

ビジネスと人権をめぐる 実務上の留意点(後編)

2024年7月29日(月)



Nakagawa Junzi

中川 淳司

当会員

【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

③ 人権DDの実行

④ 救済へのアクセスの保障

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

〈前号掲載〉

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

3 人権DDの実行

1 人権DDの4つの要素

人権DDには4つの要素が含まれます(原則17)。

第1に、人権への負の影響(人権リスク)を特定し評価すること(原則18)、第2に、人権への負の影響を是正・軽減・防止するために適切な措置を取ること(原則19、22)、第3に、人権への負の影響に対する対応の実効性を追跡検証すること(モニタリング)(原則20)、そして第4に外部

への情報提供です(原則21)。このプロセスを反復して企業活動を通じて実行するということになります。

2 M&AにおけるDDとの関係

いわゆるM&Aに際してのDD、皆さんにはこちらの方でなじみがあるかもしれません。それと人権DDとの関係について若干説明しておきます。

人権DDというのはサプライチェーンを含む企業の事業活動全体を対象として、事業期間を通じて実施される人権尊重のためのダイナミックなプロセスであるといわれています。他方で、M&Aに際して買収先の企業や事業に対する実態を事前に把握し、買収価格や取引について適切な判断を

するための調査を意味するDDがありますが、これとは人権DDは区別されることになります。

ただし、M&Aに際して買収先企業や事業の人権リスクを事前に把握するため、いわゆるM&AのDDの一環として人権リスクの特定や評価を行うことはあり得ます。むしろこれからはこれがデフォルトになっていく可能性があります。その限りでM&AにおけるDDと人権DDが重なってくることは、これからは増えてくると理解してください。またこういう整理であるということで、クライアント企業には説明していただければと思います。

3 人権への負の影響の特定・評価

i 負の影響の3つの類型

人権DDの第1段階である、人権への負の影響の特定・評価には3つの類型があります（原則13、17a、ガイドライン2.1.2.2）。どのような形で負の影響を企業が招くかということで、1つ目は企業がその活動を通じて負の影響を直接「引き起こす」場合、英語でcauseと言われる類型です。例えば、自社の採用手続で男女差別を行っているというようなケース、また自社の工場の作業員を適切な安全装備なしで危険な環境で労働させているというような場合、これが1つ目の類型です。

2つ目の類型は企業がその活動を通じて直接又は間接に負の影響を「助長する」場合で、英語ではcontributeという言い方をします。例えば、個社としては環境規制上許される量の化学物質しか排出していなかったけれども、同じ地域で操業する他社の排出量と合計した結果、地域住民の清潔な生活用水に対するアクセスが阻害された、というようなケースです。

また、実現不可能なリードタイムであると知りながらそういうリードタイムを設定し、サプライヤーに対して納品を依頼した結果、サプライヤーの従業員が極度の長時間労働を強いられた、という場合で、直接に引き起こしたわけではないけれども、負の影響を助長するという例が挙げられています。

3つ目の類型は、負の影響を引き起こしたわけでもなく、助長もしていないけれども、第三者と

の事業上の関係を通じて、事業・製品・サービスが人権への負の影響に「直接関連する」場合で、これは英語ではdirectly linkedと言われます。

例としては、電気自動車メーカーが製造に利用していた原料のコバルトが、サプライチェーンの上流であるコンゴ民主共和国で児童の強制労働により採掘されていたというケースや、自社の開発製造した超音波医療機器がインドの農村において女兒と判断された胎児の中絶に使用されていたというケースなどがこの類型に当たります。

以上のような3つの類型について特定・評価をする必要があるということです。これらの例からも分かるように、引き起こす場合に比べて助長する場合、さらに直接関連する場合というほど、負の影響を特定し評価することの難易度が上がっていくということに注意が必要です。

ii リスクベース・アプローチ

負の影響の特定・評価に当たっての基本的な考え方はリスクベースのアプローチということです。まず対象を区切ります。人権DDをどの範囲で実施するかを決める必要があります。人権への負の影響が及ぶ分野を事業活動のタイプであるとか取引先の事業状況であるとか、あるいは関連する製品やサービスといった事項を踏まえながら、人権への負の影響が及ぶ対象分野というものをマッピングすることが必要です。

そしてその中で人権への負の影響のリスクが最も大きい分野を特定し、これを優先して取り上げることになります。

人権への負の影響のリスクが最も大きい分野、これを人権リスクと呼びますが、注意しなければならないのは企業の経営リスクとは異なるということです。企業の経営リスクというのは、企業経営にとってマイナスが及ぶということですが、ここではそうではなくて、人権への負の影響それ自体を特定することが必要になります。

そして対象を決めた中で負の影響のリスクが最も高い分野を特定して負の影響の分析評価をします。分析に当たっては、まず、①負の影響の深刻さ、どのくらいの人々が影響を受けるのか、または是正することがどのくらい難しいかといったことが深刻度を考える上では重要です。また、②問題の発生

可能性の高さ・低さや、さらに、③自社や事業にとっての重要性等も判断した上で、負の影響を分析していくことになります。

iii 人権リスクの重点テーマの例

図11は、人権リスクが特に高い分野で、各社はどのようなふうなものをテーマとして取り上げているのか、外務省の『「ビジネスと人権」に関する取組事例集」^{※9}を参考にまとめたものです。

味の素株式会社では、重要課題を「肥満」として、肥満のハイリスク国で人権影響評価を実施したということが挙がっています。ANAホールディングスでは航空機を利用した人身取引の防止であるとか贈収賄の防止、機内食等に係るサプライチェーンマネジメントの強化といったものが取り上げられていました。前編で人権方針を引用した花王はパーム油のサプライチェーン上の小規模農園に焦点を当てるといったことを挙げていました。

このように各企業によって人権リスクの重点テーマというものが違ってくるので、クライアント企業の特性に応じて人権リスクというものを考えていくことが大事になります。

iv 人権リスク評価の手順

特定・評価の具体的な手順ですが、ここではその段階を踏んで説明していきます。

まず第1段階としてプロファイリングです。その企業の事業概要、ビジネス特性、企業組織、グループ会社としてどういう会社があるのか、経営方針、顧客・サプライヤーリスト、社内規程、競合他社、業界特性、サプライチェーン所在国の法規制といったことを調査し、おおよその、その企業のイメージをプロファイリングしていきます。

図11 【参考】人権リスクの重点テーマの例

味の素株式会社：重要課題を「肥満」とし、高リスク国で人権影響評価を実施
ANAホールディングス株式会社：「日本における外国人労働者の労働環境の把握」「機内食等に係るサプライチェーンマネジメントの強化」「航空機を利用した人身取引の防止」「贈収賄の防止」
花王株式会社：パーム油サプライチェーン上の小規模農園に焦点
キリンホールディングス株式会社：高リスクと判明した国・地域を対象に現地の事業会社のアセスメントを実施
清水建設株式会社：「技能実習生をはじめとする外国人労働者の人権リスク」を顕著な人権課題として特定
積水化学工業株式会社：エリア（人権課題及びグループ会社所在国）と産業の視点から、優先課題を特定
双日株式会社：重要な人権課題が事業分野によって異なるため、事業分野ごとのリスク分析を実施
ソニーグループ株式会社：電子機器製品のサプライチェーンに関連する人権リスクが高いことを確認

（出典：外務省「「ビジネスと人権」に関する取組事例集～「ビジネスと人権の指導原則」に基づく取組の浸透・定着に向けて～」（令和3年9月）

その上で、第2段階としてスコーピングを行います。対象とする人権の種類を特定し、サプライチェーンの範囲、そこに含めるべき地域や国について絞り込みをかけていきます。

そしてその次の第3段階、ここが重要なところで、事実を把握する作業を行います。これにはドキュメント調査とサーベイ調査の2つの手法を併用して走らせることになります。

ドキュメント調査としては、経営方針、人権関連の社内規程、それから職務分掌や決裁権限等の関連文書、社内教育の関連文書、サプライチェーンの契約書、これらは膨大な数になります。それから内部通報に関する実績があれば、そういったものが重要な資料となります。

以上は文書を調べていくという、ある意味受け身な方法ですが、それに加えて、より積極的にアンケートを取るなりして、サーベイ調査をかけていくことが必要となります。その場合に、対象者としては経営層、事業部門の管理職やスタッフ、さらにグループ会社の経営層、それからサプライチェーン企業の経営層を対象に、サーベイ調査、アンケート調査を行って、事実関係を把握するということをします。

把握された内容を踏まえて、第4段階として一次分析を行って、ハイリスク対象というものを抽出します。それは自社の事業部門内のハイリスク対象ということもあれば、それだけではなくてグループ会社、さらにはサプライチェーンのサプライヤー、一次、二次サプライヤー、あるいは上流、下流のサプライヤーといったサプライチェーン構成要素についても見ていくことが必要となります。

その上で第5段階として、二次事実把握ということで、関係者へのヒアリングを行います。この段階ではおおよそ、人権に関する負の影響があるということが分かっていることを前提として、さらに調べを進めていくということで、関係者にヒアリングを行います。また、場合によっては現地調査、訪問を実施する必要があります。

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

そして二次事実把握を行った内容に関する分析が第6段階、人権への負の影響の特定・評価の最終段階ということになります。具体的に人権侵害を被った対象者、侵害の内容、損害の内容、人権リスク低減のための対応策、それから過去の侵害の実績や事案についても検討します。こういったことで負の影響の特定・評価を行った上で、負の影響の是正・軽減・防止という、次の段階に進んでいくことになります。

v サプライチェーンでの業種別人権リスクの例

ここでも参考資料として、具体的に業種別でどのような人権リスクがあるのかということで、例を挙げておきました。(図12)

例えばアパレルであれば、縫製工場で長時間労働が行われているとか、染色工場で労働安全衛生上の問題があるとか、原料となる綿花栽培時に農

薬を使ったことで健康被害が起きているとか、児童労働や強制労働が行われているとか、あるいは移民労働者を強制労働で使っているといった問題が挙がっています。農林水産・食品業では、それでも生産現場で児童労働や移民労働者の強制労働といったものがあったり、それから、農地を開拓するために強制立ち退きを行ったりといった例です。違法な森林伐採を行って先住民の生活が破壊されているといった例が紹介されています。その他、業種ごとに、あり得るべくしてあるというのか、よくありがちな、人権への負の影響があるということを示しています。

vi 負の影響を被る対象者ごとの類型

次に、その対象となる人、負の影響を被る対象者の類型に応じて、どのような人権リスクがあるのかということを整理したものを紹介しておきます。(図13)

従業員、女性、障がい者、それから外国人労働者、子どもというカテゴリーを挙げています。一番一般的な従業員に関していえば、例えば人権リスクとしては長時間労働、職場におけるさまざまな差別、労働安全や健康への悪影響、いわゆるパワハラ、思想・信条による差別、存在の否定や無視といったことが起きている例が挙がっています。女性に関しても、さまざまな差別であるとか、賃金格差であるとか、セクシャルハラスメントであるとか、マタニティーハラスメントであるとか、そういった例が挙がっています。

1つの重要なカテゴリーとして、外国人労働者があります。これには技能実習生、最近制度が変わりましたが、その後継の制度、それから留学生を含めて、いわゆる外国人労働者を雇用している業種、企業はたくさんあると思います。ここでありがちな人権リスクとしては、違法な長時間労働であるとか、不公正な賃金であるとか、さまざまなハラスメ

図12 【参考】サプライチェーンでの業種別の人権リスクの例

アパレル	・縫製工場における長時間労働・不公正な賃金・労働条件 ・染色工場での労働安全衛生、化学物質使用による健康への影響 ・原料となる綿花栽培時の農薬使用による健康被害、児童労働、女性の強制労働 ・移民労働者の強制労働 ・有害物質を含む排水の放出による水質汚染に伴う健康への影響
農林水産業・食品	・小規模零細事業者に対する不公正な契約・労働条件 ・生産現場での児童労働 ・農業使用による健康被害 ・船上的暴力・強制労働 ・移民労働者の強制労働 ・農地開拓に伴う強制立ち退き ・違法な森林伐採による先住民の生活破壊
建設・建機	・建設現場における危険労働 ・開発に伴う強制立ち退き ・強制立ち退きや自然破壊が指摘される現場で販売した建機の使用 ・移民労働者の強制労働
自動車・電子機器・ICT	・生産工場での労働安全 ・工場移転に伴う大量解雇 ・移民労働者の強制労働
小売	・調達製品に関連する人権リスク(日用品・化粧品や食品における人権リスク) ・労働者の低賃金 ・24時間営業に伴う長時間労働

(出典：一般社団法人企業活力研究所「新時代の「ビジネスと人権」のあり方に関する調査研究報告書」2019年、p.9-10より一部抜粋)

図13 【参考】国内で人権リスクが指摘されている例

従業員	・長時間労働 ・職場における差別 ・労働安全、健康への悪影響 ・パワーハラスメント ・思想・信条による差別 ・存在の否定、無視
女性	・就職や昇進、業務内容における差別 ・男女の賃金格差 ・育児や介護におけるハラスメント ・性差別やジェンダーバイアスを助長する製品開発やマーケティング ・上司や同僚からのセクシャルハラスメント ・閉鎖的な環境における性暴力
障がい者	・障がい理由とした差別的な発言、待遇、いやがらせ ・不公平な雇用機会
外国人労働者(技能実習生、留学生含む)	・違法な長時間労働 ・職場におけるハラスメント、暴力、性暴力 ・工場移転や生産調整による大量解雇 ・家族帯同の禁止 ・パスポートや通帳の取り上げ ・技能実習先を変更できないことによる移動の自由の制約 ・不公正な賃金、残業代の不払い ・宗教・信仰・異文化への無理解 ・労働組合への参加の妨げ ・出国前の保証金による債務労働 ・強制帰国
子ども	・精神的、身体的、道徳的に有害な製品開発・マーケティング ・若年労働者の危険労働 ・児童ポルノなどの性的搾取につながる製品開発・流通 ・インターネットサービスの利用によるいじめ

(出典：一般社団法人企業活力研究所「新時代の「ビジネスと人権」のあり方に関する調査研究報告書」2019年、p.11-12より一部抜粋)

ントであるとか、パスポートを取り上げているケースなどがあります。それから、技能実習先を変更できないことによる移動の自由の制約。これに関しては最近制度が変わり、当初3年間は変更できないというのが従前の制度でしたが、人権上問題があるということで、国連機関の指摘も受けました。そこで、3年を待たずして、1年、2年目に技能実習先を変更でき移動することが認められるようになりました。この意味での人権への負の影響が生じる例は減ってくると思います。その他、子ども、障がい者についても例を挙げています。

4 是正・軽減・防止措置の実行

人権DDの第2の段階は、その負の影響を評価した上で、今度はそれを是正・軽減・防止する措置を実行するという事です。負の影響が生じている場合には、速やかにその停止や改善を図り、各種のステークホルダーとの対話や協働を通じて、負の影響の防止・是正を図ることが求められます（原則19、22）。

ただし、企業の事業活動分野が非常に広い、サプライチェーンも大きいとなると、人権への全ての負の影響に完全かつ同時に対処することは難しい場合もあり得ます。その場合には優先順位を付けて、最も深刻な人権への影響から是正・軽減に努めるということが求められています。これは指導原則やガイドラインにもそのように記載されているので（原則24、ガイドライン4.1.3）、そのように助言をしてください。

取るべき措置は、自社が原因となっている場合、直接引き起こしている場合、あるいは助長している場合、それから、自社が原因となっていないけれども取引先等が関わっている場合によって、対応の仕方が変わってきます。

自社が原因となっている場合には、社内制度や環境の整備、事業の実施プロセスの見直しなど、取るべき対応が比較的明解であることが多いのですが、自社が原因となっていないけれどもサプライヤー等、取引先等が関わっているという場合はどういうふうにその働きかけをするのかということです。その場合には、予期して、サプライヤー行動規範とか調達方針というものを作って周知す

ることが1つあります。また、取引先等に、そういった行動規範や調達方針を順守するよう要請する。それから、取引先等の状況を確認するための調査や監査を実施する。これになるとかなり強度が増してきますが、そういった対応もあります。また、可能であれば、状況改善の方法について一緒に検討するという、そういった方針が考えられるかと思っています。

引き起こしている場合には、負の影響を是正する。助長している場合には是正に協力する。それから、直接関連する場合ですが、この場合には、負の影響を引き起こし、又は助長している企業に働きかけて、負の影響を防止・是正・軽減するように努めるということです。

どういうふうになれば是正したことになるのかということですが、これは謝罪をする、それから原状回復、金銭的な補償、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策の要請などがあります。

防止や軽減の方法としては、例えば、事業、製品、サービスにおける要素の調整や変更をして、防止・軽減する、設備を改善する、企業方針や実施手順を変更する、防止・軽減のための研修を実施する、といったことが考えられます。

5 対応の実効性の追跡検証（モニタリング）

次に、人権DDの第3段階として、対応の実効性の追跡検証、モニタリングです。自社の人権DDの取組を定期的に振り返って、その実効性を評価することが必要です。対策が不十分な場合には、自社の人権DDプロセスを改善することが求められています（原則20）。

具体的な追跡検証、モニタリングに関しては、関連部署が担当します。自社の従業員関係であれば人事部門、取引先関係であれば調達部門が担当するということになります。ただし、経営層がそのモニタリングの結果を確認し、得られた教訓を全社で共有できるように体制整備をすることが求められています。

実効性の追跡検証のためには、まずその実効性を評価するのに必要な指標を設定する必要があります。

ます。そしてその指標に基づいて実施状況をモニタリングし、有効性を評価し、評価で得られた教訓を今後の人権DDに生かすという、そういう、さらに細分化されたプロセスを踏んでいくことになります。

実効性評価の指標を設定する必要がありますが、可能であれば量的な、また適切な場合であれば質的な指標を設定することが有用です（ガイドライン4.3.1）。例えば、影響を受けたステークホルダーで企業が関与した者のうち、負の影響が適切に対処されたと感じている者の比率をアンケート調査等で把握するといった方法があり得ます。それから合意されたアクション事項のうち、予定されたタイムラインに従って実施された比率や、影響を受けたステークホルダーのうち、苦情を提起する手続が利用しやすく、公平かつ有効であったと感じている者の比率など、このあたりも追跡調査、レビューをしてデータを取る必要があります。最後に、特定された負の影響が再発したことがあるとすれば、これはネガティブな判断ですが、再発した比率といったものを実効性評価の指標として取り上げて行うことも必要です。

なお、このようなモニタリングは定期的かつ継続的に行う必要があります。例えば、これも外務省の取組事例集にあったものですが、改善計画を取引先に提出させて、その1年後に状況を確認したといった例や、対応の十分さについて外部専門家の確認を受けて、改善計画を策定し、それを継続的にモニタリングするといった例、その他、取引先への監査の結果、適合しない事項が発見された場合には、改善計画の提出を求め、指摘事項の改善に取り組んだ例や、実地監査は第三者機関によって実施するなどの例がありました。

6 外部への情報提供

人権DDの最後、第4の段階は、外部への情報提供です（原則21、ガイドライン4.4.2）。外部に報告し、説明責任を果たすにはどうやってやるのかというと、正式の公開の報告書（人権報告書、サステナビリティ報告書、統合報告書等）への記載やホームページ上で公開します。また、直接的に負の影響を受けたステークホルダーがいるわけ

ですけれども、その被害者に対して情報を直接提供するといったことが考えられます。

情報提供先としては、影響を受けた関係者、それから機関投資家に対して、いわゆるESGに関するエンゲージメントの一環として提供するということがあります。また、人権への負の影響がNGO等の指摘を通じて明らかになったという場合には、当該人権NGOに対しても提供することが必要です。提供する情報としては、負の影響の内容、それへの対応、対応による効果といったことを盛り込みます。

こういった人権報告に関しては、独立した第三者の検証に委ねるということがあるので、2つの組織のURLを紹介しておきます^{*10}^{*11}。これは日本の国内の組織ですが、こういったところが第三者として検証してくれる機関なので、参考になるかと思います。

開示の取組例として、みずほフィナンシャルグループのURLも紹介しておきます^{*12}。

4 救済へのアクセスの保障

人権への取組の3つ目の柱、最後の柱は、救済へのアクセスの保障です。企業は、負の影響を受ける個人や地域社会のために、実効的な苦情処理のメカニズムを設けるべきであるとされています（原則29）。指導原則は8つの要件を満たすべきであるとしています（原則31、ガイドライン5.1）。（図14）

苦情処理メカニズムを制度設計することになるわけですが、ポイントをいくつか見ておきます。

1つ目は、その利用者、利用資格をどこに設定するかということです。自社の従業員等に限るべきではなく、人権DDの性格上、負の影響を受ける全てのステークホルダーを対象とすべきです。したがって、直接・間接のサプライヤーの従業員や労働組合、また、事業活動によって影響を受ける地域住民等も利用できるものとする必要があります。

2つ目は、どういう手段でその通報を受け付けるか。これには電子メール、電話、郵便、その他、

^{*10} Business for Social Responsibility <<https://www.bsr.org/jp/>> ^{*11} The Global Alliance for Sustainable Supply Chain <<https://g-assc.org/>>
^{*12} みずほフィナンシャルグループ「人権レポート2022」<<https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/human/solution/pdf/report.pdf>>

図14 救済へのアクセス保障 8つの要件

正当性	利用者から信頼され、苦情プロセスの公正な遂行に対して責任を負う	透明性	利用者に対して進捗状況等の情報が継続的に提供される。秘密保持に配慮する
アクセス可能性	利用者に周知され、アクセスが保障されている	権利に矛盾しない	救済方法等が国際的に認められた人権に適合している
予測可能性	手続や所要時間、対応が明確である	継続的学習源となる	メカニズムを改善し今後の苦情・被害の防止に生かす
公平性	利用条件が公平で助言・専門知識にアクセスできる	エンゲージメント及び対話に基づく	苦情に対処し解決する手段として利用者となるステークホルダーとの対話を重視する

あらゆる手段を開いておくということです。

3つ目として、言語の問題があります。日本語、英語に加えて、そのサプライチェーンを展開する国がそれ以外の母国語である場合には、その当該国の母国語による通報も受け付けるというように設計する必要があります。

4つ目として、誰が通報を受けるのか。社内の担当部署が受けるというのが通例かと思いますが、独立あるいは中立的な専門家が受け付けるという方式を採ることもあり得ます。その点とも関

連しますが、自社でやるのか、業界でやるのか、外注するのかということです。個社でやるにはちょっと負担が重すぎるということで、業界団体でやるというケースもあると聞いています。外注

先の例として、ここでは、ビジネスと人権対話救済機構という組織のURLを挙げておきます^{※13}。

苦情処理メカニズムの実践例として、社内ホットラインを設置した例、社外ホットライン、取引先向けホットラインを設置した例、それから第三者による苦情受付窓口を整えた例、また多言語による対応窓口を設けた例が、外務省の取組事例集で紹介されているので、参考にしていいただければと思います。

IV 「ビジネスと人権」の実務上の課題と対応策

ビジネスと人権の実践的な内容についてはⅢでおおよそ説明しましたが、実務上、さらに具体的な課題というものがあって、それに対してはこういう対応をすべきだろうということをまとめてみました。

する、マッピングの必要があるということです。「いや、全体像はちょっと、サプライヤーの数がとても多くて把握できません」というふうに、クライアントが言ってくることがあるかと思いますが、それについては、全体像を把握できないこと

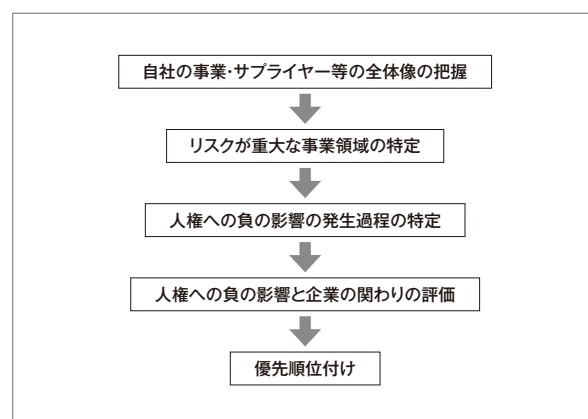
1 人権リスクの特定

人権リスクの特定については、前述したとおりプロファイリングから始めるわけですが、フローチャートにすると図15のようになります。

1 全体像の把握

第1ステップは全体像の把握です。自社の事業やサプライヤー、その他の関係者の全体像を把握

図15 人権リスクの特定



※13 <https://jacer-bhr.org/index.html>

自体が、ある意味人権リスクが高いことの証拠であるということを伝えます。

幅広いステークホルダーと対話をし、また連携をし、適切な苦情処理メカニズムを運用させること。苦情処理メカニズムというのは苦情処理であると同時に、人権への負の影響を察知する、1つのボトムアップの重要な手段ということでもあるので、そういったものを通じて、極力全体像の把握に努めるように、というふうに助言をしていく必要があります。

2 リスクが重大な事業領域の特定

第2ステップとして、リスクが重大な事業領域を特定することが必要となります。その際、リスクの類型としては、事業領域、セクター、事業分野に固有のリスクというものがあります。それらに関しては、そのセクターの特徴であるとか、製品や製造工程に起因するものとして、かなり一般的に、このセクターではこういうのがリスクであると挙げられるので、そういう点をまず見ていきます。

リスクのタイプとして、地域リスクがあります。これはサプライチェーンを展開している、進出している特定国の状況に固有のリスクということになります。とりわけ発展途上国の場合、ガバナンスにいろいろと問題がある、あるいは社会経済的な状況が、人権への負の影響をもたらしやすいといったことが考えられます。

それから、個別の企業固有のリスクというものもあります。それはその個社に固有のリスクということで、チェックしていく必要があるということです。

そういったリスクを特定するに当たっての参考資料を **図16** にまとめました。

国別、製品別のリスクを特定するためのリスクとして、「Responsible Sourcing Tool」というURLを挙げています。

また、セクターや製品のリスクに関しては、ここでは、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」というものを挙げました。また金融セクターに関しては、これはOECDが2つの文書を出しています。1つは「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」。もう1つは、機関投資家に関する重要事項という文書ですね。電子情報技術産業関連も、その業界団体がまとめたガイドラインがあります。

地理的なリスクに関しては、なかなか世界の各国の児童労働状況が分かりにくいところがありますが、ILOのサイトに「Ending child labour」ということで、国別の児童労働リスクを紹介するページがあるので、クライアント企業のタイプや活動領域に応じて、こういったものを参考にして、リスクを特定することを考えていけばと思います。

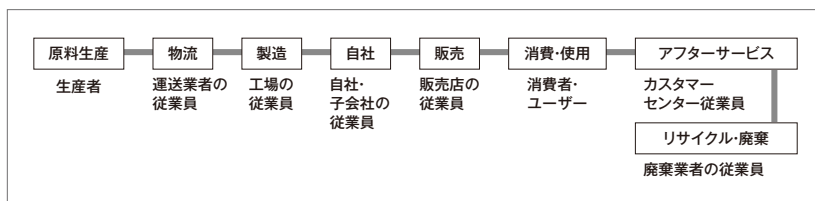
3 人権への負の影響の発生過程の特定

第3ステップは、人権への負の影響の発生過程

図16 【リスク特定の参考資料】

リスク要因	参考資料
一般	<p>〈国別・製品別のリスク特定〉 Responsible Sourcing Tool https://www.responsiblesourcingtool.org/ 〈会社毎の人権侵害事例等を検索できるデータベース〉 ビジネスと人権リソースセンター https://www.business-humanrights.org/ja/%E4%BC%81%E6%A5%AD/</p>
セクター・製品のリスク	<p>〈繊維産業関連〉 「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」(2022年)日本繊維産業連盟トップページ (https://www.jtf-net.com/index.htm) よりダウンロード 〈金融関連〉 「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(日本語版)」 https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100263948.pdf 「機関投資家の責任ある企業行動 OECD多国籍企業行動指針に基づくデュー・ディリジェンスに関して考慮すべき重要な事項(日本語版)」(https://www.env.go.jp/policy/JPRBC-for-Institutional-Investors.pdf) 〈電子情報技術産業関連〉 電子情報技術産業協会CSR委員会「責任ある企業行動ガイドライン～サプライチェーンにおける責任ある企業行動推進のために～」(2023年)電子情報技術産業協会のHP (https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1) からダウンロード</p>
地理的リスク	<p>〈各国の児童労働等の状況〉 Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_716930.pdf</p>

図17 事業の工程とステークホルダー（製造業の場合）



の特定です。

図17では製造業を念頭に置いて、原料生産から製造、販売、アフターサービス、リサイクル、廃棄までという、そういうライフサイクルのそれぞれの工程で、誰が人権への負の影響を受ける可能性があるのかということを具体的に考えていきます。原料生産であれば生産者であるし、製造であれば工場の従業員であるし、それから、販売であれば販売店の従業員であり、消費、使用では消費者やユーザーが人権への負の影響を受けるステークホルダーということになります。そういったものを具体的に特定し、特定されたステークホルダーに質問票を送る、あるいはヒアリングを行うといったことから、発生過程を特定していくことがあります。また、私は負の影響を受けましたという申告を受け付ける苦情処理メカニズムも重要な情報源になります。

常に現地調査を実施する必要があるかということですが、必ずしも常にやる必要があるとは限りません。ただし、工場における労働環境の確認を行うためには、最も有効な方法ではあります。現地調査がなかなか困難である場合には書面調査を行います。また最近では「Zoom」等を使って、現地のステークホルダーとオンラインで対話を行うということも考えられます。現地調査を現地の専門家に依頼するということもありますが、丸投げするのではなく、何らかの形でコミットするということは考えるべきだろうと思います。

4 人権への負の影響と企業の関わりの評価

第4ステップは、人権への負の影響と企業の関わりをどう評価するかというところです。これも繰り返しになりますが、負の影響という場合に3つのパターンがありました。1つ目が、負の影響を引き起こす可能性があるか（cause）。2つ目が、

負の影響を助長する可能性があるか（contribute）。それから3つ目として、負の影響と直接関係する可能性があるか（directly linked）。この3つ目の場合が特に難しく、直接の取引関係にない関係先の人権リスクも把握する必要があると

いうことです。

ではどうやって直接契約関係のない関係先の人権リスクを把握すればいいのかということですが、万能薬はありません。いくつかの方法を組み合わせる必要があります。

直接契約関係のある取引先と長期的な信頼関係を築いた上で、その取引先の取引先、つまり自社にとっては間接的な取引先になるわけですが、その間接取引先の情報を直接取引先から開示してもらいます。それから、直接取引先との契約に連鎖的な情報開示をお願いするフローダウン条項です。これは取引先の取引先、二次取引先との契約にも同様の条項を入れることを要請し、こうチェーンで結んでいって、サプライチェーン上の連鎖的な情報開示を可能とする条項ですが、そういったフローダウン条項を入れるという方法があります。そういった条項をのんでもらえるかどうかというのは、チャレンジングなところがあります。

そしてその上で、直接の取引先を介して、又はこれと協働して、間接取引先に対して人権DDを実施するというのを考える必要があります。

また、把握の仕方としては、これも繰り返しになりますが、苦情処理メカニズムの利用者を間接取引先の従業員に拡大することによって、情報を取るということも考えられます。これらの方法を組み合わせて、何とか直接契約関係のない取引先、関係先の人権リスクを把握することに努める必要があります。

5 優先順位付け

最後、第5ステップは、優先順位付けを行います。負の影響の深刻度の高いものは優先順位が高いという原則です。深刻度の判断基準は、まず負の影響の規模、影響の重大性。次に、負の影響の及ぶ

範囲、どのくらいの人々が影響を受けるのか。それから救済の困難度、負の影響が生じる前の状況に回復させること、原状回復が非常に難しいかどうかといったことです。そういったことを考慮して、具体的に、より大規模で、より範囲が広く、より救済が困難であるものは深刻度が高いということで、そういったものに高い優先順位を付けていくことになります。

6 負の影響の特定・評価プロセスの留意点

負の影響の特定・評価は継続的なプロセスです。人権状況は常に変化します。影響評価は定期的に繰り返し、かつ、何か怪しいものがあればさらに深掘りしていくということで、徐々に掘り下げながら行うべきであると考えます。

それから、これも重要なポイントですが、脆弱な立場にあるステークホルダーがあって、それについては配慮をする必要があるということです。社会的に弱い立場に置かれている、あるいは排除されるリスクがとて高い集団あるいは民族に属する個人への潜在的な負の影響に、特別の注意を払うべきです。例として、いろいろな負の影響を受けるステークホルダーがありますが、脆弱な立場にあるステークホルダーとしては、外国人、女性、子ども、障がい者、先住民族、それから民族あるいは種族的、宗教的、言語的な少数者です。そういった脆弱な立場にあるステークホルダーには十分配慮をする必要があるということです。

特定・評価のプロセスは効率的に進める必要があります。これまで述べてきたことと若干矛盾して聞こえるかもしれませんが、負の影響の特定という、人権DDの最初の段階では時間をかけすぎないという視点も大切です。あまりここで完璧を目指さないということが重要です。優先順位を付けるという発想もそうですが、まずは非常に深刻なものを特定し、そこに対して迅速に取り組んでいきます。繰り返し、負の影響を特定し、是正するというプロセスを重ねていく上で、次の段階に進めていきながら、徐々に掘りを深めていくということです。そうして、その負の影響の特定に基づいて、是正・軽減・防止を検討して実行するという、そのプロセス全体が人権DDの最も重要な機能な

ので、負の影響の特定にこだわりすぎて、その後の是正・軽減・防止・実行、追跡調査、モニタリングになかなか進んでいけないというのは本末転倒ということになります。

具体的な助言としては、自社の事業全体の見取り図を念頭に置きながら、人権に関する専門家を関与させなさいということを、指導原則はうたっています。そして、入手がより容易な情報を効果的に使用しながら検討しなさいという助言をしています。専門家としては弁護士、学識者、人権NGO等の活用が有効であるということです。皆さんもクライアント企業に助言する場合には、私ども専門家を関与させることが有効ですよというふうに、そこは売り込んでも差し支えないということです。

2 是正・軽減・防止措置

1 類型別の対応

負の影響の特定の次の段階、是正・軽減・防止措置では、繰り返しになりますが、類型別に対応が求められるということです。

まず、企業が負の影響の原因となっている場合はストレートで、その負の影響を停止・防止することを主体としてやることになります。

次に、負の影響を助長している場合は、その助長行為を停止あるいは防止し、かつ、残っている負の影響を軽減するために自社の影響力を最大限行使するというを考えます。

そして、人権への負の影響が第三者との事業上の関係を通じて、企業の事業・製品・サービスと直接結び付いている場合です。この場合、当該第三者に対する影響力を行使できるかどうかということを検討します。影響力があるということであれば、それを行使して、負の影響を停止・軽減することに努めます。仮に影響力がないということであれば、事業上の関係の終了ということも検討する必要があります。ただしこの点については注意が必要なので、さらに考えていきます。

2 影響力の行使の方法

影響力を行使する方法、特に第三者への対応になりますが、1つ目は、日常的な取引関係の中で行使し得る影響力ということで、直接の関係先であれば契約書に、人権DDをやりましょう、という規定を入れておくということが考えられます。

2つ目として、取引先との事業上の関係に基づいて影響力を行使し得る場合は、例えばサプライヤーに対して、人権順守をするような研修、その他の支援を実施するということがあります。

3つ目として、個社ではなくて、他社と協働して影響力を行使するという場合が考えられます。他社であるとか、あるいは業界団体と協働で、共通のサプライヤーに対して人権行動指針というものを策定して、順守してもらうということがあります。

さらに4つ目として、それ以外のステークホルダー、労働組合とか、国際機関とか、NGOとかと協働して、行使し得る影響力というものがあります。日本企業はなかなかこのあたりが得意ではないと思いますが、途上国の人権状況を改善することを目的として、ILOとか、あるいはNGOが活動しているプロジェクトがあります。ILOのベ

ターワーク、それからACEというNGOなどがありますが、こういった国際機関、NGOを利用して、協働して影響力を行使するということを実践している日本企業があることを、ここでは指摘しておきたいと思います。

3 契約書での対応

契約書に表明保証条項を書き込めば足りるのではないかと思われるかもしれませんが。人権リスクが存在しないことを取引先が表明して保証するという、そういう条項を契約上に入れておいて、違反した場合には契約を解除するとか、損害賠償を求めるというパターンですが、これは、人権リスクに関してはほぼ効果がないといわれています。

ここではアメリカ法曹協会（ABA）のモデル契約条項を紹介します。売主と買主が各自で人権DDを行う義務を負う。売主がサプライヤー行動規範等を遵守できない場合には、買主はこれを支援する義務を負う。買主が人権侵害の原因を作出・助長している場合には、買主が人権侵害の是正計画の作成と実施に参加する義務を負う。こういった形のモデル契約条項を作っているということがありました。URLを載せておきました。英文ですが参考にいただければと思います^{*14}。

図18

CSR条項モデル条項例(日弁連ガイドライン)

第〇条（CSR条項）

1（本条項の目的）

甲は、企業の社会的責任（CSR）及び人権を尊重する責任を果たすために、CSR行動規範を策定した上これを遵守し、かつ人権方針を策定した上人権デュー・ディリジェンスを実施しているところ、サプライチェーン全体におけるCSR・人権配慮が必要となっていることにかんがみ、甲及び乙は、そのための共同の取組を継続的に推進するために、本条項に合意するものとする。

2（CSR行動規範の遵守）（略）

3（人権デュー・ディリジェンスの実施）

乙は、甲と共同して企業の人権を尊重する責任を果たすために、本取引基本契約締結後速やかに、人権方針を策定した上人権デュー・ディリジェンスを実施することを誓約する。また、乙は、乙の関連調達先が同様の措置をとるように、その関連調達先に対する影響力の程度に応じて適切な措置をとることを誓約する。ただし、乙の2次以下の関連調達先が人権デュー・ディリジェンスを実施しなかった場合に乙に直ちに本条項の違反が認められることにはならず、乙がこの事実を知り又は知りうべきであったにもかかわらず適切な措置をとらなかった場合にのみ本条項の違反となるものとする。乙及びその関連調達先が人権デュー・ディリジェンスを実施するにあたっては、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）」を参照する。

4（発注企業の情報提供義務）

甲は、乙から第1項規定のCSR行動規範の遵守又は第2項規定の人権デュー・ディリジェンスの実施の内容に関し説明を求められたときは、乙に対し、相当な範囲で情報を提供しなければならない。

5（サプライヤーの報告義務）

乙は、甲に対し、定期的に、乙及び乙の関連調達先のCSR行動規範遵守及び人権デュー・ディリジェンス実施の状況を報告する義務を負う。乙は、当該報告にあたっては、甲の求めに応じて、報告の内容が真実であることを証

明する客観的な資料を提出しなければならない。

6（サプライヤーの通報義務）

乙は、乙又は乙の関連調達先にCSR行動規範の違反事由又は重大な人権侵害が認められることが判明した場合、速やかに甲に対し、通報する義務を負う。

7（発注企業の調査権・監査権）

甲は、乙及び乙の関連調達先のCSR行動規範の遵守状況及び人権デュー・ディリジェンス実施状況を調査し、又は第三者をして監査させることができ、乙は、これに協力しなければならない。

8（違反の場合は是正措置要求）

乙に第2項又は第3項の違反が認められた場合、甲は、乙に対し、是正措置を求めることができる。乙は、甲からかかる是正措置要求を受けた日から〇週間以内に当該違反の理由及びその是正のための計画を定めた報告書を甲に提出し、かつ相当な期間内に当該違反を是正しなければならない。

9（是正要求に応じない場合の解除権）

前項の甲の乙に対する是正措置の要求にかかわらず、乙が相当な期間内に第2項又は第3項の違反を是正せず、その結果当該条項の重大な違反が継続した場合、甲は、本取引基本契約又は個別契約の全部若しくは一部を解除することができる。ただし、乙が当該違反を是正しなかったことに関し正当な理由がある場合は、この限りではない。

10（損害賠償の免責）

甲が前項の規定により、本取引基本契約又は個別契約の全部若しくは一部を解除した場合、乙に損害が生じたとしても、甲は何らこれを賠償しないし補償することを要しない。

11（CSR行動規範の改定）（略）

（出典：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）」2015年、5.4項）

^{*14} https://www.americanbar.org/groups/human_rights/business-human-rights-initiative/contractual-clauses-project/

これは日弁連が出しているモデル条項です。

(図18)

3項で、人権DDの実施という項目があります。4項で情報提供義務、それから5項でサプライヤーの報告義務、6項にサプライヤーの通報義務、7項に発注企業の調査権、監査権。8項に違反の場合の是正措置要求。9項に是正要求に応じない場合の解除権といった項目。非常に詳細であり、これは1つのモデル条項なので、参考にさせていただければと思います。

4 独占禁止法上の留意点

影響力を行使する場合に、独禁法に抵触しないように留意する必要があります。水平的な関係と垂直的な関係で考えると、人権DDに競争事業者間で水平的に協働するということは、通常抵触はしません。

問題となるのは垂直的な関係で、取引先との事業者関係です。サプライヤーに対して影響力を行使することが優越的地位の濫用(法2条9項5号ハ)に該当しないかが問題となります。該当しないためのやり方として、あらかじめ取引先企業に対して、人権尊重に関する期待事項を明示しておくこと。また、人権への負の影響の防止・軽減のために、合理的に必要な範囲を超えた要求は行わないこと。必要な支援を行うことなどがあります。

ただし、どうもやり方として自信がない、どこまでやるのかという懸念がある場合には、公正取引委員会の事前相談制度に尋ねてみるということも助言すればいいかと思います。

5 取引停止、紛争等の影響を受ける地域からの撤退

取引停止というのは、人権への負の影響、自社との関連性を解消することになります。しかし、これは問題の解決にはなりません。負の影響それ自体が解消するわけではないからです。かえって取引を停止したことによって、相手企業が経営悪化して、従業員の雇用が失われる可能性があるなど、むしろ負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4.2.1.3)。

負の影響を発見した場合に、直ちに取引停止するのではなくて、まずはサプライヤーとの関係を

維持しながら、防止・軽減を求めていくことに努めるべきで、最終手段として取引停止を考え、適切な場合に限って実施すべきです。

考え方が似た例として、紛争等の影響を受ける地域から撤退をするという場合があります(ガイドライン4.2.2)。紛争等の影響を受ける地域では、急激な情勢悪化で企業が撤退せざるを得なくなるケースがあります。しかし、撤退企業に代わる企業が登場しないことも想定され、その結果として、必要なサービス、製品が提供されなくなったり、あるいは撤退した企業で解雇された労働者が新たな職を得ることが難しくなったりするということも考えられます。

ですから、撤退に関しては非常に慎重な判断が必要となるということです。撤退を検討する場合に、人権DDを実施して、慎重な、かつ、責任のある判断をします。可能な限り、不利益を被るステークホルダーに生じる可能性のある負の影響について考慮し、撤退の是非を判断する必要があります。また、その判断についてステークホルダーに適切に説明することが望ましいということです。

3 ステークホルダーとの対話(エンゲージメント)

ステークホルダーとは、企業の活動によって影響を受けるか、又はその可能性のある利害を持つ個人又は集団を指します。利害が人権の場合は、これは権利保有者(ライツホルダー)とも呼ばれます。例えば以下が含まれます。ローカル、地域又は国レベルの共同体。分かりやすい例としては、労働者及び従業員、製品の消費者又はエンドユーザー、それからNGOや現地の市民社会組織、同業他社、受入れ国政府、取引先、投資家又は株主です。

ビジネスと人権に関する指導原則では、人権方針の策定から人権DDの実行、そして救済措置の提供に至る全てのプロセスで、ステークホルダーとの対話、エンゲージメントを欠かさないということを推奨しています。

特に重要なのはどこかといえば、人権への負の影響の特定・評価の段階です。しかし、ステークホルダーとのエンゲージメント、対話が必要とな

るのは、それだけではなくて、人権方針の策定、それから人権DDの実施、苦情処理メカニズムの構築までの全プロセスを通じて、ステークホルダー、さらには専門家、学識者、NGO、弁護士、現地組織との定期的な情報交換や対話の機会を設けることが求められています。

具体的な例として、人権方針を策定する段階でステークホルダーとの対話を実施し、人権方針にステークホルダーの意見を反映させることが考えられます。また、人権NGOに対して、最新の人権動向を共有したり人権DDを実施したりするに当たって、どういうふうにすればいいかという助言を求めたという例があります。

また、関連する部署に加えて、外部の専門家にも参加してもらって、人権に対する負の影響という意味での、人権リスクを洗い出すためのリスクマップを作成したという例。それから、これは負の影響を受ける相手方としての技能実習生に対するリスク調査で、実習生本人へのインタビューを実施するという例。さらに、外国人労働者の受け入れに関する、多様なステークホルダーが参画するプラットフォームに参加し、マルチステークホルダー型の苦情処理窓口を設置するといった例が考えられます。

このような例を参考にしながら、人権方針の策定から人権DDの実施、そして苦情処理メカニズムの構築、運用に至るまでの全ての過程を通じて、多様なステークホルダーや専門家との定期的な情報交換、対話の機会を設けることが求められるということで、このあたりのことは、実際に制度を構築して運用していく上では、なかなか日本企業

には慣れることが難しいかと思いますが、なるべく具体的な例を挙げて、それぞれの局面で、こういうことをしていけばいいんじゃないでしょうか、という形での助言をすることを推奨したいと思います。

脆弱な立場のステークホルダーとどのようにエンゲージするかという問題が、ここでも難問として残ります。企業の活動から最も重大な影響を受けるのは、多くの場合に、最も脆弱なステークホルダーです。例えば外国人、女性、子ども、障がい者、先住民族、それから民族的、宗教的、言語的な少数者です。ある意味、声なき民というか、脆弱な立場にあるわけです。

こういったステークホルダー、脆弱な立場のステークホルダーとのエンゲージメント、対話というものを確実に、効果的に行うためには、その対話、エンゲージメントの壁、障害となるような潜在的な障壁、それは言語や文化かもしれません。また、ジェンダーや力の不均衡、共同体内部で意見が分かれているといった事態であるかもしれません。そういった潜在的な障壁を特定し、除去するよう努力するということが重要です。

具体的な実践的アドバイスとしては、外国人、女性、子どもといったグループを対象としたエンゲージメントを、意識して実行するといったことが考えられます。また、とりわけ途上国の現地でのステークホルダーで、識字能力が低い共同体の少数者を対象としてエンゲージメントをする場合には、文書ではなくて口頭で情報を共有し、ヒアリングを行うといったことが考えられます。

V

ビジネスと人権：まとめ

以上、ビジネスと人権を実践するクライアント企業に対して、実効的な助言をするための説明をしてきました。最後にまとめとして、簡単にポイントを整理しておきたいと思います。

日本政府は「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ガイドライン」を2022年に公表し、日本企業にフルセットの人権尊重に取り組むよう努めることを求めています。日本企業

は経営上の優先課題として、フルセットの人権尊重に取り組むべきであると、助言をすべきであると考えます。

また、2015年に採択されたSDGs。人権の尊重は、企業がSDGsの達成に貢献する鍵ともなります。SDGsにコミットしていることを表明するクライアント企業は多いと思いますが、そういったクライアント企業に対しては、人権を尊重すること、ビジネスと人権に取り組むことがSDGsの達成に貢献する鍵となるということを重ねて説明し、サポートすることが肝心であると思います。

欧米諸国のビジネスと人権に関する法制を紹介しました。法制の内容は一律ではありません。したがって、クライアント企業が事業を展開する国によって、求められる人権尊重活動の内容や程度、範囲が異なります。そもそも、求められる企業の対象範囲も違います。各進出先の国の法令に応じた個別対応に留意する必要があるありますが、基本的な方針として、いずれの国の法令にも対応できるフルセットの人権尊重を実施するのが効率的です。

この点で、EUのCSDDDが発効し、2026年7月25日から、EUの27の加盟国全てで国内法上の義務ということになります。対象企業は売上高4億5000万ユーロということですから、ざっと650億円ぐらいの企業となります。つまり、中堅以上の企業ということになりますけれども、該当する日本企業はかなり多いと思うので、十分に、欧州でビジネスを展開する国、あるいは欧州企業とサプライチェーンで関係を結んでいる国に関しては、いよいよ適用が本決まりになったということで、準備を進められることが望ましいです。ただし、2026年7月から即法令が実行されるというわけではなくて、その後約3年間の実施期間、猶予期間というのがあります。それを加えると、約5年の猶予があるので、その間に準備を進めてください。

人権尊重活動の統一的、普遍的なモデルというものはありません。顧客企業の規模、業態、サプライチェーンの構造、また、そのサプライチェーンの地理的な範囲に応じて、適切な人権尊重の体制を構築し、実施することが求められます。それ


は人権方針の内容にも当然反映してきますし、また人権DDの実行で、人権に対する負の影響の特定・評価といったところでも、こういったところに重点を置くべきなのか、どういう方向で優先順位を付けるべきかということに関しても、やはり個別具体的な対応が必要となるということです。

ポイントとなるのはリスクベースのアプローチということです。人権への負の影響の大きさに留意して、人権尊重体制を構築し、運用するよう助言することをお勧めします。

ビジネスと人権は経営課題です。これには守りと攻めの面があります。

守りとしては、事業活動で人権への負の影響が発生した場合、企業の評判は地に落ちて、投資家や株主の反発を招き、投資資金の引揚げや株価の下落、自社製品のボイコットにつながるリスクがあります。企業経営陣はこのよう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と助言すべきです。

しかし、同時に攻めの面もあるということも重ねて助言してください。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可能性があります。また、従業員の評価も上がり、採用や雇用にもプラスの影響が期待できます。企業の経営陣に対しては、指導原則に沿った人権対応のプラスの面を十分に認識し、率先して人権対応を主導するよう助言すべきです。クライアント企業に対しては、人権対応は企業経営の1丁目1番地であると心得たいと、そういう助言を行ってください。

最後にいくつかの日本語文献を紹介しておきますので、参考にいただければと思います。 

- ・森・濱田松本法律事務所 ESG・SDGsプラットフォーム編著『ESGと商事法務』(商事法務、2021年)
- ・日本弁護士連合会国際人権問題委員会編『詳説 ビジネスと人権』(現代人文社、2022年)
- ・西村あさひ法律事務所 国際通商・投資プラクティスグループ編『人権・環境・経済安全保障―国際通商規制の新潮流と企業戦略』(商事法務、2023年)
- ・西村あさひ法律事務所『ビジネスと人権』プラクティスグループ編著『「ビジネスと人権」の実務』(商事法務、2023年)
- ・塚田智宏著『「ビジネスと人権」基本から実践まで』(商事法務、2024年)
- ・佐長功他 デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー 合同会社著『サプライチェーンにおける人権リスク対応の実務』(民事法研究会、2024年)