はじめに

このたび当連合会は，2011 年 6 月の国際連合の人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護，尊重及び救済』枠組実施のために」（以下「指導原則」という。）が採択されたことを受けて，指導原則に基づき，企業が人権を尊重する責任を果たすための人権デュー・ディリジェンスについての日本企業向けのガイダンス（手引）を以下に公表する[1]。

１　ガイダンス（手引）の意義

我が国では，「企業の社会的責任（CSR）」の流れにおいて，当初は環境配慮や社会貢献が中心的な経営課題と理解されていた。企業に人権を尊重する責任を果たすことを要求する指導原則が国際連合の人権理事会にて全会一致で承認されて以降，人権課題が中核的な経営課題として浮上し，企業はこれに真摯に取り組まざるを得なくなってきている。

指導原則は，企業が尊重すべき人権の内容に関して**「国際的に認められた人権」**を基準としている。国際的な人権課題においては，国際的な人権に関する条約や規約等を一部批准していない日本社会の現状とのギャップは大きい。そのため，日本企業が指導原則に基づく人権尊重責任を果たしていくためには，いまだ経験のない人権課題が無限にあることを前提におき，新たなリスクの発見と組織学習を繰り返すことによって「人権感度の高い組織」を作り上げることが必要である。そのことが企業と社会の持続可能な成長を阻害する人権問題の発生の防止につながる。そこに，指導原則に基づいて人権課題の所在と管理状態を見直す意義があるのである。

指導原則は，以上のような「国際的に認められた人権」を尊重する企業の人権尊重責任を**「国内関係法令の遵守義務の上位概念」**と位置付けた上で，企業に対し，人権課題を**「法令遵守における課題」**（Legal compliance issue）として扱うことを要求している。このことから，弁護士の団体である当連合会が，日本の企業が国内外の経営管理として，どのようにして指導原則に従ってこの人権課題に取組み，企業の事業活動及び法令コンプライアンス実務に統合させるかについて，企業向け並びに弁護士が企業への助言等行う際の手引きとして作成することとした次第である。

２　ガイダンス（手引）における留意点

本ガイダンス（手引）では，人権の「デュー・ディリジェンス」という，指導原則において使われている用語を使用している。通常，日本の企業の実務では，「デュー・ディリジェンス」という用語は，企業買収に際して，相手の企業価値や潜在リスク等を事業・財務・法令・契約・人

---

1 日本弁護士会連合会は，2008 年，企業の社会的責任（CSR）ガイドライン 2007 年版を公表した。このガイドラインはその後改定（2009 年版）された。この人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)は，企業の社会的責任（CSR）ガイドラインの延長上の活動として公表するものである。

事労務・環境等の観点から調査・評価する作業の意味に使われることから，この人権「デュー・ディリジェンス」を「国際規格に基づく第三者認証手続」の如くとらえる向きもあるが，それは誤りである。

デュー・ディリジェンスの本来の意味は，「（負の影響を回避・軽減するために）その立場に相当な注意を払う行為又は努力」といった意味である。指導原則では，この「デュー・ディリジェンス」は，「企業の役職員がその立場に相当な注意を払うための意思決定や管理の仕組みやプログラム」であり，経営責任の有無の判断基準を提供することにあるとされ，これはすなわち**「人権リスクに関する内部統制」**である。

本ガイダンス（手引）は，企業が人権課題に対する取組をいかに内部統制システムの中に位置づけるかに関して具体的に解説している。

３　ガイダンス（手引）の特徴－CSR 条項の提唱

本ガイダンス（手引）は，サプライヤー契約における**「CSR 条項」**に関しそのモデル条項を提唱すると共に，その法的論点に関して解説している。

CSR 条項とは，サプライヤーとの契約においてサプライヤーに対し CSR 調達基準・行動規範等を遵守する義務を負わせる条項である。サプライチェーンにおける人権・CSR 配慮の必要性が急速に高まっている現在，CSR 条項は，サプライチェーン全体を通じた人権・CSR 配慮を実効的に推進するための法的ツールとして，様々な機能を果たしうる。

サプライヤー契約における CSR 条項の導入は，弁護士の法的なサポートの下，企業の法務部や経営トップも一体となって，人権デュー・ディリジェンスを実施するための重要なきっかけとなりうるものである。その法的な論点を正確に理解した上で，積極的に導入を検討することが望まれる。

４　ガイダンス（手引）の活用方法

本ガイダンス（手引）は，企業及び企業への助言等を行う弁護士が，指導原則に基づき，人権リスクを評価し，負の影響を回避・軽減するための内部統制システムを構築する際の手引きとして機能することが期待されている。

また，自らの企業活動における手引きとなることだけではなく，取引先（調達先，業務委託先，販売先，融資先，業務提携先，買収相手等）と取引を行う際に，取引先を人権に配慮した適切な活動を行っているか否かを評価し，適切な事業活動に誘導するための手引きとしても機能することが期待されている。

５　ガイダンス（手引）作成のプロセス

本ガイダンス（手引）作成にあたっては，人権の課題に取り組んできた NGO と協働して意見交換のための会議を重ね，さらに作成した素案についてグローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークに加盟する多数の日本企業，ジェトロ・アジア経済研究所「新興国市場におけるビジネ

スと人権」研究会等の関係者とも対話を行って完成させた。関係各位の御協力に感謝申し上げる。

６　ガイダンス（手引）の構成

本ガイダンス（手引）は，その**第１章**においては，**指導原則が国際連合人権理事会で採択された意義及び指導原則が規定する企業の人権尊重責任の概要**を解説している。その上で，企業が指導原則に基づいて人権尊重のための取組を行う必要性・重要性が高まっていること，とりわけサプライチェーン全体における人権・CSR 配慮の必要性が高まっていることに関して，具体的に説明している。

第２章においては，**企業が人権尊重責任を法令遵守の問題として扱うための具体的な方法**を解説している。まず，指導原則に基づき企業が尊重すべき国際的に認められた人権基準とはどのようなものかを明らかにした上で，企業はいかなる優先順位に従い，いかなる人権ルールを尊重していく必要があるのかを説明している。その上で，どのような見方をすれば企業活動が抱える人権課題を抽出でき影響評価を進めやすくなるのか，その考え方の枠組みも示している。

第３章においては，**人権デュー・ディリジェンスへの実践的な助言**を提供している。企業が人権の課題を事業活動に組み入れるため，事業マネジメントと人権配慮との統合はどのようにすればいいのか，指導原則の三つの主要な構成要素にしたがって実施のステップや推進上のポイントはいかなるものか，具体的な事例や Q&A を含めて明らかにしている。

第４章においては，**企業の人権尊重責任の実践例**を解説している。まず，サプライチェーンに関する企業の人権配慮の取組の事例を紹介している。それと共に，各当事者グループに焦点をあてた企業の人権尊重責任の具体化の例として，女性のエンパワーメント原則及び子どもの権利とビジネス原則を解説した上，これらの原則に関する企業の実践例を紹介している。

第５章においては，**サプライヤー契約における CSR 条項に関しそのモデル条項を提唱すると共に，その法的論点に関して解説**している。CSR 条項を，これまで多くの日本企業が導入している暴力団排除条項と比較分析することにより，望ましい条項の内容のあり方とその法的課題を検討している。

なお，指導原則の和訳は，一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター(ヒューライツ大阪)及びサステナビリティ日本フォーラムの共訳による訳文を本文中に引用し，参考資料として転載させていただいた。改めて謝意を表す。

人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）　目次

第１章　指導原則の採択と企業の人権尊重の必要性 - 8 -
1.1　国際連合人権理事会における指導原則の採択 - 8 -
1.2　指導原則の一般原則と適用範囲 - 8 -
1.2.1　一般原則 - 8 -
1.2.2　適用範囲 - 9 -
1.3　企業の人権尊重責任の概要 - 9 -
1.3.1　企業が尊重すべき人権の内容 - 9 -
1.3.2　人権尊重責任の基本的要求事項 - 10 -
1.3.3　人権尊重責任を果たすための企業の取組 - 10 -
1.3.4　法令コンプライアンス実務との関係 - 10 -
1.3.5　企業活動における人権課題 - 11 -
1.4　指導原則の企業活動に対する効力 - 11 -
1.5　指導原則と他の国際規範・規格 - 12 -
1.6　企業が人権を尊重する必要性 - 12 -
1.6.1　企業のリスクマネジメントとして人権配慮の必要性 - 12 -
1.6.2　人権にプラスの影響を与える企業活動の重要性 - 13 -
1.6.3　企業が人権を尊重することの様々なメリット - 13 -
1.7　サプライチェーン全体での人権配慮の必要性 - 14 -
1.7.1　サプライチェーン管理規制の導入・強化 - 14 -
1.7.2　非財務情報の制度開示 - 16 -
第２章　企業の人権尊重責任と法令遵守 - 19 -
2.1　企業が尊重すべき人権ルール - 19 -
2.2　企業が尊重すべき国際行動規範の内容 - 19 -
2.2.1　人権に関する国際条約 - 19 -
2.2.2　指導原則における国際行動規範の内容 - 20 -
2.3　適用されるべき国内法令がない場合の企業の行動基準 - 22 -
2.4　国内法令の施行により適切な人権保護がなされていない場合の企業の行動基準 - 22 -
2.5　国内法令又はその施行が人権の国際行動規範と対立する場合の企業の行動基準 - 23 -
2.6　法令遵守の対象としての国際行動規範 - 23 -
2.7　事業活動における人権課題（影響評価事項）の抽出 - 24 -
2.7.1　検討すべき人権の範囲 - 24 -
2.7.2　国際的に認められた人権に配慮すべき理由 - 25 -
第３章　人権デュー・ディリジェンスへの実践的助言 - 26 -
3.1　指導原則の基本的理解 - 26 -
3.1.1　指導原則の規範的性格 - 26 -
3.1.2　デュー・ディリジェンスの意味 - 26 -

3.2　指導原則の３つの構成要素と５つの中核的要素 - 27 -
3.3　人権方針の策定 - 28 -
3.3.1　人権方針策定の必要性 - 28 -
3.3.2　人権方針の要件 - 28 -
3.3.2.1　外形上の要件（言及されるべき事項，用いられる用語，等） - 28 -
3.3.2.2　策定プロセスの要件 - 29 -
3.3.2.3　盛り込もうとするときに考えるべき視点 - 29 -
3.3.2.4　社内的な拘束力の視点 - 29 -
3.3.2.5　「一般への公開」の選択肢 - 30 -
3.3.2.6　事業方針及び手続のなかに反映 - 30 -
3.3.3　導入・拡充のステップアップ - 31 -
3.3.3.1　バウンダリーの設定（自社/子会社/調達先・協力会社，国内/海外） - 31 -
3.3.3.2　最低限の配慮ラインと義務を超えた自主的な設定目標の二階建て - 32 -
3.3.3.3　透明性・専門性の確保に関する方針 - 32 -
3.4.1　人権デュー・ディリジェンスに関する理解の統一 - 33 -
3.4.2　企業活動の影響評価 - 34 -
3.4.2.1　影響評価の意味 - 34 -
3.4.2.2　影響評価の方法論 - 35 -
3.4.2.3　影響評価で配慮すべき代表的なリスク箇所 - 36 -
3.4.2.4　影響評価の担い手 - 39 -
3.4.3　企業活動への統合 - 40 -
3.4.3.1　影響評価の結論の組み入れ - 40 -
3.4.3.2　内部意思決定，予算配分，監査プロセス - 41 -
3.4.3.3　加担の問題 - 42 -
3.4.3.4　影響力の活用（Leverage） - 42 -
3.4.4　成果の追跡評価 - 43 -
3.4.5　外部とのコミュニケーションと組織の学習 - 44 -
3.4.5.1　外部への情報提供 - 44 -
3.4.5.2　ＮＧＯとの協働 - 46 -
3.4.6　負の影響の是正 - 46 -
3.5　負の影響からの是正プロセス（救済手段） - 47 -
3.5.1　救済の主体 - 47 -
3.5.1.1　人権の保護義務の主体は国家 - 47 -
3.5.1.2　実効的な救済へのアクセス - 47 -
3.5.2　苦情処理メカニズム - 48 -
3.5.2.1　国家基盤型苦情処理メカニズム - 48 -
3.5.2.2　非国家基盤型苦情処理メカニズム - 48 -
3.5.3　企業の苦情処理メカニズム - 48 -

3.5.3.1　企業の苦情処理の体制 ..... - 48 -
3.5.3.2　企業の苦情処理の体制の要件 ..... - 49 -
3.5.3.3　消費者の苦情処理体制 ..... - 50 -
第４章　企業の人権尊重責任の実践例 ..... - 51 -
4.1　企業における事例調査研究 ..... - 51 -
4.2　人権方針策定に関する日本企業の実践例 ..... - 51 -
4.3　各当事者グループに焦点を当てた企業の人権尊重責任の具体化事例 ..... - 51 -
4.3.1　女性のエンパワーメント原則 ..... - 51 -
4.3.2　子どもの権利とビジネス原則 ..... - 52 -
4.3.3　日本企業の実践例 ..... - 53 -
第５章　サプライヤー契約におけるCSR条項の導入 ..... - 54 -
5.1　CSR条項モデル条項提唱の目的 ..... - 54 -
5.2　サプライチェーンにおける人権・CSR配慮の必要性とCSR条項の有効性 ..... - 54 -
5.2.1　新興国における人権侵害リスクの顕在化 ..... - 55 -
5.2.2　CSR調達のパラダイムシフト ..... - 55 -
5.2.3　CSR条項の機能と有効性 ..... - 57 -
5.3　望ましいCSR条項の内容のあり方－暴排条項との比較を中心として ..... - 57 -
5.3.1　暴排条項の概要 ..... - 58 -
5.3.2　CSR条項と暴排条項の比較分析 ..... - 59 -
5.3.3　サプライチェーンにおける人権配慮の観点からの修正 ..... - 60 -
5.4　CSR条項モデル条項例 ..... - 61 -
5.5　CSR条項モデル条項の解説 ..... - 62 -
5.5.1　第1項　CSR条項の目的 ..... - 62 -
5.5.2　第2項　CSR行動規範の遵守 ..... - 63 -
5.5.3　第3項　人権デュー・ディリジェンスの実施 ..... - 63 -
5.5.4　第4項～第7項　情報共有促進ツール ..... - 64 -
5.5.5　第8項，第9項　違反の場合の段階的対応 ..... - 64 -
5.5.6　第10項　損害賠償の免責 ..... - 65 -
5.5.7　第11項　CSR行動規範の改定 ..... - 65 -
5.6　CSR条項モデル条項の課題 ..... - 65 -
5.6.1　下請法・独占禁止法の抵触に関する課題 ..... - 65 -
5.6.2　二次以下のサプライヤーのCSR行動規範の遵守に関する課題 ..... - 66 -
5.6.3　CSR行動規範の重大違反事由に関する課題 ..... - 67 -
5.6.4　是正措置要求に関する課題 ..... - 67 -
5.6.5　報告義務に関する課題 ..... - 68 -
5.6.6　調査権・監査権に関する課題 ..... - 68 -
5.6.7　CSR行動規範の改定に関する課題 ..... - 69 -
添付資料Ⅰ　サプライチェーンにおける人権尊重の取組の実践例 ..... - 70 -

添付資料Ⅱ　人権方針策定に関する日本企業の実践例 ..... - 77 -
添付資料Ⅲ　各当事者グループに焦点をあてた人権尊重の取組の実践例 ..... - 79 -
添付資料Ⅳ　用語集 ..... - 81 -
添付資料Ⅴ　ビジネスと人権に関する指導原則（和文） ..... - 83 -

第１章　指導原則の採択と企業の人権尊重の必要性

1.1　国際連合人権理事会における指導原則の採択

2011 年 6 月 16 日，国際連合人権理事会にて「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護，尊重及び救済」枠組実施のために」（決議 A/HRC/17/31，2011 年 3 月 21 日）（以下「指導原則」という。）が全会一致で承認された。指導原則は，すべての国と企業が尊重すべき国際基準として，企業活動に多大な実務的影響を与えている。

そもそも，ビジネスと人権の問題は，資源開発，大規模農園，工場労働，国際間物流等企業活動のグローバル化に伴って，進出国（先進国）と受入国（新興国・発展途上国）の双方で顕在化し，1990 年代には国際規模の政策課題に持続的に組み込まれるようになった。

かつて国際連合でなされた試みは，人権委員会の専門家からなる補助機関によって企業に関する規範を起草したことであるが，本質的には国際条約の下で受諾している国家の義務を国際法の下で直接に企業に課そうとするものであったため，経済界の反対を受けて日の目を見なかった。

そこで新たな取組として，2005 年に国際連合事務総長特別代表に任命されたジョン・ラギー氏が，2008 年に，「保護，尊重及び救済」枠組という提案を人権理事会に提出して承認された。これは「国際連合『保護，尊重及び救済』枠組」と呼ばれ，各国政府，企業と業界団体，市民社会，労働団体等から広く支持を受けることになった。その結果，「保護，尊重及び救済」枠組は，国際標準化機構（ISO）によって 2010 年に発行された ISO 26000 （社会的責任に関する手引き）や，2011 年に改訂された経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業行動指針にも実質的に取り入れられた。

その後，国際連合人権理事会は，ラギー氏に前述の「枠組」を実施するための具体的な原則の策定を求め， それを受けてラギー氏は，指導原則を同理事会に提出した。これが，2011 年 6 月 16 日，国際連合の人権理事会にて全会一致で承認され(決議 17/4)， すべての国と企業が尊重すべき国際基準となったものである。

1.2　指導原則の一般原則と適用範囲

1.2.1　一般原則

指導原則は，まず「一般原則」として以下の３つの枠組みを提示している。

(a) 人権を擁護する国家の義務（Protect）

人権及び基本的自由を尊重，保護及び実現するという国家の既存の義務

これに基づき，国には National Action Plan（国家行動計画）の策定が求められる。

(b) 人権を尊重する企業の責任（Respect）

特定の機能を果たす特定の社会組織として，適用されるべきすべての法令を遵守し人権を尊重するよう求められる企業の役割

これに基づき，企業には，人権方針の策定と Human Rights Due Diligences（人権デュー・デ

ィリジェンス） の実施等が求められる。

(c) 効果的救済にアクセスする被害者の権利(Remedy)

権利及び義務が侵されるときに，それ相応の適切で実効的な救済をする必要性

これに基づき，国には，Human Rights Institute （国家人権機構）の設置が求められ，企業には，苦情処理メカニズムの設置が求められる。

1.2.2 適用範囲

「一般原則」の解説には，この指導原則は，すべての国家とすべての企業に適用されるとされている。そして，このすべての企業には，その規模，業種，拠点，所有形態及び組織構成に関わらず，多国籍企業，及びその他の企業を含むとされている。

1.3 企業の人権尊重責任の概要

1.2 の通り，指導原則は，企業に対し人権を尊重する責任を果たすことを要求しているところ，この人権尊重責任の概要は，以下のとおりである。

1.3.1 企業が尊重すべき人権の内容

指導原則 11 は，企業が尊重すべき人権の内容を，「国際的に認められた人権」に拠るべき旨規定し，国家的な法的枠組みを超えたものとして位置づけている。本来，基本的人権は前国家的権利としての性格はあるが，その保障内容や限界は，国家の法制度や機関（裁判所等）による判断に基づき，国家的単位により異なるはずである。しかし，指導原則は，あえて人権の内容を「国際的に」認められるものとし，国家に左右されずに範囲が確定されるべきものとした。このように指導原則は，企業の設立準拠法国や事業を実施する国の法制度や判断では認められない内容であっても，いわゆるグレーゾーンの一部を含め，「国際的に認められた」範囲まで，人権保障の内容を拡大しているのである。

また，指導原則 11 の解説は，「人権を尊重する責任は，事業を行う地域にかかわらず，すべての企業に期待されるグローバル行動基準である。…さらに，その責任は，人権を保護する国内法及び規則の遵守を越えるもので，それらの上位にある」と指摘し，企業の人権尊重責任を，関係法令の遵守義務の上位概念として位置付けている。

その上で，指導原則 23 は，以下の通り，企業に対し，国際的に認められた人権を国内関係法令に優先して尊重することを要求している[2] [3]。

---

2 ISO26000 では，人権を尊重する企業の責任について，「人権を認識し，これを尊重することは，法の支配，並びに社会的な正義及び公正の概念に不可欠であり，司法制度のような社会の最も基本的な制度の基礎となるものと広くみなされている。国家には人権を尊重し，保護し，満たす義務及び責任がある。また，組織には，自らの影響力の範囲内を含む，人権を尊重する責任を負う」（6.3.1.2）とされている。人権を尊重し，その重要性及び普遍性の両方を認識すべきであり，「国際人権章典に規定されている権利を尊重し，可能な場合は，促進」し，「あらゆる国，文化及び状況において不可分に適用されるこれらの権利の普遍性を尊重する」（4.8）という原則

(a) どこで事業をおこなうにしても，適用されるべき法をすべて遵守し，国際的に認められた人権を尊重する。
(b) 相反する要求に直面した場合，国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。

このように指導原則が「関係法令の遵守義務の上位概念」として人権尊重責任を要求していることが，後述の通り，指導原則 23(c)が企業に対し，「国際的に認められた人権」について重大な人権侵害を引き起こす又は助長することのリスクを法令遵守の問題として扱うことを要求することの理論的な位置付けとなっている。

企業が尊重すべき人権ルールや国際的に認められた人権の内容については，第２章において具体的に解説する。

1.3.2　人権尊重責任の基本的要求事項

指導原則 13 は，企業が人権尊重責任を果たすために２つの基本事項を要求している。
(a) 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり，助長することを回避し，そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。
(b) たとえその影響を助長していない場合であっても，取引関係によって企業の事業，製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。

1.3.3　人権尊重責任を果たすための企業の取組

指導原則 15 は，企業が人権尊重責任を果たすための取組として，以下の３つの事項を行うことを要求している。
(a) 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
(b) 人権への影響を特定し，防止し，軽減し，そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス
(c) 企業が引き起こし，または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス

以上の人権デュー・ディリジェンス等の取組を企業が実施するための実践的助言については，第３章で詳細に解説する。

1.3.4　法令コンプライアンス実務との関係

指導原則 23(c)は，企業に対し，どこで事業をおこなうにしても，重大な人権侵害を引き起こす又は助長することのリスクを法令遵守の問題として扱うように要求している。企業は，

を明示する。それとともに「多様な道徳的，法的及び知的規範は，人権が法又は文化的伝統を超越するという前提に基づいている。人権の優位性は，国際社会によって国際人権章典及び主要な人権関連文書において強調されてきた」（6.3.1.1）という。

3　OECD 多国籍企業行動指針－世界における責任ある企業行動のための勧告 2011 年（以下「OECD 多国籍企業行動指針」）でも，「人権の尊重は，企業に期待される行動の世界標準である」としている。（IV. 人権，2 節）

人権尊重責任を果たすための取組を，日常の法令コンプライアンスの実務の中に取り込んで実施することが必要となる。

企業が人権尊重責任を法令コンプライアンスの問題として扱うための具体的な方法については，第２章で具体的に解説する。

1.3.5　企業活動における人権課題

企業活動における人権課題は企業のすべての活動のあらゆる階層・部署にわたって存在しており，企業は，企業活動のあらゆる場面において，人権を尊重する責任を果たすことが要請される。サプライチェーンやバリューチェーンにおける人権尊重と人権侵害，消費者の人権に関わる製品やサービスの配慮不足，地域コミュニティにおける社会や環境への影響，紛争地域での人権侵害への加担，2000 年の国連特別総会で採択された MDGs（ミレニアム開発目標）に関わる人権課題[4]，森林伐採やバイオ燃料開発による現地コミュニティの水資源や食料資源へのアクセス権の侵害，個人情報の漏えいやプライバシーの侵害等，さまざまな場面において，企業には人権尊重責任を果たすために，人権配慮が求められる。

企業の人権尊重責任の実践例については，第４章で具体的に解説する。

1.4　指導原則の企業活動に対する効力

指導原則は，拘束力や制裁を伴わないガイドラインであり，直ちに国内外の裁判規範とはなるわけではない。しかし，指導原則は，すべての国と企業が尊重すべきビジネスと人権に関する国際基準として，国際連合人権理事会の全会一致で承認・支持された文書であり，極めて強い影響力を有している。そのため，指導原則は，現在，企業にどこまでの人権の尊重や救済が期待されるかを判断するための公的基準として世界中で利用されつつある。

上述の通り，指導原則は，企業に対し，関係法令の遵守義務の上位概念として，人権尊重責任を果たすことを要求している。ここで，企業が尊重すべき人権とは，前述の通り，各国の関係法令で明文化された人権のみならず，国際的に認められた人権を含む。すなわち，指導原則に基づき，企業には，国内で成文化された関係法令を遵守するだけではなく，国際的に認められた人権を尊重することが強く求められている。

日本は国際的な人権に関する条約や規約等を一部批准していない。そのため，日本企業が指導原則の人権尊重責任を果たすにあたっては，日本国内の従来のコンプライアンス実務を超えた取組が必要となる。

日本国内でも，労災事故に関連して「安全配慮義務」という責任の枠組みが判例の集積によって形成され，労働契約法で成文化された例がある。そのような前例を踏まえれば，日本企業は，

---

[4] ミレニアム開発目標は，2015年までの国際開発目標として，①極度の貧困と飢餓の撲滅，②普遍的な初等教育の達成，③ジェンダー平等の推進と女性の地位向上，④乳幼児死亡率の削減，⑤妊産婦の健康状態の改善，⑥HIV/エイズ，マラリア，その他の疾病のまん延防止，⑦環境の持続可能性を確保，⑧開発のためのグローバルなパートナーシップの推進という８つの目標を掲げた上で，21のターゲット及び60の指標を設定している。

現時点では成文化されていなくても，国際社会ではそうした考え方が確かに存在する，将来的には日本国内でも判断や行動の評価基準として当然の前提になる，と理解した上で積極的に人権配慮の取組を行っていくことが重要である。そのことが，企業の持続的成長を阻害する人権問題の発生の抑止にも資する。

1.5　指導原則と他の国際規範・規格

指導原則は，国際連合人権理事会の全会一致で承認・支持された文書であり，極めて強い影響力を有している。指導原則の採択と同時並行して，以下の通り，近年様々な国際的な規範・規格が，人権を尊重する企業の責任を考慮する形で導入・改訂されている。このような動向からも，企業には，人権に配慮した活動がより強く求められている。

(1) 紛争鉱物の使用の有無を米国証券取引委員会に報告することを義務付けたドッド・フランク法の成立（2010 年 7 月）

(2) 国際標準化機構による「社会的責任に関する手引」の国際規格 ISO26000 発行(2010 年 11 月)

(3) 国際金融公社の「社会・環境面の持続可能性に関するパフォーマンス・スタンダード」の改訂（2011 年 5 月）

(4) OECD 多国籍企業ガイドライン改訂の採択（2011 年 5 月）

(5) 国際連合の人権理事会による，人権と多国籍企業問題に関する国連事務総長の特別代表を務めるジョン・ラギー氏がまとめた「ビジネスと人権に関する指導原則」 に関連した決議採択（2011 年 6 月）

(6) OECD が紛争地域および高リスク地域から鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンスを発出（2011 年 6 月）

1.6　企業が人権を尊重する必要性

1.6.1　企業のリスクマネジメントとして人権配慮の必要性

以上のとおり，指導原則の採択等を契機として，企業には人権に配慮した上で企業活動を行ことが強く要請されている。

労働者や地域社会の健康で文化的な生活を脅かすと感じられる企業は，人権を尊重しない存在とみなされ，市民団体や行政の監視下におかれ，顧客・消費者や投資家からも次第に相手にされなくなる危険性がある。雇用や賃金を提供しているのだから，商品・サービスを安く提供しているのだから，そのくらいは我慢して当たり前だという経営の論理は通用しにくい社会に変化したことを認識しなければならない。

指導原則の採択を通じて，企業が人権に関する確立された国際基準その他の法令を順守することが，市場や地域でのプレイヤーとしての必須条件となりつつある。従って，人権侵害及び人権侵害への加担を回避するデュー・ディリジェンスの導入・整備に関する決定は，経営の基礎的な

リスクマネジメントの一部と考える必要がある。ビジネス活動に関連して人権の問題を引き起こすことがどれだけ致命的な影響を及ぼすか，トップ・マネジメントが明確に理解するところから始めることが大切であり，このステップを抜きにして，人権デュー・ディリジェンスの成功はあり得ない。

1.6.2　人権にプラスの影響を与える企業活動の重要性

また，企業には，人権に対するマイナスの影響を回避するだけでなく，人権にプラスの影響を与えるように事業をどのように推進するかを検討することも重要となっている。

人間は誰でも自分や家族の健康や生活への影響に敏感である。従って，人権への配慮の巧拙は，サプライヤーを含む労働者のモチベーション，企業ブランドの向上又は低下に直結する。

また，従来の方法論では避けられない問題や障害を克服すれば，技術，ビジネスモデル，商品・サービス，業務方法等において新たなイノベーションが生まれる可能性も期待できる。もともと企業の社会的責任（CSR）とは，社会貢献とか法令の遵守ということではなく，企業の社会的責任を果たすためには，本業において従来のやり方に変えて新たなやり方ができないかということが求められていたのであり，これを人権課題において実施することが求められているのである。

このように，企業が人権配慮を行うことは，企業の競争力を高め，企業価値を向上させることにもつながり得る。

1.6.3　企業が人権を尊重することの様々なメリット

以上の通り，企業が指導原則に基づき人権を尊重することは，企業に様々なメリットをもたらしうる。以下の表では，企業を人権が尊重することの様々なメリットを具体的に例示する。

＜質の高い持続的な事業活動＞

企業の社会価値の向上	例）企業の事業を通して積極的に社会に貢献し，社会価値を生み，企業の価値・利益を向上
従業員のモチベーション向上	例）従業員のやる気が高まり，従業員の生産性が向上，優秀な人材の採用や長い勤務年数を確保（離職率の低下）
コーポレート・ブランドの向上	例）リーダーシップを発揮することによるランキング及びブランド向上

＜リスクの軽減＞

オペレーション上のリスク	例）人権課題（賃金）を理由にしたストライキのコストや，NGO 等の市民社会からの操業への批判・攻撃
法的及び経済的リスク	例）人権課題（差別）関連の訴訟コスト
レピュテーションリスク	例）人権侵害の報道によるブランドや企業イメージの低下

顧客からの期待リスク	例）顧客が購買部門等に会社の人権尊重活動について契約条件として情報を要求 ，消費者による不買運動
政府・投資家からの期待リスク	例）法遵守や事業リスクに関する情報を操業許可や投資条件として要求

＜新たな機会の獲得＞

グローバル競争力	例）グローバル市場での即戦力となる多様な人材が成長
事業における機会創出	例）人権尊重を条件とする政府調達への対応やサプライヤー・取引先の拡大，新たな事業展開
融資コストの削減	例）金融機関からの有利な融資条件の獲得

1.7　サプライチェーン全体での人権配慮の必要性

企業は，現在，自社が人権に配慮するのみならず，そのサプライチェーン全体を通じて人権・CSR に配慮した取組を行うことが求められている。

以下で述べるとおり，指導原則の採択に加え，現在，世界各国で，サプライチェーン管理規制の導入・強化，開示が要求される非財務情報の範囲の拡大，CSR に関する規範・規格の普及等，いわゆる CSR 調達（倫理的調達，責任ある調達ともいう）に関連する様々な規制・規格が急速に導入されつつある。

そのため今後，CSR 調達が，企業活動のさまざまな場面で法的義務又はそれと同等の義務となる可能性が高まっており，今後企業に対する法令違反リスクやレピュテーションリスクとして無視できないものになり得る[5]。

1.7.1　サプライチェーン管理規制の導入・強化

(1)　紛争鉱物規制

2010 年 7 月に成立した米国金融規制改革法(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act（通称ドッド・フランク法）)は，その 1502 条において，コンゴ民主共和国及び周辺国で産出されたスズ，タンタル，タングステン，金を「紛争鉱物」と定義し，米国証券取引委員会（以下「SEC」という。）に登録しているすべての米国上場企業に対して，毎年，コンゴ民主共和国及び周辺国で産出された紛争鉱物の製品の使用に関する開示・報告を義務づける，いわゆる紛争鉱物条項を規定した。

これはコンゴ民主共和国又はその隣接諸国（DRC 諸国）において武装勢力が住民に発掘させた特定の鉱物を資金源とするために甚だしい人権侵害を広く行っていることから，当該鉱物を購入することは間接的に当該武装勢力に資金提供をしていることになるという人道的・政治的視点か

[5] CSR調達のパラダイムシフトの現状に関しては，佐藤泉＝高橋大祐「サプライチェーンにおけるCSR法務戦略（上）」NBL1001号（2013年）10頁参照。

ら定められたものとされている。SEC は，2012 年 8 月，かかる紛争鉱物条項を具体化する最終規則を採択し，2013 年 1 月より，紛争鉱物規制の実施を本格的に開始し，最初の報告書の提出期限は 2014 年 5 月 31 日となっている。

問題は，製品に含む鉱物の原産地はどこか，サプライチェーンまでさかのぼり製錬所まで特定して調べることから，その結果，米国上場企業のみならず，サプライヤーである日本企業も，自身のサプライチェーンにおいて紛争鉱物の使用の有無を確認する必要が現実化しており，場合によっては日本の町工場も無縁ではないことである。今のところ，新ルールに罰則はないが，人権団体が厳しく監視しており，対応を怠ると不買運動や抗議活動につながり，業績や株価にも影響が出かねないことから，大きな経営課題となってきている。

さらに，鉱物紛争規制対象企業は，米国証券取引所法違反として民事責任を負う可能性がある。また，鉱物紛争規制が直接適用される企業であるか否かを問わず，紛争鉱物の原産国に関して虚偽の表示を行った場合，不正競争防止法や景品表示法上の不当表示として，消費者・取引先から訴訟を提起されるリスクもある。

EU では，2014 年 3 月 5 日，欧州委員会と EU 外務・安全保障政策上級代表は，紛争鉱物の取引を規制する規則案を含む対策措置に関する共同コミュニケーション「紛争地域及び高リスク地域からの責任ある鉱物調達」を発表している。

(2) その他のサプライチェーン管理規制

上記のドッド・フランク法以外で，世界各地で，企業に対して規制制定国以外の国・地域を含んだサプライチェーン全体の管理を義務づける規制の状況の具体例を挙げると以下の通りである。

＜強制労働・人身取引に関する規制＞

強制労働・人身取引に関する規制としては，米国カリフォルニア州におけるサプライチェーンにおける透明性を確保する法律(トランスペアレンシー法 California Transparency in Supply chain Act(SB)657)が，2010 年 9 月に制定され，2012 年 1 月より施行されている。同法は，全世界における売上が 1 億ドル以上で，カリフォルニア州で事業を行う小売業者及び製造業者に対し，サプライチェーンにおける強制労働や人身取引に対する関与の有無について確認・監査すること，またその直接のサプライヤーに対して強制労働や人身取引に関する規制の遵守を義務づけた上，その結果を自社のウェブサイト上で開示することを要求している。そして，ウェブサイト上で虚偽の表示を行った場合，不正競争防止法や景品表示法上の不当表示として，消費者・取引先から訴訟を提起されるリスクもある。

＜有害物質に関する規制＞

有害化学物質に関する規制としては，EU において，電子・電気機器に対する特定有害物質使用制限指令(RoHS 指令)が 2003 年 3 月に公布され，2006 年 7 月から施行されている。RoHS 指令は，鉛，水銀，カドミウム，六価クロム，ポリ臭化ビフェニル(PBB)，ポリ臭化ジフェニルエーテル(PBDE)

の６物質を有害物質として指定した上，一定の電子・電気機器において，指定を超えた有害物質の使用を禁止するものである。また，これに関連して，2006 年 12 月，新たに多くの化学物質の安全性の評価を義務付ける新化学規制(REACH 規則：Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)が成立し，2008 年６月から運用されている。企業はこれらの規制を順守するため，サプライチェーン全体での有害物質や化学物質の使用の有無を調査することが必要となっている。REACH 規則は，EU 諸国において年間１トン以上の化学物質（調剤中の物質も該当）を製造又は輸入する業者に対し，化学物質の登録を義務付けるものであり（部品や最終製品でも，におい成分等意図的に放出される物質が含まれる場合は登録が必要），場合によっては認可，制限，届出も要求している。企業はこれらの規制を順守するため，サプライチェーン全体での有害物質や化学物質の使用の有無を調査することが必要となり，EU 市場に製品を輸出する企業はこれらの規制に対応している。2011 年６月には，ROHS 指令が改正され，対象製品の範囲の拡大，法令遵守を表明する CE マークの貼付の義務付け，有害物質の追加４候補の提示等の点で規制が大きく強化された。かかる ROHS 指令は，2013 年１月までに EU 加盟国の国内法として刑事罰を定める等具体化され，本格的に実施が開始されており，企業にはさらに厳格なサプライチェーン管理が求められている。

＜違法伐採木材に関する規制＞

違法伐採木材に関する規制においても，サプライチェーン全体を通じた規制が強化されている。米国では，2008 年に改正されたレイシー法(Lacey Act)により，米国法あるいは外国法に違反して取得，輸送，売買された木材及び木材由来製品は，国際間，州間取引を問わず，輸入，輸出，搬送，販売，受領，獲得又は購入することが禁止され，木材・木材製品を米国に輸入する輸入業者には，品名，価格，数量とともに木材が伐採された国と木材の樹種の申告が義務付けられたことから，事業者にサプライチェーン全体を通じて違法伐採木材等であるか否かを確認する注意義務が課せられている。このレイシー法が適用され，海外で違法に伐採された木材を米国に輸入したとして罰金が科せられた事例が報道されている。EU でも，2013 年３月より，木材規制の適用が開始され，違法に伐採された木材・木材製品の EU 市場への出荷が禁止されている。同規制は，EU 内市場に最初に木材を出荷する取引業者に対しデュー・ディリジェンスを行う義務を課すとともに，木材製品のトレーサビリティを確保するため，サプライチェーン中の転売・加工にかかわる事業者に対しても自社の供給業者及び顧客を記録する義務を課しているのである。

1.7.2　非財務情報の制度開示

(1) EU の動向

EU では，会社法現代化指令が 2003 年に採択され，同指令 14 条(a)1(b)において企業の発展，業績，又は状況の理解に必要な範囲で，環境や雇用に関する情報を含む非財務の主要業績指標の

開示が要求された。EU 加盟 27 か国すべてにおいて，この指令を国内法化するため，非財務情報の開示に関する法制度が整備された。

さらに，2011 年 10 月に欧州委員会が発表した「CSR に関する EU 新戦略 2011-2014」と題された政策文書で CSR を「企業の社会への影響に対する責任」と新たに定義し，CSR が扱う社会問題として，①人権，②労働と雇用慣行（教育，人権の多様性，男女平等，従業員の健康と福祉），③環境問題（生物多様性，気候変動，資源の有効活用，ライフサイクルアセスメント，公害防止），④贈収賄・汚職の防止，⑤地域社会への積極的な関与，発展への寄与，⑥障がい者の統合，⑦プライバシー等顧客が関心を持つ案件への対応，⑧従業員のボランティア活動にまで及ぶと言及している。

そして，サプライチェーン上における社会・環境に関する責任の重要性と非財務情報開示の改善が，上記の様々な分野の横断的な問題として掲げられる。こうした流れの中で，2014 年 4 月，欧州議会は，EU 会社法の改正を採択した。今回の主要な改正点は２点ある。第１は非財務情報の開示内容の拡大，第２は取締役会の構成の多様性に関する開示である。

(2) 米国の動向

米国では，2012 年 10 月に，サステナビリティ企業会計基準審議会(SASB)が，米国企業会計基準を決定する連邦企業会計基準審議会(FASB)のサステナビリティ版として，設立された。SASB は，米国の SEC に提出する財務報告書において非財務情報を開示する際の基準を策定しており，2013 年 3 月，ヘルスケア産業の基準案を公表し，今後，2015 年中に 10 産業 89 業種を対象とした産業別の開示基準を作成することを目標としている。

(3) グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）の動向

CSR 報告書の国際基準を提供しているグローバル・レポーティング・イニシアチブ(GRI)は，2013 年 5 月，最新のガイドライン「G4」を発表し，2016 年 1 月以降の報告書について G4 に従うよう求めている。

この G4 では，異なるサステナビリティ基準や規則が統合され，OECD 多国籍企業行動指針，国連グローバル・コンパクト，ビジネスと人権に関する国連指導原則等の基準とも整合している。G4 は，当該企業にとって最も重要な課題に焦点をあてて報告するよう求め，マネジメントアプローチに関する情報開示（DMA）においては詳しいガイダンスが定められ，報告者は，重要な側面をどのように管理しているかについて詳細に説明しなければならないし，個々の重要な側面については，その影響が組織の内部で生じているか，外部で生じているかを検討し，説明しなければならない。その中には，サプライヤー，委託物流業者，消費者等も含まれる。

また，G4 では，サプライチェーンに関する新しい報告要件が盛り込まれ，重要な影響に関する環境的課題や社会的課題をどのように選択し，管理しているかについての開示も要求されている。そして，具体的にどの情報がアシュアランス（検証）を受けたものなのかも明らかにしなければ

ならない。

(4) 統合報告

「統合報告」といって，組織の外部環境を背景として組織の戦略，ガバナンス，実績及び見通しが，どのように短期，中期，長期の価値創造につながるかについて，資金提供者を中心とするステークホルダーとの簡潔なコミュニケーションを促進するフレームワークについても関心が集まっている。この統合報告では，環境(Environment)，社会(Social)，ガバナンス(Governance)の ESG についての財務情報と非財務情報が企業の戦略シナリオや実現の見通しの要素として説明される。代表的なガイドラインとしては，アカウンティング・フォー・サステナビリティーとグローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）が組成した組織である国際統合報告評議会(IIRC)から，「国際統合報告フレームワーク」が 2013 年 12 月に公表されている[6]。

(5) 日本の動向

欧米のみならず，日本においても，非財務情報に関する開示規制が徐々に導入されつつある。2004 年に成立した「環境情報の提供の促進等による特定事業者等の環境に配慮した事業活動の促進に関する法律」（環境配慮促進法）においては，国に環境配慮等の状況の公表が義務付けられ，また独立行政法人等の特定事業者に環境報告書が作成，公表が義務付けられ，さらに大企業に環境報告書等を公表する努力義務が規定された。

6　統合報告は，資本市場向けの企業情報（財務情報，非財務情報）が情報過多で，投資判断にとってどれが必要な情報かわかりづらいとの問題意識から，詳細な財務情報と非財務情報の前提として，外部環境の認識，戦略と組織，実績と達成見込み等，その企業がいかにして持続的に企業価値を高めるかを重要な点に絞って簡潔に説明する手法である。IIRC のフレームワークでは，統合報告書に盛り込むべき内容要素として，組織概要と外部環境，ガバナンス，ビジネスモデル，リスクと機会，戦略と経営資源の配分，実績，将来の見通しを挙げている。

第２章　企業の人権尊重責任と法令遵守

2.1　企業が尊重すべき人権ルール

指導原則 23 は，あらゆる状況において，企業は，①どこで事業をおこなうにしても，適用されるべき法をすべて遵守(comply)し，国際的に認められた人権を尊重(respect)する，②相反する要求に直面した場合，国際的に認められた人権の原則を尊重(honor)する方法を追求する，③どこで事業をおこなうにしても，重大な人権侵害を引き起こす又は助長することのリスクを法令遵守の問題(legal compliance issue)として扱うべきであるとしている。本章は，企業が人権尊重責任を法令コンプライアンスの問題として扱うための具体的な方法を解説する。

企業が尊重すべき人権ルールについて，国内外の主要な指針で示されている基本的な考え方は，いずれを見ても，企業はその活動する国内及び地域において適用される関連法令を「遵守」すべきであるという点では一致している。指導原則では加えて，国際行動規範，人権を含む各種の国際規範，国際的に認められた人権を「尊重」すること，すなわち企業の「人権尊重責任」を求めている[7]。

企業の実務で判断を迫られるのは，グループの方針や基準より，現地の法律や一般的な状況が厳しく求められていないときは現地の水準に合わせてよいか，現地の法律上の義務ではないという理由で，企業グループやその企業の管理水準より引き下げて良いかといった点である。以下の通り，指導原則 23 は，これらをいずれも否定的に解釈すべきことを明示している。

2.2　企業が尊重すべき国際行動規範の内容

まず，指導原則に基づき企業が尊重すべき国際行動規範の内容について具体的に解説する。

2.2.1　人権に関する国際条約

1948 年に国際連合が採択した「世界人権宣言」は，人権法の基礎となる文書であり，その内容は，すべての国家，個人及び組織に対して拘束力をもつ国際慣習法，もしくはそれと同等の重みをもって国家の行為をはかる尺度を表している。

国際人権章典は，この「世界人権宣言」のほか，1966 年に国際連合が採択した「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）及び「市民的及び政治的権利に関する国際

7　OECD 多国籍企業行動指針は，「国内法の遵守は，企業の第一の義務である」という。（I.2）また「．．．企業は，国際的に認められた人権，活動を行う国の国際的人権義務，並びに関連する国内法及び規則の枠内において，．．行動をとるべきである」とする。（IV.人権）
2010 年 9 月に改定された，日本経済団体連合会の企業行動憲章は，「事業活動のグローバル化に対応し，各国・地域の法律の遵守，人権を含む各種の国際規範の尊重」を強調する。「実行の手引き（第６版）」によれば，「自社の行動規範や各国・地域の法律を遵守するとともに，人権を含む各種の国際規範を尊重する」（8－1）として，企業の経営戦略や事業計画が，関連法令を遵守するばかりではなく，人権を含む各種の国際規範を理解し，尊重しているかどうかをチェックする体制を整えることが必要であるという。
ISO26000 は，「人権が保護されていない状況では，人権を尊重するための措置をとり，このような状況を悪用しない」（4.8）ことを求める。企業の人権尊重責任は，企業が事業をおこなう国や地域において，人権保護に関連する国内法令が存在するか，しないかにかかわらないのである。

規約」（自由権規約），並びにこれらの規約に対する選択的議定書で構成されている。

これに加えて次の国際人権の関連文書が普遍的人権の国際基準となっている。これらの文書は，それを批准した国家に対しては拘束力をもっているのである。

この国際連合が中心になって定めた主要な人権条約は 30 ほどあるが，そのうち日本が批准しているのは，そのうち 3 分の 1 程度のみである。

＜主な人権条約＞　★は日本が批准していないもの

社会権規約，社会権規約選択議定書★，自由権規約，自由権規約第１選択議定書★，自由権規約第２選択議定書（死刑廃止条約）★，人種差別撤廃条約，女性差別撤廃条約，人身売買等禁止条約，拷問等禁止条約，拷問等禁止条約選択議定書★，子どもの権利条約，児童の売買，児童買春及び児童ポルノ条約，移住労働者及びその家族の保護に関する国際条約★，障害者権利条約，強制失踪防止条約

＜労働の分野＞　★は日本が批准していないもの

代表的な文書としては，基本的原則及び権利に関する ILO 宣言（1998），ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（1977 発行，2006 に最終改定）が挙げられる。この ILO の三者宣言で，以下のとおりの４つの分野（「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」）にわたる８条約の内容が，世界において最低限遵守されるべき基準「中核的労働基準」として位置づけられている（ILO（国際労働機関）関係では 189 の条約（2014 年 3 月現在）があり，日本はそのうち約 1/4 の 49 の条約を批准しているにすぎない（ILO 東京事務所））。

結社の自由及び団体交渉権	87 号（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）
	98 号（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）
強制労働の禁止	29 号（強制労働に関する条約）
	105 号（強制労働の廃止に関する条約）★
児童労働の実効的な廃止	138 号（就業の最低年齢に関する条約）
	182 号（最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約）
雇用及び職業における差別の排除	100 号（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）
	111 号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）★

2.2.2　指導原則における国際行動規範の内容

指導原則 12 は，国際的に認められた人権の内容について次のように規定している。

「人権を尊重する企業の責任は，国際的に認められた人権に拠っているが，それは，最低限，国際人権章典で表明さ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国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。」

国連高等弁務官事務所は，人権を次のように定義する[8]。「人権は，基本的自由及び人間の尊厳を妨げる行動に対して個人や集団を保護する，法的に保障されている普遍的な権利である」（御国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）のウェブサイト上の解説 “What are human rights?”から引用）

指導原則 12 の解説では，この具体的な内容は，「国際的に認められた主要な人権の権威あるリストは，国際人権章典（世界人権宣言，及びこれを条約化した主要文書である市民的及び政治的権利に関する国際規約ならびに経済的，社会的及び文化的権利に関する国際規約）とともに，労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられた ILO 中核８条約上の基本権に関する原則にある。」とされている。

そして指導原則 12 の解説では，「企業は，国際的に認められた人権全般に実際上影響を与える可能性があるので，その尊重責任はそのような権利すべてに適用される。」としており，「特に，人権の中には，他のものに比べ，特定の産業や状況のなかでより大きいリスクにさらされる可能性のあるものがあり，そのために特に注意が向けられる対象となる。しかしながら，状況は変化することがあり，あらゆる人権が定期的なレビューの対象とされるべきである。」と指摘されている。

またさらに指導原則 12 の解説は，「さらに状況に応じて，企業は追加的な基準を考える必要があるかもしれない」としている。例えば，企業は，現地の法律等では要求されないものの，特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に負の影響を与える可能性がある場合，彼らの人権を尊重すべきである。この関係で，国際人権基準文書は先住民族，女性，民族的又は種族的・宗教的・言語的少数者，子ども，障がい者，及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている。そして武力紛争状況では，企業は国際人道法の基準を尊重すべきである。

このように国際的に認められた人権とは，前述の原則 12 で指摘されているように，現時点では，国際人権章典（世界人権宣言，市民的及び政治的権利に関する国際規約ならびに経済的，社会的及び文化的権利に関する国際規約，労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙

---

[8] ISO26000 では，人権を次のように言う。
「人権とは，固有の権利で奪うことはできず，普遍的，不可分で，かつ相互依存的なものである。
— 人権は，人であるが故にすべての人に属するという点で固有なものである。
— 人権は，人々がそれを放棄することには同意できず，政府であっても他の機関であってもそれを人々から剥奪することはできないという点で絶対的なものである。
— 人権は，地位にかかわらず全ての人に適用されるという点で，普遍的なものである。
— 人権は，選択的に無視することができないという点で，不可分なものである。
— 人権は，一つの人権を実現することが他の人権の実現に貢献するという点で，相互依存的なものである。」（6.3.2.1）

げられた ILO 中核８条約上の基本権に関する原則）であるが，あらゆる人権が定期的なレビューの対象となり，さらに状況に応じては追加的な基準に取り組む必要が生じるのである。

例えば，特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に負の影響を与える可能性がある場合で，先住民族，女性，民族的又は種族的・宗教的・言語的少数者，子ども，障がい者，及び移住労働者とその家族の権利，武力紛争状況下では，国際人道法の基準（指導原則 12 の解説）等も尊重されるべきである[9]。

また，ISO26000 において社会的責任の中核課題は，人権のほかに，組織統治，労働慣行，環境，公正な事業慣行，消費者課題，コミュニティ参画と開発も含まれ，これらの課題は人権課題とも相互に依存しているとされる。これらの中核課題に対する取組不足が人権問題の発生を助長していないかに関しても広く検討することが望ましい。

2.3　適用されるべき国内法令がない場合の企業の行動基準

指導原則 12 は，「人権を尊重する企業の責任は，国際的に認められた人権に拠っているが，それは，最低限，国際人権章典で表明さ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国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される」と指摘する。

すなわち，適用されるべき国内法令が存在しない場合は，企業は，上述した「国際行動規範」を尊重することを求められる。企業の人権尊重責任は，企業が事業をおこなう国や地域において，人権保護に関連する国内法令が存在するか否かにかかわらない。人権の「遵守」だけでなく「尊重」を行動基準に置く以上，関連する国内法令がない場合は国際人権基準その他の国際規範に沿わない行動であっても法令違反でないため企業に責任を問えない，とは考えないのである。

2.4　国内法令の施行により適切な人権保護がなされていない場合の企業の行動基準

関連する国内法令が存在するにもかかわらず，その執行がおろそかにされていたり，公正でなかったりする場合，法執行を含む行政や司法当局による人権保護が適切になされないことが予想される。この場合にも，企業は国際行動規範を尊重することを期待されており，困難な状況においては，少なくとも「尊重」するための真剣な努力をすべきである[10]。

競争他社より国際行動規範にしたがって行動することは受注機会を失うだけでなく，事業コス

---

9 国連において CSR の行動基準として 2000 年にコフィー・アナン国連事務総長より提唱された企業活動と人権とを結びつける企業の自発的なイニシアティブ構想であるグローバル・コンパクトとともに，同じ年の国連特別総会で MDGs（ミレニアム開発目標）が採択されていることを忘れてはならない。同目標は，①極端な貧困と飢餓を解消する，②初等教育を完全に普及させる，③男女平等と女性のエンパワーメントを図る，④幼児死亡率を低下させる，⑤妊産婦の健康状態を改善する，⑥HIV／エイズ，マラリア等の病気と闘う，⑦環境の持続可能性を確保する，⑧開発のためのグローバル・パートナーシップを構築するということをあげているが，これは同時に人権を尊重することにつながるものなのである。

10　ISO26000 は「国内の法又はその施行によって，環境又は社会を守るための適切な保護手段がとられていない状況においては，組織は少なくとも国際行動規範を尊重するよう十分努力すべきである」（4.7）とし，「法又はその施行によって人権が適切に保護されていない状況では，国際行動規範の尊重の原則を守る」（4.8）という。

トを引き上げる要因になるとして，株主に説明できないと考える経営者がいる。しかし，そこで働く労働者のモチベーション，製品を購入する消費者，環境や生活を維持したい地域住民，特権階級の不正蓄財に不満をもつ国民等，ステークホルダーの利益と評価を考えれば，人権尊重のための真剣な努力が企業の持続的な成長に繋がりうる。

2.5　国内法令又はその施行が人権の国際行動規範と対立する場合の企業の行動基準

指導原則 23 は，「(b) 相反する要求に直面した場合，国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する」と規定し，その解説で，「すべての企業には事業をどこで行おうと人権を尊重するという同じ責任がある。ある国の国内状況により企業がその責任を完全に果たすことができない場合，企業は，国際的に認められた人権に関する諸原則をその状況のもとで出来る限りぎりぎりまで尊重すること，そしてこの点でその努力を行動によって証することができるよう期待されている」と指摘している[11]。

企業の実務で判断を迫られるのは，人権を出来る限り尊重するものの自社の努力だけでは回避・改善できない場合にどうするか，という点である。後述のとおり，指導原則では「他者による人権への負の影響を企業が助長している，又は助長していると見られている場合，加担の問題が生じうる」（原則 17 の解説）という責任の拡張が示されている。回避・改善の努力をしても人権への影響が残っている事実を認識しながら事業を継続すること，別の言い方をすれば，影響力を行使できるのにそうしないことは，この「加担」の問題につながる可能性はある。事業の中止も選択肢に入れる必要がある。どこまでを人権リスクと認識するか，経営にとってたいへん重要な判断となる。

2.6　法令遵守の対象としての国際行動規範

指導原則 23 で「（c）どこで事業をおこなうにしても，適用されるべき法をすべて遵守し，国際的に認められた人権を尊重する」とし，同原則 23 の解説で「すべての企業には事業をどこで行おうと人権を尊重するという同じ責任がある」という包括的な説明をする。人権尊重責任は，責任が免除されるような例外を想定していない。

また，指導原則 12 の解説で「企業が人権を尊重する責任は，関連する法域において国内法の規定により主に定義されている法的責任や執行の問題とは区別される」（原則 12 の解説）とあるように，国内法の遵守義務を果たしているということをもって企業はその人権を尊重する責任を免除されると考えることはできない。このように法令遵守は，企業の人権尊重責任に関する限り，

11　ISO26000 は，「国内の法又はその施行が国際行動規範と対立する国々において，組織は，国際行動規範を最大限尊重するよう十分努力すべきである」（4.7）とし，いずれにしても「国家が人権保護の義務を実現できない，又は実現するのを欲しないということにかかわらず，組織には全ての人権を尊重する責任がある」（6.3.2.2）という。

関連する国内法令ばかりではなく，人権の国際基準等の国際行動規範を考慮に入れて包括的に捉える必要がある。

国内外の主要な指針で示されている基本的な考え方は，いずれを見ても，企業はその活動する国内及び地域において適用される関連法令を遵守すべきであるという点では一致している。それと同時に，国際行動規範，人権を含む各種の国際規範，国際的に認められた人権を尊重することを求めている。

このように法令遵守は，企業の人権尊重責任に関する限り，関連する国内法令ばかりではなく，人権の国際基準等の国際行動規範を考慮に入れて包括的に捉える必要がある[12] [13] [14] [15]。

2.7　事業活動における人権課題（影響評価事項）の抽出

それでは，指導原則に沿って人権尊重責任を実践する場合，どのような見方をすれば企業活動が抱える重要な人権課題を抽出でき，影響評価を進めやすくなるか，その目安となる考え方の枠組みを示す。

2.7.1　検討すべき人権の範囲

まず，指導原則「Ⅱ.人権を尊重する企業の責任」における基本的なとらえ方を理解する必要がある。ポイントは次のとおりである。

(1) 企業は他社の人権を侵害することを回避し，関与する人権への負の影響を防止・軽減・是正する措置を講じる責任をはたすべきである。（指導原則 11）

これは事業地域や組織規模にかかわらず共通に期待される国際基準である。国内の法律・規則の遵守（コンプライアンス）を超えた，より上位の責任であり，国内法の法的責任や執行の問題とは区別される。

(2) 企業が尊重すべき人権は，国際的に認められた人権に拠る。それは最低限，「国際人権章典」

---

12 ISO26000 は，「法又はその施行が国際行動規範と対立し，しかもその規範に従わないことによって重大な結果がもたらされると考えられる場合に，組織は，可能で適切な場合，その法的管轄内における活動及び関係の性質及び活動を確認すべきである」（4.7）とする。これは，国際行動規範を尊重するためには企業の事業活動の見直しをも考慮すべき場合があるということでもある。

13 ISO26000 は，「社会的責任の原則」の一つに「法の支配(rule of law)の尊重」を挙げる（4.6）。法の支配は，法令が，適正な手続きによって成文化され，公示され，正しく執行されていることを前提とする。法令は，個人及び組織，そして政府もこれに従わなければならない。それとともに，もう一つの原則「国際行動規範の尊重」（4.7）を挙げ，「組織は，法の支配の尊重という原則に従うと同時に，国際行動規範も尊重すべきである」とする。さらに，あと一つの原則「人権の尊重」（4.8）では，「法又はその施行によって人権が適切に保護されていない状況では，国際行動規範の尊重の原則を守る」とする。

14「OECD 多国籍企業行動指針－世界における責任ある企業行動のための勧告 2011 年」は，「国内法の遵守は，企業の第一の義務である」という。（I.2）また「．．．企業は，国際的に認められた人権，活動を行う国の国際的人権義務，並びに関連する国内法及び規則の枠内において，．．行動をとるべきである」とする。（IV.人権）

15 2010 年 9 月に改定された，日本経済団体連合会の企業行動憲章は，「事業活動のグローバル化に対応し，各国・地域の法律の遵守，人権を含む各種の国際規範の尊重」を強調する。「実行の手引き（第６版）」によれば，「自社の行動規範や各国・地域の法律を遵守するとともに，人権を含む各種の国際規範を尊重する」（8－1）として，企業の経営戦略や事業計画が，関連法令を遵守するばかりではなく，人権を含む各種の国際規範を理解し，尊重しているかどうかをチェックする体制を整えることが必要であるという。

（1948 年国連総会採択）と「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とそのフォローアップ」（1998 年第 86 回国際労働総会採択）で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。（指導原則 12）

人権尊重責任は国際的に認められたすべての権利に及ぶ。その産業や状況で大きなリスクが想定される人権は特に注意が向けられる対象である。

状況の変化を踏まえて，あらゆる人権を定期的にレビューすべきである。先住民族，女性，民族・種族・宗教・言語上の少数者，子ども，障がい者，移住労働者・家族その他特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権への影響が想定されるときは，特にその人権を尊重すべきである[16]。

2.7.2　国際的に認められた人権に配慮すべき理由

指導原則は，「企業は国際的に認められた人権全般に実際上の影響を与える可能性がある」（指導原則 12 の解説）との前提で考えられている。

日本企業の多くは，採用・人事上の差別禁止，労働組合活動への配慮，職場等での健康被害・ハラスメントの予防と被害救済以外にも人権課題があること，ならびに，自社もしくはグループの事業活動が人権問題を引き起こす危険に直面している事実を理解できずにいる。しかし，次の理由で，国際的に認められた人権全般に配慮せざるを得ない状況は明白である[17]。

(1) 事業活動の国際化

原材料・部品の調達，生産活動，製品・サービスの販売，業務提携や M&A 等の事業活動が国際化するにつれて，直面する可能性のある人権問題は多種多様に拡大している

(2) 責任の境界（バウンダリー）の拡大

企業が対処すべき責任の境界が，自社や子会社の活動のみならず，バリューチェーンによる活動まで拡大して論じられるようになった。

(3) 加担の責任

人権の侵害や弾圧を知りながら措置を講じないで事業活動を継続したり，利益を得続けたりすることも，人権侵害への加担として社会の批判を受ける状況となった。

16　ISO26000 では，「4.社会的責任の原則」において「組織は世界人権宣言等に規定された国際行動規範を尊重すべきである」(3.3.2)，「国際人権章典に規定されている権利を尊重し，促進する」(4.2) 等と記載されており，指導原則とほぼ同じ考え方をとる。「6.中核主題に関する手引」の「6.3 人権」でさらに具体的な記述があり参考になる。ただし，人権の捉え方は，立場，状況，時間経過等で変化するので，それらの記述をすべてと考えることはできない。

17 上記 a.及び b.は，ISO26000 では，「3.2 社会的責任の最近の動向」等導入部で言及され，以後の箇所では当然の前提として織り込まれている。また，上記 c.は「6.3.5 共謀の回避」で説明されている。ISO26000 の説明は，指導原則「加担の回避」と若干内容が異なる（本ガイダンス 3.4.3.3 を参照）。

第３章　人権デュー・ディリジェンスへの実践的助言

3.1　指導原則の基本的理解

3.1.1　指導原則の規範的性格

ある程度の規模の日本企業であれば，企業理念や行動指針を役職員で共有し，規程・分掌・教育・日常管理・緊急対応等の仕組み（内部統制システム）を整備・運用して事業を運営している。こうした経営の仕組みのなかに，多種多様な管理テーマが各階層別に応じた形で盛り込まれている。

指導原則が求めるところは，そのうちの人権側面の永続的な点検と再整備である。つまり，①取締役会による方針決定や職務執行状況の監督，②経営会議や稟議によるプロジェクト・施策の審査・決裁，③担当部門・実施部署による日常的なマネジメント，④問題発生時の報告・危機管理等で構成される経営管理システム全体に，「人権方針」，「人権デュー・ディリジェンス」，「是正」の三要素を連動させて組み込むことにある。

それらを人権配慮措置として一括りに管理するか，各管理は別個独立の仕組みに組み込みながら網羅性や一貫性の整合だけをはかるかは各社の考え方次第である。また，外部専門家の支援や評価を受けるかも各社の規模，状況，目標設定に応じて判断すればよい。

このように，指導原則は，ルール・ベースではなくプリンシプル・ベースの指針である。企業が押さえるべき方向性や解釈のポイントを示すだけで，具体的な管理方法は導入企業の裁量に委ねられている。

3.1.2　デュー・ディリジェンスの意味

もうひとつ注意すべきは，「デュー・ディリジェンス」という用語の理解である。企業の実務では，不動産投資や企業買収に際して，相手の企業価値や潜在リスク等を事業・財務・法令・契約・人事労務・環境等の観点から調査・評価する作業の意味に使われることから，人権デュー・ディリジェンスを「国際規格に基づく第三者認証手続」の如くとらえる向きもあるが，それは誤りである。

デュー・ディリジェンスの本来の意味は，「（負の影響を回避・軽減するために）その立場に相当な注意を払う行為又は努力」といった意味であり，指導原則でも，「企業の役職員がその立場に相当な注意を払うための意思決定や管理の仕組みやプログラム」としている。その本質は，「人権リスクに関する内部統制」であり，経営責任の有無の判断基準を提供することにある。これは，日本の会社法でいう取締役の善管注意義務（会社法 330 条），同義務に基づく内部統制システムの整備・運用義務（会社法 348 条 3 項 6 号，362 条 4 項 6 号）とほぼ同義に考えることもできる。

管理の仕組みやプログラムである以上，①管理対象の特定，②リスクの抽出・評価，③対策・

計画の策定，④対策・計画の実施，⑤モニタリング・是正，⑥有効性の評価といったPDCAサイクルになるのは当然のことだが，それが組織のどの階層で，どのような括りで実行されるかは，各社の考え方次第となる。

しかしながら相当な注意を払うための意思決定や管理の仕組みに関係する人権に関する問題は，その文化・習慣や社会状況によって判断基準が異なるケースが少なくない。島国のなかで同質の価値観・習慣で運営してきた日本企業は，その点の配慮が欠けやすい。従って，自己の経験則の範囲で考えるのは危険である。しかも，この相当な注意を払うための意思決定や管理の仕組みに関係する「人権リスク」は，指導原則においては，国際的に認められた人権がその基準とされている。この国際的な人権課題においては，国際的な人権に関する条約や規約の一部を批准していない日本社会の現状とのギャップも大きい。

そこでいまだ経験のない人権課題が無限にあることを前提におき，新たなリスクの発見と組織学習を繰り返すことによって「人権感度の高い組織」を作り上げることが企業と社会の持続可能な成長につながる。そこに，指導原則に基づいて人権課題の所在と管理状態を見直す意義がある。

3.2　指導原則の３つの構成要素と５つの中核的要素

指導原則は，企業が人権を尊重する責任を果たすために，その規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきであるとして，３つの構成要素として，「(a)人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント，（b）人権への影響を特定し，防止し，軽減し，そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー･ディリジェンス･プロセス，(c)企業が引き起こし，または助長する人権の負の影響からの是正を可能とするプロセス」（原則15）を主要な構成要素にあげている。

この構成要素は以下の**５つの中核的要素**に整理される。

第１の中核的要素は，(a)方針によるコミットメント（人権方針の策定）である。**(3.3)**

第２の中核的要素は，(b)人権デュー・ディリジェンス・プロセス中，自社事業への引き比べ（定期的評価）である。**(3.4.1，3.4.2)**

具体的には，①人権デュー・ディリジェンス調査→抽出，②リスクマネジメントとして人権リスク（実際的・潜在的を問わない）を継続的かつ系統的に確認，評価及び緩和への対処，③企業の事業行動として，社内では，社員を含む企業自体の行動（システム構築を含む），社員の感度アップ等が，社外に対しては，プロジェクトエリアやサプライチェーン等への対応，④影響評価の方法の確立，⑤どれを誰（部署）が担当するかの検討があげられる。

第３の中核的要素は，(b)人権デュー・ディリジェンス・プロセス中，具体的な対応フェーズである。**(3.4.3)**

具体的には①解決するプラットフォームの作成，②ステークホルダーとの共同体構築やコミュ

ニケーション等があげられる。

第４の中核的要素は，(b)人権デュー・ディリジェンス・プロセス中，実行状況を追跡・報告（公表を含む）である。(3.4.4，3.4.5)

第５の中核的要素は，（c）負の影響からの是正プロセス（救済手段）である。(3.5)

以下では，指導原則と解説に則してデュー・ディリジェンス実務の要点を説明する。

3.3　人権方針の策定

原則 16　方針によるコミットメント

人権を尊重する責任を定着させるための基礎として，企業は，以下の要件を備える方針の声明を通して，その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。

(a) 企業の最上級レベルで承認されている。

(b) 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。

(c) 社員，取引先，及び企業の事業，製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記している。

(d) 一般に公開されており，全ての社員，取引先，他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。

(e) 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されている。

3.3.1　人権方針策定の必要性

指導原則では，「運用上の原則」（原則 16 以下）の冒頭に「方針によるコミットメント」があげられている。人権を尊重する責任を定着させるための基礎として，企業は，(a)企業の最上級レベルでの承認，(b)社内及び／社外からの専門的助言，(c)企業の関係者（社員，取引先，及び企業の事業，製品またはサービスに直接関わる他の関係者）に対して企業が持つ人権についての期待，(d)公開，(e)事業方針及び手続のなかに反映という，５つの要件を備える「方針の声明」を通して，その責任を果たすという「コミットメント」を明らかにすべきである，と指摘されている。

3.3.2　人権方針の要件

3.3.2.1　外形上の要件（言及されるべき事項，用いられる用語，等）

指導原則における人権方針の要件として，「企業の関係者（社員，取引先，及び企業の事業，製品又はサービスに直接関わる他の関係者）に対して企業が持つ人権についての期待」が含まれているように，人権方針には，その企業特有の関係者に関わる項目とそれへの言及がなされる必要がある。その要素としては以下の点が上げられる。

①　人権尊重に対する当社の考え方

②　企業関係者（ステークホルダー）に対する人権についての期待

③　人権に関する国際規範や国際基準への支持表明

④　方針の適用範囲

⑤　企業理念や他の社内規定（行動規範，CSR 活動方針等）との関連性

⑥　ステークホルダー（rights holders）との対話・協議について

⑦　人権侵害事象が発生した場合の是正プロセス（救済手段）

3.3.2.2　策定プロセスの要件

人権方針は，社内において作成され，かつ取締役会や理事会等「企業の最上級レベル」で承認することが必要である。ただし，経営者の影響力が及ぶ社員や関係者だけで原案を策定することは避けるのが望ましい。ビジネスの影響を受ける弱者の視点やグローバル基準の理解が不足するからである。

指導原則に「社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。」とあるように，基本となる項目や内容を作成した上で，外部の専門家からの助言を受けることも，この「人権」が国際基準としての「人権」であることからすれば必要性が極めて高いものである。

3.3.2.3　盛り込もうとするときに考えるべき視点

人権方針を策定するときには，ビジネスと人権に関するグローバル基準の理解のうえに，創業以来の価値観や特に配慮すべき影響等，その企業における独自の視点が盛り込まれる必要がある。その際には，その企業に特有の関係者に対する配慮だけでなく，過去に発生した社内や同業他社の問題事例を検証して取り込むことは，人権方針が将来にわたる問題事例の発生を抑止するという目的を有するが故に重要である。

また，策定以降に社内外の状況変化が発生することを想定して，将来の経営者や担当者に注意を喚起する視点も大切である。例えば，新規事業，海外進出，M&A 等，過去に経験のない事業要素や異文化を取り込む際に，人権に関して遵守・尊重すべきポイントが伝わるよう，内容や表現に工夫を加えるのが望ましい。人権方針は，それが企業文化として定着するまで経営判断の背骨として機能する内容を考えるべきである。

3.3.2.4　社内的な拘束力の視点

上記の人権方針の５つの要件の中に「最上級レベルでの承認」とある以上，方針自体の社内における拘束力，すなわち就業規則のような最上位の拘束力を持たせる必要がある。同時にこの拘束力は当然にこれに違反した場合における懲戒規範との連動性，すなわち人権方針に違反した場合には人事考課上の不利益，改善指導，懲戒処分を受けるという規範性を持たせる必要がある。

ここで注意すべきは，あらかじめ行動のネガティブ・リストを示しておくこと，本人に釈明の

機会を与えること，組織学習につなげることである。ビジネスと人権の難しさは，価値観の多様性，過去のビジネス行動，組織内の力関係等が作用して，人権課題を見落とした過失を一方的に攻めることが酷な場合があるという点である。現場を威圧することなく，経営者が率先して，謙虚な反省と学習を組織として進めることが大切である。

3.3.2.5　「一般への公開」の選択肢

指導原則に，人権方針の要件として，「一般に公開されており，全ての社員，取引先，他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。」と書かれているように，人権方針は策定されるだけでなく，社内外の誰もが容易にアクセスできるよう一般に公開される必要がある。人権方針に続く影響評価，事業活動，成果の追跡調査が一貫したものとなり，かつ負の影響の是正や苦情処理メカニズムにも対応するために，直接・間接に影響を与え得る人々に企業とのコミュニケーションの機会を提供する必要があるからである。一般的には，Web サイトの公式ホームページでの公開が想定される。

企業の経営トップのなかには，表明した人権方針に反する行動が発覚すると批判を受けて責任を問われかねない，と考えて「公開」を嫌がるケースが予想される。しかし，社会が企業に期待するのは，方針の実現に向けて真摯に努力すること，問題を見つけたら誠実に是正することである。失敗は許されないと狭く解釈せず，改善を継続する強い意志をもって活動を牽引することが経営トップに期待される。

3.3.2.6　事業方針及び手続のなかに反映

指導原則に，人権方針の要件として，「事業方針及び手続のなかに反映」とあるように，人権方針はそれだけが単独で制定されるのではなく，企業活動に統合されるためには，事業方針や手続に反映されるようにしなければならない。

原則 16 の解説に，「その他の適切な手段を通じて，方針声明が企業トップから全ての部門にいたるまで定着するようにすべきである。」とあるように，人権方針は制定されるだけでなく，従業員一人一人の行動に反映されるように定着するための手段を継続的に講じる必要がある。人の記憶や関心は薄れるし，役員，従業員その他関係者は交替するのが常なので，こうした手段は「継続的」に講じることが肝要である。

また同解説に，「国家が政策の一貫性に向けて努力すべきであるように，企業は，人権を尊重する責任とその広範な企業活動や取引関係を管理する方針及び手続に一貫性を持たせるよう努力する必要がある。これには，例えば，従業員のための金銭的及びその他の業績インセンティブ，調達，及び人権が問題となるような議会ロビー活動等のあり方を決める方針及び手続を含むべきである。」とある。

人権を尊重する責任に配慮している部署とそうでない部署のバラツキが生じないよう，また人権を尊重する責任の実践レベルに濃淡が生じないよう，取締役会や経営会議で監督したり，組織横断的に指導・監督する委員会や部署を設置したりして，各部門による措置を評価・支援することも検討すべきである。

＜Q&A コーナー＞

Q. 人権方針は他の方針・規範とは別個独立させて策定・公開しなければいけないのか。

A. 人権課題の考え方や姿勢が明瞭・簡潔に伝わるものであれば，必ずしも別個独立の方針とする必要はない。

Q. 人権に関する専門の社内委員会を設置した方がよいか。

A. 経営の意思決定・監督や業務プロセスで十分配慮されるのであれば，必ずしも専門の社内委員会を設置する必要はない。

3.3.3 導入・拡充のステップアップ

3.3.3.1 バウンダリーの設定（自社/子会社/調達先・協力会社，国内/海外）

人権方針は，自社においてはもちろんのこと，国内・海外を問わず子会社（場合によっては関連会社や出資先を含む）においても，自社と同じように運用される必要がある。買収 M&A や出資に先立つ適正評価手続においても，自社の人権方針に適合できる企業内容か否かを検討することは極めて重要である。とりわけ調達先（サプライヤー）に対して，どこまで，どのようなものを対象として人権に関する負の影響についてリスクアセスメントをし，ならびに現実に生じた影響に対する是正を行うべきかという，バウンダリーをどのように考えるかが，重要である。

このバウンダリーを設定する際に，極めて重要なことは，人権デュー・ディリジェンスは幅広い対象から自社の人権に対するインパクト可能性を洗い出すところから始めるという点である。

その際に基準となるのは，「会社に対するリスク」ではなく，それ自体がもっている「人に対するリスク」の視点である。

この洗い出しされたものへ優先順位をつける際には，自社の活動の人権に対する影響(Impact)を,影響の度合いの深刻度という基準(人が死に至るかどうか,元に戻せるものかどうか(Severity of risk)）と，発生可能性（Likelihood of impact occurring)という基準という，この２つの基準からのリスク評価に基づくことが重要である。

このような作業によって，企業は初めて先入観にとらわれずに重要案件を見つけ，正しい優先順位をつけることが可能となる。

一方，この優先順位によって洗い出されたものに関し，指導原則はすべて同じように対応することを求めていない。

指導原則17に規定されているように，企業活動を通じて引き起こしたもの(Cause)，あるいは助長したもの(Contribute)，企業の事業，商品またはサービスに直接関係する(Directly Link)という，人権侵害と会社の企業活動との関連性に応じた対応が求められているのである。

この関連性を判断する材料となるのが，製品・サービスが直接関与している人権侵害か，一次サプライヤーか否か等の視点である。

企業がはじめに考慮しがちな自社の事業内容との関連性や取引の状況等は，優先順位付けされた案件への対応策を考えるときになって初めて考慮に入れていくのが指導原則の定める人権デュー・ディリジェンスの方法なのである。企業活動の人権に対する影響（Impact）が企業の責任の度合い(responsibility)を決めるのに対し,当事者の有する影響力(Leverage)が対応策(Action)を決めるのである。影響力（Leverage）の活用の方法については，3.4.3.4を参照されたい。

＜Q&Aコーナー＞

Q. 人権デュー・ディリジェンスをサプライチェーンのどこまで行えば良いのか。

A. 対象社数や営業秘密の理由から，現実的には一次サプライヤーが前提となる。ただし，想定されるリスクが極めて深刻なケースでは二次・三次のサプライヤーまでさかのぼって実施することが会社の安全にとって重要である。全部のサプライヤーを対象とすることは無理なので，最終的には，指導原則に従った上記の判断基準でリスクアセスメントを行った上で，どこまでリスクテイクするかを経営判断することになる。

3.3.3.2　最低限の配慮ラインと義務を超えた自主的な設定目標の二階建て

人権の難しさは，侵害されたと感じるか否かが被害者本人の価値観等主観的事情に依存する点にある。従って，誰が見ても人道に反すること甚だしい明白な人権侵害を「最低限の配慮ライン」とするならば，それを超えるグレーゾーンとも呼ぶべき領域が広く存在する。なにをもって自社の配慮ラインと設定するかによって，その企業の人権感覚が感じ取られる。

実務では，平均的感覚の持ち主を想定して判断・実施することになる。肝心なのは，なにが平均的感覚かの判断において，外部の専門家や関連するステークホルダー等との協議による意見を十分反映し，間違っても社内の感覚で見切り発車しないことである。もちろん，平均的感覚を超えるレベルで人権に配慮する決定や行動を推し進めるならば，それは社会から歓迎され，企業価値を高めることにつながり得る。

3.3.3.3　透明性・専門性の確保に関する方針

ビジネスと人権の取組は，内部的な活動ではなく，リスクの抽出・特定と戦略の改良を繰り返すところの「社会との相互作用」である。

ビジネス地域の拡大，競争の激化が進む一方，人権意識の地球的な広がりのなかで，人権リスクの顕在化は避けられない状況にある。従って，自社が決定する人権方針には，透明性や専門性を備え，外部の観点で常時見直されるプロセスを組み込む必要がある。

これは，人権方針を，隠していない，嘘をついていないという消極的な意義にとどめず，企業価値を高める手段とするために，必要不可欠な要素である。

3.4　人権デュー・ディリジェンス・プロセス

3.4.1　人権デュー・ディリジェンスに関する理解の統一

原則 17　人権デュー・ディリジェンス

人権への負の影響を特定し，防止し，軽減し，そしてどのように対処するかということに責任をもつために，企業は人権デュー・ディリジェンスを実行すべきである。そのプロセスは，実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること，その結論を取り入れ実行すること，それに対する反応を追跡検証すること，及びどのようにこの影響に対処するかについて知らせることを含むべきである。

人権デュー・ディリジェンスは，

(a)　企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し，またはその取引関係によって企業の事業，商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響を対象とすべきである。

(b)　企業の規模，人権の負の影響についてのリスク，及び事業の性質並びに状況によってその複雑さも異なる。

(c)　企業の事業や事業の状況の進展に伴い，人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで，継続的に行われるべきである。

指導原則には「方針によるコミットメント」，「人権デュー・ディリジェンス」，「是正」という３つの頭出しがなされている。指導原則は，「人権デュー・ディリジェンスの国際ルール」と解されることが多いが，正確には，人権デュー・ディリジェンスは，指導原則が要請する要素のひとつにすぎない。

人権デュー・ディリジェンスは，違法行為の摘発を目的とする活動ではなく，事業にブレーキをかけるものでもない。前述のように，「デュー・ディリジェンス」の本来の意味は，「（負の影響を回避・軽減するために）その立場に相当な注意を払う行為又は努力」といった意味であり，指導原則でも，「企業の役職員がその立場に相当な注意を払うための意思決定や管理の仕組み」として使われているのである。

指導原則 17 の解説では，人権デュー・ディリジェンスが幅広い企業のリスクマネジメント・システムに組み込み可能なこと，新たな事業または取引関係においてはできるだけ早く着手されるべきこと，人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野を特定して優先的に取り上げるべきこと，特に「加担」に注意すべきこと，適切な措置は訴訟リスクに対処する助けになること等が

補足的に説明されている。こうした正しい理解を，取締役，管理職，現場，サプライヤーが共有してから活動をスタートすることが成功につながり得る。

3.4.2　企業活動の影響評価

3.4.2.1　影響評価の意味

原則 18　影響の評価

人権リスクを測るために，企業は，その活動を通じて，またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない，実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。このプロセスでは，以下のことをすべきである。

(a) 内部及び／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。

(b) 企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。

人権デュー・ディリジェンスは，自社の企業活動が関与する人権への負の影響を特定し，評価することからスタートする。企業活動の影響評価は，人権デュー・ディリジェンスのスタートに位置し，それだけで人権デュー・ディリジェンスを完結するものではない。指導原則において「人権デュー・ディリジェンス・プロセス」と表記されていることからも想起されるように，人権デュー・ディリジェンスは一連の取組の連鎖であることに留意する必要がある。

そのうえで，「企業は人権を尊重すべきである。これは，企業が他者の人権を侵害することを回避し，関与する人権への負の影響に対処すべきことを意味する」（原則 11）という一文があることに注目したい。「企業活動は人権への負の影響を生じさせることから無縁ではいられない」という認識が，指導原則の前提にある。

日本企業では，企業活動が人権への負の影響を生じさせる可能性を社内で論じることをタブー視する傾向がある。社会的に弱い立場におかれる人間への配慮を経営レベルで議論することは稀であって，それとは逆に，行き過ぎた同調や我慢を強いる事態が数多く観察される。そうした傾向はこの際，改めるべきであろう[18]。

原則 18 の解説では，できれば事業計画の実施に先立って人権状況を評価すること，国際的に認められた人権のすべてを共通の基準点として含むべきこと，ひとつの事業活動または取引関係が続くあいだ周期的に行うこと，潜在的に影響を受けるステークホルダーと直接協議することによってその懸念を理解するように努めるべきこと，（直接協議が難しければ）信頼できる独立した専門家との協議等適切な代替策を考えるべきことが指摘されている。

ここでのポイントは，影響を受けるステークホルダーとの直接協議もしくは専門家との代替協

18　ISO26000 にある「社会的責任」という語の定義にも「組織の決定及び活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して，次のような透明かつ倫理的な行動を通じて組織が担う責任」という表現があるが，企業の決定及び活動が及ぼす影響には，好影響も悪影響も両面がある」（2.18）という考え方は，世界的な共通認識となりつつある。

議を，経営に関与する全員が主体的に行い，その後の経営プロセスに反映することにある。人権担当役員に押し付けたり，CSR 報告書に掲載する為のダイアログと割り切ったりすると，社会から「偽装」と評価される危険がある。

3.4.2.2　影響評価の方法論

企業活動の影響評価とは，ある企業活動がどのような種類の人権への負の影響を，どの程度の重大性と発生可能性で生じさせることになるかを，事前に調査することによって，予測，評価することを指す。 邦訳では「評価」という言葉が使われているものの，原典では，The assessment of human rights impacts となっている。evaluation が測定後の判断まで含むのに対し，assessment は対象についての情報を収集する作用に重点があることに留意したい。

さて，企業の実務では，「自らの活動がどのような種類の人権への負の影響を，どの程度の重大性と発生可能性で生じさせることになるかを，事前に調査するといっても見当がつかない」という反応もあるだろう。この取組は，企業にとって，どこまでの想像力を発揮できるかの問題ということもできる。想像力発揮の能力を高めるものとして，いくつかの手がかりがある。

第１のヒントは，前節で述べた「方針によるコミットメント」にある。これを策定する段階で自社の関連する人権領域を特定している事例も少なからずある。IT 関連企業であれば，個人情報保護の人権領域に焦点が当てられたり，航空機の部品メーカーであれば製品の安全性の領域に焦点が当てられたりするのは自然なことであろう。

第２のヒントは，世界人権宣言等の国際人権基準である。例えば，そこには「自由権」として，身体の自由，拷問・奴隷の禁止，思想や表現の自由，参政権等，「社会権」として，教育を受ける権利や労働者が団結する権利，人間らしい生活をする権利等が示されている。このように，人権にはどのような種類があるのかを学習しておくことは，人権侵害を考える際の大前提になる。

第３のヒントは，既存の事例である。過去に，他企業が人権侵害を引き起こしているとして問題視された事例は大いに参考になる。報道記事のアーカイブスは有用な情報源であり，後述する外部とのコミュニケーションも効果的なことがある。

企業活動の影響評価の契機をどう考えるかについては，企業の負担感を大きく左右するポイントである。指導原則には，「人権の状況は常に変化するため，人権への影響評価は定期的に行われるべきである。新たな事業活動または取引関係に先だって，事業における重要な決定または変更(例えば，市場への参入，新製品の発売，方針変更，または事業の大幅な変更)に先だって，事業環境の変化(例えば，社会不安の高まり)に反応またはそれを予見して，そしてひとつの事業活動または取引関係が続くあいだ中，周期的にということである」(原則 18 解説) との解説がある。

しかしながら，限られた経営資源のなかでこれに忠実に従うのは困難，というケースは少なからず想定される。したがって，現実には，これを理想とせざるをえない。とはいえ，通常の事業

活動のほかに，次に示すような契機を想定しておくことは意味があるだろう。

－新たな製品の製造や事業を立ち上げるにあたって

－合弁企業の設立にあたって

－企業の合併，買収，会社の清算にあたって

－フランチャイジングやライセンシングビジネスの推進にあたって

－投資を行うにあたって

3.4.2.3　影響評価で配慮すべき代表的なリスク箇所

人権デュー・ディリジェンスにおいて影響評価すべき人権課題は，すべてのバリューチェーンに存在している。つまり，企業のあらゆる組織・部署の活動に関係する問題なので，人権課題が埋没している可能性のある「警戒個所」をすべての役員と従業員で共有する必要がある。

ここでは，これまでに問題化した実例を参考に，事業活動全般に関する事項と各事業活動に固有の事項とに分けて説明する。いうまでもないが，これは代表的な問題事例の例示にすぎず，実際の対象事項はこれに限られるわけではない。

＜事業活動全般に関する事項＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示
従業員	採用，昇進昇格，退職において，業務能力や勤怠状況等の合理的理由なく差別したり不利益を与えたりする
	賃金，労働時間，福利厚生，社会保険・年金において，人間らしい生活を維持できる最低限の水準を確保していない
	労働の実態において，危険な作業環境，長時間労働，労働監視，児童労働が行われ，労働者に精神的にも肉体的にも苦痛を与える
	労働条件の決定において，労働者の団結権や団体交渉権を認めず，使用者が優位な立場を背景に労働者に不利益を強制する
サプライヤー	サプライヤーの管理おいて，環境・労働・消費者・地域住民保護等の人権配慮のパフォーマンスを適正に把握せず，調達行為や得意先との取引継続に支障が懸念される
	サプライヤーの従業員からの内部通報において，サプライヤーの経営に改善を働きかけるよう要請されながら有効な手立てを講じない
顧客	商品・サービスの情報提供において，営業のしやすさを優先し，消費者の選択に影響する不利益情報を意図的に隠したり，開示を避けたりする

	顧客からのクレーム受付において，連絡先の明示，丁寧な対応，再発防止の努力等が不足し，以後の消費者にも無駄な買い物をさせる
地域社会	地域社会への貢献・配慮において，自社の都合ばかりを優先し，地域社会に大きな代償を強いる
	海外の事業進出において，現地政府と結託して地域コミュニティの反対派を弾圧する，もしくは弾圧に加担する
株主	株主による発言権の行使において，少数意見であることを理由に，人権・環境に関する提案を門前払いする
	人権課題へのまずい対応や情報開示不足から企業イメージを毀損し，株価や企業価値の低下を招く

＜事業開始・施設開設＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示
従業員	工場要員等を地方から集め，労働条件の説明，就業訓練，寮・生活支援の提供を行わず，不安と孤立の中での生活を強いる
サプライヤー	余裕をもった工程計画や安全対策を考えず，過酷で危険な建設工事等に労働者を従事させる
地域社会	その施設開設が，周辺の自然環境，水資源，生物多様性等に影響を与え，当地の伝統産業を壊滅的な状況に追い込むとして問題になる
	その事業展開が，現地の文化・伝統・生活習慣を壊し，社会の絆，家族関係，人々の倫理観や健康に悪影響を与えるとして計画段階から反対を受ける
	その工場の開設が，先住民の生活場所を追いやったり，近隣住民の健康被害を招いたりする恐れがあるとして計画段階から反対を受ける

＜研究・開発・設計＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示
顧客	その商品の設計・開発が，安全性への配慮において十分でなく，利用者の身体や健康を害する，もしくはそのおそれがある
	その商品の設計・開発が，障がい者や高齢者への配慮において十分でなく，危険を伴ったり，利用できない状況を生んだりする
地域社会	その商品が廃棄物となった場合に，地域社会において処理困難となる等，重大な環境汚染を引き起こす。

＜調達/生産＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示

従業員	その生産活動が，劣悪な作業環境や危険な作業，長時間労働を放置して，従業者の健康を害したり，重大な怪我を負わせたりする
	労働者の採用時における年齢確認が甘いため，もしくは労働力の確保を優先するあまり，児童労働を発生させてしまう
サプライヤー	その資材調達が，コストと納期ばかりを優先し，仕入先における強制労働，低賃金，危険労働，長時間労働，児童労働，その他人権抑圧を助長したり，資源の枯渇，自然環境の破壊，大気汚染，水質汚染，土壌汚染，不適切な廃棄物処理等により地域住民の生活環境に悪影響を及ぼす。
顧客	その資材調達が，コストと納期ばかりを優先し，安全性の確認が取れない原材料や添加物等を使用し，消費者の身体や健康を害する
地域社会	事業活動に伴う排出物や車両によって，大気・水質を汚濁したり交通の危険を招いたりして地域住民の生命や健康を害する

＜販売/サービス提供＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示
顧客	その商品表示が客観的かつ公正なものでないため，消費者が選択を誤って購入してしまう
	その営業方法が詐欺的であったり暴力的であったりするため，消費者が意に反して購入したり，生活の平穏を犯されたりする

＜回収/リサイクル/廃棄＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示
地域社会	その廃棄処分の方法か不適切なため，土壌や河川を汚染して，近隣住民の健康に被害を与えたり，生活の継続が困難になったりする

＜合併・買収・会社分割＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示
従業員	その合併・買収・会社分割に伴う人事措置が，継続就業や昇進・昇格の合理的な期待利益を従業員から一方的に奪う
株主	相手先に対する事前のデュー・ディリジェンスが十分でなく，過去から継続している人権侵害の責任を引き継いでしまう
地域社会	相手先に対する事前のデュー・ディリジェンスが十分でなく，過去から継続している地域社会に対する悪影響を継続してしまう

＜事業終了・解散＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示

従業員	その事業終了/解散に伴う人事措置が，再就職や生活補償への配慮において十分でなく，従業員と家族の生活に深刻な影響与える
地域社会	その事業終了/解散に伴う影響の緩和策が充分でなく，地元住民の生計や生活環境に深刻なダメージを与える

＜投資・出資＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示
株主	その投資や出資が自社の利益ばかりを優先し，現地での人権抑圧や汚職を間接的に助長（加担）しているとして企業価値を低下させる

＜フランチャイズ・商標ライセンス＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示
株主	フランチャイズ契約や商標ライセンスで，契約の相手方における人権侵害を間接的に助長（加担）しているとして企業価値を低下させる

＜広報/宣伝＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示
株主	現地社会の文化・宗教・歴史を侮辱していると批判を受け，ボイコット運動等が起きて企業価値を低下させる

＜社会貢献＞

ステークホルダー	典型的な問題事例の例示
株主	その紛争国での人道的支援が，現地の役人や軍隊に牛耳られ，不法な税金を要求されたり武器調達の資金に転用されたりして企業価値を低下させる

以上は例示である。これらを参考に，各社の事業内容，活動規模，組織，社歴に応じて影響評価事項を検討していただきたい。

3.4.2.4　影響評価の担い手

企業活動の影響評価を実施する担い手は，どの部署が望ましいかという点も企業関係者の間で議論を呼ぶことが多い。CSR 推進部のような，全社の CSR 担当部門が担うべきとする意見が提起されることも多いが，実際には的確な評価が実施できるとはいいがたい。人権の課題は多様な見方があるので日常的に現場の実情や人脈に触れている者でないと，表面的な解釈に終わってしまう危険がある。従って，従業員に関する人権侵害の可能性があるのなら人事部が，サプライヤーにおける人権侵害の可能性があるのなら調達部が，顧客の人権侵害の可能性があるのなら当該事

業部が，CSR 担当部門と共同で，影響評価を進めるということが望ましい。CSR 推進部には，これら人権に関連する部門間の取りまとめ役が期待される。

以上のように考えると，新規と既存の両面であらゆる企業活動に影響評価を行うというのは，経営資源や組織分掌の制約から容易ではない。当初は，裁量的に活動を特定して行う状況も止むを得ない。ただし，この裁量性のなかに，問題となりそうな事案を回避するといった意図が含まれるべきではない。売上高規模，事業や製品の特性，操業する地域，サプライヤーの操業する社会環境等に配慮して，リスクベースが考慮された事案が特定される必要がある。

検討領域	担当部門
従業員	人事部
製品・サービス	調達・営業・生産
サプライヤー	調達
事業決定	経営企画
リスク管理，コンプライアンス	業務監査

3.4.3　企業活動への統合

3.4.3.1　影響評価の結論の組み入れ

原則 19　影響

人権への負の影響を防止し，また軽減するために，企業はその影響評価の結論を，関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ，適切な措置をとるべきである。

(a) 効果的に組み入れるためには以下のことが求められる。

(i) そのような影響に対処する責任は，企業のしかるべきレベル及び部門に割り当てられている。

(ii) そのような影響に効果的に対処できる，内部の意思決定，予算配分，及び監査プロセス。

(b) 適切な措置は以下の要因によって様々である。

(i) 企業が負の影響を引き起こしあるいは助長するかどうか，もしくは影響が取引関係によってその事業，製品またはサービスと直接結びつくことのみを理由に関与してきたかどうか。

(ii) 負の影響に対処する際の企業の影響力の範囲。

企業活動の影響評価の結果，負の影響を生じさせ，又は生じさせうる企業活動を特定できたら，その影響を防止もしくは軽減するために必要な手続きをとることも人権デュー・ディリジェンス・プロセスの要素のひとつである。

指導原則では，「人権への負の影響を防止し，また軽減するために，企業はその影響評価の結論を，関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ，適切な措置をとるべきである」（原則 19）とある。この段階では，社内の関連業務部門や事業部門が取組の担い手となることが期待される。

また，グローバル企業の場合，地域性への配慮が特に重要である。これは，人権侵害の生じやすさが，例えば，国によって大きく異なるという理由からである。特に，児童労働，強制労働，賃金，労働安全衛生等は，現地の平均的水準を超えるか否かではなく，国際基準もしくはその考え方に照らして許容されるか否かを基準に考えるべき事業拠点があるはずである。「人権侵害の生じやすい国，もしくは地域」という区分を，社内で明確化しておくことは効果的である。

「適切な措置」の単純な例としては，新規事業が人権侵害の可能性を生じさせうる場合，もしくは既存製品が人権侵害を生じさせている場合に，新規事業への参入を取りやめることや，既存製品の販売を中止することがこれにあたる。

ただし，実際の企業活動において「中止」の決定は稀で，事業を継続させつつも，影響を防止するための必要な手続きをとることが通常の選択であろう。さらに，現実には影響を「防止」することすら容易ではなく，「緩和」もしくは「軽減」にとどまる場合も少なくないと思われる。

例えば，社用車が引き起こす交通事故という影響を考えてみよう。交通ルールが遵守さない国や地域では，この問題は被害者の生命権の侵害となると同時に，従業員の安全に働く権利も侵害することになる。この問題に対して，①社用車にスピードリミッター装置を装着する，②経営トップから安全に関する呼びかけをおこなう，③安全運転記録を持つ従業員を表彰する，等の取組を講じることは，人権デュー・ディリジェンス・プロセスとして有益である。しかし，それでも交通事故を瞬時にして皆無にすることは容易ではない。とはいうものの，社用車の関係する交通事故をゼロにする目標を掲げることは，決してナンセンスでない。これは，工場において労働災害をゼロにすることを目標設定することと，大きく異なるものではないからである。

3.4.3.2　内部意思決定，予算配分，監査プロセス

PDCA は事業活動そのものであると考えると，影響評価と同様に，従業員に関する人権侵害の可能性があるのなら人事部が，サプライヤーにおける人権侵害の可能性があるのなら調達部が，顧客の人権侵害の可能性があるのなら当該事業部が，CSR 担当部門と共同で，対策を講じる担い手となることが望ましい。

最終的には，こうした人権デュー・ディリジェンス・プロセスの実施は，企業に新たなコスト負担を発生させることになる。したがって，適切な対策を正式承認するための意思決定プロセス，コストに対応する予算配分，対策の執行に関する監査プロセス等を経営が率先して制度化することも重要である。

なお，企業活動への統合による PDCA サイクルには，教育研修の要素も当然，含まれる。ここでの教育研修には，影響評価の能力，対策を講じる場合の基本的な考え方等が含まれる。人権の課題は Yes/No で割り切れず，個人の価値観や経験に依存する部分がある。従って，自社の価値観に近い人材を集めることも大切である。例えば，人材獲得や採用の際に，候補者に「人権に関する

考え方」を尋ねるというかたちで，評価に反映させるという方法も一考の余地がある。

さらに，人権を尊重する責任が組織文化の一環となるよう従業員を方向づける配慮も大切である。これには，一般的な人権教育を離れて，社会的弱者を支援するようなボランティア活動を奨励する活動等がある。さらには，人権擁護についてのインセンティブや人権侵害についてのディスインセンティブを人事評価のなかに組み入れるというアイデアもある。

3.4.3.3　加担の問題

指導原則に「他者による人権への負の影響を企業が助長している，または助長していると見られている場合，加担の問題が生じうる」（原則 17 解説）という一節がある。この加担の問題は，企業活動の影響評価においても，懸念の抽出を難しくする重大な要因になる。仮に抽出できたとしても，事業活動の統合において，「他者」（害を引き起こす企業体）にどう影響力を行使するかという難題を提起させることになる。

指導原則において，人権侵害と企業との関係は，(1)直接的に人権侵害を引き起こしている場合，(2)人権侵害を助長させている場合，(3)人権侵害を引き起こしている企業と取引関係を有している場合の三種類に分類されている。ここで，(2)と(3)が「加担」にあたる[19]。両者は区別しにくいが，取引関係を有している場合のうち，自社の判断や行動が人権侵害の度合いを大きくするものが(2)に当たる。一例を挙げれば，自社の発注量の急増が協力会社での違法労働を発生させるというような因果関係のハッキリしている場合を指している。

3.4.3.4　影響力の活用（Leverage）

前項の「加担の問題」を前提に，原則 19 の解説では，人権への負の影響に対して，企業は必要な手段をとるべきであり，残存するどんな影響をも軽減するため，可能な限りその影響力を活用すべきである，と指摘する。すなわち，「負の影響を直接引き起こしている問題企業の不当な慣行を変えさせる力」を持つ場合は，それを適切に活用することが求められる。例えば，サプライチェーン企業での劣悪な労働慣行を是正するために，その企業に対して学習と改善の機会を提供し，取引条件を見直し，それでも是正されなければ取引の中止を警告する，等がこれにあたる。こうしたケースでは，他社の問題行動によって自社のブランドが毀損されるので，自社の企業価値を守る経営行動とも考えることができる。

また，同解説では，一律の対応を要求するものではない。関係する企業に対してどこまで影響力があるか，その取引関係がどの程度に重要なものであるか，人権侵害はどのくらい深刻か，その問題企業との取引関係を終わらせることが人権への負の結果をもたらすことに繋がるかどうか

19　加担(complicity)という用語は，指導原則には 3 回しか現れないが，「人権侵害を助長させている場合」に限定して，この用語を用いている点は特徴的だといえる。この点は，ISO26000 における「加担」の分類である，(1)直接的な加担，(2)受益的な加担，(3)暗黙の加担とは視点を全く異にする点にも注意したい。

等，多角的に検討する必要がある旨が指摘されている。

加えて，原則 19 の解説では，負の影響を引き起こしている問題企業に対して影響力を欠く場合は，是正のインセンティブを与える，他の事業者と協力して圧力をかける，それでも難しければ，負の影響が増加しないことを確認したうえで取引関係を終了する，等の対応が指摘されている。なお，その取引関係が極めて重要で，かつ即時の是正や取引終了が難しいときは，影響を軽減するための継続的な努力をしていることを証明できるよう事実を残しつつも，企業価値の毀損を覚悟しなければならない，と結論されている。

＜Q&A コーナー＞

Q. どのようにして影響力を行使するか。

A. 指導原則の考え方は，まずは問題解消の方向に働きかける，それが難しければ取引を継続するかどうかを決める，取引を続ける場合もリスクは覚悟しながらも改善努力を続けた証跡は残す，という順序である。

Q. 問題のあるサプライヤーとは取引関係を終了すべきか。

A. その人権侵害の深刻度，発注先の代替性，自社のレピュテーション・リスク，事業悪化による供給中断リスク等総合的に判断する。指導原則は一律の対応を求めていない。

なお OECD の「紛争地域および高リスク地域から鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」では，「リスク管理戦略」を，「*i*）測定可能なリスク緩和の取組みを行う間を通じて，取引を継続する，*ii*）測定可能なリスク緩和の取組みを継続する間，一時的に取引を停止する，*iii*）緩和への試みが失敗に終わったか，又は企業がリスク緩和策は実現不可能か許容範囲にないと見なした場合，供給業者との関係を解消する。」として，この三つのいずれかによって考案するとしている。

3.4.4　成果の追跡評価

原則 20　追跡評価

人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため，企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。追跡評価は，

(a) 適切な質的及び量的指標に基づくべきである。

(b) 影響を受けたステークホルダーを含む，社内及び社外からのフィードバックを活用すべきである。

人権を尊重する責任は，人権方針が最適に実施されているかどうか，及び確認された人権への影響に効果的に対応してきたかどうかを追跡評価し，PDCA サイクルをまわして継続的な改善を進めることを企業に求める。特に，社会的に弱い立場や排除されやすい集団や民族に属する個人に対する影響への対応の有効性を追跡評価することに特段の注意を向けるべきである。

人権問題には，定性的な要素が多く，目標を設定したり計測を行ったりすることが容易ではないことは衆目の一致するところである。人権デュー・ディリジェンス・プロセスのKPI(Key Performance Indicators)の設定等で，国際的なスタンダードが存在しているわけではないし，指導原則も何の示唆も与えてくれてはいない。

考え方としては，①人権擁護の取組に対する資源投入やプロセスの密度を表現する指標(例えば，サプライヤー監査の実績数，人権問題を含む行動規範に関する研修を受けた社員の比率，救済手続にアクセスできる社員の比率等)と②取組成果や侵害事例数を代用する指標(行動規範の違反事例数，従業員調査により把握したハラスメントや差別を経験したとする社員比率，人権侵害の懸念を原因に中止された契約数等)の二種類が想定される。各指標について，各社が事業特性にあわせて工夫を凝らす必要がある。

この方法論について，指導原則20の解説では，例えば，パフォーマンス契約（目標・目標達成期限・効率性判断基準を定める業務請負契約），レビュー，実態調査，監査等の，企業における内部報告の仕組みに，成果の追跡調査を組み込むことを奨励していている。また，救済の取組として構築される「苦情処理メカニズム」を通じて得られるフィードバックも有効であると指摘している。

3.4.5　外部とのコミュニケーションと組織の学習

3.4.5.1　外部への情報提供

原則21　情報提供

人権への影響についての対処方法について責任をとるため，企業は外部にこのことを通知できるように用意をしておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には，特にそうである。企業は，その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合，どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。あらゆる場合において，情報提供は，

(a)　企業の人権への影響を反映するような，また想定された対象者がアクセスできるような形式と頻度であるべきである。

(b)　関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を提供すべきである。

(c)　それと同時に，影響を受けたステークホルダー，従業員，そして商取引上の秘密を守るための正当な要求にリスクをもたらすべきではない。

企業が自主的に実施する人権デュー・ディリジェンス・プロセスにおいて，影響をうける個人や集団，及び投資家等他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として，外部への情報提供は大きな意義を持つ。

特に，影響を受けるステークホルダー又はその代理人から懸念が表明されている場合には，「人権への影響についてどのように認識し，いかなる対策を講じたか」を報告対象とすることは有効

であるといえる。例えば，米国ドッド・フランク法にもとづき，米国上場企業には，法律に基づき，必要であれば「紛争鉱物報告書（Conflict Minerals Report）」を提出する義務が課せられたことは記憶に新しい。

人権デュー・ディリジェンス・プロセスの KPI(Key Performance Indicators)の設定が容易ではないことは，前にも述べだが，外部への報告に盛り込まれるべき事項は KPI に限定されるものではない。むしろ，自社が人権デュー・ディリジェンス・プロセスにどう取り組んでいるのか，その透明性と説明責任を果たすための包括的な外部報告であると位置づけるのがよい。

提供すべき情報について，指導原則 21 の解説は，「報告は，どのように企業が人権への負の影響を特定し対処するかに関する項目と指標を取り上げるべきである」と指摘するにとどまるが，これを限定的に解釈すべきではない。透明性と説明責任という目的に照らせば，「方針によるコミットメント」，「人権デュー・ディリジェンス」，「是正」の３つを報告することが望ましく，「人権デュー・ディリジェンス」では，どのような影響評価を実施したのか，人権侵害のリスクをどう認識しているのか，新たに講じた対策にはどういうものがあったのか等の情報が，仮に定性的な記述であったとしても，KPI の報告に加えて開示されることには意義がある[20]。ただし，透明性や説明責任といっても，影響を受けたステークホルダーを二次的なリスクにさらすことがないよう適切な配慮が必要であることはいうまでもない。また，人権被害に名を借りた過剰と思われる開示要求に対しては，公正な第三者に介入してもらう等の工夫を凝らして，適正性と透明性をもって対処することが望ましい。

現在のところ，人権デュー・ディリジェンス・プロセスにおける外部への報告は，CSR レポートやサステナビリティ・レポートの一部として行われるものがほとんどである。しかし，そうでなければならないという制約があるわけではない。今日，報告を行う媒体は，定期的な報告書に限られるわけではなく，Web サイト等の活用も十分に検討されてよい。また，ステークホルダーやその代理人から問題提起がなされている場合には，定期協議会の場で報告がなされることも重要である。指導原則 21 の解説でも，「情報提供は，対面会議，ネットワークによる対話，影響を受けるステークホルダーとの協議，及び正式な公開報告書等，様々な形を取りうる」と指摘されている。

なお，CSR レポートやサステナビリティ・レポートとは別個に，独立した人権問題に焦点を絞った報告書が発行されている事例も海外にはないわけではない。これらは，サプライチェーンにおける人権侵害を防止するプロジェクトに関するものや，問題提起がなされた鉱山の操業に関わる対策の進捗を報告するもの等である。

ちなみに，指導原則には「人権報告を独立した第三者が検証することは，その内容と信頼性を強化できる」（原則 21）という文章がある。これは，もっともな指摘であるが，他方で人権報告の第三者検証の方法論が十分に確立されているわけではないことには留意しておく必要がある。

20　2009 年に Global Reporting Initiative(GRI)，国連グローバル・コンパクト，Realizing Human Rights：The Ethical Globalization Initiative の共同プロジェクトの一環として出された報告書 「Corporate Human Rights Reporting: An Analysis of Current Trends」によれば，人権問題に関する外部情報開示の近年における進展として，①ステークホルダーの取り込み，②方針や手順の適用に関する報告(サプライチェーンに関する報告，救済メカニズムに関する報告等)の拡大，③人権に関するポジティブな貢献に関する報告の拡大を挙げている。反対に課題が残るところとして，①コミュニティをフィランソロピーの場所とみなす傾向，②実際に生じた影響や成果の報告の欠如，③ポジティブな側面とネガティブな側面のバランスの悪さ，等が指摘されている。

＜Q&A コーナー＞

Q. CSR 報告書に数ページ記載がある形態でも構わないか。

A. 公式報告であれば，年次報告書，統合報告書，CSR 報告書，公式ホームページ等メディアは問われない。提供する情報は，重要性・結合性・信頼性・一貫性・比較可能性等に配慮する。情報の量や深さは，各企業の説明姿勢において判断すべき事柄である。

Q. ジレンマの開示は効果的か。

A. 企業活動における人権配慮を正確に伝えるうえで効果的であればジレンマを開示することも一つの方法といえる。しかし，配慮している姿勢を過度に強調している，できない「言い訳」に用いている，とネガティブに評価される危険があるので注意を要する。

3.4.5.2　ＮＧＯとの協働

NPO／NGO は,国際規模の組織から特定地域の社会ニーズに特化したグループまで様々であるが,人権等サステナビリティ関連の団体に共通した活動傾向として次の点が挙げられる。

(1) 戦略的・革新的・機動的な活動に重点を置き，社会に対する情報発信（問題提起）や活動促進に繋がる社会的役割を積極的に引き受ける。

(2) 活動は基本的にはサービス提供の形態をとるが，最終的には政府と協力した政策転換や企業・産業界と連係した市場機能への組み込みを志向する。

(3) 他の NPO／NGO とのネットワーク強化や活動や資金を支援する個人の満足度向上等,組織の基盤強化に注力する。

市民社会の利益を守る専門家集団なので，諸外国においては，社会の信頼と支持を背景に強い影響力をもつし，社会変革のモデルを生み出している。欧米企業では，専門アドバイザーとして経営判断に協力してもらうケースも珍しくない。そうした NPO／NGO の延長もしくは隣接に，社会企業家（深刻な社会・環境問題の解決策を主要な目的とする事業）が存在し，産業界との連携も増加している。

NPO／NGO は他の組織との横のつながりが強いので，悪い印象の情報が流れると，潜在的なリスクを増やすことになる。質問・回答のやり取りや継続協議を行った NPO／NGO とは，将来に向けた協力関係を構築しておくことが，自社にとって一種の安全保障となる。例えば，事故や不祥事が発生したときに，対応方針のアドバイスをもらう等，敬意と透明性をもって付き合うことが肝心である。また，再発防止委員会に参加を依頼し，健全性を重視する姿勢を理解してもらうことも重要である。

3.4.6　負の影響の是正

原則 22　負の影響の是正

企業は，負の影響を引き起こしたこと，または負の影響を助長したことが明らかになる場合，正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか，それに協力すべきである。

企業活動により潜在的に影響をうける人々に対する負の影響もしくは負の影響を助長する危険を人権デュー・ディリジェンス・プロセスもしくは他の手段によって把握した場合，企業は自らもしくは他の団体や機関と協力して，その是正に積極的に取り組むことを求められる。後述の苦情処理メカニズムは，是正を可能とするひとつの有効な手段となりうるが，方法はそれだけに限られるわけではない。

原則 22 の解説では，取引関係によって負の影響との直接関係性をもってしまった場合，自ら是正の途を備えることまでは要求されないが，少なくとも何らかの方法で負の影響を是正する役割を担うこと，特に犯罪が申立てられたら司法メカニズムに対応を求めるべきことが指摘されている。

原則 17 の解説中，原則 22 に関連した解説では，人権リスクは，企業の人権に関する潜在的な負の影響であるとされ，この潜在的な影響は防止あるいは軽減することを通して対処されるべきであるとされている。しかし一方，現実の影響－既に生じたもの－は，この指導原則 22 により，是正の対象となるべきであるとされているのである。

3.5　負の影響からの是正プロセス（救済手段）

3.5.1　救済の主体

3.5.1.1　人権の保護義務の主体は国家

人権の保護義務の主体は国家であることはいうまでもない。指導原則でも「国家は，その領域及び／または管轄内で生じた，企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない。そのために，実効的な政策，立法，規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し，捜査し，処罰し，そして補償するために適切な措置をとる必要がある。」（原則 1）と規定されているとおりである。これは，国際人権法上の国家の義務とされているのである。

これまで一般には，人権保護は国家が担う義務であるとされ，これは，国家に求められる行為基準であることから，国家は，私人による人権侵害それ自体に対し責任を負うわけではないという議論があった。しかし，このような侵害が国家に起因している場合，あるいは私人による侵害を防止，捜査，処罰及び補償するための適切な措置を怠った場合には，国家は国際人権法上の義務に違反することになりかねない。このことから，上記のような国際人権上の義務には，企業を含む第三者による人権侵害から私人を保護する義務を含むとされるのである。

3.5.1.2　実効的な救済へのアクセス

人権侵害に対する実効的な救済へのアクセスには，手続的側面と実体的側面の双方が存在する。

手続的側面では，苦情処理メカニズムの整備が求められる。指導原則では「救済を提供する手続は，公平であり，腐敗から守られ，結果に影響を及ぼそうとする政治的またはその他の企みから自由であるべき」（原則 25 の解説）と指摘される。

実体的側面では，提供される救済が「負の影響の除去もしくは補償」の効果を備えることが求められる。指導原則では，「謝罪，原状回復，リハビリテーション，金銭的または非金銭的補償，及び処罰的な制裁（罰金等の刑事罰または行政罰）や，例えば行為停止命令や繰り返さないという保証等による損害の防止を含む」（原則 25 の解説）と指摘される。

3.5.2　苦情処理メカニズム

3.5.2.1　国家基盤型苦情処理メカニズム

苦情処理メカニズムには，国家基盤型の場合，司法的でも非司法的でもありうるが，この苦情処理メカニズムは，救済のためのより広範な制度の基礎である。

3.5.2.2　非国家基盤型苦情処理メカニズム

原則 29　事業レベルの苦情処理メカニズム

苦情への対処が早期になされ，直接救済を可能とするように，企業は，負の影響を受けた個人及び地域社会のために，実効的な事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し，またはこれに参加すべきである。

指導原則では国家基盤型の苦情処理メカニズムと非国家基盤型の苦情処理メカニズムの双方について解説するが，本ガイダンス（手引）は企業向けなので後者のみを取り上げる。

原則 29 の解説では，次のように説明されている。事業レベルの苦情処理メカニズムは，企業により負の影響を受けることになるかもしれない個人及び地域社会が直接アクセスできるもので，企業単独もしくは他者との協働，または外部の専門家や機関を介して提供される。利用者になにか強制するものではない。あくまでも，企業に問題の把握，整理，評価，損害の救済に従事させることを目的に構築・運営される。

また，事業レベルの苦情処理メカニズムは，次の２つの重要な機能を果たす。

第１に，企業が継続的に実行している人権デュー・ディリジェンスの一部として，人権への負の影響を特定するのを助ける。申立ての傾向やパターンを分析することで，企業は，組織体制の問題を特定し，その後の慣行をそれに合わせて修正することもできる。

第２に，苦情が一旦特定されると対処が可能となり，負の影響を当該企業により早期にかつ直接的に是正することが可能になる。そうすることで　損害がより深刻になり，苦情がエスカレートしていくのを防ぐことができる。

この事業レベルの苦情処理メカニズムは，負の影響を受ける人々が持つ正当な懸念を特定し，影響の除去もしくは補償を促進することが目的なので，申立てや苦情の形式要件を過剰に求めるべきでない。また，この苦情処理メカニズムは，ステークホルダーとの問題解決プロセスではあるが，労働関係紛争の解決システムや司法的救済制度等の専門的な公的制度に代わるものではなく，これらの利用を排除もしくは制限する形で運用してはならない。

3.5.3　企業の苦情処理メカニズム

3.5.3.1　企業の苦情処理の体制

企業の苦情処理のあり方は，その企業の事業内容が消費者と直接関わる場合と直接の関わり合いがない場合とがある。

しかし，その企業の事業内容が消費者と直接の関わり合いがないからといって，苦情処理メカニズムが必要ないということはない。

なぜならば，その企業の製品が最終的には消費者の下に使用されるものであるし，また企業の

工場がその地域周辺に与える影響についても配慮されるべきであるからである。

3.5.3.2　企業の苦情処理の体制の要件

原則 31　苦情処理メカニズムの要件

その実効性を確保するために，非司法的苦情処理メカニズムは，国家基盤型及び非国家基盤型を問わず，次の要件を充たすべきである。

(a) 正当性がある：利用者であるステークホルダー・グループから信頼され，苦情プロセスの公正な遂行に対して責任を負う。

(b) アクセスすることができる：利用者であるステークホルダー・グループすべてに認知されており，アクセスする際に特別の障壁に直面する人々に対し適切な支援を提供する。

(c) 予測可能である：各段階に目安となる所要期間を示した，明確で周知の手続が設けられ，利用可能なプロセス及び結果のタイプについて明確に説明され，履行を監視する手段がある。

(d) 公平である：被害を受けた当事者が，公平で，情報に通じ，互いに相手に対する敬意を保持できる条件のもとで苦情処理プロセスに参加するために必要な情報源，助言及び専門知識への正当なアクセスができるようにする。

(e) 透明性がある：苦情当事者にその進捗情報を継続的に知らせ，またその実効性について信頼を築き，危機にさらされている公共の利益をまもるために，メカニズムのパフォーマンスについて十分な情報を提供する。

(f) 権利に矛盾しない：結果及び救済が，国際的に認められた人権に適合していることを確保する。

(g) 継続的学習の源となる：メカニズムを改善し，今後の苦情や被害を防止するための教訓を明確にするために使える手段を活用する。

事業レベルのメカニズムも次の要件を充たすべきである。

(h) エンゲージメント及び対話に基づく：利用者となるステークホルダー・グループとメカニズムの設計やパフォーマンスについて協議し，苦情に対処し解決する手段として対話に焦点をあてる。

指導原則 31 は，苦情処理メカニズムが実効性を確保するための設計，修正，または評価の基準を詳しく規定している。実効性に欠ける苦情処理メカニズムは，申立人に不満を残し，感情をこじれさせるリスクがあるので注意を要する。

列挙される要件は(a)正当性，(b)アクセスの容易性，(c)予測可能性，(d)公平性，(e)透明性，(f)権利への適合性，(g)継続的学習の源，(h)エンゲージメント及び対話の 8 項目である[21]。指導原則 31 の解説では，(a)から(h)の各要件について，補足の説明が加えられている。

このなかで特に日本企業で対応の壁となるのは，(h)エンゲージメント及び対話であろう。企業が，訴えの対象でありながら，同時にまた一方的に苦情処理の結果を決定するというのは正当で

21 ISO26000 では，救済の仕組みが効果的であるための要件として，(a)合法性，(b)利用の容易性，(c)予測可能，(d)公平，(e)権利との両立可能，(f)明確かつ透明，(g)対話と仲裁を基礎とすること，の 7 項目を挙げている。(6.3.6.2)

はなく，受け入れられない。困っている相手を救済してやる，という上から目線は，問題をこじらせ，事業活動やブランドへの影響を大きくする。裁定が必要とされる場合は，正当で，独立した第三者メカニズムにより行われるべきである。こうしたことから影響を受けるステークホルダー・グループとその設計や実績について対話・協議することは，彼らのニーズを満たし，メカニズムが実際に活用され，それが首尾よく機能するという共通の利益を確保するのに役立つ。

3.5.3.3　消費者の苦情処理体制

消費者課題というとき，そこで考慮されるべき人権課題としては，ISO26000 における中核的主題のうち，安全の権利，知らされる権利，選択する権利，意見が聞き入られる権利，救済される権利，教育を受ける権利，健全な生活環境の権利，プライバシーの権利（世界人権宣言 12 条），予防的アプローチ（環境と開発に関するリオ宣言等），男女の平等及び女性の地位向上（世界人権宣言及びミレニアム開発目標に基づく性別についての固定観念の断ち切り），ユニバーサルデザインの推進という，原則的な権利の認識が必要である。

そして消費者紛争解決においては，ISO の品質マネジメント規格として，ISO10001 の顧客満足規程，ISO10002 の苦情対応，ISO10003 の組織内部で紛争を解決できない場合の外部における紛争解決の３つの指針規格が存在しており，これらは総合的に，顧客からの苦情の防止及び苦情の取り扱い，並びに紛争解決のための体系的な手法を提供しているのである。

また苦情処理と言うとき，コミュニティへの参画及びコミュニティの発展に関する課題も深く関連することを忘れてはならない。

ISO26000 では，コミュニティへの参画に関連する課題として，コミュニティへの参画，教育及び文化，雇用創出及び技能開発，技術の開発及び技術へのアクセス，富及び所得の創出，健康，社会的投資をあげている。

＜Q&A コーナー＞

Q. いわゆる「クレーマー」にはいかなる対応が求められるか。

A. 相手の要求が社会常識の限度を超えているか否かは外部の専門家等公平な第三者の評価を踏まえて見極める。犯罪性を帯びていれば，証拠を固めて司法メカニズムに対応を依頼する。また，対応する社員が精神的に行き詰らないように上司や周囲がフォローする。

第４章　企業の人権尊重責任の実践例

4.1　企業における事例調査研究

財団法人企業活力研究所から平成25年3月に公表された新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究報告書においては，人権問題が企業にとって事業上のリスクとなる可能性があるとして，人権に関する問題への対応の責任を問われた事例についての研究調査を行った結果について触れられている。

特に，同報告書参考資料の「人権尊重の取り組みについての国内外企業事例」[22]から，サプライチェーンにおける人権尊重の取組の事例を添付資料Ｉに抜粋・引用する。

4.2　人権方針策定に関する日本企業の実践例

指導原則に基づき日本企業が人権方針を策定した実践例として，2013 年 5 月に公表された日立製作所グループの人権方針を添付資料Ⅱに掲載する。ビジネスと人権に関する国際基準の動向と事業のグローバル化を踏まえ，企業グループとして取り組む課題と方向性を明確に整理している。

4.3　各当事者グループに焦点を当てた企業の人権尊重責任の具体化事例

指導原則の示した企業の人権尊重責任に関連して，女性や子ども，先住民族等当事者グループ別に焦点を当てた取組が活発になっている。

4.3.1　女性のエンパワーメント原則[23]

ＵＮ　Ｗｏｍｅｎと国連グローバル・コンパクトのパートナーシップ事業として，2010 年に「女性のエンパワーメント原則」（WEP ｓ）が提言されている。本原則は，企業が職場や市場，地域社会の中でジェンダー平等を促進していく上で不可欠の要素に焦点をあてたものである。

女性のエンパワーメント原則は，ジェンダー平等が企業にとっての重要な人権課題であるとの問題意識に基づいて提言されたものである。男女間の平等が普遍的かつ国際的な原則であり，基本的かつ不可侵な人間の権利であるにもかかわらず，進歩のかげで，女性は依然として差別や疎外や排除に直面している。一方で，男女の社会的役割の多様性がビジネスの成果向上に貢献するという最近の研究は，私的な利益と公共の利益が合致することを示唆している。女性の才能や技術，経験，活力を確実に活用するためには，計画的な行動と目的に基づいた方針が必要であるとして，本原則が提言されたものである。

女性のエンパワーメント原則は，以下の７の原則から成り立っている。

「女性のエンパワーメント原則」（WEP ｓ）
1. ジェンダー平等に向けた企業経営者のリーダーシップ構築
2. 職場でのすべての女性・男性の公平な待遇　― 人権尊重と差別撤廃への理解と支持
3. すべての女性・男性従業員の健康，安全，福祉の保証

[22] 本款は，企業活力研究所CSR研究会「新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究報告書」（http://www.bpfj.jp/act/download_file/68127081/12058495.pdf）の(添付資料Ｉ)「人権尊重の取り組みについての国内外企業事例」（報告書49頁から105頁）中の「１，インタビュー調査企業」「３，文献調査企業」の記述からサプライチェーンに関係すると思われる記述の一部を引用している。

[23] 女性のエンパワーメント原則（WEPs）の詳細については，UN Women 日本事務所HP＜http://japan.unwomen.org/weps/＞参照。

4．女性のための教育，研修，専門性開発の促進
5．女性のエンパワーメントにつながる事業開発，流通，マーケティングの実践
6．地域社会の主体的活動と啓発による平等の推進
7．ジェンダー平等達成への進捗状況の把握と公表

この原則は，企業が現時点での慣行や基準，公表行動を調査し分析するための「ジェンダーのレンズ（視点）」を提供しているものである。女性のエンパワーメント実現のために，実際のビジネスに照らし，企業が現存の方針や事業を整備，又は新たに制定する上での手引きになるものである。

女性のエンパワーメント原則には，賛同する企業の最高責任者（ＣＥＯ）による支持声明への署名が求められている。

4.3.2　子どもの権利とビジネス原則[24]

2012 年 3 月，国際 NGO セーブ・ザ・チルドレン，国連グローバル・コンパクト，ユニセフ（国際連合児童基金）は共同で「子どもの権利とビジネス原則 」を発表した。この「子どもの権利とビジネス原則」 は，10 原則からなり，企業が子どもの権利を職場，市場，そして地域社会の中で尊重し，支援するためにどんな取組をすべきかについて包括的に示している。

＜子どもの権利とビジネス原則＞
　すべての企業は，
第１原則 子どもの権利を尊重する責任を果たし，子どもの権利の推進にコミットする。
第２原則 すべての企業活動及び取引関係において児童労働の撤廃に寄与する。
第３原則 若年労働者，子どもの親や世話する人々に働きがいのある人間らしい仕事を提供する。
第４原則 すべての企業活動及び施設等において，子どもの保護と安全を確保する。
第５原則 製品やサービスの安全性を確保し，それらを通じて子どもの権利を推進するよう努める。
第６原則 子どもの権利を尊重し，推進するようなマーケティングや広告活動を行う。
第７原則 環境との関係及び土地の取得・利用において，子どもの権利を尊重し，推進する。
第８原則 安全対策において，子どもの権利を尊重し，推進する。
第９原則 緊急事態により影響を受けた子どもの保護を支援する。
第10原則 子どもの権利の保護と実現に向けた地域社会や政府の取り組みを補強する。

この 10 原則をみれば，企業の事業活動と子どもの関わりは，よく事例にあげられる「児童労働の禁止」だけではない。子どもは，労働者，消費者，地域住民といったステークホルダーとして企業と様々なつながりを持っており，そして，これらのつながりは自社の事業活動のみならず，国内外に伸びるバリューチェーンへと広がっている。

このように，児童労働の根絶という人権の課題だけでなく，若年労働者，子どもの親や世話する人々に働きがいのある人間らしい仕事を提供するようによびかけているように，「子ども」を守るだけでなく，若年労働者を含む広いものであり，さらには子どもを守るためにその親にまで広がっているのである。

また製品やサービスにおいても，それ自体が子どもにとって安全であることを確保するだけでなく，製品やサービスを通じて子どもの権利を推進することを求めているのである。

人権デュー・ディリジェンスにおいては，人権を尊重しないというマイナス面も広く捉えられている一方，人権を尊重する課題を本業において行うというプラス面も含んでいることが，企業

[24] 子どもの権利とビジネス原則の詳細については，日本ユニセフ協会ＨＰ＜http://www. unicef. or. jp/library/pres_bn2014/pres_14_15. html＞参照。

の社会的責任の具体的な内容となっている。

この「子どもの権利とビジネス原則」は，「子どもの権利」を企業が尊重する責任と支援する役割に注目したものであり，一方，指導原則は企業が人権一般を「尊重する責任」を規定しており，両者は補完し合った内容となっている。

「子どもの権利とビジネス原則」は，国連グローバル・コンパクト 10 原則や女性のエンパワーメント原則（WEPs）と異なり，企業トップが署名をして参加するといった仕組みはない。

しかし，「子どもの権利とビジネス原則」は，世界中の企業に対し「子どもの権利とビジネス原則」を活用するよう働きかけている。具体的には，意識啓発への協力，自社の基本方針における原則へのコミットメントの表明，事業活動における原則の遵守，既存の報告制度（CSR レポートや統合レポートの発行等）における進捗状況の報告，そしてグッド・プラクティス（好事例）を他社と共有するような取組を自発的に行うことが期待されている。

4.3.3　日本企業の実践例

女性のエンパワーメント原則や子どもの権利とビジネス原則に関する日本企業の実践例として，現在まだプロジェクト段階ではあるが，味の素株式会社のガーナ栄養改善プロジェクトを添付資料Ⅲに取り上げる。

第５章　サプライヤー契約における CSR 条項の導入[25]

5.1　CSR 条項モデル条項提唱の目的

本章は，サプライヤーとの間の契約において，サプライヤーに対しCSR調達基準・行動規範等を遵守する義務を負わせる，いわゆるCSR条項に関しそのモデル条項を提唱すると共に，その法的論点に関して解説を行うものである。

第１章で明らかにした通り，現在，企業には，サプライチェーン全体での人権・CSR配慮を行う必要性・重要性が高まっている。また，第３章で説明した通り，指導原則の解説においても，企業は人権デュー・ディリジェンスを実施するにあたって，サプライヤー等他者による人権侵害に加担することを回避すべき旨規定されている。実際に，第４章で紹介したとおり，すでに多くの企業がサプライチェーンでの人権・CSR配慮の取組を行っている。

このようなサプライチェーンにおける人権・CSR配慮を実効的に推進するための法的ツールとして，多くの企業が，CSR条項をサプライヤーとの間の契約に導入しつつある。経団連のアンケートによれば，2009年の段階で39％の日本企業がサプライヤーとの間で何らかのCSRに関する条項を導入していると回答している[26]。また，日本企業が，サプライヤーとして，海外の発注企業から，CSRに関する条項の締結を求められるケースも急増している。

しかし，CSR条項に関しては，これまで，いかなる条項が望ましいのか，条項をどのように運用すべきかについてほとんど法的な議論がなされていない。CSR条項が単なる抽象的・宣言的な内容にとどまる場合は，サプライチェーンにおける人権・CSR配慮の取組が形骸化してしまう危険性がある。一方，CSR条項がサプライヤーに一方的に過大な負担を課すものである場合には，発注企業がサプライヤーに対し責任を転嫁させるための道具として悪用されてしまう危険性がある。

そこで，本ガイダンスは，サプライチェーンにおける人権・CSR配慮における様々な課題を踏まえ，かつこれまで多くの日本企業が導入している暴力団排除条項（以下「暴排条項」という。）と比較分析することにより，望ましい条項の内容のあり方を探求し，CSR条項のモデル条項として提唱するものである。

CSR条項の導入は，弁護士の法的なサポートの下，企業の法務部や経営トップも一体となって，人権デュー・ディリジェンスを実施するための重要なきっかけとなりうるものである。企業や企業を法的にサポートする弁護士においては，本章で提唱するCSR条項モデル条項を参考としながら，サプライヤー契約におけるCSR条項の導入を検討し，これをきっかけとしてサプライチェーン全体での人権配慮を推進していくことが強く望まれる。

5.2　サプライチェーンにおける人権・CSR 配慮の必要性と CSR 条項の有効性

---

25 本章におけるCSRモデル条項及びその解説は，佐藤泉＝高橋大祐「サプライチェーンにおけるCSR法務戦略」NBL1001号（2013年）10頁・NBL1002号（2013年）49頁・NBL1003号（2013年）32頁及び高橋大祐「グローバル時代のCSR法務戦略」証券アナリストジャーナル2014年8月号58頁等を基礎としつつ，日本弁護士連合会における検討・議論に基づき，作成したものである。CSR条項モデル条項の検討にあたっては，グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークに加盟する多数の日本企業，アムネスティインターナショナル日本，ジェトロ・アジア経済研究所「新興国市場におけるビジネスと人権」研究会，資材取引研究会（主宰：宮島敏夫氏，運営：株式会社商事法務）をはじめとする多くの関係者の方々から大変有益な意見・コメントをいただいた。深く感謝申し上げる。

26 経団連「CSR（企業の社会的責任）に関するアンケート調査結果」（2009年）

5.2.1　新興国における人権侵害リスクの顕在化

近年，新興国・途上国におけるサプライチェーンを中心に，企業が人権侵害に加担したとして強い社会的非難を受ける危険性が急激に高まっている。その結果，日本企業にも，グローバルなサプライチェーン全体を通じて人権配慮を図る社会的要請が高まっている。

2013年4月にバングラデシュで発生した縫製工場崩落事件は，1100人以上の死者及び2500人以上の負傷者が発生する大惨事となり，日本をはじめ世界各国に衝撃を与えた。同事件を通じて，犠牲となった縫製工場の労働者の劣悪な労働環境に着目が集まり，新興国・途上国におけるビジネスによる人権侵害が問題視された。日本を含む多くの先進国のアパレル企業が崩落事故の発生した縫製工場に製造を委託していたことが判明し，人権侵害に加担していたものとして批判を受けると共に，サプライチェーン全体を通じての人権尊重の必要性が強く認識される契機となった[27]。

本事件を受けて，2013年5月には，縫製工場の火災予防・建造物の安全に関するバングラデシュ協定[28]が成立した。同協定は，加入企業に対する法的拘束力を有するものであり，加入企業に多額の資金を負担させた上，その資金を利用して縫製工場に対する安全検査を実施し，安全性の問題が発覚した場合には修繕を行うことにより，縫製工場の労働環境を改善することを目的としている。同協定には，米国企業の一部は同協定が企業に無限の責任を負わせるものとして加入を拒否しているものの[29]，これまで20か国150社以上のアパレル企業が加入するに至っている[30]。また，EU，バングラデシュ政府，ILOは，本事件に対応して，2013年7月，バングラデシュにおける縫製工場等における労働基準の改善と責任ある企業行動の促進に向けた共同声明・共同合意を発表した[31]。同共同合意においても，多国籍企業によるサプライチェーンにおける責任ある企業行動の必要性が明記された。

新興国や途上国においては，法の支配が確立していないこと等から，国家が人権を保護するための法規制が十分に確立していない場合が多い。法規制が存在していても，それが執行されないこともある。それゆえ，新興国や途上国においては，ビジネスによって人権侵害が引き起こされるリスクが特に高い。日本企業は，自社が直接人権侵害を引き起こさなくとも，サプライヤーが引き起こした人権侵害に加担したとして法的・社会的責任を問われる危険性が増大している。

5.2.2　CSR 調達のパラダイムシフト

また，近年，サプライチェーン全体を通じてCSRを実践する，いわゆるCSR調達は，一部の分野において，企業の自主的な取組から法的義務ないしそれと同等のレベルに引き上げられつつあり，CSR調達のパラダイムシフトが生じている[32]。

特に米国の紛争鉱物規制の導入は，CSR 調達を法的義務化したものとして，各国企業に衝撃を

---

27 日本経済新聞2013年4月28日記事「バングラデシュの工場崩落，抗議拡大　日系に飛び火」

28 Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh

29 協定に対抗する形で，米国企業の一部は，Bangladesh Alliance for Worker Safetyを結成した。http://www.bangladeshworkersafety.org/。

30 http://www.bangladeshaccord.org/

31 Joint Statement Staying engaged: A Sustainability Compact for continuous improvements in labour rights and factory safety in the Ready-Made Garment and Knitwear Industry in Bangladesh

32 紛争鉱物規制の概要及びその実務的影響に関しては，佐藤泉＝高橋大祐「サプライチェーンにおけるCSR法務戦略（上）」NBL1001号（2013年）10頁参照。

与えている。2010年7月に成立した米国金融規制改革法[33]の第1502条は，米国の上場企業に対して，コンゴ民主共和国及び周辺国で産出された紛争鉱物の使用に関する開示・報告を義務付けた，いわゆる紛争鉱物条項を規定した。米国証券取引員会は，2012年8月，かかる紛争鉱物条項を具体化する最終規則[34]を採択し，2013年1月より，紛争鉱物規制の実施が本格的に開始された。その結果，米国企業のみならず，米国企業のサプライヤーである日本企業も，サプライチェーンにおいて紛争鉱物の使用の有無を確認する必要性が生じている。以上のような米国紛争鉱物規制に加え，強制労働[35]・化学物質[36]・違法伐採林[37]・贈収賄[38]等様々なCSR関連分野でサプライチェーン管理に関する規制が近年導入・強化されている。

また，指導原則に加え，ISO26000，国連「グローバル・コンパクト」，OECD多国籍企業行動指針，ILO「多国籍企業と社会政策に関する原則の三者宣言」等CSRに関する国際的な規範・規格の影響力も増大している。特に，2011年10月に発表された欧州委員会のCSR新戦略[39]は欧州企業に対してこれらの国際規範・規格の遵守を要求し，その遵守状況を監視する旨発表した。そのため，欧州を中心に企業はこれらの国際規範・規格の遵守を事実上迫られている。

さらに，企業に情報開示が求められる，環境，社会，ガバナンス等に関する非財務情報の範囲も拡大している[40]。欧州においては，2014年4月に，一定規模以上の公的企業に対し，環境，社会・雇用，人権配慮，贈賄対策，役員会の多様性等，より広範囲の非財務情報の報告を求める指令案が欧州議会において採択された[41]。また，2013年12月には国際統合報告審議会より財務情報と非財務情報を統合的に報告するための国際統合報告フレームワーク[42]が発表された。企業には，非財務情報が企業の長期的な価値創造にいかに影響するかに関する報告が求められつつあり，CSRは投資家にとっても重要な関心事項となりつつある。

以上のように，CSR調達のパラダイムシフトが続いている現在，CSR取組不足の企業に対して法令違反・レピュテーショナルリスクが顕在化するというCSRリスクが高まっている。このようなリスクを回避するために，日本企業は，CSR調達をコンプライアンスやリスクマネジメントの重点分

---

33 Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act

34 www.sec.gov/rules/final/2012/34-67716.pdf

35 米国加州「サプライチェーンにおける透明性を確保する法律」California Transparency in Supply Chain Act (SB)657

36 EU「電子電気機器に対する特定有害物質使用制限（RoHS）指令」Directive 2002/95/EC Of the European Parliament and of the Council of 27 January 2003 on the restriction of the use of certain hazardous substances in electrical and electronic equipment，EU「化学物質（REACH）規則」Regulation (EC) No 1907/2006 of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 concerning the Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals等

37 米国レイシー法the Lacey Act (16 U.S.C. §§ 3371-3378)，EU木材規制Regulation (EU) No 995/2010 of the European Parliament and of the Council of 20 October 2010 laying down the obligations of operators who place timber and timber products on the market等

38 米国FCPA Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (15 U.S.C. § 78dd-1, et seq.)，英国罪収賄法Bribery Act 2010等

39 A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility

40 EU非財務情報指令，米国サステナビリティ企業会計基準審議会（SASB），グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）のG4等

41 http://ec.europa.eu/internal_market/accounting/non-financial_reporting/index_en.htm

42 International Integrated Reporting Council ’International Integrated Reporting Framework’

野として捉え直した上で，企業トップ，法務部，資材調達部，人事労務部，広報・IR部等の連携による全社的な対応を行う必要性が生じている。

5.2.3　CSR 条項の機能と有効性

以上の通りサプライチェーンにおける人権・CSR配慮の必要性が急速に高まっている現在，サプライヤー契約におけるCSR条項は，以下のとおり，様々な機能を果たしうる。

(1) コンプライアンス宣言的機能

発注企業及びサプライヤーは，CSR条項を契約書に明文化することで，CSR調達や人権デュー・ディリジェンスの推進に向けた姿勢を外部に宣言できる。

(2) 事前抑止的機能

発注企業は，CSR条項を導入することで，CSR行動規範に違反しているサプライヤーを取引関係から事前に排除できる可能性がある。さらに，発注企業は，CSR行動規範等に違反したサプライヤーに対し，任意に是正措置を講じるように求めやすくなる。

(3) 裁判規範としての機能

発注企業は，CSR条項に基づいて，CSR行動規範等に違反した企業との契約を解除等ができ，裁判上も解除事由として主張できる可能性がある。

発注企業がサプライヤーとの間の継続的取引を停止した場合，いわゆる継続的契約の法理に基づき，契約の解除につきやむを得ない事由等がなければ解除が認められず，サプライヤーに対し損害賠償責任等を負う危険性がある[43]。もっとも，継続的契約の法理に関しては，近時の判例は，契約の規定の文言等を重視して，契約の解除が認められるか否かを判断する傾向にある[44]。そのため，CSR条項において解除事由を明記しておくことにより，解除がより認められやすくなると考えられる。

(4) 情報共有促進機能

上述の３つの機能に加えて，CSR条項は，後述する情報促進ツールを導入することによって，発注企業とサプライヤー間の情報共有を促進する機能を果たしうる。

サプライチェーンにおける人権・CSR配慮を発注企業とサプライヤー双方による共同の主体的な取組として推進していくためには，発注企業とサプライヤーが継続して情報共有・意見交換を図ることが不可欠である。

また，発注企業は，サプライチェーンの全てのサプライヤーに対し一様に人権デュー・ディリジェンスやCSR調達を実施することは極めて困難である。リスクの高さに応じた対応を行う必要があるところ，いずれのサプライヤー・分野に関してリスクが高いのか正確に認識するためにも，発注企業は，サプライヤーとの間で情報交換を行っていく必要がある。

5.3　望ましい CSR 条項の内容のあり方－暴排条項との比較を中心として

以上のようなCSR条項の機能を効果的に発揮させるためには，いかなる条項の内容が望ましいの

---

43 継続的契約とその解消に関しては，判例タイムズ1058号（2001年）4頁加藤新太郎ほか「＜座談会＞継続的契約とその解消」に詳しい。

44 升田純「契約自由の原則の下における継続的契約の実務」NBL993号（2013）46頁

か，以下では，暴排条項との比較を中心として，解説する。

5.3.1　暴排条項の概要

CSR条項と暴排条項を比較する前提として，まず暴排条項の①関連法令と実務運用，②内容，及び③機能を整理する。

(1) 関連法令と実務運用

暴排条項は，弁護士会の民事介入暴力対策委員会，警察，暴追センター，業界団体等を中心に，暴力団等の反社会的勢力との関係遮断のために有用であるとして，契約書等への導入が提唱され，モデル条項等が発表されてきた[45]。2007年6月には，政府指針「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針について」が発表され，指針の注記として暴排条項の有効性が明記された。2011年10月までには，全国都道府県で暴排条例が施行され，暴排条項導入の努力義務が規定された[46]。このような指針や法令における明記により，より一層，暴排条例の導入が様々な業界や取引において進みつつある。

(2) 内容

暴排条項は，①誓約条項（取引の各当事者が暴力団等の反社会的勢力の関係者ではないことを確約する規定），②解除権に関する規定（誓約条項に反して取引の相手方が暴力団等の反社会的勢力であることが判明した場合には契約を解除できる旨定めるもの），及び③損害賠償の免責に関する規定（暴排条項に基づき解除した場合，相手方の損害を賠償することを要しない旨定めるもの）を含んでいるのが通常である。

(3) 機能

暴排条項には３つの機能が存在する。①コンプライアンス宣言的機能として，企業は，暴排条項導入を通じて，暴排条例等の法令遵守のためのデュー・ディリジェンスを果たしていることを宣言できる。②事前抑止的機能として，契約書等に暴排条項を導入することで，暴力団等に当該取引に参入するのを躊躇させることが期待できる。③裁判規範としての機能として，取引開始後に取引相手方が暴力団等であることが判明した場合，暴排条項に基づき契約解除等が可能となり，裁判上も暴排条項を解除原因等として主張できる[47]。

暴排条項のコンプライアンス宣言的機能及び事前抑止的機能については，実務上も積極的に評価されており，現在，暴排条項は様々な業界や取引で導入されている。裁判規範としての機能については，従来裁判例の不存在等の理由から疑問視されていたものの，最近になって暴排条項に基づく解除を正当なものと認める裁判例も現れ始めており[48]，徐々に実証されつつある。

---

45 暴排条項に関する法理論，法実務及びモデル条項等に関しては，第一東京弁護士会民事介入暴力対策委員会編「業界別民暴対策の実践　「暴力団排除条項」の法理と活用」（金融財政事情研究会，2003），東京弁護士会民事介入暴力対策特別委員会編「暴力団排除と企業対応の実務」（商事法務，2011）及び高橋大祐ほか「グローバル時代の反社会的勢力対応」NBL991号（2012）12頁・993号（2013）72頁に詳しい。

46 東京都暴力団排除条例第24条・第25条

47 第一東京弁護士会民事介入暴力対策委員会前掲67・212頁

48 例えば，大阪地判平成23年8月31日(金融法務事情1958号118頁)は，ホテル運営会社が元暴力団員との間で締結した結婚式及び披露宴を行う契約を暴力団排除条項に基づき解除した事案で，暴排条項に基づく解除を正当なものと認め，ホテル運営会社の債務不履行又は不法行為責任を否定した。

5.3.2　CSR 条項と暴排条項の比較分析

上述のとおり，CSR条項は，暴排条項と，①コンプライアンス宣言的機能，②事前抑止的機能，③裁判規範としての機能という点で類似の機能が期待されている。CSR条項において，暴排条項と同様の機能等を発揮させるためには，CSR条項の規定においても暴排条項の内容を参照することが有用である。もっとも，CSR条項が目的とするサプライチェーンにおける人権・CSR配慮は，暴排条項が目的とする暴力団排除とは，以下のとおり様々な相違点があり，CSR条項を規定するにあたってもそのような相違点を十分考慮する必要がある。

(1) 段階的対応の必要性

以下のCSR条項と暴排条項の相違点からすれば，サプライヤーがCSR行動規範に違反した全ての場合に，暴排条項と同様に直ちに解除権を認めるのは適切ではなく，まず是正措置を要求し，是正措置がとられなかった場合にはじめて解除権の発生を認める段階的な対応を規定することが望ましい。

第１に，CSR条項違反と暴排条項違反では，社会的非難可能性の程度に差異がある。CSR行動規範の要求事項は，人権，労働，環境等様々な分野に及び，その違反の社会的非難可能性の高さは，違反した分野や内容によって異なる。CSR行動規範の違反は，全ての場合に，暴排条項違反と同様の社会的な非難可能性を有するものとはいえない。

第２に，CSR調達においては，発注企業とサプライヤーとの間の取引が継続的になされる取引であることが多い。そのため，発注者が，正当な理由なく契約解除を行った場合には，継続的契約の法理により，解除が認められない可能性がある。

第３に，CSR調達においては，取引先を代替するのが困難である場合が多い。調達実務において多くの場合にサプライヤーを直ちに代替するのは困難かつコストがかかり，契約解除には慎重さが求められる。

第４に，企業がサプライヤー等の他者による人権侵害に加担してしまった場合，指導原則19の解説においても，段階的な対応をとるべき旨が記載されている。すなわち，企業が負の影響を防止又は軽減する影響力をもつ場合には，まずそれを行使すべきであると規定されている。企業が負の影響を防止又は軽減する影響力を欠き，影響力を強めることもできない状況がある時にはじめて，企業は，その取引関係を終了することを考えるべきであると規定されている。その際も，取引関係を終了することによって人権への負の影響が出る可能性を考慮する必要性があると記載されている。

なお，国際商工会議所（ICC）は，取引の相手方に対し贈賄対策規制の遵守を誓約させる，腐敗防止条項（Anti Corruption Clause）のモデル条項を発表している[49]。かかる腐敗防止条項においても，誓約条項の違反の場合に直ちに解除を認めるのではなく，まず是正措置を要求し，是正措置がとられなかった場合にはじめて解除権の発生を認めるような段階的な対応を規定している。

(2) 継続的な情報共有の必要性

CSR条項は，暴排条項とは異なり，サプライチェーン全体でのCSR・人権配慮の推進に向けて，発注企業とサプライヤー間の情報共有を促進する機能が特に期待されている。CSR条項にこのような情報共有促進機能を発揮させるためには，サプライヤーからの情報提供として，サプライヤー

49 http://www.iccwbo.org/Advocacy-Codes-and-Rules/Document-centre/2012/ICC-Anti-corruption-Clause/

のCSR行動規範等の遵守状況に関する報告義務，サプライヤーのCSR行動規範違反等が判明した場合の通報義務，発注企業によるサプライヤーに対する調査・監査権等のコミュニケーション・ツールを規定することが望ましい。また，発注企業からの情報提供としても，発注企業が，サプライヤーからCSR行動規範の内容等に関して説明を求められたときは，相当な範囲での情報を提供する義務を負わせることが望ましい。

(3) サプライチェーン全体での実施の必要性

ビジネスによる人権侵害等の問題は，サプライチェーンの末端の現場で生じることが多い。このような人権侵害等を回避するためには，CSR調達や人権デュー・ディリジェンスは，サプライチェーンの全体を通じて実施することが必要である。そのためには，一次のサプライヤーのみならず，二次以下のサプライヤーにもCSR行動規範等を遵守させる仕組みが不可欠である。

発注企業にとって二次以下のサプライヤーは直接の契約当事者ではないため，CSR行動規範の遵守を強制することは困難である。そのため，CSR条項においては，一次サプライヤーが，二次以下のサプライヤーにも CSR行動規範等を遵守させることを誓約する条項を規定することが望ましい。

もっとも，一次サプライヤーが，二次以下のサプライヤーに対し全く影響力を有していない場合には，CSR行動規範等を遵守させることは困難である。そのため，一次サプライヤーの二次以下のサプライヤーに対する影響力の程度に応じて，CSR行動規範を遵守させる旨規定するべきである。

なお，国際商工会議所の腐敗防止条項も，取引の相手方が第三者に対し「その支配力・決定力の程度に応じて」（subject to its control or determining influence）贈賄防止規制等を遵守させるための合理的な措置をとることを誓約させる内容となっている。

5.3.3　サプライチェーンにおける人権配慮の観点からの修正

サプライチェーンにおけるCSR調達のみを目的とする狭義のCSR条項においては，サプライヤーに対してCSR行動規範の遵守を義務付ければ足りる。これに対し，CSR調達に加えてサプライチェーンにおける人権配慮をも目的とする広義のCSR条項を起案するにあたっては，狭義のCSR条項を修正する必要がある。

この点，CSR行動規範の遵守に加えて，何らかの人権規範の遵守を義務づけることも考えられる。しかし，人権規範に関しては，CSR行動規範以上に，抽象的な内容になりかねない。遵守を義務づける規範の内容が抽象的であると何をもって規範を遵守したといえるのかの判断が困難となり，条項が形骸化してしまう危険性がある。

このように遵守を求める人権規範を特定することの困難性を克服するためには，サプライヤーに対し，人権デュー・ディリジェンス等のプロセスを実施することを義務づける規定を設けることが有効である。抽象的な規範の遵守の有無よりも，特定のプロセスの実施の有無の方が外部からの判断が容易だからである。このような規定は，国際商工会議所の腐敗防止条項が，取引の相手方に対し，贈賄防止のためのコンプライアンス・プログラムの構築を義務づけていることと類似している 。

5.4　CSR 条項モデル条項例

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）

乙は，甲と共同して企業の社会的責任を果たすために，別紙規定のCSR行動規範を遵守することを誓約する。また，乙は，乙の調達先（本件取引基本契約の対象となる製品，資材又は役務に関連する調達先に限る。サプライチェーンが数次にわたるときは全ての調達先を含む。以下「関連調達先」という。）がCSR行動規範を遵守するように，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CSR行動規範に違反し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。

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（違反の場合の是正措置要求）

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（是正措置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ないし補償することを要しない。

11（CSR行動規範の改定）

甲は，CSR行動規範の改定が社会的に合理的と認められる場合又は乙からその承諾を得た場合，CSR行動規範を改定することができる。前者の場合，甲は，乙に対し，改定の内容を通知しなければならない。

5.5　CSR 条項モデル条項の解説

本モデル条項は，発注企業とサプライヤーとの間の取引基本契約書にCSR条項を挿入することを前提として，起案している[50]。

また，甲を発注企業，乙をサプライヤーである調達先企業とすることを前提としている[51]。

モデル条項は，あくまでサンプルであり，以下で解説する通り，本条項の内容には様々な課題が存在することも留意されたい。各企業においては，本モデル条項をたたき台としながらも，各企業の調達実務の実状に応じ，どのような条項が望ましいのか，発注企業内の関係部署や発注企業・サプライヤー間で十分な議論を行い，加筆・修正を行っていくことが望まれる。

5.5.1　第 1 項　CSR 条項の目的

第1項は，CSR条項導入の目的が，サプライチェーン全体における人権・CSR配慮のために，発注企業とサプライヤーの双方による共同の取組を継続的に推進することにあることを明記している。サプライヤーは，発注企業から要求を受けて受動的に対応するだけではなく，人権・CSR配慮のための取組に主体的に関与することが重要であることを強調したものである。

また，CSR条項導入にあたっては，発注企業自身が，CSR行動規範を策定した上でこれを遵守していること，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ことが前提となっていることも明記している。CSR条項は，発注企業がサプライヤーに対し人権・CSR配慮のための責任や負担を転嫁するために導入するものではないことを示唆したものである。

50 CSR条項を取引基本契約書とは別の覚書として締結することも考えられる。

51 CSR条項を含めた取引基本契約書は，通常，発注企業からサプライヤーに対し提示されるものであるため，甲を「弊社」，乙を「貴社」として記載すべきとの意見もある。

本条項は，各当事者の具体的な権利義務を規定するものではないものの，他の規定の解釈にあたっての一定の指針となるものである。

5.5.2　第 2 項　CSR 行動規範の遵守

第2項は，暴排条項と類似の誓約条項として，CSR行動規範の遵守に関する誓約条項を定めている。ただし，サプライチェーン全体を通じてCSR調達を実施するために，一次サプライヤーが，二次以下のサプライヤーがCSR行動規範を遵守するように「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規定を定めている（第3項の人権デュー・ディリジェンスの実施についても同様）。

(1)　「影響力」

第2項，第3項規定の，サプライヤーの関連調達先に対する「影響力」の内容については，指導原則19の解説が参考になる。同解説では，企業が人権侵害を助長し又は助長しうる場合，その助長を止め又は防止するために，その企業は，必要な手段をとるべきであり，残存するどんな影響をも軽減するため，可能な限りその「影響力」を活用すべきであると規定している。ここで「影響力」は，「害を引き起こす企業体の不当な慣行を変えさせる力を企業が有する場合に，あると考えられる」と規定されている。このような「影響力」は，一般的には企業の規模や発注企業の発注額のサプライヤーの売上高に占める割合等と関係があるかもしれない。ただし，指導原則19の解説は，企業が影響力を欠くならば，それを強める方法があると規定している。企業力強化又はその他のインセンティブを関係企業体に提供したり，他のアクターと協力したりすることで，影響力が強くなりうると例示している[52]。

(2)　「適切な措置」

第2項，第3項規定の，サプライヤーがその関連調達先に対しCSR行動規範遵守や人権デュー・ディリジェンス実施を要求するための「適切な措置」としては，サプライヤーもその直接の調達先との間でCSR条項を導入することが一つの有効な方法として考えられる。ただし，CSR条項の導入が「適切な措置」のために不可欠であるわけではないし，CSR条項を導入すれば直ちに「適切な措置」をとったことになるわけでもない。

(3)　「CSR行動規範」

本項では，サプライヤーが遵守すべきCSR行動規範の具体的内容については，各企業の直面するリスク等に応じて異なると思われることから，別紙に定めるものとし，本条項では特定していない。CSR行動規範の策定にあたっては，ISO26000，国連「グローバル・コンパクト」，OECD多国籍企業行動指針，ILO「多国籍企業と社会政策に関する原則の三者宣言」等CSRに関する国際的な規範・規格のほか，日本弁護士連合会「企業の社会的責任（CSR）ガイドライン」を参照することが望ましい。

5.5.3　第 3 項　人権デュー・ディリジェンスの実施

第3項は，サプライチェーンにおける人権配慮を図るため，サプライヤーに対し，指導原則に基

[52] 企業が影響力を高める方法については，Shift ‘Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risk: Shift Workshop Report No 4’(2013年)が参考になる。

づき，人権方針を策定するとともに（指導原則16），人権デュー・ディリジェンスを実施する（指導原則17）ことを誓約させたものである。

人権デュー・ディリジェンス等を実施するにあたっては，本ガイダンスを参照することが望ましい。

(1) 人権方針の策定

人権方針の策定に関しては本ガイダンス3．3にその詳細が規定されている。

(2) 人権デュー・ディリジェンスの実施

人権デュー・ディリジェンスの実施内容としては，ガイダンス3．2記載の通り，３つの中核的要素が挙げられる。第１の中核的要素は，自社事業に引き比べ（定期的評価）である（3．4．1，3．4．2参照）。具体的には，①人権デュー・ディリジェンス調査→抽出，②リスクマネジメントとしての人権リスクを継続的かつ系統的に確認，評価及び緩和への対処，③企業の事業行動として，社内では社員を含む企業自体の行動・社員への感度アップ等が，社外に対してはプロジェクトエリアやサプライチェーン等への対応，④影響評価の方法の確立，⑤どれを誰（部署）が担当するかの検討等が挙げられる。第２の中核的要素は，具体的な対応フェーズである（3．4．3参照）。具体的には①解決するプラットフォームの作成，②ステークホルダーダイアログ等が挙げられる。第３の中核的要素は，実行状況の追跡・報告（公表を含む）である（3．4．4，3．4．5参照）。

(3) 是正プロセスの確保

なお，指導原則15・22は，企業に対し，人権方針の策定及び人権デュー・ディリジェンスの実施に加え，企業が引き起こし，また助長する人権を負の影響からの是正を可能とするプロセスを確保することも要請している。しかし，是正プロセスの確保に関しては，負の影響を引き起こしたこと，又は負の影響を助長したことが明らかになった場合に要請される事項である。また，指導原則も，是正プロセスを自ら備えることまで要求しておらず，司法手続等に協力することで足りるとされている（3．4．6参照）。したがって，是正プロセスの確保については，モデル条項においてサプライヤーが契約締結後速やかに実施すべき事項としては，あえて規定しなかった。

5.5.4　第４項～第７項　情報共有促進ツール

第4項～第7項は，発注企業とサプライヤー間の継続的な情報共有を促進するためのツールを規定している。

第4項は，発注企業側からの情報提供として，発注企業のCSR行為規範や人権デュー・ディリジェンスの内容や実施方法に関する情報提供義務を定めている。

一方，サプライヤー側からの情報提供として，第5項はサプライヤーの報告義務，第6項はサプライヤーの通報義務，第7項は発注企業の調査権・監査権を定めている。第5項では，発注企業がサプライヤーからCSR行動規範の遵守を誓約させるだけでCSR調達の取組が終わってしまうといった形骸化を避けるために，サプライヤーの報告の内容が真実であることを要求する客観的資料の提出を要求している。

5.5.5　第８項，第９項　違反の場合の段階的対応

第8項は違反の場合の是正措置要求，第9項は是正措置に応じない場合の解除権を定めている。

CSR条項と暴排条項の様々な相違点を考慮して，段階的な対応を定めたものである。

第9項は，発注企業による安易なサプライヤー契約の解除を制限するため，第2項又は第3項の重大な違反が継続した場合にのみ解除権の発生を認めている。「重大な違反」とは，当該CSR行動規範違反に関し社会的非難可能性が高い場合やサプライヤーが重大な人権侵害を引き起こした又は助長した場合等が含まれる。

5.5.6　第 10 項　損害賠償の免責

第10項は，暴排条項と同様，解除の場合の損害賠償の免責を定めている。

5.5.7　第 11 項　CSR 行動規範の改定

第11項は，発注企業は法的・社会的状況の変化や各企業の直面するリスク等の変化に応じCSR行動規範を逐次改定する必要があることから，その改定の方法について規定したものである。全ての改定の場合に全てのサプライヤーからの承諾を必要とすることは機動的ではないので，社会的に相当な改定の場合にはサプライヤーに通知を行えば承諾を得なくとも改定が可能であると規定した。

5.6　CSR 条項モデル条項の課題

以下の通り，モデル条項については様々な課題があり，これを克服するための配慮が求められる。

5.6.1　下請法・独占禁止法の抵触に関する課題

発注企業がその契約上の立場を利用してサプライヤーに対し一方的に過大な負担を負わせる形でCSR・人権配慮を要求した場合，下請法が禁止する「買いたたき」（同法第4条1項5号）や「不当な経済上の利益の提供要請」（同法第4条2項3号）に該当する危険性があると共に，独占禁止法が禁止する「優越的地位の濫用」（同条第19条，第2条9項5号）にも抵触する危険性がある。サプライチェーンにおける人権・CSR配慮を推進するにあたっては，発注企業が，このような下請法や独占禁止法の規定に違反し，サプライヤーいじめやサプライヤーへの責任転嫁をしていると受け止められないように十分配慮する必要がある。

サプライヤー契約におけるCSR条項の導入についても，発注企業とサプライヤーとの間に交渉力の差があることを考慮すると，サプライヤーに対し一方的に過大な義務を負わせないように配慮する必要がある。

この点，モデル条項は，サプライヤーに対しCSR行為規範遵守や人権デュー・ディリジェンス実施等を義務付ける規定を中心に構成されており，一見すると片務的な条項ではないかという懸念も生じ得る。

しかし，サプライチェーンにおける人権・CSR配慮に関する社会的要請や法令違反・レピュテーションリスクが高まっている現状では，発注企業がサプライヤーに対し一定の人権・CSR配慮要請を行っていく自体は，その要求が不合理で過度な負担を課すものでない限り，やむを得ないと思われる。モデル条項をできる限り双務的な条項にすることも試みたものの，発注企業がサプライヤーに対しCSR要求をするというCSR調達の本質から考えて，限界があると思われる。たとえCSR

条項において発注企業にもCSR行為規範遵守や人権デュー・ディリジェンス実施を義務付けたとしても，発注企業がこれらの義務に違反した場合にサプライヤーが発注企業に対し是正措置要求や契約解除等の措置を取るということは一般的には考えにくい。

問題は，条項の片務性というよりむしろ，発注企業が，サプライヤーと情報・意見交換を十分に行うこともなく，調達実務の現状を無視したCSR行動規範等を押し付けるプロセスにあると思われる。発注企業は，CSR条項の導入にあたっては，サプライヤーとの間で十分な情報・意見交換を行い，できる限りサプライヤーの理解や納得を得ることが必要である。このような情報・意見交換の機会を確保するための法的ツールの一つとして，モデル条項第4項は，発注企業にも，サプライヤーに対してCSR行為規範遵守や人権デュー・ディリジェンス実施の内容に関する情報提供義務を課している。

また，発注企業が自社においても不可能なCSR行動規範の遵守や人権デュー・ディリジェンスの実施をサプライヤーに要求することがないように，モデル条項第1項は，発注企業自身が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ことを前提としている。

このようにモデル条項は，CSR条項は発注企業がサプライヤーに対し責任を転嫁させるための道具とならないように工夫を行っている。

なお，発注企業が要求するCSR行為規範の遵守や人権デュー・ディリジェンスの実施がサプライヤーに過大なコスト・労力の負担を生じさせる場合には，サプライヤーが負担したコストの一部を価格に転嫁する等して，発注企業もコストの一部を負担することも検討することが望ましい。サプライヤーのコストや労力を軽減させるために，発注企業がサプライヤーに対し，相当な範囲で協力を行うことも考えられる。

5.6.2　二次以下のサプライヤーの CSR 行動規範の遵守に関する課題

モデル条項は，サプライチェーン全体でのCSR調達を実施する観点から，一次サプライヤーに二次以下のサプライヤーのCSR行動規範の遵守等についても誓約させている。このことは，一次サプライヤーに過大な負担を負わせるものであるとの指摘もありうる。

しかし，重大な人権侵害等の問題はサプライチェーンの末端の現場で発生することが多い以上，発注企業はサプライチェーンの全体を通じた人権・CSR配慮を目標としなければ，人権侵害等の回避のためにはほとんど意味がない。発注企業が二次以下のサプライヤーと直接契約関係になくCSR要求を行うことができない状況においては，一次サプライヤーに二次以下のサプライヤーに対するCSR要求を行わせ，二次サプライヤーに三次以下のサプライヤーに対するCSR要求を行わせるといった仕組みを作り，順次CSR調達を浸透させていくほかないと思われる。そのためには，一次サプライヤーに二次以下のサプライヤーのCSR行動規範の遵守等について誓約させること自体はやむを得ないと考える。

ただし，一次サプライヤーが二次サプライヤーの全てコントロールできるわけではなく，コントロールできない第三者の行動により一次サプライヤーが責任を負わされるのは不合理である。そのため，モデル条項第2項及び第3項は，一次サプライヤーは，二次以下のサプライヤーに対し，「影響力の程度に応じて」CSR行動規範の遵守や人権デュー・ディリジェンスの実施をさせるため

の適切な措置をとるという限定を課している。

また，サプライヤーと直接取引関係のない二次以下の関連調達先がCSR行動規範等に違反した場合に，直ちにサプライヤーにCSR条項違反に認められることになってしまうのは，サプライヤーにとっても受け入れることが困難であると思われる。そのため，モデル条項第2項及び第3項では，そのような場合には，サプライヤー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と規定している。

5.6.3　CSR 行動規範の重大違反事由に関する課題

モデル条項第8項及び第9項は，CSR行動規範の違反の全ての場合に，まず是正措置を要求し，是正措置が取られなかった場合に解除権を認めるという段階的な対応を規定している。

しかし，CSR行動規範違反の中でも，暴排条項違反に比類しうる，社会的非難可能性やリスクが高い重大違反の場合には，暴排条項と同様，即時解除権の発生を規定することも可能である。

暴排条項違反に比類しうる，社会的非難可能性やリスクが高い重大違反事由としては，一般的には，コンフリクト・フリーでない紛争鉱物の使用，基準値を超える有害化学物質の使用・排出，違法伐採林の使用，児童労働・強制労働への関与，及び公務員への贈賄等が該当すると考えられる。しかし，例えば，紛争鉱物の使用についてはいまだ多くの企業においてその原産国や発生源等について十分な確認が取れていない状況にあり，直ちに重大違反事由に含めるのは現実的ではないかもしれない。また，海外のサプライヤーである場合には，現地の法律や慣習が異なり，上記事由の違反があったとしても，即時解除権を認めるだけの社会的非難可能性があるとは即断できないかもしれない。

そのため，モデル条項では，あえて重大違反の場合の即時解除権の規定を設けていない。各企業が直面するリスクや調達実務の実状は異なるため，発注企業は，サプライヤーと十分に情報や意見を交換の上，即時に解除が必要であるような重大違反事由が存在するか否かを個別に検討することが必要である。

5.6.4　是正措置要求に関する課題

モデル条項第8項及び第9項においては，サプライヤーがCSR行動規範に違反した場合「相当な期間」に是正措置が行う必要があるところ，「相当な期間」とはどの程度の期間であるのか明確ではない。また，第9項でサプライヤーが是正措置を行うことができない「正当な理由」が何であるのかも明確とはいえないとの指摘もあり得る。

「相当な期間」や「正当な理由」の内容をより特定することが予測可能性や法的安定性の観点からは望ましい。しかし，各企業の実状やCSR行動規範違反の内容によって「相当な期間」や「正当な理由」は大きく変わってくる可能性があり，特定することは困難な場合も多い。

このような状況においては，モデル条項第9項記載の通り，CSR行動規範違反が判明した場合に，まず，サプライヤーに対し，特定期間内に当該違反の原因及びその是正計画に関する報告書を提出することを義務づけることが有益である。かかる報告書を前提として，発注企業とサプライヤー間で，サプライヤーが是正措置をとるための期間や方法を調整することが可能となる。このように，サプライヤーが任意に是正措置をとることのできる環境を整えることが重要である。

また，サプライヤーが中小企業や発展途上国の企業である場合には，CSR行動規範違反を是正する意思はあってもそのキャパシティが十分でないこともあり得る。そのような場合，発注企業は，CSRに関する知識や能力が十分ではないと思われるサプライヤーに対し，定期的に研修を受けさせたり，違反の是正に協力を行ったりすることも必要となろう。

5.6.5　報告義務に関する課題

発注企業とサプライヤー間の情報共有を促進するためには，発注企業は，CSR条項に基づき，サプライヤーに対し，CSR調達遵守状況に関して報告を求めていく必要がある。モデル条項第5項では，サプライヤーが発注企業に対し，CSR行動規範の遵守状況を報告することと共に，報告の内容の真実性を証明する「客観的資料」を提出することを規定している。発注企業が，サプライヤーに対し，どのような報告書の書式を定め，どのような資料の提出を求めれば，情報共有を促進できるか，各企業の調達実務の実状に応じ検討する必要がある。

もっとも，このような報告書や資料の提出がサプライヤーにとって過大な負担とならないように配慮もしなければならない。また，同一のサプライヤーが複数の発注企業に対し供給を行っている場合，異なる発注企業から異なる書式の報告書等の提出を求められ，負荷が発生する場合もある。このような場合，グループ企業全体ひいては業界団体・公的機関において書式をある程度統一することが必要となる。

この点，一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)が作成しているサプライチェーンCSR推進ガイドブック(2006年)に添付されたチェックシートが一定の参考とはなり得る。このチェックシートは，アンケート形式によって，サプライヤーが自らのCSR推進状況を自己評価するためのツールであるとされている。もっとも，チェックシートの設問は46ページに及ぶ膨大なものである上，ほとんどは抽象的な設問に，よい・悪い・普通という形での回答をするもので，このチェックシートだけでサプライヤーがCSR推進状況に関して公平な判断をすることは難しいと言わざるを得ない。発注企業・サプライヤー間のコミュニケーション・ツールの一つとしては有用であるが，CSR行動規範の遵守状況に関する報告書としては改善の余地があると思われる。

5.6.6　調査権・監査権に関する課題

発注企業が，CSR条項に基づき，サプライヤーに対し，CSR行動規範の遵守を誓約させたとしても，その遵守状況に関してサプライヤーの自主的な報告のみに委ねていては，本来の目的を達成することができない。そのため，発注企業は，モデル条項第7条の調査権・監査権を活用して，サプライヤーを視察し，現場でヒアリングや書類の確認をすることにより，実態を把握することが不可欠である。

もっとも，発注企業がすべてのサプライヤーについて，現地調査・監査を実施することは，事実上不可能に近い。したがって，まず，サプライヤーの取扱品の種類及び量によって，リスクの大きさを考慮し，これに沿った監査・モニタリング計画を作成することが一般的であると思われる。この際，調査・監査担当者の知識及び技量の向上，公平性の担保が重要であることは当然である。

多くの企業は，まず自社ブランドを守る観点から，OEM製造の委託先を優先し，さらに主要な原

料の調達先に焦点をあてる傾向にある。ただし，治安の悪化している地域，言語が通じにくい地域等にサプライヤーが存在する場合には，調査・監査にも大きな障害が発生するであろう。

調査・監査結果をどう活用するかにも工夫が必要である。重大なトラブルが予想される場合を除き，調査・監査結果に問題があっても，直ちに契約の解除を行うのではなく，モデル条項第8項の是正措置要求に基づき，相互理解により段階的な改善を求めていくことが望ましい。継続的な改善を求めていくことにより，結果的に発注企業とサプライヤー間の信頼関係が向上することも期待される。

なお，調査・監査結果は，同一の企業グループで，情報共有することも進められている。このような場合には，個人情報保護法や機密保持義務との関係で，調査・監査結果を企業グループにおいて共同利用することについて，あらかじめサプライヤーから同意を得ておくことが望ましい。

5.6.7　CSR 行動規範の改定に関する課題

第11項によれば，発注企業がサプライヤーの承諾を得ることなくCSR行動規範を改定した場合でも改定後のCSR行動規範がサプライヤーを拘束することとなるところ，このような規定は有効であるか否かが問題となる。

この点，例えば，就業規則の不利益変更については，労働契約法第10条において，労働者の同意を得なくとも，変更後の就業規則を労働者に周知させ，就業規則の変更が合理的な場合には有効であると規定されている。使用者と労働者間の就業規則と発注者とサプライヤー間のCSR行動規範を全く同一に扱うことはできないものの，CSR行動規範も法的・社会的状況の変化や各企業の直面するリスク等の変化に応じ逐次改定していく必要性がある。そのため，労働契約法第10条等にも準じて，CSR行動規範の改定の内容をサプライヤーに通知し，かつ改定が合理的な場合には，改定できる旨規定することも許容されるものと考える。

もっとも，サプライヤーに改定後のCSR行動規範の遵守に協力してもらうためには，発注企業は，できる限り改定の検討の段階からサプライヤーとの情報・意見交換を行い，かつCSR行動規範の改定についてサプライヤーから理解や納得を得ていくことが重要であろう。

添付資料Ⅰ　サプライチェーンにおける人権尊重の取組の実践例

※　「新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究報告書」（財団法人 企業活力研究所）の参考資料１「人権尊重の取り組みについての国内外企業事例」から引用。

(1) ダイムラー(Daimler)（報告書 54～55 頁）

１．人権マネジメントの展開
・人権マネジメントの展開に際しての，実務上必要な要素として，以下を考えている。
－産業界や政府との連携
－サプライチェーン経営：すべてのサプライチェーン（二次以降のサプライヤー）にまでは責任を持つことはできない（＝一次サプライヤーのみ）
・今後の課題：60%のサプライヤーが人権方針をもっていない等，まだ不十分な実態であることが明らかになった。今後様々な角度から改善をしていくことが重要である。
２．人権への取り組みの姿勢
・同社では一次サプライヤーへの責任までとしている。その先は，彼らに取り組むように働きかける努力に限っている。指導原則は企業に対してはrespectする責任を規定しており，企業が直接管理できる影響について書かれている。自動車業界は非常に多く複雑なサプライチェーンで構成されており，影響の範囲を問われるときりがない。指導原則に従うことによって，人権マネジメントを進めやすくなったといえる。
・このように自社が直接管理できる影響にとどめるという点で，自社による取り組み可能な範囲までの責任との合意がとれたことになり，指導原則は我々のガードレール（自社を保護する）と考えている。こう考えると，指導原則は企業にとってよくできたフレームワークである。
・といって，自社に関連するその他様々な人権課題について，何もしないということではない。一次サプライヤーから先の人権については，上記の人権マネジメントの外にはなるが，様々な機関に協力したり，一次サプライヤーに対して彼らがその先のサプライヤーに同じように実施してもらうよう働き掛けることは考えている。

(2) ノボ・ノルディクス(Novo Nordisk)（報告書 56～57 頁）

１．人権に取り組む背景
・2012 年，Rio+20 にあたってこれまで 20 年間のサステナビリティの歩みを作成した。このなかで，大きなものだけでも 3 回 NGO や市民社会から Novo の活動について責任を指摘されてきた。こうした背景から，製薬会社としてステークホルダーへの責任を果たすべきとの意識がトップ自ら強く持たれている。
・1999 年には人権分野を再レビューし，1）職場，2）サプライチェーン，3）ヘルスケアへのアクセス，の 3 分野の人権に整理した。
２．人権マネジメントの展開
・人権リスク評価はしっかりやっている。サプライヤー評価は業者のみだが，それでも 2000 社あ

る。ここに質問票を送って調査している。これはデンマーク人権研究所（DIHR）開発のもので，国ごとの特徴を組み入れた手法を活用している。さらに自社でその実施状況の監査もおこなっている。

(3) フィリップス(Philips)（報告書 58～59 頁）

２．人権マネジメントの取り組み

・同社の人権対応の中核はサプライチェーン対応であり，EICC の枠組みにしたがって展開している。これまで労働争議として扱ってきたトピックが人権として扱われているだけでこれについては，やる内容は変わるわけではない。経営層にとっては，外部から「人権」と声高に叫ばれることで態度が緊迫する傾向がある。指導原則はその効果を狙っていると考える。

・サプライチェーンで同社が直接対象とするのは，原則一次サプライヤーのみである。EICC の行動規範に沿った規範（General Business Principal）の遵守をサプライヤーにも求める。指導原則では，サプライチェーンの各層でそれぞれのサプライヤーが責任を負うものと明確であり，それ以降までの責任は問われない。

・一次サプライヤーは 10，000 ほどいるが，スクリーニング基準を設けて主要なところを選んで選別する。まず，Maplecroft 社の Global　risk 評価をもとにリスクの高い国を識別し，4，000 社を選別する。さらに同社と一定の取引額のあるケースと企業のリスク評価をして最終的に数百社に絞り，行動規範の遵守を徹底していく。

３．政府との連携

・サプライチェーンの対応として，オランダ政府機関の IDH（Sustainable Trade Initiative）と共同で，中国の労働状況の調査を 2 年間実施した。労働組合も必要だがこれは手段でしかなく，多くの問題は現地の経営者と労働者の関係をいかにスムーズにしていくかである。同じように監査も必要だが，解決策ではない。

(4) フォルクス・ワーゲン(Volks Wagen)（報告書 60 頁）

１．人権マネジメントの展開

・同社では，人権に配慮することは創業時からの企業風土であり，その表れとして VW の社会憲章（Social Charter）のなかに人権方針は組み込まれている。このなかで社会権もきちんと規定している。憲章のもとでは世界でのグループ企業に適用する行動規範を制定しており，そのなかにもちろん人権も含んでいる

２．サプライチェーンの安全衛生プログラム

・2005～2007 年で，ILO と GTZ（ドイツ開発省）との共同プロジェクトで，世界主要国でのサプライチェーンの安全衛生調査を実施し，その後サプライヤープログラムを構築して展開している。これは，インド，メキシコ，南アフリカ等対象が新興国であり，中小規模のサプライヤーに直接ヒアリングして安全衛生の現状を調べるものであった。現場の状況を直接聞くことによって，取り引きとのコミュニケーションばかりであったサプライヤーの実情が把握できた。

・この調査の経験を踏まえ，その後自社内工場サイトだけでなくサプライヤーにも同様の安全衛生プログラムを実施している。

(5) アシックス(Asics)（報告書 61～63 頁）

１．人権に取り組む背景と経緯

・2004 年 2 月に，アテネ五輪を控えた時期に，スポーツメーカーを標的としたオックスファムやグローバルユニオンを中心としてなされた大々的なキャンペーンがあり，同社もアタックを受けた。---この経験もあり，今は経営主導で人権対応している。

・アタックを受けた当時は，社内に対応する仕組みがなかったため，CSR チームができた。知見を得るために，Fair Labor Association(FLA：ナイキ，アディダス等が加盟しているアメリカの NPO。最近では異業種のアップルも入った)に入ることから始めた。

・FLA は，サプライチェーンの社会的側面の情報，評価，監査の情報を共有するプラットフォームであり，所属団体の工場を監査している。

・アシックスで，自社監査，SGS 等監査機関による委託監査，FLA の監査の 3 種類の監査を行っている。

４．監査について

・監査の質問は 200 問ほどある。しかし FLA の出しているものだと 2，000 くらいあるため，参照にはしているが独自のものを用いている。

・取引開始前に，「工場プロファイル」を作成し，平均労働時間，従業員数等を記入してもらい，契約前に生産担当者が，目視で委託候補先の CSR 基準を確認するようにしている。もし，すでに他のブランドが委託していれば，そのブランドの監査レポートを入手してもらう。5 段階評価で C 以下のところとは取引を行わない。

(6) ミズノ(Mizuno)（報告書 66～68 頁）

１．人権課題に取り組む背景

・2004 年アテネ五輪に向けて，国際労働者団体（Global　Union），オックスファム，CCC(Clean Cross Campaign)らの NGO が中心となり，「Play　Fair キャンペーン」が始まり，スポーツメーカーに対してネットでキャンペーンが展開され，かなり具体的な報告書が出された。サプライヤーで悪い労働環境，（法定を超えた）残業が多すぎる，という状況にある中国の国内工場を調べた上で，あえて該当する工場の名前を出さずにキャンペーンが突然はられた。ナイキ・アディダスを筆頭として，アシックス・ミズノ・フィラ・プーマ等が対象にあがった。

・同社では，サプライヤーの労働環境については彼らの法令順守の責任で実施するという理解であったため，この事態は想定外だった。同社内でも 2004 年 3 月から対応始め，まず工場に調査に行ったところ早く監査する必要性を感じた。優先順位をつけ，まずは主要な取引先から監査を行った。

２．サプライヤー監査の実施

・この 2004 年のキャンペーンをきっかけに，世界スポーツ用品工業連盟が 2000 年に策定した行動規範を踏まえて，2004 年 5 月に「ミズノ供給者基本原則」（2011 年「ミズノ CSR 調達行動規範」に改定）と「ミズノ誓約書」を作り，サプライヤーに署名してもらった（この後「ミズノ CSR 調達ガイドライン」中国語・英語・日本語版も作成）。

・現在の監査対象は百数十社程度（資本関係のない海外サプライヤーの数）である。対象の基準は，「ミズノブランドの商品をつくっている工場」，「年間の工場販売金額」，「生産キャパシティの占有率」を勘案して決定している。3年でこれらの監査が一巡できるようにCSR監査をしている。
・監査の数値目標は特になく，平均スコア以下のところには，平均を目指しさらに上に行くように，といっている。是正項目があれば，取引禁止にするのではなく改善に向けて一緒に努めるようにしている。

(7) スターバックスコーヒー（Starbucks Coffee）（報告書88～90頁）

１．人権対応に取り組む背景と経緯
・1990年代後半に米国，英国，オーストラリアにおいて，コーヒー生産者の人権と生活権を侵害しているという理由で消費者から同社への不買運動が相次いで発生した。コーヒー生豆の値下がりが何年も続き，コーヒー生産者が最低限の生活すらできない金額にまで下落していたのがその背景である。この動きを受けて，国際環境NGOのConservation International（CI）と協力し，1998年に社会や環境に配慮したコーヒー購入に関するガイドライン「スターバックス優先サプライヤープログラム」を策定した。
・1999年末にはシアトルで開催されたWTO（世界貿易会議）閣僚会議の際，NGOや活動家たちによるデモが発生し同社が格好のターゲットになった。---これが一部暴徒化し，同社の店舗も襲撃を受けた。この時点で社会環境配慮型購買のためのガイドラインを策定していたが，実際の購買での割合の高さ，消費者への訴求がともなわないとの主張であり，より実質的に取り組む必要性を理解するきっかけとなった。
・2000年に入り，フェアトレード・コーヒーの販売を開始した。
・2004年には，環境・社会・経済に配慮した高品質なコーヒー栽培や加工を推奨するガイドライン「C.A.F.E(Coffee and Farmer Equity)プラクティス」を正式に導入し，コーヒー生産者の規模を問わず導入されている。現在もこのプログラムにそって生産者現地の環境・社会問題を改善していくことを続けており，同社の人権対応はこのなかのひとつとして位置づけられている。
２．人権課題への取り組みの現状
1）自社内の人権マネジメント
・サプライヤーに対しては，コーヒー豆の購買ガイドライン「C.A.F.Eプラクティス」を設けている。これは労働環境の改善，児童労働の規制，土壌侵食や汚染防止等の生物多様性の保全に関する取り組みも含めた，社会環境のための包括的なものである。チェック項目には，サプライヤーに支払証明を提出するように求める項目（コーヒー生産者に対価が公正に分配されているかの透明性を実証）を筆頭とし，労働者の給与，団結の自由，労働時間，児童労働・強制労働の禁止，住居，教育や医療へのアクセス，労働安全等があり，以下，水資源，土壌流出や汚染防止の環境保全の項目に続いている。
・2015年までに同社が買い付けるコーヒー豆の100%がこのガイドラインを満たすものにするという目標を掲げて取り組んでいる。
・サプライヤーがこのガイドラインを遵守しているかどうかは，第三者機関（Scientific

Certification System）の評価システムを導入している。
3）情報の開示
・C.A.F.Eプラクティスをレビューした結果は”Ethical Coffee Sourcing and Farmer Support”とするレポートで随時公開している。このレポートもCIとの連名で発行しており，信頼性を高める努力がみられる。

(8) コカ・コーラ（Coca-Cola）（報告書91～92頁）

２．人権課題への取り組みの現状
1）自社内の人権マネジメント
・同社では，サプライチェーンや地域社会まで含め，「人権声明」「職場の権利に対する方針」「サプライヤーガイドライン原則」を独自に作成して人権保護の積極的な取組みを行っている。このなかで人権と職場の権利，児童労働，強制労働，組合の自由，差別，健康，安全等について明記しており，社内，パートナー企業，サプライチェーンが協力し人権侵害を特定，そして問題回避や実際に人権侵害が起こった場合の対策を講じる取り組みを行っている。
・サプライチェーンでの取り組みでは，2009年からサプライヤーとの関係を深めるため，「サプライヤーガイドライン原則」に基づいたダイアログを実施し，従来のコンプライアンスや事業提携の枠を超えた人権問題や持続可能性について共同で取り組んでいる。その結果，5層からなる「サプライヤーエンゲージメントピラミッド」モデルを開発。①持続可能性についてのダイアログ②サプライヤーの事業運営上の改善③BtoBサプライチェーンの効果④シグネチャープログラムの促進⑤新たな機会と革新とし，サプライヤーとの業務管理体制を進めた。
・さらに第三者機関によるコンプライアンスの監査を実施。「職場の権利に関する方針」「サプライヤーガイドライン原則」の基準に基づき，2010年末には第1次サプライヤーの63%，商業製品サプライヤーと2大ボトリング企業は100%のコンプライアンスを達成した。
3）情報の開示
・サプライチェーンでの取り組みについては，毎年の監査結果を報告することで透明性に努めている。これは達成目標を掲げていることから，その達成度合いを全体評価としている。

(9) ゼネラル・エレクトリック（General　Electric）（報告書95～96頁）

１．人権対応に取り組む背景と経緯
・1990年代に，男児誕生が極端に好まれるインドや中国において，超音波画像診断装置が胎児の性別判別に利用され，女児の場合は人工中絶が引き起こされる事態が起こった。
・診断装置は実際に診断目的で使われていたが，一方で何十万もの女児が毎年流産していたのも事実だ。インド政府は，超音波診断が女児の出生率を下げている理由であると指摘し，主要な製造メーカーであるGEに対して指摘がされた。GE側は装置が性別判断に使用されていないことを強調し，女児の出生率の下降に影響していないと説明したが，問題を指摘する活動家たちはGEが発売をする際に，装置の不正利用を防ぐ努力を十分に行わなかった事を非難した。
・2007年4月にはGEとウィプロとの合弁販売会社，及び東芝製医療機器を販売するエルビス・エンジニアリングに対して懲役最高3か月と罰金1000ルピーの支払いを求める訴訟が起こされ

た。超音波診断装置の違法使用に対する十分な防止策がなかったことが訴訟理由であった。
２．人権課題への取り組みの現状
1）自社内での人権マネジメント
・人権全般について，同社では2007年に基本的人権を尊重しそれを責任感のある企業市民の主要な要素としてみることを促進すると公に宣言した「人権に関するGEの基本方針」(GE Statement of Principles on Human Rights)，2009年にその施行規則であるHuman Rights Implementing Procedures を策定しこれに沿って実践している。
・インドでの製品誤使用については，これまで医療が行き届かなかった地域における予防や治療の対策として，下記の対策をとっている。
① 違法な堕胎をする可能性がある顧客には売らないようなプロセス
② 機器にステッカーを貼り，広告キャンペーンをする（「超音波診断装置を胎児の性別判定のために用いる事は違法」）
③ 契約上の拘束（違法目的には使わない。再販売・インド国外への輸出はしない。医学上の必要性がない限り胎児の性別を告げるのは違法である事を認識）
④ 営業担当の教育をする
3）情報の開示
・同社は，自社が直面してきた課題や過ち，またNGOや地域住民等から指摘されてきた批判等の外部からの声を一般に積極的に公開する姿勢がある。アカウンタビリティを常に念頭におき，対外的に開かれた企業としての評価を重視していることが伺える。これによって，他企業にも学習の機会がもたらされる等，社会からの評判につながることを意識しており，情報公開の面でもリーティングカンパニーとして責任感や意識の高さをうかがう事ができる。

(10) マークス＆スペンサー（Marks & Spencer）（報告書100～101頁）

１．人権対応に取り組む背景と経緯
・同社は欧州をはじめ世界の44か国／地域に885店舗を構えるイギリスの小売業者である。同社はプライベートブランド商品の倫理的な製造・販売に力を入れ，倫理的貿易（ethical trading），倫理的調達（ethical sourcing）を含むCSR活動に積極的に取組む企業として世界的に評判が高く消費者はよいイメージを抱いている。
・しかし一方で，労働者問題（主にサプライチェーン）に関する指摘は絶えない。2007年12月には，サプライヤーが移民労働者を不当に扱っていると英ガーディアン紙が報じた。これは南ウェールズの精肉卸業者の工場で働くポーランド人の移民労働者が「ゼロ時間労働」つまり固定労働時間を設けず厳しい労働条件を突きつけられていると労働組合に訴えたことから発覚した。ポーランド人は地元の移民労働派遣会社を通じて出稼ぎに来る場合が多いが，「ゼロ時間労働」契約への合意を要求されたり，直接雇用者より劣る条件で雇用され病気休暇や手当等が支給されない等，様々な差別が問題視された。
・組合はこの移民労働者への不当な扱いについて同社に対してデモを行い，サプライヤーに対して労働者の正当な扱いを求めることを主張。同社はこの申立を深刻にとらえ，早急に調査を行うと発表したものの，最低の法律基準を遵守しているという回答のみにとどまった。組合は再度デ

モを実施するとともにインターネット上でも攻撃した。同社のように老舗小売業のブランドイメージを重視する企業にとって，非常にダメージが大きい展開となってしまった。

２．人権課題への取り組みの現状

1）自社内での人権マネジメント

・食品関連企業を含むサプライヤーやパートナー企業に対しては，労働者の権利や健康と安全についての研修や教育プログラムを実施しており，2015 年までに 50 万人のサプライチェーンの労働者に従業員の役割，責任，権利，基本的なヘルスケア，計算，読み書き能力についての教育を実施することを目標としている。

３．経営上の課題

・近年，労働者問題の中でもさらに移民労働者に関する問題が発生するようになり，その原因が移民労働者を仲介する派遣業者の管理体制に問題のあることが多く，企業にとってのジレンマになっている。

・これらには労働条件に関わる法的行為，企業ブランドや評判へ与えるダメージ，労使関係の悪化に伴う生産性の低下等が考えられる。小売業者にとって，インターネットによる攻撃やデモによるダメージは消費者離れや不買運動につながる可能性があり，大きなリスクとなっている。

(11) アップル（Apple）（報告書 102～103 頁）

１．人権対応に取り組む背景と経緯

・現在様々な電子製品や部品生産の 80%までが，外部委託されている。同社はその典型で，iPhone や iPad 等好調な同社製品はすべて OEM メーカーにより製造されている。そのなかでも最大のサプライヤーである台湾系の富士康科技集団（Foxconn）は，これまで様々な労働条件や安全衛生の問題が続出しており，人権団体から繰り返し批難されてきた。

・2010 年以降は Foxconn 従業員の自殺が相次いだこと等で，勤務体系や労働条件の悪化が指摘された。---これらの労働問題は，アメリカで話題になっており，アップル製品の不買運動もおこった。

・同社はその対策として，サプライヤーの労働監査を実施している。その後，サプライヤーの労働条件改善に向けて FLA に加盟するとともに，FLA の協力のもとにその対策を取ってきた。

２．人権課題への取り組みの現状

1）自社内での人権マネジメント

・同社では EICC の策定基準に基づいた行動規範を策定している。テクノロジー企業としては初めて FLA の加盟を承認されており，このメンバーとして FLA 独自の Workplace code of conduct（職場での行動規範）に合わせて自らの成果を測定する。サプライチェーンを FLA の独立監査チームに査察してもらう予定である。その結果はウエブで公開されるので，独立した監視体制を持つことになる。

添付資料Ⅱ　人権方針策定に関する日本企業の実践例

日立グループ人権方針

日立グループは，社会が直面する課題にイノベーションで応え，優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する中で，人権が尊重される社会の実現を支援していきます。その前提として，日立は人権尊重の責任を果たす努力をして参ります。

人権尊重に対する責任

日立は，人権を侵害しないこと，また，事業や取引上の人権に対する負の影響に対応することで，人権尊重の責任を果たすことをめざします。私たちは「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記された人権を，最低限のものとして理解しています。人権尊重の責任は，日立製作所およびその連結子会社のすべての役員と従業員に適用します。

さらに，ビジネスパートナーやその他の関係者による人権への負の影響が，日立の事業，製品またはサービスと直接つながっている場合，日立は，これらのパートナーに対しても，人権を尊重し，侵害しないよう求めていきます。また，そうした当該者が人権を尊重していない場合には，日立は適切に対処していきます。

日立の価値観・方針との関係

日立は，私たちが社会の一構成員であり，人権が尊重される環境づくりに貢献できると信じています。人権尊重の責任を果たすことは，企業として活動上不可欠であり，すべての企業に当然期待されるべきことと理解しています。この人権方針は，日立の企業理念および日立グループ・ビジョンに基づいて，この責任をここに表現するものであり，日立グループ行動規範およびCSR活動取り組み方針を補完するものであります。

人権尊重の責任の遂行

日立は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の実行を通じて，人権尊重の責任を果たすことを誓います。

このために，日立は人権デュー・ディリジェンスの仕組みを開発し，これを継続的に実施していきます。人権デュー・ディリジェンスには，潜在的または実際の人権への影響を特定して評価することやリスクを防止または軽減するための措置を講じることが含まれます。日立は，人権への影響やリスクに効果的に対処するため，こうした措置の効果を継続的に検証していきます。また，潜在的および実際の人権への影響に対する日立の対応についての説明責任を果たすため，日立グループは検証結果を公開していくための手順を開発して参ります。

また，日立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，社内外のしかるべき手続きを通じて，その救済に取り組みます。

日立は事業活動を行うそれぞれの地域において，その国の国内法および規制を遵守いたします。また，国際的に認められた人権と各国法の間に矛盾がある場合においては，日立は，国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

日立は，本方針が日立製作所およびその連結子会社全ての活動に組み込まれるよう，また，人権デュー・ディリジェンスが理解され，効果的に実施されるよう，適切な教育および能力開発を行っていきます。

また，人権に対する潜在的および実際の影響に対する措置について，日立は，関連する外部ステークホルダーと対話と協議を行っていきます。

添付資料Ⅲ　各当事者グループに焦点をあてた人権尊重の取組の実践例

味の素株式会社のガーナ栄養改善プロジェクト

(1) 国連ミレニアム開発目標（ＭＤＧｓ）

国連ミレニアム開発目標（ＭＤＧｓ）の目標４は，「５歳未満の乳幼児死亡率を１／３に削減する。」とあるが，途上国においては乳幼児の栄養不良が死亡率の大きな原因となっている。また途上国で深刻な課題である栄養不足は，子どもの身体や脳の発育等に様々な悪影響を及ぼすものとなっている。具体的には，低体重・低身長による知能の発達障害により，約５ポイントのＩＱの低下，１％の身長低下により生産性が１．４％低下を招き，栄養不足により約３％のＧＤＰの低下を引き起こすといわれている。

そこで世界では「The First 1000 days」と呼ばれる妊娠から最初の1,000日の栄養が，子どもたちの未来をつくると注目されている。栄養不足の改善の鍵となるのが，妊娠から子どもが２歳の誕生日を迎えるまでの３年間，つまり「人生最初の1,000日」の栄養である。この「最初の1,000日」の栄養不足によって引き起こされた成長不良は，その後に取り戻すことは難しいといわれている。

ガーナでは，離乳食を与え始める生後６カ月以降の栄養不足が原因で成長の遅延が起こり，２歳児では30～40%の子どもが低身長であった。

(2) 味の素グループの取組

味の素グループが創業以来積み重ねてきた，食品やアミノ酸についての膨大な知見があり，それを，開発途上国の深刻な栄養不足の問題を解決するために活かせないだろうかという想いをソーシャルビジネスで実現することを目指して,2009年,味の素グループ創業100周年記念事業として,ガーナ栄養改善プロジェクトが開始している。

このプロジェクトでは，離乳食の栄養バランスを改善・強化するサプリメントの製造・販売を通じて，離乳期の子どもの栄養改善への貢献を目指している。生後６カ月から24カ月の離乳期における栄養不足の改善に注目したものである。理想的なアミノ酸組成を持つ母乳と比べると，穀物中心の離乳食は必須アミノ酸「リジン」の他，微量栄養素等も不足しているのである。

このタンパク質や微量栄養素等が不足しているガーナの伝統的な離乳食「koko」に加えるサプリメント「KOKO Plus」の普及を通じて，子どもたちの健やかな未来をつくっていこうとしている。

開発途上国でのソーシャルビジネスを目指したプロジェクトは，途上国特有の多くの問題を乗り越えなければならず，企業１社のみでの推進は困難である。政府機関をはじめとした現地のステークホルダーや，経験豊富なNGO・国際機関・企業とパートナーシップを築き，シナジーを発揮することで，より効果的，効率的に新たな，持続可能なビジネスモデルを構築していくことができる。このプロジェクトでは，ガーナ政府機関・大学をはじめ，さまざまな国際NGOや企業の協力を得ながら，着実に歩みを進めている。またすべての人々のいのちの基本である「食・栄養」をよりよくすることで，子どもたちの健やかな未来を拓くことができる。ガーナの地から始まっているが，成功すればこのビジネスモデルは他国にも広げることができる。

(3) 具体的な取組の内容

このプロジェクトの特徴は以下の点にある。

①　現地ニーズを徹底的に把握

栄養面だけでなく，ガーナの食生活や味覚も考慮し，なおかつ購入しやすい価格の商品を提供するために，現地のニーズを徹底的に探る必要がある。そのためには大学等の現地研究機関やNGO・NPOとの共同研究・協働が不可欠である。

②　新たな流通モデルを構築

ガーナでは物流インフラが整っておらず，小売店が少なく，しかも価格が高く製品・サービスの入手し難い（BOPペナルティ）地域もある。そこで，伝統的な流通ルートでの販売に加え，ガーナ北部で女性の自立支援プログラム(Village Saving & Loan Association女性の経済活動の教育と起業家の育成)を実施している国際NGOと協力し，各村の女性起業家に商品を販売してもらう仕組みの構築も進めている。

③　現地企業と現地で生産

大豆等現地の原料を使い現地生産することで，農業の促進や雇用創出にもつながる。また，現地食品企業を生産パートナーに，味の素グループの持つ生産管理や品質管理の技術やノウハウも導入し，持続可能なビジネスの構築を目指している。

④　コミュニティー・ヘルス・ボランティア（CHV）の育成

「KOKO Plus」を適切に食べてもらい，栄養改善を実現するためには，母親たちが乳幼児の栄養について正しい知識を持つことが必要である。そこで現地で栄養教育を行っている現地の政府保健機関やNGO等と協働し，母親等に栄養・公衆衛生等の教育・啓発を行うコミュニティー・ヘルス・ボランティア）（CHV）を育成している。

(4) ビジネスモデルだからこそのウィンウィンの関係

このプロジェクトは，子どもの栄養不足を，女性の自立支援プログラム通じて，各村の女性販売員に商品を販売してもらう仕組みの構築というビジネスモデルとすることにより，持続可能な事業の発展が見込めるものとなっている。またビジネスモデルであるからこそ，各村の販売員への商品の供給網が，薬品やその他の命にとって重要な必需品の供給ルートにもなり得るという，さらなる波及効果を得るというウィンウィンの関係をつくるものとなっている。

添付資料Ⅳ　用語集

コミットメント　（三省堂辞書）
責任をもって関わること，責任をもって関わることを明言すること，責任を伴う約束。

サプライチェーン　（ASCII.jpデジタル用語辞典）
個々の企業の役割分担にかかわらず，原料の段階から製品やサービスが消費者の手に届くまでの全プロセスの繋がり。

バリュー･チェーン（Wikipedia）
価値連鎖（かちれんさ）。元々，マイケル・ポーター（1985）が著書『競争優位の戦略』の中で用いた言葉。

トップ・マネジメント　（ブリタニカ国際大百科事典 小項目事典）
企業の最高首脳部であり，基本的，全般的経営管理職能のにない手のこと。すなわち基本方針を決定し，経営計画を立て，これに対する組織，調整，動機づけ，統制を担当する者。

サプライヤー　（大辞林 第三版）
物品の供給者。商品を供給する人や企業，原料を輸出する業者や国等。

モチベーション　（デジタル大辞泉）
動機を与えること，動機づけ。

オペレーション　（ASCII.jpデジタル用語辞典）
演算や操作の意味。人間がコンピューターを操作して行う作業の総称。

レピュテーションリスク　（デジタル大辞泉）
企業に対する否定的な評価や評判が広まることによって，企業の信用やブランド価値が低下し，損失を被る危険度。評判リスク。風評リスク。

トレーサビリティ　（Wikipedia）
物品の流通経路を生産段階から最終消費段階あるいは廃棄段階まで追跡が可能な状態。

ライフサイクルアセスメント　（ASCII.jpデジタル用語辞典）
ある製品の環境負荷を総合的に評価する方法。その製品に関する資源の採取から製造，使用，廃棄，輸送等すべての段階を通しての環境影響を定量的，客観的に評価する手法。

サステナビリティ　（人事労務用語辞典）

持続可能性，または持続することができるという意味。サステナビリティへの取り組みというとき，その対象は広く社会と地球環境全般を指す。

マネジメントアプローチ　（新日本有限監査法人企業会計ナビ）

経営上の意思決定を行い，業績を評価するために，経営者が企業を事業の構成単位に分別した方法を基礎とするアプローチ。

ステークホルダー　（ASCII.jpデジタル用語辞典）

企業の経営活動に関わる利害関係者のこと。具体的には消費者(顧客)，従業員，株主，取引先，地域社会，行政機関等。

フレームワーク　（Wikipedia）

開発・運用・意思決定を行う際に，その基礎となる規則・構造・アイデア・思想等の集合のこと。日本語では「枠組み」等と訳されることが多い。

添付資料Ⅴ　ビジネスと人権に関する指導原則（和文）

本書は，国際連合人権理事会第 17 会期の文書
Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie - Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework (A/HRC/17/31, 21 March 2011)
の翻訳である。

この翻訳は，財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）と特定非営利活動法人サステナビリティ日本フォーラムの共働で行われ，国際連合広報センターからの助言を受けて完成したものである。

翻訳版には，原文にはない訳者註が加えられている。

財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）
http://www.hurights.or.jp/japan/

A/HRC/17/31
配布分類：一般
2011 年 3 月 21 日
原文：英語

人権理事会
第 17 会期
議題３
発展の権利を含む、すべての人権、
市民的、政治的、経済的、社会的及び文化的権利の
促進と保護

人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する事務総長特別代表、ジョン・ラギーの報告書

ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために

要約

これは特別代表の最終報告書である。2005 年より 2011 年までの特別報告者の活動を総括しており、人権理事会による審議のために「**ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために**」を提出する。

目次

	節	ページ
指導原則への序文 ……	1-16	1
付録		
ビジネスと人権に関する指導原則：		
国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために ……		5

指導原則への序文

1. ビジネスと人権の問題は、国境を超える経済活動の隆盛と相まって、民間部門の当時の目をみはるばかりの世界的拡大を反映しつつ 1990 年代に、グローバルな政策課題に恒久的に組み込まれることになった。このような情勢の推移は、人権に関する企業の影響についての社会的意識を高め、また国際連合の注意をも惹くことになった。

2. かつて国際連合でなされた一つの試みは「多国籍企業及びその他の企業に関する規範」と呼ばれ、これは当時の人権委員会[1]の専門家からなる補助機関[2]によって起草されたものである。本質的には、これは、国家が批准した条約の下で受諾している人権義務と同じ範囲、すなわち「人権を促進し、その実現を保証し、人権を尊重し、尊重することを確保し、そして人権を保護すること」を、国際法の下で直接に企業に課そうとするものであった。

3. この提案は、経済界と人権活動団体の間に埋めることのできない溝を作りだしてしまい、政府側からの支持もほとんど引き出せなかった。人権委員会はこの提案に関しては意思表明することさえしなかった。その代わりに、委員会は、新たな取組みとして、2005 年に、「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」に関する事務総長特別代表という役職の設置を決め、事務総長にその役職者の任命を要請した。本報告書はこの特別代表の最終報告書である。

4. 特別代表の仕事は、3 つの段階で徐々に進められてきた。この役職が見解の対立の結果として生まれたことを反映して、最初の任期は 2 年だけで、既存の基準と慣行を「確認し明らかに」することを主にめざした。これが第一の段階であった。2005 年の時点では、ビジネスと人権の分野の様々な ステークホルダー・グループの間で共通理解とされているものがほとんどなかった。したがって、特別代表は、広範にわたる体系的な調査研究に取りかかった。この調査研究は現在に至るまで続いている。数千ページにのぼる資料は特別代表のウェブ　ポータル　サイトで見ることができる（http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home）。すなわち、企業によって人権が侵害されたという訴えのパターンの分類整理；国際人権法及び国際刑事法の進化しつつある基準；国家と企業により生じつつある慣行；ビジネスに関連する人権侵害に関する国家の義務に関する国際連合の人権条約機関[3]解説；投資協定、会社法、及び証券規制法が国家及び企業の人権政策・方針に及ぼす影響；関連問題、である。この調査研究は、人権理事会をはじめとして積極的に広く伝えられた。これは、現在のビジネスと人権の考察のために、より広くより確かな事実に基づいた基盤を提供してきており、また、本報告書の付録である指導原則に反映されている。

5. 2007 年に、理事会は特別代表の職務権限をさらに 1 年更新し、勧告を出すよう特別代表に求めた。これが仕事の第二の段階となった。特別代表は、公的にまた私的に、ビジネスと人権に関連する

---

[1] 訳者註）国際連合人権委員会（Commission on Human Rights）は 1946 年から 2006 年まで、経済社会理事会（ECOSOC）のもとにおかれた機関で、その構成は国際連合加盟国の中から選挙で選ばれたが、2006 年時点では 53 カ国であった。2006 年人権委員会に代わって国際連合総会のもとに人権理事会（Human Rights Council）が新たに設けられた。

[2] 訳者註）人権保護及び促進のための小委員会。委員は人権委員会で選出され、独立した個人の資格で加わる。2006 年人権理事会創設のときに人権委員会とともに廃止された。人権理事会は個人の資格で選出される委員によって構成される諮問委員会を持つが、その権限機能は小委員会に比べて大幅に縮小されている。

[3] 訳者註）　国際連合で作られた人権条約のうち、2011 年 10 月現在 10 の条約で条約履行を監視するための委員会が設けられており、政府からの条約義務履行に関する報告書の審査、勧告等をおこなう。

様々な取組みがされてきたことを知っていたが、状況を真に動かすのに十分な規模を持つに至ったものはなかったと考える。それらは、別々の断片にとどまり、一つのまとまりとして、あるいは補完的な制度として実を結ぶというものではなかったのである。その主な理由の一つは、関連するステークホルダーの期待と行動が収束できる権威あるフォーカルポイントが欠けていたことである。そこで 2008 年 6 月に、特別代表はただ一つだけ、特別代表が 3 年間の調査研究と協議を経て到達した「保護、尊重及び救済」枠組を人権理事会が支持することという勧告をおこなった。人権理事会は、この勧告にしたがい、決議 8/7 でこの枠組を満場一致で「歓迎」し、それによって、これまで欠けていた「権威あるフォーカルポイント」を提供した。

6. この枠組は３本の柱に支えられている。第一は、しかるべき政策、規制、及び司法的裁定を通して、企業を含む第三者による人権侵害から保護するという国家の義務である。 第二は、人権を尊重するという企業の責任である。これは、企業が他者の権利を侵害することを回避するために、また企業が絡んだ人権侵害状況に対処するためにデュー・ディリジェンス[4]を実施して行動すべきであることを意味する。第三は、犠牲者が、司法的、非司法的を問わず、実効的な救済の手段にもっと容易にアクセスできるようにする必要があるということである。それぞれの柱は、防止及び救済のための手段の、相互連関的で動的な体系を構成する重要な要素である。すなわち、 国家は国際人権体制のまさに中核にあるが故に、国家には保護するという義務がある。人権に関して社会がビジネスに対して持つ基礎的な期待の故に、企業には尊重するという責任がある。そして細心の注意を払ってもすべての侵害を防止することは出来ないが故に、救済への途が開かれている。

7. この枠組は、人権理事会にとどまらず、各国政府、企業と業界団体、市民社会そして労働者組織、国内人権機関[5]、投資家に支持され、採用されてきた。それは、国際標準化機構や経済協力開発機構などの多国間機関がビジネスと人権の分野でそれぞれの取組みを進める際にも利用されてきた。他の国際連合特別手続[6]でもこれを広く引き合いに出している。

8. 枠組固有の有用性とは別に、特別代表によってその任務遂行のために招集された数多くの、そして多様な参加者によるステークホルダー協議が、この枠組に対する幅広い好意的評価に役立ったことは疑いない。実際 2011 年 1 月までに、特別代表はすべての大陸で 47 の国際協議会合を持ち、特別代表とそのチームは 20 カ国以上で事業拠点視察と現地のステークホルダー訪問をおこなった。

9. 決議 8/7 で、「保護、尊重及び救済」枠組を歓迎した人権理事会はまた、特別代表の職務権限を 2011 年 6 月まで延長し、枠組を「運用できるようにする」こと、すなわち、枠組の実施のための具体

---

[4] 訳者註）「相当の注意」とも訳されるが、企業と人権の問題の分野では「デュー・ディリジェンス」というのが一般的になっている。

[5] 訳者註）1993 年 12 月国際連合総会決議でパリ原則が承認され、国内人権機関のひな型が示された。国内人権機関とは、既存の公的機関とは別に、人権保護に関して人権侵害調査、人権促進、人権教育、政府、議会などに対する人権政策や立法に関する助言など、幅広い機能を持つとされる。人事と財源の独立性を持つことで、政治的な影響を免れるよう配慮されている。国際連合では各国にこの国内人権機関の設置を勧告し、多くの国際連合加盟国がこれに応えて国内人権機関を設置してきた。国際レベルでは国内人権機関国際調整委員会、アジア太平洋地域ではアジア太平洋フォーラムがあり、各国の国内人権機関の相互協力が図られている。2011 年現在、日本では国内人権機関が設置されていない。

[6] 訳者註）国際連合人権理事会は、人権課題や特定国の人権状況に取り組むために、特別報告者、特別代表、独立専門家、作業部会を設け、専門家を独立した個人の資格で任命している。これらをまとめて特別手続（Special Procedures）という。その報告書は人権理事会や総会に提出される。人権と多国籍企業及びその他の企業の課題に関する事務総長特別代表もこの特別手続の一つである。

的かつ実行可能な勧告を出すことを求めた。これは特別代表の仕事の第三段階である。2010 年 6 月の理事会会期で 「双方向対話」[7]において、各国政府代表は、勧告が「指導原則」の形をとるべきことで合意した。この指導原則は、本報告書の付録となっている。

10. 指導原則を作成するうえで、理事会は特別代表に対して、彼の任務を最初から特徴づけていた調査研究と協議というやり方を維持するよう求めた。したがって、この指導原則は、政府、企業と業界団体、世界のさまざまな場所で企業活動から直接的に影響を受けている個人と地域社会、市民社会、そして指導原理が触れている法律や政策の多くの領域の専門家を含むすべてのステークホルダーとの広範な話し合いの成果を取り入れている。

11. 指導原則のいくつかはすでに実地テストも済ませている。たとえば、企業と企業が拠点を持つ地域社会が関連する非司法的苦情処理メカニズムの有効性の要件に関わる指導原則の部分は、5 つの分野において各々異なる国で試された。指導原則の人権デュー・ディリジェンス条項の実行可能性については、10 の企業で内部的に試され、40 以上の法域に精通した 20 以上の国からの会社法専門家と細部にわたる議論が重ねられた。紛争影響地域でしばしば起きる様々な人権侵害に企業が巻き込まれるのを回避するために、政府がどのように支援すべきかということを論じる指導原則は、これらの課題に取り組んできた実務経験を持つ国家の様々な部局からの担当者が集まって持たれた、オフレコで想定事例を使ったワークショップから生まれたものである。端的に言えば、この指導原則は実行可能であるというばかりではなく、実際行われてきたことをも考慮に入れた指針を提供することを目指している。

12. さらに指導原則の本文自体が広範な協議を経てきたものである。2010 年 10 月には、注釈つきの概要が、人権理事会の政府代表団、企業と業界団体そして市民社会団体それぞれと別々に持たれた一日協議で話し合われた。同じ文書は、国内人権機関国際調整委員会[8]の年次会合にも提出された。そのようにして表明された多様な見解を考慮に入れて、特別代表は指導原則とその解説の草案全体を作成し、これを 2010 年 11 月 22 日に全加盟国に送付し、パブリック・コメントを求めて 2011 年 1 月 31 日までオンライン掲載をした。オンライン協議には 120 の国及び地域から 3,576 人のユニーク・ビジターがあった。政府からのものを含め約 100 の書面による提案が直接、特別代表に提出された。これに加えて、指導原則草案は、2011 年 1 月に開催されたマルチステークホルダー専門家会合で、またその時会期中であった理事会の代表団とも話し合われた。このたび理事会に提出された最終版はこの広範かつ包括的手法の産物である。

13. この指導原則は何をするのか。また、それはどう読まれるべきなのか。指導原則を理事会が是認、支持することそのものがビジネスと人権の課題に終止符を打つことにはならない。けれども、これは終わりの始まりと言えるであろう。それは、行動するための共通のグローバルな基盤を築き、その上に、他の有望でより長期的な展開を妨げることなく、一つずつ前進を積み重ねていくということである。

14. この指導原則の規範的貢献は、新た国際法上の義務を作ることではなく、国家と企業のための既存の基準と慣行が持つ影響を詳細につめることにある。それは、既存の基準と慣行を、論理的に首尾一貫したそして包括的な一つのひな型にまとめること、そしてどこに現在の体制で足りない

---

[7] 訳者註）人権理事会では、特別報告者や特別代表が報告書の提出とともに報告書の説明を行い、それを受けて各国政府代表がコメントをすることが慣例になっている。質疑応答や、さらに追加的なコメントもあるために、双方向対話といわれる。

[8] 訳者註）世界各地の国で設けられている国内人権機関をつなぐネットワークとしての役割を持つ集まりである。2010 年の時点で約 70 の国内人権機関が参加を認められている。

ところがあるのか、またいかにしてそれを改善すべきかを明確にすることである。各々の原則には、さらにその意味と影響を明らかにする解説が付けられている。

15. 同時に、指導原則は、棚から取り出しすぐに使えるツール・キットとして考えられてはいない。原則自体は普遍的に適用可能であるが、それを実現する手段は、192 の国際連合加盟国、80,000 の多国籍企業とその 10 倍の子会社、またそのほとんどが中小企業である数え切れない何百万という現地企業がある世界にわれわれが住んでいるという現実を反映するものになろう。したがって、実施のための手段ということになれば、一つのひな型がすべてに適合するというわけにはいかないのである。

16. 特別代表は、この指導原則を人権理事会に提出できることを光栄とするものである。同時に、社会の様々な部門や業界を代表する、世界各地の数百にものぼる個人、団体、諸機関の並々ならぬ貢献に謝意を表したい。彼らは、無償で時間を割いてくれ、自分たちの経験を忌憚なく分かち合ってくれ、選択肢について熱心に語り合ってくれた。特別代表の任務を支援して、ビジネスに関連する人権侵害の効果的防止と救済に関して普遍的に適用でき、かつ実行可能な指導原則を確立しようという、ひとつのグローバルな運動を起こすことになった人たちである。

付録

ビジネスと人権に関する指導原則：
国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために

一般原則

この指導原則は、以下を認めることのうえに成り立っている。

(a) 人権及び基本的自由を尊重、保護及び実現するという国家の既存の義務

(b) 特定の機能を果たす特定の社会組織として、適用されるべきすべての法令を遵守し人権を尊重するよう求められる、企業の役割

(c) 権利及び義務が侵されるときに、それ相応の適切で実効的な救済をする必要性

この指導原則は、すべての国家とすべての企業に適用される。すべての企業とは、その規模、業種、拠点、所有形態及び組織構成に関わらず、多国籍企業、及びその他の企業を含む。
この指導原則は、全体を一つの首尾一貫したものとして理解されるべきであり、また影響を受ける個人や地域社会に具体的な結果をもたらすため、またそれにより社会的に持続可能なグローバル化に貢献するためにビジネスと人権に関する基準と慣行を強化するという目標に沿って、個別に、またまとめて、読まれるべきである。

この指導原則におけるいかなるものも、新たな国際法上の義務を創設するものとして、また、国家がすでに受け入れ、また人権に関する国際法の下で受諾するいかなる法的義務を制限するか若しくは損なうものと解釈されるべきではない。

この指導原則は、社会的に弱い立場に置かれ、排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人の権利とニーズ、その人たちが直面する課題に特に注意を払い、かつ、女性及び男性が直面するかもしれない異なるリスクに十分配慮して、差別的でない方法で、実施されるべきである。

I.人権を保護する国家の義務
A.基盤となる原則

1. **国家は、その領域及び／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない。そのために、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置をとる必要がある。**

解説

国家は、国際人権法上の義務により、その領域、及び／または、管轄内にある個人の権利を尊重、保護及び実現する必要がある。これは、企業を含む第三者による人権侵害から保護する義務を含む。

人権保護は国家が担う義務である。これは、国家に求められる行為基準であることから、国家は、私人による人権侵害それ自体に対し責任を負うわけではない。しかし、このような侵害が国家に起因している場合、あるいは私人による侵害を防止、捜査、処罰及び補償するための適切な措置を怠った場合には、国家は国際人権法上の義務に違反することになりかねない。国家は、一般的に、これらの措置について決定する裁量を持つが、政策、立法、規制及び裁定を含む、許容される範囲であらゆる防止と救済の措置を考慮すべきである。国家はまた、法の前の平等を確保する措置をとり、その適用における公平性、そして責任のしかるべき明確性、法の安定性ならびに手続的及び法的透明性を規定することにより、法の支配を保護し促進する義務がある。

本章では防止的措置を取り上げ、第Ⅲ章で救済措置を概説する。

2. 国家は、その領域及び／または管轄内に住所を定めるすべての企業がその活動を通じて人権を尊重するという期待を、明確に表明すべきである。

解説

現在、国家は、国際人権法の下では、その領域及び／または管轄内にある企業の域外活動を規制することを一般的には求められていない。また、認知された管轄的根拠がある場合、そうすることを一般的に禁止されてもいない。これに沿って、人権条約機関のいくつかは、国家が管轄内にある企業による国外での侵害を防止する手段を講ずることを勧告している。

特に国家自体が企業に関わり、またはこれを支えている場合に、国家が企業に対して、国外で人権を尊重するという期待を明確に表明することには強い政策的理由がある。その理由は、一貫して矛盾のないメッセージを伝えることにより、企業に予測可能性を保証し、国家自体の評判を守るということである。

国家は、これに関してさまざまなアプローチを取ってきた。そのなかには、域外的な波及効果のある国内措置がある。例えば、「親」会社に対し、企業グループ全体でグローバルに展開する事業活動についての報告を要求すること、経済協力開発機構[9]多国籍企業行動指針のような多国間合意のソフト・ロー文書、そして国外投資を支援する機関が求めるパフォーマンス基準である。その他のアプローチとして、直接的な域外適用立法及びその執行がある。これは、犯罪行為地を問わず、犯罪行為者の国籍に基づく訴追が可能な刑事法制度を含む。例えば、そのような国家の行為が多国間合意に基づくものであるかどうかなど、様々な要素が国家の行為の主観的及び客観的妥当性を高めるのに役立つこともあろう。

B.運用上の原則

一般的な国家の規制及び政策機能

3. 保護する義務を果たすために、国家は次のことを行うべきである。

[9] 訳者註）Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)

(a) 人権を尊重し、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処することを企業に求めることを目指すか、またはそのような効果を持つ法律を執行する。

(b) 会社法など、企業の設立及び事業活動を規律するその他の法律及び政策が、企業に対し人権の尊重を強制するのではなく、できるようにする。

(c) その事業を通じて人権をどのように尊重するかについて企業に対し実効的な指導を提供する。

(d) 企業の人権への影響について、企業がどのように取組んでいるかについての情報提供を奨励し、また場合によっては、要求する。

解説

国家は、企業が常に国家の不作為を好み、または国家の不作為から利益を得ると推定すべきではなく、企業の人権尊重を助長するため、国内的及び国際的措置、強制的及び自発的な措置といった措置を上手に組み合わせることを考えるべきである。

企業の人権尊重を直接的または間接的に規制する現行法が執行されないことは国家慣行上の著しい法的ギャップである。それは、差別禁止法や労働法から、環境、財産、プライバシー及び腐敗防止に関する法にまで及ぶ。したがって、国家は、そのような法律が、現在、実効的に執行されているか、もし執行されていないのであればなぜそのような事態に至ったのか、どのような措置をとれば状況がそれなりに改善するのかについて考察することが重要である。

同様に重要なことは、これらの法令は常に進化しつつある状況に照らして必要な対処ができるか、関連した政策とともにこれらの法令は、企業の人権尊重に資する環境を作りだしているかについて、 国家が再検討することである。例えば、土地の所有や使用に関連する権原を含む、土地へのアクセスを規律するような、法令や政策の分野において明確性をより高めることが、権利保持者と企業の双方を保護するために、必要となることも多い。

会社法や証券法など、企業の設立と継続的な事業活動を規律する法令や政策は、企業の行動に直接的に枠付けをする。しかし、それが人権に対してどのような影響を持つかということについては、ほとんど理解されていないままである。例えば、会社法や証券法において、会社及びその管理職が人権に関して何を求められているのかということは言うまでもなく、何を許されているかに関しても、明確な規定はない。この分野の法令や政策は、取締役会など既存の統治組織の役割に配慮しながら、企業が人権を尊重できるように十分な指導を提供すべきである。

人権尊重に関する企業への指導は、結果として何が期待されているのかを示し、最良の慣行の共有を促進すべきである。そこでは、人権デュー・ディリジェンスを含む適切な手法や、先住民族、女性、民族的または種族的少数者、宗教的及び言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族が直面する具体的な課題を理解したうえで、ジェンダー、社会的弱者、及び／または排斥問題をいかに実効的に考慮するかについて助言すべきである。

パリ原則に基づいた国内人権機関は、関係法令が人権義務に合致し、実効的に執行されているかどうかについて国家が確認するのを助け、人権に関する指導を企業や他の非国家アクターにも提供するという、

重要な役割を有している。

人権への影響にどのように取り組んでいるかについての企業からの情報提供は、影響を受けるステークホルダーとの非公式なエンゲージメントから公式な報告書による公表まで幅広い。国家がそのような情報提供を奨励し、また場合によっては、要求することは、企業による人権尊重を促進するために重要である。適切な情報を伝えることを促すための方策のひとつに、司法または行政手続の過程でなされる自発的な報告に重きを置く規定がある。情報提供を求めることは、事業活動の性質または活動状況が人権に対し重大なリスクをもたらす場合には特にふさわしいであろう。この分野における政策や法律は、情報へのアクセス可能性及びその内容の正確性双方を確保することに役立つとともに、企業が何をどのように伝えるべきかを役に立つように明らかにすることができる。

どんな情報提供が適切であるかについての規定は、人と施設の安全や保安、正当な商取引守秘義務、及び企業の規模や構造が同じでないことに与えるリスクを考慮すべきである。

財務報告が触れなければならないのは、人権への影響が、場合によっては企業の経済的パフォーマンスに対し「重要」または「顕著」となることを明示することである。

国家と企業のつながり

4. **国家は、国家が所有または支配している企業、あるいは輸出信用機関及び公的投資保険または保証機関など、実質的な支援やサービスを国家機関から受けている企業による人権侵害に対して、必要な場合には人権デュー・ディリジェンスを求めることを含め、保護のための追加的処置をとるべきである。**

解説

国家は個々には、国際人権法の下では主要な義務負担者であり、集合的には、国際人権体制[10]の受託者である。企業が国家によって支配される場合や、さもなければその行為が国家によると考えられる場合、企業による人権の侵害は、国家自体の国際法上の義務違反となりうる。さらに、企業が国家に近ければ近いほど、あるいは企業の活動が法的根拠や租税による財源に依存すればするほど、企業が人権を尊重することを確保するためにとられる国家の政策の理論的根拠は強くなる。

国家が企業を所有するか支配している場合には、国家はその権限の範囲内で、人権尊重に関連する政策、法律及び規制が施行されることを確保するためにきわめて強力な手段を持つ。上級管理職が国家機関に一般的に報告を行い、政府関連部局は、人権デュー・ディリジェンスが実効的に実施されることを確保するなど、監視や監督のためのより大きな機会を持つことになる。（これら企業は第 II 章で扱われる人権を尊重する企業の責任の対象でもある。）

公式にまたは非公式に国家につながるさまざまな機関が、企業活動に支援とサービスを提供することが

[10] 訳者註）国際連合や ILO など世界の国々が加盟する国際機関では、人権関連の課題を取り上げ、人権保護促進のために、条約、人権課題を取り上げ国際的な合意を形成し実施するための機関や制度を作り上げてきた。これを総称的に国際人権体制（international human rights regime）という。

ある。これらは、輸出信用機関、公的投資保険・保証機関、開発機関、及び開発金融機関などを含む。これら機関が受益企業の実際のもしくは潜在的な人権への負の影響をはっきりと考慮していない場合、機関は、そのような侵害を支援したということで、評判の面で、金銭的、政治的、及び潜在的には法的な意味で、自身をリスクにさらし、受入国が抱える人権問題をさらにこじらせる可能性がある。

これらのリスクを前提に、国家は、機関それ自体や国家の支援を受ける企業及び企画事業に、人権デュー・ディリジェンスを奨励し、そして必要な場合、求めていくべきである。人権デュー・ディリジェンスを求めることは、事業活動の性質や活動状況が人権に重大なリスクをもたらす場合に最もふさわしくなる。

5. 国家は、人権の享受に影響を及ぼす可能性のあるサービスを提供する企業と契約を結ぶか、あるいはそのための法を制定している場合、国際人権法上の義務を果たすために、しかるべき監督をすべきである。

解説

国家は、人権の享受に影響するサービスを民営化する場合、その国際人権法上の義務を放棄するわけではない。そのようなサービス業務を行う企業が国家の人権義務に合致した方法で活動することを国家が確保できない場合、国家自体の評判にもまた法的にも望ましくない結果をもたらすことになる。必要な措置として、サービス契約またはサービス提供を定める法令において、これらの企業が人権を尊重するとの国家の期待を明確にすべきである。国家は、しかるべき独立した監視及び説明責任制度を設けることを含む、実効的に企業活動を監督できることを確保すべきである。

6. 国家は、国家が商取引をする相手企業による人権の尊重を促進すべきである。

解説

国家は、少なからずその調達活動などを通じて、企業とさまざまな商取引を行っている。それは、国家にとって、個別でも国の集まりとしても、国内法・国際法上の国家の関連した義務を考慮に入れながら、契約条件などを通して企業の人権についての意識向上や人権に対する尊重を推進する絶好の機会となっている。

紛争影響地域において企業の人権尊重を支援すること

7. 重大な人権侵害のリスクは紛争に影響を受けた地域において高まるため、国家は、その状況下で活動する企業がそのような侵害に関与しないことを確保するために、次のようなことを含めて、支援すべきである。

(a) 企業がその活動及び取引関係によって関わる人権関連リスクを特定し、防止し、そして軽減するよう、できるだけ早い段階で企業に関わっていくこと。

(b) ジェンダーに基づく暴力や性的暴力の双方に特別な注意を払いながら、侵害リスクの高まりを評価しこれに対処するよう、適切な支援を企業に提供すること。

(c) 重大な人権侵害に関与しまたその状況に対処するための協力を拒否する企業に対して、公的な支援やサービスへのアクセスを拒否すること。

(d) 重大な人権侵害に企業が関与するリスクに対処するために、国の現行の政策、法令、規則及び執行措置が有効であることを確保すること。

解説

企業が関与する最も深刻な人権侵害には、領域や資源の支配、または政府そのものの支配をめぐる紛争において、人権体制がしかるべく機能することを期待できない場合に起きるものがある。責任ある企業は、このような難しい状況において人権侵害を助長するのを避ける方法について、ますます政府の指導を求めるようになってきている。革新的で実践的なアプローチが必要である。なかでも、紛争時に特に頻発する性的及びジェンダーに基づく暴力のリスクに注意を払うことが重要である。

現場の状況が悪化する前に、早急に問題に取組むことが全ての国家にとって重要である。紛争影響地域では、実効的な支配が欠如しているため「受入」国が適切に人権を保護できないこともありうる。したがって、多国籍企業が関与している場合、その「本」国には、当該企業及び受入国がともに、企業が人権侵害に関与しないことを確保するために支援を行う役割があり、同時に近隣諸国は重要な追加的支援を供与することもできる。

本国は、政策の強い一貫性を確保し、そのような状況でもそれ相当に企業を支援するために、以下のことをすべきである。すなわち、本国の首都及び出先大使館にある、開発援助機関、外務省や貿易省、及び輸出金融機関の間の、またこれら諸機関と受入国政府機関の間のより緊密な協力関係を醸成すること。政府機関及び企業に対して問題への注意喚起をするために早期警戒指標を開発すること。このような状況において企業が協力しなかった場合に、既存の公的支援及びサービスを拒否または撤回し、またそれが不可能な場合は将来の提供を拒否することなど、しかるべき対応をすること。

国家は、紛争影響地域では重大な人権侵害に関与するリスクが高いことを企業に警告すべきである。国家は、企業による人権デュー・ディリジェンスの実施のための規定を通じてを含む、その政策、法令、規制及び執行措置がこの高いリスクに有効に対処できるものであるかどうかを再検討すべきである。ギャップが明らかな場合には、国家はそれらに対処するために適切な手段をとるべきである。これには、その領域及び／または管轄内に住所を持つかもしくはそこで事業活動をする企業で、重大な人権侵害に関与しまたは助長したものの民事、行政及び刑事責任を検討することが含まれることもある。さらに、国家は、そのような行為を防止し、それに対処し並びに実効的な協同行動を支援するための多数国による共同アプローチを考慮する。

これらの措置はすべて、武力紛争の状況における国際人道法及び国際刑事法の下の国家の義務への追加である。

政策の一貫性を確保すること

8. 国家は、企業慣行を規律する政府省庁、機関及び他の国家関連機関が、関連情報、研修及び支援を提供することなどを含む、各々の権限を行使する時、国家の人権義務を確実に認識し、監督するこ

とを確保すべきである。

解説

国家の人権義務と、企業慣行を規律するために国家が施行する法令や政策の間に、避けることができない相克はない。しかしながら、時として、国家は、社会の異なるニーズの間の調和をとるために、バランスを保ちながらの難しい決定をしなければならない。適切なバランスを実現するため、国家は、国内政策の垂直的及び水平的な一貫性を確保することを目指しながら、ビジネスと人権の課題に対処するよう幅広いアプローチをとる必要がある。

政策の垂直的な一貫性とは、国家が、国際人権法上の義務を実施するために必要な政策、法律及びプロセスを持つことを意味する。政策の水平的な一貫性とは、会社法及び証券規制法、投資、輸出信用及び保険、貿易、労働を含む、国及び地方の両レベルで企業慣行を規律する部局や機関が国家の人権義務について認識を持ち、また義務に合致した行動がとれるように、これを支援し対応力をつけさせることである。

9. 国家は、例えば投資条約または契約を通じて、他の国家または企業とビジネスに関連する政策目標を追求するとき、その人権義務を果たすために国内政策でしかるべき余地を残しておくべきである。

解説

二国間投資条約、自由貿易協定または投資プロジェクトのための契約のような、国家によって他の国家との間または企業との間で締結される経済合意は、国家にとって経済的機会を生み出す。しかし、これらは同時に、政府の国内政策の余地に影響を与えうる。例えば、国際的投資協定の条項が、国家が人権に関する新たな立法を全面的に施行するのを阻害するか、あるいは国家がそうすれば国際仲裁を避けえないというリスクを生む可能性がある。したがって、国家は、そのような協定のもとでも、必要な投資家保護に配慮する一方で、人権を保護するためしかるべき政策及び規制を実施できる力を確保すべきである。

10. 国家は、ビジネスに関連した問題を扱う多数国間機関の加盟国として行動する際、次のことを行うべきである。

(a) 当該機関が人権を保護するという義務を果たす加盟国政府の実行力を抑制したり、企業が人権を尊重するのを妨げたりしないことを確保するよう求める。

(b) 当該機関がそれぞれの権限及び能力の範囲内で企業の人権尊重を促進し、要請がある場合には、技術的な支援、能力養成及び意識向上などを通じて、企業による人権侵害に対して保護する国家の義務を果たすよう国家を支援することを奨励する。

(c) ビジネスと人権の課題に取り組むなかで、共通の理解を促し、国際協力を進めるために、この指導原則を活用する。

解説

国家が、国際貿易及び金融に関わる機関のようなビジネスに関連する問題を扱う多数国間機関に参加する場合など、国際的なレベルにおいて、政策上の一貫性を高めることも求められる。そのような機関に参加する場合であっても、国家が国際人権法上の義務を負うことに変わりはない。

そのような機関を通じた能力養成と意識向上は、困難な課題や最良の慣行についての情報の共有を実現することにより、より一貫性のあるアプローチを促すなど、すべての国家がその保護義務を果たすのを助ける上で、極めて重要な役割を果たしている。

多数国間機関を通した集団的行動は、企業の人権尊重に関して国家が地域間の差をなくす助けとなる。それはレベルに達していないもののパフォーマンスを向上させることによってなされるべきである。国家、多数国間機関そしてその他のステークホルダー間の協力もまた重要な役割を果たす。

この指導原則は、この点で共通の基準点となり、関係する全ステークホルダーそれぞれの役割と責任を考慮に入れながら積極的な効果を積み重ねていくための有用な土台となりうる。

II. 人権を尊重する企業の責任

A. 基盤となる原則

11. 企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべきことを意味する。

解説

人権を尊重する責任は、事業を行う地域にかかわらず、すべての企業に期待されるグローバル行動基準である。その責任は、国家がその人権義務を果たす能力及び／または意思からは独立してあるもので、国家の義務を軽減させるものではない。さらに、その責任は、人権を保護する国内法及び規則の遵守を越えるもので、それらの上位にある。

人権への負の影響に対処することは、その防止、軽減、そして、適切な場合には、是正のため適切な措置をとることを求めている。

企業は、人権を支持し促進するため、権利の享受に貢献するような諸々のコミットメントや活動に取組むことも出来よう。しかし、このことは、事業を通して人権を尊重することを怠った場合にこれを相殺するものではない。

企業は、司法手続の不偏不党性を弱めかねない行為などによって、国家が人権義務を果たす力を蝕むべきではない。

12. 人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人

権章典[11]で表明さ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国際労働機関宣言[12]で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。

解説

企業は、国際的に認められた人権全般に実際上影響を与える可能性があるので、その尊重責任はそのような権利すべてに適用される。特に、人権の中には、他のものに比べ、特定の産業や状況のなかでより大きいリスクにさらされる可能性のあるものがあり、そのために特に注意が向けられる対象となる。しかしながら、状況は変化することがあり、あらゆる人権が定期的なレビューの対象とされるべきである。

国際的に認められた主要な人権の権威あるリストは、国際人権章典（世界人権宣言、及びこれを条約化した主要文書である市民的及び政治的権利に関する国際規約ならびに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）とともに、労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられた ILO 中核 8 条約上の基本権に関する原則にある。これらは、企業の人権に対する影響を他の社会的アクターが評価する際の基準[13]である。企業が人権を尊重する責任は、関連する法域において国内法の規定により主に定義されている法的責任や執行の問題とは区別される。

状況に応じて、企業は追加的な基準を考える必要があるかもしれない。例えば、企業は、特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に負の影響を与える可能性がある場合、彼らの人権を尊重すべきである。この関係で、国際連合文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている。さらに、武力紛争状況では、企業は国際人道法の基準を尊重すべきである。

13. 人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。

(a) 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。

(b) たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。

解説

企業は、その活動を通じてまたは他の当事者との取引関係の結果として、人権への負の影響に関与する可能性がある。指導原則 19 は、企業がこのような状況にどのように対処すべきかについてより詳しく述べる。本指導原則の目的からして、企業の「活動」は、作為及び不作為の双方を含むものと理解され、その「取引関係」には取引先企業、バリューチェーン上の組織、及び企業の事業、製品またはサービスと直接関係のある非国家または国家組織を含むものと理解される。

---

[11] 訳者注）世界人権宣言(1948 年国際連合総会で採択）と二つの人権条約、すなわち経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約と市民的及び政治的権利に関する国際規約（1966 年国際連合総会で採択、1977 年発効）をまとめて国際人権章典という。

[12] 訳者注）1998 年の第 86 回国際労働総会で採択。

[13] 訳者註）「ベンチマーク」（benchmarks）

14. 人権を尊重する企業の責任は、その規模、業種、事業状況、所有形態及び組織構造に関わらず、すべての企業に適用される。しかしながら、企業がその責任を果たすためにとる手段の規模や複雑さは、これらの要素及び企業による人権への負の影響の深刻さに伴い、様々に変わりうる。

解説

企業が人権を尊重する責任を果たす手段は、とりわけその規模に比例する。中小企業は、大企業に比べると、余力が少なく、略式のプロセスや経営構造をとっているため、その方針及びプロセスは異なる形を取りうる。しかしながら、中小企業のなかにも人権に対し重大な影響を及ぼすものがあり、その規模に関係なくそれに見合った措置を求められる。影響の深刻さはその規模、範囲及び是正困難度で判断される。企業が人権を尊重する責任を果たすためにとる手段もまた、企業が事業を企業グループで展開しているのか、単体で展開しているのか、またどの程度の範囲で展開しているかによって異なることもあろう。しかしながら、人権を尊重する責任は、すべての企業に完全にかつ平等に課される。

15. 人権を尊重する責任を果たすために、企業は、その規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきである。それには以下のものを含む。

(a) 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント

(b) 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス

(c) 企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス

解説

企業は、人権を尊重するということを自覚し、公に示す必要がある。それは企業になんらかの方針やプロセスがなければできないことである。原則 16 から 24 は、この点をより詳細に述べる。

B.運用上の原則

方針によるコミットメント

16. 人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、以下の要件を備える方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。

(a) 企業の最上級レベルで承認されている。

(b) 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。

(c) 社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記している。

(d) 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。

(e) 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されている。

解説

「声明」という用語は、企業がその責任、コミットメント及び期待を公に表明するために用いる何らかの手段を表現するための総称として使われる。

方針声明が情報を適切に取り入れたものとなるために必要と考えられる専門的助言のレベルは、企業の事業の複雑性の度合いによって異なるであろう。専門的助言は、信頼できるオンラインまたは文書資料から広く認知された専門家との協議まで、様々な情報源から取り出すことができる。

コミットメント声明は公開されるべきである。それは、企業が契約関係にある組織、国家治安部隊を含む事業に直接関係するその他の組織、投資家、重大な人権リスクを伴う事業の場合は影響を受ける可能性のあるステークホルダー、に積極的に伝えられるべきである。

声明及び関連する方針の内部通知や手続は、責任に関する管理系統や制度がどのようなものとなるかや、関連する業務に従事する従業員に必要とされる研修などによっても支援すべきであることを明確にすべきである。

国家が政策の一貫性に向けて努力すべきであるように、企業は、人権を尊重する責任とその広範な企業活動や取引関係を管理する方針及び手続に一貫性を持たせるよう努力する必要がある。これには、例えば、従業員のための金銭的及びその他の業績インセンティブ、調達、及び人権が問題となるような議会ロビー活動などのあり方を決める方針及び手続を含むべきである。

これらのまたその他の適切な手段を通じて、方針声明が企業トップから全ての部門にいたるまで定着するようにすべきである。さもなければ、各部門が人権に対する意識や考慮なしに行動することになりかねない。

人権デュー・ディリジェンス

17. 人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任をもつために、企業は人権デュー・ディリジェンスを実行すべきである。そのプロセスは、実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること、その結論を取り入れ実行すること、それに対する反応を追跡検証すること、及びどのようにこの影響に対処するかについて知らせることを含むべきである。人権デュー・ディリジェンスは、

(a) 企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響を対象とすべきである。

(b) 企業の規模、人権の負の影響についてのリスク、及び事業の性質並びに状況によってその複雑さも異なる。

(c) 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきである。

解説

この原則は、人権デュー・ディリジェンスの大枠を定義し、一方で原則 18 から 21 ではその不可欠な構成要素を詳細に述べる。

人権リスクは、企業の人権に対する潜在的な負の影響であると理解される。潜在的な影響は防止あるいは軽減することを通して対処されるべきであり、一方で、現実の影響－既に生じたもの－は是正の対象となるべきである（原則 22）。

人権デュー・ディリジェンスが、単に企業自らに対する重大なリスクを特定し、対処するばかりではなく、権利保持者側に対するリスクをも含むのであれば、これをより幅広い企業のリスクマネジメント・システムのなかに入れることができる。

人権リスクは、契約やその他の合意が形作られる段階で増大または軽減されうるものであり、また合併や買収を通じて継承されるかもしれないことを考えると、新たな事業または取引関係を展開するにあたっては、人権デュー・ディリジェンスはできるだけ早く着手されるべきである。

企業のバリューチェーンに多数の企業体がある場合、企業がそれら全てにわたって人権への負の影響に対するデュー・ディリジェンスを行うことは不当に難しくなる。そうであるならば、企業は、関係する供給先または受給先企業の事業状況、特定の事業活動、関連製品やサービス、または他の関連する考慮事項によって、人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野を特定し、人権デュー・ディリジェンスのためにこれらを優先的に取り上げるべきである。

他者による人権への負の影響を企業が助長している、または助長しているとみられている場合、加担の問題が生じうる。加担には、法的でない意味及び法的な意味のふたつがある。法的でないものとして、例えば、他者が犯した侵害から利益を得ているとみられる場合など、企業はその当事者の行為に「加担して」いると受け取られる可能性がある。

法的なものとして、大半の国の法制は、犯罪への加担を禁止し、なかにはそのような場合には企業の刑事責任を認めるものもある。概して民事訴訟も、人権という観点から構成されていないかもしれないが、企業の加害関与があったという申し立てに基づくこともありうる。国際刑事法の判例は、幇助、教唆に関する基準が犯罪の実行に実質的な効果をもたらすような実際的援助または奨励を故意に提供することであるという点に重きを置いている。

人権デュー・ディリジェンスをしかるべく実行すること、申し立てをされるような人権侵害への関与を回避するためにしかるべき手段をすべて講じてきたことを示すことにより、企業は自社に対する訴訟リスクに対処する助けとなるはずである。しかしながら、そのようなデュー・ディリジェンスを実行する企業は、それをもって、人権侵害を引き起こし、あるいは助長することに対する責任から自動的にそして完全に免がれることになるだろうと考えるべきではない。

18. 人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。このプロセスでは、以下のことをすべきである。

(a) 内部及び／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。

(b) 企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。

解説

人権デュー・ディリジェンスを実行する際の第一歩は、企業が関与する、実際のそして潜在的な人権への負の影響の性質を特定し、評価することである。その目的は、特定の事業の状況において特定の人々に対する特定の影響を理解することである。一般的に、これには、できれば事業計画の実施に先立って人権状況を評価することを含み、誰が影響を受けるかを特定し、関連する人権基準及び問題を整理し、そして事業計画の実施及び関連する取引関係が特定されたものに対してどのように人権の負の影響を与えうるのかを予測することである。このプロセスにおいて、企業は、社会的に弱い立場におかれまたは排除されるリスクが高くなりうる集団や民族に属する個人に対する人権の特別の影響に特に注意を向け、女性と男性では異なるリスクがありうるということにも留意すべきである。

人権への影響を評価するためのプロセスは、リスク評価や環境・社会影響評価などの他のプロセスのなかに組み込むことができる一方で、このプロセスは、国際的に認められた人権のすべてを共通の基準点として含むべきである。なぜなら、企業は、実質上どの権利に対しても影響をあたえる可能性を持っているからである。

人権の状況は常に変化するため、人権への影響評価は定期的に行われるべきである。新たな事業活動または取引関係に先だって、事業における重要な決定または変更（例えば、市場への参入、新製品の発売、方針変更、または事業の大幅な変更）に先だって、事業環境の変化（例えば、社会不安の高まり）に反応またはそれを予見して、そしてひとつの事業活動または取引関係が続くあいだ中、周期的にということである。

企業は、人権への影響を正確に評価できるようにするために、使用言語や有効なエンゲージメントに障害となる可能性のあるものを考慮に入れた形で、ステークホルダーと直接協議することによって潜在的に影響を受けるステークホルダーの懸念を理解するように努めるべきである。 そのような協議が可能ではない状況において、企業は、市民社会組織の人々や人権活動家などを含む、信頼できる独立した専門家との協議など、適切な代替策を考えるべきである。

人権への影響評価は、人権デュー・ディリジェンス・プロセスにおける次の段階を知らせる。

19. 人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。

(a) 効果的に組み入れるためには以下のことが求められる。

(i) そのような影響に対処する責任は、企業のしかるべきレベル及び部門に割り当てられている。

(ii) そのような影響に効果的に対処できる、内部の意思決定、予算配分、及び監査プロセス。

(b) 適切な措置は以下の要因によって様々である。

(i) 企業が負の影響を引き起こしあるいは助長するかどうか、もしくは影響が取引関係によってその事業、製品またはサービスと直接結びつくことのみを理由に関与してきたかどうか。

(ii) 負の影響に対処する際の企業の影響力の範囲。

解説

人権への影響評価の特定の結論を企業全体に横断的に組み入れることは、人権方針のコミットメントが関係する事業部門すべてに根付いている場合にのみ、効果的でありうる。このことは、評価の結果が正確に理解され、しかるべき重みを与えられ、これに基づいた措置が確実にとられるようにするためにも必要である。

人権への影響を評価するときには、企業は実際及び潜在的な負の影響の双方を探っていることであろう。潜在的な影響は、評価結果を企業横断的に組み入れることによって、防止または軽減されるべきである。他方、実際の影響（既に生じたもの）は是正の対象となるべきである（原則 22）。

企業は、人権への負の影響を生じさせ、または生じさせうる場合、その影響を止め、または防止するために必要な手段をとるべきである。

企業が人権への負の影響を助長し、または助長しうる場合、その助長を止め、または防止するために、その企業は、必要な手段をとるべきであり、残存するどんな影響をも軽減するため、可能な限りその影響力を活用すべきである。影響力は、害を引き起こす企業体の不当な慣行を変えさせる力を企業が有する場合に、あると考えられる。

企業が人権に対する負の影響を助長してはこなかったが、その影響が別の企業体との取引関係によって企業の事業、製品またはサービスに直接関連している場合、状況はより複雑である。そのような状況において適切な措置を決定するにいたる要素のなかには、関係する企業体に対する企業の影響力、企業にとってその取引関係がどの程度に重要なものであるか、侵害の深刻度、及びその企業体との取引関係を終わらせることが人権への負の結果をもたらすかどうかなどがある。

状況とそれから予想される人権に対する影響が複雑になればなるほど、企業がその対応を決定する際に独立した専門家からの助言を求めることも強くなる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力をもつ場合には、それを行使すべきである。もし企業が影響力を欠くならば、それを強める方法があるかもしれない。例えば、企業力強化またはその他のインセンティブを関係企業体に提供したり、他のアクターと協力したりすることで、影響力が強くなりうる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力を欠き、影響力を強めることもできない状況がある。そこでは、企業は、取引関係を終了することによって人権への負の影響が出る可能性について信頼できる評価を考慮した上で、その取引関係を終了することを考えるべきである。

取引関係が、企業にとって「極めて重要」である場合、取引をやめることは更なる難題を提起する。その企業の事業にとって必要不可欠な製品またはサービスを提供し、適当な代替供給源が存在しないなら

ば、取引関係は極めて重要であるとみなされるであろう。ここでも、人権への負の影響の深刻さが考慮されなければならない。人権侵害が深刻であればあるほど、企業は取引関係を終了すべきか否かを決定する前に、状況に変化が起こるかどうかをより素早く見る必要があるだろう。いずれにしても、侵害が長期にわたり継続し企業が取引関係を維持している限りにおいて、その企業は、影響を軽減するための継続的な努力をしていることを証明できるようにしているべきであり、取引関係を継続することが招来する結果－評判、財政上または法律上の結果－を受け入れる覚悟をすべきである。

20. 人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。追跡評価は、

(a) 適切な質的及び量的指標に基づくべきである。

(b) 影響を受けたステークホルダーを含む、社内及び社外からのフィードバックを活用すべきである。

解説

追跡評価は、企業の人権方針が最適に実施されているかどうか、及び確認された人権への影響に効果的に対応してきたかどうかを企業が知り、継続的な改善を進めるために必要である。

企業は、社会的に弱い立場におかれまたは排除されるリスクが高くなりうる集団や民族に属する個人に対する影響への対応の有効性を追跡評価するため、特に努力すべきである。

追跡評価は、関連する内部報告プロセスに組み込まれるべきである。企業は、他の問題で既に用いているツールを活用してもよい。これらのツールには、関連する場合には性別に分けられたデータを用いながら、パフォーマンス契約[14]やレビュー並びに実態調査や監査を含めることができるだろう。事業レベルの苦情処理メカニズムは、直接影響を受けた人々から企業の人権デュー・ディリジェンスの実効性に関する重要なフィードバックも提供できる（原則 29 参照）。

21. 人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるように用意をしておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には、特にそうである。企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。あらゆる場合において、情報提供は、

(a) 企業の人権への影響を反映するような、また想定された対象者がアクセスできるような形式と頻度であるべきである。

(b) 関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を提供すべきである。

(c) それと同時に、影響を受けたステークホルダー、従業員、そして商取引上の秘密を守るための正当な要求にリスクをもたらすべきではない。

---

[14] 訳者註）主に国家機関や地方自治体などが、他機関あるいは民間団体や企業に事業委託をするときに結ぶ契約。事業の目標、目標達成期限、効率性判断基準などを細かく定める。

解説

人権を尊重する責任は、それを通して企業自身が人権尊重を実践していることを認識するとともに、公に示すことができるような、実際に機能する方針やプロセスを企業が持つことを求める。示すということには情報提供が関係しており、影響をうける個人や集団、及び投資家など他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となっている。

情報提供は、対面会議、ネットワークによる対話、影響を受けるステークホルダーとの協議、及び正式な公開報告書など、様々な形を取りうる。公式報告はそれ自体が変化してきており、伝統的な年次報告書や企業責任／サステナビリティ報告書から、インターネットウェブ上の更新及び財務・非財務統合レポートを含むようになっている。

企業による公式報告は、人権へ深刻な影響を与えるリスクが存在する場合に、それが事業の性質のためであるのか、あるいは事業状況のためであるのかということについて述べることを期待されている。報告は、どのように企業が人権への負の影響を特定し対処するかに関する項目と指標を取り上げるべきである。人権報告を独立した第三者が検証することはその内容と信頼性を強化できる。事業分野別の指標を取り入れることで有用な詳細さも付加できる。

是正

22. 企業は、負の影響を引き起こしたこと、または負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力すべきである。

解説

最善の方針や慣行をもってしても、企業は、予見していなかった、または防ぎ得なかった人権への負の影響を引き起こし、または負の影響を助長することがありうる。

企業が人権デュー・ディリジェンス・プロセスあるいは他の手段を通じてそのような状況を特定できる場合、人権を尊重する企業の責任は、自らまたは他のアクターとの協力を通じて、その是正に積極的に取り組むことを求める。企業活動により潜在的に影響をうける人々に対する事業レベルの苦情処理メカニズムは、原則 31 に規定された一定の中核要件を充たすとき、是正を可能とするひとつの有効な手段となりえる。

企業が負の影響を生じさせておらず、また助長してもいないが、取引関係によってその事業、製品、またはサービスと負の影響が直接関連している場合、人権を尊重する責任は、企業がそのような負の影響を是正するという役割を担うことはあっても、当該企業自体に是正の途を備えるよう求めるわけではない。

状況によって、特に犯罪があったと申し立てられている場合は、一般に司法メカニズムとの協力を求めるであろう。

是正を目指す諸メカニズムについてのさらに詳しい説明は、人権への負の影響の主張そのものが争われる場合をも含めて、救済へのアクセスに関する第Ⅲ章で述べる。

状況の問題

23. あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。

(a) どこで事業をおこなうにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。

(b) 相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。

(c) どこで事業をおこなうにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを法令遵守の問題としてあつかう。

解説

特定の国や地域の状況が、企業の活動及び取引関係における人権リスクに影響を及ぼすことがあるかもしれない。しかしながら、すべての企業には事業をどこで行おうと人権を尊重するという同じ責任がある。ある国の国内状況により企業がその責任を完全に果たすことができない場合、企業は、国際的に認められた人権に関する諸原則をその状況のもとで出来る限りぎりぎりまで尊重すること、そしてこの点でその努力を行動によって証することができるよう期待されている。

事業環境のなかには、例えば紛争影響地域のように、他のアクター（例えば、治安部隊など）による重大な人権侵害に企業が加担するというリスクを高めるものがあるかもしれない。域外民事請求や、企業の刑事責任を規定する諸国の法制度に国際刑事裁判所ローマ規程[15]の規定が取りいれられることにより潜在的な企業の法的責任の幅が拡大していることを考えた場合、企業はこのリスクを法令遵守の問題としてとりあげるべきである。加えて、企業の管理職、及び従業員は、重大な人権侵害となる行為に対して個人としての責任を問われることもありうる。

このような複雑な状況において、企業はその状況を悪化させないようにすべきである。どのように対応することが最善であるかを判断する際、企業内の専門知識や部門横断的な協議を活用するだけでなく、政府、市民社会、国内人権機関及び関連するマルチステークホルダー・イニシアティブなどの外部の信頼できる独立した立場の専門家と協議することがしばしば薦められる。

24. 人権への実際及び潜在的な負の影響への対応策に優先順位をつける必要がある場合、企業は、第一に最も深刻な影響または対応の遅れが是正を不可能とするような影響を防止し、軽減するよう努めるべきである。

解説

[15] 訳者註）国際刑事裁判所（International Criminal Court）の構成、管轄する犯罪、手続きなどを定めた国際条約で、1998年7月、ローマにおける国際刑事裁判所の設立に関する国際連合全権外交使節会議で採択、2002年7月発効。

企業は、その人権に対する負の影響すべてに対処すべきであるが、同時にすべての影響に対処することは必ずしも可能ではないかもしれない。具体的な法的ガイダンスが欠如するなかで、優先順位をつけることが必要ならば、対応の遅れが是正可能性を損なうことを認めながら、企業は最も深刻な人権への影響から始めるべきである。ここで、深刻性というのは絶対的な概念ではなく、企業が確認した他の人権への影響との比較において使われる。

III.救済へのアクセス

A.基盤となる原則

25. ビジネスに関連した人権侵害から保護する義務として、国家は、その領域及び／または管轄内において侵害が生じた場合に、司法、行政、立法またはその他のしかるべき手段を通じて、影響を受ける人々が実効的な救済にアクセスできるように、適切な措置を取らなければならない。

解説

ビジネスに関連した人権侵害が生じたときに、それを捜査し、処罰し、及び是正するための適切な措置を国家が怠るならば、その保護義務は弱められ、また無意味とさえなりかねない。

実効的な救済へのアクセスには、手続的及び実体的な両側面がある。本章で取り上げる苦情処理メカニズムにより提供される救済は、一定の具体的な形をとることが可能であり、その目的は、大まかに言えば、人権にもたらされた害を除去しまたは補償することである。救済には、謝罪、原状回復、リハビリテーション、金銭的または非金銭的補償、及び処罰的な制裁（罰金などの刑事罰または行政罰）や、例えば行為停止命令や繰り返さないという保証などによる損害の防止を含む。救済を提供する手続は、公平であり、腐敗から守られ、結果に影響を及ぼそうとする政治的またはその他の企みから自由であるべきである。

本指導原則の目的からすれば、苦情の原因は、個人または集団の権利感覚を呼び起こすような不正に対する懸念と考えられ、それは法律、契約、明示的または黙示的な約束、慣習、あるいは害を被った地域社会の一般的な公平性の観念を基礎とすることもあろう。苦情処理メカニズムという用語は、手続として定着した、国家基盤型または非国家基盤型の、司法的または非司法的プロセスを指すために使われ、それを通してビジネスに関連した人権侵害に関する苦情を申し立て、救済を求めることができるものである。

国家基盤型の苦情処理メカニズムは国家の部局または機関によって、あるいは法令または憲法に基づく独立の組織によって運営される。それらは、司法的でも、非司法的でもありうる。メカニズムのなかには、救済を求める際に、被害者が直接関与するものもあれば、仲介者が被害者の代わりに救済を求めるものもある。たとえば、裁判（刑事及び民事訴訟をともに含む）、労働審判、国内人権機関、経済協力開発機構多国籍企業行動指針上の国内連絡窓口[16]、多くのオンブズパーソン事務所及び政府が運営する

[16] 訳者註）national contact point (NCP)

苦情処理事務所がある。

ビジネスに関連した人権侵害救済へのアクセスを確保するには、国家がこれらのメカニズム、アクセス方法、及びアクセスするための支援（金銭的または専門的支援）について一般の認識と理解を促進することも必要である。

国家基盤型の司法的及び非司法的苦情処理メカニズムは、救済のためのより広範な制度の基礎である。そのような制度の枠内では、事業レベルの苦情処理メカニズムが早期の活用及び解決を提供できる。国家の、そして事業レベルのメカニズムは、それぞれ、協働型の取組みの救済機能によって、また国際的及び地域的人権メカニズムの救済機能によって補完され、強化されうる。これらメカニズムに関するさらに詳しい説明は、指導原則 26 から 31 で述べられる。

B.運用上の原則

国家基盤型の司法的メカニズム

26. 国家は、企業活動に関連した人権侵害に対処する際に、国内の司法メカニズムの実効性を確保するため、救済へのアクセス拒否になるような法的、実際的及びその他これに関連するような障壁を減らすための方策を考えるなど、しかるべき手段をとるべきである。

解説

実効的な司法メカニズムは、救済へのアクセスを確保するということの核心をなしている。それがビジネスに関連する人権侵害に対処する能力は、その公正性、信頼性及び適正手続の能力にかかっている。

司法の活用が救済へのアクセスに不可欠であるか、または実効的な救済の代替手段がない状況において、国家は、正当な事案が裁判所に持ち込まれることを妨害するような障壁が設けられないようにすべきである。国家はまた、正義の実現が司法プロセスの腐敗により妨害されないこと、裁判所が他の政府機関や企業アクターからの経済的または政治的圧力から独立していること、及び人権活動家の正当で平和的な活動が阻害されないことを確保すべきである。

ビジネスに関連した人権侵害に関する事案が当然取り上げられるべきにもかかわらず、これを妨げるような法的障壁が生じるのは、たとえば次の場合である。

・国内の刑事法及び民事法で、法的責任を企業グループのメンバー間で振り分ける方法により、しかるべき責任の回避を容易にさせる場合。

・当該申し立ての本案に関わりなく、申立人が企業の受入国において裁判拒否に会い、本国の裁判所にもアクセスできない場合。

・先住民族及び移民など特定の集団が広く市民に適用されるのと同レベルの人権の法的保護から除外される場合。

司法的救済にアクセスするための実際的で手続的な障壁が生じるのは次の場合である。

・申し立てを提起するコストが濫訴を適切に抑止するための程度を越えており、かつ／または政府の支援、「市場原理に基づく」メカニズム（たとえば訴訟保険及び弁護士費用設定）、またその他の手段を通じても、合理的なレベルまで下げることができない場合。

・申し立て側に資金がなく、また弁護士がこの分野で申立人に法的な助言をするインセンティブを欠いているため、法定代理人を確保することが難しい場合。

・複数の訴えを集約し、または代表訴訟（例えば、集団訴訟及び他の合併訴訟手続など）を行うには選択肢が不十分であり、このことが申立人の実効的な救済を阻害している場合。

・検察が人権に関連する犯罪への個人及び企業の関与を捜査するという国家の義務を果たすために適切な資源、専門性及び支援を欠く場合。

これらの障壁の多くは、財源、情報や専門家へのアクセスといった、企業関連の人権侵害訴訟の当事者間にしばしば見られる不均衡の結果あるいはこれらの不均衡が組合わさったものである。さらに、積極的な差別を通じてか、あるいは司法メカニズムが設計され、運用されるにあたって当初の意図とは異なる結果を生んでいるかを問わず、社会的に弱い立場に置かれ、または排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人が、これらのメカニズムへアクセスし、活用し、そしてその恩恵を受けることに関して、より一層の文化的、社会的、物理的及び金銭的障壁に直面することが多い。そのような集団や民族の諸権利及び具体的ニーズに対する特別な配慮を、救済のプロセス、すなわちアクセス、手続及び結果の各段階ですべきである。

国家基盤型の非司法的苦情処理メカニズム

27. 国家は、ビジネスに関連した人権侵害を救済するための包括的な国家制度の一部として、司法的メカニズムと並行して、実効的で適切な非司法的苦情処理メカニズムを設けるべきである。

解説

行政、立法及び他の非司法的メカニズムは、司法的メカニズムを補完し補足する重要な役割を果たしている。司法制度が実効的で、資源とも十分である場合でも、申し立てられた侵害事案すべてに取組むという負担を引き受けることは不可能である。司法的救済は常に必要とされるものではなく、申立人すべてに必ずしも好ましいアプローチというわけでもない。

ビジネスに関連した人権侵害の救済メカニズムのギャップは、必要な場合は、既存の非司法的メカニズムの権限範囲を拡大することにより、及び／または新たなメカニズムを追加することにより、埋めることができるだろう。これらは、懸案事項、関連する公共の利益、及び当事者の潜在的なニーズにより、仲裁や裁定によるもの、または異文化に適切に対応でき、権利適合性のあるプロセスーまたは、これらの組み合わせを含むものーというものかもしれない。これらメカニズムの実効性を確保するために、原則 31 で説明された要件が充たされるべきである。

このことについては、国内人権機関が特に重要な役割を果たす。

司法的メカニズムの場合と同様に、国家は、ビジネスに関連した人権事案の当事者間の不均衡、及び社会的に弱い立場に置かれ、または排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人が直面する、アクセスへの追加的な障壁に対処する方策を考慮すべきである。

非国家基盤型の苦情処理メカニズム

28. 国家は、ビジネスに関連した人権侵害を取り扱う、実効的な非国家基盤型苦情処理メカニズムへのアクセスを促進する方法を考慮すべきである。

解説

非国家基盤型苦情処理メカニズムの分野には、一企業単独でまたはステークホルダーと共に運営するもの、業界団体によるもの、またはマルチステークホルダーからなるグループによるものが含まれる。これらは非司法的なものであるが、裁定を目指したり、対話に基づくものであったり、あるいは異文化を尊重し、権利に適合したプロセスを使うこともある。これらメカニズムが、アクセスや救済の迅速性、少ない経費、及び／または国境を越えての対応といった具体的な利益をもたらすこともあろう。

もう一つの分野は、地域的及び国際的人権諸機関からなる。これら諸機関は、ほとんどの場合、人権を尊重する義務がある国家による侵害に関する訴えを扱ってきた。しかしながら、なかには、企業による人権侵害から保護するという義務を国家が果たさない事案を扱ったものもある。

国家は、自身が設けるメカニズムと並行して、そのような選択肢があることの認識を高め、あるいはそれへのアクセスを助けることで有益な役割を果たすことができる。

29. 苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするように、企業は、負の影響を受けた個人及び地域社会のために、実効的な事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し、またはこれに参加すべきである。

解説

事業レベルの苦情処理メカニズムは、企業により負の影響を受けることになるかもしれない個人及び地域社会が直接アクセスできるものである。メカニズムは、一般的に、一企業単独でまたは関連ステークホルダーを含む他者との協力のもとで運営される。また、当事者双方に受け入れられる外部専門家や機関を介して提供される。このメカニズムでは、申し立てを行う者に対し、まず他の訴求手段にアクセスするよう義務づけるものではない。メカニズムは、企業を、問題点を整理、評価し、損害に対する救済に努めることに直接従事させることができる。

事業レベルの苦情処理メカニズムは、企業の人権を尊重する責任に関して、二つの重要な機能を果たす。

・第一に、企業が継続的に実行している人権デュー・ディリジェンスの一部として、人権への負の影響を特定するのを助ける。それは、企業の事業により直接影響を受ける人々に、自分たちが負の影響を受けている、または受けるであろうと考えて懸念を表明する途を提供することによって可能となるのであ

る。申し立ての傾向やパターンを分析することで、企業は、組織体制の問題を特定し、その後の慣行をそれに合わせて修正することもできる。

・第二に、これらメカニズムによって、苦情が一旦特定されると対処が可能となり、負の影響を当該企業により早期にかつ直接的に是正することが可能になる。そうすることで損害がより深刻になり、苦情がエスカレートしていくのを防ぐことができる。

そのようなメカニズムは、申し立てまたは苦情が、持ち出される前の段階ですでに人権侵害の訴えの形をとっていることを求めるものではないが、なによりも負の影響を受ける人々がもつ正当な懸念を特定することを目指すものであることが必要である。もし、これら懸念が特定もされず対処もされないならば、時とともにより大きな紛争や人権侵害へと拡大しうる。

事業レベルの苦情処理メカニズムでは、その実効性を実際に確保するための一定の要件が反映されているべきである（原則 31）。苦情処理メカニズムが、規模、資産、業種、文化及びその他の要因から決まってくる必要に応じて様々な異なる形態をとることによって、これらの要件は充たされることができる。

事業レベルの苦情処理メカニズムは、より広範なステークホルダー・エンゲージメントや団体交渉のプロセスを補完する重要なものではあるが、これらに代わるものとはなり得ない。これらは、労働関連紛争に取り組む正当な労働組合の役割を害するために使われてはならず、司法的または非司法的苦情処理メカニズムへのアクセスを排除するよう用いられてもならない。

30. 産業団体、マルチステークホルダー、及びその他が関わる協働型の取組みで人権に関連する基準の尊重を基礎にするものは、実効的な苦情処理メカニズムを備えているべきである。

解説

人権に関連する基準は、行動規範、パフォーマンス基準、労働組合と多国籍企業とのグローバル枠組合意及び同様の誓約を通して、産業団体、マルチステークホルダー、及びその他による協働型の取組みが約束したコミットメントのなかで次第に反映されてきている。

そのような協働型の取組みでは、実効的なメカニズムの利用可能性が確保されるべきである。そうすれば、問題となるコミットメントが果たされていないとするとき、影響を受ける当事者、またはその正当な代表者は、メカニズムを通じて懸念を提起することができる。このようなメカニズムを設けない場合には、取組みの正当性は損なわれかねない。メカニズムには、メンバー個人のレベル、協働型の取組みのレベル、または双方のレベルがあり得る。これらメカニズムは責任のありかたの問題も取り上げ、人権への負の影響を是正できるように助けとなるべきである。

非司法的苦情処理メカニズムのための実効性の要件

31. その実効性を確保するために、非司法的苦情処理メカニズムは、国家基盤型及び非国家基盤型を問わず、次の要件を充たすべきである。

(a) **正当性がある：利用者であるステークホルダー・グループから信頼され、苦情プロセスの公正な遂行に対して責任を負う。**

(b) **アクセスすることができる：利用者であるステークホルダー・グループすべてに認知されており、アクセスする際に特別の障壁に直面する人々に対し適切な支援を提供する。**

(c) **予測可能である：各段階に目安となる所要期間を示した、明確で周知の手続が設けられ、利用可能なプロセス及び結果のタイプについて明確に説明され、履行を監視する手段がある。**

(d) **公平である：被害を受けた当事者が、公平で、情報に通じ、互いに相手に対する敬意を保持できる条件のもとで苦情処理プロセスに参加するために必要な情報源、助言及び専門知識への正当なアクセスができるようにする。**

(e) **透明性がある：苦情当事者にその進捗情報を継続的に知らせ、またその実効性について信頼を築き、危機にさらされている公共の利益をまもるために、メカニズムのパフォーマンスについて十分な情報を提供する。**

(f) **権利に矛盾しない：結果及び救済が、国際的に認められた人権に適合していることを確保する。**

(g) **継続的学習の源となる：メカニズムを改善し、今後の苦情や被害を防止するための教訓を明確にするために使える手段を活用する。**

事業レベルのメカニズムも次の要件を充たすべきである。

(h) **エンゲージメント及び対話に基づく：利用者となるステークホルダー・グループとメカニズムの設計やパフォーマンスについて協議し、苦情に対処し解決する手段として対話に焦点をあてる。**

解説

苦情処理メカニズムは、対象となる人々がそれを認知し、信頼し、使用することができる場合にのみ、その目的を果たすことができる。これらの要件は、非司法的苦情処理メカニズムを実際使うなかでその実効性を確保する助けとなるために、設計、修正、または評価するための基準を提供するものである。貧弱に設計または遂行された苦情処理メカニズムは、影響を受けるステークホルダーの間に、プロセスにより自分は力を奪われた、また軽視されたという思いが強まることで、苦情感情をこじれさせるリスクを生じかねない。

最初の 7 要件は、国家基盤型または非国家基盤型、裁定または対話形式、いずれのメカニズムにも適用される。第 8 要件は、企業が運営を支援する、事業レベルのメカニズムに特化したものである。

「苦情処理メカニズム」という用語は、ここではイメージ的な用語として使用されている。用語それ自体は、具体的なメカニズムに充てられる場合は必ずしも適切ではなく、また有用でもないかもしれないが、実効性のための要件は、いずれにしても変わらない。それぞれの要件についての解説は次の通りである。

(a) メカニズム利用者であるステークホルダーがその利用を選択するには、メカニズムを信頼しているはずである。苦情処理プロセスの当事者がメカニズムの公正な遂行に干渉できないように責任

の所在を明らかにすることは、一般的に言って、ステークホルダーの信頼を築きあげるための一つの重要な要素である。

(b) アクセスへの障壁は、メカニズムに対する認知不足、使用言語、識字能力、費用、所在地の問題及び報復に対する恐れを含むであろう。

(c) メカニズムが信頼され活用されるために、メカニズムが設ける手続についての情報を広く提供すべきである。段階毎の所要期間枠は、時に柔軟性が必要とされることを認めながらも、可能なかぎり尊重されるべきである。

(d) 企業と影響を受けるステークホルダーの間の苦情申し立てまたは紛争において、後者は情報や専門知識や助言へのアクセスで非常に不利であり、費用を支払う財源を欠くこともしばしばである。この不均衡を是正できない場合、公正な手続を達成すること、また手続は公正なものであるとの認識が共に弱まり、永続的な解決に到るのが困難になりうる。

(e) それぞれの苦情処理の進捗について当事者と定期的に情報を共有することは、プロセスの信頼性を維持するために必要不可欠であろう。メカニズムのパフォーマンスについて、統計、事例研究、または具体的事案の処理に関する詳細な情報を通じて、広範なステークホルダーに対して透明性を確保することは、その正当性を示し広く信頼を得るために重要である。同時に、必要な場合には、当事者対話や個人情報に関する秘密性は保持されるべきである。

(f) 苦情は人権という視点から構成されていないことがしばしばで、当初は人権への懸念を提起しないことも多い。しかしながら、結果が人権への関わりを持つ場合は、国際的に認められた人権に合致したものになるように注意すべきである。

(g) 苦情の頻度、パターン及び要因を定期的に分析することは、メカニズムの運営組織が今後の被害を防止するために変更すべき政策、手続または慣行を特定し、これらに影響を与えることを可能とする。

(h) 事業レベルの苦情処理メカニズムに関して影響を受けるステークホルダー・グループとその設計や実績について対話・協議することは、彼らのニーズを満たし、メカニズムが実際に活用され、それが首尾よく機能するという共通の利益を確保するのに役立つ。企業が、訴えの対象でありながら、同時にまた一方的に苦情処理の結果を決定するというのは正当ではなく、受け入れられないことである。これらメカニズムは、対話を通じて合意による解決に到ることに焦点をあてるべきである。裁定が必要とされる場合は、正当で、独立した第三者メカニズムにより行われるべきである。