

ビジネスと人権をめぐる 実務上の留意点(前編)

2024年7月29日(月)



Nakagawa Junji

中川 淳司

当会会員

【略歴】

1955年 広島県広島市生まれ
1979年 東京大学法学部卒業
1988年 東京大学法学博士
1990年 東京工業大学工学部人文社会群
助教授
1995年 東京大学社会科学研究所助教授
2000年 東京大学社会科学研究所教授
2019年 中央学院大学現代教養学部教授
(現職)
2019年 アンダーソン・毛利・友常法律事
務所弁護士(現職)
2019年 東京大学名誉教授(現職)
2020年 中央学院大学社会システム研究
所長(現職)

CONTENTS

I 今、なぜ「ビジネスと人権」か？

- ① 企業が直面する「人権リスク」
- ② 「ビジネスと人権」をめぐる国際的動向と日本

II 「ビジネスと人権」で何が企業に求められるか

- ① 参照すべき文書
- ② 「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ③ 「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」
- ④ 「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実務参照資料」
- ⑤ 「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」

III 「ビジネスと人権」の実践に取り組む

- ① フルセットの人権尊重取組を
- ② 人権方針の策定

〈次号掲載〉

- ③ 人権DDの実行
- ④ 救済へのアクセスの保証

IV 「ビジネスと人権」の実務上の課題と対応策

- ① 人権リスクの特定
- ② 是正・軽減・防止措置
- ③ ステークホルダーとの対話(エンゲージメント)

V ビジネスと人権:まとめ

I

今、なぜ「ビジネスと人権」か？

1 企業が直面する 「人権リスク」

伝統的に人権保障は国家の義務と考えられてきました。皆さんも憲法なりを学ばれたときに人権というのは国家が国民に対して負っている義務であると。国民はそれに対して、国家に対して権利

として人権を持っているということで、国家と国民あるいは個人の関係で成り立つものであると、そういうふうに教わってきたと思います。これに対して、企業の活動が人権に与える影響というものに対する社会的な関心が高まってきました。とりわけグローバルに事業展開をする企業が、そのサプライチェーン上で人権侵害を生じさせているケースが問題となりました。

やや古いケースですが、1997年には、海外の製造委託先工場で児童労働が発覚し、不買運動に発展したナイキのケースがありました。また最近では、強制労働が指摘されている新疆ウイグル自治区で生産された綿を製品に使用している疑いで、アメリカ及びフランスの当局の調査対象となったユニクロのケース(2021年)がありました。これらのケースで、サプライチェーン上の人権侵害を指摘されて企業にさまざまな不利益が生じるという「人権リスク」に企業が直面しているという状況があります。企業にとっての人権リスクの具体的な内容としては、製品・サービスの不買運動であるとか取引先から取引を停止されるとか、あるいは投資先としての評価が下がるとか投資候補先からの除外、投資引上げの検討対象化といったリスクがあり得るということです。

他方で、企業が人権を尊重する責任を果たすことを通じて、企業経営の上でプラスの影響を享受することができます。その意味で、人権尊重は企業の経営戦略としての意味を持ちます。人権尊重の取組を実施して適切に開示することにより企業のブランドイメージが向上し、投資先としての評価が高まり、取引先との関係が向上し、新規取引先の開拓につながるとか、あるいは従業員の評価が高まることで優秀な人材の獲得・定着といった効果、そういう意味での企業の競争力や企業価値の向上が期待できるということです。

経営戦略として積極的に人権尊重に取り組むことが大切であるということを、重ねてクライアント企業の方に伝えていただければと思います。

2 「ビジネスと人権」をめぐる国際的動向と日本

1 ビジネスと人権に関する指導原則

国際的な動向に目を向けると、企業活動がもたらす人権への負の影響の大きさ、しかもそれを適切に統制できない社会のギャップというものが顕著になってきています。とりわけ国境を越えてサ

プライチェーンを展開する場合がそうです。

具体的な問題状況として、例えばサプライチェーン上で児童労働や強制労働が行われている、それに対して現地の労働法の基準が低いあるいは執行が不十分であるために、そうした状況が見過ごされ、あるいは容認されているということがあります。企業の本国法、例えば日本法は現地には適用がありません。国境を越えて活動する企業をダイレクトに規制する国際条約も存在しません。そうした問題状況の中で、1977年以降、国連で多国籍企業の行動綱領、コード・オブ・コンダクトの交渉が進んできました。しかし、この交渉は、投資を受ける側の途上国や人権NGOと、投資家本国である先進国や経済界とが対立して、結局交渉はまとまりませんでした。

そういう状況が長く続いていいた中で、2005年に国連の人権委員会がハーバード大学のジョン・ラギー教授を「人権と多国籍企業」に関する国連事務総長特別代表に任命しました。ラギー氏は2008年に「保護、尊重及び救済：ビジネスと人権のための枠組み」を人権理事会に提出しました。そして人権理事会の要請を受けてその3年後の2011年に、この枠組みを運用するための指針として「**ビジネスと人権に関する指導原則**」を人権理事会に提出し、人権理事会は同年6月16日にこれを全会一致でエンドース（支持）しました。

この「ビジネスと人権に関する指導原則」が、この分野における最も重要な基本文書です。指導原則という名称が示すとおり、これは法的な拘束力を持たないいわゆるソフトローの文書で、この指導原則自体は新たな法的義務を創設するものではないということが明記されています。しかし、指導原則が策定されて以降、企業に人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」）を促す動きが出てきました。

2 国別行動計画(NAP)

まず、人権理事会が指導原則の各国における実施状況のフォローアップを行っていて、その一環として、指導原則の普及・実施に係る国別行動計画(NAP; National Action Plan)を策定する

ように奨励しています。そして日本でも2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）」を策定しました。この行動計画の中で、日本政府は企業に対して、指導原則を踏まえて人権DDを導入するよう期待すると表明しています。

3 持続可能な開発のための2030アジェンダ

2つ目の動きとして、2015年に「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が策定されました。これはいわゆるSDGs（Sustainable Development Goals）を含んでいる国連の重要な文書ですが、その中で「我々は、ビジネスと人権に関する国連指導原則及び国際労働機関の労働基準、子どもの権利条約及び主要な多国間環境関連協定等の締約国において、これらの取決めに従い労働者の権利や環境、保健基準を守りつつ、ダイナミックかつ十分に機能する民間セクターの活動を促進する」と述べています（67節）。「我々は」とい

うのは「国連加盟国は」という意味ですが、「ビジネスと人権に関する指導原則」に取り組む民間セクターの活動を国連加盟国の政府が促進するということを述べています。

4 欧米で広がる法制化の動き

そして第3に最近の動きとして、特に欧州を中心として人権DDを国内法で義務付けるという動きが広がっています。（図1）

この中では、EUの企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令、CSDDD（Corporate Sustainability Due Diligence Directive）が特に重要です。2024年5月に採択されて、全世界売上高が一定以上の域内企業及び域外企業に対して、人権DDと環境DDの実行を義務付けるというものです。このDD指令は2024年7月25日に発効しました。発効から2年後の2026年7月25日以降、EU加盟国の国内法で実行に移されるということになりました。EUの全ての加盟国が、これに従っ

図1 欧米で広がる人権DD法制化の動き

| 国・地域 | 法令 | 時期 | 対象企業 | 概要 |
|-----------|-----------------------------|------------------------|---|---|
| 米カリフォルニア州 | サプライチェーン透明法 | 2010年制定 2012年施行 | カリフォルニア州で事業を運営する、年間売上1億ドル以上の小売業者・製造業者 | サプライチェーン上の奴隷労働や人身売買をなくす取組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 | イギリスで事業を行っている世界売上高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 | 注意義務法 | 2017年制定・施行 | フランス国内に所在し、フランス国内で従業員5000人以上、または国内外で1万人以上の企業 | 人権DDと環境DDの実施、開示を義務付け |
| オーストラリア | 現代奴隷法 | 2018年制定 2019年施行 | オーストラリアで事業を行う連結収益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 |
| スペイン | 非財務情報開示義務 | 2018年制定 | 従業員250人以上の①金融・投資企業、または②過去2年以上にわたり2000万ユーロ以上の投資実績、年間売上4000万ユーロ以上の企業 | 人権DDのモデルや人権侵害に関わる苦情件数の報告を義務付け |
| オランダ | 児童労働注意義務法 | 2019年制定 2022年施行 | オランダに拠点を有し、同国市場に製品やサービスを提供する企業。または、拠点を有しなくとも、1年に2回以上同国市場に製品やサービスを提供する企業 | 児童労働に関して調査を実施し、調査したと宣言する声明文を当局に提出することを義務付け |
| ドイツ | サプライチェーンにおける企業のデュー・ディリジェンス法 | 2021年承認 2023年施行 | 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持つ企業（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 | 企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令（CSDDD） | 2024年5月採択 | 域内企業のうち、全世界売上4億5000万ユーロ超で従業員1000人超の企業/域外企業で、全世界売上4億5000万ユーロ超の企業 | (1) 企業方針に人権・環境DD方針を取り込む (2) 実際の・潜在的な悪影響の特定と評価 (3) 潜在的悪影響の防止 (4) 実際の悪影響の停止・最小化 (5) 苦情申立制度の構築及びステークホルダーとの有意義なエンゲージメント (6) DD実施方針及び手続の効果に係るモニタリング (7) DD結果の公表 2年間の国内法制化期間を経て加盟国で適用開始（ただし、国内法適用まで3年～5年の猶予期間を認める） |
| ノルウェー | 透明性法 | 2021年6月制定 2022年7月施行 | ノルウェー内外で商品及びサービスを提供するノルウェーの大企業、またはノルウェー国内に物品またはサービスを提供する大規模な外国籍企業 | バリューチェーンへの人権DDの実施、開示を義務付け |

図2 主要な海外法制の類型

| 類型 | 概要 | 国・地域 |
|--------------------------------------|------------------------------|--|
| 開示・報告義務型 | 人権リスクへの対応等に関する開示・報告を義務付け | ・カリフォルニア州 ・イギリス ・オーストラリア |
| デュー・ディリジェンス(DD)実施義務型 (開示・報告義務を含む) | 人権DDの実施、開示・報告を義務付け | ・ドイツ(環境DDも) ・フランス(環境DDも) ・ノルウェー ・オランダ ・スイス ・EUのCSDDD(環境DDも) |
| 輸出入規制型 | 強制労働による製造された 産品等に対する輸出入規制 | ・アメリカ(連邦) ・カナダ |

た人権DDの実施を企業に義務付けるということになりました。

海外の法制には3つのタイプがあり(図2)、1つは人権リスク対応に関して、どのような取組をしているのかという開示と報告を義務付けるというものです。これはカリフォルニア州の法律や、イギリス、オーストラリアの現代奴隷法がこのタイプです。

最も多いのはDD実施義務型という、DDの実施と開示報告を義務付けるというパターンで、先ほど触れたEUのCSDDDもこれに該当します。CSDDDは人権に加えて環境DDも義務付けるという内容になっています。

もう1つが輸出入規制型で、これは強制労働によって製造された産品に関して輸出入規制をかけるというタイプのものです。国によってタイプが異なるので注意が必要です。

各国の法制化の趣旨は「ビジネスと人権に関する国連指導原則」をはじめとする国際的な枠組みに従って、企業が事業活動で人権を尊重することを担保するのが目的です。規制が直接対象としている企業類型に該当する日本企業は当然ですが、そうでない企業も、規制対象企業とサプライチェーン上で取引がある場合は対応を求められる可能性があります。各国の法制が求める要件、条件や義務の内容も異なるので、その個別対応には留意する必要がありますが、基本的な考え方としては「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って事業活動を行い、フルセットの人権尊重を実行するということが肝要になります。

5 日本政府の対応

こうした海外の法制化の動きを受け、日本政府が2022年9月に「**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**」を公表しました。

このガイドラインは冒頭で、「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」と述べています。「本ガイドラインは法的拘束力を有するものではない」としつつも、「日本で事業活動を行う全ての企業」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」として、企業に人権尊重の努力義務を課しています。行動計画では「期待を表明する」ととどまっていましたが、このガイドラインでは企業に努力義務を課したわけです。

さらに、2023年4月には「**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実務参照資料**」という文書が公表されました。この資料では、企業がまず行うことになる「人権方針の策定」や、人権DDの最初のステップである「人権への負の影響の特定・評価」について、検討すべきポイントや実施フローの例といった、実務を進めていく上での参照資料を提供するという趣旨です。

6 日本企業に求められる「ビジネスと人権」への対応

以上をまとめると、以下をクライアント企業の経営者に説明し理解を求めることが肝要であると考えます。

2011年の「ビジネスと人権に関する指導原則」はグローバルスタンダードです。そして欧米で事業展開する日本企業は進出先の国の法令に従って対応することが義務付けられます。今のところ人権DD義務付けの動きは欧州と北米が中心ですが、今後はそれ以外の地域、例えばASEAN等にも拡

大する可能性があります。

直接法令で義務付けられるので対応する必要がありますが、そうでない日本企業も人権尊重には最大限取り組むべきであると考えます。2022年の日本政府のガイドライン、2023年の実務参照資料はそのための指針を提供するものです。

なお、ここで注意すべきは、日本企業がこれまでビジネスと人権に関してまったく何もしてこなかったということではないということです。労働

条件の問題であるとか労働安全であるとかハラスメントの防止であるとか、日本企業は従来から自社の事業活動において人権尊重には取り組んでいます。コンプライアンスという観点からもそういうふうに取り組んでいます。しかし、今日では自社だけでなく、取引先を含めたサプライチェーン全体における人権尊重が求められることになっています。そのことに留意する必要があるということです。

II 「ビジネスと人権」で何が企業に求められるか

1 参照すべき文書

ビジネスと人権で何が企業に求められるかということですが、それは一言で言えば、「人権を尊重する企業の責任を果たす」ことです。

では具体的に何をすればいいのか、それを知るためには何を参照すればいいのかということですが、これはこれまでの話で触れてきた3つの文書が中心になります。第1に2011年の「**ビジネスと人権に関する指導原則**」^{*1}、第2に2022年に日本政府が出した「**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**」^{*2}、第3に2023年の「**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実務参照資料**」^{*3}です。実務参照資料には、別添として参考資料と作業シートが付いています。これら3つの文書をしっかり読み込むことが大切です。皆さんもぜひ、まずはこの文書に当たってください。

あわせてもう1つ、国際機関のOECDが出した、

「**責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス**」^{*4}という2018年の文書があります。これも参考になります。追加の参考資料ということで、以上4つが基本資料ということで必ず目を通していただきたいものになります。

そのほかに参考になるものとして、以下のようなものがあります。

まず、国連人権高等弁務官事務所の「**人権尊重についての企業責任-解釈の手引-**」(2012年)^{*5}と、「**国連の『ビジネスと人権に関する指導原則』に関するよくある質問~企業の尊重責任~**」(2014年)^{*6}という2つの文書で、これらは「ビジネスと人権に関する指導原則」についての注釈書のような意味合いのものです。若干時期は古いですが、今でも有効だと思います。

次に、法務省の人権擁護局がまとめた「**今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応 詳細版**」(2024年)^{*7}という文書で、これも非常に詳細に解説されていて、実例がたくさん載っているの役に立つと思います。

^{*1} https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ ^{*2} <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf> ^{*3} <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html> ^{*4} <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf> ^{*5} https://www.iccl.org/jp/human_rights/doc/description.pdf ^{*6} <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100273564.pdf> ^{*7} <https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>

そして、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)**」(2015年)^{※8}です。これも参考資料として役立つものなので、ご参照いただければと思います。

2 「ビジネスと人権に関する指導原則」

「ビジネスと人権に関する指導原則」は3本の柱で構成されています。1つ目が「人権を保護する国家の義務」、2つ目が「人権を尊重する企業の責任」、3つ目が「救済へのアクセス」です。この3本の柱について、基盤となる原則と運用上の原則という2つのカテゴリーの原則が列挙されています。全部で31の原則が挙げられていて、それぞれに解説が付けられるという構成になっています。

ビジネスと人権に関してクライアント企業との関係で一番核心となるのはこの2つ目の柱、「人権を尊重する企業の責任」です。そこでは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、また、企業が絡んだ人権侵害状況に対処するためのプロセスとして人権DDを実施すべきであると言っています。

「人権を尊重する企業の責任」はさらに3つの柱からなっています。1つ目が人権方針の策定(原

則16)、2つ目が人権DDの実施・運用(原則17~24)、3つ目が救済ないし苦情処理メカニズムを走らせること(原則28~31)です。その内容については次のパートで見えていきます。

3 「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」

先ほど挙げた2つ目の文書「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」の内容を簡単に紹介します。ここは目次を抜粋しておきます。(図3)

「1.はじめに」につづき、「2」に取組の全体像とあって、「3」が1つ目の柱の人権方針、「4」が人権DD、そして「5」が救済という、人権尊重に関する企業の取組の3本柱のそれぞれについて紹介するという形になっています。

付属資料としてQ&Aと、海外法制の概要ということで、先ほど図1で紹介した諸外国の法制の概要が掲載されています。ただ、これは2022年時点での概要ですので、先ほど紹介したEUの直近の法制の発展というものからいうと、やや情報が古くなっているので注意してください。

図3

「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」の構成

1. はじめに

ガイドライン策定の経緯・目的等/人権尊重の意義/ガイドラインの対象・人権尊重の取組の対象

2. 企業による人権尊重の取組の全体像

人権方針

人権デュー・ディリジェンス

救済

人権尊重の取組に当たっての考え方

経営陣によるコミットメント/負の影響は全ての企業に/ステークホルダーとの対話/優先順位/企業間の協力

3. 人権方針

策定の留意点/策定後の留意点

4. 人権デュー・ディリジェンス

負の影響の特定・評価、プロセス、継続性、脆弱なステークホルダー、情報収集、紛争影響地、優先順位付けの判断基準/負の影響の防止・軽減、引き起こす・助長・直接関連、取引停止、責任ある撤退、構造的な問題/取組の実効性の評価、方法、社内プロセスへの組み込み、評価結果の活用/説明・情報開示、情報の内容、基本情報、負の影響への対処方法、説明・情報開示の方法

5. 救済

苦情処理メカニズム/国家による救済の仕組み

付属資料

Q&A

海外法制の概要

※8 https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/opinion_150107_2.pdf

4 「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実務参照資料」

こちらは企業の人権尊重の3つの柱の全てに当たるものではなくて、1つ目の柱の人権方針の策定、それから2つ目の人権DDの中で第1のステップとして、負の影響を特定し評価するというプロセスがありますが、その2つに絞って詳細な参照資料、指針を提示するという性格のものです。(図4)

目次の「第2」の人権方針の策定というところが、人権方針の策定に関するガイダンスということになりますし、それから「第3」の負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価というところが、人権DDの第1ステップの負の影響の特定・評価に関する説明です。

この参照資料が役に立つのは、「別添1」の参考資料として、どのような人権の負のリスク、人権侵害リスクがあるのかを事業分野別あるいは産品別、地域別に例示している点です。非常に具体的な内容が盛り込まれているので、このあたりも企業に実際に負の影響の特定・評価を助言する際には参考になると思います。

それからもう1つの「別添2」は、実際にその負の影響の特定・評価を行うための作業シートで、「Excel」表ですが、これは文字どおり作業を行う上でのツールとして有用です。

5 「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」

先ほど、4つ目に挙げた文書「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」の構成も紹介しておきます。(図5)

第I部で概要、第II部でデュー・ディリジェンスのプロセスということで、その中身が1から6まであります。1はいわゆる人権方針の話で、2から5までが人権DD、また6も人権DDの一部ですが、それに加え苦情処理に関する話になります。

内容的には「ビジネスと人権に関する指導原則」とかなり重複するところがありますが、詳細な観点からの説明とQ&Aもあり、役に立つ文書であると思います。

図4

「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実務参照資料」の構成

| | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 第1 本資料の位置付け | (別添1) 参考資料 |
| 第2 人権方針の策定 | (a) 事業分野別人権課題 |
| 1. 位置付け | (b) 産品別人権課題（強制労働・児童労働） |
| 2. 適用範囲 | (c) 地域別人権課題（児童労働） |
| 3. 期待の明示 | (d) 人権侵害リスクの例 |
| 4. 国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明 | (別添2) 作業シート 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価 |
| 5. 人権尊重責任と法令遵守の関係性 | ステップ①：リスクが重大な事業領域の特定 |
| 6. 自社における重点課題 | ステップ②：負の影響の発生過程の特定 |
| 7. 人権尊重の取組を実践する方法 | ステップ③：負の影響と企業の関わりの評価及び優先順位付け |
| 第3 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価 | |
| ステップ①：リスクが重大な事業領域の特定 | |
| ステップ②：負の影響の発生過程の特定 | |
| ステップ③：負の影響と企業の関わりの評価及び優先順位付け | |

図5

「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」の構成

第I部 責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンスの概要

第II部 デュー・ディリジェンスのプロセス

1. 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
2. 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、評価する
3. 負の影響を停止する、防止するおよび軽減する
4. 実施状況および結果を追跡調査する
5. 影響にどのように対処したか伝える
6. 適切な場合は正措置を行う、または是正のために努力する

附属書：責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンスの概要についてのQ&A



III

「ビジネスと人権」の実践に取り組む

1 フルセットの
人権尊重取組を

ここからは、実際にビジネスと人権に関してクライアント企業に助言をしていく際に、どのような実践的な助言をすることができるかということ、なるべく具体的に説明していきたいと思います。

肝心なことは人権尊重枠組みをフルセットで実施しましょうということです。進出先国によってはそこまでフルセットで要求されないこともありますが、あくまでも「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり、フルセットの人権尊重枠組みを実施して、それをやりながら適宜開示なり報告をしていくということで考えればよいと思っています。

図6 はアサヒグループホールディングスの人権DDプロセスの図が分かりやすかったので借用しました。「ガイドライン2.1」とあるのは、先ほど紹介した日本政府の2022年のガイドラインの章立て番号です。

フルセットの人権尊重枠組みは人権方針の策定、人権DDの実行、それから救済・苦情処理メ

カニズムの3つになります。

左側に人権方針の策定があり、中央に人権DDのプロセス、ここがPDCAサイクルになっています。P (Plan) がリスクの特定・評価で、それを踏まえてD (Do)、どう対応するかというのが負の影響の防止・軽減、そしてC (Check) として取組効果の追跡検証を行って、かつA (Action)、情報を公開すると。これらをぐるぐる回すことが人権DDのプロセスです。

そして苦情処理メカニズムを構築し行動化を図っていくというのが、3本目の柱ということになります。以下、順に人権方針の策定から人権DD、それから救済・苦情処理メカニズムについて具体的に見ていきたいと思います。

2 人権方針の策定

1 日本企業の策定状況

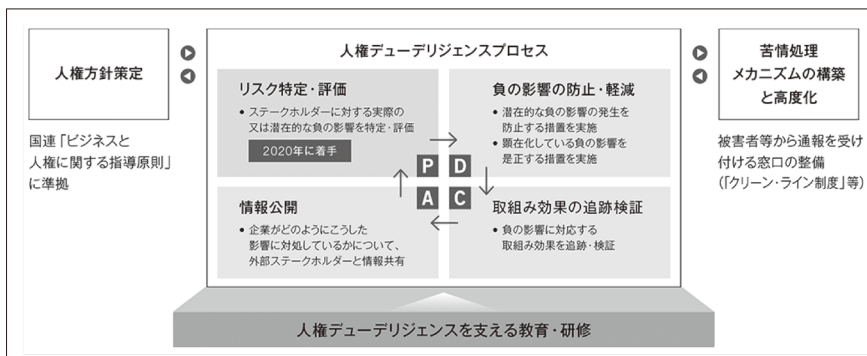
2021年に経産省と外務省が行った、「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」では、回答した企業の

69%が人権方針を策定済みであると回答していました。人権DDを実施していると回答した企業は52%という結果でした。ただし、これはやや古いデータでして、2023年度にILOとジェトロが実施した調査では、大企業の82.4%が人権方針は策定済みと回答しています。人権DDを実施している企業は全

図6

フルセットの人権尊重取組を(ガイドライン2.1)

(1) 人権方針の策定⇒(2) 人権デュー・ディリジェンス⇒(3) 救済(苦情処理メカニズム)



(出典：アサヒグループホールディングス「人権デュー・ディリジェンスプロセス」)

体の1割、中堅企業を除く大企業では52.5%が実施していると回答しています。

人権DDの実施企業の大企業の割合が52.5%というのは、2021年11月のアンケート調査と変わらない数字に見えるかもしれませんが、アンケート調査は回答した企業の52%で、回答しなかった企業はかなりあるので実数はもっと少なかったわけです。2023年の調査の数値の方がより実態に近いかと思います。

大企業では、約8割が人権方針を策定し、約5割が人権DDに取り組んでいるということは、ここにきて加速度的に日本企業が人権に対する取組を強めているということがいえるかと思います。したがって、弁護士にとってもクライアント企業から、この方面で助言を求められる可能性が相当に高まっているということがいえるかと思います。

2 人権方針の5要件

人権方針については、「ビジネスと人権に関する指導原則」が5つの要件を挙げています。1つ目が「企業のトップを含む経営陣が承認していること」。2つ目が「企業内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されていること」。3つ目として「一般公開され、全てのステークホルダー（従業員、取引先、投資家、その他関係者）に周知されていること」。4つ目として、「従業員、取引先、製品・サービス等に関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記すること」。5つ目として、「企業全体に人権方針を定着させるため、事業方針や手続に人権方針が反映されていること」。この5つが求められています。

3 社内のどの部門が策定すべきか

企業のあらゆる事業活動が人権に関わっています。かつ、人権方針は、企業内外の専門的な情報や知見を参照した上で策定することが求められています。したがって、人権方針の策定に当たっては、関連する全ての部門（具体的には調達、製造、営業、販売、人事、法務、コンプライアンス、CSR部門等）が、担当役員の下で策定作業に関与

すべきであると助言する必要があります。

4 何から始めるべきか

では、実務的に何から始めればいいのかという話です。人権方針の策定は人権尊重の取組の出発点です。参考となる国連指導原則などの国際的な枠組みに基づく企業の人権尊重責任、そして人権尊重の取組の各プロセスの全体像、そして人権方針の位置付けなどについて、関連する企業の各部門がまず十分に理解することが重要です。

そこで、人権方針を策定するに当たっては、まずは自社における人権課題を検討することになります。自社の事業活動によって、誰のどのような人権に負の影響を与える可能性があるかを検討する必要があります。人権方針の策定に当たっては社内外の専門的な情報や知見を得ることが指導原則で求められているので、専門的な情報・知見を有する業界団体、弁護士、法律等の専門家、それから事業を遂行している現地国の状況に精通したNGO等の意見を求めることが推奨されています。

人権方針というのは、定型の人権方針のひな形のようなものがあって、それをどの国もどの会社も同じように判で押したような内容で確定していけばいいというものではなくて、あくまでも個社の事業活動や、あるいは活動する、展開する国々の広さ等々に応じて、テーラーメイドで作り込んでいくということが肝心であるということが分かります。

5 人権方針の代表的な柱建て

具体的な人権方針の内容について、「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実務参照資料」の4ページから6ページに書かれている項目に沿って見ていきます。項目としては7項目が挙げられています。

1つ目として、「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」します。2つ目に「方針の適用範囲を明示」します。役職員・グループ会社には直接適用する、取引先には遵守を依頼するといった書き分けが必要だということです。3つ目に「法令を遵守していくこと、人権

DDを実施していくことを宣言」します。4つ目に「各国の法規制と国際的な人権基準が相反する場合の対処方法」を書いていきますが、それらが相反する場合には国際的な人権基準に従うと宣言することが必要です。5つ目として、「人権に対する取組の実施体制・管理体制を説明」します。6つ目として、「人権に関する社内教育の推進方法」を示します。7つ目、最後に「ステークホルダーとの対話・協議、情報開示等を積極的に行っていくことを宣言」します。

ここで注意を要するのは4つ目の項目で、進出先の国の国内法を遵守していれば、責任を果たしたことになるとは限らないということです。例えば、進出先の国の国内法で男女の平等な権利が保障されていなかったり、表現の自由や結社の自由が制限されていたりすることがあります。こうした場合には企業が人権尊重責任を完全に果たすことが難しくなります。この場合、企業は当該国内法ではなく国際的に承認された人権を尊重するための方法を追求し、その努力を継続的に示すことが期待されます。具体的には、政府に対して抗議を行ったり人権に関して進出先国政府と対話の機会を設けたり、また人権の悪影響につながるような法規定の適用除外を求めたりするといった対応が考えられます。そういった対応によっても改善が見込めない場合には、その国での事業を終了することを検討する必要があるかもしれません。

6 人権方針の社内外への周知

そうして作られた人権方針を社内外に周知することが肝心です。人権方針は全てのステークホルダー、つまり、従業員、取引先、投資家、その他の関係者に向けて、社内外にわたり周知する必要があります。

具体的にどのような方法で周知するかというと、例えば自社のウェブサイトに掲載する、人権方針を策定したというプレスリリースを公表する。それからさまざまな形の報告書、人権報告書と銘打っても構いませんし、サステナビリティレポートの中に、環境に関する方針と並んで人権に関する方針を加えるということもありません。

いわゆる統合報告書、さらには年次報告（アニュアルレポート）等に記載することもあります。

さらに、ハンドブックを作成し関係者に配布するといったことも考えられます。周知徹底のために、人権方針に関する研修を社内を実施するということがあります。方針は日本語で作られますが、必要に応じて英語あるいは現地語に翻訳すること、周知の方法としては考えられます。

7 周知以外にすべきこと

方針を策定しそれを周知しただけでは、仏造って魂入れずということで、あくまでもそれが実際に事業活動に組み込まれるということが肝心で、人権方針を企業全体に定着させ具体的に実践していく必要があります。つまり、人権方針の内容を事業活動に組み込むことが必要だということです。

そのための具体的な取組としては、例えば行動指針やサプライヤー行動規範、調達指針といった社内指針に人権方針の内容を反映させること、また、人権方針に沿った新規取引先の事前審査、入札基準や選考基準等を策定すること、人権尊重責任あるいは注意すべき主要事項に関したメモを作成し配布すること、それから社内の各部門特有の事業活動に即した人権方針の解説文書を作成することなど、こういった人権方針を具体的に事業活動に組み込むためのさまざまな取組が求められます。また情勢の変化に応じて人権方針は改訂することも検討すべきであるとされています。

8 参考モデル～花王人権方針

ここで参考として花王人権方針を紹介しておきます。（図7）

アンダーラインを引いた箇所に注目してください。人権方針という場合の「人権」というのはいったい何を指すのかということについて、花王がどういうものを参照しているのかということが書かれています。

世界のすべての人々が享受すべき基本的人権について規定した「国際人権章典」、それから労働における基本的権利を規定した国際労働機関ILO

図7

花王人権方針（一部抜粋）

・人権尊重に関連した法令や規範の遵守

花王は、世界のすべての人々が享受すべき基本的人権について規定した「国際人権章典」、労働における基本的権利（結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除）を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、（中略）を支持、尊重します。また、本方針は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて策定しています。

花王は、企業活動を行なうそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守します。

国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合、花王は、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

本方針は、花王グループ（中略）のすべての役員と社員に適用します。また、（中略）サプライヤー（中略）による人権への負の影響が、花王の事業、製品、サービスと直接つながっている場合、花王はこれらの（中略）サプライヤー（中略）に対しても、人権を尊重し、侵害しないように求めます。

の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持、尊重しますということが書いてあります。

それから、花王は企業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守しますということを謳っています。それに続けて、先ほど述べた注意点ですが、国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合、花王は後者ではなく前者の国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求しますということが書かれています。それから、花王グループのすべての役員、社員に適用する。またサプライヤーに対しても求めるということで適用範囲が書かれています。

9 国際人権章典

花王人権方針で、国際人権章典等々について触れられているので、そこについて見ておきたいと思います。

国際人権章典として挙げられるものは、**世界人権宣言**（1948年国連総会決議）、**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）**、それから、**市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）**（後2者はいずれも1966年国連総会採択、1976年発効）の3つの

文書です。国際法であるとか国際人権法に通じておられる方には聞き覚えのある名前かもしれません。

それからもう1つ花王の人権方針が挙げていたのが、「**労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言**」という1998年の文書でした。これには、4つの中核的労働基準として、①結社の自由及び団体交渉権の承認、②強制労働の廃止、③児童労働の撤廃、④雇用及び職業における差別の排除、という4つの柱からなります。これに関して8本のILO

条約がありますが、ILO条約を批准していない国もこの宣言の下では条約を遵守すべき義務を負うとされています。2022年に、この中核的労働基準に⑤安全で健康的な労働環境が追加されたので、今では5分野10条約が中核的労働基準となっています。

この4つの文書については、ぜひそれぞれの原典にあらかじめ目を通しておかれることをお勧めしたいと思います。ここでは簡単に条文構成だけ見ておきます。（図8）

まず図8の世界人権宣言ですが、第30条まであります。前半ではいわゆる自由権、後半では社会権に関する人権のカatalogが挙がっています。これ自体は法的な拘束力はない文書ですが、人権に関する最も基本的な国際文書として重みがある

図8

【参考】世界人権宣言の条文構成

| | |
|------------------------|------------------------|
| 第1条（自由平等） | 第16条（婚姻と家族の権利） |
| 第2条（権利と自由の享有における無差別待遇） | 第17条（財産権） |
| 第3条（生命、自由、身体の安全） | 第18条（思想、良心及び宗教の自由） |
| 第4条（奴隷の禁止） | 第19条（意見及び表現の自由） |
| 第5条（拷問等の禁止） | 第20条（集会及び結社の自由） |
| 第6条（法の前における人としての承認） | 第21条（参政権） |
| 第7条（法の前の平等） | 第22条（社会保障の権利） |
| 第8条（基本的権利の侵害に対する救済） | 第23条（労働の権利） |
| 第9条（逮捕、抑留又は追放の制限） | 第24条（休息及び余暇の権利） |
| 第10条（裁判所の公正な審理） | 第25条（生活水準についての権利） |
| 第11条（無罪の推定、遡及処罰の禁止） | 第26条（教育の権利） |
| 第12条（私生活、名誉、信用の保護） | 第27条（文化的権利） |
| 第13条（移動と居住の自由） | 第28条（社会的及び国際的秩序への権利） |
| 第14条（迫害からの庇護） | 第29条（社会に対する義務） |
| 第15条（国籍の権利） | 第30条（権利と自由を破壊する活動の不承認） |

図9

【参考】社会権規約と自由権規約の条文構成(権利章典)

| 社会権規約 | 自由権規約 | |
|-----------------------|---------------------|----------------------|
| 第1条 (人民の自決の権利) | 第1条 (人民の自決の権利) | 第16条 (人として認められる権利) |
| 第2条 (締約国の実施義務) | 第2条 (締約国の実施義務) | 第17条 (私生活・名誉及び信用の尊重) |
| 第3条 (男女の平等) | 第3条 (男女の平等) | 第18条 (思想・良心及び宗教の自由) |
| 第4条 (公共の福祉) | 第4条 (非常事態における例外) | 第19条 (表現の自由) |
| 第5条 (保護の基準) | 第5条 (保護の基準) | 第20条 (戦争宣伝及び憎悪唱道の禁止) |
| 第6条 (労働の権利) | 第6条 (生命に対する権利及び死刑) | 第21条 (集会の自由) |
| 第7条 (労働条件) | 第7条 (拷問又は残虐な刑の禁止) | 第22条 (結社の自由) |
| 第8条 (団結権、ストライキ権) | 第8条 (奴隷及び強制労働の禁止) | 第23条 (婚姻の自由) |
| 第9条 (社会保障) | 第9条 (身体的自由と逮捕抑留の要件) | 第24条 (児童の保護) |
| 第10条 (家族、母親、児童に対する保護) | 第10条 (被告人の取扱い・行刑制度) | 第25条 (選挙及び公務への参与) |
| 第11条 (生活水準及び食糧の確保) | 第11条 (契約不履行による拘禁) | 第26条 (法の前の平等・無差別) |
| 第12条 (健康を享受する権利) | 第12条 (移動、居住及び出国の自由) | 第27条 (少数民族の保護) |
| 第13条 (教育に対する権利) | 第13条 (外国人の追放) | |
| 第14条 (無償の初等義務教育) | 第14条 (公正な裁判を受ける権利) | |
| 第15条 (科学及び文化に関する権利) | 第15条 (遡及処罰の禁止) | |

といわれているものです。

次に社会権規約と自由権規約の条文構成です。

(図9)

2つまとめて権利章典ともいわれます。社会権規約の方では労働や男女の平等などについて謳っています。自由権規約の方では例えば強制労働の禁止であるとか、思想・宗教の自由等々が挙げられています。ぜひとも原典に当たって目を通しておかれることを勧めたいと思います。

取締役常務執行役員の連名ということになります。これが1つのお手本というかモデルになります。ただ、これをコピー＆ペーストすればいいというわけではないというのは繰り返し申し上げてきたところです。



(次号につづく)

10 参考モデル ～花王人権方針(承前)

花王の人権方針に戻ります。図10は後半の内容です。

企業活動全体を通じた人権尊重の取組をしますという宣言と、人権DDに取り組みますということを言っています。それから、適切な手続を通じてその救済に取り組むと。あと、関連するステークホルダーとの対話や協議を行う。そして、こういった取組に関して情報を開示するということを言っています。

最後のところですが、本方針は取締役会が監督機能を有しているESGコミッティにおいて承認されていますということで、この方針を打ち出した人間は代表取締役社長執行役員とESG部門統括の

図10

花王人権方針(一部抜粋)

・企業活動全体を通じた人権尊重

花王では、企業活動全体において、人権侵害をゼロにし、図らずも問題が起きた場合に速やかに問題解決することをめざし、人身売買、強制労働、児童労働、およびあらゆる差別の禁止と、結社の自由および団体交渉権、および同一労働同一賃金の保障を含め、人権を侵害しないことを約束します。(略)

・人権デュー・ディリジェンス

花王は、人権デュー・ディリジェンスのしくみを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減に取り組めます。

・救済

花王が人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続を通じてその救済に取り組めます。

・教育

(略)

・対話・協議

花王は、人権に対する潜在のおよび実際の影響に関する対応について、関連するステークホルダーと協議を行います。

・情報開示

花王は、人権尊重の取り組みおよび人権デュー・ディリジェンスの実施状況について報告します。

本方針は、2023年4月6日、取締役会が監督機能を有しているESGコミッティにおいて承認されています。

制定日2015年5月28日 改定日2021年5月20日、2023年4月6日
代表取締役 社長執行役員 長谷部佳宏
取締役 常務執行役員 ESG部門統括 デイブ・マンツ