

2022年9月20日

## 人権尊重ガイドラインに関する考察

弁護士 中川 淳司 / 横井 傑

9月13日、日本政府は「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」（以下「人権尊重ガイドライン」）<sup>1</sup>を公表しました。経済産業省が本年3月に設置した「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」を通じて検討が行われ、8月8日に原案を公表、パブリックコメントを経て確定版として公表したものです。確定版では若干の字句の修正や追加、注の追加等が行われましたが、全体としては原案の内容がほぼ踏襲されています。ガイドラインの原案とその概要については既に8月17日のニュースレターで解説したところです。<sup>2</sup>このニュースレターでは、(I)人権尊重ガイドラインの日本企業にとっての意義と(I)今後の展望、(III)実務上の課題について解説します。

### I 人権尊重ガイドラインの日本企業にとっての意義

企業が人権を尊重する責任を負うことは、2011年に国連人権理事会が全会一致で支持した「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」）<sup>3</sup>に明記されています。同様に、OECD（経済協力開発機構）多国籍企業指針の2011年改訂、<sup>4</sup>ILO（国際労働機関）の「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」の2017年

<sup>1</sup> ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」令和4年9月13日。<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

<sup>2</sup> 8月17日ニュースレター <<https://www.amt-law.com/asset/pdf/bulletins5.pdf/220817.pdf>>。

<sup>3</sup> 邦訳は以下を参照。[https://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)

<sup>4</sup> 邦訳は以下を参照。[https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku\\_ho.pdf](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf)

改訂<sup>5</sup>にも企業の人権尊重責任が盛り込まれました。これらはいずれも法的拘束力を持たず、企業はこれらの文書に基づいて人権を尊重する責任を果たすことを義務付けられません。他方で、これらの文書は国際社会の期待を表明したソフトローであって、企業はこれらの文書を踏まえて人権を尊重する責任を果たすことが期待されています。日本政府は、指導原則に基づき、2020年10月にビジネスと人権に関する行動計画を策定し、企業に対して人権尊重責任を果たすことを期待すると表明しました。人権尊重ガイドラインは、これを一步進めて、日本企業がこの期待に応えて、人権を尊重する責任を果たすために自発的に取り組むに当たっての指針を提供することをねらいとしています。

最近、欧米諸国を中心として、企業がビジネス活動において人権を尊重する責任を果たすことを義務付ける法制の整備が進んでいます。<sup>6</sup>これらの諸国でビジネスを開拓する日本企業は、それぞれの法制の定める条件に従い、特定の人権（強制労働の禁止、児童労働の禁止）やより一般的な人権の尊重のための社内体制を整え、自社の事業活動でこれらの人権を尊重する責任を果たす取り組みを実践するよう義務付けられます。人権尊重ガイドラインは、日本企業がこうした法制に基づいて人権を尊重する責任を果たそうとする場合にも、有益な指針を提供するものです。

## II 今後の展望

政府が2021年11月に実施した「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」<sup>7</sup>によれば、回答企業の69%が人権方針を策定しており、52%が企業活動における人権への負の影響を特定し、それを予防・軽減させ、情報発信する人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」）を実施していました。人権尊重ガイドラインが公表されたことがきっかけとなって、人権方針を策定し、人権DDを実施する日本企業の数がさらに増えることが見込まれます。

海外に目を転じると、欧州委員会が2022年2月に、コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案を公表したことが注目されます。<sup>8</sup>EU域内企業だけでなく、EU域内に一定額以上の売上げのある域外企業

<sup>5</sup> 邦訳は以下を参照。<[https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS\\_577671/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_577671/lang--ja/index.htm)>

<sup>6</sup> 人権尊重ガイドラインの付属資料として、これらの海外法制の概要が紹介されています。

<sup>7</sup> 対象企業は東証一部・二部上場企業等2786社、うち760社が回答しました。参照、経済産業省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査結果を公表します」2021年11月30日。

<<https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001.html>>

<sup>8</sup> 指令案の概要については、人権尊重ガイドラインの付属資料「海外法制の概要」10-12ページを参照。

も対象として、人権 DD 及び環境 DD に関する基本方針の策定と人権 DD 及び環境 DD の実施を義務付ける内容です。今後、欧州議会、EU 理事会での審議・採択を経て指令となる可能性があります。指令が成立すれば、EU の全加盟国は国内法でその内容を実施することが義務付けられます。EU でビジネスを展開する多くの日本企業が指令の対象となることが見込まれますので、指令案の今後の動向を注視することが必要です。

現状では、日本企業は人権尊重ガイドラインに沿った人権方針の策定や人権 DD の実施を義務付けられているわけではありません。あくまでも自発的に取り組むことが期待されており、いつ、どのようにして取り組むかは企業の経営判断の問題と言えます。とはいえ、人権尊重ガイドラインの公表で、日本企業に対する政府及び国際社会の期待は高まりました。人権を尊重する責任を確実に果たす企業であることは、経営者にとって投資家や株主の評価を高め、従業員を始めとするステークホルダーからも信頼を得られるというプラスの効果を期待できます。逆に、企業活動における人権への負の影響が顕在化した場合、経営にマイナスの効果が生じるリスクも勘案する必要があります。企業規模の大小を問わず、また、国境を超えたサプライチェーンを展開しているかどうかを問わず、あらゆる日本企業にとって、人権尊重ガイドラインに沿った取り組みを早急に実行することが経営課題として求められていると言えます。

### III 実務上の課題

日本企業が指導原則などの国際的な文書に沿って人権方針を策定し、人権 DD を実践する上で、人権尊重ガイドラインを有益な指針として参考することが期待されています。以下では、日本企業が人権方針の策定と人権 DD の実践に取り組む上で直面する実務上の課題と、それらに対して人権尊重ガイドラインから得られる示唆を指摘します。

#### ① 対象となる人権の範囲を決める

企業が尊重すべき人権とは、国際的な人権文書<sup>9</sup>で表明された人権、及び「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」<sup>10</sup>に挙げられた労働に関わる基本的権利を指します。具体的には、強制労働や児童労働の禁止、結社の自由、団体交渉権、雇用・職業における差別からの自由、人種・障がいの有無・宗教・社会的出

<sup>9</sup> 1948 年の世界人権宣言([https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b\\_001.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html))、これを条約化した「市民的及び政治的権利に関する国際規約」([https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c\\_001.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html))と「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」([https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b\\_001.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html))を指します。

<sup>10</sup> 以下を参照。[https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS\\_246572/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm)

身・性別・ジェンダーによる差別からの自由等について検討する必要があります。人権の保護が弱い国や地域のサプライヤー等では、特に強制労働や児童労働について注意が必要です。

## ② 人権への負の影響をどう見つけるか

人権への負の影響には、企業自身が引き起こしたり(cause)、または直接・間接に助長したり(contribute)する場合、第三者による負の影響であるが、自社の事業・製品・サービスと直接関係する(directly linked)場合、の3通りがあります。人権尊重ガイドラインはそれぞれについて具体例を挙げて説明しています。<sup>11</sup>

実際に生じた負の影響だけでなく、潜在的な負の影響も人権 DD の対象となります。負の影響を見つけるためには、ステークホルダー（取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・消費者、NGO、周辺住民、投資家・株主等）との対話や、後述⑥の苦情処理メカニズムが有用です。人権尊重ガイドラインはステークホルダーとの対話の進め方について、具体例を挙げながら紹介しています。<sup>12</sup>

## ③ 負の影響への対応における優先順位付け

特定された負の影響の全てに対応することは現実的ではありません。企業は、人権への負の影響の深刻度に基づいて対応の優先順位を決定します。負の影響の深刻度は負の影響の規模、範囲、救済の困難さという3つの基準により判断します。企業経営に与える影響の大きさではなく、人権への負の影響の大きさを基準としなければなりません。この点についても、人権尊重ガイドラインは具体的に説明しています。<sup>13</sup>

## ④ 自社の事業・製品・サービスと直接関係する場合の対応

自社が引き起こしたり、直接・間接に助長したりしていないが、第三者により自社の事業・製品・サービスと直接関係する負の影響が生じている場合、企業は負の影響そのものに対処することは困難ですが、負の影響を引き起こし、または助長している第三者に対して影響力を行使・強化したり、または支援することによって、負の影響の軽減に努めるべきです。一例として、サプライチェーンの上流の二次サプライヤーへの対応が挙げられます。この点は人権 DD を実践する上でも特に実務上の課題となります。人権尊重ガイドラインは実例を挙げながらこの場合の対処方法を説明しています。<sup>14</sup>

<sup>11</sup> 前掲注 1、9 ページ。

<sup>12</sup> 同前、14 ページ、17-18 ページ。

<sup>13</sup> 同前、20 ページ。

<sup>14</sup> 同前、21-22 ページ。

## ⑤ 対応措置としての取引停止

自社の事業・製品・サービスと直接関係する第三者による負の影響を軽減する手段としての取引停止について、人権尊重ガイドラインは慎重に考慮すべきとしています。当該第三者との取引停止によって自社と人権への負の影響の関連性は解消するものの、負の影響自体は解消せず、むしろより深刻になる可能性があるためです。負の影響が生じている場合、直ちにビジネス上の関係を停止するのではなく、まずは第三者との関係を維持しながら負の影響の軽減に努めるべきです。人権尊重ガイドラインは、そのための責任ある対応の仕方を具体的に説明しています。<sup>15</sup>

## ⑥ 苦情処理メカニズムの制度設計

人権への負の影響に関わる苦情に早急に対処し、被害者を直接に救済するため、企業は、企業とそのステークホルダーに関わる苦情の処理メカニズムを確立するか、または、業界団体などが設置する苦情処理メカニズムに参加するべきです。指導原則は苦情処理メカニズムが備えるべき 8 つの要件を挙げており、人権尊重ガイドラインはそれらについて解説しています。<sup>16</sup>

日本企業が人権方針を策定し、人権 DD を実践する上で、以上に代表される実務上の課題が存在します。人権尊重ガイドラインはこれらの課題に対処する上での有益な示唆を与えてくれます。とはいえ、企業の業態やサプライチェーンの構造・参加者、事業活動を展開する国・地域により、人権方針や人権 DD の内容は異なってきます。企業の実情に合わせて人権方針や人権 DD をテーラーメードすることが求められますが、人権尊重ガイドラインは総論としての指針を提供するに留まっています。具体的な人権方針の策定や人権 DD の実施に際しては、企業内の対話や、法律事務所など外部の専門家の専門知識を取り込みながら社内の仕組み作りを進めていくことになります。また、人権尊重ガイドラインによれば、経済産業省は、企業の実務担当者向けに、人権尊重の取り組み内容をより具体的かつ実務的に示すための資料を作成・公表することを予定しているとのことです。この資料が早期に公表されることを期待しています。

---

<sup>15</sup> 同前、22-23 ページ。

<sup>16</sup> 同前、30 ページ。

- 
- 
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願ひいたします。
  - 本ニュースレターの執筆者は、以下の通りです。  
弁護士 中川 淳司 ([junji.nakagawa@amt-law.com](mailto:junji.nakagawa@amt-law.com))  
弁護士 横井 傑 ([suguru.yokoi@amt-law.com](mailto:suguru.yokoi@amt-law.com))
  - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
  - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。

---

---

**アンダーソン・毛利・友常 法律事務所**

[www.amt-law.com](http://www.amt-law.com)