

西村あさひ法律事務所

ビジネスと人権：日本政府人権 DD ガイドライン 詳説(2)
— 人権尊重の意義、人権の範囲、人権尊重の取組にあたっての考え方 —

企業法務ニューズレター

2022 年 11 月 22 日号

監修者:

E-mail☒ [森田 多恵子](#)E-mail☒ [根本 剛史](#)

執筆者:

E-mail☒ [湯川 雄介](#)E-mail☒ [三島 隆人](#)

1. はじめに

前号に引き続き、本号においては、人権尊重の意義(1.2)、「人権」の範囲(2.1.2.1)及び人権尊重の取組にあたっての考え方(2.2)について解説します。

2. 人権尊重の意義(1.2)

本ガイドラインは、国連指導原則を参照しつつ、企業の規模、業種等に関係なく全ての企業が人権尊重責任を負うこと、企業による人権尊重の取組は企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を目的とするべきであるとしています¹(1.2 パラ 1、2)。

その上で、本ガイドラインは、企業が人権尊重責任を果たし続けることの結果として、企業価値の維持・向上に繋げることもできるとし(パラ 2)、人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動等のリスクの低減等による経営リスクの抑制(パラ 3)、人権侵害に関連する欧米等の法規制への対応の強化による法令対応の更なる強化・予見可能性の向上(パラ 4)、ブランドイメージの向上等による企業経営の視点からのプラスの影響の享受(パラ 5)等の結果においても意義を持つとしています。

上記に挙げられている各効用は、人権尊重責任を果たすことの「結果として」(パラ 2、5、6)、それらに「繋がる」(パラ 2、3、4、7)とされているものであり、**人権尊重の取組の目的は、あくまでも、人権への負の影響の防止・軽減・救済である**という点がポイントとなります。

3. 「人権」の範囲(2.1.2.1)

(1) 企業が尊重すべき「人権」

本ガイドラインにおいて企業が尊重すべき「人権」は、国際的に認められた人権を指し、少なくとも、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 ILO 宣言」に掲げられた基本的権利に関する原則が含まれるとされています(2.1.2.1 パラ 1)。

「国際的に認められた人権」の「例」として、本ガイドラインは、「強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別からの自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、性別・ジェンダーによる差別からの自由等」を挙げています(パラ 2)。

¹ 本ガイドラインの原案に対しては、「全体として、企業中心の視点に偏りがちであり...(中略)指導原則に沿って『人びとへのリスク抑制』、『持続可能な社会の構築』の視点を第一に記載すべきである」という旨の指摘がなされていました。そのような指摘を受けて、「企業による人権尊重の取組は、論ずるまでもなく、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を目的とするべきである。」という一文が新たに挿入されたものと推測されます([経済産業省『『責任ある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\(案\)』に係る意見募集の結果について』](#)11頁)。

上記例示には登場しないものの、尊重すべき人権の範囲に含まれる国際人権章典上の権利としては、例えば、以下の人権が挙げられます²：

- 契約を履行することができないことで拘禁されない権利(自由権規約 11 条)
- プライバシーについての権利(同 17 条)
- 思想、良心及び宗教の自由についての権利(同 18 条)
- 意見及び表現の自由についての権利(同 19 条)
- 戦争宣伝からの自由についての権利及び人種的、宗教的又は国民的憎悪の唱道からの自由についての権利(同 20 条)
- 集会の自由についての権利(同 21 条)
- 家族の保護についての権利及び婚姻についての権利(同 23 条)
- 児童の保護についての権利(同 24 条)
- 公務に参加する権利(同 25 条)
- 少数民族の権利(同 27 条)
- 社会保障(社会保険を含む)についての権利(社会権規約 9 条)
- 家庭生活についての権利(同 10 条)
- 文化的生活に参加する権利、科学の進歩による利益を享受する権利、著者及び発明家の物質的及び精神的な権利(同 15 条)

上記のように、**人権尊重についての企業の責任は、本ガイドラインに例示されたもののみならず、国際的に認められた「全ての」人権に適用される点には注意が必要です³。**

また、これらの人権への対応については優先順位を踏まえて対応する必要があります(2.2.4)、これは、各企業が「自らの状況等を踏まえて」適切な取組を検討する必要があるとされています(同パラ 4)。この優先順位付けについては、本ガイドライン 4.1.3 に記載があるように個別の状況を勘案して行う必要があるものです。例えば、本ガイドライン 2.1.2.1 は、人権の保護が弱い国・地域におけるサプライヤー等においては、強制労働者や児童労働等には「特に留意が必要」であり、優先的な対応をすることも考えられるとしていますが、あくまでも「一般論として」「考えられる」とされている点に注意する必要があります(パラ 2)。

(2) 法令遵守との関係

また、企業が各国の法令を遵守することは当然として、それだけでは、人権尊重責任を十分に果たしているといえるとは限らない旨の指摘がなされていることにも留意する必要があります(2.2.1 パラ 4)。本ガイドラインの脚注 28 が参照する国連指導原則 23 は、企業の責任について次のとおり定めています⁴。

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全て遵守し、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又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。

² 「人権尊重についての企業の責任—解釈の手引き—」([国際民商事法センター「人権尊重についての企業の責任—解釈の手引き—」](#)(以下「解釈の手引き」といいます。))付録 I が、国際人権章典及び「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に掲げられた基本的権利の一覧を示しています。

また、国際人権章典に掲げられた個々の権利とビジネスとの関係について網羅的に検討した文献として、下記の報告書が挙げられます。

[Castan Centre for Human Rights Law, Office of the High Commissioner for Human Rights, United Nations Global Compact, Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide, 2017](#)

³ 解釈の手引き「問 5 なぜ国際的に認められた人権の全てがビジネスに関係するのか？」

⁴ 国連指導原則 23([和訳版](#))

上記原則は、**各国の法令が定めている人権保障の水準が国際的に承認された人権の基準に達していない場合、企業は各国の法令を遵守するだけでは足りず、国際的に承認された人権の基準に則って事業を運営すべきである**旨を述べるものです⁵。また、企業の人権尊重責任は、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されています(国連指導原則 11 解説⁶)。これらは、主権国家体制の下において政治的権力が領域に固定されており、国ごとに人権保障の水準が異なることがビジネスと人権のガバナンス・ギャップの原因となっていることから⁷、そのようなギャップを適切に補うために設けられたものと考えられます。

したがって、人権を保障するための国内の法律や規則がない場所でも国際的に承認された人権の尊重責任があり、また、国内の法令が定めている人権の保障の水準が国際的に承認された人権の水準に達していない場合には、企業はこれよりも高い水準で事業を運営すべきと考えられており⁸、本ガイドラインにおいてもこれらの場合には、企業は国際的に認められた人権を「可能な限り最大限尊重する方法を追求する必要がある」としています(2.2.1 パラ 4)。

4. 人権尊重の取組にあたっての考え方(2.2)

人権尊重の取組にあたっての考え方(2.2)においては、企業が人権尊重責任を果たす上で留意すべきポイントが述べられています。これら各ポイントについての具体的な内容については次号以降において解説しますが、以下概観します。

(1) 経営陣によるコミットメントが極めて重要である(2.2.1)

本項目(2.2.1)においては、企業が人権尊重責任を十分に果たすためには全社的な関与が必要になることから、企業トップを含む経営陣が、人権尊重の取組を実施していくことについてコミットメント(約束)するとともに、積極的・主体的に継続して取り組むことが「極めて重要である」と強調されています。

このような経営陣のコミットメントの重要性は、人権尊重責任へのコミットメントにつき企業の最上層レベルによる承認が求められていること(国連指導原則 16)からもうかがえます。

(2) 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する(2.2.2)

本項目(2.2.2)においては、**人権への潜在的な負の影響は、「いかなる企業においても」「常に存在」**することを前提にそれらに取り組むことが重要であるとしています。前者は人権尊重責任が特定の事業領域に属する企業のみには適用されるものではないこと⁹、後者は人権 DD が継続的に行われるべきこと(国連指導原則 17(c)¹⁰)などとの関係でも重要な考え方です。

(3) 人権尊重の取組にはステークホルダーとの対話が重要である(2.2.3)

本項目(2.2.3)においては、人権 DD を含む人権尊重の取組全体にわたってステークホルダーとの対話が重要であるとしています。ステークホルダーとの「対話」とは、国際スタンダードでは「ステークホルダー・エンゲージメント」と表現され、「意思の疎通及び対話の持続的なプロセス」を指すものとされており(本ガイドライン脚注 22)、**双方向のコミュニケーションであるとともに、それを意味あるものにするためには全ての関係者が誠意をもって関わる必要がある**とされています¹¹。

⁵ 解釈の手引き「問 82 法令の遵守はどのように人権の尊重にかかわるのか？」参照。

⁶ 国連指導原則 11 解説(和訳版)

⁷ ジョン・ジェラルド・ラギー(東澤靖訳)『正しいビジネス:世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』(岩波書店、2014 年)261 頁

⁸ 前掲注 5

⁹ 解釈の手引き「問 5 なぜ国際的に認められた人権の全てがビジネスに関係するのか？」

¹⁰ 国連指導原則 17(c)(和訳版)

¹¹ OECD ガイダンス(和訳版)18-19 頁

(4) 優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要である(2.2.4)

本項目(2.2.4)においては、企業の各種リソースの制約等を踏まえると、全ての取組を直ちに行うことは困難であることに鑑み、まず、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべきであるとされています(国連指導原則 24 参照)。

その優先度の付け方については、本ガイドライン 4.1.3 等の考え方が存在しますが、本項目においても強調されているように、①人権尊重の取組の最終目標(すなわち本項目のパラ 1 に記載されている取組全体を行うこと)を認識しながら行うこと、②取組に唯一の正解はなく、各企業が自らの状況等を踏まえて適切な取組を検討する必要があること(本項目で挙げられている優先度の付け方についてもあくまでも「一例であり、必ずしも他の考え方を排斥するものではない」とされていることは¹²、このような考え方の表れの一つであると考えられます)とされています。

企業としては、「最も深刻な影響への取り組みが終われば、企業は、次に深刻な影響に向かうべきであり、その後は、自身の実際の及び潜在的な人権への影響すべてへの取り組みが終わるまで、それが続」き¹³、「もっとも深刻とみなされる問題に取り組むことは、企業によるデュー・ディリジェンス・プロセスを通じて特定された他の人権への影響に取り組む必要がないということの意味しない」¹⁴のであって、あくまでも継続的な取組の中での優先順位付けであるという点を認識することが重要です。

なお、「自らの状況等を踏まえ」る(パラ 4)こととの関係においては、負の影響に関する状況が時間とともに変化すること(国連指導原則 17(b)(c)等)も認識しつつ優先順位付けをする必要がある点に留意が必要であると考えられます。

(5) 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である(2.2.5)


本項目(2.2.5)においては、企業がビジネス上の関係先等と協力して人権尊重の取組を実施することが重要である旨が指摘されるとともに、具体的な取組の例が紹介されています(パラ 1、パラ 2)。

また、取引先に対し一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求した場合、下請法や独占禁止法に抵触する可能性があるという点を指摘し、下請適正取引等推進のためのガイドライン¹⁵を参照しています(パラ 3)¹⁶。

なお、企業間の協力の態様としては、取引先との取組のみならず、同じ業界・セクターに属する企業間の協働・連携も考えられますが、そのような場合であっても上記の競争法上の課題に留意する必要がある点は同様です¹⁷。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法又は現地法弁護士の適切なアドバイスを求めている必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ法律事務所 広報室 [E-mail](#) 

¹² 本ガイドライン脚注 39

¹³ 解釈の手引き「問 87 なぜこれが重要なのか」

¹⁴ 解釈の手引き「問 89 影響が深刻とはみなされないとは、何を意味するのか？」

¹⁵ [中小企業庁「下請適正取引等推進のためのガイドライン」](#)

¹⁶ 人権尊重の取組と競争法の関係については OECD ガイダンス(和訳版)53-54 頁も参考になります。

¹⁷ 同前