

令和5年度第4回社会的責任に配慮した調達に係る有識者会議

令和5年10月26日（木）13時30分から15時まで

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室24

【須藤契約調整担当部長】 ただ今より、令和5年度第4回社会的責任配慮した調達に係る有識者会議を開催いたします。委員の皆さまにはお忙しい中、ご出席を賜りまして誠にありがとうございます。本日の進行役を務めさせていただきます財務局契約調整担当部長の須藤です。よろしくお願いいたします。初めに資料の確認をさせていただきます。

【臼田契約調整担当課長】 契約調整担当課長、臼田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。会場にご出席の委員の皆さまにおかれましては、お手元のタブレット端末で資料がご覧いただけるような状況になっているかと思います。もし資料が表示されていないなどの不具合がございましたら、お呼び掛けをいただければと思います。またオンラインでご出席をいただいております委員の皆さまには、事前にデータでお送りさせていただいておりますが、何か不具合等ございましたら、おっしゃっていただければと思います。資料の確認を終わります。

【須藤契約調整担当部長】 続きまして、本日の議事進行についてご説明申し上げます。資料の1枚目、会議次第をご覧ください。まずは、ステークホルダーとの意見交換といたしまして、本日は人権分野の専門家であります、国連開発計画・ビジネスと人権リエゾンオフィサーで弁護士の佐藤暁子様オンラインでご出席をいただいております。この後、佐藤様から人権分野の状況や調達指針案への意見等をプレゼンいただきまして、委員の皆さまとの意見交換の場を設けさせていただきます。その後、事務局から調達指針案について説明をした後に、改めまして委員の皆さまからご意見をいただきます。

なお、本日は全ての委員にご出席をいただいております。会場でご参加の委員につきましては、座席表のとおりでございまして、ご紹介は割愛させていただきます。なお、大下委員、権丈委員、眞保委員、杉山委員、富田委員はオンラインでのご参加となっております。

それでは、これより会議の進行につきましては、諸富座長をお願いしたいと存じます。座長、よろしくお願いいたします。

【諸富座長】 では、私のほうで議事を進めさせていただきます。まずは、ステークホルダーとの意見交換として、佐藤様からプレゼンをいただいた後に、意見交換という流れで進めていきます。ご準備ができていましたら、佐藤様、プレゼンをお願いいたします。

【佐藤氏】 皆さま、改めましてこんにちは。ご紹介いただきました国連開発計画 UNDP でビジネスと人権リエゾンオフィサーを務めております、弁護士の佐藤と申します。よろしくお願いいたします。

それでは早速、事前にお送りをしております資料に基づいて、発表させていただきます。少々お待ちください。もしスライドの投影などで不具合がございましたら、恐れ入りますが、

ご教示いただければと思います。今、こちらで画面見えておりますでしょうか。

【諸富座長】 大丈夫です。

【佐藤氏】 はい、ありがとうございます。『ビジネスと人権～持続可能な社会を実現するための責任ある調達とは～』というふうにテーマとして設定をさせていただきまして、今後の皆さまの議論に少しでも貢献できればと思います。

(スライド2) まずは、この人権というテーマ、恐らく皆さまもさまざまなテーマの中で、メディアでもご覧いただくことが増えてきたかもしれません。なぜ、企業として責任ある持続可能な事業に取り組む際に人権というテーマ、あるいは考え方が重要なのかという点、あらためて少し整理をしてみたいと思います。

まずリスクという観点から見てみますと、社会全体の強靱性、レジリエンスをおびやかすグローバルの課題、これは気候変動ですとか、紛争ですとか、貧困といった課題、これらがまん延しているということ、それ自体が社会全体の脆弱性を高めてしまう。それがすなわち企業の存続自体のリスクとなるということがまずございます。さらに持続可能性に対するさまざまなステークホルダー、これは地域のコミュニティーですとか地域社会ですとか、消費者あるいは NGO といった市民社会、取引先あるいは ESG という観点からの投資家、また各国政府などの関心の高まりということが、このビジネスと人権という分野においても法制度といった強行規範を含む新たなルールメイキングとして機能している点がございます。

従って、こういった市場での取組、市場を含む社会の新たな規範にきちんとアップデートできていない企業というものは、結果的に競争力を失うという観点から、企業にとってのリスクとも考えられます。

一方で機会という観点から見てみますと、人権というテーマには非常に幅広くさまざまなテーマが入り組んでいるものではございますが、基本的には関わる人の権利ということで、非常に根本的なテーマでもございます。従って、企業としてこの人権に取り組むことというのは、幅広いステークホルダーからの信頼を得て、結果的に企業価値をも、より強固なものにできるという観点から、機会と考えられるかと思います。

また当然、これまでも多くの企業に取り組んできたように、こういった人権の問題、すなわち社会あるいは環境の課題といったテーマへの解決に企業として貢献することで、地球自体の持続可能性を高めるという点から、企業として、しっかりとその責任を果たすことができるという点も、ポジティブに捉えられるかと思います。3点目も、このように社会に対して、しっかりと企業としてポジティブなインパクトを与えるということは、そもそもの企業の存在価値として、その公器としての役割を果たすことができるということとも言えるかと思います。

(スライド3) このようなビジネスと人権のテーマについて、グローバルスタンダードとして機能しているのが、この国連ビジネスと人権に関する指導原則、通称、指導原則と呼ばれるものでございます。もともと人権というテーマ、人権という価値観あるいは概念というのは、国家と市民という二つのアクターの間で発展してきたものではあります。しかし、

グローバル化に伴う経済活動の活発化といったことから、社会・環境に対して影響を及ぼすのは何も国家だけではなく、むしろ、こういった多国籍企業の与える影響力に対して注目が集まり、そのような企業活動においてもしっかりと人権尊重が重要であるという、この点の認識が高まったことが、指導原則がこのような結晶化されたという背景でございます。

この指導原則は、2011年に国連人権議事会で全会一致で承認されたグローバルスタンダードになりますが、大きく三つの柱、すなわち国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、そして、人権侵害に対する救済へのアクセスという三つの柱からなるものがございます。国家の人権保護義務というのは、指導原則が何か新たに打ち立てたというよりは、もともと国家が負うべき人権を保護する義務について、事業活動の観点からあらためて確認をしたものになります。

第2の柱である企業の人権尊重責任、ここでは大きく二つの要素がございますが、一つ目として、企業はいわゆる従来のコンプライアンスの対象である国内法のみならず、世界人権宣言、自由権・社会権規約、ILO中核的労働基準といった国際的な人権基準を尊重するという、その責任の基準というものが、この指導原則によってアップデートされております。

二つ目の要素としては、その責任の範囲として、これまでも企業としては自社の従業員ですとか、取引先あるいは消費者ですとか、そのように主に自らが直接関わる人たちに対する責任は負ってございましたけれども、この事業活動が影響を及ぼす範囲というものは、そこだけではなく非常に広きにわたることから、指導原則ではサプライチェーン、バリューチェーン全体において、この企業は人権尊重責任を果たすというように、責任の範囲もその実態に鑑みて拡大をしております。

3点目の救済へのアクセスは、既にグリーンバンスに関しても義務とされているところを資料で拝見をしておりますけれども、やはり国家と企業それぞれが取組を進めたとしても、人権侵害をゼロにすることはできないという観点から、できるだけ人権侵害に対しては、早期に適切な救済を与えるということの重要性、さらに、さらなる人権侵害を予防するという観点から、この救済へのアクセスについては、国家と企業それぞれに取り組むことを求めています。

このようなビジネスと人権の考え方において、企業としてはしっかりとその事業活動が影響を及ぼす人々の人権に着目して取り組むという観点から、人権リスクという概念を中心にして取組を進めることが求められておまして、この点が、従来の経営としてのリスクマネジメントである経営リスクと視点が異なるという点が、留意すべき点として言われております。

ただ一方で、もちろん企業として、このような人権への課題にしっかりと取り組まないことが結果的に経営リスクにつながるということは、既に日本でも起きている事象であるという点は、皆さまご承知のとおりかと思えます。

(スライド4)このような企業が人権尊重責任を果たしていくためのフレームワークとし

て、指導原則は人権デューディリジェンスというこの枠組みを設定しております。これはまずは企業として、しっかりと自社が国際人権基準に沿った事業活動を行うということを社内外にコミットメントとして示す、これが多くの日本企業で、昨今、人権方針という形で発表されているものになります。

その上で、この人権方針に基づいて、自社の事業活動の影響の及ぶ範囲において、一体どのような影響、どのような人権リスクが生じているのか。あるいは生じ得るのかという観点から調査などを行って、これを特定し、どの程度深刻であるのかといった評価を行います。その上でこの人権に対する負の影響については、その状況に応じてそれを停止あるいは防止・軽減するといった対策をとる。そして、このように講じた措置がしっかりと機能しているかということを追跡調査、レビュー、モニタリングをする。さらに、一連の取組については、社内外にしっかりと伝えていく、コミュニケーションを取っていく。同時に、人権侵害に対する救済も提供するといった一連のプロセスを継続的に行うということが、人権デューディリジェンスとなります。

さらに、この人権リスク、当然、企業の規模が大きくなればなるほど自社だけで把握するという事は難しくなりますし、また企業としては、当然、見落とす可能性がある人権リスクというものも多くあるという観点からも、しっかりと実際に影響を受ける人たち、このステークホルダーとの対話、ダイアログに基づく人権デューディリジェンスが重要であるということが強調されております。

(スライド5) ここで示しておりますのは、先ほど申し上げました人権尊重責任におけるその範囲に関して、指導原則がどのような類型を示しているのかということをご紹介しているものになります。指導原則は、事業活動が直接人権に対する負の影響を引き起こすという場合のみならず、人権への負の影響を助長している Contribute という場合。あるいは製品・サービス等と直接結びついている Linkage という類型。このいずれにおいても、企業の人権尊重責任の範囲として、しっかりと取り組むことを求めています。

(スライド6) 次にお示しておりますスライドは、少々文字が小さくて恐縮ですが、先日、7月の後半から8月頭にかけて、この国連のビジネスと人権作業部会という、このアジェンダを担っている専門家が訪日調査をいたしまして、その訪日調査の終了時の声明の概要をヒューライツ大阪というNGOがまとめたものを拝借しております。

こちらを提示しておりますのは、ここにありますように、まさに日本においてビジネスと人権という観点から、国家、そして、企業がそれぞれ取り組む課題ということが、このように終了時声明の中では、非常に広範にわたって指摘をされておまして、このテーマを意識しながら、今後も皆さまにおかれましては議論いただくことが、実際にこのような課題に対して、どのように公共調達を通じて取組を進めていくのかという観点からも、有益ではないかと思えます。

いくつか赤く囲っておりますけれども、やはりグリーバンスの仕組み、この救済へのアクセスという観点からの重要性、さらに日本においては、とりわけ構造的な人権問題の取組が

不十分であるという点に関する懸念が、あらためて示されているところでもあります。また、ハラスメントを永続させている社会規範とジェンダーのステレオタイプといったように、これまでもさまざまな形で指摘をされ、あるいはさまざまな団体等が当事者も含めて取り組まれている課題について、あらためてビジネスと人権の観点から、国家、企業それぞれが取り組むべきことを促しているものになります。

(スライド7) さて、この終了時声明の中でも触れられておりますけれども、環境、気候変動、そして生物多様性といったテーマと人権との関わり、あるいはこういったテーマについて、人権の観点から取り組むことの重要性というものが、昨今、とりわけ強調されて議論されているところですので、その点を少しご紹介させていただきます。

清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利という権利につきまして、2021 年の人権理事会、そして昨年(2020)年の国連総会で、あらためて国際社会として、この権利の重要性が認められております。この中でも、気候変動、環境汚染、生物多様性といった、これまで、あるいは生物多様性については少々新しいテーマかもしれませんが、企業においても関心を持って取り組まれていたテーマ、これらいずれも人権の観点から取り組んでいくということの重要性が、あらためてここで述べられております。

(スライド8) 実際に生物多様性と人権についても、別途このようなさまざまな取組の中で、生物多様性の枠組みの中でしっかりと人権を主流化するということが、国際社会の中では、現在メインストリームとして議論をされているところになります。

(スライド9) さらに OECD の多国籍企業行動指針、これは先ほどの指導原則とはまた別途にビジネスと人権における企業の行動規範として見るべきものになりますけれども、こちらの改訂においても、気候変動との関わりを含め、非常に重要な点が指摘をされているところがございます。こちら皆さまのお手元で改訂案と資料上となっておりますが、こちら誤記でして、大変失礼いたしました。既に改訂をされているものになります。この点は、ご出席の山田委員が非常に詳しくいらっしゃるので、またぜひご補足いただければと思います。

ここでこちらの改訂をご紹介させていただいておりますのは、あらためて責任ある企業行動規範、企業行動という観点から、気候変動への取組、あるいはジャストランジションといった脱炭素社会に向けた取組。あるいは人権擁護者といった、人権の取組を行う人たちの人権保護の問題。あるいは昨今、さまざまな世界において問題となっておりますけれども、武力紛争下、紛争影響地域における、いわゆる人権デューディリジェンスの強化といった観点について、既に、この OECD の多国籍企業行動指針の中では、十分に指摘をされているところ。この点は、今後の皆さまの議論においても、ぜひグローバルスタンダードに沿ったものとして、前提としてご議論いただければと思います。

(スライド10) また SDGs との関係についても、あらためて申し上げるところではないかもしれませんが、やはり日本の企業においては、SDGs バッジを付けているということが、すなわち人権の取組を意識されているということでは必ずしもないという現状があるかと思えます。

ただ一方で、SDGs に対する関心がいろんな理由から高いということは、今回のようなお取組を含め、企業の人権の取組を促進するためには、非常に良いエントリーポイントになるのではないかと思います。

(スライド 11) 日本の企業の人権の取組が、今、グローバルにおいて、どのような立ち位置にあるのかということの一つ示唆するものとして、ベンチマークというものをご紹介します。これは必ずしもこのベンチマークが、全て企業の取組の実態を正確に反映しているものではないかもしれませんが、一方で、こういったベンチマークというものは、企業の取組の開示情報を基に評価をされているものになりますので、日本の企業の取組としてどういったところが、今、ギャップとして認識され得るのか、とりわけ社外などのステークホルダーから、どのように評価されるのかということをご覧いただく上では、大変有用ではないかと思います。

本日をご紹介しますのは、『Corporate Human Rights Benchmark』というものと『KnowTheChain』というものになりますが、いずれも基本的に指導原則に沿った企業の取組をインディケーターに基づいて評価をされているものになります。

(スライド 12、13、14、15) こちらが、今、申し上げた『KnowTheChain』になります。『KnowTheChain』は、強制労働のリスクの高い業種三つに絞ったものになりまして、それぞれについて、一番最近の、ベンチマークについて、日本企業がどういったスコアリングになっているのかということをご参照までにお示しをしてお紹介をしている所ですので、また後ほどご覧いただければと思います。

(スライド 16) こういったベンチマークにおいて、どこが日本企業とグローバルスタンダードとのギャップとして認識をされているのかというところが、今、お示しをしているスライドでご紹介をしている所になります。こちらでは例えば、日本企業において人権のコミットメントという人権デューディリジェンスの最初のステップについては、比較的取組が進んでいる一方で、やはり、救済に関する取組というところが、まだ諸外国の企業との間では大きなギャップとして認識されている。これは他の国の企業も 100 パーセントできているわけではないので、当然、目指すところはグローバルスタンダードになるわけですが、どういったところが特に取組として進めていく余地が大きいのかということ、比較対照しながらご覧いただく上では、一つ参考になるのかなと思います。

(スライド 17) ご承知のとおり、日本政府においては、昨年の 9 月に責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のための取組のガイドラインを策定しているところですが、ここにおいても人権の取組が企業の中でもどのように重要性を持つのかという観点から、いくつかポイントが示されております。

経営のコミットメントの重要性。また人権に対する負のリスク、負の影響というものは、どの企業活動においても存在するという。またステークホルダーとの継続的な対話が重要であるという観点。また実効性の評価、そして、情報開示に基づく企業の取組、企業行動の透明性のある説明責任の担保という観点の重要性。また、なかなか 1 社だけでは取組が

難しい課題に対しての他の事業者との連携ですとか、あるいは差別・貧困等の構造的な課題についても、しっかりと取り組むことなどが、このガイドラインにおいてもあらためて確認をされているところです。

(スライド 18) 人権への取組における留意点というところ、既に申し上げているところになりますが、人権リスクがゼロにはできないという観点から、しっかりと企業としては人権リスクを積極的に見つけに行き、できるだけ、それが深刻化する前に取り組むことが非常に重要であるということ。またその観点から、当事者にできるだけ早く声を上げてもらうということが、企業においても責任を果たす上で重要となるということから、指導原則の第三の柱である救済へのアクセスの権利の担保として、企業の中においてもグリーバンスの制度をしっかりと機能させていくということの重要性などが挙げられるかと思います。

ただ、いずれも第一義的には国家がこういった人権の保護の義務を負うという観点から、その企業のみが取り組むということではなく、当然、国がしっかりとその義務を果たす上で、企業が補完的にこういった役割を果たすという、そういう枠組みであるということは、ご留意いただければと思います。

(スライド 19) 最後に、今、申し上げましたようなビジネスと人権というテーマにおけるグローバルの議論、また、日本企業における現在の取組状況といった点を踏まえまして、本日の皆さまの議論に少しでも貢献できればということで、いくつか私からの提案と申しますか、議論のディスカッションのポイントとしてお示しできればと思います。

原案を拝見しまして、また、これまでもさまざまなその他の有識者・専門家の皆さまからの議論を踏まえて、いろいろとご検討されているという中で、既に検討されているというところもあるかもしれませんが、いくつかビジネスと人権という観点から、あらためて提案をさせていただければと思います。

既にちょっとこちら、他の有識者の方も違う観点からご指摘をされていたと思いますが、やはり持続可能性という単語に関しては、誰にとっての持続可能性なのかという点。とりわけ公共調達という性格上、なかなか難しいところもあるのかなと思いつつ、やはりその経済性の原則というところが、結果的に、企業におけるこういったサプライチェーンの取組を、逆に収縮させてしまうものにならないかというところは、やはり公共調達、社会的に責任のある調達という趣旨に鑑みて、非常に重要な点ではないかと感じました。

また、国際規範の尊重ということをうたうことの重要性は、今、申し上げたビジネスと人権の議論からも望ましいことではある一方で、やはり企業の中ではそれが国内法遵守と何が違うのか、どこに国内法とのギャップあるのかというところは、なかなか企業だけで十分に把握することができないという観点から、やはり人権を保護する義務を負っている国・自治体の役割として、どこにそういったギャップがあるのかということを示していくということも、企業の実質的な取組を促す上では、非常に重要ではないかと感じます。

また、サプライチェーンの上流だけではなく、やはり下流における人権リスクというものも、昨今、議論されているところですので、この点もご留意いただければと思います。

また、負の影響という単語・用語に関しましても、やはりこれが先ほど申し上げましたような、いわゆる人権に対する負の影響であるということ、その経営にとってのリスクと、やはり混同されてしまうことが非常に多いかと思しますので、この点はあらためて明示していただくのが、企業の取組においても重要ではないかと思います。

また、申し上げましたとおり環境、気候変動、生物多様性といったテーマは、人権と切っても切り離せない、あるいは相互に関連するテーマとして、昨今認識・議論されているところですので、ぜひこういった議論も踏まえた、個別的な取組ではなく、包括的な取組を促すような内容としていただけると非常に企業の取組促進に有益ではないかと感じました。

また、デューディリジェンスを実施するにあたっては、やはり企業としていわゆるチェックボックス型にならないように、当事者の声をしっかりと聞く、当事者と対話をしながら進めていくという観点から、ステークホルダーダイアログという取組が非常に重要となりますので、この点もしっかりと明記いただければと思いました。

また、紛争影響地域におけるいわゆる人権デューディリジェンスの強化というテーマ。こちらは政府のガイドラインにおいても言及をされているところですが、こちらも原案の中で紛争や犯罪への関与のない原材料といったような言及があったかと思えますけれども、しっかりとそういったリスクに対して、企業として何が求められているのかということも、この機会にぜひ明示的にお示しいただければと思いました。

また、現時点でいくつかのアクション・行動に関して、義務と推奨と分けて記載をされているかと思いますが、やはり推奨というメッセージが、これがある種やってもやらなくてもいいというメッセージになってしまうと非常にもったいないなと思いました。この点も今申し上げましたような企業の人権尊重責任においては、企業として果たすべき責任であるという点をしっかりと前提としてお示しいただくのが良いかと思いました。

また、誓約書といった具体的なアクションもご予定されているということをプロセスのフロー図を拝見して認識をいたしました。こういった誓約書を書くことで実際の人権リスクを隠す、あるいは人権リスクが見つかったときにサプライチェーン上からそれを単に排除するといったような、ある種非常に短期的・近視眼的なアクションにつながらないかということは、少し懸念をしております。指導原則においても、企業として実際に自社の事業活動が原因で、何らかの形でサプライチェーンにおいて人権リスクが発生するということも多くありますので、そこでは人権リスクがあるからといって、直ちに取引を停止するのではなく、しっかりとここでもやはり対話を通じて、取引先とともに共同しながら、この人権に取り組むということが期待をされておりますので、そういったメッセージと申しますか、そういった概念がしっかり伝わるようなフロー図と申しますか、ステップを、手続きを整備していただければと思います。

全体としまして、まずこういったお取組を東京都が進めていかれるということは、とりわけ大企業がご参加することの多いこういった事業において取組を進めるということのインパクトは、非常に大きいと感じております。しっかりと第1の柱としての国・自治体の義務



というものを実施する中で、企業に対して、どのように人権の取組を促進できるのか。最終的に事業活動においては、東京都、皆さまご自身が主体であられるという観点から、自らの義務・責任として、このような公共調達に関わる企業の人権の取組を促進できるのかという観点から、ぜひこのような指導原則に沿った取組を促すような中身としていただけると、大変心強いと感じたところです。

少々時間を超過してしまって恐縮ですが、私からの最初の発表としては、以上とさせていただきます。ご清聴いただきありがとうございます。

【諸富座長】ありがとうございました。では、今から意見交換を始めさせていただきたいと思います。委員の方でご意見・ご質問等ございます場合には、挙手いただければと思います。富田委員、よろしくお願いいたします。

【富田委員】佐藤先生、ご説明ありがとうございます。まず1点確認も含めて、皆さんご存じかと思うのですが、あえてちょっと質問させていただきますと、5ページ目の所に、このCause・Contribute・Linkageというものが付いているのですが、これ、法務省の資料からの引用ということなのですが。このLinkageの部分に書いてある例が、製造の下請企業が契約上の義務に反して作業を再委託し、児童労働が発生というふうに書いてあるのですが、この例があんまり個人的には適切でないような気がして。これを見ると、非常に直接の取引先の問題みたいなふうに見えなくもないのですが、これはサプライチェーンっていうことで考えると、直接でなくて非常に遠いところに関しても、問題が発生すれば、これはLinkageであるというふうに理解していいのでしょうかという確認が1点目で。

あと、もう一つが、指導原則もいわゆるビジネスと人権というコンテキストで書かれていて、そういう意味でいくと、東京都さんの場合はビジネス主体なのかどうか、立ち位置が公共セクターなので、ちょっと違うところがあるかと思うのですが。ここに鑑みて、公共セクターとしてより意識しておかなければいけないご視点があれば、アドバイスをいただけますでしょうか。

【佐藤氏】 富田さん、ありがとうございます。1点目にご質問いただきましたスライド5のLinkageにつきましては、まさに富田さんがおっしゃったとおり、もともとの背景として、やはりサプライチェーン・バリューチェーン全体におけるその企業の責任というところで、とりわけこのLinkageという概念は、直接関連する・ダイレクトリーであるというところが若干、今おっしゃったようにミスリーディングなところがあるかと思いますが、おっしゃるとおり、直接の取引関係の有無にかかわらず事業関係・事業活動によって影響の及ぶ範囲ということで、サプライチェーンの上流から下流まで、あるいはいわゆるバリューチェーンにおいても、その責任の範囲が及ぶというのはおっしゃるとおりと認識をしております。

2点目にご質問いただいたところですが、ビジネスと人権であって、企業と人権ではないというところが、いただいた観点に対しての端的なお答えになるのかなと思っております。すなわちおっしゃっていただいたように、主体としての、いわゆる非営利か民間企業である

かどうかを問わず、やはり指導原則としては事業活動というものに着目して、そこに関わる人権問題について、それぞれがどのように取り組んでいくのかという観点が基盤となっているところかと思います。

従って、例えば、国が主体となるような開発事業ですとか、そういったものも当然ビジネスと人権の指導原則の範囲であるということから、これは同じく東京都におかれましても公共セクターにおいても、やはり事業活動に伴う人権リスクが発生するということは、何ら主体が企業であるかどうかを問わず、同じリスクが生じるというところは、指導原則が公共セクターにおいても同様に取組を求めていることにつながると理解をしております。

【富田委員】ありがとうございました。

【諸富座長】山田委員、どうぞ。

【山田委員】アジア経済研究所の山田です。私からも、富田さんの質問に関連はするのですが、最後の所に今回の調達指針についてのイシューというか、いくつか挙げていただいています。調達物品等の製造流通等という原案の所、それから懸念点の所にサプライチェーン下流の人権 DD の検討というふうに書いてあるのですが、今回は指導原則でいうところの柱の 1 の、いわゆる政府それから都庁のような政府関係機関が、今議論にあったように、規制当局ではなくて経済アクターとしてこれをどうするかという話です。サプライチェーンの下流の人権 DD の検討といったときに、それは調達をした都庁がその先どうするかという話なのか。それとも都庁がいろんな業者から調達するわけですが、そこが都庁に納めるのとは別で、いろんな所で事業をやっているところに関して DD を実施していることが望ましいということなのか、この辺りの整理を教えてください。

それと、先ほど富田さんからの指摘があったように、指導原則の中では、もちろん経済活動をするものが、それが民間であろうと、いわゆる税金を使っているものであろうと同様であるということなのですが、やはり税金で調達しているというところの責任は、恐らく民間とは違う役割や責任があるかと思うので、その辺りについてもう少しアドバイスいただければと思います。

【佐藤氏】山田さん、ありがとうございます。まず 1 点目のサプライチェーン下流の人権デューディリジェンスと書かせていただいた点について、ご説明させていただきたいと思います。この点は、私も書きながら若干迷っていたところでもあります。恐らく、公共調達事業において、その製品サービスが今後どのように使われるのかという点は、必ずしも使われ方において、人権リスクが発生しないということが、100 パーセント担保されるということはないのだろうと思っています。

それはすなわち、こういった調達に関わる企業、実務的にうまく機能するかというところは、若干まだ議論が不十分なところはあるのですが、その企業としても実際に参加する事業において、自社の製品等がどのように使われていくのかという観点のデューディリジェンスについて、企業自身も、東京都とは別途責任を持って取り組むということは必要になってくるのかなと感じているところです。

これは事例としては、必ずしも日本のコンテキストにおいて当てはまるところがあるか分かりませんが、例えば、さまざまな国において、国等による監視カメラがどのように使われるであるとか、必ずしも公共事業であるからということをもって、その使用の場面で人権リスクが生じないということではないのかなと思いましたので、その観点については、もちろん東京都さん自身がそこはより重い義務を負うというところは2点目のご質問にも関わるのかなと思ったのですけれども。ただ一方で、関わる企業自身もその自治体とは別途、自社として下流においても責任を持ってデューディリジェンスをしていくということは、やはり外部のステークホルダーからの期待としては生じるのではないかなと思ったということで、少し問題提起をさせていただいたところです。

2点目にいただいたご質問に関しては、まさに山田さんがご指摘いただきましたように、そもそも人権の保護の義務という一義的な主体である国・自治体等が行う事業においては、より一層、人権における取組の重要性というものが、いわゆる民間企業における取組とは期待という点からも、また役割という観点からも、非常に重要だということではまさにご指摘のところだと思います。だからこそ、むしろ国・自治体等が企業の取組を促進するというところ、あるいは、事業活動が人権リスクを生じさせないためにしっかりと政策等を実施していくという、その点においても義務を担っているということが、やはり企業が自社として人権デューディリジェンスだけを行うことの責任を負っているという点とはまた次元の違う、そもそも企業の取組自体を担保する役割自体もその国・自治体が担っているという観点からも、二重に恐らく役割を期待されているという点が公共調達においてもしっかり反映されるべきではないかなと思っております。

【諸富座長】はい。ありがとうございます。堀田委員、よろしくお願いします。

【堀田委員】堀田でございます。本日は貴重なお話をいただきまして、どうもありがとうございました。一つ教えていただきたいのですけれども、公共調達というのはいろんな分野がありますけれども、そのうちのいくつかの分野というのは、いわゆる買い手寡占といわれる市場を形成しています。特に、公共調達の大きな割合を占める公共工事は典型的なのですけれども、企業側からすると、1年を通した受注先といいますか、発注元というのが、もう1団体とか2団体しかない。それを何十年も続けていると。そういったことが珍しくない、そういう市場です。そういうこともあって、他のいろいろな理由もあって、そういった分野では片務性の解消というのが大きなテーマになっています。契約関係を結んだ両者が双務的な責任を持ってビジネスを行うと。そういうことが当たり前ではなく、非常に重要なテーマだということが、ずっと言われてきているわけです。

そういった観点からすると、発注元である自治体ですとか、あるいは元下関係においては、元請け企業ですとか、そういったバーゲニングパワーが強い側が、きちんと自らを律するという、そういうことが非常に重要になってくるので、こういった、今、議論しているような基準を設けるといようなことは、非常に重要なことだというふうに思っています。

一方で、そういった基準を運用しても、その片務性ですとかあるいは背景にある取引慣行

ですとか文化のようなものが解消されない限り、例えば、そのグリーンバンスメカニズムを設けたとしても、そもそもグリーンバンスなんて言いませんよと、そういうことが起こりかねない。なので、こういった基準を実効的にするには、そういった上位の規範文化、こういったものに働き掛けていく必要があるのではないかというふうに思いますけれども。これはずっとそういった分野で議論されてきたことですが、公共調達に限らず、そういった関係性というのは、日本に限らずいろんな分野で他にもあるのだらうと思います。そういった観点で、ぜひ、その他の例で似たような事例あるいは取組がありましたら、教えていただきたいというふうに思うのですが、いかがでしょうか。

【佐藤氏】ありがとうございます。非常に重要なご指摘だと思います。企業の皆さまとお話しする際にも、そもそも企業価値というものと人権の規範というものを、しっかりと融合して統合して取り組んでいくということ、それに対するいわゆるマインドセットを変えていくということも、非常に時間がかかると感じているところでもございます。

この観点、なかなかおっしゃっていただいたように、その他の取組でなかなかうまくいっている、あるいはご紹介できるような例というものがパツとは思いつかばないのだけれども。ただ一方で、まさにこういった公共調達において、このような指針を示されるということ自体が、今、おっしゃっていただいたような社会の認識の変化ですとか、取引慣行の変化といったところを促す大きな要因になるのだらうと思っていますところでは。

また一方で、加えまして、なぜそういった取組が必要になるのかというところ、そもそも申し上げたようなグローバルの課題というのは、当然、日本の国内においても、さまざまなレベルにおいて課題であるというところに対して、企業それぞれがしっかりと責任を持って取り組んでいく。また、その前提としての国・自治体の義務として、そこにコレクティブに取り組んでいくのだということ。一方的な押し付け方ではなくて、対話を通じた取組を促していくといったようなことを、この公共調達においても、しっかりと前提としてお示しいただくことが、まさに今、おっしゃっていただきましたような、現在の取引慣行、市場の中でのある種のスタンダードを変えていく、やはり一つの大きな要因になるのではないかと考えているところでは。

そういった観点は、本日あまり詳細としてはご紹介をしておりますが、各国において人権デューディリジェンスを義務化する法律の議論の中でも、やはり指摘をされてきたところでは。結局、大企業が下請け、また、さらにその下というふうに、責任をいわゆる押し付けていくだけでは全く根本的な解決にならないというところは、まさに今、おっしゃっていただいたところが、既に議論されているところでは。ただ、それに対して、100パーセントのきれいな解決策というのは、残念ながらまだ見つかっていないところでは。やはり企業においても、しっかりと担当者、そして経営に至るまでこの認識を共にするというところでの、いわゆる研修も含めた認識の強化ですとか、あるいは、やはり当事者の取組をしっかりと促していくということ。ここは逆に自治体だからこそ、皆さまのいろいろな、また全く別の事業で、人権の取組をされている当事者とのつながりといったもののおありかと思います。

ので、ぜひそういった都としての行っていらっしゃるさまざまな取組全体の中で、そういった人権のそもそもの認識・課題というものを進めていくということを併せて、やはり進めていただくということが重要ではないかと思います。

この観点が、ご質問と少しずれてしまうかもしれませんが、最後のスライドで申し上げました、何が今の日本の社会において課題なのかというところを、しっかりとまずは認識をするということが、とりあえず見ないようにする、若干くさいものにふたをするということで、よりパワーバランスが弱い所にどんどんしわ寄せが来るということがないように、まずは関わる人たちの中で、共通課題として認識するということが、一つの重要なスタートになるのではないかなと、現在の日本の企業の取組ですとか課題の社会の中での表れ方を見ていると感じるところです。

すみません。ちょっとあまりご質問に対するお答えにはなっていないかもしれませんが、問題意識としては、非常に共感するところです。

【堀田委員】ありがとうございました。

【諸富座長】ありがとうございました。権丈委員、どうぞ。

【権丈委員】ありがとうございます。本日は貴重なお話、大変ありがとうございました。それで一つお伺いしたいことは、現在、策定中の調達指針の下で、労働や人権部門でどのように書き込んでいけばいいのかというところで、もし気になっているところが何かあれば、教えていただきたいと思います。

と言いますのは、例えば、本日の資料の6ページで、国連ビジネスと人権に関する作業部会の訪日調査の終了時声明をご紹介いただいたのですが、そちらの例えば女性について、男女の賃金格差であるとか、女性の経営への参画が遅れていることなどが挙げられており、全くそのとおりです。諸外国でも、さまざまな手法を使って女性活躍推進に取り組んでおり、日本でも女性活躍推進法の下で、男女の賃金格差の公表を課すことにしたところですが、こうした調達の指針では、それをどこまで入れていくのかというところに特に関心を持っています。基本的なことは差別やハラスメントの禁止といった形の人権尊重が中心になってくると思うのですが、それ以上の部分、法令違反ではないが進めていきたい男女の賃金格差縮小とか、女性の経営参画について、どんなふうに取り扱っていくのか。実際には公共調達に当たってポイント制などで評価をするような取組などになると思うのですが、指針にもう少し書き込んだほうがいいのか。具体的な行動・方法をもって進めていけばいいのか。その辺りはどう考えたらいいのか。よろしければ、お考えを教えてください。

【佐藤氏】ありがとうございます。今、頂戴しましたご質問は、私も事前にこちらの案を見する中でも、悩んでいたところでもございました。というのも私自身、公共調達そのものについての経験というものは非常に浅くございますので、このような項目をもって、いかに企業の行動変容を促せるのかというところが、まだ少し正直見えないというところでして。逆に細かく書いてしまうと、かえってチェックボックス的な取組を促進してしまうことに

ならないだろうかというところが、両方のバランスが非常に難しいと感じていたところですよ。

それに対する、私なりの考えという点でも、繰り返しになってしまって恐縮なのですが、やはり前提として国際規範を尊重するというのが、すなわち企業においてどういったギャップを埋めていかななくてはいけないのか。今、おっしゃっていただいたように、例えばジェンダーペイギャップというものがその一つであるというような、むしろ調達指針に具体的に書き込むというよりは、それを実施する上での企業に対するキャパシティビルディングといったところで、むしろ課題をしっかりと指摘していくほうが、個人的には、近視眼的ではない取組を促せるのではないのかと感じているところです。

どうしても人権というのが非常に、ジェンダーペイギャップというものも背景に一体どういう問題があるのかということまで踏まえた取組が行われないと、結局、その表面的な取組に終始してしまうというところは、その他の人権問題においても、非常に懸念されるところかと思いますので、これは皆さまにおかれまして、ぜひ今後議論いただければと思います。ある程度基本的な事項として指針の中ではお示しをいただく中で、ただ具体的な課題ですとか取組においては、別途しっかりと自治体として東京都としての企業に対する取組の促進に向けた別途の施策を講じていただくということが、先ほどのご質問にもつながりますが、やはりグリーンバンスといった救済のメカニズムをしっかりと実効性を持ったものにする上でも重要ではないかと感じております。

【権丈委員】 貴重なお話をありがとうございます。参考になりました。

【諸富座長】 ありがとうございます。杉山委員、どうぞ。

【杉山委員】 杉山です。よろしくお願いいたします。今日は大変重要なお話を伺いまして、ありがとうございます。特に今日お聞きしたかったのが、ご説明いただいた最後のスライドの所に、環境、気候変動、生物多様性と人権の所で、個別対応ではなく一貫した施策の推進ということで書かれているので、私自身が環境分野の仕事をしていたものですから、確かに環境の裏には人権がつながっているなということをあらためて今日感じた次第なのですが、何か環境に対して良かれと思っていたことが、実は人権の面からは不十分だったり、あるいは、時にぶつかってしまっていたりとか、そういうようなことを何かご経験なり普段考えていらっしゃるものがあれば、ぜひ教えていただければ大変ありがたいです。よろしくお願いいたします。

【佐藤氏】 大変重要なお質問、ありがとうございます。例えば、本日の資料の中では、生物多様性の関係等でご紹介をさせていただきましたが、先住民族・先住民の権利といった観点から、それがいわゆる森林保全も含めて、環境に対してプラスの取組ということが、実はその土地に対する文化的な背景も含めて、その権利を有している先住民の方々の権利を逆に奪ってしまう、あるいは、それを制約してしまうという、そういった可能性というものはやはりあり得るのかなというふうに思います。それがその生物多様性においても、その生物多様性という観点の取組が、かえって、それが人権を犠牲にするものではあってはならないと

いうことが、このご紹介をしておりますスライドでも国際社会として、今懸念を表されているというところだというふうに思います。

従って、今おっしゃっていただいたように、環境に対しての取組を行う際にも、それがかえってステークホルダーに対する負のリスクを及ぼさないかという観点からのデューデリジェンスを行うということが、指導原則のフレームワークに即した企業の取組として期待されるところと認識しております。

【杉山委員】分かりました。大変勉強になりました。ありがとうございます。

【諸富座長】ありがとうございました。そうしましたら、私から一つだけ。私、環境のことを勉強してきたのですが、環境の場合は、いろんな環境汚染とか企業行動が、環境に対してどういう影響を与えているかということに関してモニタリングをしたり、それからその結果をトラックしてその企業に対して環境にどういう影響を与えている企業か、どういう指針で臨んでいる企業かというのを評価する指標作りが進んできて、今日学んだのは、人権分野でもベンチマークという手法があって、企業にレーティングを付けていく、スコアでベンチマーキングをしていくというのはなるほどと思ったのですが、ただ、人権の場合は非常に難しいのは、環境だったら汚染物質をどれくらい出したかというのが、物的に測れるのですが、人権の場合、評価の尺度とか、今日見せていただいているベンチマークは、プラスの行為をしていた企業を、積極的にプラスで評価していく試みかなと思ったのですが、それもどれくらいいいことをしたかということの質をどう評価するのかというのが、大変難しいなと思いながら拝見していたのですが、何かそこについての議論はございますか。

【佐藤氏】ご質問ありがとうございます。大変重要なご指摘と思います。まずベンチマークについて、若干説明を補足させていただきますと、いずれのベンチマークもどちらかというと、いわゆるマイナスからゼロに持っていくための指標というものが示されておりまして。つまり、16 ページ、17 ページに示しておりますような、こちらのベンチマークが活用しております評価項目というのは、これをすることが責任であるという観点からの、いわゆるプラスの評価というよりは、これをすることでようやくゼロになるというか。これが最低限、ミニマムのスタンダードとして示されているというところが、指導原則の趣旨から共有できるところかというふうに思います。

一方で、指標というものがおっしゃっていただきましたように、まさに人権というのがなかなか量的な評価というものが難しいところから、実際に指導原則においても、やはり企業の取組の実効性を評価するにおいては、質的・量的な評価を組み合わせるというところが、検証されているところです。実際にそれが企業において、どれだけできているのかというところは、また次にももちろん課題にはなりますし、例えばよく見られるのが人権研修の受講率 100 パーセントというような開示をされて、それがすなわち何を意味しているのかというように、やはりどうしても企業の皆さまとしても、量的な評価にどうしても頼ってしまうところは現在の課題として、これは日本に限らずですけれども見受けられるかと思いま

す。

従って、このベンチマークでは、例えば全体資料ですと 16 ページでお示しをしておりますように、前半の A・B・C というところはどちらかというと、その仕組みについてしっかりと機能・仕組みがきちんとあるかどうか、構築しているのかというところでの評価となっております。D・E という評価項目は、ここは近年追加されたものになるのですが、実際のその企業のパフォーマンスを開示情報に基づいて評価するというので、できるだけ量的な評価というものが単にその表面的な取組評価にならないように、具体的なその人権リスクに対して、企業がどれだけアクションを取ったのかという観点からの評価項目を入れるというようにすることで、ある種ミックスした評価指標を積み上げていくという取組をしているものになります。

従って、おっしゃっていただきましたように、人権デューディリジェンスの中でも、やはり企業としてどのようにアウトカムをしっかりと図っていくのか、アウトプットだけではなくてそのアウトカムを見ていくというところは、まだ実践の上においてもかなり課題かと思っております。

【諸富座長】非常によく分かりました。ありがとうございました。眞保委員、よろしくお願いいたします。

【眞保委員】今日は貴重なお話を伺いまして、ありがとうございました。大変勉強になりました。私は障害者雇用を研究しておりまして、今回、頂いた資料の中にも、日本政府のガイドラインを拝見させていただいているのですが、障害者雇用でもトップのコミットメントが非常に重要だと研究の蓄積がございます。

トップのコミットメントをどのように図っていくのか。直接的な指標もそうですが、代替指標というか、何かいいお知恵があれば教えていただけたらなと思ひまして、よろしくお願いいたします。

【佐藤氏】ありがとうございます。大変重要なご指摘だと思います。ここは本当にコミットメントというのが、非常に言葉で上滑りしてしまうというところは、私自身もそこはあらためて認識をしなくてはならないとコメントを頂戴しながら思っていたところです。

これは、きれいな一つ正解がというので持ち合わせているわけではないのですが、例えば社会においていろいろな事象が生じた場合に、その企業としてどのようなメッセージを出すことができるのか。ここは例えば、昨今のエンタメ業界における人権侵害についても、企業としてそのメッセージの在り方がベストなものなのかというところは、少々検証が必要かなというふうに思いますけれども、ただ企業としてその課題に対して、どのように考えているのかというような点をしっかりと表明するというのが、そのコミットメントというものを実際にアクションに移しているのかということを図るものなのかと個人的には思っております。

その観点からは私自身も精神障害者の人権問題に取り組んできたということもありまして、こういった課題に対して日本企業の経営者が発言することはほとんどないという気が



しておりまして、それはやはり少々言い方が極端にはなりますけれども言いやすい話というところが、ジェンダーについてももちろん取組が遅れてはいるのですけれども、やはり、そのとっつきやすい話題に関しては、企業の発言が増えてきている一方で、その取り残されている課題に対する企業としての社会に対しての自社の責任の在り方のメッセージというのは、非常にまだまだこれからと感じているところです。

従って、実際に企業のコミットメントというものが人権の在り方、あるいは企業としての各人権課題に対しての取組を真摯に考えているのかというのは、そういったさまざまなテーマに関して、どのような内容をもって実際に自分の言葉で発言をされているのかということを見ることになるのかと思っております。それが客観的な指標としてどこまで機能するのかというところはあるのですけれども、やはり例えばアメリカにおけるブラック・ライブズ・マターのような人種差別といった課題・問題に対して、企業の CEO も含め、どのようなメッセージを発しているのかということと対比すると、少し日本企業のコミットメントの実際のアクションへの距離というものを感ずるところです。

【眞保委員】ありがとうございました。勉強になりました。

【諸富座長】ありがとうございました。他にはいかがでしょうか。そろそろ、大体、この辺りで意見交換については終了とさせていただいてよろしいでしょうか。

ではですね、佐藤様の大変素晴らしいプレゼンと、それからその後の委員の質問・意見に対する素晴らしい応答をありがとうございました。本日は大変勉強になり、また今回のプレゼン及び質疑応答の内容を今後のわれわれの議論にぜひ生かさせていただきたいというふうに思います。本日はどうもありがとうございました。佐藤様はこれで退出されます。ありがとうございました。

【佐藤氏】ありがとうございました。引き続き、よろしくお願いいたします。失礼いたします。

【諸富座長】続きまして、調達指針案について事務局が資料を用意していますので、ご説明をお願いいたします。

【臼田契約調整担当課長】はい。それでは事務局から説明をさせていただきます。資料5に基づきましてご説明いたします。全体の資料、25 ページをご覧ください。1 枚めくって 26 ページ、ご覧いただけますでしょうか。本有識者会議の今後のスケジュールについて、ご説明させていただきます。27 ページをご覧ください。第1回の有識者会議におきましては、全体で5回の会議を開催いたしまして令和5年10月を目途に調達指針の策定公表を進める予定をお示ししておりました。一方、第2回、第3回の会議を開く中におきましては、委員の先生方やお招きしたステークホルダーの方々から、調査指針の目指すべき方向性などにつきまして、多様なご意見をいただいているところでございます。本取組は、前回の会議でもお示ししましたとおり、都とサプライヤー、すなわち受注者との共同の取組として位置付けていることから、多様な主体を巻き込みながら、理解を得ながら進めていくということが必要かというふうに考えてございます。

このため、丁寧な議論を進めていくという観点から、会議回数を2回ほど追加した上で、来年5月を目途に指針の策定を目指すという形でスケジュールの見直しをさせていただきたく存じます。こちらの説明については以上となります。

1枚おめくりいただきまして、28ページをご覧ください。用語の定義でございます。前回の会議で議論になりました用語の定義に関しまして、あらためて事務局で整理いたしました。1枚おめくりいただきまして、29ページから具体的な内容になります。特に、オリパラ・万博の調達コードで用いられていたサプライヤーという単語や、調達物品等という単語などにつきましては、都の契約に携わる事業者の方々に理解しやすい用語に置き換えております。また、これまでご指摘のあった法令等、労働者等、外国人、移住労働者などにつきまして、その定義を明確化いたしました。

主だったものについて説明をさせていただきます。下の表の一つ目、まずこれまで調達するサービスや物品等を表す用語といたしまして、調達物品等という言葉を用いておりましたが、この表現はどうしても物の調達のイメージが強くなってしまうという課題がありました。都の調達におきましては、大きく工事系の契約と物品委託系の契約に大別して管理しております。こういったことを踏まえまして、工事・物品委託等という用語に変更させていただきますと考えております。

また、サプライヤーという用語につきましても、都の契約実務においてはなじみが薄い表現となっております。通常都の場合、契約の相手方を工事請負契約であれば受注者、委託契約であれば受託者という形で呼んでございますので、これらを合わせて受注者等という表現に変えてございます。製造や流通等の各段階を担う事業者を意味するサプライチェーンという用語につきましては、変更せずそのまま採用してございます。従前、サプライヤーとサプライチェーン全体を表す言葉として用いておりましたサプライヤー等という表現につきましては、今回、調達関連事業者という形で呼び換えております。また、製造・流通等としておりました調達プロセスを表す用語につきましては、やはり物の印象が非常に強いというところもございましたので、シンプルに調達過程という用語を用いることとしたいと考えております。

法令等の範囲に何を含まのかというご質問も何度かいただいております。こちらにつきましては、法律・政令はもちろんのこと、条約・条例・府省令・通達なども含むものとして、あらためてこちらの定義としております。デューディリジェンスや苦情処理メカニズムについては説明を割愛いたします。

1枚、おめくりください。30ページでございます。バリューチェーンはじめ各種の用語解説が続くのですが、下から二つ目の労働者等の範囲につきまして、ご説明いたします。前回会議でも、権丈委員や連合東京の上本局長からご指摘ございました、フリーランスの事業者を含むのかどうかという点につきまして、このフリーランスを含むものとして明確に定義をしております。

また、次に外国人・移住労働者につきましては、誰から見たときの外国人かという点が議

論となつてございましたが、ここではサプライチェーン上の各拠点における当該国の国籍を有しない労働者という形で定義をしております。用語定義についての説明は以上となります。

1枚おめくりいただきまして、31ページをご覧ください。担保方法の構成についてでございます。さらに1枚おめくりいただきまして、前回の会議におきまして、富田委員から担保方法の構成について、契約時の時間軸ごとにどのように流れていくのか、もう少し明確にしてほしいという宿題をいただいておりますので、構成を再検討いたしました。受注者等の取組と東京都の取組と二つに大別いたしました上で、受注者等の取組につきまして、時間軸に沿った形で資格取得前、契約締結前、そして、両方を含む契約締結前後という区分で整理してございます。資料62ページ以降に、構成変更後の担保方法を記載してございますので、併せてご確認いただければと思います。

続きまして、資料33ページでございます。通報受付窓口の運用についてのたたき台でございます。通報受付窓口につきましては、調達指針案の中で都が設置することを既にお示ししているところでございますけれども、その具体的な運用方法については、運用基準というものをあらためて別途定めてまいりたいと考えてございます。運用基準の詳細な内容は、調達指針の策定後に決めていくという考えでありますが、調達指針を検討する際に、通報窓口運用の方向性をお示ししていく必要があるだろうと考えまして、今回、そのたたき台をご説明させていただきます。

1枚おめくりいただいて、34ページでございます。窓口の実施体制について、ご説明いたします。図でお示したような体制で進めてまいりたいと考えてございます。まず、本有識者会議におきましては、調達指針に関する制度全般について、都に対して助言を行うという位置付けとなっております。都が受け付ける通報の処理状況につきましては、既に担保方法においてご説明をしており、第三者で構成される、仮称ですが、通報受付対応点検委員会というものを設けまして、事後的にその対応プロセスについて確認し、必要に応じて助言をいただくことで窓口運用のPDCAサイクルを回していきたいと考えてございます。

個別の通報処理に関しましては、オリパラや万博の取組を参考といたしまして、各分野の専門家からなる助言委員会を設置いたしまして、中立的な助言をいただきながら進めてまいりたいというふうに考えてございます。あらかじめ選定した複数の委員候補の中から案件ごとの委員を選定し、組成する形を取りたいというふうに考えております。実施体制についての概要は以上となります。

1枚おめくりいただきまして、通報の対象案件、通報者の要件についてでございます。通報の対象案件につきましては、都が調達する工事・物品委託等に関する案件であり、調達指針の不遵守に関する通報という形で定義を定めてございます。このため、都の契約と関係のないところでの不遵守につきましては、通報は、処理の対象外ということになります。また、基本的に履行中の案件を対象としますが、履行完了後、一定期間以内のものも対象としていくところでございます。やはり継続的、恒常的な公共調達での取組ということを考えますと、

無制限に過去の案件を対象とすることはなかなか現実的ではないのではというふうに考えてございまして、一定の制限をかけているところでございますけれども、この点どこまで過去にさかのぼって対象とすべきか、ご意見を伺えますと幸いです。

続きまして、通報者の要件につきましては、調達指針の不遵守の結果として負の影響を受けた、または将来影響を受け得る当事者およびその代理人としてございます。こちらは、国の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を参考に、設定をしているところでございますけれども、先ほど佐藤弁護士からもご説明がありました環境問題など、具体的当事者が不在となり得るような不遵守についての取り扱いについて、どのようにすべきか、ご意見を伺えますと幸いです。

1枚おめくりいただきまして、36ページは通報案件の処理プロセスになります。通報をメールまたは郵送にて受け付け、通報要件を満たしているかどうかの審査を行った後に処理開始に至ったものにつきまして、情報収集と助言委員会の組成を行います。その後、通報案件の内容に応じまして、当事者間の対話、改善措置、処理結果の公表と流れていくことを想定しております。この通報処理の各段階におきまして、必要に応じて、助言委員会に助言を求めて対応してまいります。通報受付窓口の方向性のたたき台についての説明は、以上となります。資料37ページ以降は、前回会議におきまして、ご指摘をいただいた事項への対応状況をまとめてございます。

1枚おめくりいただきまして、38ページでございます。本日、既にご説明した内容につきましては説明を割愛いたします。まず、項番1の落札前の措置に関してですが、既にご説明しましたとおり、資格登録時のチェックリスト提出は実施していく予定でございまして、調達指針の推奨事項に関しましては、契約制度上のインセンティブ付与について、今後検討してまいりたいと考えております。

項番2の調達指針遵守のための必要なコストを含む金額での発注ということにつきましては、現状そういった金額を正確に積算することは非常に困難と考えているところでございますが、こうした取組を社会全体に広げていくということを通じて、さまざまなサービスの対価に転化されていくように循環を作っていければと考えているところでございます。項番3の発注者としての責務に関しては、現在まだ対応を検討中でございます。

項番5の法令遵守で、都が国際基準より高い水準の条例等を持っている場合についてはそれを書くべきではないかのご指摘に関しまして、遵守すべき法令等について、用語の定義において条例なども含む形といたしましたので、例えば、上乗せ条例などがある場合については、当該条例の遵守義務があると考えているところでございます。

項番8、グリーン購入推進方針が、国際基準に達しているのかとのご質問です。まず、グリーン購入に関する統一的な国際基準というものはないものと認識をしております。一方で、このグリーン購入方針というものは、国の環境物品等の調達の推進に関する基本方針というものと、基本的な趣旨や水準については同等以上としてございまして、このグリーン購入方針に基づき策定されたグリーン購入ガイドにおきまして、いくつか項目定めている

んですけれども、そこで水準1として定めたものは、原則として仕様に盛り込んで、契約上の義務として取り組んでいるという状況でございます。

1枚、おめくりください。項番9の労働パートの導入文に関してでございます。ご指摘を踏まえて、都の政策の方向性を踏まえた記載内容の追記を行ってございます。

項番の10につきましては、前回会議でのご指摘を踏まえ、フリーランスの方への対価である報酬という言葉を追記してございます。

項番11の労働時間等に関する規定の適用除外についてでございますが、こちらは労働基準法41条に定める適用除外のことを意味してございまして、改正後労働基準法におきましても、引き続き残る部分であると考えておりますので、記載をそのまま残してございます。

次のページ、41ページでございます。項番13のご指摘、技能実習生からの手数料徴収の件でございますが、ご指摘を踏まえ、仲介手数料を徴収していないことの確認を義務的事項として記載を修正してございます。

項番16の贈収賄という記載についても、ご指摘を踏まえて贈賄という表現に変更いたしました。

1枚、おめくりいただきまして、42ページでございます。項番17は、公正な取引勧告の基準で遵守すべき法令について、独禁法や下請法だけではない旨のご指摘でございましたけれども、ご指摘のとおり修正をしてございます。以上が前回会議指摘事項への対応状況としてご説明となります。

次ページ以降、修正後の調達指針案について資料に掲載してございます。確認いただけますと幸いです。駆け足となりましたが、資料についての説明は以上となります。どうぞよろしくお願いいたします。

【諸富座長】ありがとうございます。では、今のご説明を巡ってご質問・意見ございましたら挙手いただければと思います。よろしくお願いいたします。山田委員どうぞ。

【山田委員】ご説明どうもありがとうございます。まず一つ目、大きい指摘としては用語の定義の所なのですけれども、指針としてわれわれ独自の使い方をするから、こういう定義が必要だという定義だと思うんですね。用語の解説はまた別の話だと私は認識しています。正直、私もオリパラとか万博に関わっていて、定義の所をちゃんと実は見ていなかったということを自分でも気が付いたのですが、今日おっしゃられたように、調達物品等を工事・物品委託等にするというのは、われわれのこの指針の中でのやり方なので、こういったものというのは定義すると思うのですが。リプロダクティブヘルス・ライツとか、あとディーセントワークとか、ライフ・ワーク・バランスとか、これらについては正直言うと、この右側の意味で書いてあるところでは足りないと思うことも山ほどあって。逆に議論を呼んでしまうような書き方もあるかと思うので、ここでどうしてもわれわれの指針のストラクチャーとして必要な定義に絞って、他の用語は本文の中で解説するような形、もしくはILOの何とかを参照というふうに書かれるのがいいのかなと私は感じています。

調達物品等を工事・物品委託等とされたということなのですが、どうしても委託という言葉

葉が引っかかる場所もあって、工事・物品委託等の調達過程という用語を、日本語として咀嚼するのが難しいなというのが正直な感想であります。

それから、サプライチェーンは事業者であり、調達過程はプロセスであるというところで理解をしました。それから、デューディリジェンスに関しては、これもこれだけ読むと開示のところまで入っていないので、いわゆる本文との整合性の問題だと思うのですが、開示が入っていないなと感じました。

それから、こういったオフセットスキームというのも、ここで重要な定義を特別にしてあるのか、それともそうではないのかというところに入れるかどうかは変わってくるかと思っています。

疑問に思ったのが、労働者等という所なのですが、本文の中の使い方では労働者等と書いてある所と労働者とししか書いてない所があって、これは全て労働者等に本文で統一すべきなのかと思いつつ、労働者と労働者等は違うのかということを説明ください。それから、外国人・移住労働者の定義を作ったがために、ここに労働者等は含まれないのかという、当然、ここでいうところの労働者も労働者なののですが。その辺、実は外国人・移住労働者だけは別扱いに見えてしまう可能性もあるのかなと思っています。定義に関しては以上です。

【諸富座長】続きまして富田委員。

【富田委員】ありがとうございます。今、山田委員からもご意見ありましたが、定義の所、これ確かにどれくらい細かく書くかとか、何を定義にするかは悩ましいところだなと思うので、考え方を整理したほうがいいかなとは思いました。中身について今書いてあることで少し気になったという点をご指摘させていただくと、まず、この調達物品等というか、修正後は工事・物品委託等なのですが、この意味を考えた時に、例えば、ソフトウェアみたいなものが含まれるのかとか、あとは人材派遣みたいなものというのも、入ってくるのではないかなと思うのですが。この表現だけだとあまりそういうのが該当しないように見えなくもないなというところで、まず気になったところですね。

あとは外国人・移住労働者の所ですが、これはどちらかというと外国人の定義で、この移住労働者の場合は、必ずしも外国人でない方もいらっしゃる。いわゆる出稼ぎ的な方というのは、これはこの表現だとカバーがされていないのかなと思いましたので、この辺はある程度、修正をしていただいていいのではないかなと思いました。

あとですね、通報の受付についての話で、今回、通報受付対応点検委員会が登場したのですが、これが36ページにあるこの案件処理プロセスの所に出てこないで、多分想像するにこの上から二つ目の処理案件開始の審査という所で、この新しい委員会が登場してくるのかなというふうに思いましたので、その関係性を明確にしていきたいなというところですね。

あと、この前の35ページのスライドで、履行完了後一定期間以内のものと、確かに時効みたいなものは無いといつまでも面倒見なきゃいけないというのはあるのかなと思いますので、これは良いかと思いますが。気になりましたのはこれ終わった後、例えば工事が完了

して、東京オリパラのときもそうだったと思うのですが、完了した後に通報が来た場合。これは、事業者側、利用者側がどこまで是正をしなければいけないのかというか、そこが結構中心になりがちだと思うのですよ。もう契約も一応満了してしまっ、支払いも済んでしまいましたという、それから何か後から言われても、いや、知らないよって。いわゆるやり逃げ的なことがいかに発生しないようにするかというところは、一つポイントではないかと思うので、必ずしも本当にその是正ができないケースというのは、当然あると思うのですね。オリパラでも指摘されていたと思いますが、例えば熱帯雨林の破壊みたいなもの、切ってしまったらもとに戻らないということがあると思うので、そういったケースをどうするかというところなのですが、当然可能な限り是正措置はやってもらうというのとともに、この契約締結ができる参加資格を極端な場合は剥奪するとかですね。そういったことがつながってこないといけないのかなと、そういう強制措置がないと。東京都の場合はいわゆる製造業みたいなところではないので、サプライヤーが一定していて、長年の取引っていう場合だけではなくて、一過性のものも結構あるのではないかと思います。ですからそういうところに対処するような方法は、少し入れ込んでおいたほうがいいのではないかなと感じました。私からは以上です。

【諸富座長】はい。分かりました。他にはいかがでしょう。眞保委員、どうぞよろしくお願いいたします。

【眞保委員】ありがとうございます。36 ページの所なのですが、この通報受付窓口の案件処理プロセスの中には、通報された方へのフィードバックの矢印がないので、この辺り、どの段階でフィードバックをするのか明示していただけたらと思いました。以上です。

【諸富座長】ありがとうございます。他にはいかがでしょうか。では、ここまでのところをまとめて事務局に回答をいただけますでしょうか。

【臼田契約調整担当課長】ありがとうございます。まず用語の定義と解説、確かにごっちゃになってしまっているところがあるかと思いますので、ただ一方で、いろんな方が見たときに、なかなかなじみのない言葉について、この中で何も解説がないと何のことやらということもあると思いますので、そこはバランスとかを含めて整理をさせていただきたいと思います。あくまでも一般用語としての、例えば、デューディリジェンスですとか、苦情処理メカニズムといった用語について、あとは先ほどご説明したような受注者とか、そういったことの定義の話と、ここは切り分けて工夫して表現できるように考えたいと思います。

あと、諸々ございましたが、移住労働者の話とか、外国人ではないのではないかな、そこについても検討させていただきます。あと、委託という所の表現に関して違和感が、というところですが、この辺りは定義の所で少し表現を工夫して、例えば、ソフトウェアですとか派遣の話も含めて、受注者も分かりやすい表現がいいのかなと思っておりますので、その辺りを工夫して記載できればというふうに考えてございます。

【山田委員】話の腰を折って恐縮なのですが、ここで委託と使われているのはどうしてですか。物品委託にかかるのですか、これは。

【臼田契約調整担当課長】物品契約、いわゆる物品調達と委託契約を、われわれはよく総合して物品委託契約というふうに呼んだりするのですね。そこで工事・物品委託という形になっていまして、物品を委託するように思えてしまうかもしれないのですけれども。大きくは、その二つのグルーピングの中で、われわれは契約を管理したりする面がございますので、そういう意味合いでこういったことを書かせていただいております。

【山田委員】正直、分かりにくいですね。

【臼田契約調整担当課長】その辺り、物品の委託のように捉えられると。

【山田委員】物品委託はこれ、四文字熟語ですが、それは都が作った四文字熟語ですよ。

【臼田契約調整担当課長】はい、そうです。

【山田委員】そうですよね。法律上から見ると、委託はそれだけで法律的な意味を発生する言葉ですよ。

【臼田契約調整担当課長】ご指摘は理解いたします。その辺り、少し検討させていただきま。ただ、われわれがよく使っているところではあったので、こういう形で使わせていただいたという状況でございます。

あと、その他ですね、通報受付対応点検委員会の役割がプロセスの中に出てこないという話がありました。ここについてわれわれも多少、説明が不足していたかもしれませんが、通報受付対応点検委員会については、個別の処理そのものについて、何か関与するということを基本的にはあまり想定してございません。あくまでも東京都が行った一定の期間における通報受付対応のプロセス、これが適切に行われていたのかどうか、助言委員会の関与も含めて、処理を開始するしないの判断も含めて、どのような形で判断に至ったのかといったプロセスを点検していただくということを想定してございまして、個別の案件に関して何か点検していくとか、そういうことを現状では考えてございません。あくまでも個別の案件については、助言委員会のほうの委員が関与・助言をしていただくということで考えてございます。

あと、完了後の案件に関しての是正の話もございました。これは、われわれとしても非常に悩ましいと考えているところございまして、やはり事後的に何かを受け付けたときに、どこまで改善というものができるのか、期待できるのかということに関して、そこについては、さまざまな事例を研究する必要があるのかなと考えてございますが、その先にある、例えば、ペナルティーとしての資格の剥奪というお話がありましたけれども、われわれの指名停止措置というような制度も持っておりまして、一定期間、入札契約等に参加させないことをする、そういった措置を持っております。そういった所にこういった遵守違反の行為というものを、あらためて定義をしてやっていくということも一つ、手法としてはあり得るのかなとは思っておりますが、その辺り、どこまで客観性を持って違反なのかということを確認できるのかということも、やはり重要なことと思っておりますので、そういった制度が運用できるのかということについても、併せて検討していきたいと考えてございます。

あとは、通報案件の処理のプロセスに関して、通報した方などへのフィードバックの矢印



がないのではないかなというようなご指摘については、こちら非常にシンプルにこのフローを作ってしまったので、あらためて検討させていただきたいと思います。当然、案件を審査するしないの判断ごとに、一定のフィードバックを通報者に対して行っていくという形になろうかなと思っております。

【諸富座長】はい。ありがとうございます。一応、予定されていた時間は過ぎたのですが、言い足りなかったと、ここはぜひ検討してほしいといった点がございましたら、簡潔にご発言いただければと思います。堀田委員、どうぞ。

【堀田委員】時間超過しているところ、すみません。1点だけ。通報の取り扱いなのですが、これは公共工事の、例えば、いわゆる建設工事の請負契約に関する紛争に類するものが想定されるかと思うのですけれども、それを含めるのでしょうか。既に建設業法においてその枠組みがあるので、重複するかと思うのですけれども。

【臼田契約調整担当課長】はい、ありがとうございます。35ページをご覧いただきたいのですが、他、紛争処理手続きにおいて係争中であるなどの場合というように、こちらは対象外と考えてございまして。当然、餅は餅屋ではないですけれども、そういった専門的な部分で紛争処理の手続きに入っているものについては、わざわざこちらのほうで対象とはしないというような形で考えてございます。

【堀田委員】分かりました。

【諸富座長】はい。他にございますでしょうか。どうぞ。

【山田委員】後半のオリパラと万博と指針が三つに並べた表の赤字になっている所は、今回、挿入というか修正されたところでしょうか。

【臼田契約調整担当課長】これまで変更・追記等を行った部分を赤字としております。

【山田委員】なるほど、分かりました。気になったのが、人権の所なのですが、52ページの東京都の方針という所で、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンという所なのですが。この人権に関する不当な差別って、まず不当でない差別はあるのかという。それから、どうしても人権というと人を差別するしないという話だけになってしまっているのですよね。都の方針としてそれが大事だというのは分かるのですが、差別は人権侵害の一つの形態であって、権利自体享受できない状況だとか、それを確保しなくてはならないというのが、都のやるべきことでもあるので。都の方針として、そのダイバーシティ・アンド・インクルージョンというのがあるというのは理解しておりますが、ただ、ここの指針の頭の所に持ってくると、差別の話だけをしているねというふうにどうしても見えてしまうなというのがあります。以前に指摘しなかったのかもしれないのですが、人権に関しては、その点を思いました。

それから、チェックリスト案は、出ているのですでしたか。まだ出てないですね。なので、やはり指針案のいわゆる受注者の責任の所で、推奨になっていきますけれども、DD とていうのはどこまでやるのか、チェックリストとの整合性をとる。それから誓約書の中身の案ですね。そういったものとやはり照らし合わせ、並行して作りながら整合性を合わせながら、こ

の受注者の責任という所をきちんと規定していく必要があるのだらうなと思いました。

最後に1つ、38 ページで、適正な金額の所。ここはもう社会全体でというご回答だったのですが、先ほど、堀田先生からのご指摘もあった片務性の解消等々といういろいろつながる話で、やはり今回、都として新たにこういったことをといたときに、その部分、もう少し社会全体でというのはいしょうがないとしても、その辺りはやはり発注者の状況を受注者が受け入れて何か対応しなければいけないのだというふうに、結局、押し付けのように思わせてしまうといけませんので、この辺りは長期的な課題として考えていただければなと思いました。

【諸富座長】では、事務局からお願いします。

【臼田契約調整担当課長】はい。まず人権の前文の部分につきましては、ご指摘踏まえて、検討させていただきたいと思います。あと、チェックリストに関しては、まだお示しできておりませんので、どういう形で、どこまで何を求めていくのかというところについては、次回以降の会議において何らか案をお示しできればと考えてございます。

そして、最後にご指摘のございましたコストの話ですね。調達指針遵守のためのコストに関して、非常に悩ましいところというか、難しいところでございます。やはり公正・適正な予定価格を積まなければいけないというのが大原則です。それに当たって、われわれがこういったことを求めるのであれば、それに関わるコストというのは、当然、そこに折り込むべきだろうというのもそのとおりです。

ただ一方で、それをどのように適正に算定するのかということについては、非常に課題が多いと考えてございます。なかなかそれに関する相場というものが、現状、社会において存在しないというところがございますので、先生がおっしゃるように、まさに長期的な課題になってくるのかもしれないですけど、当然、こういったものを義務としてやるのであれば、それに関わって必要なものは見ていくというところもあるのだらうと思います。一方で、その企業そのものとして、当然、取り組まなければいけないというところで、われわれとしても目指すべきものをお示ししているという点もございますので、その辺りの切り分けというのは、非常に難しいのかなと思っています。まさに研究していくべき課題かなと考えているところでございます。

【諸富座長】ありがとうございました。では、以上で事務局説明と意見交換については、終わりにさせていただきたいと思います。

本日は人権というテーマについてのディスカッションでしたけれども、今日佐藤先生から出されたご意見や、最後にスライド1枚でコメントが付けられていましたけれども、それに対する対応というのは、また次回ということでよろしいでしょうか。

【臼田契約調整担当課長】はい。次回に向けて見解を示させていただきたいと思います。

【諸富座長】前回はゲストの方々にプレゼンしていただいて、その場でちょっと委員も含めてディスカッションして、どういうふうに盛り込んでいくかの基本的な議論をやったと思いますが、今日はそれができなかったですけれども、またそれは次回、併せて事務局からも

出していただいて、その上での議論というふうにさせていただきたいなというふうに思います。本日はどうもありがとうございました。お疲れさまでございました。では、事務局からその他として何かございましたら、よろしくお願いします。

【臼田契約調整担当課長】はい。それでは、今回の第5回の会議に関しまして、ご案内いたします。11月27日を現在予定してございます。本日の議論を踏まえまして、修正等を行った調達指針案を、またお示しさせていただきたいと考えております。こちらからの説明は以上となります。

【諸富座長】それでは、本日予定されておりました議事次第については全て終了いたしました。進行を事務局にお返しします。

【須藤契約調整担当部長】諸富座長ありがとうございました。委員の皆様方にも長時間にわたり、ご意見いただきましてありがとうございました。本日十分にお時間取れていない部分もございますので、資料等見ていただいて、ご意見等ありましたら、メールなどでお寄せいただければと存じます。本日頂いたご意見受け止めながら、次回以降、調達指針案を作成してまいります。それでは、令和5年度第4回社会的責任に配慮した調達に係る有識者会議を閉会とさせていただきます。ありがとうございました。

— 了 —