発にとどめることなく、企業に積極的な情報開示を求め、企業の取組状況を政府が把握し、政府が企業に対して指導を行うことにより、本ガイドライン記載事項の実効性が向上することが期待される。国家の義務を履行するにあたっては、指導原則に沿って、関係省庁が連携し一貫した対応をとるべきである。 ▽国連広報センター：国連ビジネスと人権に関する指導原則 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ ▽ヒューライツ大阪：国連ビジネスと人権に関する指導原則・原則 3　https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ungp/2012/02/3.html	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
69.	1	企業の役割の一つとして、人権関連政策の整備の促進を列挙 最後に、こうした人権課題に取り組みやすい政策整備を国として行うことを促すことも、企業が果たし得る役割の一つとして、当ガイドラインに加えられることが考えられる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
70.	1	各省庁に共通した「ビジネスと人権」に関する総合窓口の設置と明記 ・理由	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		今後各種ステークホルダーとの対話に効率よく対応するため、各省庁に共通した「ビジネスと人権」に関する総合窓口を設置することを重要と考える。	
71.	1.	「1. はじめに」の最後に、今後、法的拘束力を持つ法制度へと規制を強化する方針を明記するべき。 理由：　国際人権法において認められる各ルールについて、人権を尊重することについて企業に責任を負わせるものでなければ、実効的な人権デューデリジェンスは行えず、「人権ウォッシュ」のリスクを高める。現状で本ガイドラインが法的拘束力を持たないことは理解したが、欧米諸国と同様に法的拘束力を持つ法規制としなければ、ガイドラインに準拠しない企業活動は防げず、人権侵害の防除に繋がらない。将来的な方針として、法的拘束力をもつ法規制への強化を念頭に検討を行うことを明記することを期待する。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
72.	1	「企業の取組を後押しする更なる方策について検討を進めていく」（最終段落）の直前に「人権尊重に積極的に取り組んでいる企業にインセンティブを与えるなど」を加えて頂きたい。 ・理由本ガイドラインは、法的拘束力を有するものではないため、リソースを投下して人権尊重への取組みに積極的に取り組む企業とリソースを費やさず人権課題に無頓着な企業の間で公平な競争環境が確保できない事態が生じることが予想される。そのため、積極的に人権尊重への取組みを進める企業に対しては、政府としてインセンティブを与えるような方策の検討を進めていくべきだと思われる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
73.	1	「社会からの信用の維持・獲得」 にあたり、政府から企業に対して、何らかの認定または承認等を付与し、取り組みを奨励するためのスキームがあるとよい。 ・理由 企業は、バリューチェーンとの関わり方を大きく変えることが求められている。供給に関しては、従来からコスト削減に取り組んできたが、今は人権 DD と社会変革にリソースを投資するよう求められている。その意図が「善を行う」ことであることは理解されているが、企業のコミットメントを加速させるためには、必要なインフラストラクチャと予算を投入している企業に対しての前向きな評価を認識するなどインセンティブがあることが望ましい。こうしたスキームは、コミットメントを獲得するための有用な推進力となりうる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
74.	1	本ガイドラインで企業に対して求めているサプライチェーンにおける人権課題の対応について、国家としても調達活動において関係省庁が連携し一貫して、企業と同様に対応を実践すべきである。 ・理由 指導原則 6 では、国家による調達活動などの取引先企業による人権尊重の促進を求めている。本ガイドラインで企業に対して求めているサプライチェーンにおける人権課題への対応については、国家としても関係省庁が連携し一貫して、企業と同様に実践し、公共調達における人権侵害リスクを把握して、対応すべきである。また、企業の人権デュー・ディリジェンスの適切な実施とそれについての情報開示が、公共調達における取引の条件または加点対象となるような仕組みを構築することで、企業の取り組みを促進するべきである。 ▽国連広報センター：国連ビジネスと人権に関する指導原則 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ ▽ヒューライツ大阪：国連ビジネスと人権に関する指導原則・原則 6　https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ungp/2012/02/6.html	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
75.	1	１４）「5.2 国家による救済の仕組み」について 国としても未整備のメカニズムを整備や、既存制度の拡張や周知の努力をしていくことを示してほしい 　・理由ビジネスと人権に関する指導原則 29 でも必要なメカニズムを設けるべきと記載がある。また、メカニズムが不十分であるため、企業としても対応が不完全になるケースも多く、一緒に取り組んでいくというスタンスを示すためにもぜひ記載いただきたい	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
76.	1	人権デュー・ディリジェンスの適切な実施とそれについての情報開示が、公共調達における取引の条件または加点対象となる仕組みを構築することを前提に、ガイドラインでも企業に対応を求めるべきである。 ・理由 指導原則 6 にあるとおり、政府には、公共調達等の商取引を通じて企業による人権尊重を推進することが求められている。公共調達における取引では、取引先の企業で働く労働者の人権状況や、取引対象の製品・サービスのサプライチェーンの人権デュー・ディリジェンスを実施する企業を優遇する仕組みを政府が率先して構築すべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
77.	1	「1. はじめに」最終段落について 各省庁、政府および自治体の調達活動においても、本ガイダンスを活用し、人権デュー・デリジェンスを推進していく旨を記載してもらいたい。 ・理由政府の調達は、企業のサプライチェーンに対して大きな影響を及ぼすものであるため、発注元たる政府としても人権デュー・デリジェンスをサプライチェーンを通じて実施していく点を明確にしてもらいたい。その点があるだけで、企業としては対応	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		の必要性をしっかりと理解できる。また、SDGs のゴール 12 においても、政府は人権および環境に関する調達的配慮をコミットしていると理解しているため。 ※参考：SDGs　ゴール 12、12.7 12.7　　国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する。	
78.	1	国際的な原則や規範との整合性、特異性の明記 理由：既に各国政府や国際機関との連携について言及頂いているが、その大前提として、国際的な原則や規範と国内の取り組みの整合性が挙げられる。国内外の企業に投融資を行う立場では、共通の軸で各国企業の取り組みを理解することが重要である。また、指導原則や OECD ガイドラインを主軸としてこの度のガイドラインを作成している場合、元の原則からの特異性があれば明記して頂きたい。	本ガイドラインは、国際スタンダードを踏まえて作成しており、それらと内容面で齟齬のある記載はないものと理解しております。
79.	1	1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等 3 頁 8-9 行目 「企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説し」について加筆・修正を提案する。「企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企業とその取引関係から影響を受けるステークホルダーの実態に即して、具体的かつわかりやすく解説し」へ変更する。 ・理由 企業が人権尊重に取り組むのは、ステークホルダーの人権への負の影響の防止・軽減、救済が目的である。よってガイドラインでは「企業の実態に即して」ではなく「影響を受けるステークホルダーの実態に即して」内容が策定されるべきである。このことは、国家の保護義務についての指導原則原則 3 の解説で「人権尊重に関する企業への指導は、結果として何が期待されているのかを示し、最良の慣行の共有を促進すべきである。そこでは、人権デューディリジェンスを含む適切な手法や、先住民族、女性、民族的または種族的少数者、宗教的及び言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族が直面する具体的な課題を理解したうえで、ジェンダー、社会的弱者、及び／または排斥問題をいかに実効的に考慮するかについて助言すべきである。」と確認されている。指導原則では、企業の人権尊重責任を「企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべき」（原則 11）とし、この人権への負の影響は「企業は、その活動を通じてまたは他の当事者との取引関係の結果として、人権への負の影響に関与する可能性がある」（原則 13 解説）としている。よって、企業はその活動を通じて、そして取引関係の結果から生じる人権への負の影響に責任を負うため、この適用範囲をガイドラインの目的にも反映すべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
80.	1	「企業が人権尊重責任を果たすために行うすべての意思決定と手続において、ジェンダー主流化が図られるべきである」と記載する必要があります。 ・理由 ジェンダー平等と女性および女児のエンパワーメントは、SDG s 2030 アジェンダ達成の前提条件であり、ジェンダー視点の主流化は SDGs を実現するための手段と位置づけられているからです。 「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」のコラムには以下の記述があります（P19）。 コラム：女性の労働者の脆弱性とジェンダー主流化アプローチ …女性がどのような負の影響を特に受けやすいかという点に留意し、企業の既存の方針や取り組みが意図せずに負の影響を女性労働者に与えていないかを検討することが求められます[→職場における間接差別について、第二部の 2.（3）「差別」参照]。デュー・ディリジェンスのモニタリングの手続や、救済窓口へのアクセスについて、女性労働者の視点から検証すべきです[→これらのデュー・ディリジェンスの各ステップについて、第四部参照]。 企業方針策定、人権 DD、救済アクセスに関する手続きのプロセスで、必ずジェンダー視点を入れて、参加の機会が平等に保障されるべきです。また、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」のように、業界団体が主体となって、業界別の企業行動ガイドラインを策定することを推奨すれば、業界ごとの人権課題の各論に落とし込まれ、実効性が高まり、ぐっと推進できるでしょう。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。また、御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記したほか、本ガイドライン 2.1.2.1 項の国際的に認められた人権の例、4.3.2 項の例及び 5 項の例のそれぞれにおいて、性別又はジェンダーの視点を追記いたしました。
81.	1.1	「同時に、日本で事業活動を行う企業は、国連指導原則の下、日本国内のみならず世界各地における自社・グループ会社及びサプライチェーン等における人権に対する負の影響に注意を払わなければならない。」について 「負の影響の排除に努めなければならない」と断言すべき。 ・理由 国連指導原則にも記載の通り、企業には人権尊重の「責任」がある。本ガイドラインに則った人権デュー・デリジェンスで求められることは、ビジネスによる人権侵害の積極的な排除であるため、「注意を払う」という意識・認識を高めるレベルの表現ではなく、正しく影響の排除を企業に求める文言への修正が望ましい。	本ガイドライン 1.3 項において「日本で事業活動を行う全ての企業は、自社・グループ会社、サプライヤー等における人権尊重の取組に最大限努めるべきである」と記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
82.	1.1	以下の 3 つの参照先リンクを本文中に明記すること ● ビジネスと人権に関する指導原則 ● OECD 多国籍企業行動指針	御意見の趣旨を踏まえ、ILO 多国籍企業宣言について、その URL を本ガイドライン脚注 8 に追記いたしました。なお、国際指導

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		● ILO 多国籍企業宣言 ・理由 現在、3 ページ目に「本ガイドラインが基礎とする国連指導原、OECD 多国籍企業行動指針及び ILO 多国籍企業宣言を参照することが適当である。」とあるが、最も参考とすべき原則等については、脚注での紹介だけでなく、左記のようなかたちで本文においても適当なサイトへのリンクを掲載することをご検討頂きたい。	原則、OECD 多国籍企業行動指針及び ILO 多国籍企業宣言について、これらの重要性に鑑みても、インターネットで容易に検索できることから、脚注に URL を記載することで問題ないと考えております。
83.	1.1	種々脚注で言及されている とおり、すでに OECD ガイドラインをはじめ、日本政府でも複数の省で調査、研究結果が公表されていることから、そうした先行研究、文書とガイドラインとの関係、位置づけを示すべきである。 ・理由 どれに依拠して実務を進めるべきか不明確 となる ためである。	本ガイドラインでは、御指摘の OECD ガイダンス、国連指導原則等を踏まえたものであることを明記するとともに、関係省庁の作成資料についても、本ガイドラインの参考資料として引用しております。
84.	1.1	本ガイドラインの策定を持って、政府にはどのような義務があるのかについて記載が必要。具体的には、企業が本ガイドラインを逸脱している場合に、大臣への報告等を求めて調査指導等を行うのか記載が必要ではないか。	本ガイドラインは、企業による自主的な取組の促進を目的としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
85.	1.1	企業の実務担当者向けに具体的な人権尊重の取組に関する資料をご作成いただけるとのことありがとうございます。実務者が参考とできるチェックリスト、過去の人権問題の事例や原因、想定されるベストプラクティス集、リスクのある原料リスト等の情報も合わせて整備いただけますと大変ありがたく存じます。 また、人権リスク発生時に、企業が迅速に相談できる窓口の設置も期待しております。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」を別途作成し公表することとしておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
86.	1.1	P3 の 16 行目「本ガイドラインの策定に併せて、主に企業の実務担当者に対して、人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料を経済産業省が作成しており（※経済産業省注：今後作成予定）、本ガイドラインと併せて参照されたい。」について 「今後作成予定」とされているが、どのような資料を、どのように、いつまでに作成するのか、計画内容を説明すべき。また、これに関し、円卓会議・作業部会などステークホルダーと共に検討する機会を設けてほしい。 ・理由 ガイドラインと併せて効果的に利用できる資料とするために、できる限りステークホルダーから意見を聞く機会が必要と考えるため。ガイドラインとその資料がステークホルダーから信頼されるものでないと、使う企業も信頼しない。ステークホルダーの意見を聞くことがガイドライン普及につながる。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」は、企業の人権尊重に関する責任・考え方等を示す本ガイドラインとは異なり、完成した本ガイドラインの内容を実践するための企業の実務担当者向け参考資料であり、本ガイドラインに則ったものであるため、検討会等で議論する性質のものではなく、経済産業省の責任において作成しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。なお、当該資料は、別途作成し公表することとしております。
87.	1.1	①令和 2 年の国別計画（NAP）発表以降における、現場における課題と機会、解決の方向性の明記希望。 ②P3 に記載されている“今後作成予定の実務担当者向け資料”と当該ガイドラインの意味付けの違い、加えて“実務担当者向け資料”の内容イメージと 作成の進め方について記述を希望。 ③間に合えば、“実務担当者向け資料”と当該ガイドラインの同時発表希望。 ・理由 令和 3 年 11 月に経済産業省と外務省が実施した「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」において顕在化した課題は、「全体的な理解度不足」および「業務への落とし込みの難しさ」と考える。その為、解決策として発出される当ガイドラインは、現場の実務担当者にとって具体的且つ実効性の高い内容が必要と考える。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」は、企業の人権尊重に関する責任・考え方等を示す本ガイドラインとは異なり、完成した本ガイドラインの内容を実践するための企業の実務担当者向け参考資料であり、本ガイドラインに則ったものであるため、検討会等で議論する性質のものではなく、経済産業省の責任において作成しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。なお、当該資料は、別途作成し公表することとしております。
88.	1.1	3 頁 1.1「本ガイドラインの策定に併せて、主に企業の実務担当者に対して、人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料を経済産業省が作成しており（※経済産業省注：今後作成予定）、本ガイドラインと併せて参照されたい。」について、 こちらの資料の早急な作成および、こちらの内容についてもパブリックコメントの実施を希望する。ガイドライン策定時には合わせての発表もしくはガイドライン内に内容が反映されることを希望する。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」は、企業の人権尊重に関する責任・考え方等を示す本ガイドラインとは異なり、完成した本ガイドラインの内容を実践するための企業の実務担当者向け参考資料であり、本ガイドライ

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 ガイドラインにより、実務担当者が最も知りたい内容は、この資料である。企業における人権 DD の実行は、現実的には実務担当者が経営者に必要性を伝えるケースも多いと思われるため、その具体的な記載内容が重要であり、それにより企業の取り組み姿勢も変わってくると思われるため。	ンに則ったものであるため、検討会等で議論する性質のものではなく、経済産業省の責任において作成しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。なお、当該資料は、別途作成し公表することとしております。
89.	1.1	企業の実務担当者向けの資料として、中小企業を対象にした資料を作成することを要望します。また資料の作成に際しては、以下のような視点を盛り込むことを要望します。 ①中小企業の特性や多様性 一口に中小企業と言っても、規模・業種業態・業歴・地域・経営者特性などにより様々な企業が存在します。人権に関する面でも、「従業員や顧客・取引先、地域との距離が近い」ことなどを背景に「人間尊重の経営」「顧客・取引先・地域との共存共栄」を実践するなど、先進的な取り組みを進めている企業も少なくありません。また、中小企業は規模の小ささなどから、経営者のリーダーシップや組織の機動性が発揮しやすいこと、スピーディーな意思決定が可能なことなど、人権尊重の経営に取り組みやすい面も持っています。そうした中小企業の特性を生かして取り組むことが重要と考えます。一方で限られた経営資源などの条件の中で、多くの課題も抱えている企業も存在します。そういった中小企業の特性や多様性を踏まえてガイドライン等を作成することが重要です。 ②公正取引の実現 サプライチェーンの中での中小企業は、人権を侵害する側になる可能性がある一方、人権侵害を受ける側になる可能性もあります。取引上の力関係から発生する不公正な競争条件・取引関係は、中小企業の人権面にも影響を及ぼしています。中小企業での人権尊重を考える上では、公正な競争条件・取引関係を実現することが不可欠です。公正取引に関する国等の施策を積極的に活用していくこと、中小企業団体や業界団体などを通して取引関係の改善を国や業界などに働きかけることなどの必要性もガイドラインに盛り込むことが重要です。 ③既存の仕組みの活用 　経営資源に限りがある中小企業では、既存の経営上の仕組みを活用し、それに人権尊重の取り組みを組み込んでいくことが効果的であると思われます。例えば、経営理念や経営方針、経営計画を策定し実践している中小企業は少なくありません。この中に人権尊重の視点を取り入れていくことが取り組みやすい方法の一つとして考えられます。具体的には、以下のような取り組みなどが考えられます。 ㋑人権尊重の経営に取り組むことを経営理念や経営者の哲学との関わりでも確認する。（必要に応じて経営理念に人権尊重の考えを盛り込む） ㋺経営方針のひとつとして人権尊重を掲げて企業の内外に公開する。 ㋩毎年経営計画を検討する際に、従業員・取引先などの意見も聞きながら自社の人権尊重の状況について影響評価・課題整理・改善策の検討を行い、優先順位を決め経営計画に盛り込む。 ㋥経営計画に盛り込んだ人権に関する改善策を実行し、その結果を外部に公開する。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」については、中小企業にとっても活用しやすい資料を作成するように努力しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
90.	1.1	今後作成を予定されている「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」 「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」に、現場での人権 DD 実施時に活用できる具体的なチェックポイントリストの例を入れて頂きたい。 ・理由 現場での実際の人権 DD に際し、潜在的な問題を探知するためのツールを各企業が個別にゼロから用意するのでは社会的コストが大きい。具体的なチェックポイントリストの例を政府から示して頂くことで、各企業の人権 DD 実施のハードルが下がり、共通のベースのもと、日本企業での人権 DD の定着が促されると思われるため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
91.	1.1	実務的な資料（p3）の作成にあたっては、先述の「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」「Training Facilitation Guide: Human Rights Due Diligence」（UNDP）を参照するとともに、女性の人権/ジェンダーに関する国際基準・プラクティス・事例に知見を持つ専門家・団体の助言を得て、ジェンダー主流化の実務的手法・事例を盛り込むこと。 ・理由 「ジェンダー平等の視点」を主流化することに資するため。 ※ジェンダー主流化とは、家庭・社会・経済に構造化された性別役割分業、バイアス、性差別により、男女が異なる状況にあるという前提に立ち、方針決定・計画・実施・モニタリング・評価のあらゆる段階で男女それぞれの状況を明確にし、それぞれのニーズに対応することにより、男女間格差を縮め、ジェンダー平等を実現するプロセスを指す。 1997 年経済社会理事会(ECOSOC)合意事項：https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。 その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
92.	1.1	実務向け資料による補足 「１．１ 本ガイドライン策定の経緯・目的等」で経済産業省が実務担当者向け資料を作成中としていますが、同資料に法務省作成資料※記載の ａ.「人権への影響評価（人権インパクト・アセスメント）には様々な手法・アプローチが存在」すること、 ｂ.「自社の事業に関連して発生する潜在的／顕在的な人権に関するリスクの全体像を把握した上で、各リスクの重要度を「深刻度」と「影響が生じる可能性」の観点から評価するアプローチが代表的」であること、 ｃ．縦軸：深刻度、横軸：発生可能性とする表の例示　を加えるようお願いします。 ※法務省作成資料 「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応　詳細版　「ビジネスと人権に関する調査研究」報告」５１ページ参照 （ＵＲＬ）https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
93.	1.1	本ガイドラインでは中小企業への周知が必要と言っている一方、現実的にはリソースが限られる中小企業がガイドラインの内容に全体的に対応していくのは難しいと思われます。人権への取り組みは、優先順位を付けしたうえでステップを踏んでの対応になるかと思いますので、1.1 に記載されている「人権尊重の取組の内容を具体的かつ実務的な形で示すための資料」の作成にあたり、特に中小企業が取り組みやすい事例を多く含めていただくことを要望します。 ・理由 中小企業から供給を受ける企業がサプライチェーンに人権デュー・ディリジェンスを進めるうえで、極めて有用と考えます	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」については、中小企業にとっても活用しやすい資料を作成するように努力しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
94.	1.1	『主に企業の実務担当者に対して、人権尊重の取組の内容を具体的かつ実務的な形で示すための資料を経済産業省が作成しており』とあるが、具体的にどのような内容を予定し、いつ頃公表となるのか開示を期待する。また、中小企業も含め実務的な資料を作成いただくことを期待する。 ・理由 ガイドラインおよび国の考えを各社の実務担当者が円滑に社内外に展開し、実務を積み重ね、国の作成する資料にフィードバックをし、より良いサイクルを産み出したいため。また、中小企業については、「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（要素）」の論点の一つとして『リソースに制約がある中小企業の対応についての配慮』が含まれていた。加えて、検討会資料として公表されていた日本繊維産業連盟による繊維版ガイドライン策定に関する説明内には、中小企業の視点も踏まえる旨の記載があったため。 ◆事務局説明資料 https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply_chain/pdf/001_05_02.pdf ◆日本繊維産業連盟説明資料 https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply_chain/pdf/003_03_00.pdf	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」については、中小企業にとっても活用しやすい資料を作成するように努力しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
95.	1.1	経済産業省が今後示すとされている「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」は、企業実務に事実上の強制や誘導的示唆を与えるようなものではなく、人権尊重の取組の参考となる「現実的な具体例」として、国内外の各種事案における具体的取組を多く紹介しながら、ある一定の局面における、検討のプロセス、判断の基礎となる要素、それらの要素のうち重点を置くべきもの、被害への対応の手法（時期や程度）等に関する分析的情報を提供されたい。とくに、人権への負の影響の特定・評価の前提となる関連情報収集（ガイドライン（案）4.1.2.3、負の影響の防止・軽減措置（ガイドライン（案 4.2.1.2）、これらの効果的対応の評価（ガイドライン（案）4.3.1 等、人権 DD に用いられる調査質問票やインタビュー項目、評価基準や評価フォーマット等については、現実的に全ての企業が対応しうるフォーマットや項目の例示を求めたい。 ・理由 ガイドラインのみならず、上記資料は、日本で事業活動を行う全ての企業が人権尊重の取組に最大限努めることができるようにするための一定の重要な指標となるが、上記資料は多方面からの知見と意見をもって検討されるガイドラインと比べると、より少なく公開的でない検討プロセスを通じて作成されると思われ、また、それが（理想的な内容であっても）現実に過剰ともみられる実務負担を誘導することで、経済を停滞させる一因となるような事態を憂慮するためである。また、人権 DD に用いられる調査質問票等については、現状、各企業、評価機関、コンサルタント等が多数のバリエーションのツールを用いており、調査を受ける側に過度な負担とならないよう留意する必要があり、調査、回答、評価に時間をかけすぎていると、人権に対する負の影響が拡大し、本末転倒となるおそれがあるためである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
96.	1.1	経済産業省が今後作成予定の資料（人権尊重の取組みの内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料）の概要及びスケジュール感について明示されたい。 ・理由 「本ガイドラインの策定に併せて、主に企業の実務担当者に対して、人権尊重の取組みの内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料を経済産業省が作成しており（※経済産業省注：今後作成予定）、本ガイドラインと併せて参照されたい。」とのことであるが、日本企業の人権尊重の取組みは人権 DD をはじめとして具体的な施策を遂行しつつある。本ガイドラインと併せて参照すべき「資料」についても日本企業としては取組内容に取り込むべく非常に関心が高いため、「資料」の概要及びスケジュール感が	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」は、現在作成中であるため、然るべく公表させていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		提示することが有益であると考えられる。	
97.	1.1	経済産業省が今後作成予定の資料（人権尊重の取組みの内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料）には、個別の人権課題とその法的根拠をまとめたもの（例えば、「強制労働」の具体的内容とその根拠となる法令及び国際基準の提示等）、各企業が自社グループ及びサプライヤー等を含めて国際的なスタンダードで求められる人権尊重が図られているか否かのアセスメントをするための標準的なチェックリスト（SAQ）や対処例をまとめた資料などを含めて頂きたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
98.	1.1	本ガイドラインでは OECD ガイダンス附属書における記述内容の一部のみ参照され、同附属書において言及されている実務上参照する価値の高い具体的な取組み内容への言及がされていない点が散見される。「本ガイドラインの策定に併せて、主に企業の実務担当者に対して、人権尊重の取組みの内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」においては、OECD ガイダンス附属書等の詳細内容について、日本企業を前提とした場合の具体的な説明を含まれたい。 ・理由 1.3 では「国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り…人権尊重の取組に最大限努めるべきである」など、企業が本ガイドラインに依拠すべき旨が記載されている。同附属書をはじめとした国際スタンダードにおいて言及されている事項の説明ないし日本企業への適用等の具体的な内容についても「資料」において言及されることが企業の実務担当者にとり必要かつ有益な情報となるものと考えられる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
99.	1.1	グローバルな動向を包括的にまとめたガイドラインをタイムリーに発表されたことに敬意を表する。また、現在作成いただいている具体的かつ実務的なガイドラインがさらに各企業にとって取り組みやすいものになるよう、以下の 4 点をカバーする必要があると考える。 企業は、下位層のサプライヤーを計画する必要性を認識し、そこに存在する問題を認識する必要があるため、下層のサプライヤーについても把握することをガイドラインに盛り込むべきである多くの場合、企業は 1 次下請け業者との関係性を保持しているものの、下層のサプライヤーの状況についての把握はおろそかになりがちである。しかし実際には人権問題は下層サプライヤーにおいて発生していることが多く、企業が、バリューチェーンを把握しなければ、責任の範囲を狭めることになり、ガイドラインの目的を希薄化するリスクがある。 「調査」の種類について具体的に説明する必要がある。調査方法には複数の方法が考えられるが、ガイドラインでは質問票に重点をおいている。質問票は有用な最初のステップではあるが、適切なデューデリジェンス（以下 DD）という観点からは十分ではない。また、多くの場合、現地訪問は不可能または実現できない可能性があるため、他に利用可能なオプションについて説明を追加する必要がある。 ①　NGO/内部告発者の苦情と申し立てを調査する際のプロセスについて詳しく説明をする必要がある。 7 月 28 日に「清潔で健康的な環境へのアクセスは普遍的な人権である」と国連総会で決議されており、今後各国でも取り組みが進んでいくと予想される。日本においても、第二弾のガイドラインに、環境と人権という観点も入れて、グローバルスタンダードをリードしていくことが望ましい。 第二弾のガイドラインについても広く意見を集約するために、今回同様パブリックコメント等のコメントの機会が与えられることを期待している。 ・理由 ガバナンス、コンプライアンス、および ESG の実装に関して企業と協力してきた経験に基づくと、当然のことながら、企業は法的拘束力と強制力のあることだけを行う傾向がある。インセンティブがなければ、企業は自らを守るために最も楽なオプションを選択する可能性が高い。したがって、グローバル・スタンダードと見なすことができるものに関し、ガイダンスに含めることは有用である。	本ガイドライン 1.3 項において、「サプライヤー等（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネスの関係先）における人権尊重の取組に最大限努めるべきである」と記載しており、直接取引関係のない間接的なサプライヤーも企業による人権尊重の取組の対象としておりますが、御意見の趣旨を踏まえ、間接的なサプライヤーも含まれることが明確になるよう修正いたしました。 その他の御意見につきましては、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
100.	1.2	「国連指導原則が示すとおり、事業活動を行う主体として、企業には、人権を尊重する責任がある」とあるが、国連指導原則ではまずは国家が人権を保護する責任があることから、はじめにの注 2 で書かれている「国家は人権を保護する義務」があることを明記するべきである。 ・理由 企業には人権を尊重する責任があるが、第一に国家が人権を保護する義務があることを繰り返しにはなるが明記することが重要であると考える。	本ガイドライン 1 項において、人権の「保護及び実現は、国家の義務である」と明記しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
101.	1.2	「国連指導原則が示すとおり、事業活動を行う主体として、企業には、人権を尊重する責任がある。」とあるが、国連指導原則ではまず国家が人権を保護する責任があることから、脚注で書かれている「国家は人権を保護する義務」を本文で明記するべきである。 ■理由　企業には人権を尊重する責任があるが、第一に国家が人権を保護する義務があることを繰り返しにはなるが明記することが重要であると考える。企業だけではなく、国家の責任についても言及することで双方の補完的な役割を示すことができる。	本ガイドライン 1 項において、人権の「保護及び実現は、国家の義務である」と明記しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
102.	1.2	日本としてのビジネスと人権に対する基本的考え方について、次の趣旨を追加願いたい。「各企業が人権尊重の責任を果たすこと	貴重な御意見として、今後の検討の参考に

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		は、当該企業のブランドイメージのアップや企業価値の向上にとどまらず、日本全体の信頼感とイメージの向上、労働者送出国との関係強化、日本の安全保障強化にも資する。」 ・理由 企業のメリットだけでなく、日本国全体として、乗り遅れないようにというネガティブな背景だけでなく、確固とした基軸の設定が必要である。第二回のガイドライン検討会の議事要旨にも、次のような意見が記録されている。「ビジネスと人権を巡る国際状況は非常に動きが早く、追随するだけでは競争力確保は難しいと思われる。日本として競争力と協調の基軸となるビジョンが必要。たとえばアジアとの共存共栄、労使紛争を未然に防ぐ建設的労使対話等。日本としてのビジネスと人権に対する基本的考え方を、ガイドラインでまとめるとよい。」	させていただきます。
103.	1.2	やむ負えないことかもしれないのですが、企業が人権尊重をすることは、社会における企業として基本的なことであるのにもかかわらず、企業の評判、顧客に受け入れられるために人権尊重をした方がよいという色が強く出ています。書き方を変えていただけないでしょうか？	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。
104.	1.2	現在の文脈では、「人権侵害を理由とした…投資先としての評価の降格、投資候補先からの除外・投資引き揚げの検討対象化等」という一文にある通り、普遍的な人権を尊重することの意義として「経営リスク」に重きが置かれてしまっています。このような文言で人権尊重の意義を説明することにより、ガイドライン（案）は、人権尊重の必要性を正当化する主な理由として、人権を有する人々へのリスクよりもビジネスへのリスクを重視しているように見受けられます。より包括的な「意義」を示すために経済産業省は、ガイドライン（案）において、国際的な人権に係る基準を満たし、人々にとって潜在的もしくは実際に発生する負の影響を防止・軽減することが、企業や投資家の活動を受益者、顧客、並びに規制当局の進化し続ける要求や期待と一致させることを可能とし、ひいてはより良い財務リスク管理にもつながることに言及すべきです。また、「1.2 人権尊重の意義」で使用されている投資家の期待に関する説明は、投資家が人権課題に関連して実施している幅広い取組の中から、狭い視点に基づく特定の事例しか紹介しておらず、限定的な表現になっています。この箇所は、投資家が人権課題に取り組む上で活用することができる投資家としての立場や権限の活用や、その他の投資家に提供されているツールを紹介することで、改善が期待できます。例えば、Finance Against Slavery and Trafficking Initiative によるレバレッジ・マトリクスや、EU Platform for Sustainable Finance（環境的な持続可能性目標と整合する経済活動を分類する EU タクソノミーと同様の政策目的を社会的な持続可能性目標でも実施することを検討しているプラットフォーム）が公表したソーシャル・タクソノミーに係る最終報告書でこういった概念が挙げられています。投資家の伝統的なリスク管理の仕組み（経営リスク、オペレーション・リスク、財務リスクなどを前提としたもの）とは異なり、UNGP 及び OECD 多国籍企業行動指針におけるリスクの概念は、企業や投資家を含むすべての人々にとって負の影響をもたらすリスクに焦点が当てられています。投資家はその立場を活用し、投資判断、投資先へのスチュワードシップ活動、政策立案者や他のステークホルダーとの対話といった幅広い権限の行使を通じて、UNGP や OECD 多国籍企業行動指針に沿ったデューディリジェンスと救済へのアクセスの要件を効果的に実施することができます。これらの活動は、人権の保護において国家が果たせる役割が不十分な場合であっても期待されるものです。この理解を支持しています。	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。
105.	1.2	経営リスクの記載（2～4 段落、16 行）は多くの分量で具体的な記載になっており、人権リスクの記載（2 段落目のみ、4 行）は少なく、抽象的な記載になっており、質・量ともにバランスを欠く。人権リスクについて具体的な記載とともに経営リスクについてはもう少しコンパクトな記載が望ましい。 ・理由 この記載方法では、企業が本ガイドラインに沿った人権尊重の取組を実施するにあたって、人権リスクへの理解が不十分なまま、経営リスクに偏重した理解と取組になることが懸念される。	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。
106.	1.2	「1.2」の第 1 段落および第 2 段落に記載のように、人権尊重責任は全ての企業にあること、企業による人権尊重の取組は持続可能な経済・社会の実現に寄与することが根本的に重要な点である。しかし、第 3 段落以降に記載の、「第一に、人権尊重の取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる」ことなどの記載分量が多く、かつ、目立っているために、企業が人権尊重に取り組む意義は経営リスクの抑制や企業価値向上が主であるかのような誤解を与えかねない。冒頭の第 1 段落、第 2 段落の根本の部分が強調されるべきである。	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。
107.	1.2	「「人権」は全てのステークホルダーが尊重すべきものであり、よって経営リスク有無に繋がる以前に、企業活動における基本要	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		件と言える。」というメッセージの上で「その上で、企業が様々なステークホルダーとの関わりの中で人権尊重への取り組みを損なうことがレピュテーション（評判）リスクひいては取引停止などの経営リスクにも繋がり、逆にディーセント・ワーク=働きがいのある人間らしい仕事を提供・確保することで経営リスクを軽減することもあり得る。」と言った形で、人権尊重と経営リスクとの関係を整理する。 ・理由 人権を「自分事」として捉えるため、企業が経営マターとして考える必要はある一方で、当ガイドラインでは、人権と事業/経営リスクの関係性が過度に強調されている。「「人権」は全てのステークホルダーが尊重すべきものであり、経営リスク発生の有無以前の企業活動における基本要件であることが第一に当ガイドライン利用者に明確に伝わる記載方法が望ましい。そのためには、1.2 人権尊重の意義、1.3 人権尊重と経営のリスクと機会の整理など、章立てを新たに追加しより明確に整理することも一案と考えられる。尚、以下に列挙の通り、現状のガイドラインでは、後述の質疑箇所で解説されている内容が 1.2 にはないため、読者の誤解を招く可能性があるため、質疑箇所の内容を 1.2 に盛り込むことが考えられる。「最後の質疑 8、および 10」において、「そもそも人権尊重の取組は、その結果として経営リスクを低減させ得るものではあるが、その目的は、人権への負の影響を防止・軽減・救済することにあるからである。」「人権尊重の取組は、経営リスクの低減を目的とするものではなく、あくまでも、人権への負の影響を防止・軽減することを目的とするものである。したがって、経営リスクの増大を抑制するために取引停止を行うことは、人権尊重の取組における基本的な考え方に合致しない。」と記載がある。	動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。
108.	1.2	9 行目の「第一に、」を削除する。そして、1 行目に「国連指導原則が示すとおり、基礎となる原則として、事業活動を行う主体として、企業には、人権を尊重する責任がある。」と下線部を加えてほしい。 ・理由 ガイドラインにおいて「第一に、」がそこにあることによって、「人権尊重の意義」の第一が、「企業の経営リスクを抑制すること」と、読み手に対してミスリードしてしまうためである。また、指導原則 11 により、「企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他社の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべき」ことそのものを、「基礎となる原則」としているためこれを加えることが適切である。さらに言えば、「社会からの信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上に繋げることもできる。」として、「第一」（9 行目）と「第二」（p4、7 行目）の二つをあげているが、その二つに、明確な順位の差異はない。	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。
109.	1.2	・経営リスクの話の前に、第一に人権尊重であり、そのうえでの経営リスクであるとの整理を記載する事を検討頂きたい。 人権についての説明がされないまま、経営リスクの話がされているが、上記でも記載したように「ビジネスと人権」に取組む意義を経営リスクであるからと限定的なものと誤解させてしまいかねない。 ・プラスの影響に、エンパワーメント（キャパシティ・ビルディング）による自社・グループ会社等ステークホルダーの持てる潜在能力の発揮が企業価値向上に資することの追記を検討いただきたい。 人権の取組みを進め、広い意味でステークホルダーのエンパワーメント（キャパシティ・ビルディング）が実施できれば、潜在能力の発揮につながり、企業価値にプラスの影響があることから、追記を検討いただきたい。	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。
110.	1.2	企業の人権尊重責任は、経営リスクの軽減ではなく、人権への負の影響の防止・軽減・是正にあることを明記すべきである。 ・理由 本ガイドライン案別紙「Q&A」の No.8・10 では、「人権尊重の取り組みは経営リスクの低減を目的とするものではなく、あくまでも、人権への負の影響を防止・軽減することを目的とするものである」という記述がある。同様の記述を本文にも明記すべきである。	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。
111.	1.2	「企業による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する。」の直後に「したがって、企業による人権尊重の取組は、以下のように経営リスクを抑制させ得るものではあるが、経営リスクの大小によって人権尊重の取組の内容や程度が左右されるべきものではない。」（QA8 の回答の一部を利用）を追加頂きたい。 ・理由 企業はどうしても経営リスクの観点から人権リスクのマネジメントの一環で人権尊重の取組みを捉えてしまう傾向にある。このような企業の人権尊重の取組に対する考え方・向き合い方を正しい方向に導くためにも、人権尊重の取組の目的は、企業活動により生じるステークホルダーの負の影響のリスクの最小化にあり、経営リスクの大小によって取組みが左右されるべきではないことをガイドラインの冒頭で強調しておく必要があると考える。	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。
112.	1.2	1.2 人権尊重の意義 3 4 頁について 「1.2 人権尊重の意義」という小題の下に、6 行目「…持続可能な経済・社会の実現に寄与する。」までを記載する。	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動にお

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		その後、「1.3 人権尊重に取り組むことによる企業の事業活動上の意義」として、「持続可能な社会の実現が企業の事業活動の継続にとって不可欠であることは言うまでもないが、同時に、企業は、人権尊重責任を果たし続ける結果として…」と記載する。 ・理由 「人権尊重の意義」という小題の下に、「第一に、人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる。」、そして「第二に、企業がその人権尊重責任を果たすことの結果として、企業は、企業経営の視点からプラスの影響を享受することが可能となる。」という記述が続けば、本ガイドラインが「人権尊重の意義」として、影響を受けるステークホルダーの人権保障ではなく、企業の事業活動上の意義を重視していると誤解を招く可能があるため、修正を提案する。	ける人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。
113.	1.2	「1.2 人権尊重の意義」について、第二段落、「企業による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する。同時に、企業は、人権尊重責任を果たし続ける結果として、例えば以下のように、社会からの信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上に繋げることもできる。」 企業が人権尊重に取り組む意義は、社会に貢献できる点、企業価値の維持・向上の繋がる点だけではなく、そもそも前提として、憲法でも記載される通り社会の一員としての責任である点も記載をいただきたい。 例：企業による人権尊重の取組は、企業活動が人間らしく尊厳をもって幸せに生きるためことを侵害する可能性をもつため社会的一員としての重要な責任であり、企業活動における人権への負の影響の防止・・・・(以下、案文)」 ・理由 人権への取り組みは当然のことであり、評価などによる動機だけでおこなうものではないという点を明確に理解いただきたいため。ビジネスと人権に関する指導原則においても「人権を尊重する責任は、事業を行う地域にかかわらず、すべての企業に期待されるグローバル行動基準である。」との記載がある特に、多くの企業の優先順位をつけるプロセスを支援する中で、優先順位は「人権への負の影響の深刻度」で判断しなければいけないとガイダンスでも記載されているが、「経営にとっての重要性」で判断しようとする誤解が多いため、この点が前提の段階から伝わるようにしてもらいたい。	本ガイドライン案 1.2 項において、「企業活動による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する」、「結果として」と記載しておりましたが、その趣旨を明確にするため、御意見の趣旨を踏まえて修正いたしました。
114.	1.2	「企業による人権尊重の取組は、・・・通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する。」は「企業による人権尊重の取組は、・・・通じて実現される企業活動の必須事項であり、法律の規定の有無にかかわらず法的義務と同等な社会的・倫理的義務である。」と修正すべきである。 ● UNGPs において下記のように記述されており、人権尊重は法律順守と同等の責任である。(UNGPs 原則 23)。これに従うと下記の点について見直しが必要と考える。 原則 23．あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。 a.どこで事業をおこなうにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。 b.相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。 c.どこで事業をおこなうにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを法令遵守の問題としてあつかう。 ●人権尊重の意義は、「企業リスクの回避」や「企業価値の向上」という視点で説明されているが、本来、人権尊重は企業活動の必須事項であり、法的義務の有無に関わらず人権を尊重せずに行われるいかなる企業活動も許されないし、その活動の成果も評価されない。 ●持続可能な開発目標（以下 SDGs や ESG 等に関して、企業の前向きな取り組みが評価されているが、国際的にはこれらは全て全体最適が前提であり、特定の分野での取り組みがあっても他のすべての人権分野への影響を考慮していない取り組みは、評価されない。 ●SDGs は国連 2030Agenda として開発されたものであり、2030 に向けて全ての Goal の実現をコミットすることが必須となっており、目標の達成に向けた進捗管理と PDCA が無い取り組みは評価されない。従って、「良い事」をしているだけでは SDGs や人権尊重に対応しているとはいえず、低い評価しか得られない。 ●UNGPs における人権尊重は、できているか、できていないかといった企業の現状に関わらず、達成すべき目標である（保護、救済も同様。即ち、やれることや出来ていることに注目するのではなく、やるべきことすべてにコミットすることが最低限である。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
115.	1.2	1.2 人権尊重の意義（p3）について、心に響く説明をしていただきたい。原文は、説明が受け身かつ法的根拠が述べられており、力作ながら、読者に積極的にやろうという意識をもたらさない。人権の説明が法的な根拠にとどまっているからだと感じる。 人権とは、地球上の一人ひとりが生まれながらに獲得する人間らしく生きる権利であること、グローバル化によって取引先や関係者が近くに見えなくなる中で、取引に関係のある人々が生産や流通の過程で生命を脅かされたり、傷つけられたりすることがあるならば、その状況を改善しなければならないのは、人として当然のことである旨、きちんと説明してほしい。企業の実務者からよく聞くのは「そんな状況だと知っていたら放置しなかった、何とかしなければ」という言葉である。企業の実務者や経営者に訴求することが目的ならば、読者の立場に立ち「どうすれば企業の実務者が動くか」というツボを押さえていただきたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
116.	1.2	当ガイドラインの策定は日本および世界の人権の取り組みにとって大きな一歩だと感じており、賛意を送りたいと考えます。その	本ガイドラインの策定に賛意をいただき、

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		うえで、これからも政府と企業が連携し、「ビジネスと人権」に積極的に取り組むためにも、継続的にガイドラインが改定されることを期待したいです。加えまして、当ガイドラインが継続的に発展していく一助となるべく、意見をさせていただきます。当ガイドラインのはじめに（1P）、1.2:人権尊重の意義(3P)など全般的に通底していますが、人権の取り組みには負の影響の抑制しかないような記載となっている点に、違和感を感じます。負の影響の抑制が重要であることに異論はありませんが、当側面を強調しすぎることにより、関係者のモチベーションは限定的な水準にとどまる点が問題ではないかと考えています。解決策の一案は、エンパワーメントに関する記述を増やすことです。エンパワーメントによる正のベクトルに向かう動きを組み込むことで、人権の取り組みにより高いモチベーションを生み出せると考えています。 人権に取り組むことの価値の一つは、関与した人間がより自由により良い生を生きられるようになることです。企業により潜在的な能力を開発された人間が、多様な立場で企業に再度関与することで価値が再創出されます。これは、企業に正の影響を与えるサイクルとなります。既存の記載では、間接的な影響による企業価値向上しか表現できていません。上述のような直接的な企業価値の向上につながる人権の取り組みを記載することにより、企業はより人権活動に取り組むモチベーションを高めることができると感じます。上記より、エンパワーメント（キャパシティ・ビルディング）による自社・グループ会社等ステークホルダーの持てる潜在能力の発揮が企業価値向上に資することの追記を改定の際に検討いただけると幸いです。	ありがとうございます。 御意見のうち、本ガイドラインの改訂については、「国際スタンダードの今後の発展等に応じて、本ガイドラインも見直していくこととする」（1.1）としております。 御意見のうち、「エンパワーメントに関する記述を増やすこと」については、御意見の趣旨を踏まえ修正いたしましたが、いずれにしても、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
117.	1.2	ESG と SDGs への言及は具体的かつ日本企業の実情を踏まえた記述にしてください。「意識した」という表現も、例えば SDGs について、「マッピング」に留まっているのか「経営への統合」まで進んでいるのかなど、具体的かつ厳密な表現にしてください。 ・理由 ESG と SDGs について、ガイドライン案では脚注に簡単に定義的な内容が記されているだけです。しかし、ESG と SDGs は日本企業に大きな影響を与えており、したがってそれらの中で人権はどう位置づけられるのかという記述が必要です。加えて、ESG は脚注にも触れられているように ESG 投資の視点からのアプローチであり、本質的に人権への影響よりも企業への影響を重視するものです。また ESG はウォッシュ（見せかけ）ではないかとの疑念についても議論されている状況があります。指導原則と国際人権基準に基づいているはずの「人権尊重のためのガイドライン」として、それらにも言及し考え方を明確にしてください。ウォッシュについては SDGs でも同様の状況がみられます。また、SDGs については、人権尊重に言及した「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」のパラグラフ 19、及び指導原則に言及した同パラグラフ 67 に言及してください。 （根拠となる出典） 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」パラグラフ 19 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」パラグラフ 67 の後半部分	御意見の趣旨を踏まえ、「ESG・SDGs」の記載について修正いたしました。 また、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 16 において、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」のパラグラフ 19、及び指導原則に言及した同パラグラフ 67 に言及いたしましたが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
118.	1.2	「既に多くの日本企業は、ESG・SDGs を意識した取組を行うとともに・・」の部分について、「ESG・SDGs を意識」という表現については、その内容及び理解について誤解を招かないようもう少し丁寧に記載していくことが望まれる。 ・理由 本文中に、ESG は、投資判断の観点から提唱されたものであり、SDGs は、持続可能な社会の実現のための目標であることを明確にしたうえで、「日本企業においては、ESG を重視した企業経営や、SDGs の達成に向けた取組みを行う」との記載が必要である。	御意見の趣旨を踏まえ、「ESG・SDGs」の記載について修正いたしました。
119.	1.2	「建設的な労使関係の構築」の取り組みが「日本企業がサプライチェーンを通じて深く結びつくアジア地域等にも展開され」「日本企業の持つ強みといえる」との記載は、実態と異なる。むしろ日本企業が人権ＤＤを通じて取り組まなくてはならない課題として、例示する必要がある。 ・理由 日本企業のアジア諸国のサプライヤーなどにおける「建設的な労使関係の構築」の取り組みに関しては、労働組合としては、金属労協やＪＩＬＡＦ（国際労働財団）、あるいはいくつかの産業別労働組合や企業別労働組合が国内外で労使セミナー等を開催するなど、取り組みを強化している。しかしながら企業としては、過去に海外で労使紛争を経験した企業など一部を除き、理解が進んでいるとは言い難く、依然として、結社の自由・団結権・団体交渉権の侵害に関わる労使紛争が頻発している状況にある。P.4 脚注 11 で紹介されているグローバル枠組み協定も、日本企業による締結はわずか３社に止まり、国際的な動きの中で大きく後れをとっている。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
120.	1.2	日本企業のサプライチェーンにおける建設的労使関係は、企業の人権尊重を推進する上での土台と位置づけ、取り組みと同時に構築を進めるべき課題として示すべきである。 ・理由　建設的な労使関係は、第 7 段落に記載されている「労働者の技術開発」や「労働安全衛生の向上」を継続的かつ効果的に進める上で、基礎となるものである。産業別労働組合としても、サプライチェーンを通じた建設的労使関係の構築に向け、セミナー等の開催や、グローバル枠組み協定（ＧＦＡ）の締結などの取り組みを行っているが、その必要性に対する理解の浸透は道半ばであり、ＧＦＡも、弊組織が締結している３社に留まる。従って、ＧＦＡの締結は好事例として示しつつ、P4. の「多くの日本企業は」「建設的労使関係の構築に取り組み、信頼関係を築いている」「日本企業の持つ強み」との記述は、人権尊重の取り組みを進めるために、サプライチェーンを通じて、結社の自由、団結権、団体交渉権を確保し、建設的労使関係の構築を進めることの必要	建設的労使関係は、企業の人権尊重を推進する上で重要な要素であり、既に当該関係を構築している企業にとっては強みとして本ガイドラインに記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		性を強調する内容とする必要がある。	
121.	1.2	「建設的な労使関係の構築」には脚注 11 として、グローバル枠組み協定が言及されている。しかしこれは非常に高度なものなので、もっと平易な例を出すとよい。よくある課題として、企業内労組は正社員のみで組織率が低く、従業員代表と言えるのか、Union shop がある場合の結社の自由をどう考えるべきなのか、などは、日本企業特有かつ共通の課題であるため、何等かの指針があるとよい。https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_720941/lang—ja/index.htm	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
122.	1.2	注にある「ディーセント・ワーク」の説明をもう少し丁寧に記載するべきである。 ・理由 「ディーセント・ワーク」という言葉をここで初めて知るという人も多く想定されることから、たとえば、以下の ILO 駐日事務所の URL を付けるなど、丁寧な説明が必要と考える。https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang--ja/index.htm	御意見の趣旨を踏まえ、ILO 駐日事務所の URL を追記いたしました。
123.	1.3	企業は、これを実施するための体制強化が必須であることをもっと強く伝えたほうが良いと感じる。現状、片手間でやろうとしている企業が多いのでは、と危惧している。欧米企業や日本企業でもきちんとできている事例などを研究し、本社機能に全社・世界を見渡してリードする体制整備の必要性についても項目を設け、企業経営側に伝えるべきである。	各企業の組織構成は様々であり、新たな組織の設置等の体制整備以外にも方法が考えられるところです。経営陣によるコミットメントが極めて重要である旨は記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
124.	1.3	人権方針および人権 DD を経営システムに取り込むためには、マネジメント体制の構築が重要であるが、本ガイドラインにはマネジメント体制の構築に関する明確な記述が見られなかった（2.2.1 に一部記載があるか）。取り組みの推進におけるマネジメント体制の構築の重要性について、考慮される とよい。なお、マネジメント体制は、実効性の評価（4.3.2）に限らず、人権方針および人権 DD、さらに救済のすべてのプロセスにおいて必要である。	各企業の組織構成は様々であり、新たな組織の設置等の体制整備以外にも方法が考えられるところです。経営陣によるコミットメントが極めて重要である旨は記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
125.	1.3	ガイドラインの規範性について ガイドラインがどのような意味をもつのか、各企業にどこまで求められるのかについて難しさもあるかもしれないが、より具体的に記載すると使いやすいものになるかと思われた。全企業、全業種が対象とのことだが、もちろん企業によって守ることができる水準は異なるのであり、この点を意識した記述があるとなお良いと考えた。例えばスタートアップなどの中小企業はどこまでやればいいのかについては分かりにくく、実行までは結びつきづらいのではないかと思われた。人権 DD の実施をする企業を 5 割からさらに向上させるためにはこの点が重要と考えた。	本ガイドラインは、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業を対象としており、企業の取組も様々なものがあると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
126.	1.3	ビジネスと人権に関する法規制の動きが各国で進んでいる。これには、EU CSDD 指令案やドイツのサプライチェーン ・ デューディリジェンス法などがある。このような世界的な動きとは異なり、日本政府が法案ではなく「ガイドライン（案）」とする理由や、欧州などが中小企業を法案の対象外とする一方で、日本の「ガイドライン（案）」は中小企業や個人事業主を含むすべての事業者を対象範囲とする理由など、日本 企業 の 特徴 を示す形で ガイドライン（案）に記載できるとよい。	御意見の 1 点目について、2021 年、経済産業省は、外務省と連名で、「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」を実施したところ、回答企業の半数以上からガイドライン整備の要望があったことから、本ガイドラインを策定することといたしました。 御意見の 2 点目について、国際スタンダード上、企業の人権尊重責任は、企業の規模、業種、活動状況、所有者、組織構成に関係なく、全ての企業にあるものであり、本ガイドラインでは、「日本で事業活動を行う全ての企業」を対象にしております。
127.	1.3	本ガイドラインの適用対象に段階をつけるべきであると考えております。ガイドライン 1.3 の記述を見ると、本ガイドラインを遵守する対象は、会社規模にかかわらず、全ての企業を対象としております。 人権尊重責任は全ての企業にあるという考えは賛同できるが、本ガイドラインに定められた人権 DD などを全ての企業が規模にかかわらず適用を受けるとなると、個人事業主や中小企業には過度な負担となります。そのため、人権尊重責任は全ての企業にあるとしつつも、特に本ガイドラインを遵守すべき企業の規模、業種、活動状況等はある程度明らかにすべきであると考えております。	国際スタンダード上、企業の人権尊重責任は、企業の規模、業種、活動状況、所有者、組織構成に関係なく、全ての企業にあるものであり、本ガイドラインでは、「日本で事業活動を行う全ての企業」を対象にしておりますが、本ガイドライン 2.2.4 項のとおり、「多くの企業にとって、人的・経済的リソースの制約等を踏まえると、全ての取組を直ちに行うことは困難である」

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
			ことは十分に認識しているため、「各企業は、自らの状況等を踏まえて適切な取組を検討する必要がある。」と記載しております。
128.	1.3	「日本で事業活動を行うすべての企業」を対象としているので、日本国籍でない企業も、国内で事業活動を行っていれば対象となります。そのことをガイドライン中に明記すべきです。 ・理由 「日本で事業活動を行う日本国籍でない企業」も適用対象であることを周知するため。併せて、日本政府の通知として、有効な公知手段を講じてください。	日本国内で事業活動を行っている企業は、その本店所在地等にかかわらず、本ガイドラインの対象となることは、本ガイドラインの記載で明らかになっていると考えております。なお、本ガイドラインは経済産業省ホームページに掲載するとともに、周知・啓発活動に努めて参ります。
129.	1.3	本ガイドラインは、企業だけでなく政府自治体自体も対象とすべきである。理由は下記の通り。 ・企業のサプライチェーンは企業のみで成り立っておらず、企業のサプライチェーン上には、大きな位置付けで政府自治体自体が存在している。 ・歴史的に、重大な人権侵害は企業よりも政府自治体によって生じていることの方が多い。 ・昨今は、企業よりも政府自治体自体の労働環境のほうが余程ブラックである。 ・政府自治体が公認している外国人技能実習制度は奴隷制度そのものである。 ・政府自治体は、医師について過労死ラインの２倍の時間外労働を許容しているが、これは生物としての限界を無視した人権侵害である。あるいは、医師は生物学的に「過労死ラインの２倍の時間外労働を耐えうる超人」なのであろうか。 ・労働基準監督署の慢性的な人手不足により、ブラック企業による従業員等への人権侵害が野放しになっている。ブラック企業自身による改善は期待出来ないため、本ガイドラインは意味を成さず、政府自治体による「人権尊重の取組」を要する。	本ガイドラインは、企業の自主的な取組の促進を目的としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
130.	1.3	ガイドライン（案）では、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業がガイドライン（案）に則り、自社・グループ会社、サプライヤー等における人権尊重の取組に最大限努めるべきであるとされています。これは、UNGP 及び OECD 多国籍企業行動指針のアプローチと整合しています。 しかし、適用範囲が「企業」のみに限定されていると解釈できる点で改善の余地があります。ガイドラインの包括的な適用を確保し、国際的なベストプラクティスに沿うためには、デューディリジェンス義務は、金融セクター（投融資を含む）も明示的に対象とする必要があります。国連人権高等弁務官事務所と OECD の両方が示している見解通り、金融セクターの事業者は、人権デューディリジェンスに関して非金融セクターの事業者と同じ国際基準の遵守を求められるべきです。当方もこの認識を支持しています。そのためガイドライン（案）は、同文書が投資家にとって何を意味し、投資家固有の環境においてどのように実践されるべきかにも言及する必要があります。なお、同該当箇所において「その他のビジネス上の関係先」の例として「企業の投融資先」が含まれていることは確認しています。しかし、これだけでは金融事業を展開する企業（特に銀行や保険会社）にガイドライン（案）が適用されるのか、また、どのように適用されるべきなのかが明白にはわかりません。より詳しく、明示的な形で金融事業を展開する企業の役割を示すできあることを提言します。	本ガイドラインは、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業を対象とするものと記載しており、金融事業を行う企業も本ガイドラインの対象として含まれます。
131.	1.3	「企業の投融資先や合弁企業の共同出資者、設備の保守点検や警備サービスを提供する事業者等」について、RBA の定義に整合させて、表現を「サプライヤー（Indirect Suppliers）」にして頂きたい。	本ガイドラインにおける御指摘の記載はあくまでも例示であり、「サプライチェーン上の企業」か、「その他のビジネス上の関係先」かは、個別具体的な事情によると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
132.	1.3	「（略）企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む。以下同じ。）は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、自社・グループ会社、サプライヤー等（国内外のサプライチェーン上の企業及びその他のビジネス関係先をいう。以下同じ。）における人権尊重の取組みに最大限努めるべきである。」との記述 を、「（略）企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む。以下同じ。）は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、 国内外の 自社・グループ会社 およ び サプライヤー等における人権尊重の取組みに最大限努めるべきである。」に修正し、対象範囲をより明確にするとよい。 「（国内外のサプライチェーン上の企業及びその他のビジネス関係先をいう。以下同じ。）」は、サプライヤー等のみならず、自社・グループ会社にもかかり、対象には 日本企業の海外事業所も含まれるものと想定されるが 、上の表現では、「サプライヤー等」のみにかかると理解される可能性もゼロではない。上の修正によって、日本企業の海外事業所も含まれることが明確になる と考える。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
133.	1.3	本ガイドラインが、金融セクターにどのように適用されるかについてより明確に記述されていれば、より有益なものになるだろ	貴重な御意見として、今後の検討の参考に

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		う。金融セクターは、使用するポリシー、実施するチェック、提供するサービスなどにおいて、伝統的な企業とは異なることが多いからである。例えば、銀行は融資方針や顧客調査を更新し、個人・法人顧客への融資や口座開設の前にデュー・ディリジェンスを実施する必要がある。一方、投資家は ESG ポリシーや調達手順を更新し、投資案件における人権などの社会リスクを分析したり、最新のポリシーや手順を採用している外部プロバイダーにアウトソーシングしたりする必要がある。	させていただきます。
134.	1.3	国及び地方公共団体が出資している法人は本ガイドラインの対象であり、かつ指導原則が求める人権尊重責任を有することを明記してください。 ・理由 指導原則 4 は、「国家が所有または支配している企業」等に対して「必要な場合には人権デュー・ディリジェンスを求めることを含め、保護のための追加的処置をとる」ことを、国家の人権保護義務として求めています。逆に言えば指導原則は、こうした「国家が所有または支配している企業」が人権尊重責任を有することを前提することを前提としています。 例えば国が 2 分の分の 1 以上を出資している法人以上を出資している法人として、株式会社日本政策金融公庫、として、株式会社日本政策金融公庫、株式会社国際協力銀行、株式会社国際協力銀行、成田国際空港株式会社、東日本高速道路株式会社、株式会社日本貿易保険などがあり、これ以外にも数多く成田国際空港株式会社、東日本高速道路株式会社、株式会社日本貿易保険などがあり、これ以外にも数多くの法人が事業活動を行っています。それぞれの事業活動がステークホルダーに及ぼす影響は大きく、また、国等が出資していない、いわゆる民間企業の「ビジネス上の関係先」となっている場合も少なくありません。これらの法人も本ガイドラインの対象であって人権尊重責任を有することを明記してください。一律に扱うことが困難だとすると、線引きを明確にしてください。それにより、国が指導原則 4 の求める人権保護義務を果たす前提が明確になります。 （根拠となる出典）指導原則指導原則 原則 4	本ガイドラインは、日本で事業活動を行う全ての企業を対象としており、御指摘の「国及び地方公共団体が出資している法人」も、本ガイドラインの対象となります。
135.	1.3	1.3「本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲」について ガイドラインは、UNGP（原則 4）との整合性を図るため、政府開発援助（ODA）など公的資金で支援・所有されている事業者を対象に含めるべきです。2021 年以降、複数の CSO が、国際協力機構（JICA）、海外交通・都市開発事業団（JOIN）、国際協力銀行（JBIC）によるミャンマー軍事政権への資金提供が疑われる同国事業への関与を指摘しています。 また、ガイドラインは、すべての取引関係において、人権を尊重する企業の責任を明確にする必要があります。UNGP が示すように、「取引関係」には、取引先企業、バリューチェーン上の組織、及び企業の事業、製品またはサービスと直接関係のある非国家または国家組織が含まれています。 「下流」の定義について、ガイドラインは、エンドユーザーの段階におけるリスクと影響を明示的に含めるべきです。これを明確にすることは、ロシアのウクライナ侵攻おいてソーシャルメディアやメッセージングアプリが採った行動に関するヒューマン・ライツ・ウォッチの分析に示されるように、昨今のソーシャルメディアやメッセージングアプリの利用において肝要です。 ガイドラインは、影響力が企業の責任を緩和する要素ではないとする UNGP と整合させるために、影響力の程度にかかわらず、企業には人権尊重の責任があると明示すべきです。むしろ、UNGP は、影響力が欠いている場合、企業が影響力を強める方法があるかもしれないとし、企業が影響力を強めることができない場合、企業は責任を持って取引関係を終了することを検討すべきとしています（原則 19）。したがって、ガイドラインは、取引関係における影響力は、何が企業の適切な行動であるかを決定する要因の一つに過ぎないことを明記すべきです。	本ガイドラインは、日本で事業活動を行う全ての企業を対象としており、御指摘の「公的資金で支援・所有されている事業者」も、本ガイドラインの対象となります。 その他の御意見については、今後の検討の参考にさせていただきます。
136.	1.3	日本国が所有または支配する企業へのガイドライン適用のあり方を明確にすること 本ガイドラインは、公有または公的な支援を受ける企業（publicly owned or supported businesses enterprises）に適用されることを明確に記すべきだ。国連指導原則は「国家は、国有ないし国営企業または輸出信用機関や政府投資保険・保証機関のように国家機関から相当な支援やサービスを受けている企業による人権侵害からの保護については、適切な場合に人権デュー・ディリジェンスを要求することを含め、追加的な措置を取るべきである」（原則 4）と定めている。 ヒューマン・ライツ・ウォッチなどの人権団体は 2021 年、日本の政府系政策金融機関である国際協力銀行（JBIC）が、ミャンマーのヤンゴン市内の国軍所有地に建設中の高級商業開発プロジェクト「Y-Complex」に関与したことを記録している。また、日本政府も出資者である海外交通・都市開発事業支援機構（JOIN）もこのプロジェクトに関与している。本ガイドラインは、国有または国の支援を受ける企業、および JBIC や国際協力機構（JICA）など国が支援する金融機関や機関などについて、人権デュー・ディリジェンスの実施義務があることを明確にすべきだ。また、本ガイドラインは、日本政府に対し、物品やサービスの調達の際に人権デュー・ディリジェンスを実施することを義務づけるべきだ。国連指導原則は、国家に対し、自身の調達活動を含む商取引の相手方企業の人権尊重を促進すべきと定めている。	本ガイドラインは、日本で事業活動を行う全ての企業を対象としており、御指摘の「日本国が所有または支配する企業」も、本ガイドラインの対象となります。
137.	1.3	直接の取引先以外（２次調達先等）も含まれることを明確化すべきである。また本件ガイドライン案全体を通じて、例示されるのが狭義の「サプライチェーン」（調達サイド）に偏っている。 ・理由 この点、指導原則では、企業が人権尊重責任を負う対象のサプライチェーンを直接の取引先（Tier 1）に限定しておらず、とどまら	御意見の趣旨を踏まえ、「サプライヤー等」の定義を修正いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		ず、バリューチェーン全体としている。上記「サプライヤー等」の定義ではこの点が明確ではなく、誤解を生じさせかねない定義となってしまっているため是正する必要がある	
138.	1.3	調達には、自社の販売品等の生産にかかる調達と、自社で使用する一般市販品の調達があるが、後者は消費者としての調達であるため、本ガイドラインにおける取組範囲ではないとの認識でよいか。 【例】事業運営に使用する車両を自動車販売業者（トヨタや日産等）から調達を行う場合は、自動車販売業者に人権 DD の実施の責任があり、当社は消費者としての立場となるため、本ガイドラインの取組の対象範囲とならない。	「自社の販売品等の生産にかかる調達」及び「自社で使用する一般市販品の調達」のいずれについても、本ガイドラインの範囲に含まれると考えておりますが、本ガイドライン 2.2.4 項のとおり、全ての取組を直ちに行うことは困難である場合には、優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要であると考えております。
139.	1.3	本ガイドラインには、国内外の日本企業や投資家に関する一般的かつ包括的な記述がない。これを追加することで、人権デュー・ディリジェンスを実施するためのバリューチェーンの範囲を定義し、人権に悪影響を及ぼすリスクが高いことが知られている産業やセクターを特定するのに役立つと思われる。例えば、農業、建設、電子機器、衣料品などの分野は強制労働でよく知られており、日本企業のサプライチェーンや投資ポートフォリオの一部になっている可能性がある。	本ガイドラインでは、サプライヤー等を「サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先」と定義しており、本ガイドラインの対象であると考えております。
140.	1.3	国境を越えて日本企業が引き起こす、助長する、または、つながる人権侵害や、日本企業の国内外の子会社による人権侵害についても人権デュー・ディリジェンスの対象範囲であることを、ガイドラインに明記するべきである。 ・理由 日本の法的管轄外の場所で起きた人権侵害や、子会社による国外での人権侵害など、負の影響を受ける人びとが国境を越えて救済措置へアクセスすることが困難なケースについても、ライツホルダーの人権侵害の予防・保護・救済ができるような方策をガイドラインに規定するべきである。	本ガイドラインでは、サプライヤー等を「サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先」と定義しており、本ガイドラインの対象であると考えております。
141.	1.3	サプライチェーンの 定義について 「自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費等に関係する「下流」を意味する 」とある。 ・この定義は、サプライチェーンではなくバリューチェーンの定義である。サプライチェーンは、上記のうち上流部分に該当する。 ・E U の企業サステナビリティ報告指令 CSRD)最終案では、バリューチェーン全体で実施した DD の開示が要求される。現実的には加盟国の DD 法は、サプライチェーンが対象となるが、ベルギーのようにバリューチェーン全体で DD 実行法案を策定する国もあり、定義は明確に区別した方がよいと思う 。 (ご参考） 下記 、 15 項 European Financial Reporting Advisory Group（EFRAG)（2022）, (Draft) European Sustainability Reporting Guidelines ESR S 2 ））, General, strategy, governance and materiality assessment 15. The principle to be followed under this Disclosure Requirement is to provide an understanding of the value chain in which the undertaking operates, from the initial inputs into a product or service, in the upstream supply chain, to its downstream delivery to end users, including ultimate disposal, recycling or reuse for physical products このほか、環境省(2020)、「バリューチェーンにおける環境デューディリジェンス入門～OECD ガイダンスを参考に～」においては、正確に定義されている。	例えば、EU の「コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案」においてバリューチェーンの語が用いられていることは承知しておりますが、他方で、ドイツの「サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法」においては、「サプライチェーン」の語が、上流に限定しない形で使用されていると理解しており、「サプライチェーン」の語が「上流」のみを指すものとして、必ずしも統一的に使用されているわけではないと認識しております。こうしたことも踏まえ、本ガイドラインでは、「サプライチェーン」の語を使用しております。
142.	1.3	本ガイドラインでは，「「サプライチェーン」とは、自社の製品・サービスの原材 料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費等に関係する「下流」を意味するものとする。」と定められているが，これは環境省の環境 DD 資料を見るとバリューチェーンと同義のようである。省庁間での定義が異なり実務上の混乱を生じさせるため，本ガイドラインのサプライチェーンは，バリューチェーンと変更することを求める。 ・理由環境省「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス」では，「バリューチェーンのうち上流（＝サプライチェーン）はグローバルに広がっていることが多く」あるいは「バリューチェーンには取引関係で直接的・間接的に結びついた上流の他社、自社の企業集団（自社や子会社)、取引関係で直接的・間接的に結びついた下流の他社及び自社製品・サービスの消費者・使用者といった組織・個人が存在しており」といった記載があり，関係省庁間でもバリューチェーンとサプライチェーンの使い方が異なり実務上の混乱が生じる。	例えば、EU の「コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案」においてバリューチェーンの語が用いられていることは承知しておりますが、他方で、ドイツの「サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法」においては、「サプライチェーン」の語が、上流に限定しない形で使用されていると理解しており、「サプライチェーン」の語が「上流」のみを指すものとして、必ずしも統一的に使用されているわけではないと認識しております。こうしたことも踏まえ、本ガイドライ

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
			ンでは、「サプライチェーン」の語を使用しております。
143.		上記の意見と同種であるが，「サプライチェーン」の定義を国際的に使われている定義と揃えてほしい。 ・理由 ISO26000 では，サプライチェーンは，本ガイドラインに定められるサプライチェーンの上流のみを指しており，本ガイドラインが意味するサプライチェーンはバリューチェーンと定義されている。	例えば、EU の「コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案」においてバリューチェーンの語が用いられていることは承知しておりますが、他方で、ドイツの「サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法」においては、「サプライチェーン」の語が、上流に限定しない形で使用されていると理解しており、「サプライチェーン」の語が「上流」のみを指すものとして、必ずしも統一的に使用されているわけではないと認識しております。こうしたことも踏まえ、本ガイドラインでは、「サプライチェーン」の語を使用しております。
144.	1.3	「サプライチェーン」と「バリューチェーン」のそれぞれの意義と関係性、本ガイドラインで用いられている「サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係」と「バリューチェーン」との関係性を明らかにしていただきたい。例えば、バリューチェーンの定義としては、「原材料の調達、製品の製造や販売、サービスの提供に加え 、これを支える開発や労務管理、製品やサービスの消費活動など、 一定の価値を生み出すための事業に関する企業内外での一連の活動やこれを行う主体」、サプライチェーンの定義としては、「供給連鎖。 原材料や様々な段階での開発、製造、流通などの過程を通して製品を消費者に届けるための一連の企業活動を指す。供給に重点を絞るため、価値創造全体に着目するバリューチェーンよりはその範囲が狭くなっている」としたうえで、本ガイドラインの「サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先」（OECD の DD ガイダンス（https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf）でも使用されている。）と「バリューチェーン上の企業」とが同一の概念であるとの記載を入れることが考えられる。 理由：本ガイドラインでは「サプライチェーン」という用語が用いられ、「バリューチェーン」という用語は用いられていない。他方、国連指導原則の解説（13、17 の解説）では「バリューチェーン」という表現で人権デュー・ディリジェンスの対象等が論じられている。このような用語によって企業担当者が混乱することもあると思われるためこれらに関連する語句の意義を統一しておく必要がある。なお、「サプライチェーン」、「バリューチェーン」の定義については、日本繊維産業連盟が暫定版として公表しているガイドラインを参考にした（https://www.jtf-net.com/）。	例えば、EU の「コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案」においてバリューチェーンの語が用いられていることは承知しておりますが、他方で、ドイツの「サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法」においては、「サプライチェーン」の語が、上流に限定しない形で使用されていると理解しており、「サプライチェーン」の語が「上流」のみを指すものとして、必ずしも統一的に使用されているわけではないと認識しております。そのため、「バリューチェーン」と「サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係」との関係性を厳密に説明することは困難と考えております。
145.	1.3	人権義務がバリューチェーン全体に適用されるようにすること 企業は、自社の事業、上流のサプライヤーとの関係、そして下流にあたる他社や政府による製品・サービスの利用を通じて、人権に影響を及ぼしうる。このような上流と下流の活動の組み合わせが企業の「バリューチェーン」と呼ばれる。 本ガイドライン（案）（1.3）では、企業の「上流」のサプライヤー（「自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する」）と「下流」のユーザー（「自社の製品・サービスの販売・消費等に関係する」）が区別されている。 しかし、本ガイドライン（案）では、企業がバリューチェーン全体（上流と下流の活動を共に含む）で生じた人権への悪影響について、企業がそれを引き起こす、または助長する、あるいは、それが事業関係から生じた事業、製品、サービスに直接関連する場合について、それに対処する責任を負うことが十分明確になっていない。例えば、「責任ある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（案）」という題名は、企業のサプライチェーンでの人権リスクだけに焦点が当たっており、バリューチェーン全体には焦点があたっていないことを示唆している。 本ガイドラインは、企業が上流と下流が及ぼす影響に対処する義務があることをより明確に説明し、企業が気候変動をみずから助長していることに対処する責任を含め、バリューチェーン全体で人権に対処する方法について、より多くのガイダンスと事例を提供すべきである。	本ガイドラインでは、「サプライチェーン」を、「自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関係する「下流」を意味する」としており、「上流」及び「下流」が含まれていることは明確に記載しております。
146.	1.3	サプライチェーンの上流と下流が取組の対象範囲とされているが、直接取引関係のない 2 次以降取引先に対して、どのようにリスクの評価や是正の働きかけを行っていくべきかについて、より詳しい指針や事例を示して頂きたい。今後もし法制化するという場合には、直接取引関係のない相手先への人権 DD の難しさも実情も加味して対象範囲についてご検討頂きたい。また、サプライチェーンの下流である顧客については自ら問題意識をもって改善するよう、政府からの働きかけをお願いしたい。 ・理由 サプライヤーに関するリスク評価の手法として、アンケート調査等が一般に行われていると思うが、直接取引関係のない 2 次以降	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		取引先に対してそういった調査を行うことは必ずしも容易ではなく、サプライチェーンを遡って負の影響の特定や是正の働きかけを行っていくことが難しいと感じている。また、顧客であるサプライチェーンの下流に対してリスク評価の為の DD を行ったり、是正の働きかけを行うことは、立場上難しい場合も多いと思われるため。	
147.	1.3	企業が間接（ティア 2 以下の）サプライヤーについて負う義務を明確にすること 本ガイドラインでは、企業が、間接（ティア 2 以下の）サプライヤーに及ぼす人権への影響に対処する義務がより明確に規定されるべきだ。本ガイドライン（案）（例えば、4.2）では、企業は、自社の取引関係によってもたらされる、企業の事業、製品又はサービスに直接関連する負の影響への対処に努めることが求められるとされている。しかし、ここでいう「取引関係」は、サプライチェーン内の企業を含むというかたちでは、ティア 1 より先も含まれるとすら、明確に定義されていない。 対照的に、国連人権高等弁務官指針では「取引関係には（略）、ティア 1 より先のバリューチェーンでの間接的な取引関係とともに、合弁事業における多数のみならず少数株主の地位も含まれる」と記載されている。 また、本ガイドラインは、ティア 2 以下のサプライヤーに関する企業の義務についてのガイダンスを増やすことで充実するだろう。現在、多くの企業がデュー・ディリジェンスをティア 1 サプライヤーに絞って実施しているが、ティア 2 以下のサプライヤーに対する企業の義務を定めるとともに、企業が具体的にどのようにしてその義務を果たしているのかを示す項目（例えば、Q&A 集 No.3 を本文の一項目として組み込む）を設ければ、本ガイドラインは充実するだろう。 また、本ガイドラインは、人権への影響に対処する際の優先順位を論じるにあたり、企業が直接サプライヤーばかりに注目しないようにすべきだ。本ガイドライン（案）には、企業が「より深刻度の高い人権への負の影響」を特定した場合、間接サプライヤーに関連する人権侵害に対処する前に、自社の事業や直接サプライヤーに関連する人権への影響への対処を優先してもよいと示唆する表現がある（例えば、2.2.4、Q&A 集 No. 3）。これは、国連指導原則（原則 24）の文言とは対照的だ。国連指導原則では、人権侵害の全体には対処できないこともありうるとした上で、それがサプライチェーンのどこで発生したかに関わりなく、影響の相対的な深刻度に基づいて優先順位をつけるよう企業に求めている。 本ガイドライン（案）の文言は、「より深刻度の高い人権への負の影響」に限定されているとはいえ、多くの企業がすでに行っているように、企業が直接サプライヤーによる影響をとりわけ重視する事態を招きかねない。現行の記述に代えて、本ガイドラインでは企業に対して、優先度の決定で考慮すべきことは、人権への影響の深刻度のみを第一に優先し、そのうえで、単独、または直接・間接のサプライヤーを含めた他者と協働して、それに有効に対処する能力であると示すべきだ。	本ガイドラインにおいて、「「サプライチェーン」とは、自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関係する「下流」を意味する」と記載しており、直接の取引先に限定していないことは明らかであると考えておりますが、御意見の趣旨を踏まえ、「サプライヤー等」の定義を修正いたしました。 また、御指摘の「まず、自社及び直接契約関係にある取引先において、自社が引き起こし又は助長している負の影響に優先的に対応することも考えられる」（本ガイドライン 2.2.4 項）との記載は、「優先度の高い負の影響が複数存在する場合における優先順位の考え方の一例であり、必ずしも他の考え方を排斥するものではない」と本ガイドライン脚注 39 で説明を付しており、直接契約関係にある取引先を優先する趣旨ではありませんが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
148.	1.3	なぜサプライチェーンも HRDD の対象となるのか、背景を説明するとよい。P.8 の第 2 段落にサプライチェーンの範囲はあるが、「なぜ」が明確に説明されていない。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
149.	1.3	「下流」の「サプライヤー等」の中には自社の製品・サービスの販売・消費等先である顧客も含まれる点について，企業の視点から見ると顧客に対しては，上流のサプライヤーに比較して，人権 DD（書面での人権調査・労働条件調査・訪問調査等）を実行することが難しい。「上流」「下流」ごとに求められる調査の水準の目安や，実際に顧客に対して調査を行っている好事例などを，本ガイドラインに追加していただきたい。 ・理由 「下流」の中には顧客も含まれる場合，取引上の力関係を考えると，上流のサプライヤーに比較して，人権調査・労働条件調査・訪問調査等を実行することが難しいため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
150.	1.3	ガイドライン 1.3　本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲 人権尊重の取組の対象には、「自社の製品・サービスの販売・消費等に関係する「下流」」（ガイドライン 1.3）が含まれているところ、「下流」の具体的な対象範囲を示して頂きたい。また、原材料を取り扱う立場においては、「下流」の負の影響の特定方法は「上流」の特定よりも多岐にわたるところ、具体的かつ効果的な対応方法を示して頂きたい。 理由：サプライチェーンにおいて、企業が下流の企業に与える、あるいは関連する人権の負の影響はあまり想定できないため、その特定自体が難しい。また、取扱う原材料の最終的な用途を全て把握することは非常に困難であると思われるため。	御意見の 1 点目について、本ガイドライン 1.3 項のとおり、サプライチェーンには、「自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関係する「下流」」に属する企業の全てが含まれております。 御意見の 2 点目について、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
151.	1.3	「このように、「サプライヤー等」は広範に及ぶが、企業がその「サプライヤー等」に対して持つ影響力の度合いは、様々な要因によって異なる。企業は、この点も踏まえて、人権尊重責任を果たしていくことが求められる。」という記載を、「このように、「サプライヤー等」は広範に及ぶが、企業がその「サプライヤー等」に対して持つ影響力の度合いは、様々な要因によって異なる。たとえば、自社から「上流」に位置する企業と、「下流」に位置する企業とでは、及ぼしうる影響力および取りうる施策が大きく異なる。企業は、この点も踏まえて、人権尊重責任を果たしていくことが求められる。」と修正することを求める。 ・理由 サプライチェーン上の人権尊重の取組を実施していくにあたり、自社から見て「上流」に該当する企業と、「下流」に該当する企	本ガイドラインでは、「企業がその「サプライヤー等」に対して持つ影響力の度合いは、様々な要因によって異なる」と記載しており、御意見の論点についても含まれていると考えておりますが、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		業とでは、ビジネス上の関係性や自社が及ぼすことができる影響力などが大きく異なる。このため、人権尊重責任を果たすための取組内容についても差異があることが想定される。このような差異を明確にするため、上記の意見を提出するもの。	
152.	1.3	サプライチェーンにおいて「下流」に該当するものとして、廃棄物処理も含まれることを明記すべき。 ・理由 現在、日本を含む国際社会は、大量生産・大量消費・大量廃棄を前提に構築されており、環境問題や人権問題の主要な原因となっている。拡大生産者責任の原則が十分に適用されていない中で、不要な廃棄物を発生させないこと、発生した廃棄物を適正に処理することを担保することが人権尊重においても必須となっている。サプライチェーンに下流も含めているのはいいが、「自社の製品・サービスの販売・消費等」という表記では廃棄物に関する責任があいまいとなるため、「廃棄物管理」をサプライチェーンの下流に該当するものとしてしっかりと明記する必要がある。	御意見のとおり、サプライチェーンの「下流」には、現在例示してある「販売・消費」だけでなく、廃棄も含まれるものと認識しており、御意見の趣旨を踏まえて追記いたしました。
153.	1.3	対象をサプライチェーンからバリューチェーンに広げる事を検討頂きたい サプライチェーンは製品が生産される工程に限定されるが、資金の流れを含んだバリューチェーン全体を通じた取り組みが重要視されているため、対象をバリューチェーンに広げるよう検討頂きたい。	本ガイドラインは、サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先の双方を対象としており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
154.	1.3	サプライチェーンの DD に限定されるべきではない 経産省ガイドライン案は、そのタイトルが示すように、「サプライチェーン」における人権 DD に範囲を限定しているように見えます。確かにサプライチェーンは人権 DD の対象の中心の 1 つですが、それに限定されるものではありません。	本ガイドラインは、「国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいう。）の人権尊重の取組に最大限努めるべき」と記載しており、人権 DD の範囲をサプライチェーンに限定しておりません。
155.	1.3	提供サイドについても具体例を挙げて対象に含まれることを強調すべき 本件ガイドライン案全体を通じて、例示されるのが狭義の「サプライチェーン」（調達サイド）に偏っているという問題も指摘できる。物品・サービスの販売・提供に伴う人権への負の影響に関する記載が欠如している。特にインターネット（プライバシー、差別、女性に対するオンライン暴力等に関わる）、監視技術（プライバシー、人権活動家への抑圧等に関わる）、AI 技術（AI 兵器等様々な人権に関わる）、広告（広告表現による差別に関わる)など物品・サービスの販売・提供に伴う人権リスクについても具体例を記載し、企業が人権尊重責任を負うべき対象には、調達サイドだけでなく提供サイド（下流）が含まれることを強調する必要がある。また、下流に関する実際の人権 DD の対応方法に関しても具体例を掲載すべきである。	本ガイドラインにおいて、「「サプライチェーン」とは、自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関係する「下流」を意味する」と記載しており、「下流」も含まれることを明確にしておりますが、御意見の趣旨を踏まえ、「下流」の例も追記いたしました。
156.	1.3	ガイドラインが義務ではないことから、かなり広範な対象者との新たな取組調整にあたっては、困難さを伴うことが想定されるため、具体的且つ実務的に対応がしやすいマニュアルなどを発行して頂きたい。（今後作成を予定されている「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」において具体的な説明を頂きたい） 理由：対象範囲が広範であることから、共通ルールや進め方の推奨案などがないと調整が進まず、ガイドラインが形骸化することが想定されるため。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」を別途作成し公表することとしておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
157.	1.3	1.3 本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲 「本ガイドラインは法的拘束力を有するものではないが、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む。以下同じ。）は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、自社・グループ会社、サプライヤー等（国内外のサプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいう。以下同じ。）における人権尊重の取組に最大限努めるべきである。」について 人権問題はすべての事業者が取り組む必要があると考えるが、下請け企業が、あらゆる取引先から人権 DD に関して似て非なる問い合わせに対応をする必要があるとなると、業務上の負担となりうる。たとえば、カバーするべき典型的なポイントのチェックリスト等を政府主導で作成し、希望する事業者に結果の公表を促すなどの方法をとるなどしてはどうか。 ・理由 チェックリストでカバーされていないポイントのみ発注側企業が確認をするなどの取り組みができて、負担軽減の一助となりうる。また、新規の取引先を探す場合にも、リストをチェックすることにより人権問題に対する取り組みがある程度理解できるようになる。さらに、当該チェックリストを公表することで、あらゆる事業者が当該リストの内容を確認する可能性があり、日本全体としての人権問題に対する意識の啓発につながりうる。	本ガイドライン 2.2.4 項において、「各企業は、自らの状況等を踏まえて適切な取組を検討する必要」があると考えており、画一的な方法を推奨することは、本ガイドラインの趣旨とは異なると考えております。 「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」を別途作成し公表することとしておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
158.	1.3	「本ガイドラインは法的拘束力を有するものではないが・・人権尊重の取組に最大限努めるべきである。」とあるが、ガイドラインに規定される幾つかの事項は国内法または国際的な約束によっても規制されうることを含めるべきである。	本ガイドライン自体は法的拘束力を有するものではありませんが、法令に基づき法的

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 法的拘束力を有するものではないと書かれると取り組み全体が任意のものであると認識されてしまう恐れがあるため上記の文言を含めることで順守の必要性を明らかにすることができる。	義務が課され得る行動が本ガイドラインに記載されている場合には、その行動について法令に基づき法的義務が生じることは自明であると考えております。
159.	1.3	直接材以外のサプライチェーンにおけるグッドプラクティスの例示などをいただけるとありがたい。※本ガイドラインでなく、業界団体から提示いただいてもよいと考える。 理由：サプライチェーンのうち、直接材の調達に関してはサステナビリティ調達活動として取り組んでいる企業も多く、各社のサステナビリティレポートなどで参考事例を確認できるが、一方で間接材取引先や「下流」における人権デュー・ディリジェンスについては参考となる事例も少ないため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
160.	2.1	国外、特に周辺地域のサプライチェーンにおいて起こりうる人権への負の影響や人権侵害について、具体的にどのような問題があり、いかに特定できるかの説明が足りないと考える。国内で起きる人権侵害とは異なり、国外の場合、特定は容易ではない。冒頭に、「日本はアジア諸国とともにサプライチェーンを整備してきた」とある。その途上で起きた人権侵害への対処や教訓も豊富にあると考えるので、それらに基づき、類型や特定方法など、具体的な説明ができるのではないか。アジア・太平洋地域には多数の異なる先住民族が住んでいて、その多くが企業活動による負の影響を受けてきた。さらに、アジアの多くの国は多民族国家であり、宗教や文化も一様ではなく、社会・経済的にも格差が存在する。日本国内の人権問題の尺度だけでは測ることができないダイナミズムがあるため、人権への負の影響の特定は容易ではない。この説明は 3.1 で後述されている「影響を与えうる人権の把握」にも役立つ。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
161.	2.1	図の「ステークホルダーとの対話」の矢印は両側に向いているべきではないか（⇔・・・この形の矢印が適切ではないか）。 ・理由 ステークホルダー側からの矢印のみでは、ステークホルダーとの対話がステークホルダーからの要請にもとづくもののみであるかのように受け取られかねない。ステークホルダーとの対話は、人権方針の策定、人権 DD の実施、救済に当たっても必要となるものである。また 2.1.1、2.1.2、2.1,2.3、2.2.3、3.1 等との整合性にも関わるものである。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
162.	2.1	「その全体像の概要は下図のとおりである。」の次に、「このような一連の人権尊重の取組を、企業方針および経営システムに組み込むことができる。」を追記してほしい。 ・理由 このガイドラインが、p2 脚注 2 で「参考になる」として引用している「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」の p21「図 1 デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段」には、「責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む」と、デュー・ディリジェンスのプロセスとして説明しているため。本ガイドラインの「企業の人権尊重の取組」が、「責任ある企業行動（RBC：Responsible business conduct）」と等価である（または含まれる）ことは明白である。	本ガイドライン 3.1 項において、「人権方針は、人権を尊重するための取組全体について企業としての基本的な考え方を示すもの」と記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
163.	2.1	2.1 の「救済が求められている。」の直後に「人権への負の影響が、自社の事業・製品・サービスと直接関連する（directly linked）場合に負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して影響力を行使するなどして負の影響を防止・軽減することは、後述のとおり、人権 DD（4.2.1.2）および救済（5）に含まれる。」旨の記載を入れて頂きたい。 理由：2.1 の記載は、Cause、Contribute の場合の救済には触れているが、directly linked の場合に求められる企業による影響力の行使などに触れていないため、directly linked の場合の対処方法が不明確である。指導原則 13 のとおり、3 類型がカバーできるよう表現を改めるべきと考える。また、指導原則 13(b)のとおり、directly linked の場合は、企業は、負の影響を防止・軽減するためになんらかの措置をとることが求められている（指導原則 13(b)の原文は、seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts）ため、「努める」という表現は不正確だと思われる。人権への取組みの全体像を示す 2.1 に、指導原則 13 を踏まえて、directly linked の場合の記載を加え、本ガイドラインの対象外といった誤解が生じる危険性を取り除くべきだと思われる。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。なお、国連指導原則を踏まえ、「努める」という表現を使用しております。
164.	2.1	経産省ガイドライン案における「人権」とは「具体的には、企業は、例えば、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別を受けない自由、居住移転の自由、人種、 障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある 5」とされており、消費者・環境・腐敗慣行防止・内部統制及びコーポレートガバナンスはその範囲に入らないように読めます。しかし本ガイドライン案が「国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」における人権 DD の実施のためのものであることを考えれば、以下に説明するように、それは狭きに失するように思われます。 <企業が尊重すべき人権の範囲> まず UNGPs の 12 条は、人権の最低限の範囲を次のように定めています。 「12. 人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。」	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		しかしこれはあくまで「最低限」の範囲であり、UNGPs の起草にあたりジョン・ラギー教授は次のような広範な資料を参照したと述べています。 「企業によって人権が侵害されたという訴えのパターンの分類整理; 国際人権法及び国際刑事法の進化しつつある基準; 国家と企業により生じつつある慣行; ビジネスに関連する人権侵害に関する国家の義務に関する国際連合の人権条約機関解説; 投資協定、会社法、及び証券規制法が国家及び企業の人権政策・方針に及ぼす影響; 関連問題の調査研究を行い、それを人権理事会等と広く共有し、それは現在のビジネスと人権の考察のための広く確かな事実に基づく基盤として用いられ、UNGP に反映されている。」 さらに UNGPs が採択されてから 10 年間の評価と今後 10 年の目標を定めた UNGP10+は UNGPs と SDGs との連続性を次のように明確に示しています。 「【目標 1.1】 指導原則の 3 つの柱 (国の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセス) の適用によって、企業の人権尊重を公正な移行および持続可能な開発戦略の中核的な要素とすること」 以上からも明らかなように UNGPs で扱われる人権は、法律学における伝統的意味での人権にとどまらない広い意味が与えられており、人々に負の影響を与えうる広範な課題に対して、企業は十分に配慮してビジネス活動を行う責任を負うと考えられます。	
165.	2.1.1	人権方針に関する説明を追加する。例えば、以下のようなものが考えられる。 ・上級管理職による承認を得る。 ・サプライヤーやビジネスパートナーに周知する。 ・人権問題・人権侵害が疑われる場合の調査手順を説明する。 ・人権への負の影響が発生する可能性がある場合、通常の検証可能な証拠が入手できないか、意図的に隠されている場合に、どのように対応するかについての手順を含む。 ・可能かつ適切な場合、人権への負の影響を是正するためのサプライヤーとの関わり方に関する手順を含む。 ・強制労働の事例を社内外に報告する方法に関する手順を含む。 ・強制労働のリスクを管理するための社内の説明責任を確立する。	いくつかの御意見については、本ガイドライン 3 項において、御意見の趣旨を踏まえて記載をしておりますが、その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
166.	2.1.2	ガイドライン（案）全般を通じて、人権ＤＤの重要性（必要性）を十分には伝えられていない印象があるので、人権尊重の取組（総論）（2.1 取組の概要）として、人権ＤＤがなぜ必要かつ有意義なのかを、十分に説明すべきだと思います。また、これに関連して、末尾Ｑ５は、人権方針策定と人権ＤＤとの連携性を失わせ、人権ＤＤの重要性を弱める誤解が生じうるので削除すべきだと思います。なお、人権尊重の取組の全般において、弁護士等の専門家による助言・協力等を得ることが有用であることを強調すべきと考えます。 ・理由 　今回のガイドライン（案）では、人権方針のコミットメント（2.1.1、各論 3）を人権ＤＤプロセスの中の第１ステップとは位置付けられず（ＯＥＣＤガイダンスなど、一般的には、人権方針のコミットメントは人権ＤＤの第１ステップと位置付けられることが多いと思われます。）、より大きな枠組みとしての「人権尊重の取組」の第１段階と位置付けられているようです。確かに国連指導原則においても、人権方針のコミットメント（国連指導原則 16）は、人権ＤＤ（国連指導原則 17～21）の中に位置づけられず、別に構成されています。 しかし、国連指導原則を受けて、欧米諸国では、人権ＤＤの重要性が認識された上で、国別行動計画の策定だけでなく、人権ＤＤを法的に義務化する法制化が進んでいます。わが国において策定された行動計画においても、政府から企業への期待表明として、「人権ＤＤのプロセスを導入すること」が明記されており（「ビジネスと人権」に関する行動計画 30 頁）、ＮＰＯ法人等から、わが国における人権ＤＤの法制化に向けた提言書等が表明されているところです（認定ＮＰＯ法人ヒューマンライツ・ナウ 2022 年 4 月 15 日付提言書など）。 人権方針のコミットメント内容を実効力のあるものとし、より適切なものとするためには、人権ＤＤの実施は不可欠と思われ（ガイドライン(案)12 頁 3.2 においても「人権ＤＤの結果等を踏まえ必要に応じて人権方針を改定することも有用である。」と指摘されています。）、そのためにも人権ＤＤの重要性（必要性）を、より明確に、総論として説明すべきだと思います。 また、上記の趣旨から、ガイドライン（案）末尾Ｑ５において、「人権方針を策定するためにも、人権ＤＤを実施する必要があるか」という問いへの回答として、「人権方針の策定に際して人権ＤＤの実施が求められるわけではない。」と冒頭で断言することは、あたかも、「人権方針の策定」と「人権ＤＤ」の実施が連携されず、分断できる（極端に言えば、人権方針の策定だけで留まり、人権ＤＤの実施に踏み切らないことも許容される）ものと誤解されるおそれがあると思われます。人権ＤＤの重要性を訴求する上で、Ｑ５のような問いの存在は有効でなく、必要性も見いだせないため、削除すべきだと思います。 なお、人権方針の策定に際しての留意点として、専門家との協議や人権専門家の意見聴取についても例示としてふれられていますが（ガイドライン案 12 頁）、人権方針策定の場面のみならず、人権ＤＤの実施などにおいては、基本的人権の擁護を使命とする弁護士による人権課題の特定・評価等に係る助言のほか、公正中立な弁護士によるステークホルダーに対するヒアリングなど、企業内外の専門家（弁護士等）による助言・協力等を得ることが有用であることについて、より明確に記述しておくべきであると思料	本ガイドライン 1.2 項において、人権尊重の取組が重要である理由について説明しております。 その他の御意見について、貴重な御意見として今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		します。	
167.	2.1.2	人権デューディリジェンスとは、ビジネスに対するリスクではなく、「人に対するリスク」を意味していることに言及する。 「人権尊重についての企業の責任―解釈の手引き―」（問 31）を参照方。	本ガイドライン Q&A の 10 番において、「人権尊重の取組は、経営リスクの低減を目的とするものではなく、あくまでも、人権への負の影響を防止・軽減することを目的とするものである。」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
168.	2.1.2.1	この該当箇所は、企業と投資家の両方の観点から、人権リスクに対処するために必要な最初のステップとして、なぜ人権デューディリジェンスが土台として不可欠であるかを示す重要な箇所です。そのためには、単に UNGP で示されている「人権デューディリジェンス」という言葉の定義にとどまらず、なぜ企業や投資家が人権デューディリジェンスを実施する必要があるのか、その理由を説明することが必要です。 例えば、我々は、企業や投資家が事業活動や投資活動に人権尊重を組み入れる際に、優良な意思決定に資する情報の不足が共通の課題として挙げられます。お互いがデューディリジェンスを忠実に実施することで、人権への負の影響に関するより多くのデータが入手可能になり、それによって、責任ある経済活動を行う能力がより高くなります。	本ガイドライン 1.2 項において、人権尊重の取組が重要である理由について十分に説明しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
169.	2.1.2.1	P10 4 行目、「職業における差別」の内、「差別」の後ろに「(障害に基づく差別を含む)」を追記して欲しい。 ・理由 人権 DD は、国際的に認められた人権と幅広い範囲を想定しているが、とりわけ障害については触れる機会は非常に少ないため、例示をして強調すべきと考える。	本ガイドライン 2.1.2.1 項において、国際的に認められた人権の例として、障害の有無による差別からの自由を記載しております。
170.	2.1.2.1	P10 9 行目の最後に「また、消費者の安全と知る権利が保障される必要がある。」を追記して欲しい。 ・理由 消費者としての人権は蔑ろにされる傾向があり、ここに明記しておくべきと考える。例えば、障害者に対して、製品・サービスの情報を十分に伝えておらず、対価を公平に享受できていない現状があるため。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
171.	2.1.2.1	「ジェンダーによる差別を受けない自由」という記載を、「性のあり方やジェンダーによる差別を受けない自由」に変更してほしい。 ・理由 性的指向や性自認に関する侮辱はすでにパワハラの一類型として指針に明記されており、以下の私たちと学術研究者による調査でも、職場での LGBT に関する差別は日常的に起きている。「ジェンダーによる差別を受けない自由」では、性的指向や性自認に関する差別が含まれることが明確ではないため、性のあり方を追加してほしい。 参考：職場の LGBT 白書　https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2021/12/nijiVOICE_WP.pdf	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。 なお、性的マイノリティの当事者を含む多様な人材が活躍できる職場環境を整えるための取組の推進を図ることを目的として、厚生労働省において、企業の取組事例等をまとめたリーフレット等を作成しております。同リーフレットの内容等について、引き続き周知啓発に努めてまいります。
172.	2.1.2.1	「人権の範囲」に「女性の人権」「性差別の撤廃」を明確に位置付けること。また「ジェンダーによる差別を受けない自由」を原文から正確に訳すこと。 ・理由 「Freedom from discrimination」の訳語であると思われるが「ジェンダーによる差別を受けない自由」は明らかにミスリーディングである。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。なお、「ジェンダーによる差別を受けない自由」については御意見の趣旨を踏まえ修正いたしました。
173.	2.1.2.1	「雇用及び職業における差別を受けない自由」「人種、障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダーによる差別を受けない自由」は、「雇用及び職業における差別からの自由」「人種、障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダーによる差別からの自由」と修正するべきである。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 この案の英文該当箇所の表現が、freedom from となっているからである。社会科学における日本語表現は、これについて「～からの自由」としてきた。	
174.	2.1.2.1	「人権の範囲」に「女性の人権」及び「性差別の撤廃」を明確に位置付けてください。また「ジェンダーによる差別を受けない自由」には「権利」という言葉も入れてください。 ・理由 ガインドラインにおいて人権の範囲を国際規範に準じて明記することが必要です。脚注で関連文献を示すだけではなく、本文で正確に規定すべきです。そうでなければ、企業側はどのようなことが人権に含まれるのか正確に理解しないまま、人権を尊重したつもりになってしまいかねません。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、御意見の趣旨を踏まえ、「ジェンダーによる差別を受けない自由」を「性別・ジェンダーによる差別からの自由」修正いたしました。 その他の御意見につきましては、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
175.	2.1.2.1	「人権の範囲」に「女性の人権」「性差別の撤廃」を明確に位置づけること。 ・理由 日本は、女性の人権の確立、男女共同参画（ジェンダー平等）について著しく立ち遅れた国であるため。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、御意見の趣旨を踏まえ、「ジェンダーによる差別を受けない自由」を「性別・ジェンダーによる差別からの自由」修正いたしました。
176.	2.1.2.1	「具体的には、企業は、例えば、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別を受けない自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある。」について、後半の「人種、障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダーによる差別を受けない自由」についての記述がありますが、ここの「差別を受けない自由」という表現は日本語として何を表しているか曖昧です。また、世界人権宣言の本文を見ると、下記の通り「差別を受けることなく」「この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することが出来る」と述べられています。この文章の意味する意図は自由でなく「権利」であるべきであり、その事が明確に伝わる解りやすい日本語での表現に修正をお願いしたい。 ・理由 世界人権宣言第 2 条「すべての人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる」	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしましたが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
177.	2.1.2.1	次の【】内を補足してください。 「具体的には、企業は、例えば、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別を受けない自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダー【(性別、性自認)、性的指向】による差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある。」 ・理由／説明 1) 「東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会持続可能性に配慮した調達コード（第３版)」（注 2）では、保護属性としての示し方で、性別と並んで、性的指向・性自認が挙げられている。 https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/special/watching/tokyo2020/games/sustainability/sus-code/ 職場における LGBTQ+へのさまざまな差別やハラスメントが後をたたない現状もふまえ、これと同様の扱いが必要。 2) 国連は性的指向や性自認に関する差別を解消する取り組みをすすめており、たとえば ILO は UNAIDS/UNDP とともに 2015 年に下記の資料を刊行し、職場での LGBTQ+への差別の解消を求めている。ILO/UNAIDS/UNDP. 2015. 'The promotion of LGBT human rights in the workplace' https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994894343402676/41ILO_IST:41ILO_V2 3) 英語圏では gender に、男女の別だけでなく、シスジェンダー/トランスジェンダーの別も含まれますが、日本で単に「ジェンダー」といったときには、現状では大半の人にはそれが伝わりません。ジェンダー（性別、性自認）と明記して注意を促して、企業が問題を引き起こしてしまうリスクを下げることが必要です。 4) 金融庁は「ソーシャルボンドガイドライン」の「付属書１　ソーシャルプロジェクトの「事業区分」及び「対象となる人々」の例」において、「対象となる人々」の例(「●性的及びジェンダーマイノリティ（○LGBT 等の人々)」を挙げています。これと対応	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、も例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。 なお、性的マイノリティの当事者を含む多様な人材が活躍できる職場環境を整えるための取組の推進を図ることを目的として、厚生労働省において、企業の取組事例等をまとめたリーフレット等を作成しております。同リーフレットの内容等について、引き続き周知啓発に努めてまいります。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		するよう、性的指向・性自認という社会的属性と、この属性に関するマイノリティ（＝LGBTQ＋（性的マイノリティ）を明記すべきです。 （参考）金融庁「ソーシャルボンドガイドライン」（付属書を含む） https://www.fsa.go.jp/news/r3/singi/20211026-2/01.pdf	
178.	2.1.2.1	「2.1.2.1『人権』の範囲」において、ILO 条約 190 号に触れた上で、具体的な人権として「仕事の世界でハラスメントを受けない権利」を明記するとともに、企業が、自社内のみならず、グループ会社及びサプライヤー等におけるハラスメントを防止し、対処する責任があることを明記すべきである。 ・理由 ここでは、企業が尊重すべき人権と留意すべき人権侵害の具体例が挙げられているが、その中にハラスメントに関する記載が全く存在しない。 しかし、本ガイドラインでは、「人権」とは、国際的に認められた人権をいうと定義されているところ、ILO 条約 190 号「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」は、暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）のない仕事の世界についての全ての者の権利を認識し、仕事の世界における全ての関係者が、暴力及びハラスメントを差し控え、及び防止し、並びにこれらに対処しなければならない、と述べている。このことから明らかなように、ハラスメント対策は世界的に重要な人権課題である。日本では、令和 2 年度 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」において、過去 3 年間に、パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為を一度以上経験した者の割合が、それぞれ 31.4%、10.2%、15.0%にのぼるなど、ハラスメントが深刻な社会問題となっている。本ガイドライン案は、「日本国内のみならず世界各地における自社・グループ会社及びサプライチェーン等における人権に対する負の影響」への配慮と対応を求めるものであり（1.はじめに）、日本国内において最も深刻な人権課題の一つであるハラスメント問題を明記しないのは問題である。 そして、ハラスメントの中には、例えば、取引先社員からセクハラを受けるケースや、業務委託社員が委託元企業の正社員からパワハラを受けるケースなど、ひとつの会社内を超えた取引関係の中で問題が生じ、取引関係上の権力関係を背景に行われることも少なくなく、自社内を超えた対策が必要である。また、近年深刻な実態が明らかとなっている就活セクハラは、社会全体、業界全体で防止すべき課題である。ハラスメントをなくすためには、企業は、自社内でハラスメント防止対策を行うことはもちろん、グループ会社やサプライチェーンの中でもハラスメントを生じさせないように対策を行うことが必要であり、このことが企業価値だけでなく、商品価値を高めることにもつながることを意識すべきである。 なお、日本政府が策定した「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」には、分野別の行動計画の「労働（ディーセント・ワークの促進等）において、これまでの取り組みとしてパワハラ防止の雇用管理上の措置義務の新設等が挙げられ、今後行っていく具体的な措置として、「ハラスメント対策の強化」が謳われている。行動計画において、ハラスメント対策の強化が述べられているにもかかわらず、より具体的・発展的な取組を促進するために策定される本ガイドラインにハラスメント対策が全く明記されていないのは問題である。 よって、「2.1.2.1『人権』の範囲」において、ILO 条約 190 号に触れた上で、具体的な人権として「仕事の世界でハラスメントを受けない権利」を明記するとともに、企業が、自社内のみならず、グループ会社及びサプライヤー等におけるハラスメントを防止し、対処する責任があることを明記すべきである。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。 また、本ガイドラインは、「国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいう。）の人権尊重の取組に最大限努めるべき」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。 なお、職場におけるハラスメントについては、労働施策総合推進法等において、事業主に対して雇用管理上の防止措置を講じることを義務付けており、また、厚生労働省の同法等に基づくハラスメント防止に関する指針において、取引先等の自社の労働者以外の者からのハラスメントについても防止措置を講じることが望ましい旨明記しております。引き続き、このような内容について周知徹底し、各職場におけるハラスメント対策を推進してまいります。
179.	2.1.2.1	「具体的には、企業は、例えば、生命・自由・身体の安全に対する権利、奴隷または苦役からの自由、非人道的な扱いと刑罰からの自由、プライバシーの保護を受ける権利、移動と居住の自由に対する権利、自由で望ましい条件で労働する権利、休息と余暇に対する権利、健康・福祉・十分な生活水準に対する権利、教育を受ける権利など、国際人権章典に示された権利と自由への影響について検討するとともに、結社の自由及び団体交渉権、強制労働、児童労働、雇用 及び 職業における差別、安全で健康的な労働環境に関する、ILO 中核的労働基準の 5 分野 10 条約に示された原則上の基本的な権利への影響について検討する必要がある。」と修正し、「人権」の例示を拡充するとともに、「権利」（right の視点を欠落させない表現にしてください。また、人権に関する諸条約、環境に対する権利、子どもの権利とビジネス原則など、関連する重要な内容についても記述してください。 ・理由 指導原則の原則 12 解説では「企業は、国際的に認められた人権全般に実際上影響を与える可能性があるので、その尊重責任はそのような権利すべてに適用される」としており、企業が考慮しなければならない人権の範囲は広く、また「権利（right」の視点が不可欠です。後半部分の例示において、「権利」ではなく「自由」のみを表現した記述は誤解を招きます。「居住移転の自由」は世界人権宣言の条文では「自由に居住、移転する権利」です。また「人種、障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダーによる差別を受けない自由」は、世界人権宣言第 2 条の視点から言えば、「人種、障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダー」の違い による差別なく「この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる」（第 2 条第 1 項）のであって、「権利」（ right の視点は不可欠です。さらに、国際人権章典と ILO 中核的労働基準だけでなく、指導原則 原則 12 解説が指摘するように、人権諸条約やその他の国連文書にも言及する必要があります。加えて、環境デュー・ディリジェンスの重要性も増してきている中、環境に対する権利や 環境と人権との関連性についても説明するべきです。この点、脚注で「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		人権」の国連総会決議に触れるだけでは不十分です。この重要な部分で丁寧な記述をしておかないと、後述のように、企業は人権デュー・ディリジェンスの「第一歩」4.1 を踏み出すことができません。 （根拠となる出典） 指導原則 原則 12 解説 パラグラフ 1、 3、世界人権宣言第 2 条第 1 項、世界人権宣言第 13 条第 1 項 OHCHR「 30 articles on the 30 Articles of the Universal Declaration of Human Rights」https://www.ohchr.org/en/press-releases/2018/11/30-articles-30-articles-universal-declaration-human-rights	
180.	2.1.2.1	「具体的には、企業は、例えば、強制労働…、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある。」は、「具体的には、企業は、例えば、強制労働…、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある。更に、安全衛生を含む環境悪化の負の影響を受けない自由についても検討する必要がある。」とすべきである。p6 の脚注 17 には「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」について触れられていることから、 また、4.2.1.1 の事例から、「国際的に認められた人権」には、環境影響から受 ける人権もその対象範囲に含まれることが想定はされるものの、必ずしも明確ではない。だが、これは重要な点であるため、脚注ではなく本文に明記すべきと考える。なお、環境影響から受ける人権が考慮される場合、侵害される権利の一つは、土地などの財産から生活の糧を得る手段を奪われることにより「文化生活に関する権利（世界人権宣言の人権 30 条から）」が侵害されることと考えられる。また、ILO も労働者の基本的人権に安全衛生を追加することが決まっている。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
181.	2.1.2.1	国連総会で「清潔で健康的かつ持続可能な環境への権利」を人権と認める決議が採択されたことを受け、本ガイドラインでは、企業には、すべての既存の法律または国際的な環境基準のうち、より強力な方を遵守し、環境への権利を尊重する責任があることを明記するべきである。 ・理由 環境への権利は、すでにさまざまな環境・人権に関する国際条約に含まれており、気候変動の緩和・適応のための施策が人権の原則と相反するものであってはならない。環境被害は、世界中のすべての人びとに関わる課題であり、すでに脆弱な立場にある人びとが特に環境被害を受けやすい。こうした人びとが正確で適切な情報を得て、国の環境に関する意思決定に参加し、環境被害を受けた場合には救済措置を受けられるように国として対応するとともに、企業への対応への期待を明示すべきである。 アムネスティ・インターナショナルでは、2021 年 2 月に「バッテリーのバリューチェーンにおけるビジネスと政府が遵守すべき原則」を発表し、リチウムイオンバッテリーのバリューチェーン上の企業は、環境保護、健康と安全、天然資源の採取と管理、野生生物の保護、廃棄物管理、有害物質の取り扱い、そして、大気・水・土地・地下水の汚染に関する法規制を遵守する必要があることを指摘した。また、同年 6 月には、レポート「Stop Burning Our Rights!」（2022 年 9 月に概要の日本語訳を発表予定）を発表し、気候変動の危機的状態が多くの人びとの人権を脅かす人権問題であることを指摘するとともに、気候変動への緩和・適応策と人権の原則の一貫性を求めている。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
182.	2.1.2.1	国際的に認められた人権、労働権、環境権をすべてガイドラインに含めること 人権は不可分であり、相互に関連する。人権デュー・ディリジェンス基準は、拘束力のあるものであってもなくても、気候変動に関するパリ協定を含む国際人権・環境文書、国際慣習法に沿って、国際人権・労働権・環境権をそのすべての範囲で尊重するために、企業を導くものでなければならない。そしてその解釈は、関連する権威ある条約機関、国際労働機関（ILO）監視機構、国連の特別手続きによる。 本ガイドライン（案）は、「「人権」とは、国際的に認められた人権をいう」（2.1.2.1）とした上で、その内容には、国際人権章典で表明されたもの、および「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれるとする。「市民的及び政治的権利に関する国際規約」（自由権規約）と「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」（社会権規約）については、脚注 17 で言及し、2022 年 7 月に国連総会で「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」決議が採択されたことにも言及している。本ガイドラインは、人権基準、とくに経済的、社会的および文化的権利の実質的な内容をより明確に企業に想起させるべきだ。自由権規約、社会権規約、および国連総会の「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」に関する決議は、ガイドラインの本文で言及されるべきだ。また、2.1.2.1 の説明文や、本文中の事例で、経済的、社会的および文化的権利への言及を増やすべきである。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
183.	2.1.2.1	世界中で人権を根本から脅かす気候変動について、企業が対策を講じ、自らの気候変動助長への緩和策を講じることを義務とするよう確実にすること 気候変動は、健康への権利、水と食料へのアクセス、適切な生活水準への権利といった、現在および将来世代の人権を根本から脅かしている。多くの大企業が、自主的な公約をつうじて、世界の気温上昇を 1.5℃に抑制するというパリ協定の目標に沿って、自社の事業とバリューチェーン全体で気候目標をすでに設定している。しかし、公約の履行に関する分析では、企業に自らのプレッジへの責任を持たせる適切な手続きがなければ、企業がプレッジを達成する見込みは薄く、権利と生活に取り返しのつかない影響をもたらしうることが指摘されている。気候変動が人権の享受にもたらす根本的な脅威を踏まえて、本ガイドラインは、1.5 度目	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。 一方で、本ガイドラインは、法的拘束力を有するものではなく、御指摘の「気候変動助長への緩和策」かどうかにかかわらず、企業に

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		標に沿うように事業を行う義務を企業に課すなど、企業が気候にもたらす影響に対処することをより明確に求めるべきだ。企業は、気候変動リスク評価、緩和策、適応策として次の取り組みを義務づけられるべきである。排出量削減だけでなく、企業は、その事業活動が悪化させる、気候変動に関連したコミュニティの脆弱性にも対処すべきである。	対して法的義務を課すことはできませんが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
184.	2.1.2.1	「特に、ある国の法令やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合においては、可能な限り、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求する必要がある。」について、 1)世界には LGBTQ を認めていない国が少なからずある。その前の段落にある「ジェンダーによる差別を受けない自由」には性的指向や性自認による差別も含まれるので、それについても明示的に言及すべきである。 2)「国際的に認められている人権が保護されていない場合、可能な限り最大限尊重する方法を追求する必要がある」とあるが、企業にとっては大きな挑戦に思える。ここの説明はより実践的に示すよう提案する。	御意見の 1 点目について、国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。 なお、性的マイノリティの当事者を含む多様な人材が活躍できる職場環境を整えるための取組の推進を図ることを目的として、厚生労働省において、企業の取組事例等をまとめたリーフレット等を作成しております。同リーフレットの内容等について、引き続き周知啓発に努めてまいります。 御意見の 2 点目について、個別具体的な事情によるものと考えられ、本ガイドラインで説明することは難しいと考えておりますが、貴重な御意見として今後の検討の参考にさせていただきます。
185.	2.1.2.1	最低限、本ガイドライン（案）を、ジェンダーに対応した人権デュー・ディリジェンスのためのガイドラインを含む国際人権基準と一致させること 本ガイドラインでは、国連指導原則、「ビジネスと人権に関する指導原則のジェンダー的側面」、OECD「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」など、企業に対する既存の国際人権ガイドラインを不用意に損なう表現が用いられることのないよう注意すべきである。現状の本ガイドライン（案）では、企業の人権尊重が任意であることを示唆する表現が用いられている箇所が複数ある（例えば、2.1.3「企業による救済が求められるのは、自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合（“business enterprises are requested to provide remedy when they cause or contribute to adverse human rights impacts”）」、3.2「企業全体に人権方針を定着させ、その活動の中で人権方針を具体的に実践していくことが求められる（“Business enterprises are requested to embed their human rights policy throughout the business enterprise and to practice the human rights policy concretely in their efforts”）」。これ（requested と翻訳される「求められる」という言葉を使うこと）は、国連指導原則が企業に課している人権尊重の責任とも、企業に人権尊重を義務づける法律の制定が進みつつあるという、本ガイドライン（案）（1.2）も認知する現状とも、かけ離れたものである	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
186.	2.1.2.1	「可能な限り、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求する必要がある。」（p7）ここで、より具体的な例を示す。例えば、サプライヤーにおける行動規範の策定などを挙げる。アルデア・インターナショナルにおけるホワイト・ペーパー「The value of supplier codes of conduct 」（英語のみ。https://www.ardeainternational.com/resources/publications/the-value-of-supplier-codes-of-conduct/）を参照方。また、行動規範に関する具体的な説明については、「EU コーポレートサステナビリティデューディリジェンス指令案」を参照されたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
187.	2.1.2.1	2.1.2.1 「人権」の範囲（7 頁 16-17 行目および脚注 21）「可能な限り、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求する必要がある 21。」「21 国連指導原則 23 参照。」について、 －「可能な限り、」を削除する。 －脚注 21 を「国連指導原則 11 および 23 参照。」と変更 する。 ・理由 運用上の原則である原則 23 は、基盤となる原則を受けたものであり、なかでも原則 11 によれば、企業の人権尊重責任は国家の能力及び／または意思から独立したもので、「人権を保護する国内法及び規則の遵守を越えるもので、それらの上位にある」（原則 11 解説）とあり、国家による実施状況に関わらず、企業に国際的に認められた基準を尊重する よう求めている。 そのうえで、原則 23 では、“Where the domestic context renders it impossible to meet this responsibility fully, business enterprises are expected to respect the principles of internationally recognized human rights to the greatest extent possible in the circumstances, and to be able to demonstrate their efforts in this regard.”とある。原則 11 を受けて、より積極的な姿勢を意味する“to the greatest extent possible in the circumstances”と、ガイドライン案の「可能な限り」の間には意味のギャップがあるため、削除すべきである。加えて、ガイドラ	御意見の 1 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。 御意見の 2 点目について、直接的に参照すべきは国連指導原則 23 であることから、本ガイドラインの記載としております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		インの解釈の誤解を防ぐために、原則 23 だけでなく、原則 11 を脚注に示すことを提案する。	
188.	2.1.2.1	５分野の中核的労働基準のうち、新たに加わった「安全で健康的な労働環境」についても、P.7 脚注 18 だけでなく、本文で記載する必要がある。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
189.	2.1.2.1	1）ILO の中核的労働基準について、説明を拡充すべきである。 2）ディーセント・ワークの概念について、言及すべきである。 ・理由 1）労働者は、企業活動による人権侵害の被害を最もうけやすく、その権利確保は企業が第 1 に取り組むべき課題であると考える。P．7 の注 18 では、ILO 中核的労働基準が説明されているが、ILO 中核的労働基準は普遍的な人権として国際社会から評価を受け、持続可能な開発目標（SDGs）でも、民間セクターによる取り組みの前提として、その順守が示されている。さらに、経済・貿易関連の国際協定に盛り込まれることなどが増えてきていることから、注釈ではこのような状況についても触れ、周知すべきである。たとえば、日 EU 経済連携協定（日 EU・EPA）第 16 章「貿易及び持続可能な開発」の第 16・3 条の労働に関する国際的な基準及び条約には、「批准することが適当と認める基本的な ILO の条約及び他の ILO の条約の批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う」ことが規定されている。 2）ディーセント・ワーク実現への取り組みは、それ自体が、中核的労働基準や国際人権章典が示す労働者の諸権利の確保に繋がるものであるから、中核的労働基準と併せて周知し、企業の取り組みを促すべきである。	御意見の 1 点目について、ILO の中核的労働基準については、本ガイドライン脚注 25 に記載しておりますが、御意見の趣旨を踏まえ、ILO 駐日事務所のウェブページを引用することといたしました。 御意見の 2 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 19 に記載しております。
190.	2.1.2.1	ILO の中核的労働基準についての言及（説明の追加） ・理由（可能であれば、根拠となる出典等を添付又は併記して下さい。） P.7 の注 18 で ILO の中核的労働基準を説明しているが、ILO 中核的労働基準は普遍的な人権として国際社会から評価を受け、経済・貿易関連の国際協定に盛り込まれることが増えてきていることから、国際的にも発信されるガイドラインであることを踏まえると、注釈ではこのような状況についても触れるべきである。たとえば、日 EU 経済連携協定（日 EU・EPA）第 16 章「貿易及び持続可能な開発」の第 16・3 条の労働に関する国際的な基準及び条約には、「批准することが適当と認める基本的な ILO の条約及び他の ILO の条約の批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う」ことが規定されている。	ILO の中核的労働基準については、本ガイドライン脚注 25 に記載しておりますが、御意見の趣旨を踏まえ、ILO 駐日事務所のウェブページを追記いたしました。
191.	2.1.2.1	人権の範囲が限定的すぎるため、企業に対して、あらゆる人権をカバーすべきという指導原則の趣旨が十分に伝わらない。特に、脆弱なステークホルダーに関する記載があることから、そういったステークホルダー（ライツホルダー）に関連する条約については、国際人権章典のみならず、国際人権条約について本文で列挙する、あるいは、添付資料などにして一覧性を持って企業が参照できるようにすべきである。2022 年 7 月の国連総会における「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」に関する決議が環境に関する人権について国際社会において極めて重要であることからすれば、本件決議に関しては脚注ではなく、本文において、環境によって影響を生じる人権リスクについても企業が人権 DD を通じて取り組むことができるように促すべき また「ジェンダーによる差別を受けない自由」という記載を、「性のあり方やジェンダーによる差別を受けない自由」に変更してほしい。 P10 4 行目、「職業における差別」の内、「差別」の後ろに「(障害に基づく差別を含む)」を追記して欲しい。 P10 9 行目の最後に「また、消費者の安全と知る権利が保障される必要がある。」を追記して欲しい。 理由：国連文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている」と述べる。これは、人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、子どもの権利条約、障害者の権利条約、先住民の権利に関する国連宣言などを指し、企業が実態に即して人権リスクを判断するためには、このような国際人権基準に対する理解が欠かせない。政府による本ガイドライン案は、国家の義務としてもこのような国際人権に対する正確な理解を企業に向けて促進する内容となるべきである。性的指向や性自認に関する侮辱はすでにパワハラの一類型として指針に明記されており、以下の民間組織と学術研究者による調査でも、職場での LGBT に関する差別は日常的に起きている。「ジェンダーによる差別を受けない自由」では、性的指向や性自認に関する差別が含まれることが明確ではないため、性のあり方を追加してほしい。参考：職場の LGBT 白書 https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2021/12/nijiVOICE_WP.pdf 人権 DD は、国際的に認められた人権と幅広い範囲を想定しているが、とりわけ障害については触れる機会は非常に少ないため、例示をして強調すべきと考える。消費者としての人権は蔑ろにされる傾向があり、ここに明記しておくべきと考える。例えば、障害者に対して、製品・サービスの情報を十分に伝えておらず、対価を公平に享受できていない現状がある。個別具体的に検討する必要があるものの例示に、LGBT 等の性的マイノリティを追加してほしい。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。 なお、「国際的に認められた人権には、少なくとも、国際人権章典で表明されたもの、及び、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれる。」と記載しており、本ガイドラインに記載した人権はあくまでも一例であることが明らかと考えております。 また、性的指向・性自認に関する差別については、性的マイノリティの当事者を含む多様な人材が活躍できる職場環境を整えるための取組の推進を図ることを目的として、厚生労働省において、企業の取組事例等をまとめたリーフレット等を作成しております。同リーフレットの内容等について、引き続き周知啓発に努めてまいります。
192.	2.1.2.	2.1.2.1（１）国際人権条約を明示するべきこと	国際的に認められた人権の内容は広範にわ

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
	1	国際人権章典のみならず、国際人権条約について本文で列挙する、あるいは、添付資料などにして一覧性を持って企業が参照できるようにすべきである。指導原則１２の解説では、「例えば、企業は、特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に負の影響を与える可能性がある場合、彼らの人権を尊重すべきである。この関係で、国際連合文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている」と述べる。これは、人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、子どもの権利条約、障害者の権利条約、先住民の権利に関する国連宣言などを指す。企業が実態に即して人権リスクを判断するためには、このような国際人権基準に対する理解が欠かせない。然るにこうした国際人権条約が日本企業における当然の認識とはなっていない（むしろ一つも知らない日本企業の方が多いであろう）現状を踏まえ、啓蒙的な観点からもしっかりと明示するべきである。したがって、政府による本件ガイドライン案は、国家の義務としてもこのような国際人権に対する正確な理解を企業に向けて促進する内容となるべきである（指導原則２及び３、人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-問４・ボックス１）。	たるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
193.	2.1.2.1	P6 注 17「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」に関する記載は脚注ではなく本文に入れるべき。 ・理由 7 月に国連が採択しており、国際社会では重要な項目。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
194.	2.1.2.1	同文書の「…自由等」の次に、新たな脚注を設けて、法務省「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html)を、引用してほしい。 ・理由 この法務省の報告書は、本ガイドライン p1 の脚注 4 に既に紹介されているものであるが、その報告書では「企業が尊重すべき人権の分野」として、25 もの例示が上げられている。ガイドライン案の人権の例示は、報告書の例示と一部重複しているが、「外国人労働者の権利」、「テクノロジー・AI に関する人権問題」、「環境・気候変動に関する人権問題」などガイドラインの「等」からは、想像ができない（難しい）ものである。この経済産業省の「責任ある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」が、行動計画に基づいて取り組んでいる他の関係府省庁の提供資料を積極的に活用されることを、政策の一貫性として、矛盾のないように求めます。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
195.	2.1.2.1	冒頭、「本ガイドラインにおいて、「人権」とは、国際的に認められた人権をいう。国際的に認められた人権には、少なくとも、国際人権章典 17 で表明されたもの、及び、「労働」における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれる。について ①他にも場合によって、人権の論点があることが明示されるように、ビジネスと人権に関する指導原則 12 のコメンタリーである以下の文章を追加してほしい。また、関連する文書をつけて必要があると考えます ・ビジネスと人権に関する指導原則 12 コメンタリー「状況に応じて、企業は追加的な基準を考える必要があるかもしれない。例えば、企業は、特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に負の影響を与える可能性がある場合、彼らの人権を尊重すべきである。この関係で、国際連合文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている。さらに、武力紛争状況では、企業は国際人道法の基準を尊重すべきである。」 ・参考文書として、人権に関連する国際条約や宣言、法務省「「ビジネスと人権」への対応」をつけられるなど ②日本固有のもの、日本で意識すべきものは明確に記載をすべきだと考えます。そもため、例えば「日本では従前より、地域間における差別、ジェンダーにおける差別、外国人労働者に対する人権侵害などは検討されることが多い」等、記載いただきたい。 ・理由： ①人権の範囲が広範であり、検討の素地から見落とされるケースが多い、そのため純粋な労働問題だけでなく、多様な視点がある点を伝える必要があると考える。また、国際社会において日本企業が価値観を共有するパートナーとして認められるためにも、上記の様な条約などへの明確なコミットメントが求められる。 ②優先順位を判断する際、海外の企業がサプライチェーン上における日本のリスクを勘案する際に、しっかりと議論ができるようになると考えます	御意見の 1 点目について、国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。 御意見の 2 点目について、どのような負の影響が日本に特徴的であるか定かでないと思われることから、本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
196.	2.1.2.1	サプライヤーの過度な負担を避けるため、企業が人権ＤＤを通じて求める人権は、「国際的に認められた人権」に限定する必要がある。 ・理由 「ガイドライン（案）」2.1.2.1（P.6）では、 本ガイドラインにおいて、「人権」とは、国際的に認められた人権をいう。と定義している。しかしながら一方で、各企業が自社	国連指導原則等に従い、企業は、国際的に認められた人権を尊重すべきであることとしておりましたが、その趣旨を明確にするために、「本ガイドラインにおいて、企業が尊重すべき「人権」とは」と記載を修正いたし

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		の経営理念を踏まえた固有の人権方針を策定することによって、人権方針と経営理念との一貫性を担保し、人権方針を社内に定着させることができる。と指摘しているのは、明らかに矛盾である。「国際的に認められた人権」とはそぐわない「固有の人権方針」が打ち出される可能性もある。「責任ある企業行動のためのＯＥＣＤデュー・ディリジェンス・ガイダンス」P.60 において、多くの場合、ビジネス上の関係先（サプライヤー等）は多くの顧客を有し、複数の産業部門に対してサービスおよび製品を供給している。このことを踏まえると、場合によっては、ビジネス上の関係先が、既に矛盾するまたは潜在的に矛盾する期待事項を他の顧客や関係先から課されている場合がある。これを考慮せずに、サプライヤーまたはビジネス上の関係先に対して企業が自らの期待事項を強いるのは、実現困難であり、負担が大きい可能性がある。と指摘されている。	ました。 また、「固有の人権方針」に係る御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 45 を追記いたしました。
197.	2.1.2.1	サプライヤーを含めた各ステークホルダーにおける「人」を平等に捉え、人権とは何か、人権侵害とは何かを各ステークホルダーの立場から理解し尊重出来る文化を醸成することを第一ステップとして促すこと。 理由：現時点では、2.1.2.1 の箇所で「人権の範囲」として、人権の定義に関して軽く触れられている。当ガイドラインが基本的には指導原則の流れに則っているため、全体的に人権方針、デュー・デリジェンス、そして救済の 3 本柱が中心に置かれている。勿論、新規の提携の際、また継続的に既存の関連子会社やサプライヤーにおいて、様々な人権侵害が生じていないかどうかをモニタリングすることは重要である。但し、過度に「人権への負の影響」のデューデリジェンス（DD）の実施に行動が集中することは、形式的な事後リスク評価に終わってしまうリスクがある。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます
198.	2.1.2.1	ジェンダーなど、国際的な人権の全体像が分かる様、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」暫定版、別紙 1 にまとめられているような、「主要な国際人権条約・国際労働条約に含まれる国際人権の内容」を最低限当ガイドラインの付録に具体的に列挙する形で明記。 また、更に個別の人権課題を企業が理解できるよう、同上の「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」の「第二部 自社内における確認と取り組み」の 21 ページから掲載されている「２．労働者の人権に関する個別の課題」を参照先として本文で明記。 ● 「人権の解釈 2.0 」 国際民商事法センター和訳（https://www.icclc.or.jp/human_rights/doc/interpretation2_att2.pdf）を参照先として本文明記 ・理由 第一に、人権への負影響（人権侵害）が生じない環境を作り出すことがより重要であり、そのためには国内外の従業員、サプライヤー、各ステークホルダーにおいて何が「人権侵害」に当たるかを理解することが重要と考えられる。そうすることでリスクを特定するコストという位置づけから、各々の能力を最大限引き出す資産へと転じることが考えられる。よって、DD などの対応方法論に入る前に、サプライヤーを含めた各ステークホルダーにおける「人」を平等に捉え、人権とは何か、人権侵害とは何かを各ステークホルダーの立場から理解し尊重出来る文化を醸成することが当ガイドラインに盛り込まれることが期待される。 他方、先進的に取り組んでいる企業を除き、各社が自分事として人権課題に取り組むためには、そもそも「人権」は何を意味し、なぜ取り組むべきなのかを理解することが、このガイドライン全体が活かされるために重要なステップと考えられる。よって、当ガイドラインのもっと早い段階（具体的には章立ての 1.2 あたり）において、人権の解説に費やして頂きたい。このような「人権」の大枠の整理が本文中で行われることによって、随所で取り上げられている事例がより深く理解され、企業も応用しやくなると考えられる。人権項目を国際原則の改訂と共に改訂する必要が生じることは認識しているが、定期的なガイドラインの更新を前提に、企業に分かりやすく直接ガイドラインに挿入頂きたいと考える。	御意見の 1 点目について、国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。 御意見の 2 点目について、本ガイドラインは、参考資料としては日本政府又は国際機関の資料（又はその日本語訳）を紹介することとしております。 御意見の 3 点目について、企業が参照することが考えられる国際機関の文書等は多数あり、全てを列挙することは困難であることから、本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
199.	2.1.2.1	ガイドラインでは、「人権」の定義に限定的な範囲を設定しています。ガイドラインは、環境と人権への影響と関連する国際文書（人権擁護者に関する国連宣言、先住民族の権利に関する国連宣言、DD の側面として気候変動への影響など）を範囲とするべきです。 ガイドラインは、「人権擁護者に関する国連宣言」（コンセンサスで採択）、「先住民族の権利に関する国連宣言」（日本政府は賛成）など、重要な国連宣言に言及していません。国連の総会決議には法的拘束力はありませんが、国際レベルだけでなく、地域や国レベルでの法的・政策的展開に影響を及ぼします。上述の宣言は、法的拘束力のある国際文書に明記された人権を基礎とし、これを取り入れたものです。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。なお、国際的に認められた人権には、少なくとも、国際人権章典で表明されたもの、及び、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれる。」と記載しており、本ガイドラインに記載した人権はあくまでも一例であることは明らかと考えております。
200.	2.1.2.1	人権擁護者（以下 HRDs）について、ガイドラインは、意見表明の自由、表現の自由や情報へのアクセスを得る権利など、重要な権利に言及すべきです。HRDs の重視は日本企業にとって必要であり、この点は、当方の調査でも示されています。2015 年から 2021 年の間に、当方では、日本企業や日本出資者に関連する、世界中の HRDs に対する少なくとも 47 件の攻撃を記録しました。司法上のハラスメントや恣意的な拘束に関するものが 16 件、次いで脅迫や威嚇に関するものが 10 件、負傷に関するものが 6 件、	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、人権を享受する主体も様々であり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドライン

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		殴打や暴力に関するものが 6 件、恣意的な拘束に関するものが 6 件、殺害予告、結社の自由、殺害に関するものがそれぞれ 1 件となっています。	の記載としております。
201.	2.1.2.1	「国際的に認められた人権には、少なくとも、国際人権章典で表明されたもの、及び、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれる。」という該当箇所の現在の第 1 段落の記載に加えて、例えば、本年２月に公表された EU のコーポレートサステナビリティ・デューディリジェンス指令案は、別紙で人権条約のみならず環境条約（水俣条約、POPs 条約、バーゼル条約、パリ協定等）の具体的名称を明示しており、これらの条約は、企業が「人権」の範囲を判断する際に準拠する国際条約として参考になると思われるため、これらの条約の例示が望ましいと考えます。さらに、人権の具体例に関する該当箇所の現在の第２段落の記載に加えて、本年７月に公表された、日本繊維産業連盟の「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」の別紙 1.「主要な国際人権条約・国際労働条約に含まれる国際人権の内容」は、ビジネスとの関係で侵害が報告されている人権を具体的に例示しており、繊維産業以外の業種の日本企業にとっても参考になると思われるため、紹介が望ましいと考えます。 ・理由 実務上、日本企業から、自社において課題となり得る「人権」の範囲が判然としないという悩みを聴取する機会が多く、ガイドラインとしても、企業のそのような声に対応した追記が必要と考えます。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。
202.	2.1.2.1	「人権」の範囲の明確化 「具体的には、企業は、例えば、強制労働…、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある。」は、「具体的には、企業は、例えば、強制労働…、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある。更に、安全衛生を含む環境悪化の負の影響を受けない自由についても検討する必要がある。」とすべきである。p6 の脚注 17 には「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」について触れられていることから、また、4.2.1.1 の事例から、「国際的に認められた人権」には、環境影響から受ける人権もその対象範囲に含まれることが想定はされるものの、必ずしも明確ではない。だが、これは重要な点であるため、脚注ではなく本文に明記すべきと考える。なお、環境影響から受ける人権が考慮される場合、侵害される権利の一つは、土地などの財産から生活の糧を得る手段を奪われることにより「文化生活に関する権利（世界人権宣言の人権 30 条から）」が侵害されることと考えられる。また、ILO も労働者の基本的人権に安全衛生を追加することが決まっている。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。
203.	2.1.2.1	2.1.2.1 （２）今後より重要となる「環境への権利」を本文で明示すべき 本件ガイドライン案は、２０２２年７月の国連総会における「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」に関する決議について、国際的に認められた人権が、国際的な議論の発展等によって変わり得るとして触れる（６頁脚注１７）。まず、本件決議が、環境に関する人権について国際社会において極めて重要であることからすれば、本件決議に関しては脚注ではなく、本文において、環境によって影響を生じる人権リスクについても企業が人権 DD を通じて取り組むことができるように促すことが、本件決議を承認した日本政府の義務である。特に、気候変動を人権課題として明確に位置付けるべきである。２０２１年８月に発表された国連気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の報告書によれば、気候変動は拡大し、加速し、深刻化している。このような気候変動によって、生命権、健康に対する権利、住居に対する権利、水と衛生に対する権利、食糧に対する権利、教育の権利といった基本的人権が侵害されている。そして、企業に対しても、２０２１年５月２６日に、オランダのハーグ地方裁判所が、英国・オランダ系石油大手ロイヤル・ダッチ・シェル社に対し、企業の注意義務について指導原則にしたがってこれを解釈し、２０３０年までに２０１９年に比べてグローバルでの CO2 排出量の４５％削減を命じる判決を出した。以上により、本件ガイドライン案における人権に関する記述には、国際基準に沿って、気候変動と人権に関する観点も含めるべきである。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。
204.	2.1.2.1	2.1.2.1「『人権』の範囲」について また、ガイドラインは気候変動の影響も含めるべきです。この点に関して、ガイドラインは、脚注ではなく、本文において、清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利を人権として認めた国連総会決議を強調すべきです。気候変動は、私たちの地球とその人々が何世紀にもわたって直面してきた最も重要かつ複雑な問題の一つです。人権と環境の課題が相互に関連し、企業が双方の側面をカバーする DD を実施する必要性は、国際社会において確立されています。例えば、欧州委員会が提案した「企業持続可能性 DD 指令案」は、企業に対して人権と環境の包括的な DD を明確に義務づけています。日本企業にとって、環境の視点を盛り込むことは非常に重要です。例えば 2018 年、レインフォレスト・アクション・ネットワークは、東京 2020 の木材サプライヤーであるコリンド社が、住友林業が輸入した木材を、火を使って開墾することで事業管理地内の人々の健康権を侵害していると指摘しました。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。
205.	2.1.2.1	人権尊重の観点から、より一層留意が必要な法律の明記があるとよい 理由（可能であれば、根拠となる出典等を添付又は併記して下さい。）法律の数は多く、新しいものも出てくる。企業として改めて法律遵守の意識を高める必要があると同時に、法律遵守自体が、人権尊重への動きとなるため。	様々な人権が存在し、それを保護する法制度も多様であるところ、企業の活動形態によって参照すべき法令が異なり得ることから、特定の法令について指摘することは難

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
			しいと考えております。
206.	2.1.2.1	次の文を追加してください。 「人権について検討するにあたっては、国連の「自由権規約委員会」や「社会権規約委員会」「人権理事会」、「ILO」「女性差別撤廃委員会」「人種差別撤廃委員会」等の国際機関からの勧告についても、参照し、企業が自主的に取り組みを行うことで、人権侵害の予防に積極的に努めることが重要である。」 （理由・説明） 国際的な原則を踏まえるにあたって、それら国際機関の勧告を重視することは自明でありはあるが、人権分野に関する取り組みに着手し始めた企業も含めを意識し、企業のリスク管理の面からも、改めて勧告にも目を通すよう言及する必要がある。と考えるため （参考）「人権理事会」（外務省による解説とリンク）https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken_r/index.html 「UPR」（外務省による解説とリンク）https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken_r/upr_gai.html 「人権」（国際連合広報センター）https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/libraries/research_guide/themes/human_rights/	企業が参照することが考えられる国際機関の文書等は多数あり、全てを列挙することは困難であることから、本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
207.	2.1.2.1	人権全体に対象を広げる(本ガイドライン 2.1.2.1 章について) サプライチェーンにおける強制労働や児童労働は頻繁に起こる深刻な人権侵害であるものの、人権デュー・ディリジェンスの範囲には、国際的な人権基準や労働基本権に関する基準をすべて含める必要がある。結社の自由などの労働権の尊重や、労働時間や各種休暇などディーセントワークの基盤となる労働条件の充足がなされていない場合、しばしば現代奴隷制の発生につながる可能性がある。	人権 DD の対象となる人権は、国際的に認められた人権であり、強制労働・児童労働に限られるわけではないことは、本ガイドラインの記載から明らかと考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
208.	2.1.2.1	2.1.2.1「『人権』の範囲」の項目では、「国際的に認められた人権をいう」と書いてありますが、この国際的に認められた人権の中には、「先住民族の権利」を明記しておくべきだと思います。先住民族の権利は、先住民族の権利に関する国際連合宣言（UNDRIP）や ILO169 号などがあり、国際的に認められた人権と考えられるからであり、これらの国際的な権利に関する条項も明記する必要があると思います。　国連グローバルコンパクトでも、先住民族の権利尊重についてのリファレンス・ガイドもあり、これも国際的に認められた人権であることを支持しています。 https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FIndigenousPeoples%2FBusinessGuide.pdf 特に土地利用産業については、このような権利尊重のための人権 DD は必須の課題になると考えます。「4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホールダー」の部分で、先住民族が脆弱な立場に置かれることが多いと指摘されている部分には、UNDRIP や FPIC が触れているので、2.1.2.1 にも明記しておくことが必要と考えます。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。 なお、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 4.1.2.2 項（脆弱な立場にあるステークホルダー）において、「負の影響の特定・評価に限らず、人権尊重の取組全体にわたって重要である。」と追記いたしました。
209.	2.1.2.1	先住民族については、自由で事前の情報に基づく合意（Free, Prior and Informed Consent、以下 FPIC）は ILO 第 169 号条約 及び先住民族の権利に関する国連宣言に明記された人権であり、これを弱体化すべきではありません。したがって、FPIC への言及は脚注 49 から 2.1.2.1 項本文へと移動するべきです	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。
210.	2.1.2.1	人権の具体例が挙げられているが、OECD ガイダンス附属書でも言及され、国際的、現代的に重要な「先住民の確認及び適切な関係構築」「清潔な水の利用」等についても具体例として言及していただきたい。 理由：OECD ガイダンス附属書 Q1 においても言及されている。国内における問題が比較的小さい一方、海外における重要性が高いことが想定される具体例への言及を欠くことは企業実務担当者に誤解を生じさせ、ひいては海外における重要な人権課題への認識・対応を誤らせることにつながりかねないことが懸念される。	国際的に認められた人権の内容は広範にわたるものであり、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。
211.	2.1.2.1	「人権」を国際的に認められた人権、そのうち国際人権章典と ILO 宣言にあげられた基本的権利に関する原則が含まれるとあるが、国際人権章典のうち、国際人権規約（自由権規約と社会権規約）には法的拘束力があり、日本政府はこれらの条約を批准している為、順守をする義務があるという補足が必要である。 ・理由 国際人権規約は法的拘束力があるため、国家は順守する義務があり、国内法を通じて企業にも順守義務が生じることを明記することが重要である。上記 1.3 に対する意見とも重なるが、任意のものではなく、順守する必要性を示すことが重要であると考える。	本ガイドラインは、企業の自主的な取組の促進を目的としており、かかる目的を踏まえると、本ガイドラインに記載することが必ずしも必要ではないと考えております。
212.	2.1.2.1	「日本国内のサプライヤー等と比して、人権への負の影響の深刻度が高いと言われる」ことの根拠を示した記述にしてください。 また、「人権の保護が弱い国・地域」と「日本国内」を単純に対置していると読める表現を改めてください。 ・理由 人権への負の影響の深刻度は、当該企業の事業活動と、負の影響を及ぼす、または及ぼす可能性のある人権との関係性から個別具体的に評価されるべきもので、一般論で結論づけることは人権デュー・ディリジェンスの趣旨に反します。「デュー・ディリジェンスは動的である」とする OECD ガイダンスとも矛盾します。また、「人権の保護が弱い国・地域」と日本国内を図式的に対置し、後者は前者よりも人権保護が強いと読める記述になっていますが、一般論で人権の保護の強弱を結論づけることは妥当性を欠	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		きます。例えば、本ガイドラインでも複数の例示がなされている技能実習生に関わる強制労働よりも、「人権の保護が弱い国・地域」における強制労働は「特に留意が必要であり、優先的な対応をすることも考えられる」と短絡的に理解されてしまう懸念があります。 （根拠となる出典）OECD ガイダンス「デュー・ディリジェンスの特徴 本質的要素」「デュー・ディリジェンスは動的である」	
213.	2.1.2.1	「人権への負の影響度が高いと言われる強制労働や児童労働等には特に留意が必要であり、優先的な対応をすることも考えられる。」を「強制労働や児童労働等、人権への負の影響度が高いと言われるリスクは様々な形態で発生し、隠されている場合がある。常に注意を払い、優先的な対応をすることも考えられる。」と深刻なリスクは児童労働や強制労働だけはなく、常に注意をする必要がある表現に表現することを検討いただきたい。 世界各国でさまざまな深刻なリスクが潜んでいる昨今において、「人権への負の影響度が高いと言われる強制労働や児童労働等には特に留意が必要であり」とだけ記載されると、リスクがそれだけのように誤解させてしまう懸念がある。また、人権リスクが隠れていないか、常に注意を払い、対応する事が必要であることも合わせて記載して頂きたい。	本ガイドライン 2.2.2 項において、「いかなる企業においても、人権への潜在的な負の影響は常に存在し、人権尊重への取組を行っても全てを解消することは困難である。このため、各企業は、潜在的な負の影響の存在を前提に、いかにそれらを特定し、防止・軽減するか検討すること、また、その取組を説明していくことが重要である。」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえていると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
214.	2.1.2.1	「人権への負の影響の深刻度が高いと言われる強制労働や児童労働等には特に留意が必要であり、優先的な対応をすることも考えられる」（第 2 段落）は、「人権への負の影響の深刻度が高いと言われる強制労働や児童労働等には特に留意が必要であり、優先的に対応すべきである」旨、修正頂きたい。 理由：強制労働や児童労働等など人権への負の影響が深刻なものについて、優先的に対応することは当然であり、「考えられる」といった曖昧な表現は不適切だと考えられる。	負の影響への対応の優先順位は、負の影響の深刻度により判断されるものであり、どのように優先順位付けを行うかは、各企業がそれぞれの状況等を踏まえて判断するものであることから、一般論として強制労働や児童労働を優先的に対応すべきと記載するのは適切ではないと考えており、本ガイドラインの記載としております。
215.	2.1.2.1	2.1..2.1 「人権」の範囲 7 P　6 行目～7 行目 「人権の保護が弱い国・地域におけるサプライヤー等においては、日本国内のサプライヤーと比して、」については、例示が曖昧でわかりにくいこと、又、強制労働や児童労働などの問題は、日本においても問題になっていると思われることから削除していただきたい。 Trafficking in Persons national rankings2022　(p.313-p.317)https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/04/337308-2022-TIP-REPORT-inaccessible.pdf	「例示が曖昧でわかりにくい」との御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
216.	2.1.2.1	7 頁 2.1.2.1「各国の法令を遵守していても、人権尊重責任を十分に果たしているといえるとは限らず、法令遵守と人権尊重責任とは、必ずしも同一ではない。」について、例示を増やしてほしい ・理由 国内で法律を守っているのに、人権尊重の責任を果たせていないことについて、企業として想像することが難しいため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
217.	2.1.2.1	本ガイドライン案の該当箇所の第３段落と第４段落の記載は指導原則の原則２３をふまえて規定したものと思われますが、その内容を正確に反映しておらず、誤解を招く懸念があるため、以下のとおり修正すべきと考えます。 「また、人権を尊重する責任は、人権を保護する国内法令の遵守を越えるもので、それらの上位にある。企業は、各国の法令を遵守していても、人権尊重責任を十分に果たしているといえるとは限らない。特に、ある国の法令やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合もあることに留意する必要がある。このような場合も含め、世界のどこで事業を行う場合であっても、企業は、適用される法令をすべて遵守すると共に、国際的に認められた人権を尊重する必要がある。また、世界各国で企業の潜在的な法的責任の範囲が拡大している状況をふまえると、企業が重大な人権侵害を引き起こす又は助長することのリスクを法令遵守に関わる問題としてあつかう必要がある。適用される法令と国際的に認められた人権に基づき相反する要求に直面した場合には、企業は困難な対応を迫られるが、このような場合であっても、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する必要がある。」	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
218.	2.1.2.1	国内法と国際人権法の要求が相反する状況に直面した場合、企業は、国際的に認められた人権に関する諸原則をその状況のもとでできるかぎりぎりぎりまで尊重し、その努力を行動によって証することが期待されていることを明記するべきである。 ・理由 指導原則 23 には、国内法と国際人権法との「相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する」べきであり、企業は、「国際的に認められた人権に関する諸原則をその状況のもとで出来る限りぎりぎりまで尊重し、そしてこの点でその努力を行動によって証することができるよう期待されている」と記載がある。	本ガイドライン 2.1.2.1 項において、「ある国の法令やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合においては、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求する必要がある」と記載しており、御意見の趣旨を踏

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		▽国連広報センター：国連ビジネスと人権に関する指導原則 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ ▽ヒューライツ大阪：国連ビジネスと人権に関する指導原則・原則 23　https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ungp/2012/02/23.html	まえた記載になっていると考えております。
219.	2.1.2.1	次の文を項目の末尾に追加してください。 「国際的なビジネスの展開にあたっては、日本以外の国における人権に関する法制度が、日本を上回るものである場合に、そうした国から来日した人労働者を直接・間接に雇用したり取引相手とする場合に、来日前よりもが日本を訪れることによって保護が弱まることのないよう、企業の自主的な取り組みが期待されるものである。また人権に関する法制度が日本を上回る国に工場等の海外事業所や子会社を持つ場合に、現地雇用および日本から派遣する労働者に現地の法制度が適用されることは当然であるが、こうした場合においても、日本も含めグループ社内全体として保護内容が高い水準にそろえるよう、企業の自主的な取り組みが期待される。」 ・理由 国際的な基準を下回る国の人権については言及があるが、上回る国については記載がない。上回る国において、より高いレベルの人権に関する法令による保護があるにもかかわらず、来日した労働者の人権保護内容が来日前より日本にくることによって下回ることはが、今回のガイドラインの趣旨に沿うものとは考えられず、また放置すればトラブルや人材損失、企業バッシングによる社会的評価の低下などの経営リスクもあるないため。人権に関する法制度が、日本を上回るものである場合、単に現地の法制度にそれぞれ合わせるのでは、社内（グループ社内）においてダブルスタンダードが生じることになる。グループ企業も含めた、国際的な人材交流が円滑に行われるためにも、上記の付記は欠かせない。 （参考記事）「セクハラは「罪」　海外では罰金や拘禁刑も：セクハラ・ゼロへの道」2018 年 6 月 30 日　日本経済新聞 https://www.nikkei.com/article/DGXMZO32366560Y8A620C1EA9000/	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
220.	2.1.2.1	（３）人権活動家、土地・環境保護活動家の保護が喫緊の課題であることも強調すべき ビジネスと人権の文脈では、人権活動家に対する様々な攻撃（物理的攻撃、監視、法的ハラスメント、オンラインハラスメント等）が報告されている。人権活動家には、労働者、先住民、土地、環境に関する特別報告者、女性の権利の活動家等は含まれるが、これらの人々が声を上げにくい状況では、ビジネスに関連する人権状況の把握の是正も困難である。グローバル・ウィットネスによれば、２０２０年に殺害された土地・環境保護活動家の数は２２７人と過去最多であり、その３分の１を先住民族が占めるなど、その人権保護は喫緊の課題である。したがって、ガイドラインには、これら各種人権活動家のリスクと企業の責任を本文中に明記すべきである。	人権擁護者については、本ガイドライン脚注 34 において、本ガイドラインにおいては十分に記載していると認識しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
221.	2.1.2.2	過剰な企業相互の監視システムは、個々の企業の経営の独立性を阻害し、不当な差別・権利侵害を増長する可能性があります。 『法の支配』という価値感を前提とするならば、曖昧な定義など排除したり、法令遵守に限定するなど、この仕組みが不当な権利侵害を自己増殖することがないような仕組みとすべきです。その意味で例示的に示しますが、「２．１．２．１人権の範囲」の定義自体が既に曖昧です。 ・ジェンダーによる差別を受けない自由 コーポレートガバナンス・コードでは、女性取締役の選任が必要とされていますが、これは『逆差別』との意見もあります。法令でもないのですから『逆差別』との意見が尊重されるべきです。 ・職業における差別を受けない自由 昨年７月、「酒類提供」に関して、１．グルメサイトを利用した利用客個人の監視、２．酒類卸売業者への酒類提供を続ける飲食店との取引停止要請、３．金融機関から飲食店に対する働きかけ、を所管大臣が求めて、世論の大きな反発を招いた事象があったことは記憶に新しいことと思います。『法令遵守』以外の事象に対して、少数意見だからといって抹殺していいはずがありません。それこそ、多様性の否定に繋がるはずです。あくまで例示的に示しましたが、社会を歪め、不当な差別・権利侵害を生ずる可能性が明らかに排除でいないものをガイドラインとして企業統治システムに乗せることに反対致します。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
222.	2.1.2.2	2.1.2.2「「負の影響」の範囲」では、「実際に生じている負の影響だけでなく、潜在的な負の影響も人権 DD の対象となる」という記載があり、この重要な概念がガイドライン（案）に含まれたことを歓迎します。しかし、概念の紹介に留まらず、ガイドライン（案）では、UNGP や OECD 多国籍企業行動指針に沿った「人権への負の影響」の明確な定義が行われることが必要です。これには、影響の規模（特定の権利に対する負の影響の性質や度合い）、範囲（負の影響を受ける人々の数）及び救済困難度（負の影響が生じる前と同等の状態に回復するために求められる行動を実行する能力の限界）の検討を含む「深刻度（severity）」の概念の概要を示すことが含まれるはずです。この情報は、「4.1.3.2 深刻度の判断基準」に既に記載されているものの、デューディリジェンスの過程全体に跨がる重要な概念であるため、「1. はじめに」や「2. 企業による人権尊重の取組の全体像（総論）」等でも言及が望まれます。「2.1.2.2「負の影響」の範囲」にある表は、概念図としては有効であると考えられます。企業や投資家がどのように人権の負の影響に関係しているか、また、侵害が発生した場合に必要な対応から、軽減及び予防おいて求められる責任について事例を中心に説明を行っています。しかし、実務的な観点を踏まえると、示されている事例に該当しない状況に読者が直面することも	深刻度については、御指摘の本ガイドラインの 4.1.3.2 項､1.3 項の脚注 14 及び 2.2.4 項において、本ガイドラインにおいては十分に記載していると認識しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		想定する必要があります。より詳しく考え方や基本となる概念の文脈について説明が行われることにより、読者が実践的な判断軸を得られるようにすることが望まれます。特に「深刻度（severity）」の概念が詳しく解説されることは、企業や投資家が適切な行動を決定するために必要な判断材料として非常に有効であると考えられます。	
223.	2.1.2.2	負の影響の範囲に合わせ、深刻度合いの定義もこの章立てで記載 ・理由 負の影響を減らすための優先度を決めるためには深刻度合いの確認が必要であり、この定義も合わせて行われたいため。	深刻度については、本ガイドライン 4.1.3.2 項、1.3 項の脚注 14 及び 2.2.4 項において十分に記載していると認識しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
224.	2.1.2.2	国連指導原則 17 解説では、 ・（サプライヤー等の）他者が犯した侵害から利益を得ているとみられる場合など、企業はその当事者の行為に「加担して」いると受け取られる可能性がある。と指摘しているが、この「加担」の概念はきわめて重要であり、「ガイドライン」においても記載する必要がある。 なお、具体例としては、 ・人権侵害の発生している企業と取引を行い、あるいは、人権抑圧地域から輸入することによって、結果的に低価格で原料、素材、部品、製品などの供給を受けている場合 ・人権抑圧地域で生産を行うことにより、結果的に生産コストが低減されている場合などが想定される。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 29 に追記いたしました。
225.	2.1.2.2	【】部分削除のご提案 小売業者が衣料品の刺繍を委託したところ、受託者であるサプライヤーが、【小売業者との契約上の義務に違反して、】家庭での児童労働者に刺繍の作成を再委託する場合 理由：性的マイノリティは人口の数%であり、職場でカミングアウトしている人が非常に少ない。非常に深刻なハラスメントや排除が起きているにも関わらず、カミングアウトの壁があるため、企業が把握することが難しく、個別の検討が必要なものに明記することが望ましい。児童労働は原則、国際条約（ILO 138 号条約、182 号条約）によって禁止されています。原文の表現だと、契約書に記載がある場合のみ違反と見なされると読み取れる懸念があるため、【】部分の削除を提案する。	御指摘の「小売業者との契約上の義務に違反して」との記載は、小売業者にとって予見可能性の度合い（Q&A13 番参照）が小さいことを示すことで「助長」ではなく「直接関連」のケースであることを明確にする趣旨であり、契約書に記載がある場合のみ児童労働が問題になるという趣旨を示すものではありません。児童労働については、本ガイドライン脚注 27 において説明を付し、その旨を明確にしております。
226.	2.1.2.2	例にある「“小売業者との契約上の義務に違反して”、児童に刺繍を作成させている業者に再委託する場合」の“小売業者との契約上の義務に違反して”の削除をご検討頂きたい。児童労働は、原則、国際条約（ILO 138 号条約、182 号条約）によって禁止されており、“小売業者との契約上の義務に違反して”と記載があると契約記載がある場合のみ違反であると誤解されてしまう懸念がある。	御指摘の「小売業者との契約上の義務に違反して」との記載は、小売業者にとって予見可能性の度合い（Q&A13 番参照）が小さいことを示すことで「助長」ではなく「直接関連」のケースであることを明確にする趣旨であり、契約書に記載がある場合のみ児童労働が問題になるという趣旨を示すものではありません。児童労働については、本ガイドライン脚注 27 において説明を付し、その旨を明確にしております。
227.	2.1.2.2	P7-8 の「2.1.2.2『負の影響』の範囲」それぞれで検討すべき対策が、P18 の「4.2.1 検討すべき措置の種類」に繋がっていると思われるが、ページが離れていることもあり関連性が分かりづらい。	本ガイドラインでは、企業による人権尊重の取組みについて体系的にご理解いただけるよう、まず 2 項において全体像を示した後に、各項目について詳細な解説を行う構成としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
228.	2.1.2.2	どのような場合に「負の影響」が生じるのかを明確にすべきである。たとえば、「directly linked」の貸付の事例（ガイドライン（案）8 頁）では、貸付を受けた「企業が自社との合意に反し、地域住民を強制的に立ち退かせる場合」が、自社が人権への「負の影響」に直接関連する場合として掲げられているが、「自社との合意に違反し」という部分が、「負の影響」の前提なのかどうかわかりづらいなど、事例として掲げる場合も、どこが「負の影響」が生じる要件なのかを明確にし、誤解を与える例示は避けるべきである。また、「Directly linked」の定義は OECD のガイドラインの方が詳しく、もし範囲が同じなのであれば、これに合わせる形でより具体的に記載してもよいのではないか（OECD のガイドラインでは直接の契約関係を問わない旨明記しており、児童労働の具体例もより丁寧に記載されている）。	御意見の 1 点目について、「その企業が自社との合意に違反し」の文言は、「助長」ではなく「直接関連」のケースであることを明確にする趣旨であり、地域住民を強制的に立ち退かせることが負の影響であることから、当該文言が当該負の影響の前提や要件ではないことは明らかだと考えておりま

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 企業活動において、人権に「負の影響」を与えてはならないことは当然であるが、どのような場合に「負の影響」が生じるかが明確でないと、「負の影響」という言葉だけが独り歩きし、企業活動が委縮するおそれがあるためである。	す。 御意見の 2 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、「直接関連」について本ガイドライン脚注 33 に追記いたしました。
229.	2.1.2.2	人権 DD について大企業が責任を負うべきスコープと、サプライヤーである中小企業が負うべき責任の範囲について言及、配慮をするべきではないか。 ・理由 契約をする際に、発注元から開示される情報量とサプライヤー側が知ることのできる内容は必ずしも同等ではない。従って、サプライヤー側による直接・間接的な助長（Contribute）によって生じる責任については、ある程度情報の非対称性を考慮し、免責等も念頭におく必要があるのではないか。	国際スタンダードは、企業の規模によって企業による人権尊重責任の軽重を変えていないものと考えられますが、各企業は、自らの状況等を踏まえて適切な取組を検討する必要がある旨、本ガイドライン 2.2.4 項において記載しております。
230.	2.1.2.2	負の影響の類型「企業がその活動を通じてー直接に、又は外部機関（政府、企業その他）を通じてー負の影響を助長する（contribute）場合」の部分に企業の活動に対し権利を主張する人権擁護者に対するリスクを含めるべきである。 ・理由 注 22 にも記述があるように、人権擁護者が企業の活動に対しての活動を行う際に中傷、嫌がらせ、脅迫、監視、市民参加に反対する戦略的訴訟（SLAPPs）、合法的活動の犯罪化、物理的な損害賠償などの恐れがあることは重大な人権侵害であるが、企業が加害してしまう可能性のある行為として例内に明記することが重要である。	人権擁護者については、本ガイドライン脚注 34 において、本ガイドラインにおいては十分に記載していると認識しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
231.	2.1.2.2	2.1.2.2 「負の影響」の範囲（本ガイドライン案８頁）の「負の影響の類型」に関する図表 4.1.1 具体的なプロセス (c) 負の影響と企業の関わりの評価（本ガイドライン案１４頁）に関する記載について 本ガイドライン案８頁の「負の影響の類型」の図表の例については読者に誤解を招く懸念があり、また、本ガイドライン案８頁・１４頁には、負の影響の類型の内容や区別に関する説明が不足しているため、以下の修正を行うように提案を行います。まず、本ガイドライン案８頁の「負の影響の類型」の図表の各事例の出典（OECD・DD ガイダンス等）を明確にしていただければ幸いです。また、本ガイドライン案８頁の図表の下又は１４頁の「4.1.1 具体的なプロセス (c) 負の影響と企業の関わりの評価」の項目においても、以下の記載を追記することを提案します。 「「引き起こす」とは、企業の活動がそれだけで負の影響をもたらすのに十分である場合をいう。「助長する」とは、企業の活動が他の企業の活動と合わさって影響を引き起こす場合、企業の活動が別の企業が負の影響を引き起こすことを生じさせ、促進し又は動機付ける場合をいう。「直接関連する」とは、「負の影響と企業の製品、サービスまたは事業との関係を通じてつながっている場合をいう。なお、「直接関連」とは「直接調達」といった直接の契約関係のみに限定されるものではない。 「助長」又は「直接関連」のどちらに該当するかは、(1)他の企業に負の影響を引き起こさせた程度、又は、他の企業が負の影響を引き起こすことを促進し若しくは動機付けた程度（負の影響への寄与の大小）、(2)負の影響又はその可能性について知り得たか、知るべきであったかどうかの程度（予見可能性の度合い）、(3)負の影響を軽減し又はその発生リスクを減少させたかどうかの度合い、などの要素を総合的に考慮して判断される（以上は OECD・DD ガイダンスの Q29 の記載を参照して記載している。）。もっとも、実際には、「助長」又は「直接関連」のいずれのケースに該当するかの区別が困難な場合も多く、そのような場合には、「助長」として捉えて対応することが望ましい。」	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 31、32 及び 33 において、「引き起こす」、「助長する」及び「直接関連する」ことの説明を追加いたしました。Q&A の 13 番において、「助長」のケースと「直接関連」のケースについてより詳細な説明を付しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
232.	2.1.2.2	ガイドライン案に上げられた cause・contribute・directly linked の３類型のうち、contribute の例に「輸入者が、製品・サービスやその材料が国際人権法または国際人道法に違反する状況において生産されていることを知りながら、その製造者との取引・投融資を開始または継続する場合」を追加することを提案する。 ・理由 左記の例には企業が取引先や投資先に対して行うべきではない行為の記載がある一方で、すでに人権侵害に加担している企業との取引・投融資の回避の必要性の記載がなく、問題が認識されにくい。	例としては様々な記載があり得るものの、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。
233.	2.1.2.3	「負の影響」の類型の、特に「直接・間接に助長する」場合において、企業が原材料を調達したり、生産活動により廃棄物を発生させることが原因となり生じる自然環境の劣化に伴い、労働者のみならず周辺コミュニティの人権が脅かされる可能性があるため、社会全体への中長期的な影響も考慮し、人権 DD の対象を定義すべき。 ・理由 本ガイドラインにおいては、環境（自然環境）保全は別途担保されるという前提で、労働環境をいかに改善させるかという文脈で策定されている。しかし、人権の尊重には、そもそも自然環境の保全が前提になるという視点が欠けている。 地球環境は劣化を続け、世界の生物多様性は、1970 年と比較して 68％減少している（WWF and ZSL, 2020）。生物多様性の棄損は、人類の暮らしに欠かすことのできない生態系サービスの提供を阻害し、ウェルビーング（肉体的、精神的、社会的に、満たされた状態）の低下、さらに人権上の問題にもつながる。よって、この問題を明記することにより、自然環境の劣化を引き起こさないような企業活動の推進を担保する必要がある。	環境汚染を通じた人権へ負の影響については、例えば、「企業がその活動を通じて負の影響を引き起こす（cause）場合」の例として記載することなどにより、人権 DD の対象となることを記載しています。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
234.	2.1.2.3	「ステークホルダー」とは、企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者（個人又は集団）を指す。こうしたステークホルダーの例としては、例えば、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者、人権擁護者、周辺住民等が考えられる。これ以外に、意味のある対話にとって重要となる関連ステークホルダーとして、市民団体等の NGO、業界団体、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられる。」という記述に修正してください。 ・理由 企業は、「その具体的な事業活動に関連して、影響を受け又は受け得る利害関係者（ステークホルダー）を特定する必要がある」とこの部分に続けて記述されていますが、特定するためには、ステークホルダーの正確な理解が欠かせません。OECD ガイダンスも指摘するように、「影響を受けるまたはその可能性のあるステークホルダー」と「意味のあるエンゲージメントにとって重要となる関連ステークホルダー」とは区別して捉える必要があります。以降、全体にわたって頻出するステークホルダーに関する記述を正確に理解するためには、総論部分であるこの部分でステークホルダーを厳密に定義する必要があります。とりわけ機関投資家については、企業として人権に影響を及ぼす側面を重視する必要があり、ガイドライン利用者に混乱を与えないためにも厳密に記述してください。 （根拠となる出典）OECD ガイダンス Q8.「企業のステークホルダーとは誰か」	例えば OECD ガイダンスでは御指摘のような使い分けがされているものと承知しておりますが、必ずしも統一された定義があるわけではないと考えられ、本ガイドラインの記載としております。
235.	2.1.2.3	本ガイドラインでは、人権に関するリスクの対象として、「ステークホルダー」をもちいている。ここには法務省人権擁護局の「ビジネスと人権」への対応では、企業が尊重すべき人権の主体（ライツホルダー）「ライツホルダー」が含まれている旨明記頂きたい。（当然入っていると思いますが、明記されていないため確認となります）	一般にライツホルダーという用語が使用されていることは承知していますが、類似の概念が複数登場すると混乱を生じさせ得ることから、国連指導原則において使用されている「affected stakeholder」の訳語を用いることとしております。
236.	2.1.2.3	ステークホルダーを特定する際には、特に、企業の事業活動を通じて人権に影響を受けるライツホルダーの特定と対話・協議が求められることを明示すべきである。 ・理由 企業の人権尊重責任は、経営リスクの軽減ではなく、人権への負の影響の防止・軽減・是正にあることから、ステークホルダーについても、企業の経営における利害関係ではなく、人権への影響の観点から特定したうえで、ステークホルダー、特にライツホルダーとの対話・協議を行うべきである。	一般にライツホルダーという用語が使用されていることは承知していますが、類似の概念が複数登場すると混乱を生じさせ得ることから、国連指導原則において使用されている「affected stakeholder」の訳語を用いることとしており、本ガイドライン 4.1.2.3 項において、「企業が人権への負の影響を正確に理解するためには、潜在的に負の影響を受けるステークホルダーと直接対話することに努めるべきである。」と明示しております。
237.	2.1.2.3	ガイドライン中の「ステークホルダー」は実際にその権利が影響を受けうる人々をさすと思われるが、信頼できるその代理人や現地の人権課題に詳しい人権専門家なども含まれるのではないか？一企業が現地の住民の方に直接コンタクトを取ることはなかなか難しいと思われる。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 69 に追記いたしました。
238.	2.1.2.3	「ステークホルダー」の説明などは、他にも例えば「人権専門家」 「専門知識」 が何を意味するのかなどと合わせて、別途、用語集として纏めて記述するとよい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
239.	2.1.2.3	金融機関（銀行）を明記 理由：後段に「融資停止」の事例も掲載されており、また、当ガイドラインの利用者が非上場の中小企業も対象となるため。	本ガイドラインは、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業を対象とすると記載しており、金融機関も本ガイドラインの対象となることは明らかと考えております。
240.	2.1.2.3	「対話（エンゲージメント）」が意味するものを説明 ・理由 「ステークホルダー」をここで紹介するならば、「対話（エンゲージメント）」が意味するものもここでカバーすべきと考えられる。	ステークホルダーは、対話（エンゲージメント）とのみ関係する概念ではないことから、エンゲージメントの意味については、本ガイドライン脚注 22 で説明しています。
241.	2.1.2.3	「ステークホルダーとの対話」の意味が明確でない 経産省ガイドライン案において「ステークホルダーとの対話」の意味や重要性が必ずしも明らかでないとの印象を持ちます。 UNGPs も強調するように、多様はステークホルダーとは、責任ある企業行動を行うためのパートナーであり、重要な情報源でもあります。企業はそうしたステークホルダーとのさまざまなエンゲージメントの活動を積極的に実施していく必要があります。また	ステークホルダーとの対話については、本ガイドライン 2.2.3 項において、その意味や重要性について明確に記載していると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		それは形式的なものではなく、実質的で有意義なものであることが必要です。そのための具体例や TIPS は OECD-DD ガイダンスの Q&A において詳細に示されています。またそのためのスキルトレーニング等も開発され、提供されていくべきでしょう。	参考にさせていただきます。
242.	2.1.2.3	特定の「ステークホルダー」を指す場合は一般用語から具体的なステークホルダー名を明記 理由：現在、ガイドライン内で「ステークホルダー」に 65 ほどの言及があるが、特定のステークホルダーを念頭に入れて利用されている箇所においては、一般用語としての「ステークホルダー」ではなく、具体的な対象ステークホルダーを明記した方が読み手の誤解を減らすため	御指摘の懸念については認識しており、可能な限り、ステークホルダーの具体例等を併記しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
243.	2.1.2.3	「2.1 取組の概要」では、人権方針の策定、人権デューディリジェンスの実施、及び企業や投資家が人権への負の影響を助長もしくは引き起こした場合に必要な救済措置において、「ステークホルダーとの対話」が不可欠であるとしています。また、「2.1.2.3 「ステークホルダー」」では、「ステークホルダー」を構成する「個人又は集団」の例を示しています。しかしながら、「ステークホルダー」に期待される役割に関しては、具体的な説明が行われていません。企業や投資家がどういった目的に向けて、どういった配慮を行いながら「対話」（またはエンゲージメント）を行うべきかに関する詳細な説明が必要です。	本ガイドライン 2.2.3 項において、「ステークホルダーとの対話」について、「企業が、そのプロセスを通じて、負の影響の実態やその原因を理解し、負の影響への対処方法の改善を容易にするとともに、ステークホルダーとの信頼関係の構築を促進するもの」と記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
244.	2.1.2.3	労働組合の役割、労働者代表の適切な選出に関する記載を加えるべきである。 ・理由 総論・各論の随所にステークホルダーとしての「従業員」「労働組合」「労働者代表」の関与が記載されており、労働者との対話の重要性を示すものであると理解する。特に労働組合は、企業活動における第１のライツ・ホルダーである労働者の声を代弁する存在であり、建設的労使関係が構築されている職場では、通常の活動の中で、労使による労働者の人権確保の取り組みが行われている。このような観点からも、企業による人権尊重の取り組みを推進する上で、労働組合は最も重要なステークホルダーであると言える。従って、企業側の理解を促すためにも、日本繊維産業連盟（JTF）のガイドラインを参考に、労働組合の役割に対する記述を追加すべきである。加えて、未組織の職場における労働者代表の適切な選出は、建設的な労使関係への理解醸成に欠かせない。使用者の指名などではなく、職場の労働者により民主的に選ばれた代表との対話が重要な点についても、記載が求められる。 参考：JTF「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」（pp. 17？18）https://www.jtf-net.com/download-center/	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
245.	2.1.2.3	「ステークホルダーの例としては、例えば、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等の NGO、業界団体、人権擁護者、周辺住民、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられる」(2.1.2.3)「特定・評価に当たっては、従業員、労働組合・労働者代表、市民団体、人権擁護者、周辺住民等のステークホルダーとの対話が有益である。」(4.1)とするが、「従業員」ではなく「労働者及び従業員」と記載すべきである。 理由：「従業員」には法令上の定義がないが、一般に雇用者と労働契約を直接結ぶ者を指し、派遣労働者、業務受託者等を含まないものと解されている。OECD ガイダンス附属書 Q8 においても、人権 DD におけるステークホルダーとして「労働者および従業員（サプライチェーンおよび労働組合において非公式な雇用形態の下にある場合を含む）」と例示されており、「従業員」のみの記載では、ステークホルダーの範囲を自社と雇用契約のある者に限られるとの誤解を生じさせる懸念がある。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
246.	2.1.2.3	先住民族、少数民族あるいは社会的マイノリティの多くは企業活動による人権の負の影響をうけている。これら当事者の多くは権利保持者として問題に立ち向かっている。そのため、ステークホルダーに、被害当事者（あるいは他の名称で）として挙げるべきと考える。同じステークホルダーに含まれている人権擁護者は、往々にしてこれら当事者のなかから出ている。また、2.2.3 のステークホルダーとの対話には、当事者である彼・彼女たちが必ず含まれるべきである。	本ガイドライン 4.1.2.2 項において、「先住民族、民族的、種族的、宗教的又は言語的少数者」について、脆弱な立場に置かれることが多いステークホルダーとして記載していますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
247.	2.1.2.3	第２　先住民族に関する記載が不十分であること（2.1.2.3 「ステークホルダー」及び 4.1.2.2「脆弱な立場にあるステークホルダー」について） １　本件ガイドライン案の記載 本件ガイドライン案では、総論（「2」）におけるステークホルダーの例として、「取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等のＮＧＯ、業界団体、人権擁護者、周辺住民、投資家・株主、国や地方自治体等」のみを挙げる（８頁「2.1.2.3」）。 ２　国際的な基準に照らした修正 しかし、企業の人権尊重責任という文脈において現実に問題となるのは、当該企業のサプライチェーンの末端である途上国における人権問題が少なくないところ、事業活動によって最も影響を受けやすい海外の事業地における現地住民、土地の権利者、従事者(正規従業員のみならずインフォーマルな従事者も含む)も対象であることを明記すべきである。特に土地開発に関連した先住民	本ガイドライン 4.1.2.2 項において、先住民族にも言及していることから、御意見の趣旨を踏まえ、ステークホルダーの例として「先住民族」を追記いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		族に関係する人権問題が多発している。本件ガイドライン案では、各論（「4.1.2.2」）においては先住民族にも言及しているものであるが、脚注４９において説明されているとおり、国際人権基準として、先住民族の転住にあたっては、関係する先住民族の自由で事前の情報に基づく合意（FPIC: Free Prior Informed Consent）が求められることから、総論におけるステークホルダーの具体例としても先住民を明記してその重要性を強調するべきである。また、国際人権基準として FPIC が求められることを脚注ではなく、本文に明記すべきである。　また、各論（「4.1.2.2」）において挙げられている先住民の事例についても、国際基準の観点からは、実地調査だけでなく、先住民との対話と FPIC が求められることから、その点を明記すべきである。	
248.	2.1.2.3	取り上げられている事例に関する記載の末尾に「これらの現地住民、周辺住民を支援している NGO 等の市民団体もステークホルダーに該当する。」旨を追加頂きたい。 理由：現地住民、周辺住民の声を効果的に伝えることができる NGO 等の市民団体が、ステークホルダーに該当することを事例によって明確にすることによって、より実質的で意味のあるステークホルダーとの対話が可能になると考える。	様々な例が考えられるところ、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。
249.	2.1.2.3	「2.1.2.3『ステークホルダー』」について 近年就活生に対するセクハラが深刻な社会問題となっているため、2.1.2.3 の「ステークホルダー」の例に「就活生」を明記すべきである。	様々なステークホルダーが考えられるところ、全てを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載としております。
250.	2.1.2.3	「2.1.2.3 『ステークホルダー』」及び「4.1 負の影響の特定・評価」等に記載のステークホルダーとの対話について、ステークホルダーの類型に応じて、どのような場面でいかなるステークホルダーの関与がどのような形で求められるかを明らかにし、ステークホルダーの類型を意識して整理した説明がなされることが望ましい。特に NGO の重要性に鑑みて、NGO 等との対話をどのように進めるかについての具体的な指針が示されることが望ましい。 本ガイドライン案の 2.1.2.3 においては、「『ステークホルダー』とは、企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者（個人又は集団）を指す。」とされ、また「ステークホルダーの例としては、例えば、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等の NGO、業界団体、人権擁護者、周辺住民、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられる。」とされている。また、4.1 においては（人権への負の影響の）「特定・評価に当たっては、従業員、労働組合・労働者代表、市民団体、人権擁護者、周辺住民等のステークホルダーとの対話が有益である。」とされている。 ステークホルダーのうちでも、その者の人権について「企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者」との間で、企業がそのような利害関係者の人権に対する負の影響を回避し、これに対処するために、そのような利害関係者との間で対話を行うことが重要であることは言うまでもない。しかしながら、ステークホルダーには、そのような直接的な利害関係者のみならず、より幅広く企業の活動に間接的に影響を受ける又はその可能性のある利害関係者をも含むことが適切である（本ガイドライン案の 2.1.2.3 におけるステークホルダーの例として、市民団体等の NGO、業界団体、人権擁護者、投資家・株主、国や地方自治体等が挙げられているのはそのような趣旨であると理解される。）。本ガイドライン案においては、このようなステークホルダーの類型に応じて、どのような場面でいかなるステークホルダーの関与がどのような形で求められるかを明らかにし、ステークホルダーの類型を意識して整理した説明がなされることが望ましいものと考える。特に、NGO との協働の重要性については、日本弁護士連合会の「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」でも言及されていたところであり（同ガイダンス 3.4.5.2 参照）、企業による負の影響を正確に特定・評価するためには、NGO のような企業と少し距離のある客観的な立場のステークホルダーとの対話は必要不可欠である。しかしながら、本ガイドライン案では NGO 等との対話をどのように進めるかについて明確でない面があり、この点についてより具体的な指針が示されることが望ましい。	ステークホルダーとの対話については、個別具体的な事情を踏まえて判断されるべきものであり、具体的な記載が難しいことから、本ガイドラインの記載としております。
251.	2.1.2.3	ステークホルダーの関与には、企業活動の影響を受けるコミュニティが含まれることを確認し、ステークホルダーを安全かつ有意義に関与させる方法について追加のガイダンスを提供すること 本ガイドライン（案）には、ステークホルダーとの関与や対話を求める記述がいくつかある。「ステークホルダー」は、「企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者（個人又は集団）」（2.1.2.3）と定義されている。例えば、「例えば、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等の NGO、業界団体、人権擁護者、周辺住民、投資家・株主、国や地方自治体等」とされている。ガイドラインでのステークホルダーの定義は、事業活動の影響を受ける周辺住民だけでなく、事業の影響を受けるあらゆるコミュニティや集団を含むように拡大することで充実する。コミュニティは、ある企業自体の事業からだけでなく、そのバリューチェーンに含まれる主体からも影響を受けることがある。そして、そうした主体が企業自身の事業から大きく離れていることもありうる。また、ガイドラインは、ステークホルダーの関与の実施についてのより明確なガイダンスを提供すべきである。たとえば、ステークホルダーが理解できる言語と方法でステークホルダーと接触しなければならないこと、すべてのステークホルダー、とくに労働者、コミュニティ、人権擁護者、NGO を報復か守らなくてはならないことなどを明記すべきである	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
252.	2.1.3	p9　2.1.3　脚注 23 人権を保護するために従来より強く影響力を行使する必要が発生することもある。その点の例や検討ポイントがあると良い。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
253.	2.1.3	p9　2.1.3　脚注 23 この箇所は、「企業が、製品やサービスを発注するに当たり、その契約上の立場を利用して取引先に対し、一方的に過大な負担を負わせるのは、下請法や独占禁止法に抵触し、ひいては下請事業者およびそこで働く従業員の人権を侵害する可能性がある」とするのが、現状に合致する。 ・理由 　以前から重層的下請構造は日本の大企業や主要産業の強みでもあり、問題点でもあるといわれてきた。代表的な強みとは下請企業の持つ技術開発力・コストダウン能力であり、問題点とは企業規模別賃金格差の固定化・下請企業の価格決定力の喪失である。日本の大企業が世界市場を席巻していた時は下請構造の強みが指摘されていたが、その地位を失った現在、強みを強調する論調は陰を潜め、代わりに言われていることは、ビジネスパートナーシップである。私自身はビジネスパートナーシップを否定するものではないし、こうした関係はもっと強調されなければならないと考えている。しかしながら価格決定力が依然として大企業側にある限り、下請企業は大企業の要請に応えざるを得ない。大企業の絶えざるコストダウン要請に応えるために、下請企業は、一方では生産性を向上させるとともに、他方では低賃金労働力に依存することになる。中小企業と大企業との間に賃金格差が存在するのは資本主義社会の常とはいえ、日本の賃金格差は、悪い意味で、世界に冠たるものがある。低賃金構造をそのままにするのは、労働者に対する人権(生存権)の侵害につながる恐れがあることを認識すべきである。よって親事業者が下請事業者に対して、一方的に人権への取組みを要求する前に、下請事業者への一方的な負担要請が是正されなければならない。なお下請法は資本金 1 千万円以上の企業に適用されるので、中小企業が自社よりも規模の小さな企業に発注した場合も上記の問題は発生する。また下請法の適用外となる資本金 1 千万円未満の企業であっても同様である。いずれにしても、いかなる企業であっても一方的な負担要請は許されないのである。	人権には限られないものの、それぞれの法律には保護すべき法益があり、法律に違反するということはその法律が保護すべき法益を侵害することに繋がる行為であることから、御意見のとおり修正を行わなくとも、御意見の趣旨は踏まえた記載になっていると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
254.	2.1.3	（1）2.1.3 項の「救済」の定義について 同項第 1 文を「救済とは、人権への負の影響から生じた被害を是正することを指す。」と修正するのがよいと思料します。 5 項における救済についての各論の説明においては、具体例として「謝罪、原状回復、金銭的又は非金銭的な補償のほか、再発防止プロセスの構築・表明、サプライヤー等に対する再発防止の要請等」が挙げられていますが、これら全てが被害の軽減・回復に該当するものでもないと思われます。また、5 項において企業に救済の実施又はそれへの協力を求めていますので、救済の定義にプロセスが含まれると、「プロセスを実施する」という文章となり、意味が分からなくなるようにも思われます。	国際スタンダードを踏まえ、本ガイドラインの記載としております。
255.	2.1.3	・注釈 23 具体的事例の記載をご検討頂きたい。競争法に違反しかねないからと、実際は違反しないにも関わらず、救済を行わない口実に使われることが懸念される。競争法が理由で、救済をあきらめる場合とは具体的にどのような場合があるのか例示頂き、救済放棄する口実にならないよう注意する必要がある。 ・影響力の行使」には、能力養成支援（エンパワーメント、キャパシティ・ビルディング）が含まれることの追記を検討いただきたい。国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）が提示している手引きの中に、負の影響を引き起こし又は助長している企業が行使する「影響力」には能力養成支援など、人権関連事項の改善をモチベートする力を含んでいることが明記されている。特に 1.2 人権尊重の意義 にも記載があるように、これらは重要な概念であることから、追記を検討いただきたい。	下請法や独占禁止法に抵触するかどうかは、個別具体的な事情に基づいて判断されるものであり、本ガイドラインで解釈を示すことは困難であると考えております。
256.	2.2.1	「コミットメント（約束）」あるいは「コミット（約束）する」という表現に統一してください。 ・理由 「約束」という言葉が「コミットメント」の訳語として特別の意味を持っていると受け止める人は多いとは言えず、むしろ「約束」といえば、日常的な軽い意味に受け取る場合も少なくないと考えられます。本ガイドラインの利用者は多様で幅広いことが想定されるため、誤解のない表現が大切です。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
257.	2.2.1	取組の概要 コミットメント（約束）は（言質）あるいは（誓約）がより適切と考える。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
258.	2.2.1	下記文章を追加 人権尊重の取組を実施していくことについて＜意義を理解し、＞約束するとともに、積極的・主体的に取り組むことが大切である。 ・理由 これまでの当団体と企業との関りから、経営陣が人権尊重の重要性を理解しているかが人権尊重の取組開始の鍵を握っていると考えられますので、まず人権尊重の意義を理解するということを明記することを提案します。	約束するためには、約束の対象となる事柄について適切な理解をしていることが前提となるものであり、御指摘の点は明らかであると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
259.	2.2.1	経営会議に直属する専門委員会の設置など、業務の担い手と経営者側を繋ぐガバナンス体制の明記 ・理由 企業の取り組みを促進するためのガイドラインとして、求められる多岐に亘る対応が網羅され、その内容は組織全体に関わること	各企業の組織構成は様々であり、また、人権尊重の業務の実際の担い手と経営陣との間の情報共有・報告等の方法については、新た

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		が伺える。その反面、当該業務の担い手と、そのガバナンス上の位置づけに関する記載がない。	な組織の設置以外にも方法が考えられるため、本ガイドラインの記載としております。
260.	2.2.1	「トップを含む経営陣の約束」に関して、取締役の責任についてより具体的に言及する。 解説（英語のみ）を参照方。https://www.business-humanrights.org/en/blog/human-rights-due-diligence-and-corporate-boards-reflections-on-european-commission-proposals-relating-to-director-duties-and-board-oversight	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
261.	2.2.1	2.2.1「経営陣によるコミットメントが極めて重要である」について 人権尊重の責任を果たすためには、経営陣のコミットメントが重要ですが、ガイドラインでは取締役会の責任についての言及がありません。また、企業の人権方針へのコミットメントは、取締役会の役割と責任の一部として管理されることが重要です。人権に対する企業のアプローチの発展と実施は、ビジネスのトップ、つまり大企業であれば取締役会から指導されるべきです。 企業は、人権を尊重する責任と、より広範な事業活動や取引関係に適用される方針および手続きの間の一貫性を保つよう求めるべきです。これには、例えば、従業員に対する財務上およびその他の業績上のインセンティブを設定する方針および手続き、ビジネスモデルおよび戦略、さらには人権や環境が問題となる調達慣行やロビー活動などが含まれます。取締役会は、このような調整を確保するにあたって、最も適した場所であることが多いです。2017 年以来、WBA の企業人権ベンチマーク（Corporate Human Rights Benchmark、以下 CHRB）は、高リスクセクターの人権パフォーマンスについて評価し、ランク付けをしています。この手法では、人権尊重の重要な側面として、取締役会レベルのアカウンタビリティに注目しています。これは、企業のアプローチがビジネスのトップから導かれるという UNGP の期待に導かれたものです。WBA の最新のベンチマークと分析では、以下のことが判明しました。 - 取締役会レベルで人権尊重の方針を表明している企業の人権パフォーマンスは、表明していない企業よりもはるかに優れています（スコア 27%対 9%）。取締役会レベルの表明が、業績向上への重要なステップであることを示しています。 - 人権に関する監視と専門知識を持つ、任命された取締役または委員会を持つ企業は、そうでない企業よりもベンチマークではるかに高いパフォーマンスを示しました（スコア 40%対 14%）。 - CEO や役員レベルの報酬を人権問題と結びつけている企業はスコア 57%、人権と報酬を結びつけていない企業はスコア 21%でした。 - 総合ランキングと人権 DD のスコアは、いずれもトップレベルのガバナンス指標のパフォーマンスと正の相関があります。 企業による人権や環境への負の影響を特定し、防止し、軽減し、説明するためには、取締役会による適切な監督が不可欠であり、したがって、ガイドラインは、そのようなトップダウンの監督の重要性を強調するべきです。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
262.	2.2.1	表内、1 行目「企業のトップを含む経営陣で承認されていること」について、経営陣とは、執行役員を指すこともあるが、ここは明確に「最上級レベルでの承認」（取締役会での承認）とした方がいいと考える。 ・理由：ビジネスと人権に関する指導原則でも「最上級レベルでの承認」が求められています。企業の意思決定としては、取締役会にかかっているかどうかは、組織の意思として重要であり、全社を取り組みに巻き込むためにはそのレベルでの意思決定が重要であるため。	企業の組織構成は様々であるため、本ガイドラインの記載としております。
263.	2.2.1	担当セクションの報告を受けて、組織として必要なアクションを遅滞なく行う意思決定プロセスの記載 ・理由 社内の各部門はもとより、内外のステークホルダーからも情報を収集し、DD を通じて自社がとりくむべき課題の優勢順位付けを行い（随時レビューを含む）、一連の活動に経営層のコミットメントを得ること、というタスクの重さを考えると、実効性を担保するためには、経営会議に直属する専門委員会などハイレベルな位置づけが必要と考えられる。また、こうした担当セクションの報告を受けて、組織として必要なアクションを遅滞なく行う意思決定プロセスについて記載の必要と考えられる。	各企業の組織構成は様々であり、また、意思決定プロセスも様々であるため、本ガイドラインの記載としております。
264.	2.2.2	具体的なガバナンス体制、意思決定プロセスの記載を検討頂きたい「経営トップを含む経営陣が、人権尊重の取組を実施していくことについて約束するとともに、積極的・主体的に継続して取り組むことが極めて重要である。」だけでは具体的な経営トップの責任が不明確であり、実際にどのようにガバナンスが発揮されるかわからない	企業の組織構成は様々であり、また、意思決定プロセスも様々であるため、本ガイドラインの記載としております。
265.	2.2.2	ネガティブなイメージで受け取られることが懸念される「苦情処理メカニズム」を、「グリーバンス（苦情処理）メカニズム」という表記に統一してください（初出のこの部分以降も同様）。 ・理由 翻訳語としての「苦情処理」は、①「苦情」は、苦情を受ける側にとっては「クレーム」や「不平」「不満」、場合によっては「文句」に近いイメージで受け取られる場合も少なくないと考えられ、②本来「対応」という趣旨であるはずの「処理」も、一般にネガティブな意味合いに受け取られる場合も少なくないと考えられる、という難点があります。一方、グリーバンス・メカニズムは「企業から受ける負の影響について、懸念を提起し、また、救済を求める」（5.1）ためのものであり、その「懸念」は（少なくとも提起する本人にとっては）正当で根拠のある、不当な人権侵害に対する懸念の表明です。こうした本来の趣旨を正確に伝えるため、「グリーバンス（苦情処理）メカニズム」という表現に修正して統一してください。	本ガイドラインは、日本で事業活動を行う全ての企業を対象としているところ、本ガイドラインの読み手の多くは、日本語話者であると考えられます。そのため、「グリーバンス」という一般に浸透しているとは必ずしもいえないカタカナ表記ではなく、「苦情処理メカニズム」という用語を使用しています。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		（根拠となる出典） grievance a belief that you have been treated unfairly, or an unfair situation or event that affects and upsets you LONGMAN 現代英英辞典）	
266.	2.2.3	「ステークホルダーとの対話は、企業が、そのプロセスを通じて、負の影響の実態やその原因を理解し、負の影響への対処方法の改善を容易にするとともに、ステークホルダーとの信頼関係の構築を促進するものであり、人権 DD を含む人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要である。」について、下記文章に変更。 負の影響の＜特定、実態や原因の理解、予防、及び対処方法＞の改善を ・理由 このパラグラフで「人権 DD を含む人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要である。」と述べられていることから、取組のプロセスに起こりうることを明記しておいた方が分かりやすいと考えます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
267.	2.2.3	「苦情処理メカニズム」の用語を改め、「企業による自主的救済の仕組み」あるいは「自主的救済メカニズム」などの用語を用いるべきと考えます。 ・理由 「苦情処理メカニズム」という用語は「grievance mechanism」の訳語として近年多用されていますが、本来、英語における「grievance」とは、不当な権利侵害に対する異議申立てというニュアンスを持つ用語であるところ、日本語における「苦情」や「苦情処理」には、そのようなニュアンスが希薄で、むしろ理由のない不満の表明のようなニュアンスをも多分に含むように思われます。人権侵害リスクに対する救済アクセスの重要性に鑑みれば、これまで多用されてきた「苦情処理メカニズム」という用語については、より正当性を感じさせる用語に改めるべきだと考えます。これに代わる用語として、例えば、ガイドライン（案）における文脈をふまえ、国家による救済の仕組みと対比されるものとして、「企業による自主的救済の仕組み」、「自主的救済メカニズム」などを用いるべきだと考えます。	御意見のとおり、「苦情処理メカニズム」の用語は多用されており、また、国連指導原則の和訳においてもその用語が用いられていることから、「苦情処理メカニズム」の用語を使用しています。
268.	2.2.3	「なお、「ステークホルダーは」前記の 2.1.2.3 のとおり、取引先や労働組合・労働者代表等の様々な主体を含む」の表現について、ここでの重要な点が明確になっていないのではないか。ここでの記載内容は、どのような状態にあるステークホルダーとの対話が重要であるかの観点で記載されるべきである。 ・理由 ここでより重要なのは、ステークホルダーの属性ではなく、立場を認識することであると考える。例えば、「・・・のとおり、企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者（個人又は集団）を指し、様々な主体が含まれる。」という表現が適切と考える。	御指摘の表現については、「ステークホルダー」という表記とともに具体的な例を記載することで、読み手の理解を促進する趣旨で記載しており、現状の表現に問題はないと考えていますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
269.	2.2.3	P10 3 行目末尾に「対話においては、見過ごされがちな女性のステークホルダーの参画を確保する。」を追記する。 ・理由 「UNGPs10+ビジネスと人権の次の 10 年に向けたロードマップ」（https://www.ungcjn.org/library/files/ungps10plusroadmap_jp.pdf）において、女性をはじめとする脆弱となるリスクの高い人々が、ステークホルダーとして見過ごされがちであり、そのことがステークホルダー・エンゲージメントの意義を低下させる恐れがある旨指摘されている。また、「WEPs ジェンダーギャップ分析ツール」（http://gcrc.org/repo/170912/WEPsGAT_translation_JN_GCRC170801.pdf）では、地域で協議（話し合い）を行う場合に、男女の平等な参画を確保しているか否か、男女別統計に基づき、ステークホルダー・エンゲージメントと参画の人数を追跡しているかが問われている。	本ガイドライン 4.1.2.2 項においては、脆弱な立場に置かれることが多いステークホルダーの例として女性を記載した上で、こうした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ことを記載しており、本ガイドラインは御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
270.	2.2.3	ステークホルダーとの対話については、人権尊重の取組全体に関わるものとして、新たに 6 章を設けて、どのような視点でどのような取組みをすべきなのかを詳細に紹介していただきたい。特に人権尊重のためのパートナーとしてステークホルダーと接する、人権尊重の取組について共通の意識を図るという視点は重要だと思われる。 理由：2.2.3 でステークホルダーとの対話（ステークホルダーエンゲージメント）の重要性が触れられているが、現状、日本ではあまり浸透しておらず、どのような視点でどのような取組みをすべきなのかを紹介する必要がある。記載すべき内容としては、日本繊維産業連盟が暫定版として公表しているガイドライン（https://www.jtf-net.com/）が参考になる。	本ガイドライン 2.2.3 項のとおり、本ガイドラインにおいては、それぞれの項目でステークホルダーとの対話について具体的な取組方法やその例について記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
271.	2.2.3	2.2.3「人権尊重の取組にはステークホルダーとの対話が重要である」について ガイドラインは、ステークホルダーの対話や協議が任意であることを示唆するのではなく、UNGP（原則 17）に沿った人権を尊重する活動には、ステークホルダーとの効果的な関与が不可欠であることを強調すべきです。ガイドラインは、企業がその活動により人権がリスクにさらされるステークホルダーのカテゴリーを特定し、開示する必要があることを強調すべきです。WBA の 2022 年社会的ベースライン評価では、評価対象となった日本企業 67 社のうち 85%が、自社の活動によって人権に影響を及ぼしている、あるいは及ぼす可能性のあるステークホルダーのカテゴリーを開示せず、過去 2 年間にそれらのステークホルダーとの対話に関与した事例を 2 件以上を提示しませんでした。有意義なステークホルダーとのエンゲージメントは、企業が影響を受ける、あるいは受ける可能性のある人々の視点や優先順位を理解し、人権や環境への影響分析の質を高め、特定された影響をどのように管理するかをよりよく理解するのに役立ちます。エンゲージメントを行うことで、企業はステークホルダーの懸念に早期かつ効果的に	本ガイドラインには様々な記載事項がある中で、ステークホルダーとの対話について、本ガイドライン 2.2 項において、その重要性について説明していると考えておりますが、その他の御意見も含め、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		対処し、リスクに積極的に取り組み、人権や環境への負の影響の発生や拡大を防ぐことができるのです	
272.	2.2.3	行動計画を推進するために設置された「円卓会議」は、まさに人権 DD を促進させるための、様々なステークホルダーとの対話の場である。「ガイドライン（案）」の 2.2.3「人権尊重の取組はステークホルダーとの対話が重要である」とあり、「対話は、ステークホルダーとの信頼関係の構築を促進するものである」と記載されている。ガイドライン策定のプロセスにおいては、情報開示や情報共有が十分なされたとはいえず、政府としても、円卓会議を初めとする様々なステークホルダーとの対話による信頼関係の構築に一層努めていただきたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
273.	2.2.3	ステークホルダー・エンゲージメント 2.2.3 項においてステークホルダー・エンゲージメントを強調し、日本企業が人権尊重の責任を果たすためにビジネスパートナー、労働組合、労働者代表、その他のステークホルダーとどのように協力できるかの実践例をガイドライン案の様々なセクションに盛り込んだことを高く評価するものです。例えば、取引先工場によるセルフアセスメントの結果は、労働組合や労働者代表との面談を含む現地調査によって検証されるべきであると、ガイドライン案は言及しています。企業に対して、すべてのステークホルダーから積極的に情報を収集し、ライツホルダーや脆弱なグループと協議してデータを三角測量して検証することを奨励することは、企業の方針と実践が現場の実態に即しており、人権の影響を正確に特定し対処するために極めて重要です。 これらのグッドプラクティスを基礎とするために、我々は、ガイドライン案が苦情処理メカニズムの設計と運用におけるステークホルダーとのエンゲージメントの重要性を認識することも提言します。例えば、ライツホルダー自身は、苦情処理メカニズムが彼らのニーズ、懸念、現実に対応していることを保証するために、苦情処理メカニズムの設計段階の協議に参加するべきです。このようなエンゲージメントは、労働組合への参加が困難な技能実習制度の実習生のような脆弱なグループにとって特に重要です。市民社会組織や労働組合などの外部のステークホルダーも、苦情処理メカニズムを社会化し、労働者や脆弱なグループが改善プロセスを利活用できるようにする上で、貴重な役割を果たすべきです。これらの組織や外部のステークホルダーは、例えば、改善計画の実施を監視し、合意された改善結果が実際に被害を受けたライツホルダーに届いているかどうかを検証することによって、苦情処理メカニズムの機能を（検証し改善へ向けて）支援することもできます。有意義なステークホルダー・エンゲージメントがなければ、企業レベルの業務上の苦情処理メカニズムは、ライツホルダーと企業の間に存在する力の非対称性を理解し対処するという課題にしばしば直面し、ライツホルダーが公平で、十分な情報と敬意を払った条件で改善に関与することができなくなります。内部告発者、人権擁護者、ライツホルダー、脆弱なグループに対する強固な報復防止と機密保持の方針を確保する必要性についても、ガイドライン草案で言及されるべきです。これらのグループは、機密性や安全性を保護し、報復（不当解雇、嫌がらせ、脅迫、金銭的罰則など）を防止するための措置が講じられていなければ、ステークホルダー・コンサルテーションに有意義に参加したり、苦情処理メカニズムを利用したりすることはできないでしょう。	本ガイドライン 5.1 項において、苦情処理メカニズムが満たすべき要件の一つとして、「情処理メカニズムの制度設計や成果について、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーと協議し、苦情に対処して解決するための手段としての対話に焦点を当てること。」を記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。 また、本ガイドライン脚注 84 において、「利用者は、苦情処理メカニズムを利用したことを理由とするいかなる不利益も受けるべきではない。」と記載しております。
274.	2.2.3	「ステークホルダー」を「影響を受けるステークホルダー」に変更する。 ・理由 指導原則では、一般原則において「影響を受ける個人や地域社会に具体的な結果をもたらすため」という目的に沿って個別に、またまとめて読まれるべきことが確認されている。さらに、企業の人権尊重責任のプロセスにおいて、単なるステークホルダーではなく、企業の活動および取引関係から影響を受けるステークホルダー（affected stakeholders）との対話を強調している原則 16（方針）、原則 18（人権 DD、原則 29・30・31（救済））。よって、「人権尊重の取組にあたっての考え方」を示す部分では、単なるステークホルダーではなく、「影響を受けるス テークホルダー」と明記すべきである。	本ガイドライン 4.1.2.3 項において、「企業が人権への負の影響を正確に理解するためには、潜在的に負の影響を受けるステークホルダーと直接対話することに努めるべきである。」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
275.	2.2.4	デュー・ディリジェンスの実施と是正措置の提供において、「引き起こす(cause)、助長(contribute)、直接関連(directly linked)」という類型の関連性に関するテストがデュー・ディリジェンスに果たす役割と、深刻性に基づいて人権への悪影響への対処の優先順位付けを行う方法の適用について明確にすべきである(本ガイドライン 2.2.4 章について)。	負の影響の類型毎に対応する方法が異なりうることについては、本ガイドライン 4.2.1 項において説明しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
276.	2.2.4	優先順位付けのファクターとして、①深刻度が高いもの、②蓋然性（発生可能性）が高いもの、③企業との距離が近いもの（自社や直接契約関係にあるもの）の順で考慮することができるということを明らかにして頂きたい。 理由：「より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべきである。深刻度の高い負の影響が複数存在する場合には、まず、自社及び直接契約関係にある取引先において、自社が引き起こし又は助長している負の影響に優先的に対応することも考えられる」という点について、優先順位付けにおいて深刻度が最も重要なファクターとなること、脚注 25 にあるように深刻度が同等に高い場合に蓋然性の高いものから対応することが合理的であることに違和感はないが、2 文目における企業の関わりを優先順位付けに考慮する前提としての「深刻度の高い負の影響が複数存在する場合」とは、深刻度に加えて蓋然性を考慮しても同等に優先順位が高い負の影響が複数存在する場合と考えるべきか、この点を明確にしていただきたい。	御指摘を踏まえ、修正いたしました。
277.	2.2.4	「最終目標」として書かれているように、「自社・グループ会社及びサプライヤー等」、つまり、取り組むべき人権尊重の取組は、「直接の取引先」に限らず、2 次下請け以降など、あらゆるビジネス上の関係先に及ぶという認識が共有されることが重要であ	本ガイドラインについては、今後、周知・啓発活動を推進していく予定です。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		る。取り組みに優先順位付けをすることについては一定の理解をするが、ファーストステップの「自社および直接の契約関係」への対応で終わってしまわないように、様々な場を通じて、企業への周知が必要である。	
278.	2.2.4	深刻度の高い人権への負の影響について、世界共通の、何をもって深刻度が高いとするのか、定義や段階などはあるか。	本ガイドライン 4.1.3.2 項において記載しております。
279.	2.2.4	ガイドラインで述べられている最終目標について、達成するべき具体的な指標がなければ、各企業における実際の行動には、なかなか結びつかないのではないか。「負の影響」の測定方法や優先順位の定め方、人権尊重の取組みをいかに評価するかについて、日本国としての考え方が明示されることで、先行の宣言や指針との差別化が有意に果たされると思料するが、如何。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
280.	2.2.4	「人権尊重の取組を実施していくことがその最終目標として求められている。」のうち「その最終目標として」は削除すべきである。 理由：2.2.4 に挙げられている事項は、指導原則 13 が示すとおり、最終目標ではなく、企業の責任そのものであり、いずれも取り組むべき事項とである。最終目標という言葉は、いずれ実施すればよいとの誤解を招く恐れがある。	人権への負の影響に対して、優先順位付けを行って対応していくことは、国際スタンダード上も明確に認められている考え方であるため、本ガイドラインの記載としております。
281.	2.2.4	「しかし、多くの企業にとって、人的・経済的リソースの制約等を踏まえると、全ての取組を直ちに行うことは困難である。」の部分は全て削除するか、「しかし、人的・経済的リソースを可能な限り、配分しても、なお、人的・経済的リソースの制約がある場合、全ての取組を直ちに行うことは困難である。」と修正頂きたい。 理由：昨年 11 月の経産省・外務省のアンケートでも企業の人権尊重の取組における予算や人員等の体制上の課題が指摘されていたが、「多くの企業」「人的・経済的リソースの制約等」という表現により、却って、経営陣によるいわばエクスキューズ（他企業でも予算・人員を絞っている等）に用いられる可能性があることが懸念される。なお、指導原則 19 は、人権 DD の結論を全社的に効果的に実行するために企業に予算配分をすることを要請している。	人権への負の影響に対して、優先順位付けを行って対応していくことは、国際スタンダード上も明確に認められている考え方であり、その理由の一つの例として、本ガイドラインの記載としております。
282.	2.2.4	第３　人権尊重の取り組みにあたっての考え方の記載が誤っている乃至不足している（「2.2.4 優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要である」について） 国際的な基準に照らした修正 　指導原則によれば、原則的には特定した人権リスクについては全て対応することが必要である。したがって、「人的・経済的リソースの制約等を踏まえると、全ての取組を直ちに行うことは困難である」との記載については「困難である場合がある」として、あくまで例外的な場面の話として展開するのが筋であり、事業活動に起因する人権リスクが多岐にわたる場合に一つのリスクに絞って他を切り捨てることを推奨するような記載は抜本的に改めるべきである。 　また、「間接的な取引先や自社の事業等と直接関連するにすぎない負の影響」との記載についても、各論（「4.1.3.1」）に記載されている通り、優先順位付けの方法としては、主に「深刻度」及び「蓋然性」に基づき、特に「深刻度」に重点を置いて行われるべきであって、自社との関連性の強さは基準とはならないものであるから、誤解を生じさせる記載内容となってしまっている。自社と直接取引間接的な取引先や「直接関連する」に修正すべきである。 　加えて、総論（「2」）の上記記述では「深刻度」しか言及されていないが、各論（「4.1.3.1」）に記載されている通り、深刻度とともに、「蓋然性」が優先順位付けの補助的基準であることを明記すべきである。	御意見の 1 点目について、多くの企業にとって、そのサプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先は多数に及ぶことが想定されることから、多くの場合、自社が引き起こし、助長し、又は、自社の事業等と直接関連する（可能性のある）対処すべき負の影響は、多数想定されると思われるため、「多くの企業にとって･･･困難である」という記載としています。 御意見の 2 点目について、「深刻度及び蓋然性を考慮した上で優先順位の高い負の影響が複数存在する場合」に限定した上で、あくまでも一つの考え方として（本ガイドライン脚注 39）本ガイドラインに記載しており、国際スタンダードとも整合的であると考えております。 御意見の 3 点目について、本ガイドライン脚注 37 において、「深刻度が同等に高い潜在的な負の影響が複数存在する場合には、まず、蓋然性の高いものから対応することが合理的である」として、蓋然性をも記載しております。
283.	2.2.4	「そこで、企業は、人権尊重の取組の最終目標を認識しながら、まず、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべきである。深刻度の高い負の影響が複数存在する場合には、まず、自社及び直接契約関係にある取引先において、自社が引き起こし又は助長している負の影響に優先的に対応することも考えられるが、その場合には、間接的な取引先や自社の事業等と直接関連するにすぎない負の影響へと対応を広げていく必要がある。」さらに、本ガイドライン案別紙 Q3 の同様の記載があります。これらの記載は、人権 DD における優先順位に関する考え方について読者に誤解を生じさせかねないため、以下のとおり修正すべきと考えます。 「そこで、企業は、人権尊重の取組の最終目標を認識しながら、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべきで	「深刻度及び蓋然性を考慮した上で優先順位の高い負の影響が複数存在する場合」に限定した上で、あくまでも一つの考え方として（本ガイドライン脚注 39）と記載しております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		ある。人権への負の影響の深刻度は、4.1.3 規定のとおり、人権への負の影響の規模、範囲、救済困難度という３つの基準を踏まえて判断される。深刻度は、人権への負の影響の程度を基準として判断され、企業経営に与え得る負の影響（経営リスク）の大小を基準として判断されないことには留意が必要である。」	
284.	2.2.4	「そこで、企業は、人権尊重の取組の最終目標を認識しながら、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべきである。 深刻度の高い負の影響が複数存在する場合には、まず、自社及び直接契約関係にある取引先において、自社が引き起こし又は助長している負の影響に優先的に対応することも考えられるが、深刻度の高い負の影響が複数存在する場合には、まず、自社及び直接契約関係にある取引先において、自社が引き起こし又は助長している負の影響に優先的に対応することも考えられるが、その場合には、間接的な取引先や自社の事業等と直接関連するにすぎない負の影響へと対応を広げていく必要がある。」について、「まず、自社及び直接契約関係にある取引先において、」を削除したうえで、以下のように加筆・修正することを提案する。 「そこで、企業は、人権尊重の取組の最終目標を認識しながら、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべきである。人権へ影響の深刻度は、影響の規模、範囲、救済困難度から判断される。このように、優先的な取組は、企業経営への影響の深刻度とは区別された、人権への影響の深刻度を前提に、判断されなければならない。」 ・理由 指導原則 14 では、影響の深刻さは、その規模、範囲、救済困難度から判断されるとする（原則 14 解説）。国連人権理事会により指導原則の実施・普及の任務を与えられた国連人権高等弁務官事務所 OHCHR）による解釈ガイド 2012 では、人権への影響と企業経営への影響の区別を強調している。よって、直接契約関係があるか否かという企業経営上のつながりの有無とは区別される（直接契約関係があるか否かは「引き起こす」「助長する」「直接関連している」の判断の要素にはなる）。	「深刻度及び蓋然性を考慮した上で優先順位の高い負の影響が複数存在する場合」に限定した上で、あくまでも一つの考え方として（本ガイドライン脚注 39）記載しております。
285.	2.2.4	優先順位を付けて対応する場合には、単年度の施策のみならず、将来のロードマップなど中期的な計画を立て、これを公表することが重要であることを明記していただきたい。 ・理由 将来の計画の公表に企業がコミットすることにより、人権保護の実効性を確保やステークホルダーの期待に応えることが期待できる。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 4.4 項において、「人権 DD では、不断の改善プロセスを踏んでいることが重要であり、どういうプロセスを踏んだかを開示していくことが重要である。」と追記いたしました。
286.	2.2.4	「そこで、企業は、人権尊重の取組の最終目標を認識しながら、まず、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべきである」とされているが、上記のように、日本は「女性の人権」について大きく立ち遅れているのであるから、優先事項として「女性の人権」に取り組むよう、書き込むべきである。 ・理由；意見１に記したように、日本は、女性の人権の確立、男女共同参画（ジェンダー平等）について著しく立ち遅れた国であるため。	本ガイドライン 2.2.4 項のとおり、優先順位付けを行う場合には、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべきところ、深刻度の高い人権への負の影響は企業によって異なると考えております。
287.	2.2.5	「自社のサプライヤー等」だけでなく、「自社のサプライヤーおよび、その先のサプライヤー等も含めた」の記載を検討頂きたい。「ビジネスと人権」の取組は直接サプライヤーだけでなく、その先に続くサプライチェーン全体、バリューチェーン全体を含めた取り組みだと理解する。そのため、「自社のサプライヤー等」の記載だと対象が限定的であると誤解させる懸念がある。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 1.3 項において、直接の取引先に限られない旨を明示する修正をいたしました。
288.	2.2.5	ガイドライン（案）末尾のＱ４の回答で、「より人的・経済的リソースのある企業が、他の企業による人権尊重の取組のためのコストを負担することが考えられる」との言及がありますが、ガイドライン（案）の本文においては、コスト負担のあり方について明確に記載されていません。そこで、ガイドライン（案）の本文においても、「契約上の立場を利用して一方的にコスト負担を押し付けることは許されない」ことを明記すべきと考えます。 ・理由 今回のガイドライン（案）では、「企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む。以下同じ。）は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、自社・グループ会社、サプライヤー等… における人権尊重の取組に最大限務めるべき」（5 頁 1.3）とされ、「それぞれの企業が人権尊重に取り組む際に、自社のサプライヤー等に対して一定の取組を要求することも想定される」こと、その上で、各企業が「共に協力して人権尊重に取り組むことが重要である」こと（10 頁 2.2.5）について異論はありません。ただ、本ガイドライン（案）に則り、それぞれの企業が人権尊重に取り組む際には、必ずコストが増加すると考えられます。ガイドライン（案）では、例）として技能実習生について繰り返し取上げられていますが（15、18、20、23、26 頁）、過度なコスト削減のニーズが技能実習生の深刻な就労環境などの問題を引き起こしたのは周知の事実です。また、日本の取引社会の現状では、実際にこの取組を進めていく過程で、大企業が下請け・孫請けなどの取引先に対して一方的にガイドラインの遵守を求め、コスト負担を押し付け、その要求に応えられない取引先は取引停止（20 頁 4.2.1.3）とする、ということが行われる可能性が十分あります。まさに、ガイドライン（案）でも指摘されているとおり、「取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性があったりするなど、人権への負の影響がさらに深刻になる可能性」（20 頁）もあります。このようなことを避けるためには、ガイドライン（案）の本文においても、上記の記載を追加すべきと考えます。この点、欧州委員会が本年 2 月 23 日に公表した「コーポレート・サスティナビリティ・デュー・ディリジェンスに関する指令案」においても、対象企業が取引先の中小企業に対し、行動規範等遵守に関して第三者による実証の取得を求める場合、当該実証の費用	本ガイドライン 2.2.5 項において、「企業が、製品やサービスを発注するに当たり、その契約上の立場を利用して取引先に対し一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求した場合、下請法や独占禁止法に抵触する可能性がある。」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		は同法案の適用対象企業が負担すべきことが明示されており、参考になると考えます。	
289.	2.2.5	人権尊重の取組と下請法及び独禁法との関係を整理したガイドラインを作成して頂きたい。 ・理由 「その契約上の立場を利用して取引先に対し一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求した場合、下請法や独占禁止法に抵触する可能性がある」という点について、その記載内容自体にはコメントはないが、人権尊重の取組はバリューチェーン全体（例えば、下請先や二次下請先等を含む）で取り組まなければ実現できないという特徴が存するため、非常に広範な契約上の手当てとモニタリングが必要となる。下請法や独禁法への抵触可能性の指摘は理解できるものの、企業の実務においてその判断には難しい点も存するため、これらの法律への抵触を理由に人権尊重の取組が消極的になる恐れがある。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
290.	2.2.5	企業によるサプライヤー等への影響力の行使や一定の取組の要求において、独占禁止法や下請法に抵触する場合があり得ることが示唆されているが、どのような場合にこれらの規制に抵触するのか、より具体的な指摘を行うことが望ましい。企業がサプライヤー等の他の企業とともに、人権尊重への取組を協力して行う場面においては、当該企業とサプライヤー等の他の企業との関係性や、「協力」の具体的な内容・態様によっては、「協力」を要請すること自体が独占禁止法や下請法に抵触する場合があり得ると考えられる。例えば、ある企業が、そのサプライヤーに対し、①取引継続の条件として、サプライヤーの費用負担をもって、外部委託先や原材料の調達先も含めた幅広な評価・監査を求めることや、②サプライヤーに対する評価・監査の過程で、人権尊重の観点からは必ずしも必要とされない広範な営業秘密情報の開示を求めること、③「影響力の行使」の結果として不当な態様で取引を停止することは、当該サプライヤーとの関係性や負担の程度等によっては、優越的地位の濫用（独占禁止法第 2 条 9 項 5 号）、不公正な取引方法である拘束条件付取引、取引拒絶（同法第 19 条）等に該当するおそれがある。この点に関しては、本ガイドライン案でも一応の指摘がなされているが、どのような場合に、どのような行動をとることがこれらの規制上問題となるのかについては、具体的な説明がなされていない。企業の予見可能性の確保や、サプライヤー等の取引上の地位が劣後する企業への配慮という観点からも、独占禁止法・下請法違反となり得る行為の具体例とその適用条文、抵触を回避するためにどのような配慮が必要となるかのポイントを説明することが望ましい。	下請法や独占禁止法に抵触するかどうかは、個別具体的な事情に基づいて判断されるものであり、本ガイドラインで解釈を示すことは困難であると考えております。
291.	2.2.5	以下の点が可能であることをガイドラインに記載頂きたい。①　各企業の子会社等における、人権方針の公開・人権 DD の情報開示を、親会社が包括的に実施すること②　各企業の子会社等が、親会社が設置する苦情処理メカニズムに参加すること 理由：一般公開の方法の例としてはガイドライン 4.4.2（a）に記載があるが、ホームページ等を持たない／統合報告書を発行していない小規模の会社等も存在し、それらについて「一般に公開されており周知されている」状況を作り出す一つの手段としてグループ単位での発信も有効と考えられるため。また、小規模の会社等において、ガイドライン上求められる要件を満たした苦情処理メカニズムを構築することは負担が大きく、グループ全体での構築が有用と考えられるため。	各親会社の意向や各子会社の規模等の事情は様々であることから、本ガイドラインの記載としております。
292.	2.2.5	人権尊重に対する企業の責任として、すべての企業は人権への悪影響を評価し、行動することが求められる。サプライチェーン内での協力的な取り組みなどは重要であるが、それによって責任が軽減されることがあってはならない(本ガイドライン 2.2.5 章について)。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
293.	2.2.5	ガイドライン（案）においてよりわかりやすさを追求するならば、例えば「各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である」よりも、「企業はサプライヤーにおける人権尊重の取組みや 対応 を支援することが重要である」あるいは「企業は、サプライヤーに対して人権尊重の責任を転嫁しない」などがよいと考える。解釈におけるあいまいさを避け、意図をより明確に伝えることで、より実践に繋がる 可能性がある。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
294.	2.2.5	２．２．５　各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である 「一方的に過大な負担を負わせる形で」「人権尊重の取組みを取引先に要請する企業は、個別具体的な事情を踏まえながらも、取引先と十分な情報・意見交換を行い、その理解や納得を得られるように努める必要がある」について、過大な負担の定義が曖昧なため、最低限協力を要請すべき内容をまとめた指針を別紙の形で提示をお願いしたい。（意見番号 1 のチェックリストの作成にも通じる）協力して取り組むことは重要であるが、関係取引先社内における人権課題の解決においては、最終的には当該会社における自助努力が必須となる。一定の客観的な指標がない場合、過大な負担か否かは主観的な判断とならざるを得ず、結果として消極的な取り組みに終始してしまう可能性が考えられる。	「過大な負担」かどうかについて判断するに当たっては、各企業の規模、取引額等の様々な事情を考慮する必要があると考えられ、「過大な負担」の定義を示すことは困難と考えております。
295.	2.2.5	2.2.5「各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である」について ガイドラインは、企業が取引関係の締結や解消を決定する際に、人権を考慮する必要があることに言及すべきです。サプライヤーとのエンゲージメントは、「命令・支配」に基づくロジックを超えて、研修、影響を受けるステークホルダーとの共同問題解決や協議、インセンティブ（価格割増、受注割増、契約延長など）、人権や環境の要件を満たすための取引関係への支援などが含まれます。また、適切な DD には、企業自身の購買や価格設定の方法が、バリューチェーンにおける人権や環境リスクに影響しているか否かを分析し、調整することが必要です。この点は、インドのファッションブランドの製造工場におけるジェンダーに基づく暴力・ハラスメントを調査した BHRRC 報告書にて指摘されています。 また、ガイドラインは、日本企業のサプライヤーに一般的な人権要件を渡し、サプライヤーがさらに契約条項のみによってバリュ	本ガイドライン 4.1.2.1 項において、「新たな事業活動を行おうとし又は新たな取引関係に入ろうとする場合」も影響評価を実施するべきと記載するとともに、本ガイドライン 4.2.1.3 項において、「取引を停止する場合、取引を継続する場合、いずれも、人権への負の影響の深刻度については考慮されなければならず」と記載しております。また、

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		ーチェーンの上流・下流にカスケードし、それを第三者監査人が「管理」することは、人権の擁護と尊重にとって不十分であることを強調すべきです。企業が社会監査に過度に依存することになりかねませんが、例えばラナ・プラザの崩壊に関する欧州憲法人権センターの調査では、社会監査は労働搾取を防ぐことができないと指摘されています。	「サプライヤーがさらに契約条項のみによってバリューチェーンの上流・下流にカスケードし、それを第三者監査人が「管理」することは、人権の擁護と尊重にとって不十分であることを強調すべき」との御意見については、本ガイドライン2.2.5項において、御意見の趣旨を踏まえ記載をしております。
296.	3	サプライヤー等に対して、人権デュー・ディリジェンスの全体のプロセスを通じて、社内での労使対話が適切かつ十分に行われるよう働きかける必要がある点について、追記すべきである。 ・理由 サプライチェーンにおいて実効性ある人権尊重の取り組みを実施するためには、直接・間接取引先等を通じて、建設的な労使関係を構築していくことが重要である。ついては、サプライヤー等に取り組みを要求するにあたり、人権尊重の取り組みにおける労使対話の重要性について、意識の共有をはかることが有効である。 参考：JTF「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」（pp. 53？54）https://www.jtf-net.com/download-center/	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
297.	3	「人権方針は、人権尊重の責任を果たすという経営陣のコミットメントを示す非常に重要なものであるので、これを策定した際には、経営陣がステークホルダー（少なくとも自社グループの従業員）に対して、人権尊重の取組を行う必要性と意義を説明するなどしてコミットメントを示すことが重要である。」旨の記載を追加されたい。また、脚注 32 は削除頂きたい。 理由：人権方針は、人権尊重の責任を果たすという経営陣によるコミットメントであり、企業の人権尊重の取組みに関する最上位の方針として、非常に重要なものである。企業の中には、他企業の方針を模倣して形式を整えているに過ぎない方針も見受けられるが、人権方針を意義のあるものとするためにも、要件①の経営陣の承認が有する意味（経営陣が人権尊重の取組みを行う必要性と意義について十分に理解して、それを責任をもって履行していくコミットメントであること（例えば、2.2.1 を参照するなどして強調するなど））や③自社の人権尊重だけではなく、関係者に対して企業が持つ人権尊重についての期待をも明記することなどについて、具体的にその重要性について説明していただいた方がよいと考えられる。人権尊重に関する取組みに対しては、消極的な企業も散見されるところであるところ、経営陣のコミットメントをステークホルダーに示すことは取組みを推進するために非常に重要だと考えられる。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
298.	3	人権方針の策定は、最初のステップとして企業が取り組みやすい分野と思われるところ、指導原則でも示される 5 要件に加え、具体的にはどのようなプロセスで作成し、どのような項目を入れることが多いのか、望ましいのかまで踏み込んだ記述があると企業としてもより使いやすいものになると思われた。今後作成予定であるかもしれないですし、チェックリスト的な人権尊重になる懸念はあるとは言え、まず方針を示してもらうことが重要と思われることからより充実させても良いように考えた。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」を別途作成し公表することとしておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
299.	3	人権尊重への企業の期待が明記されていること」とあるが、期待ではなく、企業が満たさなければならない行動規範であるべき ・理由 期待するだけでは企業が行動を起こすとは考えにくい	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
300.	3	以下のように章立ての題名を変更 3.1 人権方針策定の重要性 3.2 各社が取り組むべき優先事項に即した方針策定 3.3 策定後の周知・活用・改訂 理由：現状の 3 章の項目として「留意点」しかないことが、このガイドラインを活用される企業の後ろ向きな姿勢を誘発してしまうと考えられ、まずは人権方針策定を行うことの意義を前向きに解説することが重要と考えるため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
301.	3	脚注 31 での説明として、例えば「業務上のプロセスや手順」など、「手続」procedure に該当する内容も記述してください。3.2 でも、「行動指針や調達指針、業務上のプロセスや手順」と追記してください。 ・理由 人権方針は、策定するだけでなく、経営層から一人ひとりの従業員まで、企業のあらゆる層に浸透させ、社内の理解と協力を得ることが重要で、それが実効的な人権デュー・ディリジェンスと救済につながります。そうした意味で、指導原則の原則 16 の(e)における「事業方針及び手続のなかに反映されている」は極めて重要ですが、その際、行動指針や調達指針などの「事業方針」に反映させるだけでなく、より一人ひとりの業務に近い日々の仕事の「プロセスや手順」に反映させることが不可欠です。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
302.	3	人権方針として盛り込むべき項目（人権課題）について、一般的（代表的）と思われる具体例を例示した方がよいと思います。また、人権方針策定後の周知方法や定着方法についても、例示して説明すべきだと思います。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」を別途作成

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 人権方針等は、既に大企業等において策定され、自社ＨＰ等で公表されている例も多く、これから人権方針の策定に取り組まれる企業は、これら他企業の既存の人権方針等を参考にすることが多いと思われます。しかし、政府のガイドラインを示す以上、やはり重要と思われる項目（人権課題）を具体的に例示しておく必要はあると思います。もっとも、例示するのは項目程度に留めるべきであって、具体的なコミットメント文言まで例示してしまうと、そのまま取り込まれ、各社が一辺倒な内容の人権方針を策定してしまう危惧があるので注意が必要だと思います。 また、人権方針策定後の周知方法や定着方法についても、やはり具体例を紹介した方が浸透しやすいと思います。ＨＰ等での公表や研修実施にとどまらず、コミットメント内容を関係部署へ適切に割り当てることによる組織への組み込みや、サプライヤー等とのエンゲージメント（合意書等）に取り込むことなどを例示すべきだと思います。	し公表することとしておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
303.	3	・「人権方針」を「人権に関する方針によるコミットメント」と書き換えるよう求める。 ・「人権に関する方針の表明は特定の形式に限られる必要はなく、企業の事情に応じて適切な形式とすることが望ましい。」と追記することを求める。 ・理由 Policy Commitment に関する国連指導原則 16 では、Human Rights Policy という記載を用いていない一方で、Statement of Policy の形式について以下の記載がある。The term “statement” is used generically, to describe whatever means an enterprise employs to set out publicly its responsibilities, commitments, and expectations. このことから、国連指導原則自体は単独の「人権方針」の策定を要請していない。企業が人権を尊重する姿勢を文書化すること自体は望ましいことだが、その他の社会課題をあわせて取り入れた包括的な方針に人権尊重についての項目を含めるなど、企業の実情にあわせた策定のあり方が許容しうる。「人権方針」という名称に限定していたずらに策定を求めることは、既存の企業のさまざまな方針との重複や、ステークホルダーにとっての理解しづらさにつながる恐れがあるため、上記の意見を提出するもの。	御意見の趣旨を踏まえて、本ガイドラインの脚注 41 を追記いたしました。
304.	3	人権方針を他の企業行動方針と分離する必要はない 経産省ガイドライン案では、人権方針を独立の文書と捉えられているとの印象があります。しかしそれは形式の問題ではなく、実質的に従業員や取引先等にも周知徹底されることが重要です。また OECD-DD ガイダンスも、そうした方針を経営システムに組み込んだ上で，国内の法令において今後予想されるこれら経営監督機関の独立性，自律性および法的構造を考慮しながら、それが通常の事業プロセスの一部として実施されるようにする点を重視しています。また、そのために DD に対する監督権限および責任を，適切な上級管理者に割り当てるとともに，より広く取締役会レベルにおける責任とすることが推奨されています。	御意見の趣旨を踏まえて、本ガイドラインの脚注 41 を追記いたしました。
305.	3	「3.1 策定に際しての留意点」後段、「人権方針は、人権を尊重するための取組全体について企業としての基本的な考え方を示すものであり、企業の経営理念とも密接に関わるものである。各企業が自社の経営理念を踏まえた固有の人権方針を策定することによって、人権方針と経営理念との一貫性を担保し、人権方針を社内に定着させることができる。」のなかにある「固有の人権方針を策定すること」は、独立した方針として策定、公表が必要なのか。例えば、企業行動規範の一節など、他の手段で人権の方針について表明することでもよろしいのか、確認したい。 ・理由 既に企業行動規範の一節などで人権への取組みを表明しているケースもあると想定され、またどのような手段であっても、経営の意思の表明は可能と考えられるため。	御意見の趣旨を踏まえて、本ガイドラインの脚注 41 を追記いたしました。
306.	3	「人権方針の策定」と「人権 DD」のプロセスにおけるジェンダー主流化の具体策を明示すること。基本的なステップは、「男女別データ」「ジェンダー統計」を用いた実態把握・現状分析の実施と、すべてのプロセスにおける「女性の平等な参画」の確保である。（女性の参画には、当事者としての女性と、女性の問題に取り組んでいる団体の参画が含まれる）。具体的な修正の要求は以下理由を参照のこと。 ・理由 ・人権方針の承認：日本企業の経営陣は男性中心であり、承認・決定の場に女性がいない、もしくは著しく少ないことも想定される。国際的には、それ自体が人権リスクとして捉えられることを周知すると共に、ガバナンスにおけるジェンダーギャップ解消を強く促すべきである。 ・人権方針の策定：策定の際には、ジェンダー及び女性の人権に関する国際基準・プラクティス及び日本を含む各国の状況に知見のある団体・専門家とのダイアログを持ち、人権方針にジェンダー視点を統合するよう促すべきである。 ・人権 DD（負の影響の特定・評価）：国/地域リスクの概要（p13）に「ジェンダー」を含め、当該国のジェンダー状況を把握するための参考資料（例：国連女性差別撤廃条約締約国については委員会による見解・勧告、世界銀行の Women, Business, and the Law、世界経済フォーラムの Global Gender Gap Report、UNDP の National Human Development Report、アムネスティインターナショナルの The State of the World’s Human Rights 等）のリンクを加えるべきである。 ・人権 DD（負の影響の特定・評価）：女性・女の子に特有の普遍的な人権リスク（賃金格差・差別的待遇・職域分離等の労働にお	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。また、御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記したほか、本ガイドライン 2.1.2.1 項の国際的に認められた人権の例、4.3.2 項の例及び 5 項の例のそれぞれにおいて、性別又はジェンダーの視点を追記いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		ける権利、リプロダクティブヘルス/ライツ・セクシュアルハラスメント・職場におけるジェンダーに起因する暴力等の健康と安全への権利、土地・自然資源の所有に関する権利）の特定、人権リスクのジェンダー分析（男女別データの活用、男女の役割分業と意識のギャップ、男性優位の社会及び企業規範、ガバナンスへの関与度合い/資源へのアクセスとコントロールの状況を含む分析）を行うことを促すべきである。ジェンダー平等視点の無いビジネス行動は、社会における既存のジェンダー不平等及び性差別を助長し、個人及びコミュニティ全体に負の影響を及ぼしかねないことを周知すべきである。 ・人権 DD（ステークホルダーからの情報収集）：権利主体としての「女性」を必ず含め、対話・協議には必ず男女双方が参画できるようにし、女性が話しやすい環境を確保することなどを推奨すべきである。また、ジェンダー及び女性の人権に関する国際基準・プラクティス及び当該国のジェンダー状況に知見を持つ団体・専門家の参画を促すべきである。男性中心のステークホルダー・エンゲージメントはそれ自体が人権侵害と捉えられるので、避けるよう促すべきである。 ・人権 DD（深刻度の判断）：深刻度を判断する際には、男女別・ジェンダー統計も活用し、負の影響の可視度・深刻度が男女でどのように異なるのかを検証すること、特に女性が直面しやすい「暴力」、「リプロダクティブヘルス/ライツ」、「経済的脆弱性」の深刻度に目を向けること等を推奨すべきである。人権 DD（負の影響の特定・評価）と同質の対処が求められる。 ・構造的問題（p23）：国際常識に鑑み、社会・経済に広く蔓延する「性差別」「ジェンダー不平等」を構造的問題として明示すべきである。 ・評価：男女別データ・ジェンダー統計を用いて評価を行うこと、ヒアリング等には女性の参加を確保すること、評価結果の分析ではジェンダーに知見のある団体・専門家の助言を得ることを推奨すべきである。	
307.	3.1	人権方針の策定から一連の DD のプロセスにおいてジェンダー視点を持つことの重要性を記述してください。また人権、ジェンダーの専門家を DD チームに加え専門家の意見を考慮すること、また客観性を高めることの重要性にも言及してください。例としてジェンダーに係る内容を追加してください。 ・理由 上記で述べた通り全てのプロセスにおいてジェンダー視点を一貫して持たなければ重大なリスクを見落とす可能性がある。また企業によっては人権やジェンダーに関する深い知識を持っていない可能性があり。国際基準に見合う人権対応が出来ない恐れがある。そうなるとステークホルダーの要求を満たすことができないばかりか、アクティビストなどに指摘されブランドの毀損や不買運動に繋がる可能性がある。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。また、御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記したほか、本ガイドライン 2.1.2.1 項の国際的に認められた人権の例、4.3.2 項の例及び 5 項の例のそれぞれにおいて、性別又はジェンダーの視点を追記いたしました。
308.	3.1	2 段落目の人権方針の記載について、人権方針が企業の基本的な方針を示すことの記載と、人権方針の策定には全社で取り組むべきであること、さらにどのような体制にするか、各部門がどのような役割を果たしうるかについて、もっと丁寧に説明するべきではないか。 ・理由 ビジネスと人権に関する取り組みの社内への浸透、責任ある企業行動を企業方針・経営システムに組み込むために、全社でどのような姿勢で取り組むか、各部門はどのような役割を担えるかが重要である。例えば、「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンスガイダンス」（OECD）の P57～59 には、デュー・ディリジェンス実施に関連しうる部署や職能の例などが示されているが、このような参考文献を活用し、企業がどのような体制で、どのような形で様々な部門を巻き込んで経営システムに人権デュー・ディリジェンスを組み込むべきなのかを示すことも本ガイドラインで求められるのではないかと考える。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
309.	3.1	人権方針について、「各企業が自社の経営理念を踏まえた固有の人権方針を策定することによって、人権方針と経営理念との一貫性を担保し、人権方針を社内に定着させることができる」という点について、必ずしも独立した人権方針でなくとも、例えば、行動規範の一部として策定する形であっても、否定されるわけではない、という理解で良いか。 ・理由 企業によっては、行動規範等の形で自社の理念やコミットメントを表明しているところも多く、その中で、企業としての人権尊重に関するコミットメントを表明している場合もある。その内容等が本ガイドライン P11 に定める 5 要件を満たす形であれば、形式的には個別独立した人権方針ではないものの、実態としては同視しうるものであれば許容されるものかを確認したい。	御意見の趣旨を踏まえて、本ガイドラインの脚注 41 を追記いたしました。
310.	3.1	９ページの７行目「あたって」と、１１ページの最下行の「当たって」とは、どちらかに字句を統一したほうがよい。	御指摘を踏まえ、「当たって」に統一いたしました。
311.	3.1	3.1 項の「そこで、人権方針の策定に当たっては、まずは、自社が影響を与える可能性のある人権を把握する必要がある。」は「そこで、人権方針の運用に当たっては、まずは、自社が影響を与える可能性のある人権を把握する必要がある。」と修正すべきである。	御意見の 1 点目及び 2 点目については、本ガイドライン 3.1 項（策定に際しての留意点）として記載しているため、本ガイドライ

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		また、「ステークホルダー・・・・・・との対話・協議を行うことによって、より実態を反映した人権方針の策定が期待される。」は、「ステークホルダー・・・・・・との対話・協議を行うことによって、より実態を反映した人権方針の運用が期待される。」と修正すべきである。Q&A5 についても 下記 p.9 の コメント参照のこと） また、「各企業が自社の経営理念を踏まえた固有の人権方針を策定することによって ・・・・・・ 社内に定着させることができる。」は「人権方針に関して、各企業が自社の経営理念を踏まえた固有の運用 方針・ 施策を導入することによって・・・・・・社内に定着させることができる。」とすべきである。 また、「最低限、国連人権憲章及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言等の国際的に認められた全ての人権を尊重し、UNGPs、OECD 多国籍企業行動指針及び国際労働機関（以下、ILO 宣言等に基づいて人権尊重プロセスを実施することにコミットする必要がある。」を追加すべきである。	ンの記載としております。 御意見の 3 点目については、固有の人権方針を策定して人権方針と経営理念との一貫性を担保することそれ自体によって人権方針を社内に定着させられると読み得るため、正確性を期すため「人権方針を社内定着させることに繋がる。」と修正いたしました。 御意見の 4 点目については、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 45 を追記いたしました。
312.	3.1	「自社が影響を与える可能性のある人権を把握する必要がある」について、「自社のバリューチェーンが影響を与える可能性のある人権を把握する必要がある」に修正頂きたい。 理由：人権方針の策定にあたっては、自社だけでなく、バリューチェーン全体における人権課題の把握等の分析が必要である。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
313.	3.1	・人権方針策定の条件として、自社が影響を与える可能性の人権を把握することを、人権方針策定に先立ち企業が見極めることは、困難と思われます。複雑化したサプライチェーンの状況を 2 次以降も把握できている企業は稀であり、人権方針策定後、人権 DD を進めるステップにおいて、企業は２次以降のサプライチェーンを把握する取り組みを進めているのが実情です。本案では、人権方針策定の前に、具体的な人権 DD ステップを推奨しているように理解を促しておりますが、こちらはミスリードを生むと思われます。 ・理由 ＵＮＧＰｓ及び UNGPs Reporting Framework では、人権方針策定を最優先事項として捉えています。	Q&A の 5 番において、「人権方針の策定に際して人権 DD の実施が求められるわけではない。」と記載しております。
314.	3.1	「３．１　策定に際しての留意点」において、「人権方針の策定に当たっては、まずは、自社が影響を与える可能性のある人権を把握する必要がある」旨が記載されています。 この「自社が影響を与える可能性のある人権を把握する」というのは、具体的にはどのような作業を通して行うことになるのか（「４．人権 DD（各論）」の「４．１．１具体的なプロセス」で行うことと同義か)、ご教示いただければと思います。 ・理由 分かりやすい方が、いろいろな会社に導入されやすいと思うからです。	Q&A の 5 番において、「人権方針の策定に際して人権 DD の実施が求められるわけではない」と記載しており、「自社が影響を与える可能性のある人権を把握する」ことは、本ガイドラインにおける人権 DD と同じではありません。人権方針を策定するために必要な範囲において、自社が影響を与える可能性のある人権を検討することを意味しています。
315.	3.1	既存の取組を拡張することによる、中小企業における人権方針のあり方を明記すること。 本ガイドラインにおいて、人権方針の各社での策定が述べられています。しかしながら、まったく新たに人権方針を策定することは、ともすれば企業個々の掲げる目的（経営理念など）と乖離した形式上の作文ともなりかねません。 中小企業の場合、その企業の性質は経営者個人の経営哲学が大きく作用し、経営理念においても同じです。したがって、中小企業における人権尊重の経営を確実に根付かせていく上では、企業の経営理念の中に人権尊重の考えを盛り込むことが、実効性の面から見ても有効と考えます。 次に、その経営理念に基づいた経営方針に、人権尊重に関する考え方を盛り込むこと、経営計画においては、毎年度ごとの全社的な検討による影響評価や改善策を具体的行動計画として組み込むことで、独自の人権方針や仕組みづくりを行うことよりも実効性は高まるものと考えます。 こうした中小企業ならではの人権方針やそれに基づく実行のあり方を、本ガイドラインにおいても明記するなど、中小企業がより人権尊重の経営に取り組み易くする工夫が必要です。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」を別途作成し公表することとしておりますが、いずれにしても、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
316.	3.1	3.1「策定に際しての留意点」について ガイドラインは、企業に対し、HRDs と内部告発者の重要性に言及し、これら個人や集団が有する具体的なリスクに言及し、事業とバリューチェーンを通じて HRDs と内部告発者に対する攻撃と報復をゼロにすること、人権擁護活動を可能にし、安全な環境づくりに参加することを約束する人権方針を要求するべきです。	人権擁護者については、本ガイドライン脚注 34 において言及しており、「企業は、根拠のない法的手段を採って人権擁護者を不当な危険に晒したり、人権擁護者を脅す手段として当局に報告したりしてはならないことに留意すべきである」ことを明確にしております。
317.	3.2	12 頁 3.1「例：人権方針を策定する前に、負の影響を受け得るステークホルダーが誰で、自社の事業にどのように関係して存在し	御指摘の例における「専門家」は、特定の資

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		ているかを把握する。そして、社内の問題事例等の情報収集を行うとともに、労働組合との対話や専門家との協議を実施し、自社グループ事業で重要と思われる人権課題を列挙して整理する。その上で、リスクが高いと特定される部分については、人権専門家の意見も聞き、その知見を反映させる。」について、 例えば、弁護士や社会保険労務士、コンサルタントなど、どのような専門家であるかを明確にしてほしい。 ・理由 同様に、国連指導原則１８において、「社内及びまたは独立した社外の人権専門家の知見を活用」とあるが、国内に人権専門家といわれる者は、まだほとんど聞いたことがない。現段階でどのような立場の人を想定しているかが不明瞭なため。	格保有者を念頭に置いているのではなく、「ビジネスと人権」分野に精通した専門家という趣旨で記載しておりましたが、御意見の趣旨を踏まえ修正いたしました。
318.	3.2	策定後の留意点 また、人権 DD の結果等を踏まえ必要に応じて人権方針を改定することも有用である。（続けて）実際にはサプライチェーンの全体像を出来るだけ詳しく調査したうえで経済的弱者の存在などの複雑性についても理解することで正しい判断が可能になる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
319.	3.2	企業全体に人権方針を定着させ、具体的に実践していくための手段として、方針の周知、公表に加えて、人権に関する教育や研修の実施などについても触れるべきである。 ・理由 企業における人権を尊重するための取組み促進のための手段、方法については具体的に記載することが、企業が取り組みを進めるうえで参考になると考える。	本ガイドライン 3 項において、「一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて社内外にわたり周知されていること」を人権方針の要件の一つとしており、かかる「周知」のための活動の具体例には、御指摘の研修の実施も含まれると考えられます。このことを明確にするために、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 46 を修正いたしました。
320.	3.2	・「研修等の実施」を追記することをご検討頂きたい。周知だけでは浸透は難しく、ライツホルダーが自身の権利について理解し、問題があった際に活用されなければ意味がないため、「研修等の実施」と具体策の追記をご検討頂きたい。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 46 を修正いたしました。
321.	3.2	3.2「策定後の留意点」について ガイドラインでは、労働者による理解深化のため、企業に対して人権方針に関する社内研修の実施するよう求めるべきです。また、人権方針に関する研修に加え、自社の事業に関連する人権や環境に関する課題についての啓発を行うべきです。ガイドラインは、CSO とのパートナーシップや関連団体が提供する e ラーニングなど、企業が研修を実施するための具体的な手段について、より明確な指針を示すべきです。 WBA の「2019 年 CHRB」の調査結果によると、関連する管理職を含む労働者への人権コミットメントに関する研修に関する情報を開示した企業は平均 57%のスコアを獲得し、そうした研修に関する情報を開示しなかった企業（平均合計スコア 13.4%）と比べて 4 倍以上となりました。	本ガイドライン 3 項において、「一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて社内外にわたり周知されていること」を人権方針の要件の一つとしており、かかる「周知」のための活動の具体例には、御指摘の研修の実施も含まれると考えられます。このことを明確にするために、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 46 を修正いたしました。
322.	3.2	「人権方針は策定・公表することで終わりではない。企業全体に人権方針を定着させ、その活動の中で人権方針を具体的に実践していくことが求められる。このためには、人権方針を社内に周知し、行動指針や調達指針等に人権方針の内容を反映することなどが重要である。」について 下記を追加 人権方針を＜社内研修等を通じて＞周知し、行動指針や調達指針等に人権方針の内容を反映することなどが重要である。 ・理由 社内での人権方針の周知については、すべての従業員が人権方針及び人権について理解する機会を提供することが重要です。例えばメールなどで知らせるだけでは、浸透が難しいかと思います。米国の Anti-Slavery Law では、社内研修の実施が必須項目と定められています。	本ガイドライン 3 項において、「一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて社内外にわたり周知されていること」を人権方針の要件の一つとしており、かかる「周知」のための活動の具体例には、御指摘の研修の実施も含まれると考えられます。このことを明確にするために、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 46 を修正いたしました。
323.	3.2	行動を起こし、浸透させる 私たちは、人権方針を策定するためのガイドライン草案の詳細なガイダンスを歓迎します。しかし、人権方針を実効あるものにするためには、方針のコミットメントを企業全体に統合するための強固で具体的な手段を伴わなければなりません。ガイドライン案では、企業が日常業務の中で人権方針をどのように統合し、行動すべきかをより強調することで、実際の実施を支援することができます。人権方針を普及させ、行動規範や調達ガイドラインに反映させることに加え、日本企業には、ガイドライン案の 3.2 項において、以下のことが奨励されるべきです。 ・ 企業研修に人権に関する基準を適宜盛り込み、追加的な学習支援が必要な対象グループを特定します。 ・ 会社の人権方針を実施するチームや担当者が十分な資源を与えられ、その機能を遂行するために必要な権限を与えられていることを保証します。	企業による人権尊重の取組方法は様々であり、本ガイドラインの記載としております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・ 職務記述書や業績評価における責任など、人権を人事評価のマネジメントシステムに組み込みます。 ・ 人権デューデリジェンスを浸透させるために、関連するビジネスプロセスを設計または修正します。これは、M&A プロセス、既存のリスク管理システムまたは監査プログラム、サプライヤーの事前選択プロセス、能力開発活動、その他のプロセスに及ぶ可能性があります。 ・ 国連指導原則の報告枠組みに沿った主要業績評価指標の使用を含め、人権を会社の内部および外部コミュニケーションに組み込みます。	
324.	3.2	人権方針策定後の対応については、4.3.2 とも関係するが、「社内プロセス」に組み込み、各人権課題と起こりえる負の影響について、改善を計測する KPI を設定するなどにより、実効性を計測することが重要と考える。例えば、従業員満足度調査、苦情処理メカニズムの通報傾向の開示、女性差別で言えば新卒採用時の応募者・採用実績の男女比比較など。	御指摘の「実効性の計測」については、本ガイドライン 4.3 項において言及しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
325.	3.2	人権方針を企業全体に定着させるための手段として、「実効的な人権 DD を実施するために適切な部署に権限と責任を割り当てるとともに必要な人的・経済的リソースの配分をすることが重要である。」との記載も追加頂きたい。 理由：人権方針の企業に定着させるためには、人権尊重の取組の中核である人権 DD の実効性を確保するためのガバナンスの整備が重要である。そのためには、人権 DD の責任者を決定しておくことおよび必要なリソースを配分しておくことが重要である（指導原則 19 を参考）。なお、「人的・経済的リソースの制約等を踏まえると、すべての取組を直ちに行うことは困難である。」（2.2.4）との記載は、必要なリソースが配分されており、それでもなお、リソース等に制約がある場合を前提にしていると考えられるところ、必要なリソースの配分の必要性について触れる必要がある。	本ガイドライン 4.2 項において、「企業は、特定・評価された負の影響の防止・軽減について、経営陣の最終責任の下で、責任部署・責任者を明確にした上で、適切に取り組む必要がある。」と記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
326.	3.2	人権方針の実施に関する留意点の記述が不十分である 国際的な基準に照らした修正 　人権方針を実施するための実効的な指針とするためには、当該記述では企業が人権尊重責任を果たすにあたっての人権方針の実施に関する留意点としては不十分といわざるを得ず、最低限、以下のような記述を追記するべきである。 　「人権方針の実践として、人権方針の取引先への周知、サプライチェーン全体を通して人権方針が実現するよう、契約や行動規範などに落とし込み、取引先に実施を約束してもらう必要がある。サプライチェーンを通して適切に実施されるように、取引先に対する情報提供や能力強化を前提に、事業レベルの苦情処理メカニズム(Operational Grievance Mechanism)を設置する必要がある。また、その際に第三者機関の監査を活用することも考えられるが、これらが人権リスクを適切に把握できるか、疑義も示されていることからその活用には留意すべきである。プロセスの全体を通して、最も影響を受けるライツホルダーとの意味ある協議およびフィードバックを受けたリスク把握、対応を進めるべきである。」 　また、EU のコーポレートサステナビリティデューディリジェンス（CSDD）指令案に対する批判のように、契約条項の反映が単なる取引先への責任の押し付けにならないように留意すべきであるという点も明記すべきである。	いくつかの御意見については、本ガイドラインの他の場所において、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えておりますが、その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
327.	3.2	「3.2 策定後の留意点」の本文の記載については、記載内容自体はもっともな内容ですが、企業における実務的関心が高い項目にもかかわらず、OECD・DD ガイダンスなどと比較すると記載の具体性が不足していると思われます。そのため、OECD・DD ガイダンスなどを参照しながら、方針を経営システムに統合することや方針をサプライヤーなど取引先とのエンゲージメントに組み込むことに関する具体的な行動（契約書の条項の整備を含みます。）を説明することが適切であると考えます。一方、注 32 の、人権方針の「「公開」とは別に「周知」のための手続が必要となるわけではない」との記載は、実務上、適切な記載ではないため、削除すべきと思われます。	御意見の 1 点目について、貴重なご意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。 御意見の 2 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 46 を修正いたしました。
328.	3.2	本文３行目「このためには、人権方針を社内に周知し、行動指針や調達指針等に人権方針の内容を反映することなどが重要である。」について、方針への内容の反映だけでなく、「計画や事業プロセス、評価などに反映することが重要である」という形にしていただきたい ・理由： 方針類との調整だけでなく、全社的な行動に移していくためには、計画や事業プロセス、評価などに反映され企業の PDCA サイクルに乗せることが重要だと考えます。また、ビジネスと人権に関する指導原則 19 にも「企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されている。」と書いてあり、方針だけでなく、「手続き」に反映することが求められている	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
329.	4	人権方針の策定について、企業内プロセスの設置、NGO を含むステークホルダーとの対話、コミットメントの内外への表明の重要性が示されていることは評価できるが、策定した方針やコミットメントの周知のみならず、そもそも人権とは何か、何が人権侵害にあたり、どのような企業活動が人権への負の影響を与えるのかについて、一般的に日本の企業関係者の理解や認識は未だ高いとは言えない。企業による人権への負の影響を削減・撤廃するためには、人権に関する教育や啓発が不可欠であり、企業内プロセスに研修などの教育機会を設けることにつき明記頂きたい。また、ガイドライン案では NGO をステークホルダーの一つとして、人権方針の策定や関連情報の収集等で対話を持つことを提示しているが、上述したような人権に関する教育・啓発、さらに方針策定後の調査・評価にも NGO が果たせる役割は大きいと考える。特に、人権への負の影響は、脆弱な立場に置かれたステークホルダ	本ガイドライン 3 項において、「一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて社内外にわたり周知されていること」を人権方針の要件の一つとしており、かかる「周知」のための活動の具体例には、御指摘の研修の実施も含まれると考えられます。このことを明確にするために、

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		ー（子ども、障害者、性的マイノリティ、外国人など）によって異なるため、各分野に専門的に取り組む NGO との関与が望ましい。 理由：方針の周知、公表だけでは、不十分であり、企業における人権を尊重するための取組み促進のための手段、方法についても具体的に記載することが、企業が取り組みを進めるうえで参考になると考える。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 46 を修正いたしました。 本ガイドライン 4.1.2.3 項において、負の影響の特定・評価の前提となる関連情報を収集する必要があるところ、その方法の一つの例として、「NGO 等との協議」を記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
330.	4	「リスク」と「負の影響」という表現が出てくるが、同義であれば表現統一をしていただき、使い分けしているのであれば、その定義を明示頂きたい。	「リスク」と「負の影響」は異なるものであり、別々に表記しております。
331.	4	「人権侵害」、「人権への負の影響」、「人権リスク（P22）」の意義および関係を明らかにして頂きたい。例えば、「人権侵害」を実際に存在する人権への負の影響、「人権リスク」を潜在的な人権への負の影響、「人権への負の影響」を人権を享受する力が損なわれた状態を指し、人権侵害および人権リスクを含むと記載することが考えられる。 理由：「人権侵害」、「人権への負の影響」、「人権リスク（P22）」は、ビジネスと人権を語る場合に頻出の言葉であるが、人によって理解が区々であり、意義を統一する必要があると思われる。「人権への負の影響」については、指導原則の解釈の手引き（https://www.icclc.or.jp/human_rights/）を参考にした。	御意見の趣旨を踏まえ、「人権リスク」の語は、「負の影響」に統一いたしました。人権侵害は、人権への実際の負の影響と同義であると考えております。
332.	4	サプライチェーン上流に関する企業の取り組みは強化されてきているものの、本ガイドラインでは下流に対しての重要性も説かれているものと認識する。企業のさらなる取り組み強化に向けて本項へサプライチェーン下流に対しての事例の追加を期待する。 ・理由（可能であれば、根拠となる出典等を添付又は併記して下さい。） 本ガイドライン上にサプライチェーン下流に関する事例が少ないため。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 4.2.1.1 項において「下流」の例を追加いたしました。
333.	4	多様な事例を増やしていただきたい。たとえば、採用や販売等における対応等、サプライチェーン下流における対応等。 ・理由 4. 人権 DD（各論）以降に上記のようなバリエーションがないため。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 4.2.1.1 項において「下流」の例を追加いたしました。
334.	4.1	ガイドライン（案）では、「サプライチェーン」という言葉が一般的に人権 DD の対象範囲として用いられています。しかし、「1.3 本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲」でも示唆されている通り、人権 DD の対象範囲は、サプライチェーン上の関係のみに限定されません。特に、資金の流れや 2 次以降のサプライヤーを概念として包含する「バリューチェーン」という言葉を一貫して使用することが望まれます。 また、企業や投資家がこの複雑且つ広範囲にわたるバリューチェーン全体でどのようにデューディリジェンスを実施すればよいのか、十分な詳細が示されていないのが現状です。もちろん、企業においては業種ごとの違いがあったり、投資家においては資産クラスごとの違いがあったりします。日本における企業に向けては、まずは OECD 多国籍企業行動指針の業種別ガイダンス（農業、アパレル、鉱物のサプライチェーン等が対象）を始めとする国際的な枠組みを参考に策定が検討されることが望まれます。 また、国内外の企業や投資家がどのように人権デューディリジェンスを実施しているかの事例をガイドライン（案）もしくは今後作成予定のガイダンスに盛り込むことが望まれます。様々な資産クラスの投資家による人権デューディリジェンスの事例については、PRI の人権ケーススタディデータベースで確認することができます。このデータベースには、日本の投資運用会社である野村アセットマネジメント株式会社も含まれています。	例えば、EU の「コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案」においてバリューチェーンの語が用いられていることは承知しておりますが、他方で、ドイツの「サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法」においては、「サプライチェーン」の語が、上流に限定しない形で使用されていると理解しており、「サプライチェーン」の語が「上流」のみを指すものとして、必ずしも統一的に使用されているわけではないと認識しております。そのため、「バリューチェーン」と「サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係」との関係性を厳密に説明することは困難と考えております。 また、国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及び ILO 多国籍企業宣言をはじめとする国際スタンダードを踏まえ、本ガイドラインの記載としております。
335.	4.1	負の影響の特定・評価 人権 DD の第一歩は、企業が関与している、又は、関与し得る人権への負の影響を特定し、評価することである。特定・評価に当たっては、生産者（従業員、労働組合・労働者代表を含む）33、市民団体等の NGO、人権擁護者、周辺住民等のステークホルダーとの対話が有益である。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
336.	4.1	負の影響の特定・評価 特定・評価するのは企業ではなく、負の影響を受け、脆弱な立場に置かれ得る個人である。企業は負の影響および負の影響に関す	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		る情報を、潜在的な可能性も含めて自ら積極的に開示および提供しなければならない。このことは「総論」に書くこと。	
337.	4.1	対話対象とするステークホルダーの例に「非正規労働者」を加えるべきと考えます。	本ガイドライン 4.1 項における「従業員」には、契約社員等のいわゆる「非正規労働者」も含まれると考えております。
338.	4.1	「特定評価に当たっては、従業員、労働組合・・・・・対話が有益である。」は、「特定評価に当たっては、潜在的に影響を受けるグループ（特に外国人労働者・実習生や派遣労働者・委託先労働者、地域コミュニティ等の所謂脆弱なステークホルダー）との対話が必須であり、従業員、労働組合・・・・・対話はその補完として有益である。」と修正する必要がある。	本ガイドライン 4.1.2.3 項において、「企業が人権への負の影響を正確に理解するためには、潜在的に負の影響を受けるステークホルダーと直接対話することに努めるべきである。」と記載しております。
339.	4.1	全般を通じて、企業が連携できる国際的なネットワークや NGO といった組織の例などを、列挙したほうが良い。最低限でも、GC（GCNJ）、WBCSD、RBA など。特に、4.1 の自社工場・サプライチェーンに質問表を送る・監査を行なうといった活動が、自社規準のみで実施されると、監査などを受けるサプライヤーに負担も大きい。既にある枠組みや監査手法を取り入れるためには、どのようなものがあるのか、例示が欲しいところ。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
340.	4.1	脆弱な立場にあるステークホルダー(ライツホルダー)を、人権 DD の実施の際、優先的に配慮すべき対象と捉えるべきです。4.1.2.2 項に、展開するように、自社のビジネス活動に影響を受ける脆弱な立場にあるステークホルダー(ライツホルダー)への配慮を強調すべきです。すでに、ビジネスオペレーション上に組み込まれているステークホルダーとの対話を強調しても、脆弱な立場のステークホルダーを補足することにはなりません。 ・理由 UNGPs 原則 18 の解説は、次のように述べています。「人権デュー・ディリジェンスを実行する際の第一歩は、企業が関与する、実際のそして潜在的な人権への負の影響の性質を特定し、評価することである。その目的は、特定の事業の状況において特定の人々に対する特定の影響を理解することである。一般的に、これには、できれば事業計画の実施に先立って人権状況を評価することを含み、誰が影響を受けるかを特定し、関連する人権基準及び問題を整理し、そして事業計画の実施及び関連する取引関係が特定されたものに対してどのように人権の負の影響を与えうるのかを予測することである。このプロセスにおいて、企業は、社会的に弱い立場におかれまたは排除されるリスクが高くなりうる集団や民族に属する個人に対する人権の特別の影響に特に注意を向け、女性と男性では異なるリスクがありうるということにも留意すべきである。」	本ガイドライン 4.1.2.2 項において、「社会的に弱い立場に置かれ又は排除されるリスクが高くなり得る集団や民族に属す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」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
341.	4.1	4.1「負の影響の特定・評価」について ガイドラインは、企業がステークホルダーとの対話を行わなければならないこと、また、事業の開始前だけでなく、事業の全ライフサイクルにおいて実施されるべきであると明確にするべきです。ステークホルダーとの対話は、効果的で、アクセス可能で、安全で、ジェンダーに配慮され、透明性のあるものでなければなりません。対話には、批判的または反対意見を持つ個人や集団も含まれるべきです。企業は、事業、バリューチェーン、プロジェクトのライフサイクルを通じて、リスクの特定と分析、負の影響の防止・緩和・停止のための措置、当該対話への参加や企業の DD プロセスのあらゆる側面から生じるリスクや報復の可能性への対処など、DD の全ての段階で権利保持者と HRDs を積極的にエンゲージ、協議、参画させるよう求められるべきです。この点は、企業活動に声を上げた HRDs に対する攻撃を分析した BHRRC 報告書で強調されています。	ステークホルダーとの対話については、「人権 DD を含む人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要である」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
342.	4.1	「人権擁護者」の定義を明確化頂けますでしょうか。現状全てのステークホルダーに対応すべきと読み取れてしまい、不当な人権擁護者等も含まれてしまう恐れがございます為、規模や資格等で定義頂けませんでしょうか。企業が対応すべきステークホルダーは明確に境界を引いて頂いた方が、企業にとっては対応方針を決めやすいかと存じます。どうぞよろしくお願い致します。	本ガイドライン脚注 34 のとおり、人権擁護者は、「個人で又は他者とともに、人権を促進し又は保護するために平和的な方法で行動する人々」のことであり、特定の規模や資格等が要件とはされておりません。
343.	4.1	人権への負の影響の特定・評価（インパクト・アセスメント）について詳細に記載いただいているが、アセスメントシートのフォーマット例（ひな形、事例）のようなものを付けていただくことを希望する。※本ガイドラインでなく、業界団体から提示いただいてもよいと考える。 理由：企業が人権 DD に着手できないのは、どのような方法でアセスメントを行ってよいか、イメージできないのが一因であると思われる。フォーマット例があることで、どのような評価をすればよいのかイメージしやすくなる。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」を別途作成し公表することとしておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
344.	4.1.1	「自社製品・サービスの追跡可能性を確保するべく、自社のサプライヤー等について把握しておく必要がある。」との部分については、この直後に「そして、自社のサプライヤー等の事業や所在地、納入品の原材料、製造工程に関する情報のほか、労働者など自社のバリューチェーンの影響を受けるステークホルダーに関する情報など、人権への負の影響を特定・評価をするために有用な情報を入手しておくことが重要である。」旨、追加頂きたい。 (a)以下で触れている人権リスクを評価するために必要な情報の入手することが重要である旨、記載しておくべきだと考えられる。特にステークホルダーの把握はリスク評価をするために重要ある。	本ガイドライン 4.1.2.3 項において記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
345.	4.1.1	サプライヤーとどのような関係(契約または合意)を持っているか、どのような影響力を持っているかによってリスクの内容が変わってくるため、例示されている企業固有のリスクの概要にサプライヤーとの契約形態も例示すべき。 ・理由 人権 DD プロセスの重要な要素の 1 つは、被害者の権利の回復、改善である。サプライヤーとの関係性が強ければ、サプライヤーに介入する際のレバレッジとなりうる。改善を効果的に行うためには、サプライヤーと緊密に連携する必要があるため、重要な要素である。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
346.	4.1.1	人権ＤＤにおいて考慮すべき人権リスクとして、ガイドライン（案）13 頁(a)記載の表だけでなく、業種別リスクや、権利保持者（ライツホルダー）別リスクの具体例を示した方がわかりやすいと思います。 ［理由］ ガイドライン（案）13 頁(a)記載の表に引用されているＯＥＣＤ等の資料を参照することはもちろん有意義なのですが、これから人権ＤＤに取り組む企業にとって、よりわかりやすく人権への負の影響（人権リスク）をイメージするには、業種別で問題となりやすい人権リスクの例や、権利の主体（ライツホルダー）別に問題となりやすい人権リスクの例を紹介することが有意義だと思います。この点、一般財団法人国際経済連携推進センター（ＣＦＩＥＣ）・ビジネスと人権問題を考える研究会が発表されている、「中小企業のための人権デュー・ディリジェンス・ガイドライン～持続可能な社会を実現するために～」（https://www.cfiec.jp/jp/pdf/gsg/guideline-20220215.pdf）の 24 頁に記載されている各具体例は、とてもわかりやすく、大いに参考になると思われます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
347.	4.1.1	P12 以降の「4.1.1 具体的なプロセス」の(a) リスクが重大な事業領域の特定、(b) 負の影響の発生過程の特定、(c) 負の影響と企業の関わりの評価、(d) 優先順位付け、のそれぞれについて文字による説明だけではプロセス実施後の output のイメージがしづらく、各企業での実行は難しいと思われる。ある業界の架空企業の例でいいので、プロセスの具体的実施例(a-d のアウトプット例含む)を入れた方が良い。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」を別途作成し公表することとしておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
348.	4.1.1	日本で問題となることが多い高齢者、非正規労働者、障がい者等への差別に係り、どのようにリスク要素を特定するかについて追加的なガイダンスがあると、ガイドラインをより活用しやすいのではないか。 ・理由 高齢者、非正規労働者、障がい者への差別について、表中のいずれのカテゴリーにも当てはまりにくいため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
349.	4.1.1	脚注 36 に本文中の資料が日本社会や日本企業に着目したものではないとの記載があるが、本ガイドラインは日本企業を対象としたものであるため、代表的な日本固有の人権リスク（技能実習生やジェンダーバランスなどが考えられると思われる。）については、本文中で列挙して頂きたい。	どのような負の影響が日本に特徴的であるか定かでないと思われることから、本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
350.	4.1.1	(a) リスクが重大な事業領域の特定 ①国内固有の人権リスク（技能実習生等）に着目した事業リスクの特定方法について、追加的なガイダンスを示してほしい。 ②地域リスクについて、日本としてのガイダンスを示してほしい。 ・意見の理由 ②　国内固有の人権リスクの特定について、有効な指針が存在しないため。 ②企業が独自に特定の国・地域に対し、人権リスクが高いと特定・判断することは、現地感情や各国当局との関係性上、困難さを伴うことから、判断根拠とし得るガイダンスを日本政府として示してほしい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
351.	4.1.1	参考資料として追加のご提案 ● Sweat & Toil: https://www.dol.gov/general/apps/ilab ● The Worst Forms of Child Labour Report ● Findings on the Worst Forms of Child Labor: https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/findings 理由：原文であげている参考資料は国際機関が定めたものが基本的な内容となっていますが、一般的企業が自社の製品・商品分野のリスク、及びビジネスを行う他国の現状を一覧性をもって把握したい場合に上記のツールやレポートは役立つものと考えます。米国政府の発行物をここに掲載すること自体が不可能なのでなければ、ご検討いただければと思います。	本ガイドラインでは、参考資料としては日本政府又は国際機関の資料（又はその日本語訳）を紹介することとしております。
352.	4.1.1	4.1.1 の参考資料として、「米国労働省　児童労働に関する報告書」も含めると良いのでは。 https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor	本ガイドラインでは、参考資料としては日本政府又は国際機関の資料（又はその日本語訳）を紹介することとしております。
353.	4.1.1	本文３行目「そして、この事業領域の特定に当たっては、下表のリスク要素を考慮することが考えられる。」について、表のリスク要素はあくまで例示に過ぎず、仮に表に記載の要素に該当しなかったとしても自社の事業特性等に基づくリスクを考慮すべき	本ガイドライン 4.1.1 項において、「下表のリスク要素を考慮することが考えられる」

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		と思われる。従いガイドラインの表現としては、例えば以下のような形が望ましいと思われる。 「そして、この事業領域の特定に当たっては、たとえば下表のリスク要素を考慮することが考えられる。なお、下表の内容はあくまで例示であり、必ずしもこれらに限定するものではなく、各企業の事業内容等を踏まえて検討することが望ましい。」 ・理由： 表の中の「製品・サービスのリスク」の記載が「特定の製品・サービスの開発又は利用において使われる原材料等又は開発・製造工程に関連するリスク」となっているが、この記載は主に製造業を念頭にしていると思われる。 非製造業の場合は、例えば「サービスの提供の仕方に関連するリスク」なども重要になると思われる。	と記載することで、当該表はあくまでも例示であることを示しております。
354.	4.1.1	4.1.1(b)の項目名を「負の影響の発生過程の特定と評価」に修正し、本文の上記部分に続けて、次の記述を加えてください。「誰が負の影響を受けるかを特定し、国際的に認められた何の人権がどのように負の影響を受けている、または受ける可能性があるのかを評価する。」 ・理由 4.1 冒頭の「人権 DD の第一歩は、企業が関与している、又は、関与し得る人権への負の影響を特定し、評価することである」の「具体的なプロセス」として、人権への負の影響を「国際的に認められた人権」に基づいてどのように特定、評価すればいいのかを丁寧に記述してください。この一文とその後の「4.1.1 具体的なプロセス」で記述されている(a)～(d)の内容だけでは、企業は指導原則に基づいて適切に「第一歩」を踏み出すことができません。具体的には指導原則 18 解説の記述を、「誰が影響を受けるかを特定し、関連する人権基準及び問題を整理し」に焦点をあてながら、つまり「誰の」「何の」人権に影響を与えうるのか、に焦点をあてながら、わかりやく丁寧に記述することが必要です。上記 2.1.2.1「人権の範囲」における不十分な記述とともに、ここでの記述が改善されないと、企業は 国際スタンダードに基づいて人権デュー・ディリジェンスを実施することができません。 （根拠となる出典）指導原則 原則 18 解説 パラグラフ 1	御意見の趣旨を踏まえて、修正いたしました。
355.	4.1.1	4.1.1(b)項:「(b)負の影響の発生過程の特定 自社のビジネスの…特定を行なっていく。」は「(b)負の影響の特定自社のビジネスの各工程における人権への負の影響の特定は、潜在的に影響を受けるグループ（特に外国人労働者・実習生や派遣労働者・委託先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー）やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議によって特定する。」と修正すべきである。 4.1.1(c)項:についても、「適切な対応方法…について評価する。」は「適切な対応方法…について、(b)で特定された影響に関して評価する。」と修正すべきである。	御意見の 1 点目について、本ガイドライン 4.1.2.3 項において、「企業が人権への負の影響を正確に理解するためには、潜在的に負の影響を受けるステークホルダーと直接対話することに努めるべき」としており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。 御意見の 2 点目について、本ガイドラインの構成や流れから明らかと考えております。
356.	4.1.1	(b) 「負の影響の発生過程の特定」のタイトルや内容は、国際スタンダードと齟齬があるため、OECD・DD ガイダンスなどを参考としながら「重要なリスク領域における詳細な評価」などと修正すべきと考えます。また、「具体的なプロセス」という項目であるにもかかわらず、その内容が具体的でないため、OECD・DD ガイダンスなども参照しながら、「重大なリスク領域における詳細な評価」の局面におけるサプライチェーン・マッピング、二次以下のサプライヤーの調査、コントロール・ポイントに対するエンゲージメント、ステークホルダーとの対話などを具体的にどのように行っていくかを追記すべきと考えます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
357.	4.1.1	4 .1.1 b) 負の影響の発生過程の特定において、「自社のビジネスの各工程」は「自社およびサプライチェーンの各工程」とすべきと考える。また、「負の影響がどのように発生するかを具体的に特定していく」とあるが、方法がイメージし難いので、今後作成される実務担当者向けの資料での明解なガイドを希望する。	「自社のビジネスの各工程」には、自社のグループ会社やサプライヤー等も含まれ得るものと考えております。
358.	4.1.1	（ｃ）の最終行「～ついて評価する。」の後に、下記を追記することを提案する。 「なお『助長する』と『直接関連している』の関係性は連続性があり、例えば、当初は『直接関連している』に過ぎない場合でも、人権 DD を通じて人権への負の影響を特定していたにもかかわらず合理的な措置もとらないことが続いた場合などは『助長している』と評価される可能性があることに留意する。」 ・理由 2011 年の指導原則成立後、「引き起こす」「助長する」「直接関連する」という企業と人権への負の影響との関係性について、国連人権高等弁務官事務所からより詳細な見解が出されてきており、この点を補足するのは日本企業の理解の助けとなり有益である。 特に、2017 年 6 月に出された文書（OHCHR Response to Request from BankTrack for Advice Regarding the Application of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the Context of the Banking Sector (12 June 2017)2）では、「助長」と「直接関連」は連続性があり、直接関連に過ぎない場合でもその人権デュー・ディリジェンスを通じて人権への負の影響を特定していたにもかかわらず、合理的な措置もとらない場合は「助長」に発展する場合があることを示している。	御意見の趣旨を踏まえ、Q&A の 13 番に追記いたしました。
359.	4.1.1	感染症や紛争は人権侵害の大きな要因となり得ることを認識し、コロナ禍や紛争における人種差別や飢餓・難民人口の増加など	貴重な御意見として、今後の検討の参考に

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		のリスクを事例として挿入 ・理由 地域固有のリスクと捉えられる可能性もあるが、コロナ渦において人種差別や飢餓・難民人口のリスクが高まっているほか、紛争による難民人口も増えている。例えば、Harvard business review/2020.7.1 によると、「米国では（中略）アジア人とアジア系米国人は、職場でも公共の場でも、人種差別的な中傷や嫌がらせを受けてきた。… 2020 年 3 月半ば以降、アジア系をターゲットとするヘイトクライムや排外的な中傷は 1700 件以上報告されている。」	させていただきます。
360.	4.1.1	優先順位付けの考え方として、ガイドライン（案）記載の内容に加えて、「負の影響と企業の関わり」も影響することを明記すべきだと思います。 ・理由 ガイドライン（案）17 頁 4.1.3.1 では、優先順位付けの考え方として、深刻度と蓋然性が挙げられています、これらの要素に加えて、問題となっている負の影響への企業の関わり方の区別（「引き起こし」、「助長」、「直接関連」の区別）も明記すべきだと思います。この点、ガイドライン（案）10 頁 2.2.4 においても「深刻度の高い負の影響が複数存在する場合には、まず、自社及び直接契約関係にある取引先において、自社が引き起こし又は助長している負の影響に優先的に対応することも考えられる」と記載されており、この視点を人権ＤＤの具体的プロセスの紹介内容の中にも明記した方がよいと思います。	人権への負の影響への対応に係る優先順位は、本ガイドライン 4.1.3.1 項のとおり、人権への負の影響の深刻度により判断され、深刻度の高いものから対応することが求められることになります。国際スタンダードを踏まえると、負の影響の類型（本ガイドライン 2.1.2.2）は、優先順位付けに関係するものではないと理解しております。もっとも、「深刻度及び蓋然性を考慮した上で優先順位の高い負の影響が複数存在する場合」には、本ガイドライン脚注 39 のとおりあくまでも一例として負の影響の類型を考慮することも考えられることから、本ガイドラインの記載としております。
361.	4.1.2.1	(a)～(d)のステップが示されているが、まずはトレーサビリティの確保を前提として提示すべき ・理由 多くの日本企業の問題は、原材料のトレーサビリティもサプライチェーンの把握も不足していることであり、農園／漁場／その他生産地から自社までのサプライチェーンを把握していなければ、人権 DD が出来ているとは言えないため	本ガイドライン 4.1.1 項において、「特定・評価の前提として、自社製品・サービスの追跡可能性を確保するべく、自社のサプライヤー等について把握しておく必要がある。」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
362.	4.1.2.1	「(c)事業環境の変化」の例に、「事業環境の要素となる人モノ金に影響をもたらす政策、規制の導入等（難民・移民の受け入れの増加を促す政策など）」を追加。尚、その解説に、「難民の状態にあること自体、人権が侵害された状況にあり、なるべく回避したいことではある。他方、仮に各国の対応策として難民・移民の受け入れを促すものが導入された場合、こうした難民を安い労働力として飛びつくのではなく、人権方針にもとづいてちゃんとした条件で受け入れることが重要である」と追記。 ・理由 コロナ禍、紛争等により、人権侵害の可能性が高まっており、現状よりも細かく定義することが望ましいと思われるため。	御指摘の「難民・移民」については、本ガイドライン 4.1.2.2 の脆弱な立場に置かれることが多いステークホルダーとして記載している外国人や民族的少数者等に含まれると考えられ、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
363.	4.1.2.1	4.1.2.1 継続的な影響評価　枠囲いの例示部分 例示として「自己評価アンケート」の利用が書かれていますが、実際の影響評価においては、アンケートでリスクを特定できることはありません。回答者はほとんど経営層であり、不都合なことは決して表面化しません。 「アンケートのみに頼らず、第二者監査や工場所在地の第三者機関を利用するなど、重要度に応じて影響評価の精度を上げていくようにすることが必要です」などの記載にしないと「アンケートやってれば十分」との誤解を招くと思われます。	御指摘の本ガイドライン 4.1.2.1 項における記載は、あくまでも例として記載しているものです。本ガイドライン 2.2.4 のとおり、「各企業は、自らの状況等を踏まえて適切な取組を検討する」必要があります。
364.	4.1.2.1	「例：現地住民との土地収用を伴う事業について融資を実施する場合には、現地住民との対話を含め、その事業が現地住民に与える可能性のある負の影響を特定・評価する。」について、 以下のとおり文言を変更してほしい。変更文言案「現地住民との対話を含め」を削除し、「適切な環境・社会リスク評価の実施を含め」に変更。 ・理由 現地住民との対話を含めたリスク評価は、一義的には事業者が実施すべきことであり、金融機関が融資を行う際に求められる要件ではないため（IFC Perfomance Standard、クエーター原則とも乖離し、実情にそぐわない）。外部の専門家を通じた、環境社会リスク評価の実施に基づく、負の影響の特定・評価を想定した表現に変更していただきたい。また、UNGP18 の通り、負の影響の特定・評価は、潜在的に負の影響を受けるステークホルダーとの直接対話・実地調査だけでなく、代替策も示されているため。（4 頁参照）	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
365.	4.1.2.1	業界ごとの影響評価方法の統一 業界ごとに、影響評価の手段・方法を統一すべき。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 通常、サプライヤーは複数の顧客と取引を行っており、今のまま影響評価が一般化してきた場合、1 年に何度も影響評価の対応をおこなう必要が出てくる。特に中小企業においては、この対応に追われてしまい、影響評価に対してネガティブな印象を持たれてしまうことが容易に想像される。したがって、業界の中で影響評価を実施する第三者機関を決める、業界としての SAQ を用意するなどして、「同じことを何度も行う」ような環境を作らないように整備することが肝要である。	
366.	4.1.2.1	人権デュー・ディリジェンスの対象として、公的および民間の警備会社による潜在的な暴力の可能性が含まれることを明記するべきである。 ・理由 企業は、事業上の安全対策に関わる人権リスクを特定、防止、軽減するための人権デュー・ディリジェンスを実施し、公的・私的治安部隊の人権に関わる記録や対立の根本原因を調査し評価する必要がある。 アムネスティ・インターナショナルでは、2021 年 2 月に「バッテリーのバリューチェーンにおけるビジネスと政府が遵守すべき原則」を発表し、採掘産業において、企業が、安全対策について、政府やコミュニティと協議し、治安当局や関連するステークホルダーと定期的な会合を開き、安全対策と関連する人権侵害に関する申し立てがあれば、すべて報告すること、さらに、民間警備会社との契約に、「安全と人権に関する自主的原則」を含めたり、警備会社スタッフが人権に関する研修を受けているか確認したりすることを求めている。企業の安全対策における行き過ぎた暴力については、採掘産業だけでなく、他の業界でも指摘されているところであり、国・企業による対応が期待される。 ▽アムネスティ・インターナショナル：バッテリーのバリューチェーンにおけるビジネスと政府が遵守すべき原則 https://www.amnesty.or.jp/library/report/pdf/bhrs_202106.pdf	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
367.	4.1.2.1	「潜在的に影響を受けるグループ（特に外国人労働者・実習生や派遣労働者・委託先労働者、地域コミュニティ等の所謂脆弱なステークホルダー）やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議（社外専門家や NGO 等の専門知識のある第三者によるものが望ましい）に基づいて評価される必要がある。」を追記すべきである。 また、「例：サプライヤーに対して…サプライヤーと対話の機会を持つ。」も「例：サプライヤーに対して…サプライヤーと対話の機会を持つ。サプライヤーの過去の影響評価の特定結果やアンケート等に基づいて人権リスクの蓋然性の高いサプライヤーに対して、潜在的に影響を受けるグループ（特に外国人労働者・実習生や派遣労働者・委託先労働者、地域コミュニティ等の所謂脆弱なステークホルダー）やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議（社外専門家や NGO 等の専門知識のある第三者による）を実施し、継続的な影響評価を実施する。」に修正するべきである。	御指摘のいずれについても、本ガイドライン 4.1.2.3 項において、「企業が人権への負の影響を正確に理解するためには、潜在的に負の影響を受けるステークホルダーと直接対話することに努めるべき」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
368.	4.1.2.1	囲みで記載されている「例」において、「人権への負の影響（例：危険な作業環境下での労働）」とされているが、ここに、セクシュアル・ハラスメントを加えること（「（例：危険な作業環境下での労働やセクシュアル・ハラスメント）」とすること） ・理由 意見 1 に記したように、日本は、女性の人権の確立、男女共同参画（ジェンダー平等）について著しく立ち遅れた国であり、職場におけるセクシュアル・ハラスメントへの対策も、ILO 条約の批准ができないなど、立ち遅れているため）	他の項目と同様に、継続的な影響評価についても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。 なお、職場におけるセクシュアルハラスメント対策については、男女雇用機会均等法に基づき、事業主に対して雇用管理上の防止措置を講じることを義務付けており、令和 2 年 6 月より、セクシュアルハラスメントに関して相談したこと等を理由とする不利益取扱いを禁止する等、防止対策の強化を行ったところです。引き続き、各企業におけるセクシュアルハラスメント対策の履行確保を徹底し、職場におけるハラスメント対策を推進してまいります。
369.	4.1.2.1	新たな事業活動を行おうとし又は新たな取引関係に入ろうとする場合には影響評価を行う必要があるという点において、例えば、ある投資法人への出資を行う場合には、直接の出資先における人権尊重の体制整備状況を評価するとともに、仮に直接の出資先が人権侵害を引き起こす事業や企業への出資を行っていることが判明した場合は、自社からみた直接の出資先との出資関係を解消できるような契約を締結しておく、定期的に出資先より出資状況の報告を受けるという形は「継続的な影響評価を実施している」ということができると理解してよいか。 ・理由 融資のように長期間の時間軸とは異なる出資において、出資者としてどこまでの影響評価が求められるのかを確認したい。	「出資状況の報告」の意味等によりますが、個別具体的な状況によっては、御指摘の内容は、継続的な影響評価を実施するための方法の一つとも考えられます。ただし、本ガイドライン 4.1.2.3 項のとおり、収集する情報の種類等によって適切な情報収集方法は異なり得るものであるため、そうした視点を踏まえてどのように情報を収集することが適切かについて継続的に検討することが

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
			望ましいと考えられます。
370.	4.1.2.2	本ガイドラインでは、各種認証制度について精査した結果を公表し、適切な認証については活用を推進しつつ、不十分な場合には認証制度の改善を求める内容を明記・公表すべきである。なお、国際的に信頼性の低い認証は認めるべきではないため、例えば最低限の要求として ISEAL メンバーであるかどうか、など客観的な視点を踏まえ、NGO のレポート等も参考にした評価が重要である。 ・理由 一部の農林畜産物や水産物の国際認証（例えば森林認証制度として FSC）は、自社の製品の原産地までのトレーサビリティや、環境・人権面の配慮を確保しうる。一方、認証によっては、人権配慮に関する網羅的な審査事項が十分に含まれていない場合もあるため、本ガイドラインが国際認証の審査の精度の向上にも貢献することが望ましい。 ISEAL：https://www.isealalliance.org/ FSC：https://jp.fsc.org/jp-ja	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
371.	4.1.2.2	「潜在的な負の影響に特別な注意を払うことが望ましい」とあるが，指導原則では，”should involve”とあるので，「注意を払うべき」との記載に修正を求める。 ・理由／根拠 "UNGPs https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf ---- 18. In order to gauge human rights risks, business enterprises should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a result of their business relationships. This process should: (a) Draw on internal and/or independent external human rights expertise; (b) Involve meaningful consultation with potentially affected groups and other relevant stakeholders, as appropriate to the size of the business enterprise and the nature and context of the operation."	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
372.	4.1.2.2	「4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー」に「人権への負の影響の評価に当たっては、脆弱な立場に置かれ得る個人、すなわち、社会的に弱い立場に置かれ又は排除されるリスクが高くなり得る集団や民族に属する個人への潜在的な負の影響に特別な注意を払うことが望ましい。そうした個人はより深刻な負の影響を受けやすいからである。個別具体的に検討する必要があるものの、例えば、外国人、女性や子ども、障害者、先住民族、民族的、種族的、宗教的又は言語的少数者は、脆弱な立場に置かれることが多い。これらの属性は重複することがあり（例：外国人の女性）、その場合には脆弱性がさらに強まり得ることに留意が必要である。」とあります。本ガイドラインでは主に海外ビジネスにおける事例を中心に上げていますが、障害者に対する雇用面・就労環境面での直接的差別、間接的差別がは、大きな問題と認識しています。障害者の権利に関する条約を批准している国は多いですが、実態が伴っているかと言えば、かなり心もとない現状があります。こうした条約に基づく国内法（日本ならば障害者差別解消法）などの順守（合理的配慮も改訂で民間企業を含め義務化された）について、「例」として記述いただけると、日本を含む各国での雇用する企業等への関心の喚起にもなると考えます。（「例：技能実習生を含む外国人に対して・・」と同様に「例：障害者差別に関して障害者差別解消法の順守を・・・」記述）	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
373.	4.1.2.2	4.1.2.2 のこの一文は「2.2 人権尊重の取組にあたっての考え方」の中に、大項目の 1 つ「社会的脆弱層への特別な注意と女性と男性での異なるリスクへの留意が重要である」として記述してください。その上で、この 4.1.2.2 としても記述してください。また、「望ましい」を「べきである」に修正してください。 ・理由 この 4.1.2.2 の部分と同様の表現は、たしかに 4.1.2「負の影響の特定・評価プロセス」に関連する指導原則の原則 18 解説で言及されていますが、同様の内容は指導原則の他の部分（企業に関わる国家の人権保護義務に関する原則 3 解説、国際的に認められた人権に関する原則 12 解説、人権デュー・ディリジェンスの実効性の追跡評価に関する原則 20 解説、国家基盤型の司法的グリーバンス・メカニズムに関する原則 26 解説、国家基盤型の非司法的グリーバンス・メカニズムに関する原則 27 解説）でも言及されています。そもそもこの内容は、指導原則冒頭の一般原則（General principles）で述べられているものです。一般原則は、指導原則のすべての内容にわたって通底させるべき原則であり、したがって、4.1.2.2 でのこの内容は「2.2 人権尊重の取組にあたっての考え方」の中に、「女性と男性での異なるリスクへの留意」も含めて、基本的な項目として記述すべきです。また、指導原則原則 18 解説では should pay special attention とされており、「望ましい」という記述を should に整合した表現に修正してください。 （根拠となる出典） 指導原則 一般原則 パラグラフ 4、指導原則 原則 18 解説 パラグラフ 1	御意見の趣旨を踏まえ、「特別な注意を払うべきである」に修正いたしました。 また、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 を追記いたしました。
374.	4.1.2.2	以下、「特別な注意を払うことが望ましい」を「特別な注意を払うべきである」に文言を修正することを求めます。 人権への負の影響の評価に当たっては、脆弱な立場に置かれ得る個人、すなわち、社会的に弱い立場に置かれ又は排除されるリス	御意見の趣旨を踏まえ、「特別な注意を払うべきである」と修正いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		クが高くなり得る集団や民族に属す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。 さらに、以下、「」部分を加える。 個別具体的に検討する必要があるものの、例えば、外国人、女性や「性的少数者」および若者」、子ども、障害者、先住民族、民族的、種族的、宗教的又は言語的少数者は、脆弱な立場に置かれることが多い。これらの属性は重複することがあり（例：外国人の女性と「性的少数者」、「外国人の若者」）、その場合には脆弱性がさらに強まり得ることに留意が必要である。とりわけ近年、外国人の女性労働者が雇用を継続しながら妊娠・出産を経験することをはじめとするリプロダクティブヘルス・ライツの保障が重要な課題として浮かび上がってきている。 理由 ・「国連指導原則 18」の解説では、「特別な注意を払うべきである」（should pay special attention）とされており、国際基準の表現にすべきである。 ・「性と生殖の権利は人権の一部である」とした国際人口開発会議行動計画があり、「男女平等」「性差別の撤廃」「女性の人権」は、国際人権基準であるから。 ・外国人女性のリプロダクティブヘルス・ライツについて：2020 年の国勢調査結果によれば、15 歳から 34 歳の外国人女性の労働力状態をみると 41.3%が「主に仕事」であり、日本で妊娠を経験する外国人女性も少なくないと思われる。在留資格によっては産休や育休をとることが容易でなかったり、不安定な間接雇用であったり、両立支援制度が整っていない中小零細企業で働く外国人女性が多いこと、あるいは妊娠出産に係る権利についての知識が十分でない、出身国での避妊薬が日本では買えないなど、リプロダクティブヘルス・ライツが侵害されやすい脆弱な立場であることに留意が必要である。移住者と連帯する全国ネットワーク（移住連）が 2021 年 5 月から 6 月にかけて、全国各地の支援者、支援団体から収集した妊娠・出産・育児に関する 58 ケースの分析によると、とりわけ技能実習生の多くが妊娠・出産に関してなんらかの制約を受けており、制約しているのは、送出し機関・監理団体・受入れ機関であることが判明している。さらに、国家戦略特区の外国人家事支援者の中には妊娠よって解雇されかかった事案もあり、事業者への教育の徹底が必要であるから。	他の項目と同様に、脆弱な立場に置かれることが多いステークホルダーについても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。
375.	4.1.2.2	次の末尾の「特別な注意を払うことが望ましい」を「特別な注意を払うべきである」に文言を修正することを提案します。人権への負の影響の評価に当たっては、脆弱な立場に置かれ得る個人、すなわち、社会的に弱い立場に置かれ又は排除されるリスクが高くなり得る集団や民族に属す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。 さらに、下記の文言を追加することを提案します。「とりわけ近年、外国人の女性労働者が雇用を継続しながら妊娠・出産を経験することをはじめとするリプロダクティブヘルス・ライツの保障が重要な課題として浮かび上がってきている。」 例：女性の技能実習生を雇用する企業等において、受け入れた技能実習生に対して、妊娠・出産したからといって意に反して帰国する必要はなく、妊娠・出産をする権利は法的に保障されていること、また、さまざまな母子保健法上のサポートや健康保険等による給付があることなど、必要な情報を提供する。さらに、受入れ企業等が、技能実習生の妊娠・出産を受け容れる姿勢を明確に伝える。 ・理由 私が行った調査に参加したベトナム人技能実習生 12 名全員が、妊娠したら帰国という警告を受けていました。今後こうした課題を解決するために、この件は、特記すべきと考えます。	御意見の趣旨を踏まえ、「特別な注意を払うべきである」と修正いたしました。 その他の御意見につきましては、貴重な御意見として今後の検討の参考にさせていただきます。
376.	4.1.2.2	以下、「特別な注意を払うことが望ましい」を「特別な注意を払うべきである」に文言を修正する。 人権への負の影響の評価に当たっては、脆弱な立場に置かれ得る個人、すなわち、社会的に弱い立場に置かれ又は排除されるリスクが高くなり得る集団や民族に属す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。 さらに、以下、＜＞部分を加える： 個別具体的に検討する必要があるものの、例えば、外国人、女性や若者、子ども、障害者、先住民族、民族的、種族的、宗教的又は言語的少数者は、脆弱な立場に置かれることが多い。これらの属性は重複することがあり（例：外国人の女性、＜外国人の若者＞）、その場合には脆弱性がさらに強まり得ることに留意が必要である。＜とりわけ近年、外国人の女性労働者が雇用を継続しながら妊娠・出産を経験することをはじめとするリプロダクティブヘルス・ライツの保障が重要な課題として浮かび上がってきている。 例：女性の技能実習生を雇用する企業等において、受け入れた技能実習生に対して、妊娠・出産したからといって意に反して帰国する必要はなく、妊娠・出産をする権利は法的に保障されていること、また、さまざまな母子保健法上のサポートや健康保険等による給付があることなど、必要な情報を提供する。さらに、受入れ企業等が、技能実習生の妊娠・出産を受け容れる姿勢を明確に伝える＞ ・理由 ー該当箇所に付記されている脚注 48 の「国連指導原則 18」の解説では、「特別な注意を払うべきである」（should pay special attention）とされている。「望ましい」との記述は誤訳であり、指導原則が力点を置く課題を薄めてしまうものである。また、本ガイドライン	御意見の趣旨を踏まえ、「特別な注意を払うべきである」と修正いたしました。 その他の御意見につきましては、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		案の英語（仮訳版）でも、it is desirable to pay special attention to potential adverse impacts on vulnerable individuals と訳されており、should が desirable に置き換わり、国際基準が改ざんされた表現になっている。国際基準に基づいた表現に修正すべきである。 ・外国人の若者について： 2020 年の国勢調査結果から、15 歳から 19 歳の労働力状態をみると、日本人では「主に仕事」が 5.7%であるのに対して、外国人では 13.9%と高くなっている。これは、日本人に比べて、外国人は、若年で労働市場に参入している確率が高いということである。労働者としての権利を十分に理解していない可能性も高く、権利が侵害されやすい脆弱な立場であることに留意が必要である。 ベトナム人が 47.3%と著しく高くなっているのは、恐らく技能実習生であると推測される。ブラジル人、フィリピン人もそれぞれ 14.8%と 12.5%と高いが、在留外国人統計等に照らしてみると、両者は恐らく、就労に制限のない在留資格をもち、今後も日本に滞在・就労する可能性が高いと類推される。 また、国勢調査で 15 歳から 19 歳の若者の最終学歴をみると、最終学歴が小学校、中学校、あるいは未就学の者の割合が、外国人の場合それぞれ 0.2%、5.0%、0.3%（フィリピン人：0.5%、10.4%、0.3%；ブラジル人：0.6%、11.4%、0.5%）と日本人（0.0%、1.4%、0.0%）と比べて高いことからも、脆弱な立場であることが推測される。 ー外国人女性のリプロダクティブヘルス・ライツについて： 2020 年度の育休取得率は 81.6%（雇用均等基本調査）であるが、これは、出産時に在職している者を母数としており、出産前に退職した者は含まれていない。就業継続を希望しながらも、出産前に退職する（せざるをえない）女性はいまだ多く（大和総研の調査によれば、出産ベースの育休取得率は 45.6%）、女性が就業継続しながら、出産育児を行うための環境をいかに整えていくかは。いまだ大きな課題である。2020 年の国勢調査結果によれば、15 歳から 34 歳の外国人女性の労働力状態をみると 41.3%が「主に仕事」であり、日本で妊娠を経験する外国人女性も少なくないと思われる。在留資格によっては産休や育休をとることが容易でなかったり、不安定な間接雇用であったり、両立支援制度が整っていない中小零細企業で働く外国人女性が多いこと、あるいは妊娠出産に係る権利についての知識が十分でないなど、リプロダクティブヘルス・ライツが侵害されやすい脆弱な立場であることに留意が必要である。移住者と連帯する全国ネットワーク（移住連）が 2021 年 5 月から 6 月にかけて、全国各地の支援者、支援団体から収集した妊娠・出産・育児に関する 58 ケースの分析によると、とりわけ技能実習生の多くが妊娠・出産に関してなんらかの制約を受けており、制約しているのは、送出し機関・監理団体・受入れ機関であることが判明している。なかには、中絶か帰国を迫られたケースもあった。そのように、女性の技能実習生は、送出し機関等から「妊娠したら技能実習は継続できず、帰国しなければならない」などと言われてきており、その結果、妊娠した事実を隠したまま已むなく自宅出産し、嬰児を遺棄して保護責任者遺棄罪に問われたり、死産後に保管していたところを死体遺棄罪に問われるなどの事件につながっている。また、妊娠した事実が実習実施者や監理団体にわかってしまい、無理やり強制帰国させられるケースもある。このほか、あまり表立ってはいないが、母国から中絶用の薬剤を用意して意に反する中絶に及ぶこともあると思われる。技能実習生をはじめとする移民女性の妊娠・出産・育児に関する権利に関して、当事者はもとより、雇用企業をはじめサプライチェーン上の企業・機関に対して周知するとともに、移民女性の権利保護の徹底を図ることが重要である。企業が技能実習生に対して、妊娠した場合の法的な保護や母子保健法上のサポートなど、必要な情報を提供するとともに、企業がそうした事態を受け容れる姿勢を明確にすることが大切である。	
377.	4.1.2.2	社会的に脆弱な立場に置かれる個人（弱い立場に置かれ又排除されるリスクが高くなり得る集団や民族）に加え、「男性と女性への異なるリスクへの留意」を追加すべき。 ・理由 人権を考慮する上でジェンダー視点を取り入れるべきことは国際的にも奨励されているプラクティスである。SDGs の実施においても、ジェンダーの視点をシステマティックに主流化していくことは不可欠であるとされており、2018 年以降、G7 首脳宣言も各項目に女性特有の課題が明記されている。また、主要金融機関が出資し機関投資家に幅広く人権関連のベンチマークとして受け入れられている CHRB（Corporate Human Rights Benchmark）においてもジェンダー及び気候変動（Just Transition）については別のベンチマークが近年設けられている。ジェンダー及び気候変動を加味することは国際社会では既に常識であり、今後その傾向は更に強まると推測される。日本では既にジェンダーに対する意識が他国に比べて大きく遅れているが、国際的にもこれは人権的観点としても捉えられている。今回、ジェンダーと人権の関連をベンチマークの中で明確に記述し、意識を高めていくことがなければ、企業側の意識改革につながる事なく、国際社会からの日本への評価と日本企業の意識のずれが一層開きかねない状況にある。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 を追記いたしました。
378.	4.1.2.2	日本の法制度や社会的な背景に照らし、脆弱性を有するステークホルダーの事例について、記載を追加することが望ましい。 ・理由 当該箇所で記載されている通り、ステークホルダーの脆弱性は個別具体的に検討される必要があるものの、日本の法制度や社会通念、企業文化等に照らし、特に人権リスクに晒される可能性の高いステークホルダーの事例について、記載を追加し、企業の理解を促すことが有効である。	他の項目と同様に、脆弱な立場に置かれることが多いステークホルダーについても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。
379.	4.1.2.2	留意すべき「脆弱な立場にあるステークホルダー」の例として、技能実習生を含む外国人と、先住民族について挙げられていますが、これに加えて、女性、子ども、障害者に関する留意点（具体的な留意方法）も例示されるべきだと思います。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 4.1.2.2 本文では、脆弱な立場に置かれることの多いステークホルダーとして、外国人や先住民とともに、女性、子ども、障害者も挙げられていますが、企業規模にかかわらず、より普遍的かつ身近なステークホルダーは、むしろ女性、子ども、障害者と思われます。この点、ＯＥＣＤガイダンス附属書（Ｑ＆Ａ）のQ11（企業は脆弱な立場にいる可能性のあるステークホルダーとどのようにエンゲージできるのか）において、「例えば、女性、子どもおよび社会的に疎外された共同体当のステークホルダーは、企業の活動から、あるいは、異なる形でより重大な影響を受ける可能性があり、ステークホルダーとのエンゲージメント活動において一層の配慮が必要となる場合がある。」と指摘されています。また、同附属書（Ｑ＆Ａ）では、Q2（企業はジェンダーの課題をどのようにデュー・ディリジェンスに組み込めるか）として、女性が負の影響を偏って受けている可能性がある場合を指摘し、その対処措置を有効かつ適切にするための例として、「男女別のデータ収集・評価」、「ジェンダーに配慮した警告システムおよび内部通報者の保護体制の確立」、「給与・報酬において女性が正当な利益を得ているか否かの評価」、「男性不在の場で女性に意見を聴いたり、女性のための別空間を用意」などが挙げられています。以上の理由から、女性、子ども、障害者に関する留意点も例示された方が、ガイドラインとして、より活用しやすいものとなると考えます。	
380.	4.1.2.2	4.1.2.2.の「脆弱な立場にあるステークホルダー」の注釈に、ジェンダー視点によるレポートの紹介があるが、子どもの人権に企業が及ぼす影響に関する包括的かつ実践的な枠組みとして、2012 年に国連グローバル・コンパクト、ユニセフ、セーブ・ザ・チルドレンが策定した「子どもの権利とビジネス原則」について明記頂くことを要請したい。 https://www.ungcjn.org/activities/topics/detail.php?id=123　https://www.savechildren.or.jp/partnership/crbp/pdf/principles_01.pdf　また、脆弱な立場に置かれている人たちにとっては、「人権侵害を受けている」と提起すること自体がリスクを伴うものであり、そうしたリスクへも十分に配慮した救済措置をとることが肝要である。 ・理由 「脆弱な立場にあるステークホルダー」に対する企業の影響は、ガイドライン仮案にもあるとおり、「潜在的な負の影響に特別の注意を払い…個別具体的に検討する必要」がある。各ステークホルダーに関する企業行動の指針がある場合は、それらを本ガイドラインにて明確に示すことが重要と考える。子どもは大人と比較して企業による負の影響を受けやすく、その影響は児童労働にとどまらず、保護者・養育者の労働・雇用の課題、子どもの権利を侵害するようなマーケティングや製品の安全性、大規模土地収容や環境破壊による健康や教育などの生活基盤への影響など、多岐に渡る。企業が本枠組みを用いて、より包括的に企業による子どもの権利への影響について認識し、デューディリジェンスを行うことが求められる。	御意見の趣旨を踏まえ、「子どもの権利とビジネス原則」について本ガイドライン脚注 64 を追記いたしました。 また、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 4.1.2.2 項（脆弱な立場にあるステークホルダー）において、「負の影響の特定・評価に限らず、人権尊重の取組全体にわたって重要である。」と追記いたしました。
381.	4.1.2.2	囲みで記載されている「例」において、「技能実習生を含む外国人に対して」とされているが、ここに女性を加えること（「技能実習生を含む外国人や女性に対して」とすること）。また、続いて「(例：外国人であることのみを理由とした賃金差別)」としてある箇所について、「(例：外国人であることのみを理由とした賃金差別、セクシュアル・ハラスメントなど)」とすること。	御意見の 1 点目については、御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。 御意見の 2 点目については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
382.	4.1.2.2	ジェンダーの視点については脚注５０で国連の関連レポートが提示されていますが、日本語のものがないので、翻訳した文書を添付でつけてください。 ・理由 日本語の文書がない場合、よほどの大企業でもない限り参照しない可能性が高いと思われます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
383.	4.1.2.2	女性と男性での異なるリスクがあることに言及してください。 ・理由 人権リスクは脆弱な立場の人にネガティブな影響を及ぼす。その脆弱層の中に占める女性の割合は男性よりも著しく高い。人口の半分を占める女性の立場への配慮は重要であり、理解促進のために強調することが望ましい。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 を追記いたしました。
384.	4.1.2.2	「個別具体的に検討する必要があるものの」の例示に、LGBT 等の性的マイノリティを追加してほしい。 ・理由 性的マイノリティは人口の数%であり、職場でカミングアウトしている人が非常に少ない。非常に深刻なハラスメントや排除が起きているにも関わらず、カミングアウトの壁があるため、企業が把握することが難しく、個別の検討が必要なものに明記することが望ましい。	他の項目と同様に、脆弱な立場に置かれることが多いステークホルダーについても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。 なお、職場におけるハラスメントについては、厚生労働省の指針やパンフレット等において、 ・セクシュアルハラスメントには性的指向・性自認にかかわらず該当することがあり得ること ・性的指向・性自認に関する言動やいわゆ

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
			る「アウティング」がパワーハラスメントに該当することがあり得ること を明記しており、引き続き、周知啓発につとめてまいります。
385.	4.1.2.2	次の【】内を補足してください。 「個別具体的に検討する必要があるものの、例えば、外国人、女性や子ども、【LGBTQ＋（性的マイノリティ）、】障害者、先住民族、民族的、種族的、宗教的又は言語的少数者は、脆弱な立場に置かれることが多い。」 ・理由 1) 「東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会持続可能性に配慮した調達コード（第３版）」（注 2）では、保護属性としての示し方で、性別と並んで、性的指向・性自認が挙げられている。 https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/special/watching/tokyo2020/games/sustainability/sus-code/ 職場における LGBTQ+へのさまざまな差別やハラスメントが後をたたない現状もふまえ、これと同様の扱いが必要。 2) 国連は性的指向や性自認に関する差別を解消する取り組みをすすめており、たとえば ILO は UNAIDS/UNDP とともに 2015 年に下記の資料を刊行し、職場での LGBTQ+への差別の解消を求めている。ILO/UNAIDS/UNDP. 2015. 'The promotion of LGBT human rights in the workplace' https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994894343402676/41ILO_IST:41ILO_V2 3) 英語圏では gender に、男女の別だけでなく、シスジェンダー/トランスジェンダーの別も含まれますが、日本で単に「ジェンダー」といったときには、現状では大半の人にはそれが伝わりません。ジェンダー（性別、性自認）と明記して注意を促して、企業が問題を引き起こしてしまうリスクを下げることが必要です。 4) 金融庁は「ソーシャルボンドガイドライン」の「付属書１ ソーシャルプロジェクトの「事業区分」及び「対象となる人々」の例」において、「対象となる人々」の例(「●性的及びジェンダーマイノリティ（○LGBT 等の人々）」を挙げています。これと対応するよう、性的指向・性自認という社会的属性と、この属性に関するマイノリティ（＝LGBTQ＋（性的マイノリティ）を明記すべきです。 （参考）金融庁「ソーシャルボンドガイドライン」（付属書を含む） https://www.fsa.go.jp/news/r3/singi/20211026-2/01.pdf	他の項目と同様に、脆弱な立場に置かれることが多いステークホルダーについても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。 なお、性的マイノリティの当事者を含む多様な人材が活躍できる職場環境を整えるための取組の推進を図ることを目的として、厚生労働省において、企業の取組事例等をまとめたリーフレット等を作成しております。同リーフレットの内容等について、引き続き周知啓発に努めてまいります。
386.	4.1.2.2	現在の案の「4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー」の部分では、脆弱な立場にあるステイクホルダーの事例として黒枠で囲まれた特出しの事例として、外国人と先住民族があげられていますが、女性についても同様に黒枠の特出しで例が書かれるべきです。その際には、女性は性的加害を相対的に受けやすいことにも注意を喚起し、その予防や救済の仕組みに女性の担当者を関与させることが望ましいことなども、女性の人権擁護を実効的に行うための配慮として書き出されるべきと考えます。 このような主張を行うのは、以下の理由によります。注 50 に「ジェンダーの視点について、人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会のレポート「Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights」（ https://digitallibrary.un.org/record/3822962）が参考になる」と書かれていますが、その文書の基本的な考え方がこのガイドラインには十分反映されていないように見えます。同文書の最初のページ、I. Introduction の A. Context の 3 では、多くの企業が（ジェンダーに関する）構造的な形態をとった不平等に実効性あるように取り組んでいないことを指摘するとともに、「したがって、指導原則を実施するにあたっては、具体的かつ実践的なジェンダーについての指針が、政府と企業を利するであろう。Therefore, States and businesses could benefit from specific and practical gender guidance in implementing the Guiding Principles.」と書かれています。ここで指摘されているように、性差別やジェンダー差別についての事例をもっとガイドラインに盛り込み、性差別、ジェンダーに基づく差別が見過ごされないようにしなければ、普遍的人権を守ることに失敗してしまいます。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。また、御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記したほか、本ガイドライン 2.1.2.1 項の国際的に認められた人権の例、4.3.2 項の例及び 5 項の例のそれぞれにおいて、性別又はジェンダーの視点を追記いたしました。
387.	4.1.2.2	外国人技能実習生を受入れている企業は、監理団体による定期監査（四半期に一度）や外国人技能実習機構による実地検査（三年に一度）を受けている。脆弱な立場にあるステークホルダーである外国人技能実習生に対する影響評価は、この監査や実地検査の結果を活用してもいいのではないか。 ・理由 定期監査や実地検査は、2017 年 11 月に施行された外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）に基づいて実施されるが、その名のとおり、技能実習生の保護に重きを置いた内容となっている。定期監査や実地検査が適正に行われていれば、現在想定されている影響評価と同じことがヒアリング・実地にて調査されていることになり、特に、定期監査においては、1 年間で技能実習生全員に対してヒアリングを行うことが前提となっている。このように、全員が対象となる定期監査等を活用すれば、より広範にわたった影響調査が可能になると考えられる。	本ガイドライン 4.1.2.3 項において、負の影響の特定・評価の前提となる関連情報を収集する方法の例の一つとして書面調査を記載しているところ、書面調査の方法についても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。
388.	4.1.2.2	⑴本文中の例として「技能実習生」を明記すべきである。 ⑵「例」において、取組主体が明示されていないところ、「発注元は」と主体を明示すべきである。 ⑶技能実習制度は労働力の需給調整のために利用してはならないことを明記すべきである。	御意見の 1 点目について、他の項目と同様に、脆弱な立場に置かれることが多いステークホルダーについても様々な例が考えら

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 意見内容（１）関連 本ガイドライン 4.1.2.2 では、「脆弱な立場にあるステークホルダー」の例として、「外国人」が挙げられ、さらに、同項目の「例」として、「技能実習生を含む外国人」が挙げられている。 「技能実習生」は、日本の外国人労働者の中でも、さらに「脆弱な立場」にあるものとカテゴライズできる。すなわち、いわゆる技能実習制度（出入国管理及び難民認定法 別表第一の二、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律は、国内外から批判を受けている制度で、米国国務省が発表する「人身取引報告書」でも 技能実習制度についての指摘を受けているところであり、技能実習生に対しては、特にその立場の脆弱性を踏まえた厚い保護が必要である。その意味では、本ガイドライン案において「属性が重複することがあ」ると記述されている点は指摘の通りであって、その例が「外国人の女性」とされているが、技能実習生も、「外国人」であり、「技能実習生」であって、脆弱な属性が重複する一例である。そうすると、本ガイドライン案が「例」として挙げる「技能実習生を含む外国人」というのは、その企業内の外国人労働者全般を指すのか、それとも、その企業内の外国人労働者の中でさらに脆弱な立場に置かれる技能実習生にフォーカスを当てるものなのか判然とせず、外国人でも特に脆弱な立場に置かれている技能実習生に対する、特別な注意の必要性の視点が伝わりにくい。そこで、たとえば、本文中に、「外国人、技能実習生、女性や子ども…」などというように、技能実習生を一つの例として取り上げるべきである。 意見内容（２）関連 ところで、そもそも、この項目における「例」では、「ヒアリング等の調査を実施し、特定された課題に対応する。」とされているが、調査や対応をする主体が特定されておらず、漠とした記述であって、ガイドラインを読む者は、誰が何をすればよいかを認識することができず、不十分である。本ガイドライン案 4.1.2.2 では、本ガイドライン案が 人権への負の影響の評価をするにあたっての検討指針であるところ、その評価をするのは、そのような脆弱な立場にある労働者を雇用する企業だけではなく、そのような企業と取引関係がある発注元企業も対象に含まれているものと思われる（本ガイドライン 4.1 では「人権 DD の第一歩は、企業が関与している、又は、関与し得る人権への負の影響を特定し、評価すること」とされている）。 そうすると、「例」においても、調査や対応をする主体として、「発注元は」と明示するべきである。 意見内容（３）関連 そもそも、技能実習制度は、「人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識（(……）の移転による国際協力を推進することを目的」とするものであって（技能実習法 1 条）、労働力の需給調整に活用されてはならない制度である（同法 3 条 2 項）。にもかかわらず、実際には、特に地方における労働力不足を補うために活用され、日本国内では、その目的である働力不足を補うために活用され、日本国内では、その目的である上記のよう上記のような国際貢献と実態とが乖離していると指摘されて国際貢献と実態とが乖離していると指摘されてきた（古川禎久法務大臣（当時）も、2022 年 7 月 29 日の記者会見（(https://www.moj.go.jp/hisho/kouhou/hisho08_00324.htmlhttps://www.moj.go.jp/hisho/kouhou/hisho08_00324.html）において、そのような指摘があったことを認めている）。実際に、技能実習生を受け入れている中小企業の多くは、技能実習制度の目的が国際貢献にあることを知らずに、労働力不足を補うために活用している。たとえば、社会福祉法人福井県社会福祉協議会は、そのホームページ上において、「県社会福祉協議会（以下「県社協」）では、外国人介護人材の確保を促進するため、県内・タイの各機関等と連携し、技能実習制度を活用したタイ人介護人材の受入れに向けた取組を進めています。」と記載していた（2022 年 6 月 13 日閲覧時。なお、現在は、「県、県社会福祉協議会（以下「県社協」）では、県内・タイの各機関等と連携し、技能実習制度（技能移転）によるタイ人介護人材の受入れに向けた取組みを進めています。」と表記が改められている）。すでに指摘したとおり、技能実習生が、特別な、脆弱な立場にあるステークホルダーであること、しかも、技能実習制度が、本来の制度目的とは異なり人手不足を補うために利用されている実態があることに照らせば、本ガイドライン案において技能実習制度を取り上げるに当たっては、同制度はあくまで技術移転を通じた国際貢献のための制度であること、したがって同制度を労働力の需給調整の手段として利用してはならないことを、本文、または、少なくとも脚注において指摘すべきである。	れ、本ガイドラインの記載としております。 御意見の 2 点目について、本ガイドラインにおける例の記載は、主体を明示しているものを除き、本ガイドラインの読み手が主体となるものとして記載しております。 御意見の 3 点目について、御意見は人権尊重の取組というよりも技能実習制度の在り方に関するものであり、本ガイドラインで記載することは適切ではないと考えております。
389.	4.1.2.2	人権への負の影響の評価に当たっては、脆弱な立場に置かれ得る個人や小規模生産者、すなわち、社会的に弱い立場に置かれ又は排除されたり、経済的弱者で搾取の対象になるリスクが高くなり得る潜在的な負の影響に特別な注意を払うことが望ましい。そうした個人や小規模生産者はより深刻な負の影響を受けやすいからである。	他の項目と同様に、脆弱な立場に置かれることが多いステークホルダーについても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。
390.	4.1.2.2	脆弱な立場のステークホルダーに配慮するという記載を冒頭文に加えてください。	本ガイドライン 4.1.2.2 項の冒頭の一文において、「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」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えておりますが、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライ

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
			ン 4.1.2.2 項（脆弱な立場にあるステークホルダー）において、「負の影響の特定・評価に限らず、人権尊重の取組全体にわたって重要である。」と追記いたしました。
391.	4.1.2.2	脆弱な立場のステークホルダーの人々の代表を各企業における人権尊重指針・規則など策定する委員会などの組織に入れるなど十分に脆弱な立場のステークホルダーの人々の意見を反映する方策をとることを冒頭文にいれるよう提案します。	本ガイドライン 4.1.2.2 項の冒頭の一文において、「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」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えておりますが、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 4.1.2.2 項（脆弱な立場にあるステークホルダー）において、「負の影響の特定・評価に限らず、人権尊重の取組全体にわたって重要である。」と追記いたしました。
392.	4.1.2.2	4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー（本ガイドライン案１５頁）、2.1.2.1 「人権」の範囲（本ガイドライン案６頁）、2.1.2.3「ステークホルダー」（本ガイドライン案８頁）について、 本ガイドライン案 4.1.2.2 の「脆弱な立場にあるステークホルダー」のみならず、本ガイドライン案 2.1.2.1 の「人権」の範囲や本ガイドライン案 2.1.2.3 の「ステークホルダー」などにおいても、指導原則における記載（基本原則・原則 12 の公式コメンタリー、原則２０の公式コメンタリー、原則３１の公式コメンタリー）を参照しながら、脆弱な立場にあるステークホルダーに配慮すべき内容を明記することが必要であると考えます。 また、人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、先住民族の権利に関する国際連合宣言、障害者権利条約、子どもの権利条約、移住労働者の権利条約などの国際条約や「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」や「子どもの権利とビジネス原則」などの原則についても具体的に明示することも必要と考えます。	御意見の 1 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 4.1.2.2 項（脆弱な立場にあるステークホルダー）において、「負の影響の特定･評価に限らず、人権尊重の取組全体にわたって重要である。」と追記いたしました。 御意見の 2 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」及び「子どもの権利とビジネス原則」については、それぞれ、本ガイドライン脚注 63 及び本ガイドライン脚注 64 を追記いたしました。
393.	4.1.2.2	ガイドライン全体で「先住民族」という表現に統一してください。 ・理由 この 4.1.2.2（脚注含む）での「先住民族」以外に、「先住民」が 2.1.2.3、 4.1.2.3 で出てきますが、統一されていません。 （根拠となる出典）アイヌ民族を先住民族とすることを求める決議（衆議院・参議院）	御意見の趣旨を踏まえ、「先住民族」に統一いたしました。
394.	4.1.2.2	「United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples（先住民族の権利に関する国際連合宣言）」に基づいたガイドラインとして、宣言に沿った DD を行うべき。注 49 に説明を入れているが、具体的に何をすべきかが書かれていないため、明記すべき。 ・理由 UNDRIP：https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf	本ガイドライン案 4.1.2.2 項の冒頭の一文において、「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」と記載しており、そのための具体的な方法については、様々な状況に置かれた各企業において検討いただくことになると考えております。
395.	4.1.2.2	経済産業省は、ガイドラインの最終版において、脆弱なグループと協議し、彼らの意見を適切に取り入れるよう特別な努力をすることを推奨する。現代奴隷の問題の場合、女性や少女、移住労働者、強制労働から逃れた人々との対話が不可欠である。例えば、取引停止に関する部分では、企業がサプライヤーとの関係を絶つこと、あるいは保有株式の売却を行うことが、雇用や生活に及ぼす潜在的・実際的影響を正しく理解するために、脆弱なグループの視点が有益であると思われる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
396.	4.1.2.2	「例えば」にある例に、非正規労働者を加えるべきではないか。特に派遣労働者。派遣元でも派遣先でも労使協議に参加できない宙ぶらりんな状態であることが多く、また個人としての主張は契約解除につながりかねない。	他の項目と同様に、脆弱な立場に置かれることが多いステークホルダーについても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。
397.	4.1.2.2	脆弱な立場にあるステークホルダーの例に「就職氷河期世代の労働者・求職者・求職断念者」を加えるべきと考えます。	他の項目と同様に、脆弱な立場に置かれることが多いステークホルダーについても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
398.	4.1.2.2	「先住民族の人権に負の影響を与え得る事業（例：先住民族の転住が必要な土地開発事業）に融資する場合には、融資予定先による負の影響の防止・軽減施策を確認するとともに、社内の専門部署が実地調査を行う。」について、以下のとおり文言を変更してほしい。 変更文言案：「融資予定先による負の影響の防止・軽減施策を確認するとともに、実地調査を行う手続等を加えた通常よりも高いレベルの人権 DD を実施する。」 ・理由 実地調査以外にも人権 DD の手法は考えられることから、限定的な文言を緩和。	脆弱な立場に置かれることの多いステークホルダーである先住民族に負の影響を与え得る事業については、より慎重な手続きを経ることの一例として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
399.	4.1.2.2	「例：先住民族の人権に負の影響を与え得る事業（例：先住民族の転住が必要な土地開発事業）に融資する場合には、融資予定先による負の影響の防止・軽減施策を確認するとともに、社内の専門部署が実地調査を行う。」の実地調査の実現可能性を考えると行うことができない場合は「現地で活動する NGO、人権擁護者、国連機関などとの対話を求める」と含めることを提案する。 ・理由 専門部署の設置や実地調査を実施することは理想的ではあるが、企業の規模やリソースなどから全ての企業が行うことは困難であることから、代替案を提示することで負の影響の防止・軽減につながると考える。	脆弱な立場に置かれることの多いステークホルダーである先住民族に負の影響を与え得る事業については、より慎重な手続きを経ることの一例として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
400.	4.1.2.2	実地調査の主体は社内の専門部署だけではなく、可能な範囲で外部コンサルタントなどの起用も検討すべきである。誰が調査を実施するか、についてはガイドラインの例文でも触れられているが、具体的な主体の選択肢について別項目で言及するべき。 調査を実施する主体の例としては、社内の専門部署、外部コンサルティングファーム、調査会社、社会的監査に特化したコンサルティングファーム、法律事務所（法的な観点からの調査が必要な場合）などが挙げられ、これらを組み合わせる手法もありうる。 また、調査の手法としては、質問票の他にも、監査、公開情報調査、関係者へのヒアリング調査、NGO からの情報収集、NGO や同業他社との協働による調査などが考えられる。なお、英語版には調査の主体についての表記が確認されなかった（以下抜粋参照）ため、明記を検討されたい。When providing loans for projects involving compulsory purchase of land of local residents, identify and assess potential adverse impacts of the project on local residents. Include dialogues with local residents in the process. ・理由 外部コンサルタントなどを利用し、第三者からの視点による調査を行うことで、社内では見えていなかった問題点を確認することができる可能性があり、客観性を担保することができる。	脆弱な立場に置かれることの多いステークホルダーである先住民族に負の影響を与え得る事業については、より慎重な手続きを経ることの一例として本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
401.	4.1.2.2	4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー　第 2 パラグラフ「個別具体的に検討する必要.....」について、 下記文章を第 2 パラグラフの最後に追加 ＜また、脆弱な立場に置かれている人たちにとっては、「人権侵害を受けている」と提起すること自体がリスクを伴うものであり、そうしたリスクへも十分に配慮した救済措置をとることが肝要である。＞ ・理由 脆弱な立場に置かれている人たちには、救済システムへ人権侵害を提起することによって、職を失うなどのリスクが考えられます。日本でも内部通報制度を利用した告発者が不利益な扱いを受ける事案が発生しています。脆弱な立場にある人たちには、より一層の配慮が必要だと考えます。	苦情処理メカニズムについては、本ガイドライン脚注 84 において、脆弱な立場にあるステークホルダーであるかどうかにかかわらず、「利用者は、苦情処理メカニズムを利用したことを理由とするいかなる不利益も受けるべきではない」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
402.	4.1.2.2	ガイドラインは、「外国人」の定義を明確にするべきです。この用語は、「日本で働く移住労働者」や「サプライチェーンにおける日本国外のステークホルダー」まで拡大することが可能です。ガイドラインの範囲は国外の影響も対象としており、脆弱なステークホルダーとしての「外国人」に関する明確な定義がないため、解釈が限定的になる可能性があります。	御指摘の「外国人」は、「脆弱な立場に置かれることが多い」主体の例として記載しており、実際に「脆弱な立場」にあるかどうかは、個別具体的な検討を行って確認する必要があり、「外国人」の定義が不明確であるために解釈が限定的になるとの御指摘は当たらないと考えております。
403.	4.1.2.3	「脆弱な立場に置かれ得る個人、すなわち、社会的に弱い立場に置かれ又は排除されるリスクが高くなり得る集団や民族に属する個人への潜在的な負の影響」とされているが、その集団に属しているために特定の個人が影響をうけるケースだけではなく、それら集団やコミュニティ全体が負の影響を受ける場合があることを明記すべきである。例えば、開発目的のために土地や資源を奪われる先住民コミュニティ、社会的に排除されてきた集団ゆえに児童労働、強制労働、債務奴隷の被害が出やすいダリットなど、サプライチェーンの上流には多数のリスクがある。 脆弱な立場にある属性の重複に関して述べられている。ビジネスと人権の議論においても、ジェンダーの主流化が求められ、差別の交差性や複合差別による人権侵害はサプライチェーンにおいてもさまざまな形で起きうる。この問題についてより明確な説明が必要と考える。	御意見の 1 点目について、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。 御意見の 2 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 63 において、「企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。」と追記いたしました。また、御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記した

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
			ほか、本ガイドライン 2.1.2.1 項の国際的に認められた人権の例、4.3.2 項の例及び 5 項の例のそれぞれにおいて、性別又はジェンダーの視点を追記いたしました。
404.	4.1.2.3	P19 3 行目、「例えば、ステークホルダーとの対話」を「例えば、事業計画などの早期段階でのステークホルダーとの対話」として欲しい。 ・理由 事業を実施したあと、人権尊重していないこと（特定の人を排除する仕様になっているなど）が発覚してからクレーム対応するより、早い段階でステークホルダーと対話して問題を作り込まないようにすることでリスク低減・コスト低減に繋がるため。	本ガイドライン 4.1 項において、人権 DD の最初のステップである負の影響の特定・評価に当たっては、「従業員、労働組合・労働者代表、市民団体、人権擁護者、周辺住民等のステークホルダーとの対話が有益である」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
405.	4.1.2.3	「潜在的に負の影響を受けるステークホルダーと直接対話することに努めるべきである。」について、 「潜在的に負の影響を受けるステークホルダーとの直接対話」の推奨は、実効性を欠く可能性が高く、UNGP に基づき、「そのような協議が可能ではない状況において、企業は、市民社会組織の人々や人権活動家などを含む、信頼できる独立した専門家との協議など、適切な代替策を考えるべきである。」ことを追加してほしい。 ・理由 「潜在的に負の影響を受けるステークホルダーとの直接対話」の推奨は、実効性を欠く可能性が高く、UNGP でも直接対話以外の手法を併せて記載しているため。 （UNGP18 解説）https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/	御意見の趣旨を踏まえ、「そのような協議が可能ではない状況においては、信頼できる独立した専門家との対話等、適切な代替策を考えるべきである。」を本ガイドライン脚注 69 に追記いたしました。
406.	4.1.2.3	人権 DD で優先すべきは、自社のビジネスで影響を受ける人々との対話であります。本案４．１．２．３ 関連情報の収集、の文末に記されたように、「企業が人権への負の影響を正確に理解するためには、潜在的に府の影響を受けるステークホルダーとの直接対話することに努めるべきである。としており、賛同いたします。こちらが、本来企業が進めるべき「人権インパクトアセスメント」の目指す姿と思います。しかしなら、本案の文脈は、この文書以前に記された事項から、サプライヤーアンケートや、組合・NGO との協議を、全面的に推奨されていると読み取れ、本来、企業が行うべきインパクトアセスメントの実施（「企業が人権への負の影響を正確に理解するためには、潜在的に府の影響を受けるステークホルダーとの直接対話することに努めるべきである。」を、弱めていると思います。事実、現状、UNGPs に取り組む日本企業においても、サプライヤーアンケ―ト調査によって、人権 DD を実行していると表明するところが多く、「人権インパクトアセスメント」を実際に実施できている企業は少数です。アンケートは補足的手段であり、その先には、「人権インパクトアセスメント」は人権 DD には必須です。 ・理由　UNGPs 及び UNGPs Reporting Framework	他の項目と同様に、関連情報の収集についても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。なお、本ガイドライン 4.1.2.1 項においては、「その際、自己評価アンケートをサプライヤーに適切に理解してもらい、また、サプライヤーからの（形式的なものでなく）実質的な回答の提出を受けるべく、自己評価アンケートの実施にあたりサプライヤーとの対話の機会を持つ。」と記載しております。
407.	4.1.2.3	該当箇所：4.1.2.3 関連情報の収集（p.16）について、対話が必要なステークホルダーに「外国人技能実習制度における監理団体」を追加願いたい。 ・理由 外国人技能実習制度において、監理団体には月に一度の訪問指導、四半期に一度の定期監査、技能実習生からの相談対応の責務があり、技能実習生の人権リスクに対峙する存在である。自社や自社グループだけでなく、国内サプライヤーが取引をしている監理団体とのエンゲージメントにより、自社のサプライチェーン上の技能実習生に関する負の影響が明確になると考える。2019 年 4 月の入管法改正で設立された「特定技能制度」では、似たような立ち位置に「登録支援機関」がおり、相談・苦情への対応、定期的な面談（四半期に一度）・行政機関への通報を担うことになっているものの、受入企業側でこれらを対応することも可能（自社で対応できる場合は登録支援機関への委託不要）であり、かつ登録支援機関自体が登録制で監理団体のように許可制となっていないため、質が担保されない可能性が高いことを懸念し、本意見には監理団体のみを活用することを提案させていただく。	本ガイドライン 4.1.2.3 項における「ステークホルダーとの対話」に係る「労働組合・労働者代表、NGO 等との協議」の記載は、あくまでも例としての記載であり、これらに限られるものではありません。全てのステークホルダーを列挙することは困難であることから、例示として本ガイドラインの記載のとしております。
408.	4.1.2.3	労働環境の現地調査に係り、日本の専門家の能力・経験不足により影響評価の有効性を担保できないリスクについてもガイドラインで言及するとよいのではないか。 ・理由 日本企業は英語によるコミュニケーションを苦手とすることが多いことから、日本にある専門組織に現地調査を依頼することがある。しかし、日本の専門家が現地の事情や言語に精通していない場合もあり、その場合、影響評価の有効性やその後の更新機会に影響する可能性があるため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
409.	4.1.2.3	P19　3 行目、「例えば、ステークホルダーとの対話」を「例えば、事業計画などの早期段階でのステークホルダーとの対話」として欲しい。 ・理由 事業を実施したあと、人権尊重していないこと（特定の人を排除する仕様になっているなど）が発覚してからクレーム対応するよ	本ガイドライン 4.1 項において、人権 DD の最初のステップである負の影響の特定・評価に当たっては、「従業員、労働組合・労働者代表 33、市民団体、人権擁護者、周辺住

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		り、早い段階でステークホルダーと対話して問題を作り込まないようにすることでリスク低減・コスト低減に繋がるため。	民等のステークホルダーとの対話が有益である」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
410.	4.1.2.3	質問票が解決策の中心という印象を与える可能性がありえる。たとえば、従業員は、質問の意味を正しく理解していなかったり、回答の仕方がわからない、選択肢の中に該当する回答内容がなく、実態とは合わない回答をしてしまうといったことが考えられる。このため質問票は現状を明らかにするには物足りないことがある。適切な評価と DD が行われていることを確認するためにも、自己申告の情報に頼るのではなく、公開情報調査とバリューチェーン上の関係者へのヒアリング調査を組み合わせた調査のほか、NGO との共同での調査、現地監査など他のオプションについても述べる必要があるのではないか。 ・理由 多くの企業で質問票が導入されているが、実態は自己申告で該当箇所をチェックするだけのものとなっている。下位層の多くのサプライヤーは、日々の業務に追われ元請け企業が求めているような ESG へのコミットメントの要求に応えることは困難である。また、彼らは、報復や契約の喪失を恐れ、回答すべき内容を回答しないこともあり、透明性を約束する可能性は低い。DD を適切に実施し、自己申告に頼らずに実態を把握する別の方法が必要だと考える。	他の項目と同様に、関連情報の収集についても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。なお、本ガイドライン 4.1.2.1 項においては、「その際、自己評価アンケートをサプライヤーに適切に理解してもらい、また、サプライヤーからの（形式的なものでなく）実質的な回答の提出を受けるべく、自己評価アンケートの実施にあたりサプライヤーとの対話の機会を持つ。」と記載しております。
411.	4.1.2.3	人権への負の影響に関する判断方法や情報収集方法に関する記載が不十分である（4.1「負の影響の特定・評価」及び 4.1.2.3「関連情報の収集」について） 国際的な基準に照らした修正 しかし例えば、人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-の問１９・２４及び付録 II 等に示されているように、信頼できる外部文書等を参照する手法が紹介されているように人権への負の影響の有無を判断するためには、ステークホルダーとの対話以外にも複数の手段が存在する。国際基準に従ったレベルでの負の影響にかかる検討を進めるために、本ガイドラインにも、具体的にどのような情報に基づき、どう判断するかについての記載が必要である。たとえば、ステークホルダーとの対話以外に、国連人権機関の報告書、メディア報道、国際 NGO のレポートも参照すべきであり、基礎的な英語情報収集の重要性が強調される必要がある。被害者などのステークホルダーとビジネスパートナーの主張が対立している場合、仮に人権への負の影響を主張する者の証拠が十分でない場合であっても、ライツホルダーとの継続的な関係構築と継続的な調査、フォローアップが必要である。指導原則２３に基づき、国内法と国際人権基準が異なる場合は、国際人権基準に基づき、人権への負の影響の有無を決定すべきである(例えば国際基準よりもストライキや結社の自由を制限している国における結社の自由の侵害を判断する場合等)。	他の項目と同様に、関連情報の収集についても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。
412.	4.1.2.3	「どのような方法が適切かは、収集する情報の種類等を踏まえて判断される。例えば、企業が人権への負の影響を正確に理解するためには、潜在的に負の影響を受けるステークホルダーと直接対話することに努めるべきである。」について、本記載は特に具体的に欠けているため、OECD・DD ガイダンス Q25 の記載も参照しながら、いかなる場合にどのような調査方法が適切となるか具体的な記載を行うべきと考えます。OECD・DD ガイダンス Q25 では、いかなるリスク評価の方法をとるかはリスクの性質に合わせて調整するとして、以下の例が挙げられています。 「・特に労働安全衛生、製品安全および環境パフォーマンスに関連するリスクの評価を行うには、現地調査が適している。 ・文書審査は、企業の財務報告基準の遵守状況を審査する場合に適している。 ・労働者との面接およびフォーカスグループ・ディスカッションは、労働および人権に関するリスク、特に、取り扱いに慎重さが必要で通常文書化されていないリスクを評価する場合に適している。労働者は経営側に対して正直な回答を伝えにくい場合があることを踏まえ、場合によっては、信頼できる第三者が面接およびフォーカスグループ・ディスカッションを実施する必要もある。 ・ステークホルダーとのエンゲージメントおよび関連する市民社会組織との協議は、現地社会に対する企業活動の負の影響を評価するのに適していると考えられる。」 このような記載も参照しながら、いかなる場合にどのような調査方法が適切となるか具体的な記載を行うことが重要と考えます。	他の項目と同様に、関連情報の収集についても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。
413.	4.1.2.4	国家等の統治者の関与の下で人権侵害が行われている疑義が生じている地域・国での事業に関しては、実態把握が困難な場合であっても、国際団体や NGO などの情報発信に十分に留意したうえで実態に関する第三者性を伴う調査の実施と公表を行い、取引の正当性を判断すべきである ・理由 実態把握が困難な場合であっても、第三者性のある調査実施やその結果の公表は重要であり、その旨の記載が必要であるため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
414.	4.1.2.4	ここでも国際人道法への言及が必要。とりわけ、軍事占領地における占領国によるビジネスは、占領国市民の入植活動や占領地の資源収奪、紛争・占領状態の恒久化をもたらすという観点からの注意喚起を行うべきである。 International Committee of the RedCross, Business and international humanitarian law, 2006	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
415.	4.1.2.4	「強化された人権 DD」とは具体的にどのような DD をいうのか、一般的な人権 DD とどのように異なるのか、より詳細を示して頂きたい。 ・理由	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 71 に追記いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		注釈の中で参考資料を挙げて頂いているが、経済産業省として重要と考えるポイントをガイドラインに記載して頂けると参考になるため。	
416.	4.1.2.4	紛争等の影響を受け、固有の事情が存在する地域においては、「高いリスクに応じた人権 DD（……『 強化された人権 DD』……）を実施すべきである」としているが、この「強化された人権 DD」の内容について、具体的な説明を加えるべきである。 ・理由 ガイドライン（案）4.1.2.4 の脚注 54 では参考資料が紹介されており、取引先が紛争に関与・貢献していないかという問題意識から企業が行うべきこと等が記載されている。また、ガイドライン（案）4.2.1.3 の脚注 60 では、自社の事業停止や終了を慎重に検討する際には 「 強化された人権 DD を実施するべき」とある。以上のように、「強化された人権 DD」を説明する脚注 54 と脚注 60 は明らかに場面 が異なることもあり、実務を進めるための情報が不十分すぎるためである 。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 71 に追記いたしました。
417.	4.1.2.4	「高いリスクに応じた人権 DD（いわゆる強化された人権 DD）」の具体的な内容に説明頂きたい。 ・理由 紛争地域など固有の事情が存在する地域においては、「高いリスクに応じた人権 DD（以下「強化された人権 DD」という。）を実施すべきである」とされているが、「強化された人権 DD」が。通常の人権 DD と何が異なるのかという点を含めて、その具体的な内容に関する説明がなされておらず、理解しずらい。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 71 に追記いたしました。
418.	4.1.2.4	強化された人権 DD 等は実務的に重要なファクターになるため、より例示を充実することを望みます。 たとえば、国内法と国際法との矛盾が生じている場合等。技能実習生等に関するプラットフォームの運用等。 ・理由 武力紛争が生じた地域では、企業の意図しないところで、企業が意図していない人権侵害が起きることがあるため。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 71 に追記いたしました。
419.	4.1.2.4	「このような固有の事情が存在する地域においては、高いリスクに応じた人権 DD（以下「強化された人権 DD」という。）を実施すべきである。」について、「強化された人権 DD」に関する資料として、補足（No.54）があるが、ガイドライン内に当該参照文書の要点を明示していただきたい。 ・理由 文中にて参照文書の要点を記すことにより、「強化された人権 DD」に対する、より深い理解が促進される。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 71 に追記いたしました。
420.	4.1.2.4	「強化された人権 DD」は、紛争等の影響を受ける地域（本ガイドライン案１７頁）、事業活動を行う地域の国家等の統治者の関与の下、人権侵害が行われる場合（本ガイドライン案２１頁）に限らず、重大な人権侵害を引き起こす又は助長することのリスクが存在する場合は実施を検討すべきことについて言及することが必要と考えます。 また、「強化された人権 DD」で求められる手続等のポイントを本文で紹介することが必要と考えます。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 71 に追記いたしました。その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
421.	4.1.2.4	「武力紛争が生じている地域や犯罪者集団による広範な暴力又は深刻な危害が人々に及ぼされている地域等においては、以下のような点に留意が必要である。」の部分に「特に、鉱業および鉱物の売買に従事する企業は、企業活動により深刻な人権侵害などの影響を与える可能性が高い。」、「また、武力紛争では国際人道法の基準が企業にも適用される。」と追記することを提案する。 ・理由 どのような企業活動であっても負のリスクは生じるが、「OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス 第三版」（OECD）にもあるように鉱物や鉱物の売買に従事する企業が留意する点として明記することが必要である。また、武力紛争では国際人権法のみならず国際人道法の基準が企業にも適応されることを示すことが重要であると考える。	御意見の 1 点目について、本ガイドラインは、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業を対象とするものであることから、基本的に特定の業種には言及しておりません。 御意見の 2 点目について、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
422.	4.1.2.4	冒頭「武力紛争が生じている地域や犯罪者集団による広範な暴力又は深刻な危害が人々に及ぼされている地域等においては、以下のような点に留意が必要である。」について、以下の留意点として 3 点あるが、もう 1 点「ジェンダーに基づく暴力や性的暴力の双方に特別な注意を払う必要がある」という点を追記する ・理由： ビジネスと人権に関する指導原則においても、同様の点について企業に対して支援が必要であることを明記されています。行政からのガイダンスとしては、その点を改めて伝えられる必要があると思います。	御意見の趣旨を踏まえ、「従業員等のステークホルダーが人権への深刻な負の影響を被る可能性が高い。」に続けて、「例えば、紛争等時に性的・ジェンダーに基づく暴力のリスクは特に頻発する。」と追記いたしました。
423.	4.1.2.4	脚注 53 では、「企業は、どのような場所で事業を行うにしても、重大な人権侵害を引き起こす又は助長することのリスクを法令遵守の問題として扱うべきであり」とあるが、削除すべきである。 ・理由 人権侵害を引き起こさない、または助長しないためには、法令のように、遵守すべき明確なルールがあるわけでなく、法令遵守と人権尊重は性質が異なると考えられるためである。また、たとえば、ガイドライン（案）1.2 においては、人権尊重の取組は、「経営リスクの抑制」や「企業価値の向上」という視点で記載されており、2.1.2.1 においては、「法令遵守と人権尊重責任とは、必ずしも同一ではない」との記載もあり、「重大な人権侵害を引き起こす又は助長することのリスクを法令遵守の問題として扱う」とすることは、ガイドライン（案）においても矛盾があるためである。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 70 を修正いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
424.	4.1.2.4	脚注 53 の「企業は、どのような場所で事業を行うにしても、重大な人権侵害を引き起こす又は助長することのリスクを法令遵守の問題として扱うべきであり、このことは、紛争等の影響を受ける地域においても同じである。」という点について、指導原則 23(c)に記載があることを明示したうえで、指導原則 23 の解説にあるとおり、現地の法の支配が不十分である場合や法整備が不十分である場合においても、「域外民事請求や、企業の刑事責任を規定する諸国の法制度に国際刑事裁判所ローマ規程の規定が取りいれられることにより潜在的な企業の法的責任の幅が拡大していることを考えた場合、企業はこのリスクを法令遵守の問題としてとりあげるべきである。」と補足を入れて頂きたい。 ・理由 何故「法令遵守の問題として扱うべき」ということになるのかが理解し難いように思われる。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン脚注 70 を修正いたしました。
425.	4.1.3.1	国際人道法、いわゆる武力紛争法は、武力紛争に適用される主要な法体系であり、企業を含め、武力紛争と密接に関連する活動を行う全ての関係者に対する一定の保護と義務を定めています。ガイドライン案では、特に紛争等の影響を受ける地域における考慮に係るセクション 4.1.2.4 において、国際人道法について言及されることを望みます。 理由：紛争地では、企業は人権侵害や国際人道法の違反への関与、紛争への加担に係る深刻なリスクに直面します。そのような影響の多くは、企業が、意図しないところで、不注意により、不平不満や紛争の助長に加担しているものです。国連指導原則 7 は、このような状況においてデューデリジェンスを強化するよう、企業に明確に求めています。 国際人道法は、国際的な武力紛争（軍事占領を含む）および非国際的武力紛争を含む、すべての武力紛争の状況において適用されます。また、国際人道法は、武力紛争の状況において、または武力紛争に関連して、従業員、管理者、その他の個人が企業のために行う活動に適用されることがあります。状況に応じて、国際人道法はそのような個人に一定の義務を課し、一定の保護を提供します。企業及び従業員は、これらの義務と保護を認識し尊重することが期待されます。さらに、国内法により、従業員による国際人道法の違反に関連して、あるいは国際人道法を違反する他の関係者への加担の結果として、企業自体に刑事責任または民事責任が課されることがあります。ガイドライン案は、国際人権法に根ざしており、企業は、国際人権規約や労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言などに謳われている権利への影響を評価しなければならないと明確に述べています。他方、現在のガイドライン案では、国際人道法への言及は含まれておらず、ICRC としては、紛争の影響を受ける地域における企業経営において考慮されるべき重要事項と考えます。 提言：ガイドライン案の紛争等の影響を受ける地域における考慮に係るセクション 4.1.2.4 において、企業に国際人道法を尊重するよう指針を示し、1949 年のジュネーヴ諸条約（ジュネーヴ 4 条約）を含む、国際人道法に言及する。国際人道法の下で企業やその職員に与えられる保護、および企業の義務に関するさらなる情報は、「ビジネスと国際人道法：国際人道法の下での企業の権利と義務への紹介」を参照されたい。https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/icrc_002_0882.pdf	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
426.	4.1.3.1	自社・自社グループ内の影響評価の重要性 「サプライチェーンに加えてバリューチェーン上の負の影響も十分に考慮し、まずは自社・自社グループ内の影響評価を徹底して実施した上で、サプライチェーン上で蓋然性の高いものに対応することが肝要である」といったように、優先順位の付け方についての示唆を記載願いたい。 ・理由：本来、影響評価はピックアップしてのヒアリングやアンケートではなく、特に自社・自社グループの従業員に対しては須らく調査すべきものである。しかしながら、昨今の人権 DD 等のガイドラインを見ると、いきなりサプライチェーン全体を対象にしており、形式上の影響調査になってしまう可能性が高い。まずは自社・自社グループにおける（中小企業含めて）徹底的な調査を意識づけることが、ガイドライン上では必要だと思われる。	本ガイドライン 2.2.4 項において、「まず、自社及び直接契約関係にある取引先において、自社が引き起こし又は助長している負の影響に優先的に対応することも考えられるが、その場合には、間接的な取引先や自社の事業等と直接関連するにすぎない負の影響へと対応を広げていく必要がある」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
427.	4.1.3.1	「同等に深刻度の高い潜在的な負の影響……蓋然性の高いものから対応することが合理的である。」は削除するか、「同等に深刻度の高い潜在的な負の影響……蓋然性の高いものに対して潜在的に影響を受けるグループ（特に外国人労働者・実習生や派遣労働者・委託先労働者、地域コミュニティ等の所謂脆弱なステークホルダー）やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議（社外専門家や NGO 等の専門知識のある第三者による を実施し、これに基づいて評価・対応することが合理的である。」に修正すべきである。（特定段階で対話・協議を行っていれば蓋然性はない）また、脚注 25 および 57 は削除。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
428.	4.1.3.1	「蓋然性」について、法務省では、「発生可能性」を用いているため表現を共通化して頂きたい。 （参考）https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
429.	4.1.3.1	国内で人権対応の先行する繊維業界の取組みがあり、これを参考にすること 人権対応が国際的なレベルまで進んでいる繊維業界※は、外資系コンサルタント会社デロイトトーマツコンサルティングの指導を受けて、人権デュー・ディリジェンスの実務アプローチとして、「各リスクの重要度を「深刻度」と「発生可能性」の観点から評価」しています。 ※デロイトトーマツコンサルティングホームページ資料参照	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		https://www2.deloitte.com/jp/ja/pages/strategy/articles/cbs/sdgs-senken-12.html	
430.	4.1.3.1	「対応の優先順位は、人権への負の影響の深刻度により判断され、深刻度の高いものから対応することが求められる。同等に深刻度の高い潜在的な負の影響が複数存在する場合には、まず、蓋然性の高いものから対応することが合理的である。」について、「原則として」の挿入 「４．１．３．１優先順位付けの考え方」の「対応の優先順位は、　」と「人権への負の影響の深刻度により判断され、深刻度の高いものから対応することが求められる。　」との間に、「原則として」を挿入して別の考え方もあることの明記をお願いします。 ※法務省作成資料「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応　詳細版　「ビジネスと人権に関する調査研究」報告」５１ページ参照（ＵＲＬ）https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf	国際スタンダード上、人権への負の影響の深刻度によって判断されるものとされております。
431.	4.1.3.1	日本企業と EU 企業との競争条件同等の視点をもつこと 「国際社会からの信頼を高めてグローバルな投資家等の高評価を得」る経済産業省の方針とはいえ、人権対応について EU が先行している現状では、まず当面は日本企業と EU 企業との競争条件を同一にするべきです。 「責任ある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（案）」の「４．１．３．１優先順位付けの考え方」の「対応の優先順位は、人権への負の影響の深刻度により判断され、深刻度の高いものから対応することが求められる」方法では、日本企業の人権対応負担が過度に重いです。国益を重視する観点から、当面は EU 企業との競争条件と同等にするようお願いします。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
432.	4.1.3.1	ガイドラインでは人権問題における優先順位の考え方に対する記載はあるが，人権以外の ESG の問題との優先順位の考え方についても，記載していただきたい。 ・理由／根拠 ESG 間で利害が反する場合の優先順位の考え方について，日本政府としての見解を示していただければ，各企業が対応に悩まなくてすむと考えるため。例えば，カーボンニュートラルを推進するために太陽光発電を進めたいが，材料が強制労働を行っている地域で生産されているケース。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
433.	4.1.3.1	優先順位について、日本における「女性の人権」への対応の立ち遅れを特記すること（例えば、「なお、日本に対しては、国際的に、女性の人権への対応の立ち遅れを指摘されている」などと特記する）。	負の影響への対応の優先順位は、負の影響を受ける人権の種類ではなく、負の影響の深刻度によって判断されるものであることから、本ガイドラインの記載としております。
434.	4.1.3.2	人権に対する「負の影響」の深刻度の判断基準について、記載を充実させるべきである。 ・理由 「負の影響」が複数種存在し、ある種の「負の影響」を軽減させると、他種の「負の影響」が増大することがある。その場合に根底には社会の構造的問題があることも多いため、ガイドライン（案）18 頁の表中の基準により、侵害の性質や態様を考慮しつつも救済困難度が高く、企業の取組が限定的となることがあるためである（ガイドライン（案）　4.2.3 参照）。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
435.	4.1.3.2	深刻度の判断基準として挙げられている規模、範囲、救済困難度の 3 つを用いた判定方法について、具体例を挙げて、どのような性質、態様であれば重大であり、逆に軽微と評価できるのか、説明頂きたい。 ・理由 実務において３つの要素をどのように用いて深刻度を判定していくのかが難しい作業の一つとなっている。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」を別途作成し公表することとしておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
436.	4.1.3.2	注釈 57「抽象的な可能性にとどまる潜在的な負の影響」について具体的に記述してください。 ・理由 「抽象的な可能性にとどまる潜在的な負の影響」という記述は抽象的でわかりにくいため、例を挙げて具体的に説明してください 。	どのような負の影響が「抽象的な可能性にとどまる潜在的な負の影響」に該当するかは、個別具体的な事情により異なることから、本ガイドラインの記載としております。
437.	4.1.3.2	説明が十分でなく読者を混乱させる可能性が高いため、脚注 58 を削除してください。加えて、「是正」の概念またはプロセスを欠落させたガイドライン本文の記述全体を再検討してください。 ・理由 「救済困難度」に関連する表現として、指導原則 24 では「是正可能性」（remediability）、OECD ガイダンスでは「是正不能性」（Irremediable character）が使われています。ちなみに、本ガイドライン案の英語版では irremediability が使われています。「1.はじめに」の脚注 1 で「閲覧できる」と紹介されている国際連合広報センターの指導原則日本語訳では、指導原則 22 での remediation を「是正」と訳しています。本ガイドライン案の本文で「是正」の概念またはプロセスに言及しないのであれば、脚注 58 のように説明なしに「是正」に言及すると読者に混乱を与えます。本ガイドライン案では「是正」（remediation）の概念またはプロセスが欠落しているために、4.1.3.2 では「是正」（remediation）と「救済」（remedy）が同義のものとなっています。しかし指導原則 22 及び 24 は、「是正」（remediation）と「救済」（remedy）を同義とみなすと適切に解釈できない内容となっており、本ガイドライン案の本	是正と救済の用語は、「人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-」においても同様に説明されており、両者の用語が併存することでかえって混乱を招くという考えの下、「救済」の用語のみを統一的に使用することとしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		文全体の関連記述を再検討する必要があります。 （根拠となる出典）指導原則 原則 22、指導原則 原則 24 及び解説パラグラフ 1	
438.	4.1.3.2	是正措置に関する項目を追加すべきである。 ・理由 指導原則 22 にあるとおり、企業は、負の影響を引き起こした、または負の影響を助長した場合、正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力しなければならないことを追記するべきである。人権の負の影響を自社ですべて把握し、防止・軽減のための完全なる対応をすることは難しいため、企業が実際に人権への負の影響を与えることがあることを想定し、必要な是正措置を取るよう企業に求めることが重要である。また、指導原則 19 には、企業が負の影響を防止または軽減する影響力をもつ場合には、それを行使すべきであると記載がある。さらに、原則 22 には、企業が負の影響を生じさせておらず、また助長してもいないが、取引関係によってその事業、製品、またはサービスと負の影響が直接関連している場合、人権を尊重する責任は、企業がそのような負の影響を是正するという役割を担うことがあると記載されている。 ▽国連広報センター：国連ビジネスと人権に関する指導原則 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ ▽ヒューライツ大阪：国連ビジネスと人権に関する指導原則・原則 22　https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ungp/2012/02/22.html ▽ヒューライツ大阪：国連ビジネスと人権に関する指導原則・原則 19　https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ungp/2012/02/19.html	是正と救済の用語は、「人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-」においても同様に説明されており、両者の用語が併存することでかえって混乱を招くという考えの下、「救済」の用語のみを統一的に使用することとしました。
439.	4.1.3.2	負の影響の対応の優先順位について「人権への影響」について「深刻度」という言葉で整理されているが、OECD のガイドライン（和訳版）では、「重大性」という言葉を使っているため、表現統一をして頂きたい。 （参考）責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBCJapanese.Pdf	様々な国際文書の和訳において用語が必ずしも統一的に用いられておらず、本ガイドラインにおいては、深刻度という語を使用することといたしました。
440.	4.1.3.2	4.1.3.2 は、原文では伝わらない。企業人は、企業経営上の負のリスクについて考える習慣が身についている(投資家からの指摘もその観点である)ため、「人権への負の影響の程度」とは何か、を具体的に説明しなければ、何を言っているのか分からないと思う。これがイメージできなければ、4.1 以降の内容を理解するのは難しい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
441.	4.1.3.2	このガイドラインの運用を充実させるために、深刻度を評価するためのリスク情報は国からも常時提供いただける仕組み、機会を期待する。 ・理由 ビジネスと人権指導原則 7 番に基づき。	国として情報提供が可能なものについては、本ガイドライン 1 項において、「企業が積極的に人権尊重に取り組めるよう情報の提供・助言等を行う」と記載しております。
442.	4.1.3.2	国際犯罪への該当性についても言及するべきである 人権への負の影響については、戦争犯罪、人道に対する罪、ジェノサイド、侵略、強制労働、超法規的殺害、拷問、性的暴行・性的虐待、その他マイノリティへの系統的迫害など国際犯罪に該当する場合もあり、その場合は「程度」の問題ではなく、性質上深刻な人権侵害に該当することを前提に対応しなければならないことを明記すべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
443.	4.1.3.2	「深刻度は、人権への負の影響の規模、範囲、救済困難度という 3 つの基準（下表参照）を踏まえて判断される。言い換えれば、深刻度は、人権への負の影響の程度を基準として判断され、企業経営に与え得る負の影響（経営リスク）の大小を基準として判断されない。」について、①上記 文章の後に、「ただし、人権の負の影響の深刻度は、企業の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に影響しうるものであり、企業経営の点からも重要であることに留意すべきである」のような文言を 追加すべきと考える。 ・理由「企業経営に与え得る負の影響の大小を基準として判断されない」のみでは、「人権は企業経営とは別の特別なもの」という印象を与え、経営上の重要課題と理解されにくい。また、コーポレートガバナンス・コードが示す「取締役会等の責務」と齟齬の無い記述が望ましいため。	本ガイドライン 1.2 項において、人権尊重の取組は結果として、経営リスクの抑制や企業価値の向上等に繋がり得るものであることを記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
444.	4.2	「企業は、特定・評価……経営陣の最終責任の下で、責任部署・責任者を明確にしたうえで、適切に取り組む必要がある。」は、「企業は、特定・評価…… 経営陣の最終責任の下で、サプライヤーや調達部門・製造部門等に加えて R&D、マーケティング、経理、物流、苦情処理等を含む全社的な体制に基づく対応を前提として、取締役会がビジネスモデルやビジネスプロセス自体を見直し生産性の改善等と合わせた防止・救済策を実施する等して取り組む必要がある。」と修正すべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
445.	4.2	OECD「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」（21 ページ）に則り、また、ここに記載された「停止、防止、軽減」と整合性を図り、「停止」を追加する。さらに、各アスペクト（1.停止、2.防止、3.軽減）のそれぞれが実際に何を意味するかの例を示す。	国連指導原則を踏まえ、防止・軽減と記載しております。
446.	4.2	是正と離脱に関するガイダンスを強化し、国際基準を反映したものとすること 企業は、みずから引き起こした、あるいは助長した人権侵害を是正するとともに、自社が人権侵害と関連している場合には、その是正を支援する責任がある。本ガイドライン（案）の 4.2.1（とくに小項目「4.2.1.2 自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合」、「4.2.1.3 取引停止」）は全面的に改訂されるべきであり、最低でも国連指導原則、OECD「多国籍企業行動指針」、その他の関連する OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンスと一致するものとならなければならない。とくに、本ガイドラインで	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		は、企業の行為について、企業に対しまたはメディアにおいて苦情申し立てがなされた場合、人権侵害を引き起こし、助長し、又は関連しているかを判断するためにその企業は独立評価を委託するべきだと記載すべきだ。評価範囲には、企業自身の行動と不作為が含まれるべきだ。また評価にあたっては、関連するステークホルダーや影響を受ける人びと（労働組合、コミュニティベース組織、先住民組織など）との協議が行われるべきだ。その評価結果の要約と救済措置の勧告は公開されるべきである。 これとは別に、本ガイドラインは、救済または救済支援の枠組みの一環として、企業が救済費用を適切に分担し、是正に十分な時間を使うことを明記すべきだ。企業が人権侵害や環境破壊への「ゼロ・トレランス」だけを理由として、救済措置を監視監督せずにサプライヤーとの関係を絶つことは、労働者やコミュニティにとって益よりも害をもたらしうる。このため、様々なステークホルダーや影響を受ける人びととの幅広い協議のもと、本ガイドライン（案）を見直して、企業が取引上の影響力を利用して前向きな救済を推進しつつ、救済が進まなければ取引関係の打ち切りもありうると警告するという、エスカレーション・プロトコルを展開した救済フレームワークを作成・提示すべきである。 独立した評価により、企業が人権侵害を救済するか、救済を支援する方法がないと判断された場合、企業は、救済とエスカレーションに向けた合理的な機会を提供した後に、取引関係から責任を持って離脱する措置を講じるべきである。 また、本ガイドライン（案）にある「企業は、社会レベルの構造的問題の解決に責任を負うわけではない」（「4.2.3 構造的問題への対処」）という表現も改めるべきだ。構造的問題は、一企業が単独で解決することは困難であり、時には不可能であることは間違いない。しかし、企業は、政府、会社、その他のステークホルダーと連携して、その解決に向けて集団的に取り組もうとすべきだ。本ガイドライン（案）では、構造的問題に対して「企業においても取組を進めることが期待される」と記されているが、企業にも構造的問題の解決に貢献する責任があることを明確にし、一貫性を確保すべきである	
447.	4.2	労働組合を持たない企業において、例えば取引先が限定される中で当該企業の経営を守るために納期などの顧客要求に応えるために意図せず一時的な負の影響を伴わざるを得ない可能性がある。下請法（中小企業庁）と両輪で企業への啓蒙を深められるよう今後の取組みを展開していただきたい	本ガイドライン 1 項において、「企業に対する周知・啓発活動を推進していく」と記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
448.	4.2.1.1	枠内の事例「調達活動における具体的な業務手順（例：サプライヤーの生産設備や生産能力に基づく～）」について、本ガイドラインに基づいた取り組みの実効性を高めるため、「中小企業が置かれた取引上の立場」を考慮した記述を追加してください。 ・理由 大企業と中小企業との間では力関係が非対称であることにより、サプライヤーが中小企業である場合には、「合意」や「同意」自体が中小企業にとっては不本意なものである場合も少なくな いため、実効性の確保には、こうした「中小企業が置かれた取引上の立場」を考慮することが不可欠です。 （根拠となる出典） 「取引条件・取引慣行改善に係る施策」（NAP：分野別行動計画「人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組」「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」「今後行っていく具体的な措置」）	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
449.	4.2.1.1	4.2.1.1 自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合 例：調達活動における具体的な業務手順（例：サプライヤーの生産設備や生産能力に基づく発注計画をサプライヤーと協議しながら立案すること、事前に合意した数量・納期で発注しサプライヤーの同意なしに数量や納期の変更をしないこと）を調達方針に明記し、~~調達関連部門の従業員~~＜所属部署にかかわらず全従業員＞に対して定期的にトレーニングを実施する。 「調達関連部門の従業員」を＜所属部署にかかわらず全従業員＞に変更 ・理由 受発注業務は調達関連部門だけではなく、他の部署でも行われるため、研修対象は全従業員、少なくとも営業、広報業務など関連業務部門にも周知の必要性があると考えます。	他の項目も含め、自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合の対応例には様々なものが考えられますが、本ガイドラインの記載としております。
450.	4.2.1.1	「4.2.1.1 自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合」の第 1 段落(b)「事業上、契約上又は法的な理由により、･･･活動を直ちに停止することが難しい場合は、･･･段階的にその活動を停止する。」との点は、安易に人権への負の影響の防止・軽減責任を免れる口実とされないよう表現を再考すべきである。本ガイドライン案の 4.2.1.1 の第 1 段落(b)において、「事業上、契約上又は法的な理由により、･･･活動を直ちに停止することが難しい場合は、･･･段階的にその活動を停止する。」との記載がある（本項では、この段階的に活動を停止する手法を「段階的停止措置」という。）。当該記載の趣旨は、企業が負うべき人権への負の影響の防止・軽減責任は企業に無理を強いるものではなく、様々な事情と折り合いをつけながら現実的に解決をしていくことを許容する点にあると推察する。この点は、ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために（A/HRC/17/31）（以下「国連指導原則」という。）第 19 項の解説の最終段落が、企業が取引先の重要性を考慮することについて全く否定しているわけではなく、一定の許容を見せている点と大枠で整合的ではある。 他方で、国連指導原則第 19 項の上記箇所は、人権への負の影響の深刻さを考慮することを求め、また取引継続によって様々なリスクを惹起することについて強く警告をするなど、極めて慎重な姿勢をみせている。以上の国連指導原則の趣旨を踏まえると、本	御意見の 1 点目について、国際スタンダードに則って記載しております。 御意見の 2 点目について、自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合の対応例には様々なものが考えられますが、本ガイドラインの記載としております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		ガイドライン案の標記該当箇所の記載は、段階的停止措置が一種の口実となって安易に乱発されることのないよう表現を調整すべきと考える。具体的には、即時停止の困難性のみを段階的停止措置の前提条件として記載するのではなく、人権への負の影響の深刻度や、即時停止によって企業が負うリスク等を慎重に検討すべき点などを追記すべきと考える。	
451.	4.2.1.1	自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合に挙げられている対応例について、 雇用主等において旅券を取り上げたり、賃金の管理をしたりすることを禁止する必要は、技能実習生に限られたものではなく、外国人労働者一般に当てはまるべきものです。出入国管理及び難民認定法第２３条	他の項目も含め、例には様々なものが考えられますが、本ガイドラインの記載としております。
452.	4.2.1.1	「4.2.1.1 自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合」の（a）(b)の後の「また、企業が実施すべき適切な措置を検討するにあたっては、ステークホルダーと対話を行うことが期待される。」について、「ステークホルダー」を「影響を受けるステークホルダー」に変更する。 ・理由 指導原則では、一般原則において「影響を受ける個人や地域社会に具体的な結果をもたらすため」という目的に沿って個別に、またまとめて読まれるべきことが確認されている。さらに、企業の人権尊重責任のプロセスにおいて、単なるステークホルダーではなく、企業の活動および取引関係から影響を受けるステークホルダー（affected stakeholders）との対話を強調している（原則 18（人権 DD））。よって、「人権尊重の取組にあたっての考え方」を示す部分では、単なるステークホルダーではなく、「影響を受けるステークホルダー」と明記することを提案する。	本ガイドライン 4.1.2.3 項において、「企業が人権への負の影響を正確に理解するためには、潜在的に負の影響を受けるステークホルダーと直接対話することに努めるべきである。」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
453.	4.2.1.2	「影響力の行使」には、能力養成支援（エンパワーメント、キャパシティ・ビルディング）が含まれることの追記を検討いただきたい。国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）が提示している手引きの中に、負の影響を引き起こし又は助長している企業が行使する「影響力」には能力養成支援など、人権関連事項の改善をモチベートする力を含んでいることが明記されている。特に 1.2 人権尊重の意義にも記載があるように、これらは重要な概念であることから、追記を検討いただきたい。	本ガイドライン 4.2.1.2 項において、負の影響の防止・軽減のための手段として、支援を行うことについても言及しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
454.	4.2.1.2	影響力（英語で「Leverage」）とは何か、どのような場合に影響力が存在するかを説明する。影響力は、企業が、人権への負の影響を与える企業の不正な慣行に変化をもたらす能力であり、これを有している場合に存在すると見なされる。 企業が影響力を欠く場合に採用しうる代替措置について説明する。例えば、サプライヤーに対する影響力が限定的で、サプライヤーの能力向上に割り当てる資源が限られている中小企業は、高い閾値を満たすサプライヤーのみと契約するべく、しっかりとした事前資格審査プロセス（取引開始判断にあたってのサプライヤー調査）を確立することなどが考えられる。	影響力の行使や、影響力がない場合における影響力の確保・強化については、本ガイドライン 4.2.1.2 項において記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
455.	4.2.1.2	「影響力の行使・強化の例」は、サプライヤーへの「要請する」や「契約を締結する」、「防止・軽減措置を実施するように促す」等は不適当であり、「人権方針の共有、情報提供、教育訓練の支援、人権 DD の共同実施・支援、救済措置の協力、情報開示の協力等、単なる要請や管理を越えた影響力の行使」や「ビジネスモデルやビジネスプロセスの見直しを含むバリューチェーン全体に渡るコスト・納期等の改善を含めて人権課題の 改善を主導する」といった具体的な協力・支援活動を明記する。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
456.	4.2.1.2	Directly linked の場合の企業の責任として「影響力を行使し、若しくは、影響力がない場合には、影響力を確保・強化し、又は、支援を行うことにより、負の影響を防止・軽減に努める」とされているが、この部分は、「負の影響を防止・軽減するために影響力を行使し、若しくは、影響力がない場合には、影響力を確保・強化し、又は、支援を行うなどの措置をとる」と修正すべきである。 理由：該当部分の記載は、指導原則 13(b)（seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts）をもとにしたものと思われるが、seek は、なんらかの措置を試みることを示しており（to try to achieve or get something (Longman Dictionary of Contemporary English 6th)）、単なる努力義務ではないため「努める」という表現は適切ではない。	国連指導原則においても同様の「努める」という和訳が採用されており、本ガイドラインの記載としております。
457.	4.2.1.2	サプライヤーとコミュニケーションを取り一緒に改善していく方法について協議しやすい環境を整えていくために、各業界団体への呼びかけ、啓蒙活動を積極的かつ継続的に行っていただきたい。	本ガイドライン 1 項において、「企業に対する周知・啓発活動を推進していく」と記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
458.	4.2.1.2	４．２．１．２　自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合 【影響力行使・強化の例】において、サプライヤーの先（2 次以降サプライヤー）での人権侵害事例に対しての対応例についても提示いただきたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
459.	4.2.1.2	自社の事業・製品・サービスと直接関連する人権への負の影響が生じている場合（「直接関連」の場合）における、負の影響の防止・軽減のための対処例として、政府や規制当局への報告・通報も加えるべきだと思います。 ・理由 「直接関連」の場合、企業が直接的に人権への負の影響に対処できないため、ガイドライン（案）19 頁では「影響力」の行使・強化や、「支援」を挙げられていますが、これらに加えて、当該負の影響が生じている国・地域の政府に報告して是正を求めることや、業種等に応じた規制当局へ当該負の影響の状況を通報することも有効な手段だと思います。特に、企業間で協働して影響力を強化するような手段は、ガイドライン（案）19 頁の例でも指摘されているとおり、「競争法」等の法的リスクが別途生じうるとこ	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		ろ、上記のような政府・規制当局への報告・通報という手段については、法的に正当性が裏付けられており、無難かつ有効な手段といえます。	
460.	4.2.1.3	OECD・DD ガイダンスの出典を明記すべきと考えます。また、図表の「取引を停止する場合の責任ある対応」の例について、OECD・DD ガイダンスをふまえて修正することをお勧めします。 ・理由 ① 出典の記載の不足 本ガイドライン案 20 頁の記述や図表の内容は、OECD・DD ガイダンスの「Q39.ビジネスの関係を解消する際にはどのように臨めるか」の内容をほぼそのまま引用し、整理したものと思われますが、出典の明示がありません。OECD・DD ガイダンスには「利用者は自身が作成する文書、プレゼンテーション、ブログ、ウェブサイト、教材の中に、OECD の刊行物、データベース、マルチメディア製品からの抜粋を用いることができるが、その際は、OECD を出典および著作権所有者として適切に明記することが条件となる。」と記載があります。著作権保護や引用ルールの観点で後日批判を受けないためにも、出典を明示していただいた方がよいと考えます。なお、本ガイドライン案の本文の簡明さを維持する必要性に応じ、別紙に纏めて記載する形式をご検討ください。 ② OECD・DD ガイダンスとの齟齬 また、図表の「取引を停止する場合の責任ある対応」の例について、OECD・DD ガイダンスでは以下の 4 つが記載されているところ、本ガイドライン案ではその内容の一部を削除・修正していると思われます。 「・国内法、国際的な労働基準および労働協約の条項を遵守する。 ・取引停止の段階的な手順を事前に取引先との間で明確にしておく。 ・取引停止決定の裏付けとなる詳細な情報を、経営層および労働組合が存在する場合はこれにも提供する。 ・可能であれば、取引先に対して取引停止に関する十分な予告期間を設けることが重要である」 特に、労働協約の遵守や労働組合への情報提供の部分が説明・理由の記載なく削除されており、本ガイドラインは労働者や労働組合の不利益な形で国際スタンダードの内容を変更しているとの批判につながってしまうことを懸念します。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
461.	4.2.1.3	「取引停止」のタイトルは内容と照らし合わせると、誤解を招きかねないことから、「取引における是正」が適切と考える。また 1 段落目が「取引の停止」から記載を始めるのも同様に不適切と考える。 ・理由 この項目は、「人権への負の影響が生じている又は生じ得る場合」のサプライヤーへの対処については、順番として負の影響の防止・軽減、そして最後の手段としての取引停止とする必要がある。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
462.	4.2.1.3	「ガイドライン（案)」における・取引停止は、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合に限って実施されるべきである。との記載は、削除する必要があり、代わって P.20 脚注 59 を本文に記載することで足りる。 「適当な代替供給源が存在しない」ために、人権侵害の発生している企業との取引関係を維持する場合の対応に関し、国連指導原則 19 解説に示されている以下の点について、記載する必要がある。 （負の）影響を軽減するための継続的な努力をしていることを証明できるようにしている。 取引関係を継続することが招来する結果－評判、財政上または法律上の結果－を受け入れる覚悟をすべきである。 ・理由 －取引停止を強く制限しようとするものであり、国連指導原則とはまったく相容れないものと言わざるを得ない。 －「契約自由の原則」にも反するものである。取引停止の問題において最も重要なのは、「適当な代替供給源が存在しない」ために、人権侵害の発生している企業との取引関係を維持する場合の対応である。	取引停止が最後の手段として検討されるものであることは、OECD ガイダンスにも明記されています。 その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
463.	4.2.1.3	脚注 59「そもそも取引停止が適切でない場合があることはもちろん、適切であるとしても不可能又は実務上困難と考えられる場合がある」との部分であるが、どのような場合を指しているのかが明確でないため、脚注にて OECD ガイドラインの Q39 の関連部分をリファーして頂きたい。 ・理由 具体的な内容に関する説明がなされておらず、理解しずらい。	御指摘を踏まえ、本ガイドライン脚注 78 において追記いたしました。
464.	4.2.1.3	取引を継続しつつ是正を求めることが原則的なアクションであり、取引停止が「最終手段」であることは強調されるべきである。あわせて、是正可能性、侵害の悪質性、法令等のハードロー違反の有無、停止による取引先への影響、取引継続によるレピュテーションへの影響等、どのような考慮要素をもって判断を行うべきか、もう少し幅の広い例示と考慮要素を列挙すべきである。なお、多くの取引基本契約は法令遵守条項を有しており、法令違反は契約解除を構成しうることに留意されたい。 ・理由 取引停止は問題そのものの解決にはつながらないこと、取引先の倒産による負の影響等が想定される。また、国の関与や社会による構造的な問題が背景にある場合もあり、取引継続・停止の判断が困難な場合は多数存在するが、昨今、人権 DD を含む ESG 行動一般に関して、十分な反論・協議の機会付与や十分な事前期間の予告なくして、取引停止、契約解除等の措置がとられようとする	御意見の 1 点目は、本ガイドライン 4.2.1.3 項において、「人権への負の影響が生じている又は生じ得る場合、直ちにビジネス上の関係を停止するのではなく、まずは、サプライヤー等との関係を維持しながら負の影響を防止・軽減するよう努めるべきである。したがって、取引停止は、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合に限って実

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		こと、またそうした条項を含む契約の締結が交渉力のある当事者から一方的に求められることが見受けられるためである。しかし、是正が全く見込めない場合や、悪質性の高い人権侵害行為が発覚した場合等、企業として早急な取引停止が（社会的にも）求められるケースもあり、責任ある対応のため、多くの考慮要素があれば円滑な実務に資するためである。	施されるべき」と記載しております。 御意見の 2 点目は、取引停止の例には様々なものが考えられますが、本ガイドラインの記載としております。その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
465.	4.2.1.3	例えば、取引先で人権侵害が起きているような場合、我が社としては取引を継続することでレピュテーションリスクを負うことも考えられる。QA10 を拝見すると、そのような場面でもレピュテーションリスクの回避・低減は取引停止の理由にならないということと理解しているが、企業としてはレピュテーションリスク回避も 1 つの重要な問題であり、あらゆる場面において人権尊重を最優先することが必ずしも現実的ではないと考えられる。ガイドライン上、経営リスクの増大を抑制するために取引停止をする場面がありうることを明記することをご検討頂きたい。 ・理由 人権尊重とレピュテーションリスク回避の相反する 2 つの問題を検討しなければならない場面が想定される。具体的事情によっては直ちに取引停止を検討しなければならない場面も想定されるため、いかなる場面でも人権尊重を最優先するということは現実的ではないと考えるため。	御意見の趣旨を踏まえ、Q&A の 10 番を修正いたしました。
466.	4.2.1.3	「したがって、取引停止は、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合に限って実施されるべきである。」という記載の後に、「現実には、サプライヤー等における人権への負の影響が発覚した際に、当該サプライヤー等との関係を維持することが、輸出入等の法規制や制裁の対象となりうる場合、即時の取引停止をせざるを得ない場合もある。」と追記することを求める。 ・理由 各国において、人権を理由とした輸出入規制や制裁などが制定され始めており、サプライヤー等との関係を維持することによってこれらの法規制の遵守が困難な状況になった場合、ビジネス上の関係性は即時停止せざるを得ない。このため、上記の意見を提出するもの。	御指摘の「適切と考えられる場合」には、輸出入等の法規制や制裁の対象となることによって、即時の取引停止をせざるを得ない場合も含まれていると考えております。
467.	4.2.1.3	取引停止の要否を判断する際に、人権への負の影響のみならず、経営リスク（取引継続に伴う各種コストやレピュテーションへの影響等）をも勘案することの可否について記載頂きたい。 ・理由 Q&A No.10 によれば、経営リスクの増大を抑制するために取引停止を行うことは、人権尊重の取組における基本的な考え方に合致しないとのことである。一方で、取引継続することで、単なる経営リスクの増大に留まらず、企業の持続可能性に影響を与えるような深刻な経営リスクが発生する場面も想定し得ることから、このような場面において、例外的に即座の取引停止が許容され得るのかを確認したいため。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
468.	4.2.1.3	取引停止にあたっての「不適切」な事例の明確化取引停止の例示の中で、国内サプライヤーの技能実習生への不適切な状況が挙げられているが、例示として記載するのであれば「技能実習法上の行政処分（≒受入停止）事由にあたる労働関係法令違反や人権侵害行為等」といったように、何を以て「不適切」とするのかの明示が必要である。 ・理由：「不適切」という文言のみだと企業によって解釈が大きく異なる可能性が高い。また、「そのサプライヤーに対して事実の確認や改善報告を求めた」とあるが、技能実習法上では、労働関係法令違反や人権侵害行為等が起きた場合は、外国人技能実習機構や労働基準監督署等の機関が行政処分・指導を行う。その上で、行政処分を受けた場合は取引停止の理由として妥当かと思われるが、外国人技能実習機構等が調査をして行政処分を下さなかった事案でも取引停止になった場合は、優越的地位の濫用として、下請法に抵触する可能性もあるものと思料する。	本ガイドライン 4.2.1.3 項において、「技能実習生に技能実習に係る契約の不履行について違約金を定める契約の締結を強要したり、旅券（パスポート）を取り上げたりしている」状況を「不適切」と記載しております。
469.	4.2.1.3	実習先変更や転籍支援を行う監理団体の明確化 取引停止の例示の中で、「実習先変更や転籍支援を行う監理団体に対して連携・情報提供する」とあるが、具体的にはどのような流れを想定しているのか？ ・理由 ①同サプライヤーが取引をしている監理団体ではなく、別の監理団体に連絡をして技能実習生を別の企業に移管するということ、②同サプライヤーが取引をしている監理団体（や送出機関）に連絡して別の企業への移管を促すということ等、具体的には何をすることを想定しての記述なのか？①であれば、元の監理団体（や送出機関）を飛ばしての移管はできないし、②であれば、サプライヤーは取引をしている監理団体の情報を予め顧客に伝えておく必要があり（情報変更のたびに報告する必要もあり）、何か不適切な状況が起きたら監理団体からサプライヤーを飛ばして顧客に報告も必要ということになってしまうのではないか。①②いずれの場合も現実的ではないため、どのような流れを想定しての記述なのかを明確にしていただきたい。	他の項目も含め、例には様々なものが考えられ、本ガイドラインの記載としております。
470.	4.2.1.3	人権に係る看過できない負の影響が生じた場合の調査協力義務や、瑕疵が治癒できないと判断した場合に契約を解除できる旨の条項をデフォルトとして契約フォームに入れることへの言及	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 4.2.1.3 の例における本ガイドライン脚注 79

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 「取引停止は最終手段であり、極力関係を維持しながら改善に努める」という対応の前提として、人権に係る看過できない負の影響が生じた場合の調査協力義務や、瑕疵が治癒できないと判断した場合に契約を解除できる旨の条項をデフォルトとして契約フォームに入れておく必要がある、ということも当ガイドライン内に明記することをご検討頂きたい。	において、契約解除に関する記載を追加いたしました。なお、併せて、かかる例についてより正確を期すための修正も行いました。
471.	4.2.1.3	本項へ脚注として、日弁連の人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)（https://www.nichibenren.or.jp/document/opinion/year/2015/150107_2.html）を引用し、契約条項に関しての参考情報として追加いただきたい。 ・理由 勝手な取引契約解除が係争上の争点とならないための取引における契約条項の事例として紹介するため。	本ガイドラインでは、参考資料としては日本政府又は国際機関の資料（又はその日本語訳）を紹介することとしております。なお、御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン4.2.1.3の例における本ガイドライン脚注79において、契約解除に関する記載を追加いたしました。
472.	4.2.1.3	責任ある対応に向けて、取引先との間でどのような契約を行うことが望ましいか、モデル条項や参考となる事例を示してほしい（取引停止の段階的な手順、予告期間等）。 ・理由 責任ある対応の浸透には、日本企業におけるスタンダードな契約条項を示し、標準化していくことが望まれるため。 ※欧州委員会はモデル契約条項公表を予定。米国でも米国弁護士会（ABA）のモデル条項（MCC）があるが、詳細過ぎて使用しづらい。そのため、日本の実情に即した契約条項が示されることが望ましいため。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン4.2.1.3の例における本ガイドライン脚注79において、契約解除に関する記載を追加いたしました。なお、併せて、かかる例についてより正確を期すための修正も行いました。
473.	4.2.1.3	４．２．１．３　取引停止 「国家等の統治者の関与」に関して、一企業がその影響力を行使する事で人権侵害の防止や低減をすることや、人権侵害の有無を確認し取引停止の判断をすることは現実的には困難である。「日本政府は、適切な情報収集を行い、第一義的には外交交渉などで当該国における人権侵害の防止や低減のための働きかけを行い、そのうえで企業に対しても適宜情報提供を行う」旨、記載いただきたい。企業にとっては取引企業がカウンターパートであるのと同様に、国家にとっては取引企業の所在する国家がカウンターパートである。その観点において、国家統治者の関与する人権侵害案件においては、国家レベルでの働きかけが最重要と考える。 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ I 付録ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために一般原則.人権を保護する国家の義務 A.基盤となる原則 1．国家は、その領域及び／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない。そのために、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置をとる必要がある。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン1項において、「特に国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合には、日本政府に期待される役割を果たしていく。」と追記いたしました。
474.	4.2.1.3	統治者による人権侵害疑惑が国際的な問題になっているケースでは、当該統治者も他の国家からの差別的制限措置やそれに協力した企業・関係者に対する対抗・報復措置を準備しているのが常であり、人権侵害の疑いを根拠に、リスクの高い調査をしたり、購入先にさせたり、取引を停止することは、企業や 関係者が、当該統治者による報復措置や民事訴訟の対象になる可能性もあり、慎重な対応が必要。とりわけ、鉱物の調達に関わる強制労働嫌疑の場合など、その現場は企業の購入先ではなく、サプライチェーンのはるか上流にあり、そのような場合、問題の現場を視察することは非常に困難、同様に、問題がないという証拠を直接の購入先にそろえてもらうこともほぼ不可能である。そのような行為は企業やその購入先が統治者による報復措置の対象になったり、従業員の安全が脅かされる可能性もある。結果的に企業としては、当該国と一切関わりのない代替のサプライチェーンを探すしか順守手段がなくなり、調達の確保が困難になり、製品の製造・販売ができなくなる。一方で、企業がそのような努力やリスクを冒しても、統治者が関与している人権侵害の防止や是正・軽減に直ちにつながることを期待することは難しい。 企業が人権の尊重に尽力すべきことについては全く異存がないが、そのような深刻な事態の是正は国際機関の関与が強く期待され、企業や購入先の努力に過度に委ねるべきではないと考える。	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン1項において、「特に国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合には、日本政府に期待される役割を果たしていく。」と追記いたしました。
475.	4.2.1.3	「事業活動を行う地域の国家等の統治者の関与の下、人権侵害が行われ」ている場合の撤退、「紛争等の影響を受ける地域」からの撤退に関しては、以下の記載を行う必要がある。 －撤退の判断については、国際社会のコンセンサスに遵う必要がある。 －主要先進国の企業のうち、わが国企業のみが国際社会のコンセンサスに反してこうした地域に残留し、人権侵害や紛争を利用して利益を上げているという評価を得ることは、わが国企業の国際的な信用を損ない、国際競争力の低下を招く可能性もある。「ガイドライン（案）」における以下の記載は、削除する必要がある。 －統治者の関与の下で人権侵害が行われている疑義があるとしても、そのことから即時にその地域における自社の事業停止や終了が求められるわけではない。 －新規参入や買収等により撤退企業を代替する企業が登場しないことも十分に想定され、消費者が生活に必要な製品・サービスを入手できなかったり、撤退企業から解雇された労働者が新たな職を得ることが一層難しくなったりすることが考えられる。 ・理由	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		国際社会のコンセンサスにも関わらず撤退しないことを正当化する口実に用いられる危険性がある。	
476.	4.2.1.3	ロシアのウクライナ侵攻に対して「ロシアによる非道な侵略に関して、力による一方的な現状変更の試みは、いかなる場所であれ、断じて許容できず、Ｇ７を始め、国際社会と共に、引き続き毅然（きぜん）として対応することを再確認いたしました。（日米共同記者会見岸田総理発言」としながら、サハリン２の権益を守るとして、出資企業に事業関与継続させることは人権軽視に当たらないのですか？	本ガイドラインは、特定の国家を念頭に置いたものではありませんが、一般論としては、本ガイドライン 4.2.1.3 項のとおり、仮に、国家等の関与の下で人権侵害が行われていたとしても、その地域の拠点の事業活動を行っていることのみをもって、直ちに人権侵害に関係したこととはならず、事業活動の即時停止又は終了が求められるわけではない旨、他方で、関連性について慎重に検討することが必要である旨記載しております。
477.	4.2.1.3	「取引停止」の位置付けが国際基準に照らして不十分である CSDD 案においても、人権侵害の影響が深刻である場合の取引停止が条文上に記載されており、こうした国際基準の発展に整合した記述に調整すべきである。 まず、事業活動が、戦争犯罪、人道に対する罪、ジェノサイド、強制労働など、深刻な人権侵害に助長、加担している恐れがあり、その可能性を知りながら漫然と取引関係を継続する場合は、刑事責任を追及される危険性があることを記述する必要がある。 特に、ビジネスパートナーが国家や国営企業、軍関係者である場合は、取引を終了することによる負の影響より、取引を継続することの負の影響が深刻であることから、影響力を除去するために撤退を検討すべきである。 加えて、指摘される人権侵害について、公正で独立性のある調査ができず、重大な人権侵害に加担しているリスクを払しょくできない場合は、加担や助長を継続しないため、撤退を検討すべきであることも言及するべきである。	本ガイドライン 4.2.1.3 項において、御意見の趣旨を踏まえた記載をしていると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
478.	4.2.1.3	「4.2.1.3 取引停止」の最終段落について、ガイドライン案最終段落の例に「国際機関等において人権上の問題や違法性が指摘されている、土地の占領や奪取によって建設された施設（工場・農地・観光地等）を利用して取引先から製品・サービスが供給されている場合に、取引先に占領地からの引き揚げを求めたが改善の見込みがないため、その取引先との取引を停止する。」を追加することを提案する。 理由：ガイドライン案最終段落の例には「国家等の統治者の関与の下で人権侵害が行われている疑義が生ずる場合」の例として少数民族の強制労働を挙げていたが、労働環境自体には人権侵害がなかったとしても、現地の少数民族・先住民の強制立ち退きなど、工場・農地・リゾート地の建設・土地利用の過程で人権侵害がある場合には、取引停止を検討する必要があるため。	他の項目も含め、取引停止の例には様々なものが考えられ、本ガイドラインの記載としております。
479.	4.2.1.3	取引停止に挙げられている対応例について、雇用主等において、契約の不履行に係る違約金条項を強制したり、旅券の取上げが不適切であることは、技能実習生に限られたものではなく、外国人労働者一般に当てはまるべきものです。 ※出入国管理及び難民認定法第２３条	他の項目も含め、例には様々なものが考えられ、本ガイドラインの記載としております。
480.	4.2.2	世界には、先ほどの「自由、民主主義、人権、法の支配」という普遍的・基本的価値を共有しない国家として、「権威主義国家、専制主義国家」と政府が発言する国家がロシア以外にもあります。その国の企業との取引に関して、個別企業の責任でサプライチェーンにおける人権侵害の有無を究明せよというのは、その実効性や負担においても非現実的と考えます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
481.	4.2.2	標題を「紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」の検討」としていただきたい。 ・理由：中身を読むと、「人権 DD の実施」「慎重な判断が必要」「撤退の是非等について判断」とあるが、標題のみだと撤退を推奨しているように読めてしまう。あくまでも企業ごとに判断してほしいという意図であれば、上記のように記載を変更願いたい。	本ガイドライン4.2.2 項が常に企業に対して撤退を求める趣旨ではないことは同項の記載から明らかと考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
482.	4.2.2	紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」や、紛争が生じる可能性がある場合の事前に撤退計画を検討していくことの重要性については理解するものの、企業として紛争の可能性を事前に予測することには限界があり、また実際に紛争等が発生した場合の対応はケースバイケースとなるため、今後もし法制化するという場合には、そのような事情を加味した内容をご検討頂きたい。 ・理由 紛争等の影響を受ける地域からの「責任のある撤退」や、紛争が生じる可能性がある場合の事前に撤退計画を検討していくことの重要性については理解するものの、企業として紛争の可能性を事前に予測することには限界があり、また実際に紛争等が発生した場合の対応はケースバイケースとなるため。	本ガイドライン 4.2.2 項においては、「企業が紛争の可能性を事前に予測することには限界があり、そうした予測ができない場合」と記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
483.	4.2.2	「責任ある撤退」といえるために、企業にどこまでの対応が求められるのか明確にすべきである。 また、「責任ある撤退」を検討するための情報は、国の機関等からも積極的に提供されたい。	御意見の 1 点目について、「責任ある撤退」として対応が求められる内容は、個別具体

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		なお、本項目は「責任ある」という形容詞がついているが、他の項目との違いを明らかにされたい（たとえば、ガイドライン（案）4.2.1.3 でも、取引停止の際には「人権への負の影響の深刻度については考慮されなければならず、…責任ある対応が期待される」との記載がある）。 ・理由 企業としては、ビジネスの観点から、事前にさまざまな可能性に備えて、できる限りの準備をする必要があるとは認識しているが、急激な情勢の悪化という状況において、「強化された人権 DD の実施」等、ガイドライン（案）に記載された事項を実施できない状況になる可能性も想定されるためである。また、ガイドライン（案）では、企業が、単独で、事前準備をして情報を入手し、適切に判断することを求めているようにも読める。しかし、企業単独で動くだけでは、特に、正確かつ必要十分な情報の入手が困難な場合も想定され、ガイドライン（案） 22 頁に「日本政府……等に情報提供や相談の機会を求めることが有用」との記載はあるものの、国の機関等からの積極的な 情報提供が不可欠なためである。そして、「取引停止」と「撤退」の差は、結局は、ステークホルダーに対する影響度合いの差にすぎないように考えられるところ、「撤退」の際の手続を明確にする必要があると考えられるためである。	的な事情を踏まえて判断されるものであり、本ガイドラインにおいて明確な基準を記載することは困難であると考えております。 御意見の 2 点目について、「「責任ある撤退」の検討に際しては、日本政府や国際機関、日本貿易振興機構（ジェトロ）等に情報提供や相談の機会を求めることが有用である」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。 御意見の 3 点目について、国際文書における Responsible exit という表現を踏まえております。
484.	4.2.2	ガイドライン案の本項目は、企業が急な撤退することによってその地域の住民への必要不可欠なサービスや雇用が停止されている危険性を想定して記載されているが、占領地や少数民族への弾圧が行われている地域でのビジネスに関しては、撤退による雇用の減少など一時的な影響があったとしても、国際法順守と先住民族の人権保護のため一刻も早い撤退が求められる場合もあることを示す追記を提案する。	本ガイドラインは、「もちろん、企業が、その従業員等の安全を確保するため、一時的に操業停止し従業員を避難させたり、場合によっては早期に撤退したりすることが必要なケースも考えられる」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
485.	4.2.2	「責任ある撤退」に関して撤退すべき場合の記載が不十分である 確かに企業の撤退により影響を受けることとなる市民生活への影響は考慮されるべきであるが、一方で紛争等において現地政府当局による武力攻撃より大勢の市民の生命・身体が侵害されており、かつ、企業の事業活動が現地政府の人権侵害に与える影響を払しょくできない場合は、その「深刻度」及び「蓋然性」を踏まえて、特に「深刻度」に重点を置いて即時撤退を断交することが原則である。 本件ガイドライン案の上記記載内容は、紛争が急激に悪化した場合、例外的に撤退すべきでない状況を殊更に強調するものであり、誤解を生じさせるものであるから修正する必要がある。また、具体例として「その従業員等の安全を確保する」必要がある場合のみに言及があるが、現実の紛争地においては、多くの場合、従業員等の安全確保の問題よりも、バリューチェーン上で関わる多数の市民の生命・身体といった人権に対するリスクの「深刻度」及び「蓋然性」が高いことから撤退を判断すべきなのであり、例示するのであれば、そのような一般的な状況についてまず言及するべきである。	本ガイドラインは、国際スタンダードを踏まえ、「もちろん、企業が、その従業員等の安全を確保するため、一時的に操業停止し従業員を避難させたり、場合によっては早期に撤退したりすることが必要なケースも考えられるが、可能な限り、撤退によって影響を受けるステークホルダーに生じる可能性のある人権リスクについて考慮し、撤退の是非等について判断する必要がある」と記載しております。
486.	4.2.2	企業は、ステークホルダーに対し、責任ある撤退と撤退計画について対話をし、説明をしなければなりません。ガイドラインは、これを任意であるかのように示すことは避けるべきです。また、権利保持者に影響がある場合、企業は補償をしなければなりません。これは、当該項目でガイドラインが挙げている事例にも関連します。ガイドラインは、企業が撤退計画を決定する際に、権利保持者と対話をし、影響への考慮・検討を超えた行動を講じる必要があることを明示すべきです。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
487.	4.2.3	第 1 段落について、一段落以上にわたって他の文書とほぼ同一の表現や例をそのまま使用される場合には、出典を明記した方が適切と考えます。 また、第 2 段落は、「企業は、社会レベルの構造的問題の解決に責任を負うわけではない」という記載は削除するか、あるいは、むしろ積極的に「企業も、持続的発展のために、その本業を通じて社会レベルの構造的問題の解決に積極的貢献が求められているところ、」と書き換えるとともに、「構造的リスクが存在する状況の中で企業活動を行うという決定は、企業が、「人間の安全保障」のために必要なエンパワーメントに取り組むため、政府、市民社会、研究者などのマルチ・ステークホールダーとの連携、協力、協働することが求められるなど、デュー・ディリジェンスの性質と範囲を拡大することになる。」などの形に記載を修正することが必要と考えます。	御意見の 1 点目について、必要に応じて出典を明示しております。 御意見の 2 点目について、国際スタンダードを踏まえ、本ガイドラインの記載としております。
488.	4.2.3	「企業は、社会レベルの構造的問題の解決に責任を負うわけではないが、企業による問題への取組が、人権への負の影響を防止・軽減する上で有効な場合もあり、可能な限り、企業においても取組を進めることが期待される。」について、「企業は、社会レベルの構造的問題の解決に責任を負うわけではない」を削除する。 ・理由 構造的問題については、持続可能な社会の実現を見据えて、企業のより積極的な役割が期待されている。今後 10 年を見据えた国連戦 略文書「より志を高く―ペースを速く UNGPs 10+ビジネスと人権の次の 10 年に向けたロードマップ」3 は、指導原則を持続可能な社会を実現するための羅針盤ととらえるとともに、「構造的課題（systemic challenges）に取り組むための協働を促進するこ	国際スタンダードを踏まえ、本ガイドラインの記載としております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		と」を目標のひとつにあげている。ここでいう「構造的課題」は、ガイドラインの捉える「構造的問題」と同義であり、企業活動における人権への負の影響の根底にあるもので、人種差別、ジェンダー差別、気候変動、武力紛争、児童労働、強制労働、インフォーマル経済、腐敗防止等を指す。個別の国家や企業が独力で解決できる範囲を超えている問題ではあるが、他のステークホルダーとの協力・協働などを通じて取り組むことが期待されている。	
489.	4.2.3	紛争影響地域における事業活動において、企業が現地でセキュリティシステムの構築を余儀なくされる場合、警備に従事する要員（民間警備会社、公的な治安部隊等）、及びセキュリティ要員が国際人道法により禁止される行為に関して、一定のリスクが生じることから、セキュリティ管理について明示的に言及されることを望みます。 理由：セキュリティ管理は、人権問題のリスクが特に高い分野です。複雑な環境や紛争の影響を受けている地域では、人員や資産を保護するため、企業はしばしば民間の警備員を雇用します。また、公的な治安部隊が直接事業を保護する場合もあり、国家が紛争の当事者である場合には、複雑な問題が生じます。武力行使、警備員の敵対行為への関与、企業とコミュニティの対立に関するリスクは、すでに緊張が高まっている紛争の影響を受けた状況ではより高くなり、人権侵害や事件等の影響はさらに深刻になる可能性があります。ガイドライン上に、大きなリスクがある事業領域の要素、あるいは紛争等の影響を受ける地域における考慮として、セキュリティ管理に関する具体的な言及を加えることで、企業への期待をより明確にすることができると考えます。 提言： ガイドライン案の中で、複雑な環境下においてデューデリジェンスを強化する上で、セキュリティと人権の課題に取り組むことができるよう、「複雑な環境におけるセキュリティと人権の課題への取り組み」について言及する。詳細については、「複雑な環境下におけるセキュリティと人権課題の対応のためのツールキット」を参照されたい。https://www.securityhumanrightshub.org/toolkit/ 最後に、本ガイドラインは、日本のみならず、アジア、そして世界において、企業による人権尊重の積極的な推進に寄与するものと考えます。日本政府のこれまでの取り組みを評価し、このガイドラインをさらに強化するために上記の要素を取り入れることを提言いたします。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
490.	4.2.3	四段落目「企業が紛争の可能性を事前に予測することには限界があり、そうした予測ができない場合においても、例えば反政府組織の活発化や一般市民への暴力行為の増加等、紛争の端緒が確認された場合には、撤退によるステークホルダーへの負の影響を検討・考慮しながら、速やかにリスク分析を行い、撤退計画の検討等の準備を始めることが期待される。」について、 徹底時に「撤退によるステークホルダーへの負の影響および売却による人権侵害の可能性」を検討・考慮するような記載にしていただきたい ・理由：事例として、売却に伴う人権侵害の可能性が指摘されることも見られるため ※参考　https://www.business-humanrights.org/ja/latest-news/myanmar-csos-file-complaint-against-telenor-to-norwegian-ncp-over-its-sale-of-myanmar-business-to-lebanese-company/	御指摘の「売却による人権侵害の可能性」は、「撤退によるステークホルダーへの負の影響」に含まれていると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
491.	4.2.3	「企業による問題への取組が、人権への負の影響を防止・軽減する上で有効な場合もあり、可能な限り、企業においても取組を進めることが期待される。」の「可能な限り」を削除し、「構造的問題への解決を政府に働きかけるなど」を追加してほしい。 ・理由 性的マイノリティに関しては、同性同士で結婚できない、包括的差別禁止法がないなど、日本の法整備が進んでいない。こうした状況の中、結婚や相続のできない同性パートナーを対象にした保険商品や住宅ローンなど、商品やサービスでの対応が進んでいる。しかし、こうした商品やサービスが法整備されていない現状を追認し、補強するものであってはならない。企業には、商品やサービスでの対応の他に、従業員や顧客の当事者のために、国に対して法整備を求める責任が生じていると考える。 参考：270 社超が婚姻の平等に賛同している　http://bformarriageequality.net/	本ガイドライン 4.2.3 項において、構造的問題を、「企業による制御可能な範囲を超える社会問題等により広範に見られる問題」と定義しており、企業による取組には限界があることから、「可能な限り」と記載しております。 また、企業の取組には様々なものが考えられますが、本ガイドラインの記載としております。
492.	4.2.3	構造的な問題へ対処するビジネスについて(本ガイドライン 4.2.3 章について)本ガイドラインでは、人権侵害を支える可能性のある構造的な問題にも取り組むよう、ビジネスが努力すべきことを示唆している。持続可能な開発目標の実現に向け、ビジネスが全体として果たすことのできる最も重要な貢献は、人権の尊重である。したがって、本ガイドラインでは、CSR 的な活動を奨励するのではなく、UNGPs の下での企業責任である人権尊重の中核的な責任を果たすための支援に焦点を当てることを推奨する。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
493.	4.2.3	「構造的な問題」とはどのような問題であり、具体的にどのような課題があるのかを、より丁寧に説明してください。 ・理由 「構造的な問題」への対処は、企業の人権尊重責任の範囲と単純に線引きできるものではありません。例えば「マイノリティー集団に対する差別」は「社会レベルの構造的な問題」であるとともに、それが企業の事業活動のレベルで生じた際には企業の人権尊重責任の範囲となります。また、示されている技能実習生に関する事例も、そのすべてが「構造的な問題」で企業は「責任を負うわけではない」のではなく、問題のレベルによっては企業の人権尊重責任の範囲となります。「社会レベルの」という表現では利用者の十分な理解は困難だと考えます。	本ガイドライン 4.2.3 項において、「構造的問題とは、企業による制御可能な範囲を超える社会問題等により広範に見られる問題でありながら、企業の事業又はサプライチェーン内部における負の影響のリスク を増大させているものをいう。例えば、児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、マイノリティー集団に対する差別等

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
			がある。」などと記載しておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
494.	4.2.3	「構造的問題とは、企業による制御可能な範囲を超える社会問題等により広範に見られる問題」とあるが、少なくとも事業展開する国や地方に存在する構造的問題についての事前の調査と把握は必要である。また、それによりサプライチェーンで起こりうる人権問題の把握も必要である。「問題の解決に責任を負うわけではない」のは確かだが、ここで言明する必要はあるだろうか？アジアの多くの国には国内人権機関がある（日本にはない）。これら人権機関はビジネスと人権の指導原則の国内行動計画の策定に関与したり、国内の構造的な問題と人権への影響について十分な知識と経験を有し、企業活動による人権の負の影響についても対応をしている。これら国内人権機関は海外の企業がこの問題に対処するときの重要な知識や情報源になる。このことに言及すべきである。	御意見の 1 点目について、国際スタンダードを踏まえて記載しております。 御意見の 2 点目について、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
495.	4.2.3	「企業は、社会レベルの構造的問題の解決に責任を負うわけではないが、企業による問題への取組が、人権への負の影響を防止・軽減する上で有効な場合もあり、可能な限り、企業においても取組を進めることが期待される。」について、下記のように追加 解決に＜すべての＞責任を負う ・理由 歴史的に見ると、問題の構図をつくり出してしまったことには資本主義を軸とした企業活動も一部関わっているため、「すべての責任を負うわけではないが、」と表現する方が、ガイドラインの趣旨とも一貫性があるのではないかと考えます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
496.	4.2.3	ベトナムからの技能実習生受入れにあたっての留意事項 例示（ベトナム）に次の趣旨を追加願いたい。 「ベトナムが昨年 11 月に法改正し、本年 1 月 1 日から施行している技能実習生の手数料負担の新たな仕組み（本年 7 月入国予定者から対象となり、技能実習生の手数料負担＝給与の三か月分－日本側が送出機関に毎月支払う送出管理費 3 年分（最低月 5 千円））の実施に全面的に協力する。また、日本側として技能実習生等の借金増につながる過剰接待やキックバックを受けることは絶対に差し控える。」 ・理由：ベトナム側も、技能実習生本人が支払う手数料負担に課題意識を持ち、法改正を行っていること、日本と送出国両国で協力しなければ問題は解決しないことについて、日本国内へより一層の周知徹底が必要である。※「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」関連法令の仮和訳は、在ベトナム日本国大使館のホームページに掲載されている。https://www.vn.emb-japan.go.jp/itpr_ja/69_2020_QH14.html	他の項目も含め、例には様々なものが考えられ、本ガイドラインの記載としております。
497.	4.2.3	4.2.3 の例示に「プラットフォームの活用」とあるが、プラットフォームの詳細(連絡先・URL 等)の補足が欲しい。	本ガイドライン 4.2.3 項において「プラットフォームの運用が開始された際には」と記載しておりますとおり、御指摘の「プラットフォーム」は、JICA の支援によりベトナム海外労働管理局が運営するプラットフォームとして現時点で構築中と承知しております。
498.	4.2.3	「例：技能実習生を受け入れている企業は、悪質な……送出機関が同プラットフォームを活用することを促す。」は「例：技能実習生を受け入れている企業については、技能実習生等がリクルート費用を負担しているか否か、その金額等を含め技能実習生等との直接対話・協議によって確認し、サプライヤーや監理団体等、 関連組織と協力して問題の把握と解決に努める。」と修正すべきである。	他の項目も含め、例には様々なものが考えられ、本ガイドラインの記載としております。
499.	4.2.3	４．２．３ 構造的問題への対処に挙げられている対応例多くの企業（東南アジアにおいて活動するものを含む。）が、国境を越えて、不透明かつ十分な監督のないまま活動する民間のリクルーターや人材派遣業者に頼っています。過度な就職手数料を求職者に課したり、職務内容や労働環境に関して虚偽の約束をするなどの非倫理的な慣行が広く普及しています。このような状況は、技能実習生に限られたものではなく、外国人労働者一般に当てはまるものです。Thailand Migration Report 20191, P174.	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
500.	4.2.3	4.2.3 構造的問題への対処　例の第 2 番目　「例：海外で広く児童労働の...」について、下記文章と差し替え ＜例：児童労働の問題が顕在化している製品（例えば、チョコレートの原料のカカオや、携帯電話の電池に使用されているコバルトなど）について、その製品の責任あるサプライチェーンを目指す国内外の団体等に加盟し、現地の人たちの社会経済状況の改善を図り、子どもが学校に通えるようにするための活動を行う。＞ ・理由 サプライチェーン上の児童労働をなくすために積極的に取組を行っている業界団体・プラットフォームが存在します（チョコレート産業、繊維産業など）。何をしたらいいかという例なので、もう少し明示的な表現を提案します。	他の項目も含め、例には様々なものが考えられ、本ガイドラインの記載としております。
501.	4.2.3	ガイドライン案に、次のように加筆することを求める。「構造的問題とは、企業による制御可能な範囲を超える社会問題等により	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		広範に見られる問題でありながら、企業の事業又はサプライチェーン内部における負の影響のリスクを増大させているものをいう。例えば、ジェンダーに基づく差別やハラスメント、児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、マイノリティー集団に対する差別等がある。」 ・理由 日本では、構造的問題の一つとして、ジェンダーに関する問題がある。たとえば、雇用機会均等法雇用機会均等法３条は「国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。」と定めている。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律２条１項は「性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨と」し、さらに同条２項は「職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ」ることとしている。雇用において構造的に男女間格差や性的役割分業的背景に基づく問題があることを法も認めるところである。また、ILO 条約条約 190 号「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」においても、あえて、「暴力及びハラスメント」と「ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント」とが別々に定義されている（前者について 1 条 1 項（a）、後者について同項（b））。このように、ジェンダーの問題は、世界的に遍く、特に根深い構造的問題の一つとして認識されているところである。特に、日本は、世界経済フォーラム（WEF）が 2022 年 7 月 13 日に公表した「ジェンダーギャップ（男女格差）リポート」で、146 か国中か国中 116 位であって、このような構造的問題の影響が深刻であるといえる。以上に鑑み、ガイドライン案を修正することを求める。	
502.	4.2.3	ガイドライン案による「構造的問題」の定義によれば、「企業による制御可能な範囲を超える社会問題等」とされている。しかし同案では、構造的問題の範囲が、「社会レベル」のものに限定されているようにも読める。その結果、国の政策に基づく「制度レベル」の問題が、同案の「構造的問題」に含まれるのかどうか、必ずしも明らかではない。 他方、「社会レベル」の構造的問題の背景に「制度レベル」の構造的問題が存在する可能性は否定できない。また、「制度レベル」の構造的問題が引き起こす「社会レベル」の構造的問題については、制度を設計する政府自体に第一義的な責任があるのであり、いわば制度の欠陥について企業の責任として取り組むよう期待することは、まったく本末転倒となる。 従って、構造的問題として「制度レベル」も含まれることを明らかにした上で、「人権を保護する政府の義務」として取り組むべきことと、「人権を尊重する企業の責任」として取り組むべきことについて明確に意識した上で、「社会レベル」の構造的問題と「制度レベル」の構造的問題の密接な関連性を踏まえて、両者を截然と分けることはできず、その関係性を分析しながら一体的に議論することが求められる。 ・理由 本ガイドライン案における例示として、技能実習制度に関わる問題が多く取り上げられているので、同制度に着目しながら上記意見について敷衍してみたい。 (1)「制度レベル」の構造的問題 技能実習制度は技能等の移転を目的としているため、基本的に「転職の自由」がない。このため労使の力関係において非対称性が非常に強まり、使用者が恣意的に振る舞うことが容易となり、人権侵害が起きやすい環境が作られている。その結果、暴言・暴力等が頻発したり、何らかの問題があっても技能実習生が正当な権利主張をすることが困難となっている。従って、基本的に「転職の自由」が認められる制度に転換していくことが不可欠となっている。 こうした制度的な問題は、国の政策変更によってしか解決できないものであり、こうした点を放置したまま、「可能な限り、企業においても取組を進めることが期待される」などというのでは、「人権を保護する政府の義務」が果たされているとは言えない。 (2)「社会レベル」の構造的問題 ① 技能実習生が多額の費用を支払って来日している実態があり、今年に入り政府においても調査を実施するなど、やっと本格的な取組みの第一歩を踏み始めている。特にベトナムに関しては、今年 5 月 1 日の岸田首相とベトナム首相との合意を踏まえて、送出し機関や送出し国の悪質な仲介業者への規制を強めようとして、具体的なプロジェクトのスタートを目指していることは歓迎したい。しかし、この新たな取組みも、日本が批准している ILO 第 181 号「民間職業仲介事業所条約」に謳われている「民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない」という条項に、実態的には抵触する状況を克服することにはなっていない。すなわち、技能実習法施行規則第 10 条第２項第６号ニにおいて、技能実習生が送出し機関等に「支払う費用につき、その額及び内訳を十分に理解してこれらの機関との間で合意していること」とされており、つまり日本政府自体が、送出し機関等による技能実習生からの手数料や経費等の徴収を認めているのである。 この点に関して、厚生労働省は、ベトナムが ILO 第 181 号を批准していないことを踏まえ、「技能実習での外国の取次送出機関や準備機関は、その国の労働者から手数料・経費等を徴収できることとなっているが、批准国の国内で適用されるこの条約には必ずしも抵触するものではない」として、こうした実態を追認している。他方、このような「制度レベル」の構造的問題に対して、企	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		業が「社会レベル」において解決を図ろうとしている例がある。すなわち、帝人フロンティアグループにおいては、グループ会社各社での技能実習生の受入れについて監理団体を1社に統一した上で、2020年4月より技能実習生に手数料負担をさせず、実習実施者が負担することとしている。このような取組みについては、制度的な困難がある中でもその解決を図ろうとしているものとして、「構造的問題への対処」の好事例として例示してもよいのではないか。 ② 技能実習生が低賃金で働かされているという指摘は絶えない。実際、技能実習生の賃金は、多くの場合、地域の最低賃金に張り付いている。加えて、時給400円での時間外労働など、賃金不払いも多い。これはまさに「社会レベル」の構造的問題と考えられる。しかし、技能実習生を受け入れる企業等が、このように技能実習生を低賃金で働かせたり、賃金不払いを行う背景には、実習実施者が賃金以外に多くの負担をせざるを得ない構造があり、それを許容している政策、すなわち「制度レベル」の構造的問題が存在する。つまり、技能実習の98%以上を占める団体監理型の受入れにおいては、実習実施者はかなりの額の監理費を毎月、監理団体に支払わなければならない。2021年に外国人技能実習機構が行った調査では、実習実施者は、初期費用や不定期費用を支払うほか、毎月技能実習生一人当たりで監理団体に支払う監理費は、平均3万円前後となっている。この監理費は、技能実習法において監理団体が技能実習制度の健全な運営を支える中核的な役割を果たすべきこととされ、それに伴う必要経費として認められているのである。他方、実習実施者は、監理費のほか、技能実習生の宿泊施設を用意するなど、通常に労働者を雇用する場合には必要のない多くの経費を負担せざるを得ないこととなっている。こうした負担が、結局、受け入れた技能実習生に転嫁されることにより、低賃金・賃金不払い・賃金からの不当な控除などにつながっている。つまり、技能実習制度の制度設計自体に、「社会レベル」の構造的問題の背景が存在しているのである。このような状況を踏まえれば、企業に「社会レベル」の構造的問題の解決を要請するだけでは問題の解決にならないことは自明である。 ③ このほか、技能実習制度における「社会レベル」の構造的問題として、技能実習生が権利主張した場合に行なわれることが多い強制帰国の問題もある。実際に強制帰国が行われなくても、日常的に「帰国させるぞ」という脅し文句として使われ、正当な権利主張ができない状況が生まれ、人権侵害につながっている。政府は、強制帰国に対して2016年9月より、途中帰国する技能実習生に対して意思確認票を使って、途中帰国が本人の意思に基づくものかどうかを確認する手続きをとっている。しかし、強制帰国、すなわち技能実習生の意思に反した帰国であると申告する者は、年間20件前後にとどまり、あまり効果を上げていない。他方、強制帰国に関しては、技能実習法制定以前からつとに指摘されてきていたにもかかわらず、技能実習法自体においては一切触れられていない。同法案作成に至る過程でも、強制帰国に関して検討された形跡はみられない。つまり、強制帰国に関しては、政府が制度的な対応を怠ったことが、「社会レベル」の構造的問題として継続してしまうことにつながっている。従って、強制帰国の問題は、法の欠缺という、消極的な意味での「制度レベル」の構造的問題であると言えよう。 (3) 以上みてきたように、「社会レベル」の構造的問題と「制度レベル」の構造的問題は、密接に関係しているのであり、両者を截然と分けることはできず、その関係性を分析しながら一体的に議論することが求められる。	
503.	4.2.3	「構造的問題」への対処に関するガイダンスが誤っている 企業の人権リスクへの取り組みにおいて執るべき措置を検討する際に基準とするべきは、企業が当該人権問題を惹起・助長・直接関連しているかどうかという点であって、「構造的問題」かどうかを基準とすべきではない。たとえ、仮にある人権課題について「構造的問題」との評価が可能であったとしても、企業が惹起・助長・直接関連する以上、企業は人権尊重義務として、当該人権課題に加担・助長しないことが求められており、「構造的問題」との評価は関係がなく、また「企業による問題への取組が、人権への負の影響を防止・軽減する上で有効な場合」であるかどうかという点も影響を及ぼすものではない。 なお、本件ガイドライン案が「構造的問題」として例示する「児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、マイノリティー集団に対する差別等」は、企業が惹起・助長・直接関連する人権課題である場合が多く、これらを「構造的問題」として取り上げることは企業の責任を免責する効果を生むことが懸念される。 そもそも、「構造的問題」は、これが企業活動によって再生産されてきたという経緯がある。例えば、日本社会におけるジェンダーギャップはまさに構造的問題とも評価しうるが、個々の企業による採用や昇進時の取扱いがこのようなジェンダーギャップを助長してきた。ジェンダーギャップは当該企業にとっては加担・助長しないことが求められるサプライチェーン上で生じている人権課題である。また、放送、出版等のメディア産業、インターネット関連事業、広告関連産業、そして企業の各種広告やマーケティングがジェンダーステレオタイプやマイノリティへの差別やハラスメントを助長し、インターネット上のヘイト表現の横行を容認し、構造的問題を作り出した当事者である。むしろこうした企業の人権リスクを明記すべきであって、構造的問題との評価が可能であることをもって、企業は責任を負わない（ないし企業の責任が制限される）とする本件ガイドライン案の記載は抜本的に修正されるべきである。企業を誤導しかねないものであるから修正する必要がある。	国際スタンダードを踏まえ、本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
504.	4.2.3	「構造的問題とは、企業による制御可能な範囲を超える社会問題等により広範に見られる問題でありながら、企業の事業又はサプライチェーン内部における負の影響のリスクを増大させているものをいう。例えば、児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、マイノリティー集団に対する差別等がある。」について、 下記の文章に差し替え	国際スタンダードを踏まえ、本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		構想的問題＜の中には＞、企業による制御可能な範囲を超える社会問題等により広範に見られる問題でありながら、企業の事業又はサプライチェーン内部における負の影響のリスクを増大させているものをいう。例えば、児童労働のリスクを増大させる＜学校教育環境の不備や女の子は学校へ行くより家事手伝いをすべきという伝統的な考え方＞、マイノリティー集団に対する差別等がある。」 ・理由 ①構造的問題に企業が直接かかわっていないと解釈が可能な、ここでの構造的問題の定義に違和感があります。社会の構成員である企業は、社会の構造的な問題に関与していると考えられます。 ②企業の制御可能な範囲を超える社会問題としての児童労働の例の代替案を提案します。なぜなら、貧困やそれに関連する就学難は、例えば企業がディーセントワークを提供しておらず、賃金が低くて家庭の経済状況が厳しく、子どもを学校に通わせられないという要因も考えられます。企業が直接関与していないけれども、児童労働の要因である学校が家の近くにない、教員が不足しているなど学校環境が整っていないこと、また児童労働を助長する伝統的な考え方を代わりに提案します。	
505.	4.2.3	女性への差別は、「構造的問題」の最たるものであり、日本の企業活動においては、管理職や役員における女性比率の低さ、非正規労働における女性の割合の高さなど、この「構造」を温存し、利用してきた過去、現在があるのだから、特記すべきである。具体的には、「例えば、児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、マイノリティー集団に対する差別等がある」の箇所について、「例えば、児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、女性をはじめとするマイノリティー集団に対する差別等がある」とすべきである。 ・理由； 世界経済フォーラムによるジェンダーギャップ指数ランキング　Global Gender Gap Report2022 https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
506.	4.2.3	「日本政府としては、各国政府、国際機関等と協力し、社会レベルの構造的問題について、解決に向けて努力していく。」について、下記のように追加 国際機関、＜業界団体・プラットフォーム、NGO＞等と協力し、 ・理由 問題解決に向けた協働の範囲について、産業界や市民社会組織との連携も必要だと感じています。4.2.3 の他の個所にあげられている NGO や業界団体も再度ここに明記することを提案します。	御指摘の点については、「国際機関等」の「等」に含まれると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
507.	4.3	「その結果に基づいて継続的な改善を進める」だけでなく、取組の実効性の評価自体も定期的に実施（頻度は企業の状況にもよるが、最低年 1 回程度）することを追記すべきと考える。 ・理由 改善活動を継続的に実施することは当然として、評価自体も 1 回実施して終わりとならないようにすべき	本ガイドライン 2.1.2 項において、人権 DD は「人権への負の影響を防止・軽減するための継続的なプロセス」と記載しており、人権 DD のプロセスの一つである取組の実効性の評価も定期的に行われるべきことは明らかと考えております。
508.	4.3.1	「具体的な方法」に、「NPO や学術機関と連携した社内調査」を追記してほしい。 ・理由 LGBT などの性的マイノリティに関しては、カミングアウトになることを恐れ、社内の調査に正直に回答するのを躊躇う傾向がある。当事者支援団体等と連携することで、有効な回答を集めることが可能になる。	本ガイドライン 4.3.1 項の具体的な方法は、様々なものが考えられる、本ガイドラインの記載としております。
509.	4.3.1	「企業内外のステークホルダーからの情報を収集することが考えられる。」は「企業内外のステークホルダーからの情報を収集することが必要である。」に修正。「具体例としては自社従業員やサプライヤーへのヒアリング」は「具体例としては自社やサプライヤーの従業員（外国人、派遣社員、委託先社員を含む）へのヒアリング」と修正すべきである。	御意見の 1 点目について、実効性の評価の対象となる取組の具体的な内容によって異なると考えられ、本ガイドラインの記載は適切と考えております。 御意見の 2 点目について、例には様々なものが考えられ、本ガイドラインの記載としております。
510.	4.3.1	評価の方法についての具体例が列挙されているが、それらを実践する際に役立つツール（共通で使える質問票や現場訪問時のチェックリスト等）など政府からも DD の情報展開に対して積極的に支援いただきたい。 ・理由 DD のツールが周知されることにより、よりサプライチェーンに DD やリスク情報が浸透できるため。	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料」を別途作成し公表することとしておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
511.	4.3.1	「負の影響を受けたステークホルダーのうち負の影響が適切に対処されたと感じているステークホルダーの比率」というのは実際にどのように図るのか、対処法を示さなければ難しいと考える。取り組みの効果を図る、という点では、全体としては、自己評価票の回答を分析する、または第三者による継続的な監査や調査により、現地の状況を確認し改善状況をモニタリングする、といっ	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		た取り組みの方が効果的と考える。 理由：具体的にどのようにすべきかの説明がなく、対応が難しい。	
512.	4.3.1	人権デュー・ディリジェンスの実効性を確認するために、第三者によるモニタリングの実施を推奨する旨をガイドラインに明記すべきである。また、実効性の確認プロセスには、ライツホルダーと関わる市民社会組織等のステークホルダーの参画が重要である点もガイドラインに含めるべきである。 ・理由 指導原則の原則 20 にあるとおり、企業は人権デュー・ディリジェンスの効果測定において、内外のステークホルダーからのフィードバックを参照することが求められている。 ▽国連広報センター：国連ビジネスと人権に関する指導原則 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ ▽ヒューライツ大阪：国連ビジネスと人権に関する指導原則・原則 22 https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ungp/2012/02/22.html	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
513.	4.3.1	実効性の評価において自社における取組も重要ではあるが第三者機関による調査の実施は客観性が高く外部からの評価に有効である。しかしながら、中小企業は取引先が限定され第三者機関の評価を得るための知見やネットワークに乏しいケースが多く具体的な実効性評価に着手できない可能性が高い。同業他社とのネットワークや組織団体の協力を得られるよう広く支援いただくことを要望する。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
514.	4.3.1	評価の方法に「評価を行う際は取り組みにかかるコストの分担を含む、適切な協力体制の実現に向けた対話に努める。」と明記することを提案する。 ・理由 企業にとって、コスト配分は事業を実施する上で重要だと考えることからサプライアーやステークホルダーとの協力体制構築の実現の為に含める必要があると考える。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
515.	4.3.1	ガイドラインは、労働者または権利保持者が主導する評価方法を奨励すべきです。このアプローチは、労働者または権利保持者の参加に基づき、彼らが評価のプロセスに完全に関与していることを保証します。これは、労働者自身が潜在的なリスクと現場での影響について最も深い知識を持っていることを認識するものです。日本企業も調査対象となった KnowTheChain のベンチマーク報告書では、労働者主導による DD プロセスが決定的に欠如していると指摘しています。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
516.	4.3.2	監査や第三者による調査に係り、監査人の人数拡充および能力改善について、政府のガイドラインや支援を検討するとよいのではないか。 ・理由 人権に関する監査や第三者による調査を行うブランド企業が日本国内で少ない現時点でも、監査人の人数不足および能力の問題が指摘されているため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
517.	4.3.2	企業の取組みについて（p. 10)、実効性評価の社内プロセスへの組込について（p. 24) 取締役会の役割と関連づけて、DD の有効性を評価する仕組みを構築するよう求めるのが EU をはじめとする国際的な流れである。	本ガイドライン 4.3.2 項の例として、「重要事項は取締役会等に付議・報告する」ことにも言及しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
518.	4.3.2	例示がない項目も多く、補足記載が望まれる。4.2.1 の例示はとても良いと思う。4.3.2 の例 2 は加筆が必要。実際には、担当部署（人事や調達や環境安全など）が自主的に定期的に監査・報告することを期待することはできない。統括機能が必要。監査する内容項目や対象先（相手・地域・業種）の精査や改善が必要であり、更新も必要なため。	他の項目も含め、例には様々なものが考えられ、本ガイドラインの記載としております。
519.	4.3.2	人権尊重のための実効性評価について、「重要事項は取締役会等に付議・報告する」とあるが、「取締役会等経営陣が参画する会議体」とすべきである。 ・理由 「等」とあるが、たとえば、サスティナビリティ委員会等を設けている企業も多いと思われ、人権尊重のための実効性評価の重要事項についての付議・報告は、取締役会に対してだけではなく、経営陣が参画する会議体に対して行うなど、柔軟に対応する方がスピーディで実務的であるためである。	他の項目も含め、例には様々なものが考えられ、本ガイドラインの記載としております。
520.	4.3.2	「例：人権尊重の取組について、取引先の工場による自己評価の結果その改善計画の確認等を実施する。」は、「例：人権尊重の取組について、顕在的または潜在的に影響を受けるグループ（特に外国人労働者・技能実習生や派遣労働者・委託先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー）やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な協議（社外専門家や NGO 等の専門知識のある第三者によるものが望ましい）に基づいて評価し、取組が不十分であると考えられるサプライヤーに対しては、原因究明、改善施策、改善計画、ステークホルダーとの対話、実効性評価等に関して協力して実施する。」に修正すべきである。	他の項目も含め、例には様々なものが考えられ、本ガイドラインの記載としております。
521.	4.4	実効性評価を既存の社内プロセスに『組み込むことができる』とあるが，国連指導原則 19 では『企業はその影響評価の結論を、	御意見の趣旨を踏まえ、「組み込むべきであ

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべき』という要請となっている。そのため,『組み込むべき』としたうえで，具体的な事例と解説を提示いただきたい。 ・理由／根拠 "UNGPs　https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf 19. In order to prevent and mitigate adverse human rights impacts, business enterprises should integrate the findings from their impact assessments across relevant internal functions and processes, and take appropriate action."	る」と修正いたしました。 また、具体的な事例と解説について、本ガイドライン 4.3.2 項において記載しております。
522.	4.4	「方針策定および実施の過程での投資家を含めた各ステークホルダーへの情報開示は、企業行動の説明責任と密接に関わっており、積極的に行うべき」ということの明記。 ● 投資家目線からすると、情報の非開示は投資先の不確実性を高め、結果的にリスクプレミアムを高めてしまうことの追記 ● 企業が実際に開示を行うに辺り、開示の参考となるような国内外の事例集をガイドラインと別途作成/収集することの検討。 ・理由 ● 情報開示は、企業行動の説明責任と密接に関わっており、また、投融資判断に、企業の人権への積極的な取り組みを理解し、判断に織り込むためには、その活動の透明性が不可欠となる。よって、当ガイドラインにおいても、方針策定および実施の過程において、投資家を含めた各ステークホルダーへの情報開示を促す明確なメッセージが求められるため。 ● その際、情報の非開示は投資先の不確実性を高め、結果的にリスクプレミアムを高めてしまうことへの言及も考えられる。 ● 金融庁公開のサステナビリティ情報に関する開示、「記述情報の開示の好事例集 2021」https://www.fsa.go.jp/news/r3/singi/20211221.html のように、ガイドライン対象者の取り組みと開示を進める事例集が必要と考える。尚、その際には、JPX の ESG プラットフォームなど、（非上場企業も含めて）対象事業が他の環境や社会に関する取り組み事例を一元化して確認できる箇所への統合もご検討頂きたい。	本ガイドライン 4.4 項において、説明・情報開示について、「人権尊重の取組について情報を開示していくことは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を減殺するものではなく、むしろ改善意欲があり透明性の高い企業として企業価値の向上に寄与するものであり、また、ステークホルダーから評価されるべきものでもあり、企業による積極的な取組が期待される」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
523.	4.4	「説明・情報開示」については、企業の基本的な考え方について記載すべきである。 ・理由 現在、人権侵害に直面した際の説明責任の記載になっているが、ステークホルダーにとってまず必要なのは、企業の人権尊重への方針・取組、そして、人権への負の影響が発生した場合の方針・取組の記載であると考える。	本ガイドライン 4.4 項において「人権 DD では、不断の改善プロセスを踏んでいることが重要であり、どういうプロセスを踏んだかを開示していくことが重要である。」と記載するとともに、本ガイドライン 4.4.1 項において、「人権 DD に関する基本的な情報」及び「負の影響への対処方法」を記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
524.	4.4	ガイドライン（案）では、方針や導入済みのプロセスを網羅する「基本情報」の開示や、負の影響への対処方法の開示方法について指針が示されることで、情報開示の重要性が強調されています。これらの概念は、ステークホルダーに対する報告責任を企業や投資家が果たすために不可欠です。しかし、現状のガイドライン（案）は、企業や投資家が報告すべき開示項目の具体的且つ包括的な一覧表や、より良い開示を促進するために役立つ基礎的な文脈や問題点に関する実践的なガイダンスを提供するには、至っていません。情報開示に関するガイダンスを重視することは、経済活動や投資活動において人権への配慮を組み込む上で情報の不足に直面している幅広い企業や投資家にとって特に有益です。また、標準化された情報の必要性を企業や投資家が認識し、その認識のもとに行われる報告は、企業や投資家が提供する情報に基づいて意思決定を行う投資家やその他のステークホルダーにとって非常に有益な効果が期待できます。 ガイドライン（案）において経済産業省が明示的に人権デューディリジェンスに関連する透明性と開示を標準化することを目的とした報告枠組みの重要性を認識することを提言します。加えて、国連指導原則「報告フレームワーク」や Global Reporting Initiative（GRI）の GRI スタンダード 4 をガイドライン（案）で参照することを提言します。更に、ガイドライン（案）において、企業や投資家がこれらの国際的に認められた報告枠組みまたは同等のものと報告実務を整合させることを推奨する指針を盛り込むことを検討することが望まれます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
525.	4.4	「人権尊重の取組について情報を開示していくことは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を減殺するものではなく、むしろ改善意欲があり透明性の高い企業として企業価値の向上に寄与するものであり、また、ステークホルダーから評価されるべきものでもあり、企業による積極的な取組が期待される。」の部分がわかりにくい。 ・理由 ガイドラインの読み手がわかりやすいように、たとえば、以下のように文章を区切り、言葉を補うことで意図をより明確にしてはどうか。「人権尊重の取組について情報を開示していくことは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を減殺するものではなく、むしろ改善意欲があり透明性の高い企業として企業価値の向上に寄与するものである。企業の取組みの評価は、ステークホルダーによってなされるべきものであり、企業による説明責任を果たすための情報開示への積極的な取組が期待さ	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		れる。」	
526.	4.4	「情報開示を行うことは企業に求められる説明責任を果たす事であり、積極的に行うことが期待されている」との記載を検討頂きたい。現状の「それぞれの状況に応じて、各社の判断に委ねられる」では、企業の間に情報開示の取組が十分に広がらない場合も考えられ、開示の必要がなければ形式的にだけ取組をおこなう企業が現れるなど、取組の形骸化を招きかねない懸念がある。	本ガイドライン 4.4 項において、説明・情報開示について、「人権尊重の取組について情報を開示していくことは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を減殺するものではなく、むしろ改善意欲があり透明性の高い企業として企業価値の向上に寄与するものであり、また、ステークホルダーから評価されるべきものでもあり、企業による積極的な取組が期待される」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
527.	4.4	意見：説明・情報開示を企業評価に繋げるためには、「何が評価されるか」を理解することも重要である。WBA などの世界的な企業評価機関の動きや評価指標を追記するとよい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
528.	4.4	情報開示の考え方 我々は、ガイドライン案が、企業が透明性を保ち、特定された人権への負の影響を積極的に開示することを奨励する「知り、開示する（Knowing & Showing）」アプローチの重要性を認識していることを歓迎します。特に、ガイドライン案では、企業が人権への負の影響を緩和、防止、是正するために改善する意思を示し、情報開示を通じて説明責任を果たすことを期待するものです。しかし、情報開示の内容や範囲について、経済産業省がより詳細なガイダンスを提供することは有益であると考えます。各企業の状況に応じて、ある程度の柔軟性が必要であることは認識しています。しかし、情報開示基準の一貫性は、企業が人権尊重の責任をどのように果たしているかを、影響を受けるステークホルダーや一般市民がより良く評価するのに役立つでしょう。また、特に東京証券取引所のコーポレートガバナンス・コードの開示要件との重複を考慮すると、ESG データの収集、指標、パフォーマンス評価において、情報開示の一貫性が重要です。この観点から、ガイドライン案では、国連指導原則の報告フレームワークを参照することが推奨されます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
529.	4.4.1.1	現状では各企業が実際に行う情報開示の内容や範囲を「それぞれの状況に応じて、各社の判断に委ねられる」としているが、ガイドラインで定めたうえで、情報開示を必須条件とすべきである。適切な情報開示がなければ透明性が担保されず、企業はステークホルダーに対する説明責任を果たせない。企業が情報開示を行いやすくなるように、開示内容や範囲を優良事例とともに複数事例示しつつ、情報開示を促すべきである。 ・理由 デューデリジェンスの詳細は、「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」P33.「具体的行動」を参照	説明・情報開示を行う内容・範囲については、個別具体的な事情を踏まえて検討されるべきものであり、本ガイドラインにおいて、特定の項目について「必須条件」として説明・情報開示を求めることは適切でないと考えております。その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
530.	4.4.1.1	責任ある企業活動に関する情報の開示は、企業活動の透明性にとって最も重要であり、ステークホルダーが重要な関連情報にアクセスし、早期警告などのために企業とエンゲージすること可能にします。ガイドラインは、企業に対し、サプライチェーンの上流を含むサプライヤーリストや、リスクの高い商品・原材料の調達先の開示を求めるべきです。これは、企業が原材料の産地を「知り、示す」ことができ、関連するリスクへの認識を表すことを可能にします。また、サプライチェーンの労働力の構成に関するデータは、企業が誰が製品を作っているかを知り、労働者が直面するリスクを理解していることを明示すことを可能にします。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
531.	4.4.1.1	人権 DD に関する基本的な情報の説明・開示対象の例として、「優先順位付けの基準」が挙げられているが、削除すべきである。 ・理由 「優先順位付けの基準」は概括的なものしかないと思われ、開示する意義が乏しいためである。	国際スタンダードを踏まえ、本ガイドラインの記載としております。
532.	4.4.1.1	以下のように、「基本的な情報」を明記 ● 人権に関する推進体制、取締役レベルの責任者 ● 取締役会等による人権に関する取組みのモニタリング頻度と内容 ● 特定した重大な人権リスク領域・特定した（優先した）重大な負の影響又はリスク・、優先順位付けの基準 ● 人権 DD の対象と方法、その結果 ● 情処理メカニズムの内容と結果 ● 人権方針を企業全体に定着させるために講じた措置	説明・情報開示の対象とする情報には、様々な情報が考えられますが、本ガイドライン 4.4.1.1 項においては、あくまでも説明・情報開示する情報の例を記載しております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		● 人権リスクの防止・軽減のための対応に関する情報 ● 上記、人権に関する取組みの実効性評価に関する情報 ・理由 「企業が自身の人権への負の影響に取り組む上での人権 DD に関する基本的な情報を伝えることが何よりもまず重要である。」と記載されている一方、その内容は一部の項目の例示に留まっている。読み手がどのような「基本的な情報」を開示すべきか、分かりやすくするため、「基本的な情報として、以下の点に関して開示・説明すべきである」という位置づけでの列挙を検討頂きたい。	
533.	4.4.1.1	ガイドラインでは、企業に求める開示情報の内容には原材料のトレーサビリティの確保が含まれなければならないことを明記するべきである。 ・理由 企業は、サプライチェーンでつながる企業が人権を尊重していることを示すためには、原材料がどこでどのように生産・加工されて製品が製造されているか、「把握し、公開する（know and show）」必要がある。企業がどのように潜在的および実際の人権・環境への影響を特定し対応しているかということに加え、この情報は、企業の対応や説明責任を強化するために、継続的に遅滞なく公開されるべきである。また、その公開情報は定期的に更新されることが求められる。 ▽アムネスティ・インターナショナル：バッテリーのバリューチェーンにおけるビジネスと政府が遵守すべき原則 https://www.amnesty.or.jp/library/report/pdf/bhrs_202106.pdf	説明・情報開示の対象とする情報には、様々な情報が考えられますが、本ガイドライン 4.4.1.1 項においては、あくまでも説明・情報開示する情報の例を記載しております。
534.	4.4.1.2	情報開示はリスクがない事ではなく、リスクを見つけ対処するマネジメントシステムが必要である。より具体的な開示内容を明示することを検討頂きたい。 例えば、人権に関する推進体制、経営層の責任の明記、ガバナンス体制、人権 DD の対象・方法・結果、改善状況、苦情処理メカニズムの周知と浸透・活用状況、苦情処理の内容と改善策、人権リスク防止・軽減のための具体的内容等、具体的な目標と状況を定性的・定量的に開示することを検討頂きたい。	説明・情報開示の対象とする情報には、様々な情報が考えられますが、本ガイドライン 4.4.1.1 項においては、あくまでも説明・情報開示する情報の例を記載しております。
535.	4.4.2	負の影響への対処方法についての説明が「企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報であるべき」とあるが、「企業の評価」の観点での記載のみでは適切な記載ではないと考える。 ・理由 ここでの記載はタイトル通り、負の影響を受けた人への対処方法を記載すべきであり、その内容として、負の影響のリスクや影響を受けた人への説明、リスクの軽減、救済方法などの記載が適切と考える。これらの説明は企業が評価されるためのものではない。企業の評価は結果であると考える。「企業の評価」の観点の記載は誤解されないような記載が望ましい。	本ガイドライン 4.4.1.2 項では、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
536.	4.4.2	人権方針について(p. 11)、説明・情報開示について(p. 25-26)) 表明する媒体の例示として有価証券報告書を推奨してはどうか。EU では、実施した DD プロセスについて法定の経営者報告書内の「サステナビリティ報告」における開示が要求事項であり、DD 実行規制と結びついている。財務諸表と同時に公表されるので、年次報告書に開示されることになる（日本でいう有価証券報告書）。今後は、国際的にこの流れになる。以下をご参照ください。The European Parliament and of the Council of the European Union (2022), Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directive 2013/34/EU, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Regulation (EU) No537/2014, as Regards corporate sustainability reporting. 上妻京子(2022)、「人権・環境デューディリジェンス規制とサステナビリティ報告の合理的保証」、『現代監査』、第 32 号、76-90 頁	有価証券報告書は、金融商品取引法に定められる法定開示書類であることから、本ガイドラインにおいて有価証券報告書において説明・情報開示を行うことを推奨することは適切ではないと考えております。
537.	4.4.2	情報開示においては、企業が引き起こした、あるいは加担した人権への負の影響に関する指針を含め、影響を受けた、あるいは潜在的に影響を受けたライツホルダーと適時に、アクセス可能な方法でコミュニケーションできるように準備する。 人権デューディリジェンスの進捗状況を示す（公開する）際に、主要業績評価指標（KPI）を用いる。	御意見の 1 点目について、本ガイドライン 4.4.2 項は、「各企業は、想定する受け手が入手しやすい方法により、情報提供を行うことが求められる。」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。 御意見の 2 点目については、「各企業が実際に行う情報開示の内容や範囲は、それぞれの状況に応じて、各社の判断に委ねられる」と考えており、様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております。
538.	4.4.2	説明・情報開示の方法については、OECD ガイダンス附属書 Q46，47 においても言及されている関係先に対する情報共有、商取引上機微な情報の具体的な取扱方法などに言及した方がよい。本ガイドライン本体での言及が困難であれば、今後作成される資料において詳細を解説して頂きたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 説明・情報開示については、秘密保持義務や取引上の関係等に配慮した具体的な対応方法に関して、企業実務担当者が把握する必要性及び関心が高い。OECD ガイダンス附属書で触れられている事項の日本企業における運用についても解説されることが有益である。	
539.	4.4.2	説明・情報開示についてのガイダンスが著しく不十分である（4.4「説明・情報開示」について） 情報開示の内容や範囲を各企業の裁量に任せるのは、人権救済の実効性確保の観点からも、また本ガイドラインの実効性判断の観点からも誤りであり、情報開示の内容や範囲については一定の基準を示すべきである。「各企業が実際に行う情報開示の内容や範囲は、それぞれの状況に応じて、各社の判断に委ねられる」とあるように、企業の規模等により一定の裁量は認めざるを得ないが、特に 4.4.1.1「基本的な情報」については開示対象に含めるように要請するなど、最低限の開示基準を明記すべきである。	国際スタンダードを踏まえ、本ガイドラインの記載としておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
540.	4.4.2	具体的な情報開示項目や内容の例示をしていただきたいです。 ・説明 情報開示の方法は想定する受け手が入手しやすい方法により行うことが望ましいとするが、具体的にどのような項目で説明や情報開示を行うことが望ましいか例示があると、具体的なイメージが掴みやすく、各社が情報提供しやすくなると考えます。	本ガイドライン 4.4.1.1 項において、開示することが考えられる基礎的な情報について記載するとともに、4.4.1.2 項において、「負の影響への対処方法」について説明すべきことを記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
541.	4.4.2	企業の情報開示の場所として、厚生労働省が設置している「女性活躍推進企業データベース」（https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/）を利用できることを強調すること。	女性の活躍推進企業データベースは、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や情報の公表等の場として運用しているものであるため、本ガイドラインにおいて当該データベースを強調することは適切でないと考えておりますが、厚生労働省において、同法に基づく公表の場として当該データベースが活用されるよう周知啓発に努めてまいります。
542.	5	4.2 項で定める負の影響の防止・軽減と本項で定める救済との関係を整理する記載を追加するべきではないかと思料します。ガイドライン全体を見ても如何なる整理がされているのかよく分からないように見受けられましたが、おそらく、防止・軽減は一般的に原因を除去するための行動であるのに対し、救済は個別具体的な被害の是正ではないかと考えました。 そうであれば、第 1 文を「企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、又は、助長していることを認識した場合、前記 4.2 の措置を採るのみならず、かかる負の影響から生じた被害につき救済を実施し、又は、救済の実施に協力すべきである。」と修正するのが一案と存じます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
543.	5	本ガイドライン案２６頁「5. 救済（各論）」第１段落「企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、又は、助長していることを認識した場合、救済を実施し、又は、救済の実施に協力すべきである。」について、本ガイドライン案２６頁「5. 救済（各論）」第１段落は、企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、又は、助長していることが明らかになった場合、救済を実施し、又は、救済の実施に協力すべきである。」と修正すべきと考えます。 ・理由 　指導原則では「最善の方針や慣行をもってしても、企業は、予見していなかった、または防ぎ得なかった人権への負の影響を引き起こし、または負の影響を助長することがありうる」（原則２２公式コメンタリー）としています。本ガイダンス案２６頁の「認識した場合」は指導原則の原則２２が用いる「明らかになる場合」と同じく客観的に認識した場合という意味で用いているのかもしれませんが、主観的に認識したか否か、すなわち「予見できた場合」という意味に受け取られてしまえば指導原則との乖離が生じるため、修正を提案します。	御意見の趣旨を踏まえ、「明らかになった場合」と修正いたしました。
544.	5	「企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、 又は、助長していることを認識した場合、救済を実施し、又は、救済の実施に協力すべきである。」について、「引き起こし、又は、助長していることを認識した場合 」から「引き起こし、又は、助長していることが明らかになった場合」に変更する。 ・理由 指導原則では「最善の方針や慣行をもってしても、企業は、予見していなかった、または防ぎ得なかった人権への負の影響を引き起こし、または負の影響を助長することがありうる」（原則 22 解説）としている。ガイダンス 26 頁の「認識した場合」は原則 22 が用いる「明らかになる場合」と同じく客観的に認識した場合という意味で用いているのかもしれないが、主観的に認識したか否か、すなわち「予見できた場合」という意味に受け取られてしまえば指導原則との乖離が生じるため、修正を提案する。	御意見の趣旨を踏まえ、「明らかになった場合」と修正いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
545.	5	p26 の「５．救済（各論）」→「５．是正、救済（各論）と修正すべきです。併せて、P6 の図中「国連指導原則 22・各論５」→「国連指導原則 22、29、30、31・各論５」と修正すべきです。 ・理由 「国連指導原則」の和訳版として、p1 の脚注 1 で国連広報センターのものを以下の通り、（和訳は、https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ より閲覧できる。）と紹介しているが、その資料では、指導原則 22 を、「是正」と表記している。読み手にとって、脚注引用の資料との語句の一致が望ましい。また、ガイドライン「５．救済」には、5.1（苦情処理メカニズム）も記載されており、それは指導原則の 29、30、31 に該当するため。	救済と是正の区別については、国際スタンダード上、必ずしも明確な使い分けがなされていないと認識しており、混乱を避ける観点から、本ガイドラインにおいて「救済」の語を統一的に使用することとしております。その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
546.	5	救済及び是正の使い分けができていないように感じる。この場合、「是正」もしくは「是正・救済」ではないかと考える。 ・理由： ビジネスと人権に関する指導原則 22 では、「是正（remediation）」という訳が充てられており、「救済」とは使い分けられている。指導原則 29 では救済へのアクセス（Access to remedy）として苦情処理メカニズムの設置をもとめ、被害者への救済に努めることが求められているが、指導原則 22 で、苦情処理メカニズムは一定の中核要件を満たす場合、是正を可能とする「ひとつの有効な手段」としており、救済へのアクセス（苦情処理メカニズムへのアクセス）が是正の包摂する概念ではないと考える。本ガイダンス全体を通じてではあるが、「是正」という言葉が使われておらず、企業の責任が各論 5 で掲げる「救済」＝「苦情処理メカニズムの設置」のように解釈できるため、メカニズムがあれば「是正」が求められていないように見える解釈できてしまうため。	救済と是正の区別については、国際スタンダード上、必ずしも明確な使い分けがなされていないと認識しており、混乱を避ける観点から、本ガイドラインにおいて「救済」の語を統一的に使用することとしております。
547.	5	企業は他企業への働きかけを行うべきだが救済を実施する責任はない、とありますが、例えばサプライヤー（特に中小零細企業）での外国人技能実習生などの労働者に対する人権侵害についての責任が問われます。 特に大企業などの影響力の大きい企業の場合は、サプライヤーが相談できる救済窓口を設置して相談を受け付けるなど、サプライヤーと連携して救済を実施する必要があります。例えば「自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は、記 4.2.1.2 のとおり、企業は、負の影響を引き起こし又は助長した他企業に働きかけることにより、その負の影響を防止・軽減するよう努めるべきである。また、特に大企業などの場合で、負の影響が自社の影響力の範囲に含まれる可能性があると判断される場合（例：サプライヤー労働者での人権侵害）は、できれば、負の影響を被るライツホルダー（例：サプライヤー労働者）が相談できる救済窓口を自ら設置するなどして、負の影響を引き起こした他企業などと連携して救済を実施することが望ましい。」といった記載表現が望まれます。 ・理由 ドラフトの表現では、サプライヤー労働者での人権侵害については、発注元の企業は救済窓口を設置する必要はないという意味に解釈されてしまいます。実際には外国人技能実習生の問題も、中小零細企業だけでは実効性ある救済が困難であり、野放し状態です。先進的な大企業では既にサプライヤー労働者向けの救済窓口を自ら設置している企業やプラットフォームも出てきています。JP-mirai サービス（トヨタ、セブンアイなど参加）https://jp-mirai.org/jp/about-jp-mirai_service/	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
548.	5	「企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、又は、助長していることを認識した場合、救済を実施し、又は、救済の実施に協力すべきである。他方で、自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は、その企業には救済を実施する責任はない。」の記載箇所について。 責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンスの 72 ページ「図 2 負の影響への対処」に従い、分かりやすく図にしていただきたい。また、OECD ガイダンスには少なくとも「責任はない」との記載はない。 （参考）責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf ・理由 OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス等で実施企業の責任はないという表現がなされてないため。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
549.	5	5 項「救済（各論）」の最終段落（例の後の段落）について 全文を「企業は、後記 5.1 の苦情処理メカニズムを通じて直接救済を実施するか、又は、後記 5.2 の国家による救済の仕組みを通じた救済の実施に協力するべきである。」との記載と置き換えるのがよいと思料します。 最終段落以前の段落まででは企業による救済の実施又はそれへの協力について述べていますが、本最終段落とのつながりがよく分かりません。また、第 2 文で「企業及びステークホルダーは、」云々と記載されていますが、企業向けのガイドラインである以上、企業が何をするべきかを明記するのがよろしいかと存じます。 なお、同段落の第 1 文にて「救済を実施し、又は、救済の実施に協力すべきである」とされているのを踏まえ、前者を 5.1 項、後者を 5.2 項と関連付けて理解しましたが、そうでないということであれば、上記提案を適宜ご修正いただきたく存じます。	例えば、自社以外の企業の苦情処理メカニズムを通じて救済の実施に協力する場合も考えられ、ご提案のとおりに記載することは適切ではないと考えております。 なお、その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
550.	5	「その企業には救済を実施する責任はない」を「その企業には負の影響を是正することまで求められていない」（「是正」を使わないのであれば「その企業には負の影響を防止・軽減することまで求められていない」）に修正し、「その負の影響を防止・軽減する	御意見の 1 点目について、御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		よう努めるべきであることに留意が必要である」を「その負の影響を防止・軽減するよう努める責任があることに留意が必要である」に修正してください。 ・理由 企業に人権尊重責任を果たすことを求める指導原則において、したがって本ガイドラインにおいて、「責任」という言葉は企業がどう行動すべきかの判断を左右する重要な意味をもつため、丁寧な 記載が必要です。指導原則 22 解説は「人権を尊重する責任は、企業がそのような負の影響を是正するという役割を担うことはあっても、当該企業自体に是正の途を備えるよう求めるわけではない」として企業の人権尊重責任について言及しており、「その企業には救済を実施する責任はない」との表現は誤解を招く可能性があります。また指導原則 19 は、負の影響が事業、製品またはサービスに直接関連している場合、「状況はより複雑である」とし、さまざまな要素を勘案しながら「適切な措置」を講ずべきとしていますが、「解釈の手引き」では「影響そのものについては責任を負わない」とする一方で「影響力を行使する責任がある」としています。いずれにしても「救済を実施する責任はない」という表現では不適切です 。なお、既に指摘したように、「救済」を 「是正」と同義とみなしているため議論が不明確になり、利用者が混乱することが懸念されます。 （根拠となる出典） ・指導原則 原則 19 解説 パラグラフ 4 ・「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」問 11「 人権への負の影響への関与のリスクがある場合に企業は何をすべきか？ 」 (b) ・指導原則 原則 22 解説 パラグラフ 3	御意見の 2 点目について、国際スタンダードを踏まえ、本ガイドラインの記載としております。
551.	5	「他方で、自社の ……場合は、その企業には救済を実施する責任はない。」は「自社の……場合であってもその企業には救済を実施する責任はないとはいえない。」に修正すべきである。 また、「顕在的または潜在的に影響を受けるステークホルダーは、公平で、十分な情報を与えられ、かつ尊重された条件で救済プロセスに関与するために必要な情報、助言、専門知識に合理的にアクセスすることができなければならない。 またこれらの対応が本当に被害者の納得したものであり、かつ対応後にそれが彼らの想定した通りのものであって満足しているかを直接的な対話・協議によって確認することが必要である。」を追記すべきである。	御意見の 1 点目について、国際スタンダードを踏まえ、本ガイドラインの記載としております。 その他の御指摘について、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
552.	5	「他方で、自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は、その企業には救済を実施する責任はない。ただし、こうした場合であっても、」との点は、「なお、自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連している場合は、」に置き換えて頂きたい。Q&A13 の Q の表現にも反映していただきたい。 ・理由 指導原則 13 には、企業の責任が、直接関連（Directly Linked）の場合にも及ぶことが明記されている。「救済を実施する責任はない。」と記載によって、そもそも当該場面における負の影響については把握すらしないという企業の消極的姿勢に繋がることが懸念される。また、指導原則、OECD DD ガイダンスも、直接関連の場合に「救済を実施する責任はない。」との記載はない。さらに、海外では、直接関連（Directly Linked）の場合の対処が、争いになっているものも存在するため、「責任はない」と断言することは避けた方が望ましい。	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。
553.	5	⑴「他方で、自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は、その企業には救済を実施する責任はない。」との一文は削除すべきである。 ⑵「自社において、技能実習生との合意に基づかない家賃や光熱水費の天引きが行われていたり、夜間労働に係る割増賃金の支払いが適切に行われていなかったりしたことが発覚したことを受け、天引きについて丁寧な説明を実施した上で技能実習生の自由意思に基づく承諾を得るとともに、未払金を即座に支払う。」という「例」について、「サプライチェーン内部において技能実習生を雇用 する企業で、〔「例」で掲げられているような〕労基法違反の事例が確認された場合、発注元企業は発注先企業との間で速やかに対話を実施し、法令違反の是正及び改善のための報告を求める。」という文を追加すべきである。 ・理由 (1)意見内容（１）関連本ガイドライン案は、労働問題に関していえば、自社における労働問題だけではなく、広く、サプライチェーン内部のサプライヤーにおいて発生し、また発生しうる労働問題について、発注元が、あるいは、サプライヤー全体が対応していくことを指向していくものと承知している。すなわち、本ガイドライン「2.1.2 人権 DD」では、「人権 DD は、企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権（後記 2.1.2.1）への負の影響（後記 2.1.2.2 を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為である。」とする。 他方で、本ガイドライン案「5. 救済（各論）」柱書では、「他方で、自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は、その企業には救済を実施する責任はない。」としている。たしかに、下請法等特別法の適用がない場合においては、いわゆる発注元がサプライチェーンの下流に位置づけられる企業において生じた労働問題について、法的な意味で 責任を負うわけではない。しかしながら、本ガイドライン案 は法的な責任の所在やその内容を示すものではなく、社会の構成員として	御意見の 1 点目について、御意見の趣旨を踏まえて、修正いたしました 御意見の 2 点目について、他の項目も含め、例には様々なものが考えられ、本ガイドラインの記載としております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		のステークホルダーに対する、サプライチェーンの企業の責任について指針を示す ものであるはずである。上記の柱書において「責任はない。」などという一文を記載してしまうと、その次に続く「ただし、」以下の文に注意が向かず、その結果、ガイドラインの意図が十分に読み手に伝わらず、サプライチェーン全体として救済に関する取組が進まないことになることも懸念される。そこで、「他方で、自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は、その企業には救済を実施する責任はない。」との一文は削除すべきである。 ⑵意見内容（２）関連本ガイドライン案「5. 救済（各論）」においては、「自社において、技能実習生との合意に基づかない家賃や光熱水費の天引きが行われていたり、夜間労働に係る割増賃金の支払いが適切に行われていなかったりしたことが発覚したことを受け、天引きについて丁寧な説明を実施した上で技能実習生の自由意思に基づく承諾を得るとともに、未払金を即座に支払う。」ということが、救済の「例」として挙げられている。この「例」は、そもそも明白な労働基準法違反であって（合意に基づかない天引きは同法 24 条 1 項、割増賃金の未払は同法 37 条 4 項）、そのような違法行為を是正するのは、当該企業の責務として当然である。もっとも、当該企業内において自浄作用が働かず、そのような違法行為が放置されてしまっているのが現状なのである。現に、技能実習の実習実施者において約 7 割の労基法違反が認められているのである（令和 2 年度の「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況」https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000822587.pdf 参照）。しかし、ガイドラインとしてむしろ重要なのは、このような事態が発覚した場合におけるサプライチェーン内部での対応である。技能実習生を受け入れている企業の多くは中小企業であって、しかも、企業内に労働組合が組織されていない場合が多いものと思われる。そのような場合であっても、サプライチェーン内部での対応を求めるのが、本ガイドライン案 の趣旨とするところである と考えている。そこで、上記の「例」を掲げるのであれば、その「例」に「サプライチェーン内部において技能実習生を雇用する企業で、〔「例」で掲げられているような〕労基法違反の事例が確認された場合、発注元企業は発注先企業との間で速やかに対話を実施し、法令違反の是正及び改善のための報告を求める。」という文を追加すべきである。	
554.	5	本ガイドライン案２６頁「5. 救済（各論）」第２段落「他方で、自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は、その企業には救済を実施する責任はない。ただし、こうした場合であっても、前記 4.2.1.2 のとおり、企業は、負の影響を引き起こし又は助長した他企業に働きかけることにより、その負の影響を防止・軽減するよう努めるべきであることに留意が必要である。」について、本ガイドライン案２６頁「5. 救済（各論）」第２段落は、「自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合であっても、負の影響の原因となったり助長したりしている企業に対し、影響力を行使し、負の影響を防止または軽減しようと努めることが期待されている。なお、直接関連しているに過ぎない場合でも、その人権デュー・ディリジェンスを通じて人権への負の影響を特定していたにもかかわらず合理的な措置もとらないことが続いた場合などは、人権への負の影響の助長に発展し、救済を実施する責任を負うことになる。人権への負の影響との関係性は連続性があることに注意が必要である。」と修正すべきと考えます。 ・理由 「助長する」と「直接関連している」の関係性は連続性がある（本ガイドライン案別紙 Q13 記載のとおり）ことから、「直接関連している」場合について、「その企業には救済を実施する責任はない」との記述は指導原則には存在しません。OECD・DD ガイダンスによっても、直接関連している企業Ａが負の影響を防止または軽減しようと努めることは、負の影響の原因となったり助長したりした企業Ｂから、「その責任を（企業Ａに）転嫁しようとするものではない」と述べているに過ぎません。2011 年の指導原則成立後、「引き起こす」「助長する」「直接関連する」という企業と人権への負の影響との関係性について、国連人権高等弁務官事務所からより詳細な見解が出されてきており、この点を補足するのは日本企業の理解の助けとなり有益です。特に、2017 年 6 月に出された文書（OHCHR Response to Request from Bank Track for Advice Regarding the Application of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the Context of the Banking Sector (12 June 2017)）では、「助長」と「直接関連」は連続性があり、直接関連に過ぎない場合でもその人権デュー・ディリジェンスを通じて人権への負の影響を特定していたにもかかわらず、合理的な措置もとらない場合は「助長」に発展する場合があることを示しています。	御意見の趣旨を踏まえて、修正いたしました。
555.	5	冒頭部分、３行目「自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は、その企業には救済を実施する責任はない。ただし、こうした場合であっても、前記 4.2.1.2 のとおり、企業は、負の影響を引き起こし又は助長した他企業に働きかけることにより、その負の影響を防止・軽減するよう努めるべきであることに留意が必要である。」について、上記のケースでドラフトの趣旨は企業は他企業への働きかけを行うべきだが救済を実施する責任は無い、と読めるが、例えばサプライヤー（特に中小零細企業）での労働者に対する人権侵害について、発注者である企業はサプライヤーへ働きかけるだけでなく、特に大企業などの影響力の大きい企業の場合は、できれば、サプライヤー労働者が相談できる救済窓口を設置して彼らの相談を受け付けるなど、サプライヤーと連携して救済を実施することが望ましいと思われる。 従いガイドラインの表現としては、例えば「自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は、記 4.2.1.2 のとおり、企業は、負の影響を引き起こし又は助長した他企業に働きかけることにより、その負の影響を防止・軽減するよう努めるべきである。また、特に大企業などの場合で、負の影響が自社の影響力の範囲に含まれる可能性があると判断される場合	御意見の趣旨を踏まえて、修正いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		（例：サプライヤー労働者での人権侵害）は、できれば、負の影響を被るライツホルダー（例：サプライヤー労働者）が相談できる救済窓口を自ら設置するなどして、負の影響を引き起こした他企業などと連携して救済を実施することが望ましい。」といった記載表現が望ましい。 ・理由 ドラフトの表現だと、例えば上述のようなサプライヤー労働者での人権侵害については、発注元の企業は救済窓口を設置する必要はないという意味に解釈される。しかし、実際にはそれだと中小零細企業のキャパシティの問題などにより実効性ある救済が困難であり、先進的な大企業では既にサプライヤー労働者向けの救済窓口を自ら設置している企業も多い。	
556.	5	「他方で、自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は、その企業には救済を実施する責任はない。ただし、こうした場合であっても、前記 4.2.1.2 のとおり、企業は、負の影響を引き起こし又は助長した他企業に働きかけることにより、その負の影響を防止・軽減するよう努めるべきであることに留意が必要である。」について、 以下のように修正・加筆することを提案する。 「自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合であっても、負の影響の原因と なったり助長したりしている企業に対し、影響力を行使し、負の影響を防止または軽減しようと努めることが期待されている。なお、直接関連しているに過ぎない場合でも、その人権デュー・ディリジェンスを通じて人権への負の影響を特定していたにもかかわらず合理的な措置もとらないことが続いた場合などは、人権への負の影響の助長に発展し、救済を実施する責任を負うことになる。人権への負の影響との関係性は連続性があることに注意が必要である。」 ・理由 「助長する」と「直接関連している」の違いは相対的で（本ガイドライン案別紙 Q13 記載 のとおり） 、「直接関連している」場合について、「その企業には救済を実施する責任はない」との記述は指導原則には存在 しない 。 OECD・ DD ガイダンスによっても、直接関連している企業Ａが負の影響を防止または軽減しようと努めることは、負の影響の原因となったり助長したりした企業Ｂから、「その責任を（企業Ａに）転嫁しようとするものではない」と述べているに過ぎない。2011 年の指導原則成立後、「引き起こす」「助長する」「直接関連する」という企業と人権への負の影響との関係性について、国連人権高等弁務官事務所からより詳細な 見解が出されてきており、この点を補足するのは日本企業の理解の助けとなり有益である。特に、 2017 年 6 月に出された文書（ OHCHR Response to Request from BankTrack for Advice Regarding the Application of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the Context of the Banking Sector (12 June 2017)4 ）では、「助長 」と「直接関連」は連続性があり、直接関連に過ぎない場合でもその人権デュー・ディリジェンスを通じて人権への負の影響を特定していたにもかかわらず、合理的な措置もとらない場合は「助長」に発展する場合があることを示している。	御意見の趣旨を踏まえて、修正いたしました。
557.	5	本ガイドライン案２６頁「5. 救済（各論）」第 3 段落前段「適切な救済の種類又は組み合わせは、負の影響の性質や影響が及んだ範囲により異なり、人権への負の影響を受けたステークホルダーの視点から適切な救済が提供されるべきである。」について、本ガイドライン案「5. 救済（各論）」２６頁第３段落前段は、「適切な救済の種類又は組み合わせは、負の影響の性質や影響が及んだ範囲により異なり、人権への負の影響を受けたステークホルダーの視点から実効的な救済が提供されるべきである。」と修正すべきと考えます。 ・理由 2011 年の指導原則成立後、国連ビジネスと人権に関する作業部会を中心に、救済へのアクセスに関する内容をより運用化するための取組みが展開されてきました。その中では、影響を受けるステークホルダーを中心とした救済の実効性が手続・実体面双方でも重視されています。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
558.	5	ガイドラインは、企業が民事責任に対する抗弁として人権 DD を使用することができないことを明確にすべきです。 また、ガイドラインは、ステークホルダーエンゲージメントが救済のすべての段階において優先されるべきことを強調すべきです。 国連ビジネスと人権作業部会報告書 A/HRC/50/40/Add.4 が示唆するように、適切な DD を証明するための立証責任は、被害者・請求者ではなく、企業に課せられなければなりません。正義を求める被害者は、親会社や主導企業の責任を立証するために必要な情報を明らかにする能力が限られています。被害者は、主張対象となっている親会社や主導企業の不履行と被害者が被った損害との関連性を証明する負担を負う必要はなく、むしろ親会社や主導企業があらゆる相当な配慮を行っていたことを証明するよう求められるべきです。	御意見の 1 点目について、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。 御意見の 2 点目について、ステークホルダーとの対話については、「人権 DD を含む人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要である」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
559.	5	具体例に、社内規則の見直し、職場の設備（トイレ、更衣室、浴室等）の改修、人権研修を追記してほしい。 ・理由 性的マイノリティの課題解決に向けて、ニーズの高い項目が入っていないため追記した。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
560.	5	海外サプライヤーにおける労組結成を認めない件については、日本企業の現地工場への駐在員が結社の自由や現地の人権状況を理	貴重な御意見として、今後の検討の参考に

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		解せず、不適切な対応を行い、問題をこじれさせる事もある。このようなことを避けるため、赴任者研修など、立場に応じた人権を意識した行動ができるよう養成を行う。	させていただきます。
561.	5	労働組合を持たない企業において、救済の仕組みの本質を捉え導入を促進するために、企業の経営者のネットワークや組織団体とのかかわりを強化し協力を広げるための継続的な働きかけをしていただきたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
562.	5	本ガイドライン案２６－２８頁の「例」の７件は自社及びサプライヤーの労働者に関する事例のみであり、消費者や地域住民に対する事例を追記することを提案します。 ・理由 影響を受けたステークホルダーは、本ガイドライン案の別紙 Q14 で具体的に確認しているように、労働者（自社や取引先の従業員や労働組合等）に限らず、地域住民や消費者も含まれます。別紙 Q14 のみに示すだけではなく、例として地域住民や消費者に対する救済または苦情処理メカニズムを取り上げることが、企業の理解の助けとなります。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
563.	5	５ 救済（各論）に挙げられている対応例 補償や救済手続へのアクセスの重要性は、技能実習生に限られるものではなく、すべての外国人労働者が、母国語で、享受し得るべき権利です。	苦情処理メカニズムについては、満たすべき要件の一つである「利用可能性」において、「例えば使用言語や識字能力、報復への恐れ等の視点からその利用に支障がある者には適切な支援が提供されていること」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
564.	5.1	・苦情処理メカニズムの定義を含める。「苦情処理メカニズムという用語は、ビジネスに関連した人権侵害に関する苦情を提起し、救済を求めることができる、日常化された、国家ベースの、または非国家ベースの、司法または非司法のプロセスを示すために用いられる」（Shift 社の説明を引用）。苦情処理メカニズムとは、労働者が労働条件または労働者の福利に関連する苦情を報告することを可能にする安全に利用できる経路である。苦情処理メカニズムは、労働者が苦情を報告するために、さまざまなテクノロジーやフォーマットを使用して運営されることがある。（苦情受付に）アプリを使用する苦情処理メカニズムもあれば、オンラインポータルや内部告発者のためのホットラインを使用するメカニズムもある。 ・「苦情」を定義する。国連指導原則 25 の解説には、「苦情の原因は、個人または集団の権利感覚を呼び起こすような不正に対する懸念と考えられ、それは法律、契約、明示的または黙示的な約束、慣習、あるいは害を被った地域社会の一般的な公平性の観念を基礎とすることもあろう。」とある。 ・報復からの内部告発者の保護に関して言及する。	御意見の 1 点目及び 2 点目について、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。 御指摘の 3 点目については、本ガイドライン脚注 84 において、「利用者は、苦情処理メカニズムを利用したことを理由とするいかなる不利益も受けるべきではない」としており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
565.	5.1	1 段落目：「企業は、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである苦情処理メカニズムを確立するか、又は、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することを通じて、人権尊重責任の重要な要素である救済を可能にするべきである。」について、ビジネスと人権に関する指導原則 25 のコメンタリーである以下の説明を冒頭に追加してもらいたい 「苦情処理メカニズムという用語は、手続として定着した、国家基盤型または非国家基盤型の、司法的または非司法的プロセスを指すために使われ、それを通してビジネスに関連した人権侵害に関する苦情を申し立て、救済を求めることができるものである。」 ・理由：多くの企業を支援している中で、苦情処理メカニズムは受付窓口（通報窓口、サプライヤー向け窓口）となっているケースが多く、メカニズム自体が通報者を救うことを概念として含んでいることを明確に伝えたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
566.	5.1	苦情処理メカニズムについて （救済処理を必要としない程度の）苦情への対処は改善への重要な手段であるが、深刻なのは外部不経済が生じている可能性が高く、大きな人権リスクにつながる可能性がある場合である。制度として次の３段階が好ましい。 （ア）企業内部の苦情処置部門 （イ）外部の第三者や労働組合を含めた組織 （ウ）公的な問題対処機関（救済を含む） 公的な機関ではできるだけ過去にさかのぼって救済すべきである。（例：アスベスト） 早く公表し本質的に対応することでしか解決できない。逆に力関係に頼ることは最悪の事態を招く。 無責任な企業運営をさせないためには責任者に刑事罰を課すことを検討すべきである。（例：JR 西日本、東京電力）	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
567.	5.1	「企業は、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである苦情処理メカニズムを確立するか、又は、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することを通じて、人権尊重責任の重要な要素である救済を可能にするべきである。」という記載を、「企業は、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである苦情処理メカニズムを確立すること、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加すること、又は、これらの両者を通じて、人権尊重責任	国連指導原則 29 を踏まえて本ガイドラインの記載としております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		の重要な要素である救済を可能にするべきである。」と修正することを求める。 ・理由 国連指導原則 30 では、業界団体などが設置する苦情処理メカニズムについて以下のとおり記載している。 The mechanisms could be at the level of individual members, of the collaborative initiative, or both. この記載から、企業個社による苦情処理メカニズムと、業界団体などが設置する苦情処理メカニズムは二者択一ではない。企業のステークホルダーが最も利用しやすい形で、各企業が企業個社による苦情処理メカニズムと業界団体などが設置する苦情処理メカニズムを併用することも想定されるため、上記の意見を提出するもの。	
568.	5.1	.実効的な救済措置と苦情処理メカニズム 経済産業省と外務省が共同で実施した 2021 年の日本企業調査では、調査に回答した企業の約半数が、ビジネス慣行から生じる人権への負の影響の是正に関する指針をまだ確立していないことが判明しました 9。また、2021 年に外務省が実施した日本の主要多国籍企業に対する調査でも、実効的な苦情処理メカニズムの導入は初期段階であることが判明しています 10。注目すべきは、経済産業省と外務省の調査 11 に回答した企業のおよそ 5 分の 1 が、苦情処理メカニズムの確立と改善のために国からの支援を求めたいと回答していることです。これらの調査は、実効的な救済へのアクセスを確保することが、日本企業の人権尊重への取り組みにおける重要なギャップであることを示唆しています。実効的な苦情処理メカニズムは、ライツホルダーが経験した苦情の原因や被害に対して、公正で実効的な救済へのアクセスを提供するものとして重要です。同時に、将来、同様の被害が発生するリスクを低減するために、コーポレート・ガバナンス構造や業務慣行を評価・改善するためのデータを継続的に苦情処理メカニズムの運営者に提供します。このように、実効的な苦情処理メカニズムは、人権デューディリジェンスの実践をまとめ、救済へのアクセスを強化します。従って、本ガイドライン案は、人権デュー・デリジェンスと実効的な救済の間の重要かつ密接な関係を考慮し、実効的な救済へのアクセスを確保するために日本企業が取り得る行動について詳述する必要があります。具体的には、以下のような指針をガイドライン案に盛り込むことを提案します。 ガイドライン案が国連指導原則を反映し、有効な救済が、発生した人権への負の影響を打ち消すために、様々な実質的形態をとりうることを認識していることは評価できます。しかし、ガイドライン案は、有効な救済にアクセスする権利のプロセス要素の重要性をさらに強調することができるはずです。国連指導原則や OHCHR が認識しているように、事業者が負の影響を引き起こした、または助長したことを特定し救済を行う場合、「かかる救済は手続きと結果の両面で有効であるべき」（強調筆者）です。ガイドライン案の救済の定義は、救済の「手続き」に言及しているが、ガイドライン案は、救済の実効性が結果だけでなく、手続きにも関係することを明示的に認識することが重要です。救済を提供するだけでは十分ではなく、救済のプロセス自体も実効的でなければなりません。例えば、ライツホルダーは、公平で、十分な情報を与えられ、かつ尊重された条件で救済プロセスに関与するために必要な情報源、助言、専門知識に合理的にアクセスすることができなければなりません。権利を侵害されたライツホルダーが、回答企業との建設的な対話に有意義に参加できない限り、彼らの苦情が適切に対処される可能性は低く、救済の結果も不十分となります。不適切に設計された不公正な救済プロセスは、ライツホルダーの不満を増幅させ、彼らの人権をさらに侵害する可能性さえあります。 ・ 実効的な救済の手続きと結果の両方を考慮する必要性に関連して、ガイドライン案は、企業がその苦情処理メカニズムが非司法的苦情処理メカニズムのための国連指導原則 31 の実効性要件を確保することを保証できる方法についての的を射た実践的な例を提供することができます。第三者が運営する多言語スマートフォンアプリケーションの例は、企業がどのように苦情処理メカニズムを導入するかを示すのに有用ですが、実効的な救済の手続きと結果の両方を提供できることを確認せずにシステムを構築するだけでは十分ではありません。例えば、スマートフォンのアプリケーションは、移民労働者のグループと協議して開発されるべきであり、アプリケーションとその機能が、移民労働者のグループのニーズに合っており、彼らの異なる言語ニーズと多様な社会文化的・経済的状況を考慮して、彼らによって容易にアクセスできることを確認することを強調することができるはずです。さらに、苦情処理メカニズムの運営者は、労働者がアプリケーションを通して提供される改善プロセスに効果的にエンゲージするのに必要な情報を受け取ることを保証するように、独立した第三者を関与させて、現場で使用されているすべての言語で労働者にメカニズムの研修を提供することも可能なはずです。 ・ また、国際的に認められた救済のグッドプラクティスをガイドライン案に含めることは、日本企業が実効的な救済計画の策定を支援する上で有用でしょう。特に、救済プロセスにおけるライツホルダー優先指向、および救済措置と苦情処理メカニズムがライツホルダーの多様な経験、ニーズ、期待に対応できるようにすることの重要性を明確にするべきです。OHCHR Working Group on Business and Human Rights, A/71/162 (2017) report on access to effective remedy を参照してください。後述の 3 項目に詳述しますが、苦情処理メカニズムの設計・運用において、労働者やその信頼できる代表者だけでなく、市民社会組織などの外部ステークホルダーと協働することは、グッドプラクティスとして認識されるべきです。 ・ 実効的な苦情処理メカニズムが企業にどのような利益をもたらすかについて、より明確に説明することも、実施を奨励する上で有用です。これらの利益には、人権に関する早期かつ積極的な警告システムの提供、法的リスク、レピュテーションリスク、財務	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		リスクおよび商業リスクの積極的な管理、労働条件および職場の生産性の改善、ステークホルダーとのより良い関係の構築などが含まれます。 ・ OHCHR の「人権を尊重する企業の責任」に関する解釈の手引きで説明されているように、人権デュー・ディリジェンスと是正の関係についての説明も提供されるべきです。上述の通り、人権デュー・デリジェンスと是正の密接な関係は強調されるべきです。実効的な苦情処理メカニズムを通じて得られた苦情データは、企業の人権リスク管理方針と実践の有効性の良い指標となり、利害関係者の関与のためのプラットフォームとして機能し、体系的な人権リスクの特定を支援することができます。 ・日本企業やマルチステークホルダー、業界団体によって提供される非国家的な苦情処理メカニズムと、日本の関連政府機関によって設立された国家的な苦情処理メカニズムとの関係について、さらなる説明が提供されるべきです。ガイドライン案が、日本における救済のための主要な司法・非司法的プロセスを列挙していることは有用です。しかし、ガイドライン案は、救済措置へのアクセスを容易にする上で、国の役割は何か（特に国連指導原則 26 から 28 とその解説）、また、非国家機関の苦情処理メカニズムが、国家機関の苦情処理メカニズム（司法か非司法かを問わず）の救済機能をいかに補完し強化できるかを明確にすべきです。重要なことは、苦情が国家ベースの苦情処理メカニズムを通じて処理されなければならない場合、またはより適切に処理される場合、すなわち、犯罪行為が関与している場合、等に関しての説明はガイドライン案において明確に提供されるべきです。 ・ 日本企業における苦情処理メカニズムの導入が始まったばかりであることを考慮し、ガイドライン案は、企業が自ら苦情処理メカニズムを構築するのではなく、どのような場合に苦情処理メカニズムに「参加」しうるかについてさらなるガイダンスを提供することも可能です。例えば、国連指導原則 31 で説明されている実効性の要件を満たす苦情処理メカニズムを構築するための十分なリソースがない中小企業は、業界団体などの外部組織が提供する苦情処理メカニズムに参加したり、外部や共有のリソースを活用してコスト削減や能力・効果の向上を図ることを検討することができます。他の例としては、信頼できる市民社会組織がアクセスポイントとして機能し、正当な苦情の解決においてライツホルダーと企業の両方に関与できるように資金をプールすることが考えられます。ただし、その資金構成が市民社会組織の信頼性を損なわないことが条件です。業界全体および/またはサプライチェーンの苦情処理メカニズムの確立におけるビジネスパートナーおよび同業者の関与における価値は、2.2.5（各企業は協力して人権尊重に取組むことが重要である）およびセクション 4.2.1.2（自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合）にも反映されます。	
569.	5.1	「5.1 苦情処理メカニズム」では、UNGP に沿った非司法的苦情処理メカニズムの基準が説明されています。しかし、一覧表として示される基準要件だけでなく、苦情処理メカニズムに関する考え方や留意点についてより詳しい情報が必要であると考えられます。例えば、匿名性の概念がここでは明示されていませんが、「利用可能性」における「報復の恐れ」に配慮する上で匿名性が担保できる環境整備は、とても重要です。権利の主体であるライツホルダーの保護を優先した苦情処理メカニズムの考え方を要件を補完する形で記載することが望まれます。	国際スタンダードを踏まえ、本ガイドラインの記載としております。
570.	5.1	企業が設けている内部通報制度やお客様窓口について、指導原則が求めている苦情処理メカニズム（グリーバンス・メカニズム）の要件との関係で、典型的かつ具体的な課題（例えば、ステークホルダー全体に窓口が解放されていない、問い合わせ内容が人権課題全般まで広げられていない等）を入れて頂きたい。 ・理由 苦情処理メカニズムに関する実務上の改善点が把握しやすくなるものと考えられる（QA14 で一部触れられているものの、本文において、他の課題も合わせた指摘があることが望ましい）。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
571.	5.1	表の 6 番目「権利適合性：苦情処理メカニズムの結果と救済の双方が、国際的に認められた人権の考え方と整合していることを確保すること。」」について。表のタイトルが「権利適合性」なので、中身も「整合」ではなく、「適合」もしくは「検知適合性」にするか等、表現を統一して頂きたい。	御意見の趣旨を踏まえ、「適合」と修正いたしました。
572.	5.1	権利適合性（国際的に認められた人権の考え方と整合していることの確保）について、具体的な対応方法を示してほしい。 ・理由 どのような対応を行えば権利適合性が確保されるのか、ガイダンスがないため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
573.	5.1	「苦情処理メカニズムは、顕在的または潜在的に影響を受けるグループ（特に外国人労働者や派遣労働者・委託先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー）やその他の関連ステークホルダーからの苦情や懸念、注意喚起に対応する現地語（多言語。少なくとも日英で対応可能な苦情処理メカニズム と苦情処理委員会の設置が必要である。」を追記すべきである。 また、「例；企業が……注意喚起、苦情処理委員会の設置を要請する。」は「例：企業が、……注意喚起を実施するとともに、顕在的または潜在的に影響を受けるグループ（特に外国人労働者や派遣労働者・委託先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー）やその他の関連ステークホルダーからの苦情や懸念、注意喚起に対応する現地語（多言語。少なくとも日英）対応の苦情処理メカニズムと苦情処理委員会の設置を協力して実現し、その提起内容への対応（内容調査、提起者との協議、解決策の提供、提供した結果へのフォローアップ、可能な範囲での情報開示）や、情報提供、教育訓練の支援、救済措置の協力、情報開示の協力等、単なる要請や管理を越えた影響力の行使を含む、十分な支援を行う。」に修正する。「苦情処理メカニズムの正当性や利用可能性に関して	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		は、苦情・懸念の件数、内容、その対応結果、実績等に関する情報を多言語（少なくとも日英で開示して、十分信頼され活用されていることを証明する必要がある。」も追記する。	
574.	5.1	5.1 苦情処理メカニズムについて、法的な文章で、分かりにくい。特に、「社内の人間が運営するホットライン」だけでは、不備であるはず。「苦情処理メカニズム」として、要件を述べるのも良いが、具体的にどのようなものがあるのかを例示すべき。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
575.	5.1	「5.1 苦情処理メカニズム」では、苦情処理メカニズムの設置にかかるより具体的な指針を示すことが望ましい。本ガイドライン案の 5.1 は、企業が自社又は外部で苦情処理メカニズムを設置することを推奨しているが、苦情処理メカニズムが満たすべき抽象的要件の記載を除き、具体的な記載は本ガイドライン案に一切見当たらない。「救済」は、企業の人権尊重責任の 3 本柱の 1 つであり（本ガイドライン案 2.1)、企業として対応が迫られている重要事項であることを踏まえると、少なくとも企業の実務担当者の指針となるべき苦情処理メカニズムの設置に際しての考え方、重要論点の検討などを本ガイドライン案に含める必要があると考える。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
576.	5.1	ガイドラインは、苦情処理メカニズムについて、企業に対してより詳細なガイダンスを与えるべきです。以下は、ガイドラインが含むべき内容に関する提言です。 - 企業は、企業に関連する苦情や懸念を提起するために、すべての労働者がアクセスできる第三者または共有のメカニズムを確立するか、またはそれに参加するべきです。 - 企業は、上述のメカニズムが社外のすべての個人およびコミュニティにとって効果的に利用可能であり、特に周縁化された人々にとっての利用可能性を考慮することを保証すべきです。 - 企業の苦情処理メカニズムへのアクセスは、司法またはその他の非司法的な苦情処理メカニズムへのアクセスを妨げるものであってはなりません。 - 企業は、ビジネスパートナーやサプライヤーのレベルで人権や環境問題に対する苦情や懸念を提起するために、そのサプライチェーンやバリューチェーンの労働者が、企業独自のメカニズムのいずれかを効果的に利用できるようにする必要があります。これは、サプライヤーがメカニズムを設立したり、参加したりするための要件やサポートを含むことができます。しかし、そのような規定の単なる契約上のカスケードでは効果がないリスクがあるため、主導企業による実質的なエンゲージメントが鍵となります。 - 企業は、苦情や懸念の提起に対する報復を禁止し、報復を防止するための手段を確立する必要があります（例えば、苦情や懸念の提起時の匿名性の保証や報復のリスクの評価と対処を行うなど)。 - また、苦情処理メカニズムの設計、実施、運用に労働者、権利保持者、またはその正当な代理人が関与していることを確保する必要があります。 - 企業は、苦情の受付、処理、対処の方法を明確に説明することで、苦情処理メカニズムの利用に関する質の高いデータをステークホルダーに開示する必要があります。また、苦情を出した人がプロセスを通じてどのように情報を得られるか、また、どのように苦情を拡大または撤回することができるかを説明する必要があります。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
577.	5.1	苦情処理メカニズムに関しても、労働組合（労働者代表）の参画を記載する必要がある。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
578.	5.1	苦情処理メカニズムの確立にあたって、労働組合組織が日常的に果たしている紛争解決機能についても強調されるべきである。 ・理由 P27 の文中の表「苦情処理メカニズムの要件」に、すべてのステークホルダーへの周知や、ステークホルダーとの対話に基づいた制度設計・協議について触れられてはいる。企業が主導する形での苦情処理メカニズムではないかもしれないが、労働組合組織（企業別労働組合、国内および国際的な産業別組織、地方連合会、ナショナルセンター）も日常の活動として、ビジネスと人権に関わる課題については、労働者からの相談を受け、使用者側に問題提起し、解決のための様々な対話（協議、交渉等）を公式・非公式に行っている。ステークホルダーによる苦情処理メカニズムについても、ビジネスと人権課題の取り組みに資するという認識を企業側にも持ってもらうことは重要である。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
579.	5.1	苦情処理メカニズムの要件として「実効性」を追加し、その内容を、「正当な苦情について公正・厳正に対処し、苦情にかかる事実の対内的・対外的周知と再発防止に向けた研修等の措置を確実にとり、もって苦情処理メカニズムの実効性と、実効性に基づく同メカニズムに対する信頼を確保すること。」とすべきである。 その「例」として、「企業がサプライヤーの労働組合と、苦情処理メカニズムの設置と運用について労働協約締結に向け積極的に協議に応じ、企業の枠を超えたサプライチェーン内の労使自治を基礎とする苦情処理メカニズムの設置を目指す。」と加えるべきである。実効性確保の措置の「例」として、「取引停止」を挙げるべきである。 ・理由 ⑴本ガイドライン案は、苦情処理メカニズムを、企業が当該メカニズムから情報や意見を得て、人権への負の影響の特定や、負の	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		影響への対応に役立てるものとして位置づけるとともに、企業から受ける負の影響について救済を求めることができる仕組みとして位置づける。これらの点に異論はない。 ⑵このような苦情処理メカニズムを通じてステークホルダーが救済を得られるようにするためには、当該メカニズムが実効性のあるものでなければならない。 例えばパワハラ・セクハラ・マタハラなどハラスメントについては、相談に応じ、適切に対応するための体制整備や、原因解消のための措置をとらなければならないこととされているが、相談窓口が企業内に設けられながら、相談をしたものの何ら状況が改善されなかったという声は少なくない。 このような例からも、苦情処理メカニズムが画餅に帰することがないようにすることが重要であるというべきである。 ⑶本ガイドライン案は、苦情処理メカニズムが満たすべき要件として、正当性・利用可能性・予測可能性・公平性・透明性・権利適合性・持続的な学習源・対話に基づくことを挙げる。 これらの要件の一部は、当該メカニズムの実効性を確保することに向くものではあるが、苦情処理メカニズムが文字通り苦情を「処理」するものであるとするならば、「実効性」を要件として明記すべきである。その内容としては、「正当な苦情について公正・厳正に対処し、苦情にかかる事実の対内的・対外的周知と再発防止に向けた研修等の措置を確実にとり、もって苦情処理メカニズムの実効性と、実効性に基づく同メカニズムに対する信頼を確保すること。」ということが考えられる。「例」としては、「企業がサプライヤーの労働組合と、苦情処理メカニズムの設置と運用について労働協約締結に向け積極的に協議に応じ、企業の枠を超えたサプライチェーン内の労使自治を基礎とする苦情処理メカニズムの設置を目指す。」を加えることが考えられる。 ⑷苦情処理メカニズムの実効性に関連して、本ガイドラインは「4.2.1.3 取引停止」において、取引停止は人権への負の影響を及ぼす実情を解消するものではなく、さらに取消停止によってサプライヤーの経営状況の悪化によるサプライヤー従業員の雇用喪失など負の影響の拡大の可能性があるとする。そして、まずはサプライヤー等との関係を維持しながら負の影響の防止・軽減に努めるべきであり、取引停止を最後の手段と位置づける。しかしながら、取引停止によるサプライヤーの経営悪化という効果の重大性は、当該サプライヤーにおいて発生している人権への負の影響を解消するのに絶大な効果を発揮しうるものであると考えられる。 サプライヤーの従業員から人権侵害の苦情申立を受けた取引先たる企業が、当該苦情を、人権を侵害する内容であり、かつ真実であると認めた上で、サプライヤーに対して、取引停止の可能性もあることを示しながら当該人権侵害の状態の解消を要請すれば、当該サプライヤーに対する感銘力が大きいことは想像に難くない。 実際にも、行政から業務委託を受けた会社が不当労働行為について救済命令を受け、自治体から入札参加資格の停止をされたことを契機に、労使間の紛争が解決した例がある。また、米国ではフェアフードプログラムと呼ばれる農業労働者・農場・小売業者のパートナーシップが存在する。同プログラムへの参画者が結ぶ協約には、セクハラ等の問題が農場で発生すると取引停止となる取引停止条項が含まれ、同取引停止条項の効果としてセクハラが激減したという例がある（平井康太「サプライチェーン問題に対する新たなアプローチ」季刊労働者の権利 333 号 46 頁参照）。このように、サプライチェーン内における人権への負の影響を解消する強力な効果を発揮しうる取引停止については、最後の手段ではなく、数ある手段のひとつと位置づけるべきである。 そして、「5.1 苦情処理メカニズム」内の前記「実効性」の「例」としても、（改善されるまでの一時的なものも含め）取引停止を記載し、前記各実例を紹介することが考えられるべきである。	
580.	5.1	第 1 文の冒頭に、「苦情に早期に対処し、企業が自ら直接的にこれを解決することを可能とするために、」を追記するのがよいと思料します。企業が苦情処理メカニズムを用意することの意義を明示するためであり、国連指導原則の 29 項の”To make it possible for grievances to be addressed early and remediated directly,”を参考にするものです。	御意見の趣旨を踏まえ、追記いたしました。
581.	5.1	既存の苦情処理メカニズムに対する分析 すでに存在する苦情処理メカニズムを調査し、どのようなシステムだと機能しないかを明確にしていただきたい。 ・理由 すでに多くの企業で、内部通報窓口や苦情相談のシステムを導入しているが、全てがうまく機能しているとは言い難い。外国人技能実習制度でいえば、外国人技能実習機構や外国人在留支援センター（FRESC）が母国語相談窓口を開設しているが、脆弱な立場にあるステークホルダーとみなされる技能実習生にとってのこれらの窓口に対する評価を調査し、もし機能していないのであれば、何が要因なのか突き止めてガイドラインに記載することが必要だと思われる。今度、様々な苦情処理メカニズムが乱立することが想定されるが、当事者にとって使いづらい／活用しても解決しないような仕組みであれば、「形だけ用意している」など批判を受ける可能性が高い。「救済」の実効性は、今後日本国内で人権 DD をはじめとした人権尊重の取り組みを行っていく上で最も重要になる（国際的に最も機能不全だと指摘されうる）部分だと認識している。	本ガイドライン 5.1 項において、苦情処理メカニズムが満たすべき要件を記載していることから、これらの要件を満たせるよう改善していくことで、御指摘の形だけの苦情処理メカニズムをなることを避けることができると考えております。
582.	5.1	苦情処理メカニズムの実効性要件に則った事例の追加 実効性確保の要件への理解を深める目的で、それぞれの実効性確保の要件に関する事例を追記するとよい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
583.	5.1	本ガイドライン案の項目又は今後作成される本ガイドラインの付属文書などにおいて、苦情処理メカニズムの整備における留意点	貴重な御意見として、今後の検討の参考に

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		や国内外の整備例についても追記・整理することが重要と考えます。指導原則３１の解説にも各要件に関してより具体的な解説がなされているほか、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン及びビジネスと人権ロイヤーズネットワークを中心として、マルチステークホルダー関係者から構成される「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン研究会」で、「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン」（https://www.bhrlawyers.org/erguidelines）を策定しておりますので、こちらもご参照ください。さらに、企業の共同の苦情処理メカニズムの整備例として、「ビジネスと人権対話救済機構」や、「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」の相談救済窓口の追記もご検討ください。 ・理由 苦情処理メカニズムの整備の必要性やその実効性の基準について列挙いただいた点は意義があるものと考えます。 しかし、どのような苦情処理メカニズムを整備することが考えられるか、その際に実効性の基準に照らして、どのような点に留意すべきについては具体的な記述がありません。このような記述がないと、企業は、実務上、どのように苦情処理メカニズムを整備すればよいか理解することが難しいことを懸念します。特に国内の実際の整備例を紹介することで、企業の苦情処理メカニズムの整備の促進を速やかに図る必要があると考えます。	させていただきます。
584.	5.1	日本企業に多いのは、社内や取引企業向けの苦情処理システムであるが、1 次 2 次サプライヤーではなく、より原産地に近い上流でも通報ができるような誰でもアクセスが可能な苦情処理システムを持つよう徹底させるべき。 ・理由 人権問題は隠されることも多いため、誰もがいつでも告発できる窓口を公開していなければ透明性は担保できない。	本ガイドライン Q&A の 14 番において、「苦情処理メカニズムの利用者は、自社の従業員等に限られるべきではなく、自社によって負の影響を受け得るステークホルダーを対象とすべきである。」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
585.	5.1	「苦情処理メカニズム」の例として、「内部通報制度」「公益通報制度」を明示すべきだと考えます。 ・理由 ガイドライン（案）では、「苦情処理メカニズム」の例として、「ホットライン」の活用が挙げられていますが、「ホットライン」はあくまで当該企業における通称であり、企業ごとに異なる名称が用いられ、意味合いも異なることがあるので、これを一般的な呼称として用いるのはあまり適切ではないと思います。むしろ、日本における同趣旨制度の名称としては、「内部通報制度」(消費者庁「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」参照)、あるいは「内部公益通報制度」(消費者庁「公益通報者保護法に基づく指針」参照)がより正式かつ適切なものといえます。この点、企業が内部通報制度の適用範囲を拡張して、各種の人権侵害を内部通報制度の通報対象事実として設定することは、公益通報者保護法等の関係でも問題はなく、むしろ最初の一歩としては比較的容易に実現可能であり、有意義といえるので、例示として明記することは適切だと考えます。	他の項目と同様に、苦情処理メカニズムについても様々な例が考えられ、本ガイドラインの記載としております
586.	5.1	個別企業、および業界横断型の苦情処理メカニズムの具体事例の紹介 個別企業事例案：①苦情処理を受け付ける窓口および記入項目、②苦情処理メカニズムの詳しい流れ、③実際に受け付けた苦情とその対応に関する進捗の公開 業界横断型の苦情処理窓口事例案：一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構、責任ある外国人労働者受入れプラットフォームなど ・理由 人権への対応に関する企業取り組み事例を書くことによって、企業が具体的にイメージしやすくなることを期待する。 尚、個別企業の事例の裏付け情報としては、以下の通りとなる： https://www.fujioilholdings.com/en/sustainability/grievance_mechanism/	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
587.	5.1	各社で苦情処理メカニズムを確立するのは相当ハードルが高く，また業界団体が設置する苦情処理メカニズムは限られているのが現状である。よって，経済産業省として，業界団体に対して苦情処理メカニズムの設立を促す内容の記載を検討していただきたい。 ・理由 業界共通の顧客や取引先があり，業界毎に苦情処理メカニズムのプラットフォームを設置する方がメリットがあると考えるため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
588.	5.1	「救済」や「苦情処理メカニズム」という言葉の概念や、企業が導入する道筋について詳細説明が必要。その為、海外での成功事例や日本での苦情処理機構の設立動向など具体的な情報の列記希望。加えて、実際のベストプラクティス例の明記希望。 ・理由 「救済」という概念自体が難しい上、日本企業が「救済」を業務化する際の　　難易度が高い。また、「救済」「苦情処理メカニズム」「ホットライン」等の　　言葉が林立し、混乱を招く懸念あり。「救済」を企業が具体的にどの様に実装するのか、詳細説明やベストプラクティス例の記載が必要と考える。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
589.	5.1	・「報復行為の危険がないよう、使用者の安全を確保すべきである」と明記する事を検討頂きたい。 苦情処理メカニズムが健全に機能するためには、報復行為によるさらなる深刻な人権侵害や、通用内容が漏洩する恐れをなくすことが必要であり、また決して起こってはいけない事である。利用者の保護についても記載頂く事を検討頂きたい。 ・「ホットライン以外の方法についても、各社実態にあった方法で対応する必要がある」と記載するよう検討頂きたい。 ホットラインのみが救済システムであると誤解させない為にも、より脆弱な立場の方を救済する方法については各社で常に考える必要があることを記載して頂きたい。	御意見の 1 点目について、本ガイドライン脚注 84 において、「利用者は、苦情処理メカニズムを利用したことを理由とするいかなる不利益も受けるべきではない。」ことを記載しています。 御意見の 2 点目について、本ガイドライン 2.2.4 項において、「人権尊重の取組に唯一の正解はなく、各企業は、自らの状況等を踏まえて適切な取組を検討する必要がある。このことは、優先順位付けに限らず、人権尊重の取組全般において重要な姿勢である。」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。
590.	5.1	苦情処理メカニズムの要件として、サプライヤー従業員等も利用可能な形で自社ホームページを経由した情報提供のシステム（苦情処理メカニズム）を有しているが、その際、情報提供そのものを匿名で行うことができるようにするところまで求められるのか。匿名での情報提供についてはその後の調査等が困難になることが想定されることから、自社に対する情報提供については匿名は認めないものの、情報提供者の保護の観点から、調査対象者に対しては情報提供者を特定できる情報は与えないという形での運用は許容されると考えられるか。 ・理由 苦情処理メカニズムにおいては情報提供者の保護を確保することが重要である一方で、広く匿名を許容すると調査において支障が出る可能性も考えられるため、そのバランスをとる必要があり、それは各社が業態等に応じて適宜判断することが許容されるのかを確認したい。	本ガイドライン脚注 84 において、「利用者は、苦情処理メカニズムを利用したことを理由とするいかなる不利益も受けるべきではない。」ことを記載していますが、その手法は各企業の判断に委ねられているため、本ガイドラインの記載としております。
591.	5.1	ガイドラインに記載される苦情処理メカニズムの要件は、指導原則の原則 31 に沿った内容とすべきである。 ・理由 原則 31 に記載されている要件のうち、ガイドラインから漏れている以下の内容について追記すべきである。 -利用可能性：メカニズム利用の障壁となりうる費用、所在地の問題に対する適切な支援の提供についても追記すること ・公平性：必要な情報県、助言や専門知識へのアクセスのための費用の財源を欠く場合の適切な支援の提供が必要となることも追記すること -透明性：プロセスの信頼性を確保するために、メカニズムのパフォーマンスの情報の提供について、追記すること。また、必要な場合には、当事者との対話や個人情報に関する秘密性は保持されるべきことも追記すること -対話に基づく：申し立てに関する裁定が必要とされる場合は、正当で、独立した第三者メカニズムにより行われるべきであることを追記すること ▽国連広報センター：国連ビジネスと人権に関する指導原則 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ ▽ヒューライツ大阪：国連ビジネスと人権に関する指導原則・原則 31　https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ungp/2012/02/31.html	本ガイドラインは、国連指導原則 31 に沿った記載になっていると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
592.	5.1	(1) ①関係者の出頭確保措置（下記（1）ア）及び、②解決案に対する履行報告義務（下記（1）イ）の二点を要件として追加すべきである。 (2) 「5.救済（各論）」の「例」として挙げられている「自社において、技能実習生との合意に基づかない家賃や光熱水費の天引きが行われていたり、夜間労働に係る割増賃金の支払いが適切に行われていなかったりしたことが発覚したことを受け、天引きについて丁寧な説明を実施した上で技能実習生の自由意思に基づく承諾を得るとともに、未払金を即座に支払う」という部分について、「サプライチェーン内部において技能実習生を雇用する企業で、〔「例」で掲げられているような〕労基法違反の事例が確認された場合、発注元企業は発注先企業との間で速やかに対話を実施し、法令違反に対する是正を求めるとともに、改善のための報告を求める」という内容の文を追加すべきである。 ・理由 (1) 意見内容⑴について 本ガイドライン案は、国連指導原則 31 を参照し、企業に対して、苦情処理メカニズムを確立するか、又は、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することを求めている。本ガイドライン案で求めている苦情処理メカニズムの要件は、国連指導原則 31 が掲げているものにとどまっていて、本ガイドライン案が定める苦情処理メカニズムの要件を満たしたとしても、苦情処理メカ	御意見の内容について、各企業の判断に委ねられているため、本ガイドラインの記載としております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		ニズムがその目的とする「人権尊重責任の重要な要素である救済」を達成できないことが懸念される。すなわち、プロセスとしての「苦情処理メカニズム」が整備されていたとしても、それが実効的な救済に繋がらなければ、端的には、「役に立たない制度」として活用されなくなってしまう可能性がある。実効的な制度として活用されるためには、少なくとも、①関係者の出頭確保措置（下記ア）及び、②解決案に対する履行報告義務（下記イ）の二点が確保されなければならない。 ア 関係者の出頭確保措置 ① 企業内における苦情処理メカニズムの場合 ある企業において苦情処理メカニズムが確立されていたとしても、苦情申立人の相手方を含めた関係者の出頭が確保されないのであれば、本ガイドラインが苦情処理メカニズムに対して求める「対話」は始まらない。 そこで、苦情処理メカニズムが満たすべき要件として、当該苦情処理メカニズムの運営者が、苦情申立人の相手方を含めた関係者に対してヒアリング等の調査を実施する期間及び期限を設定していることを求めるべきである。 この点は、本ガイドライン案が苦情処理メカニズムの要件として求める予測可能性とも関連するところである。もっとも、本ガイドライン案において「予測可能性」は、当該手続に要する期間にのみ焦点が当てられているものと思われる。そのため、別途、実効性確保のための要件として、上記の事項が定められるべきである。 ② 企業外における苦情処理メカニズムの場合 ある企業が業界団体等の設置する苦情処理メカニズムに参加していて、当該企業において就労する労働者が当該苦情処理メカニズムを利用したとしても、当該企業が実際の苦情処理メカニズムに出頭しなければ、本ガイドラインが苦情処理メカニズムに対して求める「対話」は始まらない。 上記①において述べた企業内における出頭の確保と異なり、企業外における苦情処理メカニズムにおいては、当該苦情処理メカニズムの運営者が実施するヒアリング等に苦情申立人の相手方等の関係者の出頭確保が、より重要になる。たとえば、労働関連紛争では、紛争調整委員会が実施するあっせん（個別労働紛争解決促進法 5 条）において紛争当事者の一方が不参加であった割合が、2021（令和 3）年度において 40.4%にのぼっている（厚生労働省 2021 年 7 月 1 日公表「令和 3 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」http://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000959370.pdf）ことからすると、約半数が、申立てがあったにもかかわらず手続を実施できずに終結してしまっている。そこで、本ガイドライン案が指向する苦情処理メカニズムにおいても、苦情申立人の相手方等の関係者の出頭確保が、救済の実効性確保の前提として必要となる。 上記①においては、実効性確保のための要件として、ヒアリング等の調査を実施する期間及び期限を定めるべきことを記載した。ある企業内における苦情処理メカニズムにおいては、出頭しなかった場合における制裁を観念できるために、そのような要件でも十分に実効性を確保できるものと考えられるが、企業外における苦情処理メカニズムでは、より厳格な出頭確保措置を設けることが求められる。たとえば、苦情申立人の相手方である企業が正当な理由なく出頭しなかった場合には、苦情処理メカニズムの運営者が、当該企業が出頭しなかったことを公表したり、当該苦情処理メカニズムから離脱を求めることができるようにするシステムとすることが考えられる。 イ 解決案に対する履行報告義務 苦情処理メカニズムの運営者が、苦情申立人や苦情申立人の相手方等関係者からヒアリング等を実施した結果、苦情申立人に有利な心証を得、具体的な解決案を提示したとしても、それに苦情申立人の相手方が従わなければ、実際の紛争解決には至らない。そこで、苦情処理メカニズムの要件として、解決案の履行状況の報告義務を課すことが考えられる。 (2) 意見内容⑵についてーハードローー違反を具体例として掲げることの問題点 本ガイドライン案「5. 救済（各論）」においては、「自社において、技能実習生との合意に基づかない家賃や光熱水費の天引きが行われていたり、夜間労働に係る割増賃金の支払いが適切に行われていなかったりしたことが発覚したことを受け、天引きについて丁寧な説明を実施した上で技能実習生の自由意思に基づく承諾を得るとともに、未払金を即座に支払う。」ということが、救済の「例」として挙げられている。もっとも、上記の「例」は、明白な労働基準法違反であって（合意に基づかない天引きは同法 24 条 1 項、割増賃金の未払は同法 37 条 4 項）、そのような違法行為を是正するのは、当該企業の責務として当然である。そのような違法行為が放置されていることは当然問題であるが、放置されてしまっているのが現状なのである。現に、約 7 割の実習実施者において労基法違反が認められているのであって（令和 2 年度の「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況」https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000822587.pdf では、監督指導を実施した実習実施者のうち 70.8%において労基法違反が確認されている）、企業内における自浄作用を期待できる状況にはないものといわざるを得ない。むしろ重要なのは、このような状況が発覚した場合におけるサプライチェーン内部での対応であるものと考える。技能実習生を受け入れている企業の多くは中小企業であって、しかも、企業内に労働組合が組織されていない場合が多いものと思われる。そのような場合であっても、サプライチェーン内部での対応を求めるのが、本ガイドライン案であるものと考えている。そこで、上記の「例」を掲げるのであれば、その「例」に「サプライチェーン内部において技能実習生を雇用する企業で、〔「例」で掲げられているような〕労基法違反の事例が確認された場合、発注元企業は発注先企業との間で速やかに対話を実施し、法令違反に対する是正を求めるとともに、改善のための	

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		報告を求める」という内容の文を追加すべきである。	
593.	5.1	１，自社にとって 2 次以降のサプライヤーは、1 次サプライヤーが営業秘密としていて開示してくれないケースも多いです。 苦情処理メカニズムを整備した後、書き込まれた苦情が、自社のサプライチェーン上で起こった問題かどうか判断するのが困難である上に、調査や是正措置を講じることは、さらに困難です。 ２．苦情処理メカニズムに、欧州や中国、タイなど、個人情報保護規制が厳格な（あるいは厳格化されつつある）国・地域から苦情を書き込まれた場合、苦情の文中に、第三者（通報対象者等）の個人情報（氏名等）が含まれていると、個人情報の域外移転に該当し、法違反として追及される恐れがあります。これを避けるためには、EU 域内や中国国内等で、苦情の受付、文書保管、対応をおこない、日本の本社へその情報を移転しない仕組みを構築する必要があり、一企業にとってはたいへん難しいことです。苦情処理メカニズム整備は国際的に求められていることでもあるため、例えば、個人情報保護規制の対象外とするよう国際社会に働きかける等、日本政府としての影響を行使していただくよう希望します。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
594.	5.1	冒頭の「企業は、(略)」および「個人や集団は、(略)」に続けて、苦情処理メカニズムにおいては、声の受付窓口の設置や第三者が提供するものの利用にとどまらず、その提起内容への対応（内容調査、提起者との協議、解決策の提供、提供した結果へのフォローアップ、可能な範囲での情報開示）において企業努力が求められることを追記するとよい。	本ガイドラインは、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
595.	5.1	苦情処理体制の在り方、多言語対応、通報者保護の考え方、意見の相違により解決に至らない場合の対処など、より具体的な例示を追記されることを希望する。 理由：企業における苦情処理メカニズムについては、多くの企業が、指導原則が求めるレベルとの乖離を埋めるのに苦慮しているため、具体的な対応について参考となる例示が必要と思われる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
596.	5.1	被害者に対して行うべき措置に関する言及が不十分である（5.1「苦情処理メカニズム」について）。 企業が人権 DD を行う趣旨は、人権侵害の被害者を生み出さないこと、既に被害者が発生している場合にはその救済を行うことにある。苦情処理メカニズムが人権への負の影響を認めた場合に、被害者に対して行うべき対応措置として、謝罪、原状回復、金銭的又は非金銭的な補償のほか、再発防止プロセスの構築・表明、サプライヤー等に対する再発防止の要請等が挙げられているものの（２６頁）、その具体的内容として企業が執るべき措置については具体例が挙げられるのみで指針が示されていない。また、挙げられている具体例もベストプラクティスとは言い難いものばかりであり、これらを具体例とする趣旨が不明である。各企業による人権 DD が実効的な被害救済に結びつくようにするには、これらの具体的な救済措置に関する指針が欠如していることから、被害者に対して行うべき具体的な救済措置についての追記が必要である。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
597.	5.2	関係者の出頭確保措置及び、2.解決案に対する履行報告義務の二点を要件として追加すべきである。 ・理由 関係者の出頭確保措置 1.企業内における苦情処理メカニズムの場合 企業内に相談窓口があることは望ましいが、中小企業において多言語対応、ハラスメント教育ができているとは限らず、さらなる差別や人権被害を受ける可能が高い。ある企業において苦情処理メカニズムが確立されていたとしても、苦情申立人の相手方を含めた関係者の出頭が確保されないのであれば、本ガイドラインが苦情処理メカニズムに対して求める「対話」は始まらない。そこで、苦情処理メカニズムが満たすべき要件として、当該苦情処理メカニズムの運営者が、苦情申立人の相手方を含めた関係者に対してヒアリング等の調査を実施する期間及び期限を設定していること、ハラスメント教育を受講し、多言語対応が可能な環境を整備することを求めるべきである。 2.企業外における苦情処理メカニズムの場合 相談窓口があることは望ましいが、中小企業において多言語対応、ハラスメント教育ができているとは限らず、さらなる差別や人権被害を受ける可能が高い。ある企業が業界団体等の設置する苦情処理メカニズムに参加していて、当該企業において就労する労働者が当該苦情処理メカニズムを利用したとしても、当該企業が実際の苦情処理メカニズムに出頭しなければ、本ガイドラインが苦情処理メカニズムに対して求める「対話」は始まらない。国家戦略特区の外国人家事新事業においては、政策立案部門での第三者管理協議会となっており、大きな問題が起きても協議会への相談等はなかった（メディアによって露見していた経緯）。第三者性を確保したうえで、多言語対応が可能な環境で設置することが望ましい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
598.	5.2	NCP がより有効活用されるための体制づくりを強化していくことへの言及 ・理由 現状、企業自らが行う苦情処理メカニズムから独立したものとして、National Contact Point（NCP）が設置されているが、アクセスが阻まれるなどの課題により、年間数件程度の取り扱いと認識している。人権 DD の取り組みを推進するためにも、この NCP の有効活用が可能となる体制作りへの言及も期待される。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
599.	5.2	日本 NCP について、有効性の検証を行い、必要に応じ機能の見直しをはかる旨を記載すべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考に

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 適正に機能する苦情処理システムは、人権課題の早期把握、解決に資する仕組みであるところ、日本 NCP については、労使紛争の早期解決に十分な役割を果たせるよう、人的・財政的な拡充、政労使で構成される日本 NCP 委員会の紛争解決への実質的関与など、改善が必要であると考える。ついては、5．2 でその存在について言及するのみならず、例えば「はじめに」で日本政府の義務について記載している箇所において、国家の救済制度の有効性の検証を行い、機能改善をはかる主旨の記載も盛り込むべきである。	させていただきます。
600.	5.2	国家による非司法的救済措置として、「OECD 多国籍企業行動指針」に基づく日本 の National Contact Point（NCP）の機能の強化、国内人権機関の設置に向けた政府の行動を明記すべきである。 ・理由 救済の仕組みとして、国家によるものと企業によるものが補完し合い、強化され、ライツホルダーが、物理的・金銭的な負担を気にせず、迅速に救済措置にアクセスできようにすることが求められる。そのために、国家による救済の仕組み、特に非司法的救済措置が十分に機能することが必要である。また、指導原則に沿って、関係省庁が連携し政府として一貫した対応をすべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
601.	5.2	連絡窓口に受け付けた企業に対する声への対応および被害者の救済の成否には、協議に向けた企業側の前向きな姿勢や対応を得られるか否かが非常に重要であると考える。脚注 66 は重要な点であり、脚注ではなく本文中に記載するとよい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
602.	5.2	例えば、日本企業の海外事業所で働く労働者は、その苦情を、当該国の N ational Contact Point に提起することも可能であることなど、国家による救済の仕組みに紹介される受付窓口には、そのような日本企業の事業によって負の影響を受ける国外の労働者や労働組合や NGO などが提起できる窓口もあり、これを含めて記載するとよい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
603.	5.2	最終段落として、「企業は、ステークホルダーが選択する場合には、上記の国家による救済の仕組みを通じた救済の実施に協力するべきである。なお、犯罪があったとの主張がされている場合などには、司法的手続に準拠するのがより適切であろう。」を追記するのがよいと思料します。 5 項「救済（各論）」と本項との関係性がよく分からないように見受けられますので、それを明確にするべきではないかと存じます。また、国連指導原則 22 項の解説において”Some situations, in particular where crimes are alleged, typically will require cooperation with judicial mechanisms.”と述べられており、この趣旨も盛り込むのがよろしいのではないかと思料します。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
604.	5.2	5.2「国家による救済の仕組み」 について、制度の説明を拡充し、丁寧な記述にしてください。 ・理由 国家による救済の仕組みは極めて重要であり、国家の人権保護義務の重要な要素です。国家による救済につなげるための「国家基盤型の司法的及び非司法的苦情処理メカニズムは、救済のためのより広範な制度の基礎」（指導原則 25 解説）でもあります。同時に、指導原則の原則 25 解説は、企業の事業レベルのグリーンバンス・メカニズムとの協働も求めています。その協働のための情報をこのガイドラインに記載してください。十分に救済の機能を果たしているか定かでない制度がいくつか列挙されている現在の記述内容では、企業はそうした協働を具体的に行うことが困難です。国家による救済においては、本来であれば「国内人権機関が特に重要な役割を果たす」（指導原則原則 27 解説）とされますが、国内外からの再三にわたる要請にもかかわらず、今なお国内人権機関が設置されていない現状では、有効に機能しているそれ以外の救済の仕組みを最大限情報提供するよう、「5.2 国家による救済の仕組み」の記述内容を抜本的に拡充させる必要があります 。 （根拠となる出典）指導原則 原則 25 解説 パラグラフ 6、指導原則 原則 28 解説 パラグラフ 3	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
605.	5.2	「具体的には、例えば、司法的手続としては裁判所による裁判が、非司法手続としては、厚生労働省の個別労働紛争解決制度や OECD 多国籍企業行動指針に基づき外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成する連絡窓口 National Contact Point）、法務局における人権相談及び調査救済手続、外国人技能実習機構における母国語相談等が存在する。」の部分、それぞれの機関の果たしている役割についてもっと説明すべきである。また、ビジネスと人権に関する指導原則 28,31 が示しているように、国家による実効的な「非国家主体による」苦情処理へのアクセスの促進についての記載が望まれる。 ・理由 各機関名を挙げているだけでは、それぞれの具体的な機能を紹介しているとは言えず、企業にとってのガイドとはならない。外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成する連絡窓口（National Contact Point）について、注に URL のみが記されているが、説明として不親切であると感じる。本ガイドラインにおける日本における救済の仕組みに関する全体像の記載にあたっては、非国家主体の救済メカニズムにおける課題についても明確に記載し、日本にいわゆる独立した国内人権機関が存在していないことを考慮した国家の役割について言及することが必要であると考える。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
606.	5.2	各機関名、相談窓口、手続き等が掲載されているが、それだけでは企業にとってのガイドとはならず、それぞれの機関の紹介と、果たしている機関の役割など、もっと使いやすい内容とすべきである。また「前記 5.1 のとおり、企業は、自ら苦情処理メカニズムを設置するか、又はこれに参加するべきであるが、同時に、国家も救済の仕組みを設けている。」の文章に脚注を追加。脚注内	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		容は、「国連指導原則 28、31 において「非国家主体」による苦情処理の仕組みについても言及があるが、日本にはいわゆる政府から独立した国内人権機関が存在せず、国連からの指摘を受けている」 ・理由 上記の通りで、もう少し詳細な内容でないと、企業にとっては使い勝手が悪い。国連指導原則　25 では「国家は、ビジネス関連の人権侵害から保護する義務の一部として、そうした侵害が領域内及び／または管轄内で起きた場合、司法、行政、立法、その他適切な手段により、侵害を受けた者の実効的な救済へのアクセスを確実にするための適切な措置をとらなければならない。」とあるが、日本には政府から独立した人権機関が現在存在しておらず、非国家主体の救済メカニズムについては課題が大きいといえる。そのため、その認識をここに示すことで、救済の仕組みに関する日本国内の全体像をより明らかにすることができると考える。	
607.	5.2	「前記 5.1 のとおり、企業は、自ら苦情処理メカニズムを設置するか、又はこれに参加するべきであるが、同時に、国家も救済の仕組みを設けている。」について、上記第 1 パラグラフの文章に脚注で追記 ＜国連指導原則 28、31 において「非国家主体」による苦情処理の仕組みについても言及があるが、日本にはいわゆる政府から独立した国内人権機関が存在せず、国連からの指摘を受けている。＞ ・理由 国連指導原則 25 では「国家は、ビジネス関連の人権侵害から保護する義務の一部として、そうした侵害が領域内及び／または管轄内で起きた場合、司法、行政、立法、その他適切な手段により、侵害を受けた者の実効的な救済へのアクセスを 確実にするための適切な措置をとらなければならない。」とありますが、日本には政府から独立した人権機関が現在存在しておらず、非国家主体の救済メカニズムについては課題が大きいといえます。そのため、その認識をここに示すことで、救済の仕組みに関する日本国内の全体像をより明らかにすることができると考えます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
608.	5.2	日本に本社を置く多国籍企業にとって有益（なガイドライン）であるために、日本国外で適用されるものを含め、さらに幅広い国家基盤型のメカニズムについて説明する。例えば、以下がある。 国内人権機関（NHRIs）、OECD ナショナル・コンタクトポイント(NCP)、政府機関、独立機関、労働審判所、オンブズパーソン、政府が運営する苦情相談所	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
609.	5.2	前段部分を「国家による救済の仕組みは、人権への負の影響を受けたステークホルダーのための救済へのアクセスを確保する極めて重要で基礎的な手段だが、事業レベルのグリーバンス・メカニズムが早期の活用及び解決を提供できる場合もある」という表現に修正してください。 ・理由 国家による救済の仕組みは極めて重要であり、国家の人権保護義務の重要な要素です。国家による救済につなげるための「国家基盤型の司法的及び非司法的苦情処理メカニズムは、救済のためのより広範な制度の基礎」（指導原則 25 解説）でもあります。その位置づけと役割を薄めるかのような記述は誤解を招きます。有効に機能し、被害者がアクセスしやすいものとなるよう国家は尽力する義務があります。 （根拠となる出典）指導原則 原則 25 解説 パラグラフ 6	御意見の趣旨を踏まえ、本ガイドライン 5.1 において、「苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするために、」を追記いたしました。
610.	5.2	"救済の仕組みについて企業によるもの（5.1）と国家によるもの（5.2）を説明する流れとなっており、5.2 章の冒頭では「企業は、自ら苦情処理メカニズムを設置するか、又はこれに参加するべきであるが、同時に、国家も救済の仕組みを設けている。」とある。これは、本ガイドラインが企業に向けたものであることを念頭に置いての説明順と理解するものの、本来的には国家による実効的な司法メカニズムが救済の核心をなすものであり、指導原則でもまずは国家の責任としての救済の必要性に言及してからそれ以外（企業を含む）による救済の仕組みについて説明している。当ガイドラインは国外にも同時に開示されることを鑑みると、日本として国家の責任を軽視していると誤解を招かないためにも、救済の仕組みについての説明は「国家」⇨「企業」とするべきと考える。 ・理由 5 章末尾の説明「企業は、自ら苦情処理メカニズムを設置するか、又はこれに参加するべきであるが、同時に、国家も救済の仕組みを設けている。」の表現は、救済の責任がまずは企業にあるとの誤解を招きかねないことから、見直すことを検討いただきたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
611.	5.2	「救済の仕組みには、後記 5.1 及び 5.2 のとおり、大きく分けて、企業を含む国家以外の主体によるものと国家によるものとがある。企業及びステークホルダーは、それぞれの仕組みの特徴を踏まえて、個別具体的な場面に応じて、適切な仕組みを選択して利用することになる。」について、以下のように修正・加筆することを提案する。 「救済の仕組みには、後記 5.1 及び 5.2 のとおり、大きく分けて、企業を含む国家以外の主体によるものと国家によるものとがある。企業及びステークホルダーは、それぞれの仕組みの特徴を踏まえて、影響を受けるステークホルダーが個別具体的な場面に応じて適切な救済の仕組みを選択して利用することができるように、適切な仕組みを提供すると共に、又は他の救済の仕組みへの協力を行う必要がある。」	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		・理由 ステークホルダーは救済の仕組みを「利用」する主体である一方、企業は救済の仕組みを「提供」する又は「協力」する責任を負う主体であり、並列的に記載することは不適切と思われる 。読者に、企業側も独自に仕組みを選択して利用できると誤解を生じさせることにつながりかねない。また、2011 年の指導原則成立後、国連ビジネスと人権に関する作業部会を中心に、救済へのアクセスに関する内容をより運用化するための取組みが展開されてきた。その中では、影響を受けるステークホルダーを中心とした救済の実効性が手続・実体面双方でも重視されている。実効性の確保として、「救済のブーケ（Bouquet of remedies）」という考え方が示されている。ステークホルダーが置かれた状況も受ける被害内容（被害を取り除くために必要な対応・措置）が変わってくること、また実効性という観点から事後対応に加えて将来の侵害をいかに防止するかも重要になるなど、ひとつの救済手段があれば十分というものではない。自社の救済はもちろん、国家、企業やステークホルダーによる救済など、ステークホルダーに複数の救済をブーケのように選択肢を示していくことが求められる点は、企業の理解の助けになる。	
612.	5.2	外国人一般からの相談窓口として、「外国人在留支援センター」（フレスク）も具体例に加えてはいかがでしょうか。	他の項目と同様に、様々な例があるところであり、本ガイドラインの記載としております。
613.	5.2	次の文を項目の末尾に追加してください。「また、男女共同参画社会基本法第十七条の苦情の処理の規定を踏まえ、各自治体において設置されている苦情処理委員制度の活用も考えられる。」 ・理由 既に存在する苦情処理メカニズムについて、選択肢として活用できるよう、言及すべきである。 （参考）「都道府県・政令指定都市の男女共同参画に関する施策についての苦情処理担当窓口一覧」（作成：内閣府男女共同参画局）https://www.gender.go.jp/research/joho/pdf/01-5.pdf	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
614.	5.2	「政府から独立した人権機関の設置について検討していく」ことの記載を検討頂きたい。国連からも日本政府に対して「国内人権機関」を設置するよう指摘をされている。人権機関の設置の検討についても言及頂きたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
615.	5.2	独立した国内人権機関（政府から独立し、人権問題について簡易・迅速な解決を図る機関）の設置を検討していただきたい ・理由 人権侵害に対して迅速かつ廉価で救済を与える必要があること、中小企業等が独自の救済制度を設けることはリソースとの関係から困難であることから、国際社会からも求められている国内人権機関の設置が必要であると考えられる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
616.	5.2	企業に対して救済の仕組みの設置・整備を求めるだけでなく、関係省庁が連携し一貫して国家による救済の仕組みを十分に機能させていくことを示すべきである。 ・理由 救済の仕組みとしては、国家による救済措置と企業による救済措置の両方が存在するのみならず、2 つの救済措置がお互いに補完し合い、強化されることによって、ライツホルダーが、物理的・金銭的な負担を気にせずに、迅速に救済措置にアクセスできるようにすることが求められる。そのために、国家による救済の仕組み、特に非司法的救済措置が十分に機能することが必要である。指導原則に沿って、関係省庁の連携により政府が一貫した対応をしていくべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
617.	5.2	第２段落で示す国家による救済の仕組の具体例に加え、企業を含む国家以外の主体による救済の仕組みを促進・支援するという国家の役割について明記する。 ・理由 2011 年の指導原則成立後、国連ビジネスと人権に関する作業部会を中心に、救済へのアクセスに関する内容をより運用化するための取組みが展開されてきましたが、その中のひとつに国連人権高等弁務官事務所による Accountability and Remedy Project があり、指導原則の第 3 の柱の実施の強化を目的としています。当該プロジェクトでは「国家以外の主体による苦情処理メカニズムの実効性の強化」として、企業を含む国家以外の主体による救済の仕組みを促進・支援するという国家の役割（それを可能とする国内法や政策の展開等）が強調されています。企業に苦情処理メカニズムの導入を促すためにも、国家として支援の姿勢を明文化することが重要です。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
618.	5.2	ガイドラインは、国家による救済の仕組みの実施や運用について、積極的なコミットメントを示すべきです。 国家に基づく司法的救済について、ガイドラインは、企業に対する救済の要求が、立証責任の逆転や司法救済を含む強力な予防効果を生み出すと同時に、人権侵害の被害者が日本国内外にある被害に対して法的救済を受けられるように、強固な民事責任制度によって支えられなければならないことを明確にすべきです。 また、ガイドラインは、国家に基づく非司法的メカニズムを強調し、その効果的な実施にコミットすべきです。NCP に関しては、OECD ウォッチの年次報告書「State of Remedy」によると、現行の NCP は効果的な救済を提供しておらず、報告書では、日本 NCP によるフィリピンにおける製造業案件（トヨタ自動車株式会社及びトヨタ・モーター・フィリピン社に対する問題提起）は、対応	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		終了までにあまりにも時間がかかりすぎたことが指摘されていました。	
619.	5.2	大企業と中小企業、あるいは企業間取引によって発生した「構造的人権侵害」に対し、国家による救済の仕組みを積極的に活用することを明記すること。人権尊重に向けて、個々の企業努力は前提として重要ですが、それのみに委ねられるものではありません。あらゆる局面において発生する人権侵害を予防し、救済することは、国家としての重大な責務と考えます。本ガイドラインにおいても、国家による救済の仕組みに関する言及がなされていますが、中小企業にとって身近なものではありません。積極的な活用を進める、あるいは中小企業が訴える場としての専門の人権救済機関を新設するなど、本ガイドラインの実行を担保する国家としての責務と意志を明記することを求めます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
620.	Q&A	Q&A 全体について、可能なかぎり本文に入れ込むべきである 。 ・理由 Q&A には 実務対応のための有益な情報があるので、本文と一体の方が理解を助け、円滑な実務に資するためである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
621.	Q&A	Q&A　No.3 の回答　第 2 パラグラフ「もっとも、全ての直接・間接の取引先における負の影響について直ちに取組を行うことは困難であることから、まずは、より深刻度の大きい人権への負の影響から優先して取り組むべきである。」について、 下記の文章に変更 －「もっとも、全ての」→削除 －直接・間接の取引先における負の影響について＜特定したのち、全ての負の影響について直ちに取組を行うことが困難な場合は、＞まずは、より深刻度の大きい人権への負の影響から優先して取り組むべきである。 ・理由 負の影響を特定するというステップを明示することが重要であると考えます。また、本来はすべての課題に取り組む必要があり、すべてについて取り組む企業がないとも限りません。そこで、「困難であることから」と断定するより「困難な場合は」とした方が適切だと思われます。	御指摘を踏まえ、「困難であることが多く、その場合には」と修正いたしました。
622.	Q&A	QA2 について。回答内容を補足したほうが良い。本社が関与するのは現地のリソースの問題だけでなく、全社の人権方針に照らした際に現地法では合法であっても全社人権方針に反するならば改善すべきである、という事態もあること、その際にどのような対応が現地において最適なのかを具体的に検討しなければならないということ等、記載したほうが良い（よくあるのは、児童労働の年齢制限、薬品管理の例）	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
623.	Q&A	QA3 について、重層的なサプライヤー構造への対応のほか、サプライヤーが多数存在する場合の優先順位付けについても本項目あるいは別項目で言及していただきたい。 ・理由 実務では、二次以降のサプライヤーの範囲の問題のほか、サプライヤーが多数存在する場合の優先順位付けという問題に直面することが多い。この問題についても、OECD ガイダンス附属書 Q5 における言及内容を参照しながら追記していただく方が実務上有益である。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
624.	Q&A	Q&A3 について、二次サプライヤー以降も含めて、負の影響の防止・軽減に取り組むことは重要であるが、直接的な取引関係がない場合、直接的なアプローチは困難であることから、直接的な一次サプライヤー・取引先の取り組みを通じて、負の影響の防止・軽減を図る等、現実的なアプローチ方法も示してほしい。 ・理由 直接的な契約関係がないサプライヤー・取引先に対し、実態把握や影響力行使は困難であることから、二次以降のサプライヤーについては、一次サプライヤーへの人権 DD 状況の確認や働きかけを通じて、アプローチするのが現実的なため。 参照：日弁連（2015）による「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)」P60(3) サプライチェーン全体での実施の必要性	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
625.	Q&A	Q&A4 について「下請法や独占禁止法に抵触する」との記載について、より具体的に、「下請法が禁止する「買いたたき」（同法第 4 条 1 項 5 号）や「不当な経済上の利益の提供要請」（同法第 4 条 2 項 3 号）、独占禁止法が禁止する「優越的地位の濫用」（同条第 19 条、第 2 条 9 項 5 号）に抵触する」といった形で具体的な禁止行為類型・適用法条を記載すべきと考えます。 ・理由 「・・・企業に求められる人権尊重の取組みについて、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説」（3 頁）するという本ガイドラインの目的に照らして、具体的な行為類型や適用法条（日本弁護士連合会人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）5.6.1 参照）を明記することが、中小企業を含めた全ての企業の理解に役立つと思います。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
626.	Q&A	Q&A4 自社グループやサプライヤーとの協力に関しては 、単にコストやリソースの提供に留まらず、サプライチェーンを含む全社的にビジネスプロセスやビジネスモデルそのものを見直して、改善措置に伴う必要なコストや時間に適切に対処することが必要である。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
627.	Q&A	Q&A4 について。中小企業こそ注意を払わないといけない、という警告はしたほうが良い。人権侵害の問題は、大企業内部より中	貴重な御意見として、今後の検討の参考に

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		小企業などの小さい組織で発生したり、そのような組織と直接取引をしたり、という場合が多いため。改善にあたっては、中小企業に押し付ける大企業の責任も大きいので、大企業が、きちんと音頭を取る、改善に向けた連携や情報共有を率先する、等の責任を負うべき。	させていただきます。
628.	Q&A	Q&A4.において、「より人的・経済的リソースのある企業が、他の企業による人権尊重の取組のためのコストを負担する」との例示は、削除すべきである。本来的には、自社で人権問題を引き起こしている企業が主体的に解決に取り組もうとすることが重要であり、そうした負の影響により近い当事者による取組とその十分な説明を前提として、サプライチェーン上の他の当事者においても真に必要で合理的な範囲・方法による支援のあり方を検討する、というアプローチと記載にとどめるべきである。 ・理由 当然にそうあるべきとの誤解を生じさせるのみならず、取引上の対価を事実上再調整する効果を持つことから、結果的に自由主義の思想や契約自由の原則が侵されるおそれもあり、必ずしも適切とはいえないためである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
629.	Q&A	Q&A 第 4 項回答について 本ガイドライン案の付属 Q&A 第 4 項の回答に「例えば、企業が相互に経験やリソースを共有することや、より人的・経済的リソースのある企業が、他の企業による人権尊重の取組のためのコストを負担することが考えられる。」と記載されている。 しかしながら、他の企業の取組のためのコストを自社で負担することは、合理的な経営判断と見ることができず、取締役の善管注意義務に抵触するおそれもあるように思われる。また、競争法上の情報交換禁止規制の問題も生じ得る。よって、現実に企業のどのような行動を想定しているのか、具体的に明らかにすることが望ましい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
630.	Q&A	Q&A 5 について、人権方針は、やれることや出来ていることを表明するのではなく、やるべきことすべてに対するコミットメントを表明することが重要 である。やるべきことは国際的に共通であり、各社の実態を反映したものではなく、個社別・業態別に取捨選択するものでもない。従って、ステークホルダーとの対話・協議や自社が影響を与える可能性がある人権課題の把握を含む人権 DD の各ステップは、人権方針の策定段階では 必須 と なるものではなく、人権方針の運用段階、定着段階で必要となる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
631.	Q&A	Q&A 6 の回答文が難しくて理解ができませんでした。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
632.	Q&A	Q&A 6 について、追跡可能性を担保することを「務める」とするのではなく、義務として明確に求めるべき。サプライチェーンを追跡可能な状況にすることは人権尊重や環境保全の最低限の条件であり、追跡可能性が担保できない企業からの調達や廃棄物処理の委託を取止めること、とすべきである。具体的には、企業に対して、原産地までのトレーサビリティが確保できている原材料・製品の取扱量の割合、ならびに、トレーサビリティが取れない場合にはその理由も併せて毎年ホームページ上で公開することを義務付けるべきである。本ガイドラインで規定できない場合、政府が義務付けるべき。 ・理由 追跡可能性が低いということは、自社のサプライチェーンで直接・間接の人権侵害が起こっていても問題を把握できないということであり、問題を放置することに等しい。その理由を対外的に説明できても解決にはつながらず、そのような先から調達やそのような先への委託を取り止めることではじめて、人権侵害やそれにつながる環境破壊加担へのリスクを回避できる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
633.	Q&A	Q&A6 について、サプライチェーンのより上流を把握することが困難な場合、具体的な取引チェーンにかかわらず、人権リスクの高いと想定される上流のサプライヤーの脆弱な労働者（採掘労働者、採集労働者、農民、縫製・加工労働者等、関連する産業で働く労働者）や地域住民等に対する継続的かつ有意義な対話・協議に基づいて対応すべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
634.	Q&A	Q&A No.6 の回答　第 1 パラグラフ 「自社の製品・サービスに関与する全ての企業等を把握することが望ましいものの、一般に、その企業等が多いほど、追跡可能性を完全に確保することは容易ではなくなる。」について、下記文章に変更 ＜企業は、＞自社の製品・サービスに関与する全ての企業等を把握することが望ましい。＜ただし、サプライチェーンが長く、原材料を扱う企業までたどることが容易ではない場合もある。＞ ・理由 かかわる企業の数が多いほど追跡が難しいことを肯定する現在の表現では、企業がサプライチェーンの現状把握にそこまで努力しなくてもよいと受け取られかねないため、原則として製品・サービスに関与する全ての企業等を把握すべきであることを明記した方がいいと思われます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
635.	Q&A	Q&A7 について、現地調査に関して、監査は UNGPs の人権 DD には記述はなく、国際的にもあくまで補助的な調査機能としてしか評価されていない。調査はあくまで顕在的または潜在的に影響を受けるグループ（特に外国人労働者や派遣労働者・委託先労働者等の所謂脆弱なステークホルダー）やその他の関連ステークホルダーとの継続的かつ有意義な対話・協議（オンラインを含む。社外専門家や NGO 等の専門知識のある第 3 者によるものが望ましい）に基づいて特定されるべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
636.	Q&A	Q&A7「現地調査の実施が現実的に可能な場合であっても、大きな負担を伴うこともあるため、例えば、深刻度が高く優先的に対	貴重な御意見として、今後の検討の参考に

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		応すべき負の影響について実施することなども考えられる。」について、本記載については削除又は修正すべきと考えます。 ・理由 現地調査について「大きな負担」があれば対象を限定できるという誤解を生じさせかねないことを懸念します。また、そもそも負の影響の深刻度を調査するために現地調査を実施するにもかかわらず、「深刻度が高く優先的に対応すべき負の影響」に基づいて現地調査の対象を限定すると説明するのは、トートロジーとなっているようにも思われます。この記載は、スコーピングにより重要なリスク領域を特定した上で、掘り下げながら徐々に詳細な調査を行っていく局面において、リスクが存在する可能性がより高い取引先から現地調査を進めていくことが効果的であるという趣旨ではないかと思われますので、より正確な記載に修正されることを希望します。実務上も、リスクの高い国・地域や製品のサプライチェーンの領域を特定した上で、サプライヤーへのアンケートやサプライチェーン・マッピングを行うことを通じて人権侵害のリスク要因が多く存在する工場をさらに特定した上で、そのような工場から現地調査を行うことが一般的であると理解されています。	させていただきます。
637.	Q&A	Q&A8 について、人権尊重の意義は、企業リスクの回避や企業価値の向上という視点で説明されているが、本来、人権尊重は企業活動の必須事項であり、法律の規定の有無にかかわらず法的義務と同等な社会的・倫理的義務である。人権を尊重せずに行われるいかなる企業活動も許されないし、その成果も評価されない。 国際的な人権尊重の義務や共通ルールに対応できていない、自己流の「良い事」をしているだけの企業は SDGs や人権尊重に対応しているとはいえない。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
638.	Q&A	Q&A8 の回答文が難しくて理解ができませんでした。法的義務のみ書かれても、実務者には理解が難しいと思います。伝えたいのは、「企業の経営リスクよりも、人権を侵害されている、つまり生命を脅かされている人が取引先や関係者にいる場合は、それを即刻改善することが重要である」ということではないでしょうか。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
639.	Q&A	Q&A 10 について、人権の意味することが、原文では伝わらない。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
640.	Q&A	Q&A10「例えばサプライヤーにおいて深刻な人権への負の影響が確認された場合」に直ちに取引停止をすることで人権への負の影響がさらに深刻となり得るという回答があるが、そのような場合に企業としてどのような対応を採るべきかという点についての補足説明を入れて頂きたい。例えば、4.2.1.3 の 2 段落目の要約や脚注 59 の内容に触れることが考えられる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
641.	Q&A	リスクベースの意味が明確でない 人権 DD は責任ある企業行動の一環として、ビジネス活動に内在するプロセスとされなければなりません。もし人権 DD が外部から押し付けられた高コストの負荷と受け取られると、企業が十分な士気をもって実行することが難しくなります。リスクベースにより優先度と対応基準とを合理的なものとすることによって、企業は自主性と責任感を持って、対応することが可能になると考えられます。例えば経産省ガイドライン案末尾の Q&A における No.10 における「人権尊重の取組は、経営リスクの低減を目的とするものではなく、あくまでも、人権への負の影響を防止・軽減することを目的とするものである」との記載は誤解を招く恐れがあるかも知れません。また、同ガイドライン案が取引停止を独立の項目としてクローズアップしているように見える点にも再考の余地があるように思われます。サプライチェーンにおいて取引停止は多くの場合、経営的にも細心の注意を払って最終的に検討される事項であり、人権 DD の結果として直ちに導かれる結論ではないからです。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
642.	Q&A	人権尊重にかかる実質的な記載の欠如 本ガイドライン案の付属 Q&A 第 10 項の回答には「人権尊重の取組は、経営リスクの低減を目的とするものではなく、あくまでも、人権への負の影響を防止・軽減することを目的とするものである。」とある一方で、「2.1.2.1 『人権』の範囲」において、「『人権』とは、国際的に認められた人権をいう。」とするのみであって「人権」の本質が何であるのかについての記載はない。また、「1.2 人権尊重の意義」において「国連指導原則が示すとおり、事業活動を行う主体として、企業には、人権を尊重する責任がある。」と始まっているなど、本ガイドライン案では、なぜ人権が尊重されるべきであるかに関する実質的な記載が欠如している。 企業が会社全体の取組として人権尊重に取り組むためには、人権尊重の本質的な意義に関する理解が不可欠であることから（本ガイドライン案 3.2 参照）、本ガイドライン案においても、企業はその事業活動を通じて国際的に認められた人権に負の影響を及ぼすおそれがあること、人権尊重は、持続可能な経済成長に不可欠であることなど、地球規模の課題であることに言及することが望ましい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
643.	Q&A	【】箇所加筆のご提案 Q&A11 について、ステークホルダーから人権侵害の主張があった場合には、特に慎重に負の影響の防止・軽減を検討すべきであるが、その慎重な検討の結果、客観的に見てそもそも人権侵害の主張に合理的な根拠がないと判断される場合は、何らの対応も行わないことも肯定される。【どのような情報や判断過程に基づいて、合理的な根拠がないと判断したのかについて、説明できることが重要である。特に主張のあったステークホルダーに対しては積極的に対話し説明するとともに、それら説明を含めたプロセス自体について情報開示することが望ましい。】 理由：主張のあった課題に対して企業で検討の結果、対応の必要がないと判断された場合、説明が求められなければ説明せずにそ	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		のままにされることも想定されるので、前向きに対話、コミュニケーションすることが推奨されるような説明があった方がよいかなと思った次第です。	
644.	Q&A	QA11「説明できることが重要である」では弱く、「回答する必要がある（又は回答を公開する）」としたほうがよい。そのほうがきちんと対応していることが伝わる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
645.	Q&A	Q&A11 「根拠のない人権侵害の主張に関しても、その主張内容や会社の対応（対話・協議を含む）、合理的根拠がないとした理由、対応しないことを通知した協議内容等について情報を開示することが求められる。」について、 UNGPs においては下記のように記述されている。 （UNGPs 原則 21）人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるように用意をしておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には、特にそうである。企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。あらゆる場合において、情報提供は、 a.企業の人権への影響を反映するような、また想定された対象者がアクセスできるような形式と頻度であるべきである。 b.関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を提供すべきである。 c.それと同時に、影響を受けたステークホルダー、従業員、そして商取引上の秘密を守るための正当な要求にリスクをもたらすべきではない。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
646.	Q&A	Q&A p.4　No.11 の回答「ステークホルダーから人権侵害の主張があった場合には、特に慎重に負の影響の防止・軽減を検討すべきであるが、その慎重な検討の結果、客観的に見てそもそも人権侵害の主張に合理的な根拠がないと判断される場合は、何らの対応も行わないことも肯定される。ただし、このような場合でも、どのような情報や判断過程に基づいて、合理的な根拠がないと判断したのかについて、説明できることが重要である。」について、下記の文章と差し替え ＜ただし、どのような情報や判断過程に基づいて、合理的な根拠がないと判断したのかについて、説明できることが重要である。特に主張のあったステークホルダーに対しては積極的に対話し説明するとともに、それら説明を含めたプロセス自体について情報開示することが望ましい。＞ ・理由 主張があった課題に対して企業で検討の結果、対応の必要がないと判断された場合、説明が求められなければ説明せずにそのままにされることも想定されるため、前向きに対話・コミュニケーションすることが推奨されるような説明があった方がよいと思われます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
647.	Q&A	Q&A13 について、以下の記載の削除を求める。「もっとも、実際には、「助長」又は「直接関連」のいずれのケースに該当するかの区別が困難な場合も多く、そのような場合には、人権尊重責任の趣旨が人権への負の影響の防止・軽減にあることから、「助長」として捉え、負の影響を防止・軽減するとともに、救済を提供することが望ましい。」 ・理由 国連指導原則および本ガイドラインにおいて負の影響の類型を「引き起こす」「助長」「直接関連」と分け、救済に関する責任の差異についても明示している。本ガイドラインで示すべきは、この 3 類型についての判断の助けとなる指針であり、「助長」「直接関連」の間の判断が困難であることを理由として「助長」と捉えるべきというガイダンスは、3 類型に基づき取組や影響力の行使の実施を求める国連指導原則の本来の目的と乖離する恐れがあり、削除を求めるもの。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
648.	Q&A	Q&A13 UNGPs 原則 13 には下記の通りの記述があり、直接関連の場合であっても防止・軽減に努める責任はある。 原則 13．人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。 a.自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。 b.たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
649.	Q&A	Q&A13 について、自社の事業・製品・サービスが負の影響について「助長」か「直接関連」かを判断する要素について、負の影響を直接引き起こした他の企業に対する支配、監督、管理・統制の程度といった事項を追加すべきである。 ・理由 救済に「金銭的補償」等が含まれる以上、Q&A13.にいう「要素」には、これらも民事責任の成否にかかる重要な要素として明示すべきと考えるためである。また、救済に自ら取り組む必要とその程度は、負の影響が生じた因果関係にもよるはずだが、そもそも因果関係の存在にはこれらの要素が考慮されると考えられるためである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
650.	Q&A	本ガイドライン案別紙 Q13（回答部分） 以下のように修正・加筆することを提案します。「もっとも、実際には、「助長」又は「直接関連」のいずれのケースに該当するか	御意見の趣旨を踏まえ、修正いたしました。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		の区別が困難な場合や「直接関連」から「助長」へと発展する場合もあり、そのような場合には、人権尊重責任の趣旨が人権への負の影響の防止・軽減にあることから、「助長」として捉え、負の影響を防止・軽減するとともに、救済を提供することが望ましい。」 ・理由 2011 年の指導原則成立後、「引き起こす」「助長する」「直接関連する」という企業と人権への負の影響との関係性について、国連人権高等弁務官事務所からより詳細な見解が出されてきており、この点を補足するのは日本企業の理解の助けとなり有益です。特に、2017 年 6 月に出された文書（OHCHR Response to Request from Bank Track for Advice Regarding the Application of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the Context of the Banking Sector　(12 June 2017)）では、「助長」と「直接関連」は連続性があり、直接関連に過ぎない場合でもその人権デューディリジェンスを通じて人権への負の影響を特定していたにもかかわらず、合理的な措置もとらない場合は「助長」に発展する場合があることを示しています。	
651.	Q&A	Q&A No.14「なお、国連指導原則に則り、国際的に認められた人権について申立を受けることができる制度とすべきである。」という記載について、「国際的に認められた人権について申立を受ける」とは具体的にどういうことか、分かりやすく記述してください。 ・理由 グリーバンス・メカニズムの実効性の要件の一つである「権利適合性」とも符合しており、間違った記載ではないものの、利用者にとっては理解が容易ではない記述であるという懸念があります。ガイドライン案全体にわたって、「人権」及び「国際的に認められた人権」についての丁寧な説明がなされていないことがその理由だと考えられます。Q&A の前提となる他の部分でその点を丁寧に説明した上で Q&A No.14 での説明を加えることにより、有効なグリーバンス・メカニズムの構築に結びつける必要があります。 （根拠となる出典）指導原則 原則 12 及び 解説	御指摘を踏まえ、「国際的に認められた人権に係る負の影響について申立を受けることができる制度とすべきである」と修正いたしました。
652.	Q&A	Q&A14 について、以下の記載を回答の末尾に付け加えることを求める。 「ただし、企業の展開する産業分野が複数にわたる場合などには、必ずしもすべてのステークホルダーを対象とせず、より人権への負の影響が大きいステークホルダーを対象とする苦情処理メカニズムの確立に優先して着手することも想定される。」 ・理由 すべてのステークホルダーからの苦情を一律に受け付ける苦情処理メカニズムのみを確立することは、本ガイドライン 2.2.4「優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が大切である」に照らすと必ずしも適切ではない。企業が人権への負の影響をもたらす可能性が大きいステークホルダーからの苦情を受けつける企業独自の苦情処理メカニズムをまず確立したうえで、業界団体などが設置する苦情処理メカニズムを活用してすべてのステークホルダーからの苦情に対応するといった、ガイドライン 2.2.4 にもとづく対応が望ましいことを示すため、上記の意見を提出するもの。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
653.	Q&A	Q&A14 について、苦情処理メカニズムについても、蓋然性や深刻度などにより優先度をつけて導入を進めていくことを検討するとよいのではないか。 ・理由 蓋然性や深刻度などにより優先度をつけて導入することにより、より有効かつ実用的な苦情処理メカニズムを導入できると考えられるため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
654.	Q&A	本ガイドライン案別紙 Q14（回答部分）について、以下のように修正・加筆することを提案します。「苦情処理メカニズムの利用者は、自社の従業員等に限られるべきではなく、自社の活動を通じてまたは他の当事者との取引関係の結果として負の影響を受け得るステークホルダーを対象とすべきである。」 ・理由 企業の中には、内部通報制度（公益通報制度）をサプライチェーンまで拡大して苦情処理メカニズムとして活用している場合もありますが、その場合、訴えの対象となる行為が自社の労働者及び役員による行為に限定されてしまっていることも多いといえます。これでは、指導原則が求める苦情処理メカニズムとしては不十分であり、取引関係の結果として生じる負の影響まで対象を拡大する、補完となる他のメカニズムを設置・利用するなどの対応が必要となります。まず、指導原則では、企業が人権への負の影響に責任を負う範囲として、自らの活動はもちろん取引関係が含まれるとしています（原則１３公式コメンタリー）。そして、負の影響を「引き起こす」場合に加え「助長する」場合にも企業が是正・救済に取り組む責任がある（原則 22）としています。さらに、事業レベルの苦情処理メカニズムは人権デューディリジェンスの一部として人権への負の影響の特定を助ける（原則２９公式コメンタリー）ものとされていることから、「直接的に関連する」場合も含めることも想定し得ます。つまり、指導原則では複数の原則のなかで、苦情処理メカニズムが、「企業の活動を通じてまたは他の当事者との取引関係の結果として」負の影響を受け得るステークホルダーを対象とすべきことが確認されています。「自社によって」という文言によって、指導原則によって示された企業への期待に対して不十分である、訴えの対象となる行為を過度に限定した苦情処理メカニズムのみでとどまらないように、文	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		言を変更する必要があります	
655.	その他	本件の「意見提出が 30 日未満の場合その理由」は何か？	本パブリックコメントは、行政手続法に基づくものではなく、経済産業省が任意に実施するパブリックコメントであることから、諸般の事情を踏まえて、3 週間とさせていただきました。
656.	その他	ガイドラインについての意見募集を日本語に限定すべきではない。また、ガイドラインは複数の言語（最低でも日本語と英語。外国語は抄訳ではなく日本語と同じ内容）で同時期に公表すべきである。 ・理由 日本企業や日本国内で活動する外国籍企業に加え、政府が関わる事業活動のステークホルダーは国内外に存在しているので、幅広いステークホルダーを対象とするガイドラインは、日本語だけでなく主要な他言語、少なくとも英語で公表するべきである。特に、企業とサプライチェーンでつながるライツホルダー（権利保持者）には日本語を母語としない者も多いが、人権面での影響を受ける、またはその可能性があるライツホルダーが、自ら本ガイドラインの内容を理解し、意見を表明できるように考慮すべきである。	2022 年 8 月 8 日に本ガイドライン案の意見募集を開始した後、8 月 12 日には、経済産業省のホームページ上で本ガイドライン案の英訳（仮訳）を公表しております。その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
657.	その他	企業の人権推進担当者です。本ガイドラインは、これまでの議論、資料をコンパクトにまとめていただいたものという印象を持ちました。実例をより充実させていただければ、より良いのではと感じましたが、この点については、P.3 に、企業の実務担当者向けの取組例の資料は今後作成予定とのことですので、こちらの資料も期待しております。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
658.	その他	参考資料一覧が欲しい。国際機関・日本政府が発行したものに加え、代表的な NPO や連携先の候補となるところのリスト掲載が望ましい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
659.	その他	本案の内容に賛成する。同時に経済活動で人権侵害が必要悪として見過ごされてきた根本的原因を解消するため関係各所で対応策を強化する必要があると考える。人権尊重は当然必要としか言いようがなく特に上場企業はコーポレートガバナンスコードでも明記され SDG s 17 の目標の貧困をなくそう、働きがいも経済成長も、人や国の不平等をなくそう、平和と公正をすべての人に、にも密接に関わりＳＤＧｓに賛同する人には理解されやすいだろう。児童労働白書２０２０や米国国務省２０２１人身取引報告書を見ると外国人技能実習生に対する搾取や児童に強制労働させる事業者との取引が後を絶たず人権尊重が不十分な現状が続いているが国際的にも問題視されている点や円安の日本で働くメリットが薄れ「代わりはいくらでもいるんだよ」といって外国人技能実習生に劣悪な待遇を強いるのは無理である（日経記事「外国人材に日本がフラれる日　途上国 GDP7000 ドル転機」）。人権尊重という正義では食えないという企業も人権尊重しないと食えない時代に入ったが本文の人権尊重の意義でも指摘されるように諸外国で干されるリスクや優秀な人材に逃げられるリスクも踏まえると各企業や各組織とも早急に自社や取引先が人権侵害に関わっていないかどうか把握し対応する必要がある。行政による監督もより厳しく実施すべきだが令和 2 年の外国人技能実習生について監督指導を行った実習実施者のうち、労働基準関係法令違反が認められたのは 70.8%（厚労省 HP）という状況であり違反の多さを考えると制度の根本的見直しも検討せざるを得ない。一方で原材料高や円安によるコスト増と下請けいじめが横行する現状では中小事業者から外国人技能実習生を安く使わないと経営が成り立たない、原材料費を抑えるには政情不安で日本より通貨が弱い国の怪しい事業者と取引を行わざるを得ないといった声が出るのも想像に難くない。最低賃金 31 円増で決着したが月 160 時間なら一人当たり月約 5 千円増、年 6 万円増となり違法を承知で外国人技能実習生から搾取する事業者が生じる可能性もないとは言えない。かといって一般国民の生活が賃上げなき失われた 30 年で貧しくなり後から発展した韓国にも賃金で追い抜かれた現状も考えると賃上げしない選択肢はない。この点はデジタルツール等の利活用で省人化を促しつつグリーンとデジタル等成長産業で雇用を増やす、統合を促進し規模の経済性を追求できる大企業を増やす、中小企業庁の再チャレンジ支援の一環で行う円滑な廃業に向けてのサポートを強化し生産性の低い事業者に事業転換や撤退を促すのが妥当である。また下請中小企業振興法改正もあるが（日経記事「年 1 回は価格交渉を　経済産業省、原材料高で基準改定」）これも積極運用し中小事業者の取引先への価格転嫁で外国人技能実習生も含む従業員への賃上原資の確保を促すのも必要である。なお外国人技能実習機構の統計（コロナ前の 2020 年版）を見ると職種別だと 1 位その他の職種（溶接、介護、プラスチック成型等）、2 位建設関係（とび職、建設機械施工、型枠施行等）、3 位食品製造関係（総菜製造、水産加工食品製造、パン製造等）で外国人技能実習生を多く使用する業種は低賃金な割にいわゆる３K で不人気な仕事だが社会に不可欠な仕事でもある。これらの職種はかつて団塊の世代や団塊ジュニア世代の貧乏だが体力がある若者が担ってきたが最後の人口が多い世代だった氷河期世代も年を取って体力的に難しくなり出産適齢期も過ぎ少子高齢化加速が決定的になった。 今後も少子高齢化が見込まれこの種の若くて体力がないと難しい仕事は外国人労働力も活用せざるを得ない、特に介護のようなエッセンシャルワーカーを国内人材だけで賄うのは無理であり外国人技能実習生を多く受け入れる業種自体の待遇改善が必要だが技能実習と言いつつ氷河期世代のようにキツイだけでキャリアにならない仕事を押し付けるばかりか人権侵害まで行うのでは円安に	本ガイドライン案に賛成いただき、ありがとうございます。貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		よる実質収入減少に加え悪評で日本を選ばなくなる。さらに日本で嫌な思いをして帰国し親中反日となった場合、日本のソフトパワーも減少し世界で日本の存在感が落ちるリスクもある。日本国内のインフラ建設で培った技術力で途上国でも日本企業が大規模インフラ建設事業を受注してきたがこの分野は中国や韓国も実績をつけ技術力を上げている。技術や価格も重要だが国民世論も無視できず日本が嫌いだから日本企業に受注させたくないという世論形成も避けたい。本人が帰国し本国でも建設業に従事する場合、現地の日本企業受注案件でモチベーションが下がり現場の生産性にも影響が生じるリスクもある。本文Ｐ４で既に多くの日本企業が労働者の技能開発や労働安全衛生の向上、建設的な労使関係の構築に取り組み信頼関係を築いているとあるものの労災隠しを行う業者も未だ存在し（山陽新聞記事「ベトナム人技能実習生暴行問題、労災隠し容疑で会社と部長を書類送検　岡山労基署」ヤフーニュース配信）労災発生状況も１位（厚労省令和２年労働災害発生状況の分析等参照）だがより一層の対応強化が不可欠である。建設業界は固いヒエラルキーがあり中抜きも目立つ業界の一つだが末端労働者の手取りを増やし人種や国籍に関わらず正当な報酬を支払わなければ巡り巡ってゼネコンがしっぺ返しを受けるだろう。本文Ｐ９にも経営陣によるコミットメントが極めて重要であると記述があり正しくその通りでヒエラルキーの頂点に君臨するゼネコン各社は国交省資料「重層下請構造の改善に向けた取組について」にある改善策の実施を強化し下位の下請けの支援を充実させる、「特定の職種及び作業に係る技能実習制度運用要領」やパブコメ案件番号 495220131 のような法改正も末端事業者や実習生本人に周知を徹底しコンプライアンスを確保する必要がある。語学や法律の知識不足で搾取される実習生に対するケアも実施すべきだが言葉の壁があり指導や説明、教育も難しい。習得に時間を要する語学ができる人材が日本人正社員でもキツイ職場にどれだけ参入するか不明、英語や中国語等ができる指導役は高給で他業界に引き抜かれ定着しない可能性もあるが誰でも使えるスマホの自動翻訳機能の活用等現場の ICT 化推進も重要である。食品製造関係も原料高と円安の影響が直撃する業界で外国人技能実習制度を廃止すれば経営悪化も想定される。食品類の値上げと減量が相次ぐが消費者も賃上げで年間税引前 6 万円収入が増える程度では物価高による生活費の上昇分は相殺され半額の総菜など見切り品狙いの消費者、加工品自体の購入を控え節約生活をする消費者の増加も想像に難くないが大手といえどもデフレ経済が 30 年続いた消費者相手により一層の値上げするのは難しく下請けにしわ寄せをせざるを得ないのだろう。ただそれでも決算を見る限りイオンやセブンアンドアイといった小売大手は業績堅調である。好業績の内訳を見ると金融事業や海外事業で稼いでいるがこれらの事業は元々国内の小売事業での収益を原資にして問題児から花形にした事業である。国内事業は頭打ち、少子高齢化で縮小が見込まれるので人への投資も含めて日本市場への投資は抑制縮小するつもりなのか不明だが海外でも事業を行うなら日本で取引先が外国人技能実習生に人権侵害を行った問題でその外国人技能実習生の出身国で日系企業に対する不買運動が発生するリスクも考慮しなくてはならず国内の取引先の人権尊重に関しても把握する必要がある、特に SPA 事業を行うならサプライチェーン全体について責任を持たなくてはならない。食品業界は建設業と異なるヒエラルキーで食品製造大手や小売大手だけでなく食品卸大手も力関係的に無視できない存在である。食品卸業界は資源高（鉱山での児童労働も問題である）で潤う総合商社系列の三菱食品（三菱商事）、日本アクセス（伊藤忠商事）、同族会社の国分グループ本社と加藤産業といった売上規模 1 兆円超の大手が牛耳るが世界で稼ぐなら人権尊重は当然、同族大手の 2 社も格差社会の是正、世襲の勝ち組の義務という観点で見ても取引先に人権尊重を促すのは当然である。人権尊重でコスト増は不可避だが食品製造事業者だけでなく小売りや卸売りの有力事業者にも川上から川下までのサプライチェーンで人権尊重について社会的責任の履行を促す必要がある。特に疑惑の総合商社、ローソンやファミマも傘下に持ち海外のインフラ輸出も大きく関わっているが建設業界や食品加工業界、自動車関連産業、農業等外国人技能実習生関係を大勢使用する業界のカネの流れを辿ると総合商社が大きな取り分を持っていくが総合的に儲けているならコストも相応分負担するのが本来あるべき姿である。 既にヒューマンライツナウの指摘があり（報告書総合商社７社の人権に関する方針と実施状況についてのアンケート調査結果および報告書の公表）社会的にも注目されている。サプライチェーン全体の調査は個別の企業には人手もノウハウも情報も足りず難しいが国家並みの高レベルでリソースを全て兼ね備える総合商社の活用が有効ではないか。三井物産も調査実施中との話だが（朝日新聞記事「人権リスク高い案件、期限内に全供給網を調査三井物産」）本文Ｐ１０にもある通り各企業で協力し合うのが重要、農業のように企業でない事業者との協力も必要でこの点でも取引先企業の協力が求められる。全国農業会議所の農業分野における外国人技能実習制度の概要 2021 も確認したが技能実習法違反の指摘で劣悪な待遇や管理の不備、技能実習の計画との乖離等問題が多すぎる。入管法厳格化で違反発覚が増えたのだろうが引き続き実習実施者や管理団体の監督は強化すべきである。天候や相場リスクがあり待遇改善が難しい面もあるが各種リスクに対応し賃上げできる経営体力がある大規模農業事業者の育成も重要である。コロナ禍に伴う入国制限で生産が滞った事例（日経記事「農業生産にコロナの影　外国人実習生が来ない」）もあるがいっそ種まきから収穫まで全自動植物工場の普及を促進するのも（日経クロステック記事「全自動の植物工場を実現、海外市場や脱炭素も視野に」）コロナ以外も含むパンデミックや戦争等で労働者が来日困難になった場合の備えにもなる。中小規模の農家で待遇改善も大規模化も困難なら敢えて規模を追わず農水省「農業経営の展望について」にあるような人手も規模も小さくても儲かる農業経営に転換を促すのも一案である。人権尊重も新しい資本主義の一環で人への投資という観点から見ても人材の使い捨ては是正が必要、外国人技能実習生や海外での児童労働の問題は解消に向けて取り組んでいく必要があるが人権尊重に関連して非財務情報の充実化で企業負担を増やす代わりに四半期レビューを生贄にする取引は反対する。CPA 政連ニュースを読む限り会計士協会本部とは	

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		色々と話はあったようだが非財務開示が充実しても粉飾で直撃を受ければ致命傷であり四半期レビュー廃止は許容できない。俯瞰的に見て論語と算盤、人権尊重と粉飾防止はトレードオフでなく両方必須、四半期レビュー廃止だと 2017 年の東芝が問題にすらならない点で大問題である。投資は自己責任だが四半期レビュー廃止後に粉飾が多発すれば廃止推進者に制度見直しの責任を問う声が発生するだろう。そもそもアベノミクスで量的緩和と法人税減税を実施したが経済界は何ら期待に応えず失われた 30 年が続き社会に富は還元されなかった。氷河期世代も外国人労働者も一切救済されず日経平均株価もバブル超えは 30 年経っても未達で老後の資産形成も難しい、大企業から新興企業まで粉飾や品質偽装も横行する始末である。量的緩和も法人税減税も雇用を増やし外国人も含む人への投資を充実させ経済の好循環を生み出すために行ったが財務非財務両方の開示及び人権尊重で人手不足を訴えるなら雇用増とデジタル化による効率化が先決、上場企業の多くは実質無借金で大量に現金を留保しており新規採用とスキル陳腐化で余剰になった既存社員の学び直しによる対応が筋であり予算不足で待遇を上げて人材を募集するのも難しい教育業界や零細企業とは明確に異なる。人権尊重含む非財務開示の負担を理由に財務開示を疎かにし四半期レビュー廃止と監査報酬減額で粉飾リスクを増やすのは大問題で上場企業は特にこれまで受けた法人税減税や各種優遇策の対価を社会に還元しなくてはならない。自社はもちろん取引先の人権尊重も取引先が能力的に対応困難なら支援も重要だが粉飾や品質偽装が相次ぐ現状も考えると情報の信頼性が確保されない状況で人権尊重の取り組みでも虚偽の内容を企業が開示するリスクも懸念している。内部告発や他国からの指摘で発覚し炎上する可能性もあり得るがその対応も準備しておくことが望まれる。人権尊重について人道上の観点から強化するだけでなく欧米や中露北との対立で踏み絵を迫られている面もあり日和見はできない。ウイグル強制労働等人権侵害について中国に是正を要求したが日本での人権侵害で言い返されたら立つ瀬がない。日本は 90 年代以降中国人技能実習生を大勢受け入れてきたが現在及び過去の人権侵害を追及された場合、受け入れ企業及び監理団体、政府はどうするのか。中国も就職難だが中国政府が国内世論の不満のガス抜きも兼ねて国を挙げて過去に日本で外国人技能実習生として実質強制労働で搾取された中国国民への謝罪と賠償を要求してきた場合、明確な証拠があり関係者も多数生存している点で旧日本軍の徴用工問題の比ではない規模の問題となるリスクも考えられる。既に時効となった案件で過去の話は対応しないと言っても経済軍事両面で圧力をかける、暴徒による日本大使館や日系商業施設、在外邦人への襲撃、貿易での報復措置、世界各国の日本大使館前にある慰安婦像の隣に外国人技能実習生像を設置する（慰安婦問題支持を対価に韓国も協力するかもしれない）等の報復が発生しないとも限らない。国籍別の外国人技能実習生数 1 位のベトナムやフィリピン、インドネシア等中国以外の国も日本の経済力を前に今まで泣き寝入りしてきたが貧乏になった日本の我儘に付き合う意味が消え中国と是々非々で協力して日本での自国民への人権侵害について謝罪と賠償を求める可能性もないとは言えず欧米各国も人権問題で日本を擁護することはあるまい。今後の人権尊重は当然として過去に行った外国人技能実習生への人権侵害に関しても対応を考える必要がある。これまで必要悪として人権侵害を放置していたがこれからも同じやり方を通すのは無理であり本案をきっかけに時代が変わったことを意識し人権尊重の実現に向け着実に取り組むことを期待する。	
660.	その他	「ビジネスと人権」において、人権を重視するならば、労働や雇用においての平等を保障する ILO 条約を、日本は、すべて批准するべきである。特に、ILO190 号条約は、職場における多様なハラスメントや、労働者の自宅等での DV（ドメスティック・バイオレンス）に対応したものである。自宅等での暴力があれば、労働者は自分の能力を存分に発揮できない。これは、産業界だけではなく、すべての面でのマイナスである。日本は、ジェンダーバイアス指数が直近でも 116 位であり、日本におけるジェンダー平等を、「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重」でも達成しようとするならば、あらゆる国際法、特に、人権条約（なかでも、女性差別撤廃条約選択議定書）、ILO 条約などを早期批准すべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
661.	その他	女性に関しては WEP s など参考にして脆弱な立場のステークホルダーだけではないことを書き込んでいただけると、よりよい日本になると思います。	御意見の趣旨を踏まえ、「女性のエンパワーメント原則」について、本ガイドライン脚注 63 に追記いたしました。
662.	その他	秋冬シーズンは多く生産しない事(菓子類、飲料類、衣料類等) 消費者は物質や行事を頑なに辛抱。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
663.	その他	お正月は社員同様販売員は休暇 福袋は 2022 年から廃止(既に準備している企業は別のビジネスで企画、実践)	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
664.	その他	何も理由なく相手に指をさす行為を止めさせる。どんな人がやるのではなく加害性を承認しない社会にする。 通る時相手との距離を近すぎない事(例えば異様に背後から来る、1 センチはアウト)。そうさせないよう厳罰化する。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
665.	その他	責任あるサプライチェーンにおける人権尊重は非常に重要であり、日本企業が人権保護の姿勢を見せ、様々な取り組みの実施が必要なことに何ら疑いの余地はない。一方で、日本国内の状況を見ると、人権尊重のための取り組みに対してかかるコストを価格に転嫁することに対して、消費者に直接販売する（小売価格等を決める）立場であるブランド企業及び消費者の理解が不足しているのが現状だと言わざるを得ない。企業活動において、人権尊重の取り組みを推進したが故に売上が減るようなことはあってはなら	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		ず、仮にそのような事例が今後も増えるようであれば、現在高まりつつある人権尊重に対する気運は、減退してしまう。政府においては、ブランド企業及び消費者に対して、人権尊重による価格転嫁への理解促進に十分に努めていただきたい。	
666.	その他	今後のガイドラインに関する取組として、その策定と更新に関すること、またその使用状況のモニタリングなどについて、NAP 推進円卓会議と NAP 推進作業部会においてステークホルダーと共に、政府が進めていくことを求めます。 ・理由 信頼に基づくステークホルダーとの対話によってこそ、「ガイドライン」が、その目的の通り「国際スタンダードを踏まえ、企業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説し、企業の理解の深化を助け、その取組を促進し続けるもの」であることを担保できるため。そもそも「人権デューディリジェンスの導入」促進は、日本政府の「ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）」の施策であり、行動計画第 4 章 7 項において、関係府省庁とステークホルダーとの継続的な対話（行動計画の実施状況の確認の機会を含む）を行うことが明記され、それに基づいて NAP 推進円卓会議と NAP 推進作業部会が設置されているため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
667.	その他	ガイドラインの利用促進・モニタリング ガイドラインには、日本政府が日本企業による使用をどのように促進し、監督するかを示す枠組みやワークプランが含まれていない。政府は、国内外の利用者に対する啓発セミナーや、ガイドラインが使用されているかどうか、またどのように使用されているかを把握するための利用状況の調査を実施すべきである。調査結果を公表し、ガイドラインの利用を開始または改善するよう促すこともできる。また、日本政府は、日本企業に対して、コーポレート・ガバナンスやサステナビリティ／ESG 関連の開示など、既存の企業報告の枠組みに人権デュー・ディリジェンスを実施したという行為と結果を含めることを奨励することもできる。最後に，実施のモニタリングについて，何か検討中のことがあればお伺いしたい。ガイドラインによって企業行動が変わっていくことを期待しているが，これが変わらない場合にどのような政策を取っていくことをご検討されているのかという点をご質問させて頂きたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
668.	その他	各企業における本ガイドラインの運用状況について、何らかの事後的検証を実施する予定かご教示頂きたい。 ・理由 各企業におけるガイドライン運用状況につき、経済産業省として何らかの検証実施を予定しているのであれば、予め知っておきたいため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
669.	その他	本ガイドライン公表と同時に，中小企業向けのガイドライン等も整備・提示することを求める。 ・理由 本ガイドラインでは，「企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む」企業を対象としている。ガイドラインに記載のアクションを，中小企業や個人事業主が現実的ではないため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
670.	その他	本ガイドライン案はメーカー、小売り等のサプライチェーン業態を前提に作成されている印象が強く、銀行セクターとして見た場合には、サプライチェーン業態と異なる取引先とのリレーションシップを有する点への考慮が必要と認識しております。例えば、貸出人（銀行）と借入人（顧客）との関係において、借入人が深刻な人権問題を引き起こし、最終手段としての取引停止を要請せざる得ない場合においても、独占禁止法に定める優越的地位の濫用等、他の法令との整理も必要になると思われます。 本ガイドラインに基づき、今後銀行セクターとしてのガイドラインの整備も必要と考えておりますので、ご検討の方をよろしくお願いします。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
671.	その他	サプライチェーン（特に下請法対象企業）に対して相応の負担を負わせることになるので，日本政府として費用面での優遇策等を検討していただけないか。 ・理由 人権 DD に要する負担を取引先や発注元で吸収するには限界があるため。日本政府として，国内サプライチェーンの人権 DD を推進し，サプライチェーンの強靭化を図ることで，日本経済の発展に寄与できると考える。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
672.	その他	今後強化すべき点の共有も念頭に入れ、経産省主導での勉強会・解説の機会の設置 ・理由 パブリック・コメントを経て完成したガイドラインを活用し、人権への取り組みを強化する企業、そうした企業の人権評価方法を強化する投融資機関が増えることが想定される。また、当ガイドラインの理解を深めようと、各種ステークホルダーによる解釈・解説が実施されることが想定される。最初の時点で解釈にばらつきを減らすため、また今後強化すべき点を各ステークホルダーと共有するためにも、まずは同ガイドラインの実行に関する勉強会や説明会を、経産省主導で数回程度開催頂きたい。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
673.	その他	継続的、かつ定期的なガイドラインの見直し ・理由 日々情勢が変化する中、1.2 で提示している具体的な「人権」項目や、当ガイドラインに含まれる事例等の更新を行う必要が出てくると考えられる。よって、この度の発行で終わらせず、今後も NAP の改訂時期も含み、継続的、定期的に見直すことを前提とした発行であることを、当ガイドライン文末に明確に加えて頂きたい。	「国際スタンダードの今後の発展等に応じて、本ガイドラインも見直していく」旨は記載しております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
674.	その他	本ガイドラインについて経済産業省が 3 年ごとの見直しと改訂検討を実施し、今後のガイドラインの有効性と適切性の確保に向けてステークホルダーが意見を示す定期的な機会を設けることを提言します。 ガイドラインを 3 年周期で見直すことにより、ガイドラインの内容やガイドラインの遵守を確保するための仕組みが、市場の状況に適合したものとなることが期待されます。その際、本ガイドラインを支持する企業や投資家の開示内容や実務を検証することで、本ガイドラインの浸透状況や実施状況を確認することも必要です。このような検証プロセスは、2021 年 11 月に経済産業省が外務省と共同で実施した企業や投資家の人権に関する取組状況調査と同様のアプローチを取ることが考えられます。 3 年ごとの見直しをガイドラインで定めることは、本ガイドラインと、コーポレートガバナンス・コードや日本版スチュワードシップ・コードなど、実際に 3 年周期での改定が恒常化されている関連性が高い他の政策枠組みとの整合性を高めることにも繋がります。また、3 年周期は、NAP の 5 年周期よりも高い頻度でガイドラインを市場の成熟度合いと整合する内容に改定する機会を確保できます。現在、本ガイドラインは、経済産業省が本ガイドラインを定期的に見直し、改訂する意向を明示的に示していません。特に、本ガイドラインの導入の初期段階において、また、本ガイドラインが自発的なアプローチであることを考慮し、経済産業省は、ガイドラインが効果的に運用され、ステークホルダーの期待に応えていることを確認するための措置にコミットすべきです。この分野における急速な世界的進展に鑑み、人権デューディリジェンスに関する市場慣行の改善の度合いや、他の法域で実施されている法的枠組みと整合した更なる規制措置に対する市場の準備状況を経済産業省が把握できるよう、定期的な見直しがガイドラインに組み込まれることを期待します。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
675.	その他	1)「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」を設置し、労働組合、市民団体、国際機関、有識者など、ステークホルダー参画のもとガイドラインが作成されたことは非常に重要である。ついては、同様の枠組みによる審議会を常設し、ステークホルダー参画のもと、関連器材の作成や活用状況の確認、ガイドラインの改定、社会的機運の醸成等に取り組むべきである。 2）人権デュー・ディリジェンスの実施促進に向けて、国が支援し、産業別ガイドラインの策定を進めるべきである。なお、策定プロセスには、日本繊維産業連盟ガイドラインの例にならい、国際労働機関（ILO）など、労働者の権利の専門家からの支援と、産業別労働組合との対話を組み込むべきである。また、同様の枠組みで、産業別の苦情処理メカニズムの設置を支援すべきである。 3）中小零細が取り組みやすい環境を整備するため、中小企業に向けた人権デュー・ディリジェンスの周知や、支援の提供を行うべきである。 4）ガイドラインを早急に公表したうえで、ドイツの国別行動計画の例を参考に、年限を定め、ガイドラインに基づく企業の取り組み状況を確認・評価し、法制化について検討を行うべきである。 ・理由 1）人権デュー・ディリジェンスの手続きには、人権の専門家からの知見の提供、利害関係者との協議が求められていることから（指導原則 18)、その支援・促進の取り組みも同様の枠組みで行い、実効性を高めるべきである。 2）人権デュー・ディリジェンスの対象とすべきサプライチェーン・バリューチェーンは産業・業種によって相当に異なることから、実際に企業による取り組みを推進するためには、産業・業種の性質を踏まえた詳細なガイドラインが必要である。その際には、１）と同様の理由で、専門家、利害関係者の参画を組み込むべきであり、なかでも、労働者は企業活動における第一のライツ・ホルダーであることから、その権利に知見を有する専門家、および声を代弁する労働組合の参画を必ず行うべきである。 加えて、産業別の苦情処理システムの設置は、特に取引関係から生じる人権侵害リスクの相談を寄せやすくなると共に、業界全体としての人権課題把握や解決に向けた集団的な取り組みにも資するものである。また、リソースの限られる中小零細企業の支援にもつながるものであると考える。 3）中小零細企業も、今後より人権尊重の取り組みを求められることになると考えるが、多くの場合、人権尊重の取り組みを行う人的・財政的資源が限られていることから、特別な支援が必要である。 4）ガイドライン策定の効力を高めるためにも、2025 年の日本政府の国別行動計画の改定を見据え、ガイドラインにもとづく企業の自主的な取り組み状況を確認し、低調な場合は法制化も念頭に検討を行うなど、具体的なフォローアップが必要である。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
676.	その他	ガイドラインに基づいて企業が人権尊重の経営に取り組む場合、経営者自身あるいは企業の特定の部門がその担い手となるのであろう。しかし「人権方針の策定」、「人権 DD の実施」のすべてを、自社内部の人材で実施するのはかなりハードルが高いと思われる。おそらく企業内部の人材と外部の人材の両面の活用がなされるのであろう。事実、本ガイドラインの 12 頁の人権方針の策定の箇所では、「人権専門家の意見を聞き、その知見を反映させる」と述べている。DD の実施においても、現状を調査する場合、専門家へ調査・報告書の作成を委託する場合もあるだろう。 　ビジネスと人権に関する行動計画を読んだ時に、私は、ビジネスと人権をビジネスにするコンサルタントやコンサルティング業が現われるであろうと思った。そのこと自体は、コンサルタントが新規事業分野を開拓することであって何ら非難されるものではない。しかし人権をビジネスにするのであれば、コンサルタントの質をいかに確保するかが問われる。そのビジネスの質の確保を	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		いかにして図るか、国としても所見が問われるであろう。ISO のように国際認証機関のルールに基づいて実施するのか、各国が独自に定めた基準に基づいて行なうのかはわからないが、質保証をいかに図るかが課題である。ビジネスと人権は個々の企業の責任であるだけでなく、国の役割も大きい。	
677.	その他	人間尊重の経営考えは、ビジネスと人権が現われる数十年まえから議論され、企業経営の中に取り入れられてきた。この考え方は、今では企業の社会的責任論や経営倫理の中に引き継がれていると考える。 人件費はコストにすぎず、コストを引き下げ、利潤を拡大することが経営の第一の目的であり、人間尊重の経営などは考慮外であると考える企業にとっては、こうした考えはユートピアそのものであるかも知れない。しかし低賃金労働力に依存し、労働者の 3 分の 1 以上が非正規雇用に依存している日本企業が世界経済の発展から取り残されている現状を見るにつけ、企業の担い手はそこで働く人々であり、そのことを無視して企業経営を行えばどのような結果になるのか認識すべきである。人間尊重の経営は、資本主義社会における企業のあり方を根底から変えるものである。ビジネスと人権もこうした観点から理解する必要がある。従って上記２で述べた「質の保証」とは、人間尊重の経営の思考を共有できるかどうかにかかっている。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
678.	その他	このガイドラインと、ドイツ、英国などを含む、欧州のサプライチェーンに関するデューデリジェンス規制との関係性について説明をいただけると大変ありがたいです。最終的には個社が法律事務所に相談して、個社の責任において判断すべき事項とは思いますが、こちらのガイドラインに沿った対応をしていれば欧州の規制を遵守したことになるのか、そのあたりが気になっております。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
679.	その他	CSR,CSV 活動とのつながりについて ビジネスと人権と言えば、CSR 活動、CSV 活動とのつながりで捉えている企業がとりわけ日本では多いように思われるところ、例えば巻末の QA にこれらの活動とガイドラインの結びつきが少しでも書かれるとすれば企業にとっても有益なものになると思われた。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
680.	その他	セクハラパワハラ被害に遭った方と加害者(上司含む)は同じ仕事の担当はさせない。 相手の体に対して口出し、視線は許されない。(会話の間に『〇〇さん痩せてるよ』『お腹出てるよ？』『痩せた？』等)	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
681.	その他	サプライチェーンにおける人権尊重については、ガイドラインのような法的義務の裏付けがない形ではなく、法令という法的義務の裏付けを伴った形で整備するのが相当であると思料する。理由は以下のとおりである。 近時、米欧を中心に人権リスクに対する法令整備の動きが顕著であるが、これは単純に「人権擁護」を推し進める目的のものではなく、サプライチェーンの合法的かつ半強制的な入替えを促す仕組みと捉えるべきである。つまり、ガイドラインにより企業に努力義務を課すようなものではなく、企業に対し法的義務を課するものである。ドイツの「サプライチェーンにおける人権侵害を回避するための企業家的注意義務に関する法律」（以下「サプライチェーン DD 法」）は、その中でも特に注目すべき法令である（2021 年 7 月 16 日公布、2023 年 1 月 1 日施行）。 https://wirtschaft-entwicklung.de/fileadmin/user_upload/5_Wirtschaft_und_Menschenrechte/Downloads/Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.pdf　同法の日本語訳について、舩津浩司 後藤彰子（2007 年）「ドイツのサプライチェーン注意義務法」国際商事法務、Vol50, No.7、809-821　参照 同法は、「企業は、そのサプライチェーンにおいて、人権リスク若しくは環境関連リスクを防止し、 若しくは最小化し、又は、人権関連義務若しくは環境関連義務の違反を終息させるという目的をもって、本節に定める人権上の注意義務及び環境関連の注意義務を適切な方法で遵守する義務を負う」と定める（同法 3 条 1 項）。そのうえで、人権リスク（及び環境リスク）の内容を定義づけた上で、企業の注意義務の内容として、リスク管理システムの構築、リスク分析の実施、防止措置の設定、是正措置などを具体的に規定している。 サプライチェーン DD 法に定められる注意義務の中でも特に注目すべきであるのは、是正措置の内容として、直接供給者（直接の取引先）における人権侵害が極めて深刻であったり是正措置の効果がない場合には、取引関係の打ち切りが必要とされていること（同法第 7 条第 3 項）、さらに間接的供給者の人権侵害を認識した場合には防止措置、回避計画、場合によってはポリシーステートメントの更新が求められる（同法 9 条 3 項）点にある。また、企業に対しサプライヤー憲章を定め各サプライヤーに人権や環境を保護する旨を誓約させることを義務付けている（同法６条４項）。さらに当該防止措置は、１年に１度などの定期的な検査と更新が義務付けられている（同条５項）。そして、この法令の実効性を担保するサンクションとしては、例えば是正措置を適時に講じないような場合には、最大 80 万ユーロ以下の過料（1 ユーロ 140 円とすると、約 1.12 億円）、さらに平均年間売上高が 4 億ユーロ超の法人・団体に対しては平均年間売上高の 2%以下の過料（なお、平均年間売上高は推計することが許される）が用意されている（同法 24 条）。また、その他の法令の実効性を担保する措置としては、文書化義務及び報告書の公開も定められている（同法１０条）。これは、企業が前事業年度における注意義務の履行に関し年次報告書を作成し、事業年度の終了から４か月以内に企業のインターネットサイト上で７年間無償公開しなければならない（同条２項）というものである。そして、報告書には、企業が認識した人権リスク又は環境関連リスク・それらの違反、防止措置や是正措置などの履行のために企業が何を行ったか、その措置の	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		影響や有効性、今後の措置に関してといった項目を記載する必要がある。上記サプライチェーン DD 法は、ドイツ国内に本店、主たる事業所、支店等があり、3000 人以上の労働者がドイツ国内で従事する企業に適用される（同法 1 条）。よって、我が国の企業に直ちにかつ第一義的に影響が及ぶ場合とは、ドイツに支店がありドイツ国内で３０００人以上の労働者が従事する企業や、本法令が適用される企業の直接取引先となっている企業ということになる。 しかしながら、サプライチェーン DD 法が我が国企業に与えるインパクトは看過できない。なぜならば、既に検討したとおり、サプライチェーン DD 法は、強烈な制裁金を背景にした是正措置の強制、深刻な人権・環境関連義務違反について是正措置が講じられない場合の契約解消義務、サプライヤー憲章の誓約義務、報告義務及びその公表などを定めることにより、当該法が適用されるドイツ企業を中心に、人権・環境関連義務に違反するサプライチェーンの入替えを合法的かつ半強制的に促しているからである。具体的にいうと、自社がドイツ企業を元請けとするサプライチェーンに組み込まれている場合、自社において人権侵害があると、そのサプライチェーンの系列から切り離される可能性があることを意味する。自社に人権侵害がないとしても、自社の下請先に短納期や低コストを要請し下請先労働者の人権侵害を誘発させている場合にも、サプライチェーンの系列から外される可能性がある。この法令の真の目的は、旧態依然としたグローバル大企業を中心とするサプライチェーン網(また、Tier 1 が別の国にある場合は、Tier 2 以下は必然的に当該国に集積する)を刷新し、それに代わって自国企業をサプライチェーンに組み込み国力の底上げを図る点にあるとみられる。また、このようにガイドラインではなく法令として整備することにより、サプライチェーンを入れ替える側の企業（契約を解消する側の企業）には、契約を解消される側からの優越的地位の濫用などや継続的取引契約解消の無効、権利濫用や信義則などの一般法理による契約解消の無効などといった抗弁を想定した入念な事前準備をする手間が省ける可能性が高い。つまり、サプライチェーンの再構築を容易にする側面がある。 以上のとおり、ドイツのサプライチェーン DD 法を初めとした米欧の人権規制に関する法制化の動きは、サプライチェーンの入替えを合法的かつ半強制的に促す仕組みとみるべきである。もちろん、人権擁護は理念的に重要なのはいうまでもないが、グローバルでは成長戦略の文脈で戦略的に利用されていることを念頭に置き、我が国においてもガイドラインのような法的義務の裏付けがない形ではなく、法令という法的義務の裏付けを伴った形で整備するのが相当であると思料する。	
682.	その他	現在ガイドライン（案）には、法的拘束力がありません。経済産業省が企業や投資家に対して人権デューディリジェンスを実施する法的義務を設けることを提言します。これは、海外の法域において伺える人権デューディリジェンスの義務がますます国内法に転換されている流れと整合します。例えば、カリフォルニア州、英国、オーストラリアの現代奴隷報告法、2017 年に採択されフランスの大手企業に対し現代奴隷報告法よりも深く人権及び環境問題に関するデューディリジェンスを義務化したフランスの企業注意義務法（Corporate Duty of Vigilance Law）、拠点や登録場所に関係なくオランダのエンドユーザーに対して商品やサービスを販売・供給する企業に適用され取締役に対する刑事罰の可能性まで伴うオランダの児童労働注意義務法、企業に対してサプライチェーンにおける人権および環境デューディリジェンスを義務化するサプライチェーンにおける企業のデューディリジェンスに関する法律（2023 年施行予定）、及び大中規模企業にバリューチェーンにおけるすべての取引関係を含むサプライチェーン全体で人権およびディーセントワーク・デューディリジェンスを実施するよう義務づけるノルウェーの透明性法（Transparency Act）が挙げられます。 国内の企業や投資家にとってのガイドライン（案）の有用性を担保する上でも、他の国内の政策枠組みとの整合性を図ることを提言します。我々は、ガイドライン（案）が、フランスの企業注意義務法（Corporate Duty of Vigilance Law）やノルウェーの透明性法（Transparency Act）と言った国内法や、欧州委員会によるコーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス（CSDD）指令案、EU タクソノミー、サステナブルファイナンス開示規則（SFDR）等と言った国際的な法的枠組みとの整合性を確保するために、国際的な法制化の観点も鑑みて策定されることを提言します。この一貫性は、G7 コミュニケ「Ensuring Respect for Human Rights and Labour and Environmental Standards in Corporate Operations and Value Chains」でも強調されています。 最終的には、人権デューディリジェンス義務に関する法的枠組みの明確化は、人権デューディリジェンスが市場全体で一貫した方法で効果的に実施されることを保証するために不可欠となることが予想されます。UNGP や OECD ガイドラインなどの国際的なガイドラインは、人権に関連する負の影響を特定、 予防、緩和、説明、救済するためにデューディリジェンスを実施する企業や投資家の責任を定めて います。しかし、 国際連合人権理事会が公表した調査によると、策定から 10 年近く経った現在、これらの基準は散発的にしか採用されていないのが現状です。これは、企業や投資家が責任ある行動をとり、人権への負の影響を軽減するためのインセンティブとして、自主的な措置や開示要件だけでは不十分であることを示しています。 明確な法的デューディリジェンスの要件は、日本企業、投資家、その他のステークホルダーに明瞭性をもたらし、国内および法域を越えた公平な競争環境を促進することが期待されます。また、企業の経済活動から負の影響を受けた人々における救済措置へのアクセスを確保するために、監督機能などによる適切な施行メカニズムが必要であることが示されています。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
683.	その他	経産省ガイドライン案における人権 DD とコーポレート・ガバナンスとの関係 人権 DD をガバナンス体制に統合することが、UNGPs の次の 10 年間の目標とされています。人権 DD をコーポレート・ガバナンスとは切り離された責任であるとすることは、企業の自治能力や自律性を傷つけたり、その活動力のベクトルに分岐をもたらしたりすることにより、企業全体の活力を減殺する危険性があります。UNGP10+が、人権尊重を企業の「DNA」に組み込むための組織文化の変容を促していることは重く受け止める必要があるでしょう。経産省ガイドライン案が、企業に対しコーポレート・ガバナンスとは別個の新たな義務として人権 DD を課するものとして受け取られることのないように十分な配慮が必要です。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
684.	その他	ガイドラインをスタートとし、今後の法制化および企業規模による段階的な義務化を希望する。 ・理由 このガイドラインのように、「日本で事業活動を行うすべての企業」とするのでは、あまりに対象が広く、自社に関係ないことと考える企業が多いのではないかと考えるため。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
685.	その他	ガイドラインの新しい法律によるサポート 日本企業は、デュー・ディリジェンスの一環として、実際の人権への影響や潜在的な人権への影響について、どのように対処しているかを伝えることを含め、UNGPs や OECD ガイドラインなどの人権に関する国際的規範を既に遵守しているはずである。本ガイドラインは、日本企業のデュー・ディリジェンスを支援するための時宜を得た自主的な方法である。しかし、オーストラリア現代奴隷法の「サプライチェーンの透明性(transparency in supply chains)」アプローチや、企業の持続可能性デュー・ディリジェンスに関する EU 指令案の包括的な強制的人権デュー・ディリジェンス(mandatory humanrights due diligence、mHRDD)アプローチのような、新しい開示に関する法令やデュー・ディリジェンス関連法の遵守を支援するガイドラインにもなれば、より効果的であるだろう。mHRDD アプローチは、企業の尊重責任を規律するための新しいグローバルなベストプラクティスである。このアプローチは一般的に、人権への悪影響を防止するための注意義務を満たすために効果的なデュー・ディリジェンスを実施することを企業に求め、それを怠った場合には行政罰や民事責任を負う可能性があることを企業に示している。 私たちは、日本政府に対し、企業が本ガイドラインを実施するための措置とその報告を義務付ける何らかの法律の導入に向けて、迅速に動き出すことを検討するよう求める。世界市場における主要経済国としての地位と、アジア太平洋地域における主要投資国としての役割を考えれば、日本における法律の制定は、他の地域諸国に対し、同様の法律を制定し、責任あるビジネスに親和的な競争条件を整えるための、強い推進力となり、大きな圧力を与えることになるであろう。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
686.	その他	新しいポリシーでガイドラインをサポートすること 新たな開示やデュー・ディリジェンス法の検討に加え、日本政府は、企業がバリューチェーンに人権への悪影響がないことを確保することを支援する手段となり得る他の政策も検討すべきである。例えば、強制労働産品の市場参入を阻止するための強制労働で汚染された物品の輸入を禁止する法律、マグニツキー(Magnitsky)様式の虐待の加害者と思われる個人や企業に罰則を与える人権制裁、政府に商品やサービスを販売しようとする入札者が奴隷制度のない事業やサプライチェーンを有することを保証する政府調達要件、貿易相手国に独自のデュー・ディリジェンス法や関連する人権政策の導入を義務付ける貿易協定の新条項等の導入を検討することが考えられる。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
687.	その他	1. 企業の（自社と）サプライチェーンにおける人権を尊重するという要求への実効性を高めるために、ガイドラインを法律に発展させるべきかどうかを検討する。 a. 「EU コーポレートサステナビリティデューディリジェンス指令案」の前文における、自主規制の限界と法改正の必要性を示す理由を参照方。https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html; https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1145 2. 人権尊重の取組みを根付かせる上での契約の役割について、さらに議論を深める必要性について検討する。「人権尊重についての企業の責任―解釈の手引きー」を参照方。 3. デューディリジェンスの手法における弱点や問題点について提示することを検討する。例えば、サプライヤー監査だけでは、事業所の状況を必ずしも正確に反映できない理由を説明する。 4. 調達など特定の役割に特化した従業員研修の重要性を強調する。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
688.	その他	日本政府が、日本で事業を行う企業による人権尊重の向上を真に望むのであれば、新ガイドライン「責任ある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」は、グローバルサプライチェーンにおける労働者への救済措置に同等の責任を負うべき大企業を法的に拘束するものとされるべきです。ガイドラインでは、救済措置についても言及しています。本ガイドラインでは、企業が人権への負の影響を及ぼした、あるいは及ぼした一因であると認識する場合、その企業は救済措置を実施するか、あるいは救済措置の実施に協力すべきであると述べています。しかし、事業が「負の影響と直接関連しているにすぎない場合 」、ガイドラインでは、企業は救済措置を実施する責任を負わないとしています。むしろ、負の影響の防止や緩和のために、企業が持つ影響力を活用したり、その他の支援を提供することだけが求められています。これは、サプライヤーが購買企業の所有ではないグローバルサプライチェーンのほとんどをカバーしているようです。例えば、日本の大手衣料品メーカーであるファーストリテイリングは、	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		最新の衣料品工場・加工工場リスト（参考資料 1）に、バングラデシュ、カンボジア、中国にある合計 60 の工場の名前を挙げています。しかし、ガイドラインによると、ファーストリテイリングは、これらの工場における人権への負の影響は、単に同社に「直接関連」しており、実際には工場自体に起因しているため、労働者に何らかの救済を提供する責任はないようです。そのため、ファーストリテイリングは、インドネシアの Jaba Garmindo 工場の労働者に対する 550 万米ドル（参考資料 2）、カンボジアの Monopia 工場の独立組合リーダーの解雇（参考資料 3）とその後の刑事告発に対して、本ガイドラインによると、同社は責任を負わないようです。ファーストリテイリングにとっては、非常に都合の良い結果となります。グローバルサプライチェーンにおいて工場を直接所有し、そのため企業自身が人権への負の影響を引き起こした、または助長したということがより明確な企業にとっては、状況は異なるかもしれません。しかし、上記のようなケースにおいて、ファーストリテイリングのような企業が責任を負うか否かに関わらず、ガイドラインには法的拘束力がないため、ほとんど意味がありません。また、ガイドラインを遵守しない企業に対する制裁や罰もありません。これは、本ガイドラインが個人事業主を含む日本国内のすべての事業者に適用されるという極めて広い範囲を対象としているため、ある意味、理解することができます。実際、個人事業主や中小企業、さらには多くの中堅企業が、完全に遵守するために必要な資源を持ち、特に人権の尊重に意味のある影響を与えることを期待するのは、全く非現実的でしょう。しかし、ファーストリテイリングのような大企業には、コンプライアンスを遵守するためのリソースがあることは確かです。また、ファーストリテイリングのような大企業のグローバルサプライチェーンは、個人事業主や中小企業とは比較にならないほど人権に負の影響を及ぼす可能性が高いため、このガイドラインのような規制の試みに対しては、大企業に対して法的拘束力を持たせることが道徳上必要となります。そうでなければ、企業は順守しませんし、遵守したとしても、それは表面的な順守であって、実際の精査には耐えられないし、実質的なインパクトもありません。大企業は、企業の社会的責任と人権デューディリジェンスの場に引きずり込まれている現状の中、自主的なガイドラインに完全に準拠するためにそれ以上のことをする企業は、例外であり、当然起こり得る法則ではないでしょう。 したがって、項目 1.3 について、ガイドラインはグローバルサプライチェーンにおける労働者への救済措置に責任を負うべき大企業を法的に拘束するものとされるべきです。また、項目 5 について、事業が「負の影響と直接関連しているにすぎない場合」であっても、ガイドラインは大企業に救済措置を実施する責任を求めるべきです。 参考資料 1. ファーストリテイリングの衣料品工場・加工工場リスト (https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/pdf/FRGarmentProcessingFtyList.pdf) 参考資料 2. Indonesia: Former Jaba Garmindo garment workers continue to demand unpaid severance after 2015 factory closure; incl. company responses (https://www.business-humanrights.org/de/latest-news/indonesia-terminated-workers-of-uniqlos-jaba-garmindo-factory-demand-payment-of-wages-company-responds/) 参考資料 3. Monopia workers handed ultimatum (https://www.phnompenhpost.com/national/monopia-workers-handed-ultimatum)	
689.	その他	企業に対し事業活動やサプライチェーンでの人権尊重を義務づける拘束力あるルール制定にむけ動くこと 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「国連指導原則」）が採択されてから 10 年以上が経過したものの、世界の企業の大多数は人権や環境に関するデュー・ディリジェンスをまったく行っていない。日本に目を向けると、ワールド・ベンチマーク・アライアンスとビジネスと人権リソースセンターが 2022 年 1 月に発表した調査結果から、日本企業について、書類上のコミットメントと、人権デュー・ディリジェンスの実施やステークホルダーの関与といった、権利保護に関する具体的な行動のあいだには「明確なギャップ」があることが明らかになっている。経済産業省に対し、企業がグローバル・バリューチェーンで人権侵害や環境破壊を引き起こし・助長することを防ぐための強力な法律案（あらゆるセクターの企業に人権および環境面でのデュー・ディリジェンスの実施を義務づける法律もそのなかに含むべきである）の策定を行う会議体の設置を含む、期限付きの公約を本ガイドライン（案）に明確に記すよう強く求める。策定する法律には、明確な執行メカニズム、不遵守時の罰則、企業の事業やサプライチェーンに関連した人権侵害の影響を受ける人びとのための民事上の申し立てルートが定められる必要がある。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
690.	その他	本ガイドラインの発表は、日本企業による責任ある企業行動の実現に向けた極めて重要な第一歩です。しかし、以前 WBA と BHRRC がそれぞれ実施した日本企業のベンチマーク分析では、その両方において、日本企業各社が自主的に実施する人権デューディリジェンス（HRDD）には限界があることが明示されています。一部の日本企業は HRDD においてリーダーシップを示しているものの、殆どは大きく後れを取っています。 特に重大なギャップがあるのが、HRDD のプロセスと、ステークホルダー・エンゲージメントです。WBA が評価対象とした日本企業の 3 分の 2 近く（64%）が、HRDD プロセスの最初の三つの段階（リスクと影響の特定、評価、統合と行動）を実践しておらず、評価対象とした日本企業の 85%がステークホルダー・エンゲージメントを実践していませんでした。 法的でない市場ベースのアプローチによって企業による人権の尊重を改善することに限界があるのは明白であり、アカウンタビリティのギャップを埋めるには、義務的 HRDD が不可欠です。例えばドイツでは、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」のデュー・ディリジェンスのガイダンスについて、企業による自主的な実施が不十分であることが、公的なモニタリングによって明らかになりました。これを受け、ドイツ連邦政府は法律制定の手続きを開始し、サプライチェーン DD 法が 2023 年に施行されることに	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		なっています。冒頭のエビデンスを基礎として、日本政府は、日本企業による人権の実践をさらに推進するために、本ガイドラインにおいて義務的 HRDD についてコミットメントを示すべきです。 企業への公平な競争条件の実現のために、DD 法は、企業のバリューチェーン全体（上流部門の製品・サービスのサプライヤーと、下流部門の顧客・取引関係の両方を含む）にまで要求事項を拡大して実施されるべきである。ここに、人権に関する企業のパフォーマンスを改善する政策手段を見いだす上で、日本がリーダーシップを発揮する機会があるのです。	
691.	その他	本ガイドラインのようなビジネスと人権に関する基準を国として策定する際には、策定の準備段階において、企業の人権デュー・ディリジェンスの取り組みに関するギャップ分析を行い、現状の把握を行うべきである。また、本ガイドラインの施行後には、定期的にギャップ分析を行って現状と求められる対応との差異を明らかにし、その結果を企業に対する施策やガイドラインの見直しにおいて活用すべきである。 ・理由 ガイドラインには、ギャップ分析を通じて明らかになった企業側の課題や疑問点に応える内容を含めるべきである。また、定期的にギャップ分析を行うことで、企業の取り組みの現状と求められる対応との差を把握し、企業の対応の促進に必要な施策を検討し、ガイドラインの見直しに活用することが期待される。特に、市民社会組織がすでに指摘している日本企業が関わる人権課題については、日本企業のサプライチェーンにおいて重大な人権侵害リスクが存在する事業領域を国家として把握するとともに、国から企業に提示し、国家として企業の取り組みを促進する施策を明示すべきである。アムネスティ・インターナショナルでは、コンゴ民主共和国南部でコバルトを手掘りする採掘労働者の労働環境や児童労働の問題を 2016 年と 2017 年に指摘した際に、問題のコバルトがサプライチェーンで日本企業ともつながっていることを指摘している。このような高いリスクを抱える原料だと指摘されているものを把握し、人権状況の改善のための施策を国と企業がそれぞれの立場から取るべきである。 ▽アムネスティ・インターナショナル：命を削って掘る鉱石～コンゴ民主共和国における人権侵害とコバルトの国際取引（概要部翻訳／2016 年 1 月発表）https://www.amnesty.or.jp/library/report/pdf/drc_201606.pdf ▽アムネスティ・インターナショナル：責任と向き合う時～コバルト・サプライチェーンの人権侵害に対する企業の取り組み（概要部翻訳／2017 年 11 月発表）https://www.amnesty.or.jp/library/report/pdf/drc_201806.pdf	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
692.	その他	人権規準の整備 「ビジネスと人権」は国際的な取り組みであり、サプライチェーン全体に責任を持たねばならないが、企業に対応を求める前に日本政府が国際社会の基準を満たす必要があり、少なくとも次の点を変えねばならない。これは３分野の前提として不可欠である。 （１）国内人権機関設置 パリ原則に完全に準拠したものでなければならない。約１３０か国が設置しているが司法との整合性は問題になっていない。 （２）個人通報制度への加盟 主要人権条約（９条約）には全て個人通報制度があるが、日本はどれにも加盟していないので条約の実効性に乏しい。まず既に加盟している８条約すべてについて個人通報制度に加盟する必要がある。司法との整合性が問題だとすれば、日本の司法制度が国際基準を満たしていないことになる。 （３）移住労働者権利条約への加盟と外国人労働者の就労条件変更 主要人権条約で未加盟の本条約と、その個人通報制度に加盟する必要がある。外国人労働者の就業条件については国籍などの差による条件を廃止し、他の人権条約も満たすように変更しなければならない。特に技能実習生については廃止し（特記事項１）、特定技能、留学生、日系人などの体系を変えねばならない。安心して働くことができる状態にすることによって必要な労働者を確保し、社会統合の基礎とすることができる。 （４）ILO の主要条約への加盟 111 号条約と 129 号条約に加盟する必要がある。常任理事国として国際的な役割を果たすためにも必須である。 （５）国内法の整備と勧告の尊重 加盟している条約は国内法より優先されるので、国内法が不備であれば条約を直接適用しなければならないが企業にとっては負担が重すぎる。条約を満たす法規とすることが最低条件である。（注１）　各条約審査による勧告、及び、国連人権理事会の普遍的定期審査による勧告、を軽視する従来の方針を改め、速やかに法体系に組み込む必要がある。条約適用の一部留保や解釈宣言に対しても勧告に従って撤回や範囲縮小を検討し、存続させる場合は理由を国際的にも国内に対しても根拠を示して説明すべきである。差別発言は言論の自由ではなく、大臣、首長、議員など責任ある地位にある者による場合は所属組織全体の考え方とみなされることを明確に認識させることは必須である。 （６）「人権教育啓発計画」廃止と人権に対する理解の推進 この計画は憲法にも国際的な人権の規約や流れと整合性が無いので廃止しなければならない。当然ながら行動計画からも削除する。一方、人権が権利であるという基本が多くの人に理解されていない。さらに（条件が付されることはあっても）義務が伴うことはないということも理解されていない。子供の権利条約では条文で子供にも大人にも広く知らせることを義務付けているが実行	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		されていない。従って、EU などの国際機関を参考として、人権の理解を進める基本資料を作成すべきである。 （７）労働基準法の農業への適用除外の変更 農業への例外規定を廃止するか大幅に制約するように変更しなければならない。ディーセントワークは例外なく適用されるので、守られない分野では働く人がいなくなる。 （注１）本ガイドラインの記述(p.7、脚注 21)は日本も該当する。 ＞各国の法令を遵守していても、人権尊重責任を十分に果たしているといえるとは限らず、法令遵守と人権尊重責任とは、必ずしも同一ではない。特に、ある国の法令やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合においては、可能な限り、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求する必要がある。	
693.	その他	国籍条項の非制約的適用 日本の行動計画(p.15)では ＞日本国憲法は法の下の平等を原則としており、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されないものと定めており、 となっているが、該当する憲法 14 条は国民に限定されている。 国籍を所有していることを条件とする規定を設けることは国際的にも認められているが、適用は必要最低限とすべきである。憲法の規定が排除（注２）となっていない限り条約（国内法より優先される）の規定によって国民以外にも適用されることが多いにも拘わらず、法規や通達によって事実上排除されている場合がある。（例：教育を受ける権利、公務員の管理職、消防職員）さらに国際的な規定より国家主権を強調することも行われている。（例：難民認定、特別公務員の恣意的行動） これらは法治国家としての統治を疑われ、人の能力を発揮する機会を奪うものなので、全面的に見直すべきである。（注３） （注２）次の様な記述の場合は排除である。 ・国民のみに適用される ・国民以外には適用されない （注３）具体例 医師法　第一条　医師は、医療及び保健指導を掌ることによつて公衆衛生の向上及び増進に寄与し、もつて国民の健康な生活を確保するものとする。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
694.	その他	公的発注、及び、環境と人権 国や自治体などの公的な発注の場合は、公共調達だけではなくプロジェクトなどの事業計画の初期段階から人権 DD を考慮しなければならない。さもないと受注した企業は関連する法規と発注条件を守っても人権侵害を引き起こす事態になりかねない。CSR は「企業の社会的責任」であるが ISO26000 では国や公共機関、民間団体も対象となっているので、本ガイドラインも企業以外で事業を行う団体にも拡張すべきである。環境評価は現在でも一部で行われているが、環境で問題がある場合は人権侵害を伴うことが多く、自治体や市民からの意見でも生活などへの影響に関する項目が含まれている。このため ODA や世界銀行などで使われているような環境社会配慮ガイドラインを設け、規模ではなく、問題の負の影響の程度によって審議する制度とすべきである。(p.17) ＞深刻度は、人権への負の影響の程度を基準として判断され、企業経営に与え得る負の影響（経営リスク）の大小を基準として判断されない。 法規や通達、条例などについても影響を事前に評価したり問題を事前に防止・軽減できるようなものに変えるべきである。行政不服審査は原告資格が狭く、特に反射的利益については具体的な被害が生じない限り救済されないが、人権 DD の観点からは事前に「根拠に基づいた」十分な説明によって防止・軽減義務を行政に課すべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
695.	その他	・サプライチェーン全体が対象となるが、地方と中小零細企業への普及にはパンフレット、動画、講習会、など多様な方法が必要である。QC 活動と同様、最初にトップが重要性を理解することが重要である。（p.11 表） ＞企業のトップを含む経営陣で承認されていること ・技能実習生制度は、制度としても（例：家族帯同を認めない、勤務先を変えられない）実態としても（例：暴力と勤務形態違反や未払いの頻発）人権侵害であり、国際社会からは現代の奴隷制と指摘されているので、即時廃止しなければならない。 具体例の掲載を削除し、利用すれば人権侵害なので利用しない様にと記述すべきである。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
696.	その他	規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業が人権尊重の取組に最大限努めることができるよう、実務のために現実的に参考となる内容とされたい（ガイドライン（案）1.3 参照）。 経済産業省はじめ日本政府に対しては、以下のこともあわせてお願いしたい。 ① アジア諸国をはじめとする途上国に対する経済協力における重要な前提や要素として、人権・環境問題を取り扱ったり、輸出国における人権尊重への取組の結果として日本国内に波及しうる影響について国民の理解を求めたりするなど、必要に応じて関係省庁で連携しつつ、いっそう積極的に支援いただきたい。 バリューチェーンにおいて強い購買力を持つ企業でない限り、途上国のサプライヤーとの間で、強い緊張関係や取引交渉上の悪影	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		響をもたらすことの方が圧倒的に多く、他方では、マレーシア等、国家による特定業種への指導により現地企業の取組が大きく改善している例もあるためである。 ② 外国から輸入される経済安全保障上の戦略物資（特定重要物資）に関し、外国サプライヤーに深刻な人権問題があるという場合には、より強いリーダーシップをもって支援いただきたい。わが国におけるサプライチェーンの強靭化に資する取引の場合には、特定の企業のみにリスクや対応を押し付けるのは不適切であるためである。	
697.	その他	関係事項の本質的な理解 （１）規則順守 法規などの規則を守ることは企業活動の大前提であるが、軽視したり、力関係や交渉で対応できると勘違いしていることが多い。同じ違反でも、結果的に守れなかった場合と、初めから守るつもりが無い、守れないことを予測できたのに対処しなかった、のでは本質的に異なる。データや資料の改竄や、当然知っていなければならないことを知らなかったり適用規則をごまかす、などの悪質な事例では業務続行を禁ずるべきである。 （２）環境・社会・経済と「誰もとり残さない」 CSR では３ボトムラインは同格と見なされバランスが重視されていたが、SDGs では環境、社会、経済の順となる。持続可能性と「誰もとり残さない」は基本なので、この両者を満たしているか常に検証していなければならない。特に行政などの公的な分野では、最大多数の最大幸福という考え方を変えねばならない。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
698.	その他	ステークホルダーと考え方 企業に対する意見は敵対的という見方を変える必要がある。問題点が早く明らかになれば対処の選択肢も増え、負の影響も少なくでき、結果的に企業の評価も高まる。行政や関連企業としか関わって来なかった企業にとっては視野を広げる機会でもある。特に重視すべきステークホルダーは２つある。 （１）市民団体、国際 NGO 有志の集まりである市民団体と専門的知識と広範なネットワークを持つ NGO は重視しなければならない。この点は外国企業から学ぶことが多いと思われる。但し既存の住民や地域の組織（例：町内会、商店会振興会）は少数の意見や弱い立場の人（例：女性、障害者、外国人）を無視しがちなので、組織を通さない意見も反映されるようにすべきである。子供の権利条約では意見を表明する権利とその意見の尊重が明記されているが、年少者を含めた様々な人が直接参加することが重要である。 （２）労働組合 日本の労働組合は加入率が低く、企業や自治体単位の組合が多いので、非正規や未加入の人たちの意見が反映されない。しかしユニオン系の組合が団体交渉で成果を上げる例もある。労働者を大事にしなければ企業は存続できない。連合の本部と県支部は、所属する労働者の利益代表とナショナルセンターの両方の役割があることを理解すべきである。社会が持続可能でなければ企業も持続できないが、すべての労働者のディーセントワークとジェンダー平等は国際的にも重要である。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
699.	その他	国際活動での人権侵害 （１）武力紛争への対処 武力紛争が生じている原因の多くは政府が人権を無視している場合が多い。（例：中国のウィグル民族）犯罪者集団と反政府集団は必ずしも一致しないし、政府が正しいということでもない。（例：軍事政権）さらに不公正や外国勢力による介入が問題を複雑にしている場合がある。（例：麻薬、キンバリー・プロセス）脆弱な立場にあるステークホルダー(p.15)を挙げる一方で、紛争地域の説明(p.16)では触れようとしていないのは矛盾である。事業を行うためには相手国政府や地方政府の指示に従う必要があるが、それ自体が人権侵害である場合も少なくない。事業を始める前に相手国のことを様々な視点からよく知ることが重要である。国際 NGO や様々なメディアの情報は貴重である。それらを踏まえた上で、事業計画を検討し、状況が悪化した場合の対処も早期に検討しておく必要がある。様々な外国勢力によって収奪されていると感じられていれば、自身の事業内容に関係なく危険が及ぶ。（ペシャワール会の中村医師、ダッカの ODA 関係者殺害）どの様な人たちと信頼関係を築けるかは人権 DD 以前の問題である。紛争への対処を本ガイドラインの対象とすべきかは、日本政府の外交方針とも深く関係するので検討の余地がある。 （２）武力紛争以外での人権 DD 社会的に脆弱な人が多い国での事業ではステークホルダーを広げて考える必要がある。資源（土地、自然、水、電力、医療、交通など）が限られている中で外国企業の特権を利用することが人権侵害になる可能性がある。相手国政府や政府系機関が直接・間接の人権侵害をしている場合、企業だけで対処するには限界がある。情報が制約されていることが多いので状態を把握できず、従って対処も難しい。事前調査についても同じである。信頼できる、少なくとも企業が根拠とすべき情報を日本政府か日本政府が認めた公的中立機関が調査し結果を「公表」する必要がある。企業はその情報に基づいて人権 DD を行う。結果として情報が誤っていた場合の損害の一部を負担する保険制度は有効かもしれない。これに先立って、企業がサプライチェーンを含めて人権侵害に加担してしまうことが無いように政府間で協定を結ぶ必要がある。当然ながら、人権侵害があれば日本政府は非難しなければならない。取引停止に追い込まれる事態が突然起きた場合には関係者の安全が最重要であり、影響を検討する以前の問題である。予想さ	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		れていた場合は予め複数の場合を想定しておく必要があるが、基本は相手国の関係者に引き継げるようにしておくことである。例示では相手国の生活に直結する事業となっているが、その場合であればなおさらである。生活に関係しない事業であれば、資金の流れを含めて即刻撤退して人権侵害を支持しないことを明確にすることが国内外で信用を得ることになる。 （３）一般的な事業展開における人権 DD 他国の企業、特に人権を重視していると考えられている国の企業を規準とし、その差を少なくする努力が必要である。 特に問題となるのは多様性で、ジェンダーをはじめ様々な人達が対等に参加することが国際標準である。役員や管理職の構成は当然だし、広告も対象となる。 特記事項：非法的規約について、SDGs をはじめ法的拘束力の無い規約は多いが、企業が参加を自ら選んだものに関しては守る義務と説明責任がある。守れないのであれば撤回を明確にすべきである。団体が会員企業に守るように求めていることであれば団体を退会すべきである。特に国際的なものであれば日本企業全体の信用を損なうことになる。（例：国連グローバルコンパクト、赤道宣言、スチュワードシップ・コード、経団連企業行動憲章）	
700.	その他	本ガイドラインは、日本企業が人権デュー・ディリジェンスを実施するための行動に関して、必ずしも単純かつ具体的なガイダンスを提供しているわけではない。日本企業が要求事項を満たすために実施すべき期待される活動を明確にしたチェックリストを含めることを推奨する。EU の「EU 企業による事業およびサプライチェーンにおける強制労働のリスクに対処するためのデュー・ディリジェンスに関するガイダンス」は、日本政府が検討すべき実践的な例を提供している。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
701.	その他	公正な競争環境の実現と、そのための具体的手立てを本ガイドラインに位置付けること。 サプライチェーンの中での中小企業は、言い換えれば重層的な下請構造の中にいると言えます。こうしたなかで、中小企業自身は人権を侵害する側になる可能性がある一方で、取引上の力関係による不公正な競争条件を強いられることで、労働条件の大企業と中小企業間における格差など、中小企業で働く人々への構造的人権侵害とも呼べる状況があります。また、厳しい取引条件を引き受けざるを得ず、その条件をクリアするために、低賃金労働力への依存を強めざるを得ない企業もあります。外国人技能実習生への依存は、そのあらわれという一面もあります。したがって、中小企業における人権尊重の経営を広げ、根付かせていくためには、公正な競争環境の実現が決定的に重要です。 昨今の公正取引や下請取引適正化において、業界や個社ごとの自発的努力に委ねられる傾向にありますが、中小企業のおかれた実情からみれば、こうした公正競争の確保を、実効性を担保したかたちで進めていくには課題も大きいと言わざるを得ません。自発的努力のみに頼るのではなく、例えば年次ごとのフォローアップを実施する際に、中小企業団体や中小企業者からの直接ヒアリングを丁寧に実施し、例えば根拠のないコスト要請など、問題のある企業等について公表・指導を行うなど、人権尊重を保障する観点の追加・補強が必要と考えます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
702.	その他	取引先が限定されるような中小企業に対しては、ガイドラインだけではなく手続き事例などを共有する場を広く設けることが有効と考える。例えば人権方針の策定においては、同業他社とのネットワークや組織団体の協力を得ることなどが考えられる。様々な組織団体を通じて積極的な啓蒙活動をおこなっていただけるよう支援いただくことを要望する。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
703.	英訳	本ガイドライン案の英語仮訳版（Guidelines on Respect for Human Rights in Responsible Supply Chains のすべての部分について、指導原則等の国際スタンダードでの表現と整合しているか改めて点検し、整合していなければ整合するように修正してください。 ・理由 例えば既に指摘した指導原則 18 解説での should pay special attention の部分は、本ガイドライン案の英語仮訳版では it is desirable to pay special attention と表現されています。日本語のガイドライン案から英語に翻訳したためと思われますが、指導原則ではこうした細部の表現は重要であり、整合させないと国際スタンダードに即した内容となりません。日本語版ともに英語仮訳版についても、指導原則との整合性を確保してください。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
704.	英訳	人権尊重の取組を「efforts to respect human rights」と訳出しているが、「actions to respect human rights」と修正頂きたい。 人権尊重の取組は、企業が実施する行動であり、努力事項とは異なると考えます。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
705.	その他	1．経済産業省「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」の議事録と資料の公開を求めます。 2．本ガイドライン（案）の、今回のパブリックコメントの結果とそれに対する政府回答について資料としてまとめられ、その資料の公開を求めます。 ・理由 1．ガイドライン案が、どのように検討会委員からの要望等を反映したか（または反映されなかったか）、どのような検討過程を経てガイドライン案が策定されたのか不明であるため。このガイドライン案に対して、国民が、パブコメ意見として適切かつ網羅的に提出するための根拠に欠けるためである。 2．ここで策定される「ガイドライン」が、企業当事者を含むステークホルダーからの意見を考慮し、それが反映された（または反映されなかった）ことが明確にされて成立したものであることを国民と事業者が納得する必要があるため。	御指摘の「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」の議事録と資料について、可能な範囲で経済産業省ホームページにおいて公表しております。 御指摘の「パブリックコメントの結果とそれに対する政府回答」について、本書を公表しております。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
706.	その他	ビジネスでの人権尊重と謳っていても、スパイ活動に勤しむ輩には厳しく対処しないといけないはず。その旨は記載すべき。	貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。
707.	その他	さまざまなステークホルダーからの企業による人権尊重の取組みの要請や監視が強まる中、多くの企業が人権尊重の取組みを加速している。結果、顧客企業をはじめとする多様なステークホルダーからサプライチェーンにおける強制労働防止・是正を目的とした様々な要請を受けている。企業や国内外のグループ会社による順守はもとより、サプライチェーン全体で強制労働がないことを確認するため、当社が直接購入先やその上流のサプライヤーに対して種々の要請を行うことを義務づける内容のものが多いが、その要請の合理性、実現可能性、実効性に疑問をもつものが多く、そのような要請を受諾することも直接購入先に要請することも躊躇することが多い。それらに限らず、ガイドライン案においても注意喚起頂いているとおり、サプライチェーンの人権デュー・ディリジェンスや人権侵害行為の防止・是正の実効性をあげるために必要であると要請または推奨されている行為も含めて、（日本および当該法制のある国においては）独占禁止法や競争法に基づく優越的地位の濫用や共同ボイコット、下請法違反とみなされうる行為も多い（典型的なものを以下に記載）が、通常上の商取引での行為ではないため、企業として注意が行き届かないことも多いし、判断に迷うことも多い。その結果、企業、特に調達部門が直接購入先への要請に逡巡しているケースも多いと想定される。 また、国際規範等のソフトロー、各国法令等のハードロー各々に基づき、企業に対するサプライチェーンのデュー・ディリジェンスの要請の件数が急増しており、さらに人権尊重に限らず、環境保護や腐敗防止などサステナビリティ全般に及ぶため、それぞれの内容が合理的なものであっても、企業や購入先にかかる労力やコストは相当のものになっている。結果、人権の尊重の取組みというよりも、契約書や誓約書を通じた責任やリスクの押しつけあいの様相を呈し、契約等でデュー・ディリジェンスの実績（体裁）を整えたり、サプライチェーンの中で自社がリスクを抱え込まないようにすることに企業がその労力を費やす実態を招きつつある。従来、企業が地道に取り組んできた直接購入先各社との丁寧なコミュニケーションや啓発を実施することが困難になってきていること、購入先もこのような要請への形式的な対応に追われる中、お互いに自発的な取り組みが難しくなっていることが残念である。多くの日本企業がこのガイドラインを順守して取り組みを加速しようとする結果、趣旨に反し、そのような傾向がさらに拡大する可能性もあるため、企業や購入先が安心して実効性の高い人権の取り組みに集中できるよう、Do’s & Don’ts について、具体指針を教示お願いします。 【類型Ａ．直接購入先における強制労働嫌疑の場合】 企業の統制や支配が及ばない第三者であり、且つ、脆弱な立場にあるとされている直接購入先に対して、どういう手段・範囲で調査を実施し、どのような是正をどこまで求め、調査や是正に要する役務（労力）や費用、責任を負担させてよいのか？ ① 直接購入先に対して、契約などの手段で、たとえば以下の順守を誓約、表明・保証させたり、順守のプロセスや内容を報告させること。(a) 直接購入先の所在国の法令以外の法令や規範・指針の順守（ILO の原則や OECD ガイドライン、米国の関税法や連邦調達規則、英国・豪州などの現代奴隷法、欧州各国の DD 規則・EU 指令案や EU 強制労働物品取引禁止法案など） (b) 企業個社独自の方針・内容を含む行動規範の順守 (c) 人権や環境、サステナビリティ全般に関する広範・詳細・高レベルな内容の順守 ② 直接購入先に対して、順守監査の受審を要求すること。特に、第三者の監査機関等による監査を受審させること。また、監査費用を負担させること。 ③ 外国人従業員等が採用手数料や飛行機代、ビザ申請等その他の費用（「採用手数料等」）を自己負担していないかを調査させ、負担していた場合には全額を弁済させること。(※直接購入先が当該採用エージェントとの契約や採用手数料の徴収に直接・間接に関与している場合として関与していない場合がある。不作為であっても自己負担自体が ILO の労働原則違反とされることが強制労働の特徴であり、取り組みを難しくしている。) ④ パスポート等の身分証明書を本人が自ら保管できるよう、会社や社員寮へのロッカーの新設を要求したり、社員寮の施設の環境改善を要求すること。 ⑤ 外国人従業員の心身の安全を図るため、労働時間に関して、直接購入先の所在国の労働法よりも厳しい制限を課すこと（コスト増になる、外国人従業員の雇用が困難になる） ⑥ 多くの顧客を擁する直接購入先の強制労働嫌疑に関して、監査結果を直接購入先の他の顧客企業と共有し、直接購入先に対して共同で是正を求めること。 ⑦ 直接購入先が、問題がある行為をしないこと、問題がある行為を行った場合には外国従業員等に対して是正・損害賠償責任を負うことを、直接購入先と外国人従業員間の採用・雇用契約書に規定させること。 ⑧ 直接購入先で確認された強制労働行為を第三者（自社の顧客企業、人権 NGO、米国税関当局などの政府機関等）に開示・報告すること。 ⑨ 直接購入先の強制労働行為の結果、企業側で外部専門家の費用、顧客への自社製品の供給義務が果たせなくなったことによる直接・間接の損害や、各国当局に対する課徴金・罰金の支払などが発生した場合、それらの費用や損害の賠償を求めること	御意見の「類型 A」及び「類型 B」における「Do’s and Don’ts」について、企業が人権尊重の視点でどのような対応をすることが適切かは、各企業の様々な個別具体的な事情によると考えており本ガイドラインで明示することは難しいと考えておりますが、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。 御意見の「類型 B」のうち「国際機関等において国家や統治者が人権侵害に関与しているという疑いがもたれている場合」に関し、本ガイドライン 4.2.1.3 において、「国家等の関与により関係者からの協力が得られず、その実態を確認できない、あるいは、実態が確認できた場合であっても国家等の介入があるため企業の力では人権への負の影響を防止・軽減できないといった場合には、取引停止も検討する必要がある」としておりますが、他方で、そのような場合において「取引停止をすべきと判断しても、それが不可能又は実務上困難と考えられる場合もある」と記載しております。加えて、本ガイドライン 1 項において、「特に国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合には、日本政府に期待される役割を果たしていく。」と記載しており、御意見の趣旨を踏まえた記載になっていると考えております。 その他の御意見については、貴重な御意見として、今後の検討の参考にさせていただきます。

No.	関連箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		や、その旨を予め取引基本契約書等で合意させること。 【類型Ｂ：直接購入先ではなく、二次購入先やさらに上流のサプライヤーにおける強制労働嫌疑の場合】 ①　直接購入先に対して、サプライチェーン（上流）全体でいかなる強制労働行為も存在しないことの誓約、表明保証を求めること ②　上記①を確実にするため、サプライチェーン（上流）全体で必要な調査を実施させ、その結果を報告させること ③　強制労働リスクが、鉱物や希土類など遠方の採掘先にある場合や、原材料などサプライチェーンのはるか上流にある場合に、その調査や順守、是正を求めること（※業界共通で、製錬所の監査システム等が整備されているケースを除く） ④　サプライチェーン上流全体の「透明性、トレーサビリティ」を担保するため、直接購入先に対して、全ての（または、特定の重要な）部品・材料のリストとメーカ、採掘・製造・加工拠点などの情報（業界や製品によっては競争力を左右する営業秘密・ノウハウに相当）の開示を強要すること。（※開示を受けた情報を第三者に開示（サステナビリティ報告書での公表、さらに下流の顧客企業への開示、米国税関当局などの政府機関への報告など）する可能性もあり。） ⑤　サプライチェーンで強制労働行為の嫌疑がある場合、詳細調査や是正を求めること ⑥　直接購入先に対して、二次購入先との契約等で類型Ａと同様の義務を負わせること、あるいは直接購入先に対して、二次購入先やさらに上流のサプライチェーンで発生した行為に関して、類型Ａと同様の責任を負わせること。 【類型Ｂのうち、直接購入先ではなく、二次購入先やさらに上流のサプライヤにおける強制労働嫌疑のうち、国際機関等において国家や統治者が人権侵害に関与しているという疑いがもたれている場合について】 国際機関などにより国家や統治者の関与が疑われている強制労働の場合、統治者がそのような嫌疑に基づく差別的な法規制・制裁やデュー・ディリジェンス行為等に対して対抗・報復措置（法令整備や当局の取締り）を講じることが多く、企業や直接購入先の取り組みにより、強制労働行為の有無を実際に確認すること自体が困難なことが多い。調査や是正、取引中止などの措置を実施・要求した企業やそれに協力したサプライヤーに対して、当局からの報復措置が課せられる、あるいは民事の損害賠償訴訟が提起されるリスクもあり、事業の存続や役員・従業員の安全が脅かされる可能性もある。一方、企業の取り組みや取引停止により、サプライチェーンにおけるそのような強制労働の防止や是正、軽減に直ちにつながることを期待することは難しい。そのような深刻な事態の是正は、「国家による人権の保護」の責任の範疇に入ると考えるのが妥当であり、そのために、国際機関の関与が強く期待され、企業やサプライヤーによる「人権の尊重」の努力に過度に委ねるべきではないと思料いたします。 【人権尊重の取り組みの優先順位について】 企業やそのグループ会社における強制労働やそのほかの人権侵害に関しては、深刻度合いに応じて最優先に、徹底した予防・是正の取り組みを推進すべきであることは異存ありません。真摯に取り組んでまいります。 直接購入先での行為に関しては、丁寧なコミュニケーションに基づき、（人権侵害の深刻さと同様、またはそれ以上の優先順位で）予防、是正や軽減が可能で効果の大きいものを優先して、直接購入先の自発的な取り組みを支持する形（少なくとも優越的地位の濫用や下請法違反とみなされない方法・範囲内で）で、必要に応じ共同で取り組むべきではないか、また、二次購入先やそのさらに上流のサプライヤーにおける嫌疑行為に関しては、上述のとおり、さらに慎重な検討と対応が必要となると思料いたします。なお、狭義のサプライチェーンには含まれませんが、サプライチェーン（あるいは、バリューチェーン）の「下流側」、顧客企業等との取引に関する人権デュー・ディリジェンスに関しても、あわせて具体的な実務指針を教示頂ければ幸甚です。	

パブリックコメントで頂戴した御意見以外での修正			
No.	関連個所	修正内容	修正理由
1.	1.	本ガイドライン脚注 2 において、「人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会は、国家及び企業による国連指導原則の実施に関する最初の 10 年間を総括するレポート「Guiding Principles On Business And Human Rights At 10: Taking stock of the first decade」（https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc4739-guiding-principles-business-and-human-rights-10-taking-stock）を公表している。」を追記いたしました。	ビジネスと人権に関する国際的な議論の情勢をより明確に示すために追記いたしました。
2.	1	「企業が積極的に人権尊重に取り組めるよう情報の提供・助言等の支援を行うとともに、企業の取組を後押しする更なる方策についても検討を進めていく。」について、「企業が積極的に人権尊重に取り組めるよう情報の提供・助言等を行うとともに、特に国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合には、日本政府に期待される役割を果たしていく。企業の取組を後押しする更なる方策についても検討を進めていく。」と修正いたしました。	「提供・助言等」は「支援」の中身そのものであり、文章が冗長なため「の支援」を削除いたしました。また、「特に国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合…果たしていく。」については、このような場合には企業による人権尊重の取組が特に困難と思われることから、日本政府によるサポートがより重要と考えられるため、当該一文を追記いたしました。
3.	1.1	「また、G7 においても、ビジネスと人権に関する国際基準に沿った行動が求められている。」を追記するとともに、本ガイドライン脚注 10 において、「直近では、2021 年 G7 貿易大臣会合（https://www.meti.go.jp/press/2021/10/20211022008/20211022008.html）や 2022 年 G7 労働大臣会合 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200566_00003.html）において、関連文書が採択された。」を追記いたしました。	ビジネスと人権に関する国際的な議論の情勢をより明確に示すために追記いたしました。
4.	1.1	本ガイドライン脚注 11 を追記いたしました。	本ガイドラインの付属資料を明記いたしました。
5.	1.1	「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料を経済産業省が作成しており（※経済産業省注：今後作成予定）、本ガイドラインと併せて参照されたい。」を「人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料を経済産業省が作成・公表することを予定しており、本ガイドラインと併せて参照されたい。」と修正いたしました。	より正確を期すために修正いたしました。
6.	1.2	本ガイドライン脚注 19 について、「ディーセント・ワーク」とは、働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事を意味する」を、「ILO の定義によると、「ディーセント・ワーク」とは、働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事を指す。なお、ディーセント・ワークについては、ILO 駐日事務所のウェブサイト（https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang--ja/index.htm）が参考になる。」と修正いたしました。	より正確を期すために修正いたしました。
7.	1.2	本ガイドライン脚注 13 及び本ガイドライン脚注 14 を追記いたしました。	欧州や米国に関する動向について、より分かりやすい記載とするために、具体例を追記いたしました。
8.	2.1	「負の影響から生じた被害への対応」を「負の影響への対応」と修正いたしました。	救済の対象は、被害のみではないことから、その趣旨を明確にするために修正いたしました。
9.	2.1.2.1	本ガイドライン脚注 24 において、「なお、国際的に認められた人権は、国際的な議論の発展等によって変わり得る。2022 年 7 月、国連総会において、「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」決議が採択された。」を、「なお、国際的に認められた人権は、国際的な議論の発展等によって拡大し得る。例えば、2022 年 7 月、国連総会において、「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」決議が採択されたが、一部の国は、「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」は権利として確立していない旨を主張しており、人権の範囲については様々な議論が継続している。」と修正いたしました。	より正確を期すために修正いたしました。
10.	2.1.2.1	本ガイドライン脚注 19、25、27 において、「ILO のウェブサイト」を「ILO 駐日事務所のウェブサイト」と修正いたしました。	より正確を期すために修正いたしました。
11.	2.1.2.2	「すなわち、企業は、……負の影響に加えて、……負の影響についても、人権 DD の対象とする必要がある。」について、「企業は、……負の影響にとどまらず、……負の影響までを、人権 DD の対象とする必要がある。」と修正いたしました。	文意を明確化するために修正いたしました。
12.	2.1.2.2	本ガイドライン脚注 30 を追記いたしました。	本ガイドラインが対象とする「負の影響」について、より正確を期すために追記いたしました。
13.	2.1.2.	本ガイドライン脚注 34 において、人権擁護者の具体例について、「先住民が権利を持つ土地が違法に収奪されたことについて正当	人権擁護者の具体例について、先住民に限

	3	に問題提起をする現地の弁護士等」を、「住民の土地が企業により違法に収奪されたことについて正当に問題提起をする現地の弁護士等」修正いたしました。	られるものではないため、より一般的な記載とするとともに、趣旨の明確化のための調整を行いました。
14.	4.1	本ガイドライン脚注 47 について、「ILO 多国籍企業宣言 10 項(e)を踏まえると、負の影響の効果的な特定・評価に繋がるよう、特に労働課題については、労使間の継続的かつ有意義な対話の過程と社会対話による労働条件の向上を可能にする結社の自由・団結権・団体交渉権の尊重を重視すべきことになる。」を、「ILO 多国籍企業宣言 10 項(e)によれば、「多国籍企業宣言の目的を達成するため、この（人権への負の影響の特定・評価の）過程では、結社の自由と団体交渉及び継続的な過程としての労使関係と社会対話が果たす中心的な役割に配慮すべきである。」とされている。」と修正いたしました。	より正確を期すために修正いたしました。
15.	4.1.2.1	「また、様々な視点から自社が負の影響に関係していないかを検討すべきであり、例えば、サプライヤーから調達する製品・サービスの価格が不当に廉価ではないかという視点にも留意する必要がある。」と追記いたしました。	より分かりやすい記載とするため、追記いたしました。
16.	4.1.2.1	「例：サプライヤーから、「児童労働を排除するために、一般的な市場価格よりも不当に安い現状の納入価格を値上げさせてほしい」と言われたため、サプライヤーの物資調達先を確認したところ、児童労働が懸念される地域であることが分かり、値上げを受け入れる。」と追記いたしました。	より分かりやすい記載とするため、例を追記いたしました。
17.	4.1.2.1	「人権への影響評価は、定期的に繰り返し行うべきである。」を、「人権への影響評価は、定期的に繰り返し、かつ徐々に掘り下げながら行うべきである。」と修正いたしました。	国際スタンダードの趣旨をより正確に反映するため、追記いたしました。
18.	4.1.2.2	本ガイドライン脚注 65 において、「2007 年に国連で採択された「先住民族の権利に関する国際連合宣言」は、……と規定している。」を、「2007 年に国連で採択された「先住民族の権利に関する国際連合宣言」は、……と言及している。」と修正いたしました。	「先住民族の権利に関する国際連合宣言」は国連総会決議で採択されたもので法的拘束力を有するものではないため、より正確を期すため、修正いたしました。
19.	4.2.1.2	「海外サプライヤーの工場における実地調査により、現地国の労働法に違反する過度の長時間労働が常態化していたことが確認されたことから、そのサプライヤーに対し深刻な懸念を表明するとともに、法令違反の状況を直ちに改善するよう要請する。」との例について、「海外サプライヤーの工場における実地調査により、現地国の労働法に違反する過度の長時間労働が常態化していたことが確認されたことから、そのサプライヤーに対して、生産や納品のための期間が適切に与えられていることを確認した上で、深刻な懸念を表明するとともに、法令違反の状況を直ちに改善するように要請する。」と修正いたしました。	より正確を期すために修正いたしました。
20.	4.2.1.3	「なお、事業活動を行う地域の国家等の統治者の関与の下、人権侵害が行われることも想定される。……このような場合において、統治者の関与等により関係者からの協力が得られずに人権侵害の実態を確認できない、あるいは、人権侵害の実態を確認できたものの自社が取引を継続しながら影響力を行使することで人権侵害による人権への負の影響を防止・軽減できないといった場合には、取引停止も検討する必要がある。」を、以下のとおり修正いたしました。 「(国家等の関与の下で人権侵害が行われている地域での事業活動) なお、国家等の関与の下で人権侵害が行われる場合、その拠点の事業活動が納税等を通じて国家等による人権侵害の資金源となる懸念が生じ得るが、納税等と人権侵害との関連性の有無・強弱を判断することは容易ではない。このため、その地域の拠点の事業活動を行っていることのみをもって、直ちに人権侵害に関係したこととはならず、事業活動の即時停止又は終了が求められるわけではない。他方で、関連性について慎重に検討することが必要であり、その結果に応じて、事業停止や終了という判断に至ることも十分に考えられる。 （自社の製品の生産過程等で国家等の関与の下での人権侵害が疑われる場合） 一方で、自社の製品・サービスの生産・供給過程において、国家等の関与の下で人権侵害が行われている疑義が生じる場合もある。この疑義について、国家等の関与により関係者からの協力が得られず、その実態を確認できない、あるいは、実態が確認できた場合であっても国家等の介入があるため企業の力では人権への負の影響を防止・軽減できないといった場合には、取引停止も検討する必要がある。なお、企業として取引停止が必要と判断した場合に、取引停止による違約金等が生じる場合には、契約の解除のための手順を踏むことも考えられる。」	国家等の関与の下で人権侵害が行われるケースについて、「国家等の関与の下で人権侵害が行われている地域での事業活動」のケース（前半部分）と、「自社の製品の生産過程等で国家等の関与の下での人権侵害が疑われる」ケース（後半部分）との違いが端的にわかるように、それぞれ小見出しを設けるとともに、文意を明確化するために修正いたしました。
21.	4.2.1.1	「ステークホルダーと対話」を「ステークホルダーとの対話」に修正いたしました。	より正確を期すために修正いたしました。
22.	4.2.1.3	「日本政府は、企業が積極的に人権尊重に取り組めるよう情報の提供・助言等を行っていく。また、上記のいずれの場合においても、前述のとおり、取引停止をすべきと判断しても、それが不可能又は実務上困難と考えられる場合もある。」を追記いたしました。	一文目については、国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合には、企業による人権尊重の取組が特に困難と思われることから、日本政府によるサポートがより重要と考えられるため、当該一文を追記いたしました。 二文目については、「取引停止が不可能又は実務上困難と考えられる場合がある」旨

			の記述が、国家等の関与の下での人権侵害のケースにおいても妥当することを明示いたしました。
23.	4.2.2	本 4.2.2 における「紛争」の語を「紛争等」といたしました。	より正確を期すために修正いたしました。
24.	4.4	「なお、人権 DD では、不断の改善プロセスを踏んでいることが重要であり、どういうプロセスを踏んだかを開示していくことが重要である。」と追記いたしました。	企業による説明・情報開示について、より分かりやすくするため、追記いたしました。
25.	5.1	「個人や集団は、……企業から受ける負の影響について、懸念を提起し、また、救済を求めることができる。」を、「個人や集団は、……企業から受ける負の影響について、懸念を表明したり、苦情を申し立てたりすることができ、また、救済を求めることができる。」と修正しました。	より分かりやすい記載とするため、追記いたしました。
26.	Q&A	Q&A の 6 番について、「企業等」を「サプライヤー等」に修正いたしました。	本文の表記に従い修正いたしました。