

【ビジネスと人権】

「ビジネスと人権」 ～人権尊重に向けて 企業が取り組むべき実務対応



大江橋法律事務所
弁護士
石田 明子

a-ishida@ohebashi.com

第1 はじめに

本年4月から5月にかけて、複数の大手衣料品メーカーが新疆ウイグル自治区産の綿を使用していたことに関し、使用継続の是非が報道で大きく取りざたされました^{注1}。また、同じく本年4月頃、国内大手食品会社が、新疆ウイグル自治区で生産されたトマトの使用を本年中に停止するというニュースが報道されました^{注2}。これらに共通する問題として、ウイグル人権問題への配慮が挙げられます。

このように、昨今、企業が人権問題をきっかけとして自社の商流等の見直しや検討を迫られる場面が着実に増加しています。本稿では、いわゆる「ビジネスと人権」をめぐる最新の国内外の状況及び求められる実務対応についてご説明いたします。

指導原則は、国家に対して人権を保護する義務を負わせつつ、企業も人権を尊重する責任を負う主体として行動することを求めています（指導原則11）^{注4}。ここでいう「企業」には、その事業内容や規模にかかわらず、およそすべての企業が含まれます。そして、企業は、自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長したりすることを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれらに対処するとともに、たとえ自身が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、製品又はサービスと直接関連する人権への負の影響を予防又は軽減するように努めることが求められています（指導原則13）。企業は、これらの人権尊重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され、これには、(1)人権方針の策定、(2)人権デューデリジェンスの実施、及び(3)人権侵害等からの救済メカニズムの構築が含まれます（指導原則15から22）。

第2 「ビジネスと人権」をめぐる 国内外の状況及び取り組みの 必要性

1 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」について

「ビジネスと人権」に関する議論を大きく前進させた出来事として、国連が2011年3月に「ビジネスと人権に関する指導原則」^{注3}（以下「指導原則」といいます。）を承認したことが挙げられます。指導原則は、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（1998年）や「OECD多国籍企業行動指針」（2011年）等、従来の企業と人権に関する国際文書を踏まえて策定されており、現在において、企業が「ビジネスと人権」に対して取り組む際の最も基本的かつ重要な国際基準であると理解されています。

2 諸外国の状況～進む規制のハードロー化等

指導原則の承認後、国連の作業部会が各国に対し、指導原則の実施に関する行動計画の作成を奨励したことから、欧州を

注1 「無印良品、新疆綿の取引継続 社長は質問に答えず」日本経済新聞 2021年4月14日
(<https://www.nikkei.com/article/DGXZQ0UC13ADF0T10C21A400000/>, 2021年5月23日最終閲覧)。

注2 「カゴメ、新疆産トマト使わず ウイグル人権問題に配慮」日本経済新聞 2021年4月13日
(<https://www.nikkei.com/article/DGXZQ0FD09AIM0Z00C21A400000/>, 2021年5月23日最終閲覧)。

注3 指導原則の日本語訳版は、国連広報センターのホームページ
(https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/, 2021年5月23日最終閲覧)からご覧いただけます。

注4 指導原則は、人権を保護する国家の義務（第一の柱）、人権を尊重する企業の責任（第二の柱）及び救済へのアクセス（第三の柱）の三本の柱から成りますが、本稿では、特に人権を尊重する企業の責任（第二の柱）に焦点を当てています。

筆頭に、各国において国別の行動計画 (National Action Plan on Business and Human Rights, 通称「NAP」) が策定されました。指導原則や各国のNAP自体には法的拘束力はありませんが、例えば、以下の国々では、これを超えて独自に「ビジネスと人権」に関する法規制を設け、企業に対して企業活動に伴い生じる各種人権侵害リスクへの対応やその開示等を法的に義務付けています注5。この他、EUでは、本年3月10日、企業に対し、バリューチェーンに対する人権デューデリジェンスの実施及び結果の公表を義務付ける立法イニシアティブレポートが議会で可決されており、「ビジネスと人権」のハードロー化が着実に進んでいます注6。

【諸外国の法規制の例 (施行順)】

国・名称(年)	概要
アメリカ(CA州) サプライチェーン透明法 (2012年)	対象となる企業に対し、サプライチェーンにおける奴隷労働や人身売買を防止するための取組みの実施・公開を義務付けている。
イギリス 現代奴隷法(2015年)	現代奴隷や人身取引等の防止のための取組みについて、対象となる企業に報告書の作成・公開を義務付けている。
フランス 企業注意義務法 (2017年)	対象となる企業に対し、事業活動に伴う人権侵害等に関するリスクの特定・防止を求めるとともに、報告書の作成・公開を義務付けている。
オランダ 児童労働 デューデリジェンス法 (2019年)	対象となる企業に対し、18歳未満の児童による労働を防止するデューデリジェンスを実施していることを宣言させ、一定の場合には行動計画の作成・実行を義務付けている。
オーストラリア 現代奴隷法(2019年)	現代奴隷や人身取引等の防止のための取組みについて、対象となる企業に報告書の提出を義務付けている。
ドイツ サプライチェーン法 (未施行*)	対象となる企業に対し、サプライチェーンに関する人権デューデリジェンス等の実施を義務付けている。

*本年3月3日にドイツ連邦政府が法案を閣議決定しており、2023年までに施行される見通しです。

また、上記の他、国連人権理事会の決議に基づき設置された政府間作業部会は、多国籍企業等の活動に伴う人権侵害を規制するための法的拘束力のある国際的枠組みを構築するべく、

企業に対して人権デューデリジェンスの実施等を求める旨の国際条約の策定に向けて議論を進めています注7。

さらに、諸外国では、サプライチェーンの下流での強制労働や児童労働を理由に、サプライチェーンの上流にある企業が訴訟を起こされる例注8も多数あり、常日頃からの「ビジネスと人権」に対する取組みの重要性が認識されています。

3 日本国内の状況～日本版NAPの策定

日本でも、2020年10月に『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)』(以下「日本版NAP」といいます。)注9が策定されました。日本版NAPは、指導原則が掲げた三本の柱(注4参照)に関する横断的事項として、労働(ディーセント・ワークの促進等)、子どもの権利の保護・促進、新しい技術の発展に伴う人権、消費者の権利・役割、法の下での平等(障害者、女性、性的指向・性自認等)及び外国人材の受入れ・共生を挙げています。さらに、これらを含めた人権の尊重に向けて、政府は、企業に対し、国内外のサプライチェーンにおける取組み及び指導原則に基づく人権デューデリジェンスの促進を求めています注10。

なお、この他、現時点において、日本国内で、欧州を筆頭とした諸外国のように、企業活動に伴い生じる各種人権侵害リスクへの対応やその開示を義務付ける法規制は存在しませんが、指導原則及び日本版NAPに基づき、企業が上記のような責任を果たすことが期待されている事実には変わりはありません。また、自民党の人権外交の在り方を検討するプロジェクトチームは、本年5月

注5 EU加盟国の法規制の概観に関しては、European Coalition for Corporate Justice (ECCJ) 作成の比較表 (<https://corporatejustice.org/publications/comparative-table-due-diligence-proposals-europe/>, 2021年5月23日最終閲覧)が参考になります。

注6 実際の指令の発効は2022年後半から2023年初頭とみられています。

注7 政府間作業部会は、2018年7月に条約のゼロ草案を発表した後、2020年8月に条約の第二次修正案を発表しており、現在も協議・検討が進められています。

注8 例えば、人身取引により労働者を確保しているタイの業者から調達した魚であることを知りながら、自社が生産するキャットフードの原材料に用いていたとして、同製品の消費者らが、2015年8月、スイスの大手食品会社に対し、アメリカのロサンゼルス連邦裁判所に集団代表訴訟を提起した例などがあります。

注9 日本版NAPは、外務省ホームページ「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)の策定について」(https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html, 2021年5月23日最終閲覧)よりご覧いただけます。

注10 日本版NAP・23頁。

14日、政府に対し、人権デューデリジェンスの構築支援の強化及び将来の法制化を含めた提言をとりまとめており、今後、日本国内でもハードロー化に向けての動きが進む可能性があります^{注)11}。

4 「ビジネスと人権」への取組みの必要性

上記のとおり、「ビジネスと人権」に対する関心は、諸外国に留まらず、日本国内でも日に日に高まっています。また、人権に関する問題は事業上常に何らかの形で潜在的に存在している以上、当該問題が報道やSNS等で予期せぬタイミングで発露・噴出し、レピュテーションの毀損や不買運動に直結する可能性は否定できません。実際、冒頭で言及した新疆ウイグル自治区の綿の継続使用の是非に関する一連の議論は、2020年3月、オーストラリア戦略政策研究所(ASPI)が、調査報告書において、複数の日本企業のサプライチェーンに新疆ウイグル自治区での強制労働に関与している企業が含まれている等と報告したことに端を発します。その後、国際人権活動を展開するNGOは、各企業に対し、それまでの人権尊重に関する取組みや今後の対応等に関する質問状を発送した後、これに対する各企業からの回答と合わせて、一連の経緯を公開しています。このような事態に対応するには、一時的かつ表面的な取組みではなく、真に人権尊重の精神に根差した継続的かつ深層的な取組みを実施することが必要です。

また、国連が2006年に発表した責任投資原則(PRI)に基づく投資家サイドからの要請という観点^{注)12}からも、常日頃から人権尊重に対する取組みを実施することの重要性が理解できます。

第3 人権尊重に向けて企業に求められる実務対応

注)11 「ジェノサイド条約、制裁法の検討を 自民人権外交PTが提言骨子案」産経新聞2021年5月14日
(<https://www.sankei.com/politics/news/210514/pli2105140032-n1.html>, 2021年5月23日最終閲覧)。

注)12 責任投資原則(PRI)及びESG投資をめぐる動向等に関しては、本ニュースレターの「ESGを巡る株主対応・コーポレートガバナンス」をご覧ください。

1 概論

企業は人権尊重に向けて実際に何をすべきでしょうか。先に述べたとおり、企業に求められる対応は、(1)人権方針の策定、(2)人権デューデリジェンスの実施及び(3)救済メカニズムの構築の3点に大別されます(指導原則15から22)。

2 人権方針の策定

指導原則は、企業に対し、人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、以下の要件を備えた方針の策定を求めています(指導原則16)。

【指導原則上の要件】

- ① 企業の最上級レベルで承認されていること。
- ② 社内及び／又は社外から関連する専門的助言を得ていること。
- ③ 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を明記していること。
- ④ 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にもむけて社内外にわたり知らされていること。
- ⑤ 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こと。

②にいう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変わり、信頼できるオンライン又は文書資料から広く認知された専門家との協議まで、様々な情報によることができるとされています(指導原則16・解説)。④の公開については、一般に自社ホームページで公開されることが多いですが、指導原則は、これに留まらず、企業が契約関係にある組織、投資家及び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等に対しては、人権方針の内容を積極的に伝えるよう求めています(指導原則16・解説)。契約関係にある取引先との関係では、契約締結に際して人権方針の存在及び内容を互いに通知し合うといった方法の他、後述のように契約

(例えば基本契約)自体にCSR条項を設け、当該条項の中で人権方針の存在を謳うといった方法も考えられます注)13。

人権方針については、大企業を中心に、既に多くの企業で策定・公開されています注)14。内容や構成は各企業の理念や事業内容等に応じて様々ですが、多くの人権方針で以下の項目が盛り込まれています。策定に際しては、取締役会の承認を経て、代表取締役社長等のトップ名義で公開されることが一般的です。

【人権方針の一般的な項目】

- ① 人権尊重に対する基本的な考え方
- ② 方針の適用範囲
- ③ 人権デューデリジェンスの実施
- ④ 適用法令の遵守
- ⑤ 救済システムの構築
- ⑥ 教育・研修の実施
- ⑦ 情報開示
- ⑧ ステークホルダー等との対話
- ⑨ 人権尊重に向けての推進体制(責任者や責任部署等)

3 人権デューデリジェンスの実施

(1) 基本ステップと留意点

企業は、自社の企業活動に関連する人権への負の影響を特定し、予防・軽減に向けてどのように対処するかを検討するとともに、対応の追跡調査も含めた情報発信を実施することが求められており、この一連の流れを「人権デューデリジェンス」と呼びます。指導原則が求める人権デューデリジェンスの基本ステップは、以下のとおりです。

注)13 後述する日弁連の「人権デューデリジェンスのためのガイドンス(手引)」(2015年1月)におけるCSRモデル条項例では、「1(本条項の目的)」において人権方針の存在に言及しています。

注)14 経団連が2020年10月13日に結果を公表した企業会員等を対象としたアンケート調査(回答数289)(注)16参照)では、人権尊重のための企業方針を策定している企業は65%〔「策定済み」「策定予定」「策定を検討」している企業も合わせると76%〕に上りました。

人権デューデリジェンスの基本ステップ

	指導原則の定め	主な取組みの例
人権への影響の特定・評価 (指導原則18)	<p>企業が関与する、実際の又は潜在的な人権への負の影響の性質を特定し、評価する。</p> <p>〈指導原則が求める事項〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 内部や独立した外部の人権専門家の知見を活用する。 ● 企業規模及び事業の性質や状況に合わせて、影響を受けるグループや関連ステークホルダーとの協議を組み込む。 	<ul style="list-style-type: none"> ● ステークホルダー及び問題となる人権の洗い出し ● 専門家やステークホルダー等との協議を踏まえた上での人権への負の影響の特定・分析・評価 等
人権に関する負の影響の予防・軽減 (指導原則19)	<p>影響評価の結果を、全関連部門や全社的プロセスに組み入れ、悪影響を予防し軽減するための適切な措置を取る。</p> <p>〈指導原則が求める事項〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 影響に対処する責任を、企業の然るべきレベルの担当者及び部門に割り当てる。 ● 影響に効果的に対処できるよう、意思決定、予算配分、監査の手続を設ける。 	<p>【教育・研修の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人権研修の実施 ● ダイバーシティに関する社内啓発活動の実施 等 <p>【社内環境／制度の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 各種社内制度(人事・評価・働き方等)の変更・改善 ● バリアフリー設備の導入 等 <p>【サプライチェーンの管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「サプライヤー行動規範」の策定 ● 持続可能な責任ある原料の調達 等

	指導原則の定め	主な取組みの例
 対応の実効性の追跡調査 (指導原則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。 〈指導原則が求める事項〉 ● 適切な質的指標、量的指標に基づく評価を実施する。 ● 影響を受けたステークホルダーを含む、社内外からの意見を活用する。	● 定期的な従業員／取引先アンケートの実施 ● 従業員の勤務状況／労働時間のモニタリング／労働組合との意見交換等
 情報発信と外部との コミュニケーション (指導原則21)	事業が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのように対処しているかを公表する。 〈指導原則が求める事項〉 ● 人権への影響を反映し、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情報提供を行う。 ● 人権への影響に対する企業の対処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る。 ● 影響を受けたステークホルダーや従業員、商取引上の機密へのリスクに配慮した形で情報を提供する。	● 人権報告書／サステナビリティ報告書等の作成・公開 ● 人権に関するリスクの評価結果に関する情報公開等

※外務省「ビジネスと人権とは? ビジネスと人権に関する指導原則」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100116940.pdf>, 2020年3月)7頁の図表、及び法務省人権擁護局＝公益財団法人人権教育啓発推進センター「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書(詳細版)」(<http://www.moj.go.jp/content/001346120.pdf>, 2020年3月)49頁の図表を元に作成。

企業が配慮すべき主要な人権の一例として、法務省は、労働者の人権(賃金の不足・未払、生活賃金／過剰・不当な労働時間／労働安全衛生／社会保障を受ける権利／パワハラ／セクハラ／マタハラ・パタハラ／介護ハラメント／強制労働／居住移転の自由／結社の自由／外国人労働者の権利／児童労働)、テクノロジー・AIに関する人権問題、プライバシー権、消費者の安全と知る権利、差別問題、性的マイノリティを含むジェンダー問題、表現の自由、先住民族・地域住民の権利、環境・気候変動に関する人権問題、知的財産権等を挙げています^{注)15}。このような人権リスクの特定・評価に関しては、指導原則が、内部や独立した外部の人権専門知識の知見を活用することを求めていること(指導原則18)からもわかるとおり、社内や取引先関係者らとの対話・協議に留まらず、事業により負の影響を受ける個人や地域社会が直接通報できる苦情処理メカニズム(後述⁴)からもたらされる情報や、同業他社や業界団体及び政府や政府関連機関の他、外部専門家から提供される情報に基づいた検討並びに協議も有用です^{注)16}。ここでは、国際人権法の観点からの人権リスクの特定・評価が求められるため、国際人権法の知識を有する外部専門家等との協同が有効です。

なお、従来の危機管理・コンプライアンスの文脈では、当該企業にとってどのようなリスクがあるかという観点から調査・検討がなされてきましたが、人権デューデリジェンスでは、当該企業にとってのリスクの存否ではなく、ステークホルダーの人権リスクの存否の観点からの検討が求められている点には留意が必要です。また、指導原則は、企業自身が積極的に人権への負の影響を及ぼした場合に限らず、企業が当該影響を「助長」する場合や、助長すら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等と直接的に繋がっている人権リスクを防止又は軽減するように求めています(指導原則13)。例えば、海外子会社が現地政府系企業と合弁会社を設立している一方、当該政府が市民の殺戮等の人権侵害に関与している場合、たとえ合弁事業の内容が人権侵害行為に関連しないものであったとしても、人権デューデリジェンスの観点からは、合弁会社の資金が人権侵

^{注)15} 法務省人権擁護局＝公益財団法人人権教育啓発推進センター「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書(詳細版)」(2021年3月)
 (<http://www.moj.go.jp/content/001346120.pdf>, 2021年5月23日最終閲覧)8頁以下。

^{注)16} 経団連「第2回企業行動憲章に関するアンケート調査結果－ウィズ・コロナにおける企業行動憲章の実践状況－」(2020年10月13日)
 (<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098.html>, 2021年5月23日最終閲覧)28頁参照。

害行為の資金源になっている可能性がある等として問題になることがあります。このように、人権デューデリジェンスは、従来の危機管理・コンプライアンスにおける調査スコープとは全く異なるものであるため、人権デューデリジェンスの実施に際しては、人権尊重の角度からの調査項目の練り直しが必要になります。

他方、指導原則は、直ちにすべての人権リスクに対応することが難しい場合、これに優先順位をつけて対応することを認めています(指導原則17・解説、同24)。優先順位をつける際には、他の人権リスクと相対的に比較して最も深刻な影響又は対応の遅れが是正を不可能とするような影響を最優先に取り上げるべきとされています(指導原則24)。

なお、デューデリジェンスというと、M&Aの際に実施されるデューデリジェンスが想起されることが多いかと思いますが、M&Aにおけるそれが基本的に単発であるのに対し、人権デューデリジェンスは、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わりうることを認識した上で、継続的に実施することが求められている点(指導原則17)には留意が必要です^{注17}。

(2) 人権デューデリジェンスの参考ガイダンス・事例集等

実際に人権デューデリジェンスの計画を立てるに際しては、各企業の事業内容等に応じた個別具体的な検討が必要不可欠ですが、人権デューデリジェンスの基本的な着眼点や手法を学ぶ上で参考となる資料の一部をご紹介します。

[人権デューデリジェンス一般]

- ① OECD「責任ある企業行動のためのOECDデューデリジェンス・ガイダンス」(2018年)

URL:

<https://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

※上記ガイダンスの他、鉱物、農業及び衣類・履物のサプライチェーンを対象とした分野別のガイダンス等も公表されています。

- ② 日弁連「人権デュー・デリジェンスのためのガイダンス(手引)」(2015年1月)

URL:

https://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2015/150107_2.html

※一般的なガイダンスに加え、サプライヤー契約にCSR条項(人権デューデリジェンスの実施に向けた協力義務等をサプライヤーに課す旨の条項)を盛り込むことを提案している点が特徴的です。

- ③ 国連開発計画「人権デュー・デリジェンスと新型コロナウイルス:企業向け 自社評価簡易チェックリスト」(2020年5月18日)

URL:

<https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/HRDD-COVID19-BHR.html>

[分野別]

- ④ ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク、外国人労働者弁護団及び外国人技能実習生問題弁護士連絡会「サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン(第1版)」(2020年8月)

URL:

<https://www.bhrlawyers.org/migrantworkers>

[事例集]

- ⑤ 経団連「第2回企業行動憲章に関するアンケート調査結果—ウィズ・コロナにおける企業行動憲章の実践状況—」(2020年10月13日)のうち、特に「(別冊3)『ビジネスと人権』に関する取り組み 事例集」

URL:

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098.html>

注17 なお、指導原則は、合併や買収を含む新たな事業又は取引関係の展開時は、人権リスクを増大又は軽減しうる機会であるとして、できるだけ早く人権デューデリジェンスを実施するべきであるとしています(指導原則17・解説)。

4 救済メカニズムの構築

本来、人権擁護の主体は国家ですが、指導原則は、企業が人権リスクを引き起こした場合や助長したことが明らかになる場合には、その是正に積極的に取り組むことを求めています（指導原則22）**注）18**。そして、その手段として、実効的な苦情処理メカニズムを個別に確立するか、又は集团的に確立した苦情処理メカニズムに参加することを求めています（指導原則29）。当該メカニズムは、以下の要件を備えたものである必要があります（指導原則31）。

【指導原則上の要件】

- ① 正当性があること（利用者から信頼されるものであること等）
- ② アクセスすることができること（ステークホルダーへの周知等）
- ③ 予測可能であること（利用者にとって苦情処理の内容が明確であること等）
- ④ 公平であること（情報源等への正当なアクセスの確保等）
- ⑤ 透明性があること（利害関係者への継続的かつ十分な情報提供等）
- ⑥ 権利に矛盾しないこと（国際人権への適合性）
- ⑦ 継続的学習の源となること（苦情処理のメカニズム改善に有用であること等）
- ⑧ エンゲージメント及び対話に基づくこと（ステークホルダーとの協議・対話に焦点をあてること等）

なお、一般的な内部通報制度とは異なり、ここでいう苦情処理メカニズムの利用者は、従業員といった企業内部の関係者に限らず、およそ企業活動にかかわる国内外のすべてのステークホルダー（例えば、顧客の他、取引先従業員や事業活動からの影響を被る地域住民等も含みます。）である必要があります。また、これらのステークホルダーを対象とした通報制度（ホットライン）がすでに設置されている場合であっても、上記の指導原則上の要件に沿ったものであるかについては、再度の確認が必要です**注）19**。

第4 おわりに

ここまで、指導原則に基づいて企業に求められる対応についてご紹介いたしました。前述のとおり、指導原則は、事業内容や規模にかかわらず、およそすべての企業に対して上記対応を求めています。また、本稿では主に人権デューデリジェンスを実施する側の企業の目線から各種対応を整理しましたが、当然ながら、ある日、取引先から同社の人権方針へのコミットメントを求められたり、人権デューデリジェンスへの協力を求められたりする可能性も往々にしてあります。これらの事態に適切に対処するためにも、やはりなるべく早期に人権尊重に向けた取組みを進める必要があるといえます。本稿が、そのような取組みのスタートの一助となれば幸いです。

以上

注）18 なお、日本版NAPも指導原則と同様、企業に対し、正当な手続を通じた救済を提供すること又はそれに協力することを求める旨表明していますが（日本版NAP・30頁参照）、日本政府として求める具体的な手法等について特段の言及はありません。

注）19 なお、救済メカニズムの構築に関しては、次のガイドラインも参考になります。責任ある企業行動及びサプライチェーン研究会「責任ある企業行動及びサプライチェーン推進のための対話救済ガイドライン（第1版）—企業と社会の建設的な対話、苦情処理・問題解決制度の強化及び救済アクセスの確保に向けて」（2019年12月）
（<https://www.bhrlawyers.org/erguidelines>, 2021年5月23日最終閲覧）。