

## 「ビジネスと人権」と今後の実務対応について

東京六本木法律特許事務所  
弁護士 木下駿

### 第1 はじめに

2011年、国連理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」といいます）<sup>1</sup>が全会一致で採択され、国連の作業部会が指導原則の実施に関する行動原則の策定を各国に奨励したことから、アメリカや欧州を中心に国別行動計画（NAP）が制定されることになりました。日本においては、2020年10月16日に「ビジネスと人権に関する国別行動計画」<sup>2</sup>が発表され、経済産業省はこれに対応して2022年3月に「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」を立ち上げ、「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」（以下「ガイドライン」といいます）<sup>3</sup>が取りまとめられました。さらに、2023年4月11日にはガイドラインを具体的・実践的に示す資料として「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」（以下「実務参照資料」といいます）が公表されました<sup>4</sup>。

なお、欧州各国などではNAPに加えて人権侵害に関するハードローを制定している国もあります<sup>5</sup>が、日本はそこまでには至っておらず、今後ハードロー制定に関する議論が進んでいく見通しです。

### 第2 人権尊重の必要性について

指導指針に指摘がある通り、企業は規模・業種・活動状況・所有者や組織構成に関係なく、すべからく人権を尊重する社会的な責任を負っています。企業による人権尊重によっ

---

<sup>1</sup> 「ビジネスと人権に関する指導原則」

(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100165917.pdf>)

<sup>2</sup> 「ビジネスと人権に関する国別行動計画」

(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>)

<sup>3</sup> 「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」

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

<sup>4</sup> 「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」

(<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>)

<sup>5</sup> 例) 「サプライチェーン透明法」（アメリカ）、「現代奴隷法」（イギリス）など

て、持続可能な社会を実現することができると言えます。

また、企業が人権尊重を怠り、ライツホルダー（人権享有主体）にリスクが生じることで、企業にとっても様々なリスクが生じることとなります。考えられるリスクは以下のとおりです。

(1)オペレーショナルリスク	ストライキや人材流出のリスク
(2)法務リスク	訴訟や行政罰のリスク
(3)レピュテーションリスク	不買運動や SNS での炎上のリスク
(4)財務リスク	株価の下落やダイベストメント <sup>6</sup> のリスク

このように企業の社会的責任として人権尊重に取り組むとともに、企業自身のリスクヘッジとしても人権尊重に取り組む必要性があります。

### 第3 企業に求められる人権尊重の取組みについて

#### 1 企業が尊重すべき人権の分野

日本企業がコンプライアンスとして重視してきた分野としてはセクハラ・パワハラや差別、長時間労働などの労働問題があります。しかし、「ビジネスと人権」という文脈においてはサプライチェーン全体の人権尊重が必要となり、広範囲の人権侵害の可能性について注意を払う必要があります。企業が尊重すべき「人権」とは、国際的に認められた人権をいうとされており、少なくとも、国際人権章典<sup>7</sup>で定められたもの及び「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<sup>8</sup>が含まれるとされています<sup>9</sup>。また、法務局人権擁護局が作成した報告書<sup>10</sup>は、企業が尊重すべき人権の分野を以下のとおり公表しています。

#### 【企業が尊重すべき人権の分野】

①賃金の不足・未払い、生活賃金	⑭テクノロジーAI に関する人権問題
-----------------	--------------------

<sup>6</sup> 投資家による金融資産の引き上げのことです。

<sup>7</sup> 国際人権章典は「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」を指します。

<sup>8</sup> 「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」

([https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS\\_246572/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm))

<sup>9</sup> ガイドライン p7

<sup>10</sup> 「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」

(<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>)

②過剰・不当な労働問題	⑮プライバシーの権利
③労働安全衛生	⑯消費者の安全と知る権利
④社会保障を受ける権利	⑰差別
⑤パワーハラスメント（パワハラ）	⑱ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題
⑥セクシャルハラスメント（セクハラ）	⑲表現の自由
⑦マタニティハラスメント/パタニティハラスメント	⑳先住民族・地域民族の権利
⑧介護ハラスメント（ケアハラスメント）	㉑環境・気候変動に関する人権問題
⑨強制的な労働	㉒知的財産権
⑩居住移転の自由	㉓賄賂・腐敗
⑪結社の自由	㉔サプライチェーン上の人権問題
⑫外国人労働者の権利	㉕救済へアクセスする権利
⑬児童労働	

## 2 取組みの概要

ガイドラインによれば、人権尊重に関する取組みとして、大きく分けると以下の3点が求められています<sup>11</sup>。それぞれの取組みはステークホルダーとの対話を重ね、検討しながら進めていくことが重要となります。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>①人権方針の策定</li> <li>②人権 DD（人権デューデリジェンス）</li> <li>③自社が人権の負の影響を惹起し又は助長している場合における救済</li> </ul> |
|--|

## 3 人権方針の策定について

### (1) 人権方針の要件

人権方針は、企業がその人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメントを企業の内外のステークホルダーに向けて明確に示すものです。ガイドラインでは、人権方針として以下の5つの要件を定めています<sup>12</sup>。

<sup>11</sup> ガイドライン p6～

<sup>12</sup> ガイドライン p13

### 【人権方針の5つの要件】

①企業のトップを含む経営陣で承認されていること
②企業内外の専門的な情報・知見 <sup>13</sup> を参照した上で作成されていること
③従業員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接かかわる他の関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されていること
④一般に周知されており、全ての従業員、取引先及びその他の関係者 <sup>14</sup> にむけて社内外にわたり周知されていること
⑤企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続 <sup>15</sup> に、人権方針が反映されていること

### (2) 策定のプロセス及び留意点

実務参照資料では、人権方針策定のプロセスの例が挙げられています。公表されているプロセスは下図のとおりです。



人権方針の策定に当たっては、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ります。また、労働組合や労働者代表、NGO、使用者団体といったステークホルダーとの対話や協議を行うことによって、より実態を反映した人権方針を策定する必要があります。

<sup>13</sup> 「専門的な情報・知見」には、例えば、専門家からの助言のほか、信頼できる資料の確認も含まれます。

<sup>14</sup> 「その他の関係者」には、例えば、自社の事業に直接関係する組織、投資家、重大な人権への負の影響のリスクを伴う事業における影響を受ける可能性のあるステークホルダーが含まれます。

<sup>15</sup> 「事業方針及び手続」には、例えば、行動指針や調達指針が含まれます。

す。人権方針を策定したらそれで十分ということではなく、公表し、社内周知するなどして人権方針の考え方を社内に定着することも求められています。

### (3) 人権方針に記載することが考えられる項目の例

実務参照資料では、人権方針に記載することが考えられる項目について公表をしています。公表されている項目例は以下のとおりです。しかし、実務参考資料で述べられている通り、あくまで一例ですから、自社の状況や取引先との関係からどのような項目を記載する必要があるか、検討する必要があります。

i 位置付け	人権方針が自社にとってどのような文書であるのか、その位置付けを記載します。また、人権方針は経営理念や行動指針等と密接な関係にあるため、自社の経営理念や行動指針等との関係性について記載することが望まれます。
ii 適用範囲	人権方針はグループ会社にも適用されると考えられますから、人権方針がどの範囲まで適用されるのかを明確にします。このとき、グループ会社の定義についても明確にすることが望まれます。
iii 期待の明示	自社の事業やサービスと直接関連する可能性がある関係者に対して、人権を尊重することを期待する旨記載するなどして、関係者に対する人権尊重への期待を明確にすることが求められます。
iv 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	先述した国際人権章典や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」の支持・尊重を記載することが重要です。また、自社の活動に特に関連する文書への支持や尊重を明記することも場合によっては必要になります。
v 人権尊重責任と法令遵守の関係性	国の法令やその執行によっては、上記ivで記載した人権が適切に保護されていない場合があり、その場合でも人権を可能な限り尊重することとし、その内容を記載することが考えられます。
vi 自社における重点課題	自社が影響を与える可能性のある人権を把握し、その中でより深刻な人権侵害が生じうるステークホルダーや人権を認識し、それらに焦点をあてて重点課題として人権方針に記載することが考えられます。
vii 人権尊重の取組を实践する方法	企業が、上記i～viまでに記載した人権方針を具体的にどのように実践していくかを記載することが考えられます。

## 4 人権 DD について

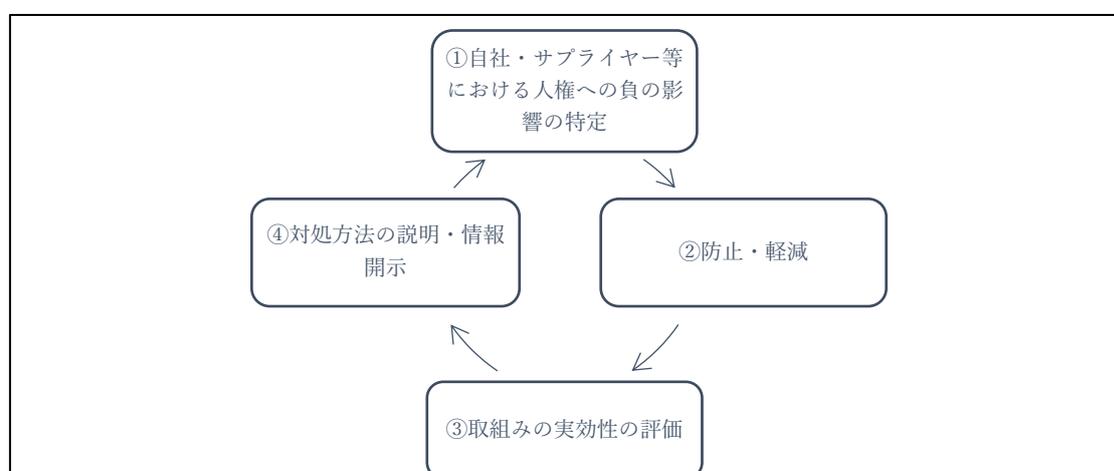
## (1) 人権 DD の概要

人権 DD とは、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、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をさします<sup>16</sup>。

## (2) 人権 DD の手順

人権 DD は大きくわけて下の図の 4 つのプロセスによって進みます。以下説明していきます。

図 人権 DD のプロセス



### ① 自社・サプライヤー等における人権への負の影響の特定

負の影響の特定・評価はさらに i リスクが重大な事業領域の特定 ii 負の影響の発生過程の特定 iii 負の影響と企業の関わりの評価 iv 優先順位付けの 4 つのプロセスに分解されます。

まず、企業において、リスクが重大であると考えられる事業領域を特定します<sup>17</sup>

(i)。<sup>18</sup>次に、自社のビジネスの工程において、人権への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きます。その際には i においてリスクが重大な事業領域

<sup>19</sup>

<sup>16</sup> ガイドライン p7

<sup>17</sup> 「責任ある企業のための OECD デューデリジェンスガイダンス」(以下「OECD ガイダンス」といいます) (<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>) p62 参照

<sup>18</sup> このステップにおいては、実務参照資料の別添参考資料を参照することが有用になります (<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-2.pdf>)

を特定している場合には、その事業領域から特定を行っていくこととなります（ii）。そして、適切な対応方法を決定するために、人権への負の影響と企業の関わりを評価します（iii）。最後に、特定・評価された人権への負の影響への対応の優先順位を検討します。優先順位付けに当たっては、負の影響の深刻度を検討したうえで判断することとなります<sup>20</sup>（iv）。

実務参照資料では、これらの各ステップについて参考となる作業の例が紹介されています。特に、同じく実務参照資料の別添である作業シート<sup>21</sup>は例という位置づけではあるものの、自社の作業方法を決定していくうえで大変参考になる資料になると考えられます。また、実務参照資料において、上記（iv）のプロセスの具体的な判断基準が明らかにされました。判断基準は下記の図<sup>22</sup>のとおりです。

図表 4：優先順位付けの判断基準の例<sup>24</sup>

<b>最重要要素</b> 深刻度	<b>規模</b> （影響がどれくらい重大または深刻であるか）	高度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する重大な影響を伴っている。対象になっているコミュニティが特に脆弱な立場にあると考えられる
		中程度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する中程度の影響を伴っている
		低度	人権侵害が、被害者の生活に対する長期的、または実質的な影響を伴っておらず、脆弱な立場にある人々を対象としていない
	<b>範囲</b> （影響を受けた人々の数）	高度	影響を受けた人々が多数であること。これには、社員、家族、または労働者、そして周囲の住民が含まれます
		中程度	影響を受けた人々が中程度の人数であること
		低度	影響を受けた人々が少数であること
	<b>是正不能性</b> （影響を受けた人々について負の影響を受ける前の状況と少なくとも同一または同等の状況に回復させることができる限界）	高度	即時に措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正できないことになる
		中程度	速やかに措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正することができない可能性が高い
		低度	人権侵害を完全に是正するために即時に措置を講じる必要はない
<b>発生可能性</b>	高度	事業活動（または部門）において事由が年に数回発生しており、再び発生する可能性が非常に高い	
	中程度	事業活動において事由が数回発生しており、その業界で過去にも発生している	
	低度	事業活動においてその事由が発生したことはないが、その業界で過去に発生した可能性がある	

<sup>20</sup> 優先順位の検討に関する基準について「OECD ガイダンス」 p42

<sup>21</sup> <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-3.xlsx>

<sup>22</sup> 実務参照資料 p14

## ② 負の影響の防止・軽減

次に、特定した人権への負の影響について負の影響を引き起こしたり助長したりすることを回避し、負の影響を防止・軽減することが求められます。

具体的には、自社が直接負の影響を引き起こし、助長している場合には当該活動を停止する必要がある、直接自社が負の影響を引き起こし、又は助長していない場合でも、自社の事業が負の影響に対して直接関連している場合には、負の影響を引き起こし、又は助長している企業に対して影響力を行使するなどして防止・軽減するよう努めることが必要になります。ただし、負の影響に直接関連している企業との取引停止をすることはあまり望ましくありません。人権配慮の観点からは、負の影響の関係を直ちに解消するのではなく、関係を維持しながら、影響力を行使したりステークホルダーを支援しながら負の影響の防止・軽減に努めることが大事です。

## ③ 取組みの実効性の評価

次に、自社が人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減等に効果的に対応してきたかどうかを評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進める必要があります。

具体的には、自社従業員やサプライヤー等へのヒアリング、質問票の活用、自社・サプライヤー等の向上を含む現場への訪問、監査や第三者による調査があげられます。

## ④ 対処方法の明示・情報開示

デューデリジェンスの方針、プロセス及び実際の又は潜在的な負の影響を特定し対処するために行った活動について、適切な情報をそれらの活動から発見された調査結果や成果を含め、外部に伝えることが必要とされています。

具体的には、年次報告書、持続可能性報告書、企業の社会的責任（CSR）報告書又はその他の適切な開示形式を通して、公開することが考えられます。またこれらによって開示された情報を自社のウェブサイト、企業構内、現地の言語を使用するなどしてアクセス可能性を高めることも非常に有益です。

## 5 自社が人権の負の影響を惹起し又は助長している場合における救済について

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とされています。具体的な方法は、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ます。

また、人権に対する負の影響を引き起こしたことが明らかになった場合、企業には負の影響の是正・回復に努めること、またそのための仕組みである「苦情（グリーバンス）メカニズム」の整備が求められています。指導原則では、苦情処理の実効性を維持するために以下の8つの要件が示されています<sup>23</sup>。

- |                        |
|------------------------|
| ①正当性                   |
| ②利用可能性                 |
| ③予測可能性                 |
| ④公平性                   |
| ⑤透明性                   |
| ⑥権利適合性                 |
| ⑦持続的な学習源               |
| ⑧関与（エンゲージメント）と対話に基づくこと |

#### 第4 人権侵害と契約不適合責任

上記第2で人権侵害によって企業が負う可能性のあるリスクについて述べましたが、よりミクロな視点から、サプライチェーン上で発生した人権侵害が自社の個々の契約に影響を与える可能性もあります。

まず、国際取引においては、当事者の所在する国がいずれも締結国である場合にはウィーン売買条約（CISG）が適用されることとなります（日本もCISGの締結国です）。指導原則が定められてから、特に欧米諸国において人権問題への取組みの一環としてサプライヤーの取引規範（CoC）を策定する企業が増えています。例えば、人権問題に配慮したCoCが策定された企業と売買を行う場合に、契約の申込にあたってCoCを添付していたなら、売主がこれに変更を加えることなく申し込みを承諾すれば、目的物の提供に付随して人権侵害が行われていないことは当然に契約内容に含まれ、CISG35条各項に規定する契約不適合責任を負う可能性があります。

また、日本国内の取引においても、契約不適合責任は当事者の合意した契約内容を基準に判断されることから、当事者の一方が人権侵害に関するCoCを規定しており、その順守を明示又は黙示に表示していた場合には、その違反によって契約不適合責任を問われる可能性があります。

---

<sup>23</sup> 指導原則 p26

このような契約不適合責任のリスク回避の観点からも、人権尊重の取組みに早期段階から取り掛かることが必要と言えます。なお、繰り返しになりますが、サプライチェーン上で人権侵害が発見された場合に契約不適合責任を回避すべく取引を中止することは望ましくありません。あくまで関係を維持したうえで当該企業に対しては人権に対する負の影響を取り除く働きかけをしていくことが重要です。

## 第5 おわりに

人権の尊重が企業の社会的な責任であるとともに人権への配慮を怠ることが様々なリスクを引き起こすことは先述のとおりです。我が国ではまだガイドラインが策定され、その補助資料的な位置づけで実務参照資料が公表された段階ですが、諸外国の立法状況や、ビジネスと人権に関するニュースが度々注目を集めていることから、今後ビジネスと人権に関する議論はさらに加速し、近い将来立法化される可能性もあります。

これからは、自社だけでなくサプライチェーン上の人権侵害にも注意を払い、ガイドラインに従って人権尊重の早期対応をし、又はすぐに対応できる体制を整えておくことが重要だと考えます。本稿が皆様の今後の取組みの促進の一助になれば幸いです。