

ビジネスと人権： 企業対応のポイントは何か



中央学院大学現代教養学部 教授
東京大学 名誉教授
アンダーソン・毛利・友常法律事務所 客員弁護士
中川 淳司

ビジネスと人権に関する国際連合（以下「国連」）の指導原則は、企業がその事業活動において人権を尊重する責任を果たすための指針を提供する。企業は指導原則に基づき、人権に対する悪影響の防止と被害者の救済に取り組む人権デューディリジェンスを実践することが求められる。

1. ビジネスと人権に関する指導原則とは何か？

ビジネスと人権に関する指導原則（以下「指導原則」）は、国連人権理事会が2011年に承認した文書であり、企業が事業活動を通じて人権を尊重する責任を果たすために取り組むべき基本方針と体制整備の具体的な指針を詳細に定めている^{注1}。指導原則の背景には、1990年代以降、国際的に事業を展開する企業がそのサプライチェーンにおいて人権侵害を引き起こした事例に国際的な注目が集まったことがある。1997年には、スポーツ用品メーカー・ナイキのインドネシアやベトナムの下請け工場での日常的な児童労働が発覚し、ナイキ製品のボイコット運動につながった。この事件をきっかけに、企業がその事業活動を通じて人権を尊重する責任を果たすよう求める声が高まった。これに対応するため、国連事務総長により2005年に「人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する事務総長特別代表」に任命されたジョン・ラギー教授（ハーバード大学ケネディ行政大学院）が取りまとめたのが指導原則である。

指導原則は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、人権侵害に対する救済へのアクセスの3本の柱で構成されている。なかでも、人権を尊重する企業の責任に関わる原則11～24は、企業がその事業活動を通じて人権を尊重する責任を果たすために取り組むべき方策と、それを実施するための体制づくりについて、具体的な指針を提供している。さらに、原則28～31は人権侵害に対する救済へのアクセス手

続として企業が設けるべき仕組みについての指針を提供している。

2. 指導原則の法制化の動き

指導原則には法的な拘束力はない。企業が人権を尊重する責任を果たすための取り組みを進めるに当たって自発的に参照することが期待されている。しかし、近年、欧米諸国を中心に、指導原則が定める人権侵害リスクの回避・軽減のための調査、人権侵害を引き起こした場合の対応やステークホルダーとの対話のプロセス（人権デューディリジェンス、以下「人権DD」）の実行を法律によって企業に義務付ける国が増えた（表を参照）。法制化の動きに合わせて、欧米では人権DDを実践する企業が増加している^{注2}。

日本政府も、企業が人権DDを実施することを期待するに留めるとしていた従来の姿勢を改め、より積極的に企業に人権DDの実施を求める方針を採用するに至った。本件9月には、企業が人権DDの体制を整えて実施するためのガイドラインを公表した^{注3}。日本企業、特に国際的に事業を展開する日本企業は、今後、指導原則に沿った人権方針の策定と人権DDの体制整備と実施、さらに、人権侵害に対する救済へのアクセス手続の導入に取り組むことが求められる。表で示した欧米など各国の人権対応の義務付けの内容は国によってまちまちであり、これらの国で事業を展開する企業は何を義務付けられているかを確認する必要がある。しかし、3で見える人権対応をフルセットで実施すれば、いずれの国の法制にも対応することができる。企業はフルセットの人権対応を実施することが求められる^{注4}。

3. 指導原則が企業に求める人権対応

指導原則は、企業に対して、その事業活動において人権に対する悪影響を引き起こすことを回避し、実際に悪影響を引き起こした場合はそれを軽減・解消する

表 人権デューディリジェンス（人権DD）法制化の動向

米カリフォルニア（加）州	サプライチェーン透明法	2010年制定 2012年施行	加州で事業を展開する売上げ1億ドル以上の企業	サプライチェーン上の奴隷労働や人身売買をなくす取り組みについてホームページでの開示を義務付け
イギリス	現代奴隷法	2015年制定・施行	英国で事業を展開する売上げ3600万ポンド以上の企業	「奴隷と人身取引に関する声明」を毎年開示することを義務付け
フランス	親会社と発注企業の注意義務に関する法律（注意義務法）	2017年制定・施行	2連続会計年度終了時にフランスに所在する企業で、国内従業員5000人以上または国内外従業員1万人以上の企業	人権DDの実施、開示を義務付け
オーストラリア（豪州）	現代奴隷法	2018年制定 2019年施行	豪州で事業を展開する売上げ1億豪ドル以上の企業	現代奴隷制度のリスク評価方法と軽減措置の報告を義務付け
ドイツ	サプライチェーン法	2021年承認 2023年施行予定	ドイツを本拠地とする企業、ドイツ国内に支店または子会社をもつ企業（2023年は従業員3000人以上、2024年以降は1000人以上）	人権DDと環境DDの実施・開示を義務付け
EU	デューディリジェンス指令	2022年2月 指令案公表	域内企業のうち、(a) 全世界売上1億5000万ユーロ超で従業員500人超、(b) 全世界売上げ4000万ユーロ超で従業員250人以上、かつ人権・環境の高リスクと指定された繊維、農林水産、鉱業等の売上げ50%超。域外企業で、域内売上げが(a)または(b)。	(1) 企業方針にDD方針を取り込む (2) 実際の・潜在的な悪影響を特定 (3) 潜在的悪影響に対して予防行動計画を策定・実施 (4) 実際の悪影響に対して是正措置計画を策定・実施 (5) 苦情申立制度を設置 (6) 自社・子会社・取引先の企業活動と上記の対応策の評価を少なくとも12カ月ごとに実施 (7) DDの内容を公表する 採択されれば2年間の国内法制化期間を経て加盟国で適用開始。(b)についてはプラス2年間の猶予期間。

出典：筆者作成

ことを求めている。企業が人権に対する悪影響の発生に直接加担している場合だけでなく、サプライヤーなど、ビジネス上の関係先で人権に対する悪影響が発生した場合についても、企業はそれを軽減・解消する責任を負うとするのが指導原則の方針である。その意味で、指導原則が企業に求める人権対応は全社的な取り組みであり、企業の経営陣は人権対応の立案と実行に責任を持って取り組まなければならない。具体的な取り組み

図 企業のビジネスと人権に対する取組みの3本柱



出典：ライオン株式会社「人権デューディリジェンス」
<https://www.lion.co.jp/ja/sustainability/humanrights/duediligence/>

として、指導原則は（1）人権を尊重する責任を果たすことをコミットする企業方針の策定、（2）人権DDの体制整備と実施、（3）人権侵害に対する救済へのアクセスの整備をあげている（図を参照）。以下、概説しよう（カッコ内は指導原則の原則番号を示す）。

（1）人権に関する企業方針の策定

人権を尊重する責任を定着させるための基盤となる取り組みとして、企業は、経営トップが承認した人権方針を策定すべきである（原則16）。人権方針の策

定に当たっては社内外から専門的助言を得ること、策定された人権方針を自社のホームページなどを通じて公表し、全社員、取引先その他の関係者に伝えること、全社的に人権方針を定着させるため、自社の事業方針や事業運営の手続きに反映させることが求められる。経済産業省と外務省が2021年11月に上場企業を対象として実施した「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」によれば、回答企業の69%が人権方針を策定済みと回答している^{注5}。

人権方針の代表的な柱立ては以下の6項目である。
 ①国際的な基準に従い、人権を尊重する責任を果たすことを宣言する、②方針の適用範囲を明示する（役職員・グループ会社には直接適用、取引先へは遵守を依頼）、③法令の遵守と人権DDの実施を宣言する、④人権に対する取り組みの実施体制・管理体制を説明する、⑤人権に関する社内教育の実施方法を示す、⑥ステークホルダーとの対話・協議、情報開示などを積極的に行っていくことを宣言する^{注6}。

（2）人権DDの体制整備と実施

人権への悪影響を特定し、防止し、軽減し、対処するため、企業は人権DDを実行する（原則17）。人権DDは、①人権への影響評価、②予防・是正措置の実施、③モニタリングの実施、④外部への情報公開、という4段階のプロセスとして実施される。企業がM&Aを実施する際に行われる原則として1回限りのデューデリジェンスと異なり、人権DDは企業が事業活動を通じて以上の①から④を継続的に実行するプロセスである。また、業容の拡大や情勢の変化、サプライチェーンの変更に応じて適宜その内容を修正・発展させていくことが求められる。

① 人権への影響評価

人権への影響評価の対象は、(i) 企業がその事業活動を通じて引き起こす人権への悪影響だけでなく、(ii) サプライチェーンでの取引関係などにより企業の事業、製品またはサービスに関係する人権への悪影響も含まれる。実際に生じている悪影響だけでなく、悪影響の生じるリスクがある状況や事態を特定することが大切である。悪影響が生じるリスクは企業の事業分野や規模、取引関係などのサプライチェーンの状態や事業を展開する国により異なる。あらゆる悪影響に対処することは現実には難しいため、最も重大な人権リスクを特定して対処することに重点を置く必要がある（原則24）。人権リスクの重大性の決定に当たっては、人権への悪影響の深刻さ（悪影響を受ける人の数、是正の難しさなど）、悪影響の発生頻度の高さ、自社の事業にとっての重要性などを考慮する。

② 予防・是正措置の実施

企業は、人権への影響評価の調査結果に関連する社内部門に提供して、適切な対処策をとる（原則19、22）。企業は人権への悪影響を生じさせた場合はその悪影響を是正し（被害者への救済の提供、悪影響を生じさせた関係者の処分、関連する社内規定の修正な

ど）、悪影響の生じるリスクがある場合はその発生を防止するために必要な手段をとるべきである。事業活動を通じて人権への悪影響を生じさせ、または悪影響を生じるリスクがある場合は、関係部署を通じた悪影響の是正または防止に取り組む。

サプライチェーンでの二次サプライヤー以降の取引関係により悪影響が生じ、または生じるリスクがある場合は、企業が直接に悪影響に関与していないため、対処がより難しい。企業が取引関係を通じて悪影響を予防または是正する影響力を持つ場合は、それを行使すべきである。サプライチェーンの二次サプライヤーなどが関与しており、企業が影響力を欠いている場合でも、当該サプライヤーに対するインセンティブの提供、一次サプライヤーとの協力などを通じて、影響力を強め、悪影響の予防または是正に取り組むべきである。

企業が悪影響を予防または是正する影響力を欠き、影響力を強めることもできない場合がある。その場合、企業は取引関係の終了を検討すべきである。ただし、取引関係の終了によって人権への悪影響が出ることは避けなければならない。悪影響が長期にわたって継続し、企業が取引関係を続けている場合、取引関係の継続がもたらすマイナスの帰結（評判、財務上または法律上の帰結）を受け入れる覚悟をすべきである。この場合、企業は少なくとも悪影響を軽減するために継続的な努力をしていることを証明できるようにすべきであろう。

③ モニタリングの実施

企業は、対処策が悪影響の軽減や回避に有効かを検証するために追跡調査（モニタリング）を実施する（原則20）。モニタリングは、企業の人権方針が適切に実施されているかどうか、確認された人権への悪影響に効果的に対処してきたかどうかを企業が知り、対処策を継続的に改善していくために必要である。モニタリングは、関連する社内の報告プロセスに組み入れられるべきである。企業は、監査など、既存の社内モニタリングのツールを活用してもよい。後述する苦情処理メカニズムは、人権DDの有効性に関して、直接悪影響を受けた人々からの重要なフィードバックを提供する。

④ 外部への情報公開

企業は、人権への悪影響にどう対処したかを外部に情報提供する（原則21）。情報提供は、悪影響を受けた個人や集団、その他投資家などのステークホルダー

への透明性や説明責任を果たす手段である。情報提供には、対面での会議や協議、正式な公開報告書など、さまざまな方式があり得る。伝統的な年次報告書やサステナビリティ報告書だけでなく、財務・非財務統合報告書、企業のホームページの更新なども情報提供の手段となり得る。

提供される情報には、企業がどのように人権への悪影響を特定し対処したかに関する項目と指標を含めるべきである。情報提供の内容と信頼性を強化するため、提供された情報を独立した第三者が検証する手続きの導入を検討すべきである。

(3) 救済へのアクセスの整備

人権への悪影響の誘発・助長を確認した場合、企業は正当なプロセスを通じて救済を提供する（原則22）。企業自らが迅速で実効的な救済を与える苦情処理メカニズムを設立すること（原則29）が求められる。具体的には、国内外の従業員、製品・サービスの顧客、人権の悪影響の被害者などのステークホルダーが利用できるホットラインの設置や自社ホームページへの苦情処理窓口の設置などが考えられる。あるいは、業界団体やその他のステークホルダーが関与する連携型の苦情処理メカニズムに参加すること（原則30）も考慮に値する。いずれの場合も、企業は被害者が苦情処理メカニズムに直接アクセスし、実効的な救済が得られるよう保証する責任を負う。

4. 人権対応は経営課題である

ビジネスと人権に関する指導原則に沿って人権方針を策定し、人権DDの社内体制を整備してこれに取り組み、被害者に実効的な救済を与える苦情処理メカニズムを整備して運用することは、今日の企業にとって重要な経営課題である。事業活動において人権への悪影響が発生した場合、仮に自社が直接には関与していない、サプライチェーンの関係先での悪影響であったとしても、企業の評判は地に落ちて投資家や株主の反発を招き、投資資金の引上げや株価の下落、自社製品・サービスのボイコット運動につながるリスクがある。企業の経営陣は、このようなリスクを回避するため、ビジネスと人権課題に真剣に取り組む必要がある。しかし、このような受け身の姿勢で取り組むのはやや近視眼的な発想である。人権課題に真剣に取り組む企業は、ESG投資家や株主からその企業価値を高く評価されるだろう。従業員の評価も上がり、ひいては採用や雇用にもよい影響が期待できる。企業の経営陣は指導原則に沿った人権対応のプラスの側面を十分

に認識し、率先して人権対応を主導するべきである。それが令和の時代の「よき企業市民」を成り立たせる条件となる。人権対応は企業経営の一丁目一番地と心得たい。

注1：ビジネスと人権に関する指導原則及び各原則の解説の日本語訳は以下からアクセスできる。

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
ビジネスと人権に関する指導原則の詳細な解説として、参照、日本弁護士連合会国際人権問題委員会『詳説 ビジネスと人権』現代人文社、2022年。

注2：人権DDを実践する欧米企業の事例紹介として、以下を参照されたい。Business & Human Rights Resource Centre, Due Diligence Examples & Case Studies, Incl. HRIA.

<https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/ue-diligence-examples-case-studies-incl-hria/>

注3：ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「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」2022年9月13日。

<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

注4：ビジネスと人権に関する日本の各社の取組事例として以下を参照されたい。外務省『「ビジネスと人権」に関する取組事例集』令和3年9月。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100230712.pdf>

注5：経済産業省・外務省『「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」集計結果』2021年11月、4ページ。
<https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001-1.pdf>

注6：日本企業が策定した人権方針の事例として、前掲注4を参照。

(筆者略歴)

1955年広島県広島市生まれ。東京大学法学部卒、同大学院法学政治学研究科博士課程単位取得退学。法学博士。東京工業大学助教授、東京大学社会科学研究所助教授、同教授を経て、2019年より中央学院大学現代教養学部教授、アンダーソン・毛利・友常法律事務所客員弁護士。東京大学名誉教授。

