【コンプライアンス、ESG】

政府ガイドラインを踏まえた人権デュー・ディリジェンスの実践

大江橋法律事務所 パートナー 弁護士／ニューヨーク州弁護士
澤井 俊之
▶PROFILE
sawai@ohebashi.com

第1 政府ガイドラインの意義と概要

1 ガイドライン策定の意義

2011年、国連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「国連指導原則」という）が全会一致で採択されたことを皮切りに、国際社会では、企業が人権尊重責任を負うことが自覚され、人権が尊重されるバリューチェーンの確立に向けて、規制と実務が相互に影響しあって進展してきました。一方、我が国においては、経済産業省の「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」での議論を経て、2022年9月13日、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・連絡会議より、「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「本ガイドライン」という）が公表されました。本ガイドラインはソフトローであり、法的拘束力はありませんが、日本政府が国際スタンダードを踏まえて、企業が人権尊重責任を果たすための具体的な方策を盛り込んだ初めての政府指針であり、今後の我が国の実務のスタンダードになると予想されます。法規範や法的義務ではないとしても、今や人権尊重は、単なる理念を超えて、政府主導の下で企業が組織的に体現するべき責任へと昇華され、したがってコンプライアンスの対象として捉えるべき事象になりつつあるといえます。

2 国連指導原則の意義

本ガイドラインが依拠する国連指導原則も法的拘束力を有しない勧告にとどまりますが、成立以来、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グローバルスタンダードとして確立しています。国連指導原則は、31の原則と各原則についてのコメンタリー部分から成り、①人権を保護する国家の義務（第一の柱・同原則1から10）、②人権を尊重する企業の責任（第二の柱・同原則11から24）、及び③救済へのアクセス（第三の柱・同原則25から31）の三本の柱から構成されています。このように、国家に対して人権を保護する義務を負わせつつ（同原則1）、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る点に重要な特徴があります（同原則11）。

そして、企業は、人権尊重責任（同原則13）を果たすために、その規模と置かれている状況に適した方針とプロセスを設けるべきであるとされ、具体的には、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」という）の実施、及び③人権への負の影響からの救済メカニズムの構築が求められています（同原則15から22）。また、これらの取組に当たっては、ステークホルダーとの継続的なエンゲージメントを重ねることも求められています（同原則16、18、20、21等）。

今日における企業が関連する人権侵害に対する社会的な関心の高まりや、その裏返しとしての無関心や不作為に伴う経営リスク注）1を踏まえれば、国連指導原則は、本ガイドラインとともに

注）1　本ガイドラインでは、企業が人権尊重への取組を行わない場合の経営リスクの例として、人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動、投資先としての評価の降格、投資候補先からの除外・投資引き揚げの検討対象化等のリスクが挙げられています（本ガイドライン1.2）。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

日本企業が事業活動を行う上で当然に遵守すべき規範として位置付けるべきであると考えられます。

3 本ガイドラインの概要

本ガイドラインは、日本で事業活動を行う全ての企業が、自社やグループ企業のみならず、サプライヤー等の人権尊重の取組に最大限努めるべきであるとして、人権尊重責任を果たすことを求めています（本ガイドライン1.3）。まず、本ガイドラインの対象企業は、日本で事業活動を行う「全ての企業」であって、「企業の規模、業種、活動状況、所有者、組織構成に関係なく」、個人事業主をも含む非常に幅広い概念です（本ガイドライン1.2、1.3）。また、本ガイドラインが求める人権尊重の取組の対象範囲は、「国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られない）」とし、「サプライチェーン」とは、「自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関係する「下流」を意味する」ものとされています。

そして、企業が尊重すべき「人権」とは国際的に認められた人権をいい、これには、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」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれるとしています（本ガイドライン2.1.2.1）。ただ、これはあくまでも主要な人権の一部にすぎず、これらの条約が国際人権の全てを網羅しているわけではないため、必要に応じ、その他の国際基準を参照し理解することが求められています注）2 注）3。

その上で、本ガイドラインは、国連指導原則にのっとり、企業に対し、その人権尊重責任を果たすため、ステークホルダー注）4との対話を重ねつつ、①人権方針の策定、②人権DDの実施、及び③人権への負の影響からの救済メカニズムの構築の実施をすることを求めています（同2.1）。このうち、①人権方針は、企業が、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント（約束）を企業の内外のステークホルダーに向けて明確に示すものであるとされ、一定の要件注）5を満たすことが求められています（同2.1.1、3、国連指導原則16）。また、③救済とは、人権への負の影響を軽減・回復すること、及び、そのためのプロセスを指し、これを可能にするため、企業は、一定の要件注）6を満たした苦情処理メカニズムを確立するか、又は、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することが求められています（本ガイドライン2.1.3、5.1、国連指導原則28～31）。そして、②人権DDの実施については次に述べます。

注）2　例えば、欧州委員会が2022年2月に発表した、「企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案」では、その別紙において、①国際人権協定上含まれる権利や禁止事項を例示列挙すると同時に、②それらの根拠となる国際人権条約等を列挙しており（Annex Part I）、「ビジネスと人権」において問題となりやすい国際人権を理解する上で参考になります。具体的には、①として、自由権規約1条に基づく土地の天然資源を処分し生活手段を奪われないという人々の権利侵害、世界人権宣言3条に基づく生命と安全に関する権利侵害、世界人権宣言に基づく拷問、残虐、非人道的又は品位を傷つける取扱いの禁止に対する違反等を挙げ、②として、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約及びILO中核的労働基準の他、拷問等禁止条約、人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、子どもの権利条約、障がい者権利条約等を挙げています。

注）3　これに限られるという趣旨ではありませんが、人権に関する主要な国際ルールやフレームワークに照らし、企業が配慮すべき主要な人権及び企業活動に関連する人権に関するリスクの例として、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）8～9頁参照。

注）4　「ステークホルダー」とは、企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者（個人又は集団）を指し、例えば、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者の他、市民団体等のNGO、業界団体、人権擁護者、周辺住民、先住民族、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられます（本ガイドライン2.1.2.3）。

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

注）6　①正当性、②利用可能性、③予測可能性、④公平性、⑤透明性、⑥権利適合性、⑦持続的な学習源、⑧対話に基づくこと。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

第2 人権DDの意義と留意点

人権DDとは、企業が、自社等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という一連の流れを指します。M&Aのデュー・ディリジェンスのような単発のプロセスではなく、事業状況の変化や新たな人権リスクの発生（新規顧客の獲得や既存顧客の状況の変化等の顧客関係の変化を含む）、内部のモニタリング部門や外部のステークホルダーからのフィードバック等に対応して継続的に実施されるプロセスです（本ガイドライン2.1.2）。そのため、人権DDを効果的に実装するためには、各社が既に備えているリスク・マネジメント・システムに組み込むことが望ましいといえます。

従来の危機管理・コンプライアンスに関する取組との最大の違いは、デュー・ディリジェンスの対象範囲と着眼点の差にあります。従来は、自社にとってどのようなリスクがあるかが検討の主軸であったのに対し、人権DDの場面では、ライツホルダーにとってどのような人権リスクがあるかといった観点からの検討が求められています。そして、ここでのライツホルダーは、自社の役職員に限らず、顧客、サプライヤーそして地域住民等、企業の事業活動に関連するおよそ全てのステークホルダーを指します。また、従来の危機管理・コンプライアンスの枠組みでは、法令違反の有無がそのまま企業責任の有無の判断基準として採用されることが多いといえますが、人権DDの場面では、たとえ各国の適用法令を遵守していたとしても、国際人権法の基準には達しないといった事態が生じ得るため、従来のコンプライアンスの枠組みにおいて既に検証済みである事項についても、さらに踏み込んだ検討・対応が求められる場面があります。本ガイドラインにおいても、ある国の法令やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合においては、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されています（本ガイドライン2.1.2.1、国連指導原則23）。さらに、人権への負の影響をどのように特定して対処するのかという人権DDのプロセス全体について、取引上の秘密保持義務に配慮しつつ、適切に説明・情報開示することも求められています（本ガイドライン4.4、国連指導原則21）。

第3 人権DDの実施手順

1 人権DDの全体像

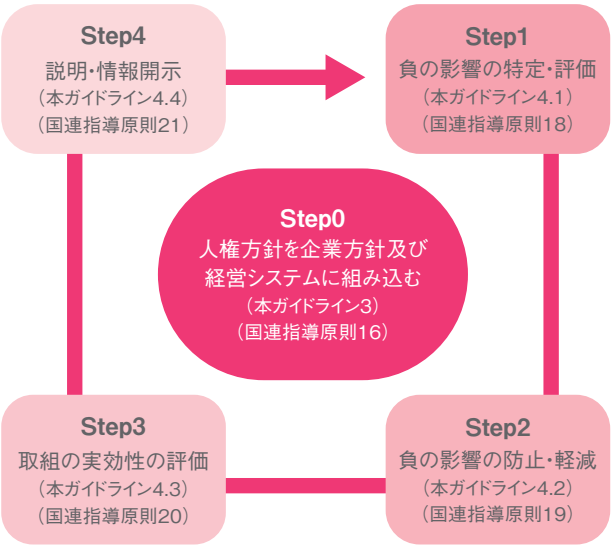
人権DDの実施手順として、本ガイドラインは、国連指導原則に基づき、図1（人権DDの実施手順）の4ステップを挙げています。これらの手順は、Step1から4までを一回実施すればそれで完結するという類のものではなく、「説明・情報開示」（Step4）の後は、再び「負の影響の特定・評価」（Step1）に戻り、プロセスの全てにおいてステークホルダーとの継続的な対話を重ねながら、サイクルを回し続けることが求められています注）7。具体的な実施手順については、本ガイドラインの他、OECD多国籍企業行動指針を実施するための実務的な手引書であるOECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct（2018）注）8（以下「OECDガイダンス」という）が、ステップごとに具体的な考慮事項を企業法務の現場目線で紹介しており、Q&Aも含めて詳細で実践的な内容に仕上がっているため、必要に応じて適宜参照することが望ましいといえます。

注）7　日本企業の取組事例を紹介するものとして、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）、外務省「「ビジネスと人権」に関する取組事例集～「ビジネスと人権の指導原則」に基づく取組の浸透・定着に向けて～」（2021年9月）、一般社団法人日本経済団体連合会「人権を尊重する経営のためのハンドブック」（2021年12月）等。

注）8　責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」として仮訳も公開されています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

【図1（人権DDの実施手順）】



（出典：OECDガイダンス21頁[注)9]の図と本ガイドラインの記載を基に筆者作成）

なお、OECDガイダンスは、本ガイドラインの上記4ステップと若干異なる手順の立て方を採用しており、図1の「負の影響の特定・評価」（Step1）の前段階として、「責任ある企業行動を企業方針及び経営システムに組み込む」というステップを設けています。人権DDの観点からすれば、当該ステップは、企業の各種の取組（従前から行われている従業員に対する差別・ハラスメント防止や英国現代奴隷法等に従った開示を含む）に人権尊重という視点による横串を指し、その取組を全社横断的・継続的に行うためのガバナンス体制の構築として機能するものといえます。そのため、本稿では、国連指導原則16の内容も踏まえ、人権DDの前提となるStep0として「人権方針を企業方針及び経営システムに組み込む」を措くこととします。以下では、それぞれの段階における留意点等を説明します[注)10]。

2 Step 0：人権方針を企業方針及び経営システムに組み込む

（1）人権方針の策定と各種企業方針・業務運営プロセスの見直し

人権方針の策定については、国連指導原則16や本ガイドライン3において要件や留意点が記載され、また国内でも先例が多く存在することから本稿では詳述は控えます。本稿で強調したいことは、人権方針については、策定するだけでなく、既存の雇用に関する各種規程や方針（ハラスメント・差別防止指針、人材戦略、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）に関する方針等）や責任ある調達に関する方針等の各種規程・指針が、当該人権方針の内容を具体的に反映したものとして整合しているかを改めて検証することの重要性です。その上で、可能な範囲で、各種ツールや業務マニュアル、内部報告、内部リスク管理のプロセス等の既存の業務システムや運営プロセスに、これらの指針に従って人権の視点を組み込んでいくことが必要です。また、人権方針で掲げた理念を実務に反映していくためには、企業の経営システムのみならず、サプライヤーその他のビジネス上の関係先とのエンゲージメント[注)11]の中にも組み込むことが求められます（OECDガイダンス22～24頁）。

（2）ガバナンス体制の構築

このように人権指針を経営システムに効果的に組み込むためには、適切なガバナンス体制を構築することが不可欠です。実際にどのようなガバナンス体制を敷き、部門間の整合をどのように図るかについては、予想される活動の性質、規模、直面する具体的なリスクの性質等、企業固有の特徴によって大きく左右されますが、一般的には、ハイレベルの意思決定を行う組織（例：取締

注）9　以下、OECDガイダンスの頁数を示す際には、日本語仮訳版の頁数を表すものとします。
注）10　OECDガイダンスは、人権DDのプロセスとして、「適切な場合是正措置を行う、又は是正のために協力する」というステップを別途設けていますが、本稿では、「負の影響の防止・軽減」（Step2）において併せて解説します。

注）11　人権DDの文脈において、「エンゲージメント」という言葉がよく用いられますが、これは、企業活動により影響を受ける特定のステークホルダーと企業との間での継続的な対話や連携のことをいいます（日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」（2022年7月）13頁）。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

役会及び経営上層部）、コンプライアンスの担当部署（例：法務、コンプライアンス、人事、環境管理及び現場の管理部署）、新規のビジネス上の関係先を決定する事業部署（例：購買、調達、販売の各担当部署等）、製品及び事業の開発や監督を担当する事業組織、製品やサービスの販売及びマーケティングの責任を負う事業ユニット等を含んだ、部門横断的なガバナンス体制を構築するべきであるとされています（OECDガイダンスQ16）注）12 注）13。具体的には、人権尊重やサステナビリティに関する事項を横断的に担う経営会議・サステナビリティ専門部署が、その統括の下で、各種の業務や機能（人事、コンプライアンス、調達等）ごとに、所管部署に責任を割り当てて人権尊重への取組を執行させ、人権方針の観点から各種執行状況を統一的に検証し、これらの取組状況を取りまとめて取締役会等に定期的に報告し、監督を受けるといった役割分担が考えられます。人権DDにおいては、業務や関連するステークホルダーごとに異なる予防軽減策・モニタリングを並行して行うことになることから、常に人権方針に立ち返って統一的に管理できるようなガバナンス体制を構築することが重要です。

3 Step 1：負の影響の特定・評価

「負の影響の特定・評価」とは、企業が関与している、又は関与し得る人権への負の影響を評価することであり（本ガイドライン4.1、国連指導原則18）、換言すれば、自社の事業のどこにどのような人権への負の影響を及ぼすリスクがあるかを広範囲に特定した後、それらのリスクの優先順位等を個別具体的に評価する過程を意味します。具体的には、①リスクが重大な事業領域を特定し、②負の影響の発生過程を特定し、③負の影響と企業との関わり合いを評価し、④主に深刻度により優先的に取り組む事項を特定していくことになります（本ガイドライン4.1.1）注）14。

(1)リスクが重大な事業領域の特定

まず、人権への負の影響が生じる可能性が高く、リスクが重大であると考えられる事業領域を特定することが効率的です（事業領域が限られた企業、特に小規模な企業は、この事業領域の特定を省略することも可能と考えられるとされています（本ガイドライン脚注48）。）。そして、この事業領域の特定に当たっては、セクターのリスク（そのセクターの特徴、活動、製品及び製造工程に起因するものとして、そのセクター内で世界的に広くみられるリスク）、製品・サービスのリスク（特定の製品・サービスの開発又は利用において使われる原材料等又は開発・製造工程に関連するリスク）、地域リスク（セクターのリスクをさらに高めると考えられる特定の国の状況）及び企業固有のリスクを考慮することが考えられます（OECDガイダンスQ20も参照）。

(2)各ステークホルダーにおける人権課題の特定・整理

次に、このようにリスクが重大であると特定した事業領域から、自社の事業内容・工程ごとに、どのようなステークホルダーの関与が想定されるかを調査し、ステークホルダーごとの潜在的な人権への負の影響を具体的に特定・整理していくことになります。例えば、①自社・グループ会社における労務に関する人権課題、②顧客との関係における人権課題、③サプライヤーを通じた人権課題、④事業を行っている工場等の周辺住民などと分類して整理することが考えられます。

注）12　より具体的なデュー・ディリジェンス実施に関連し得る部署及び職能の例に関しては、OECDガイダンス58～59頁の表5を参照。
注）13　なお、ここでいう人権DDを実施するためのガバナンス体制は、従来、役員や従業員の人権意識を高めることを目的として構成されてきた人権啓発推進体制とは異なるものです。
注）14　負の影響の特定・評価のための関連情報の収集方法としては、例えば、ステークホルダーとの対話（例:労働組合・労働者代表、NGO等との協議）、苦情処理メカニズムの利用や、現地取引先の調査（例:労働環境の現地調査、労働者・使用者等へのインタビュー）、書面調査（例:現地取引先に対する質問票の送付、契約書等の内部資料や公開情報の調査）、机上調査（その方法に関しては、OECDガイダンスQ21及び表6（文書資料リスト）を参照）が挙げられます（本ガイドライン4.1.2.3）。その他、ベンチマーク分析や外部有識者からの助言を得ることも考えられます。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

(3)負の影響と企業の関わり合いの評価

次に、企業が負の影響を、①「引き起こす」(原因となる)場合(Cause)、②「助長する」場合(Contribute)、そして③取引関係を通じて事業・製品・サービスと「直接関連する」(直接結びつく)場合(Directly link)のいずれに当たるかを評価します。「引き起こす」とは、企業の活動がそれだけで負の影響をもたらすのに十分である場合をいい、「助長する」とは、企業の活動が他の企業の活動と合わさって影響を引き起こす場合や、企業の活動が別の企業に負の影響を引き起こさせ、又は、別の企業が負の影響を引き起こすことを促進し又は動機付ける場合をいいます(OECDガイダンスQ29)。そして、「直接関連する」という場合の関連性の程度は、企業のサービスが、他の企業を介して、負の影響にどの程度影響しているかといった観点から定義されますが、「直接関連している」か否かを判断するに当たり、企業と他の企業が直接の契約関係にあることは決定的な要素ではないとされています(OECDガイダンスQ29、ガイドライン9頁脚注33)。

実務上、ここでいう「助長」と「直接関連」の区別は容易ではありませんが注)15、企業と人権への負の影響の関係性は変わり得るものであり、「直接関連」が「助長」に発展する可能性があるとされています。そのため、「助長」の範囲は広く捉えるとともに、「助長」と「直接関連」へのカテゴライズは流動的なものと理解しておくべきであると考えられます。

(4)優先順位付け

特定された負の影響の全てに直ちに対処することが困難な場合、優先度の高い課題から取り組むことが認められています(本ガイドライン4.1.3.1、OECDガイダンス28頁)。優先順位は、人権への負の影響の深刻度(人権への負の影響の規模、範囲、救済困難度という3つの基準を踏まえて判断する)によって判断する必要があり(本ガイドライン4.1.3.2)、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から対応することが求められます(国連指導原則24)。同等に深刻度の高い潜在的な負の影響が複数存在する場合には、蓋然性の高いものから対応することが合理的であるとされています(本ガイドライン4.1.3.1)。

そして、このような人権リスクの特定・評価の結果に基づき、優先的に対応すべき課題を特定するため、ステークホルダーごとの人権への負の影響が発生する可能性、自社の関わり合いの程度、発生時の深刻度等を軸にとった表を作り、人権リスクをマッピング(スコーピング)していくことも有用です。

なお、このようなスコーピングの結果は定期的に見直すことが求められている他、事業について重要な変更を行う場合や、事業環境の変化が生じ、又は予見されている場合には、新たな情報に基づいてスコーピングを更新することが求められています(OECDガイダンス25頁、本ガイドライン4.1.2.1)。事業における重要な変更の例としては、新たな国での事業又は調達、ビジネス上の関係の再構築又は新たな形態への参加(例えば、合併、買収、新規の顧客や市場)等が考えられます。

例えば、企業がサプライヤーから調達(原料、事務用品、情報システム、外部業務委託等)を行う場合も、そのサプライヤーにおいて過重労働や児童労働が行われている可能性があります。このようなサプライヤーを通じた人権課題を特定・評価するに際しては、新規取引の開始時において外部データを活用してネガティブ情報のスクリーニングを行うことの他、一定のサプライヤーについては、取引期間中においても人権リスクを検知するためにモニタリングを継続し、深刻な人権への負の影響を生じさせている可能性がないかを確認していくことになります。

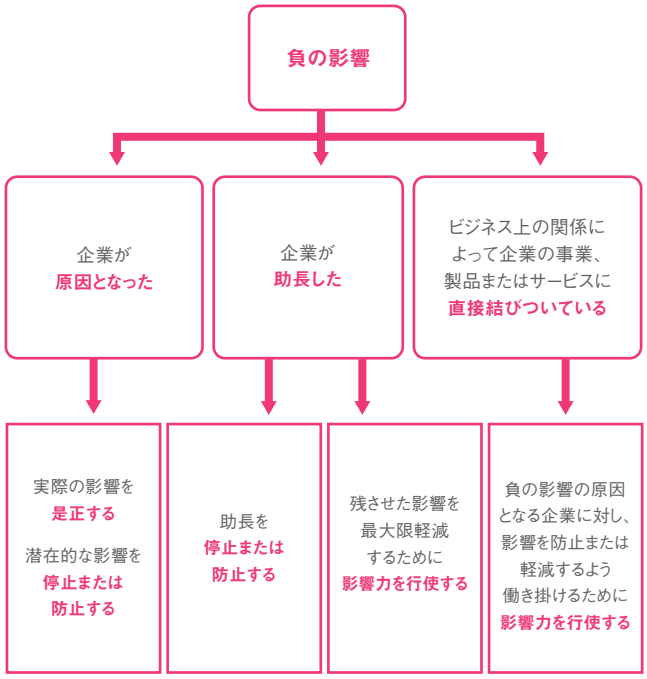
注)15　本ガイドラインQ13では、(1)他の企業に負の影響を引き起こさせた程度、又は、他の企業が負の影響を引き起こすことを促進し若しくは動機付けた程度(負の影響への寄与の大小)、(2)負の影響又はその可能性について知り得たか、知るべきであったかどうかの程度(予見可能性の度合い)、(3)負の影響を軽減し又はその発生リスクを減少させたかどうかの度合い、などの要素を総合的に考慮して判断するとされています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

4 Step 2：負の影響の防止・軽減

「負の影響の防止・軽減」の場面では、次の図2（負の影響への対処の方法）のとおり、企業が負の影響を①「引き起こしている」（原因となっている）場合と②「助長している」場合には、実際の影響を是正し、潜在的な影響を停止・防止することが求められます。②「助長」を停止してもなお負の影響が残存する場合は、影響を最大限軽減するよう、関係者に働きかけを行うなど、可能な限り自身の影響力（レバレッジ）を行使することになります。③取引関係を通じて事業やサービスと「直接関連している」（直接結びついている）場合には、状況に応じて、負の影響を引き起こし、又は助長している企業に対して影響力を行使し、若しくは、影響力がない場合には影響力を確保・強化し、又は、支援を行うことにより、その負の影響を防止・軽減するように努めることが求められます（国連指導原則22、本ガイドライン4.2.1）。

【図2（負の影響への対処の方法）】



（出典：OECDガイダンスQ30）

例えば、サプライヤーが人権への負の影響を引き起こしている場合、通常、企業は、そのサプライヤーを通じて人権への負の影響に「直接関連している」ため、そのサプライヤーに対して影響力を行使する等して、その負の影響を防止・軽減するように努めることが求められます。具体的には、調達や購買に関する方針・ガイドラインに国連指導原則等に基づく人権尊重のための取組を明記した上で、一定のサプライヤーに対して当該方針等を交付・周知してその理解と協力を求める、さらには、一定のサプライヤーとの契約書において人権尊重を盛り込んだ行動指針への遵守を規定し、契約上の義務とするといった対応も考えられます。そして、人権リスクが検知された場合は、発生事象や現在のサプライヤーの取組状況を確認し、人権への影響の深刻さや取引関係の性質などを考慮しながら、状況改善に向けた働きかけをすることが考えられます。

働きかけに際しては、基本的には、サプライヤーへの期待事項を伝達し、サプライヤーの姿勢や取組状況を把握しながら、改善を促すという継続的なエンゲージメントによって、人権尊重の重要性を相互に共有し、ともに協働していくという姿勢が重要となります。影響力行使の具体的な方法としては、改善計画の期限内の提出・実施の要求、上級管理職の働きかけや取引上のインセンティブ付与、業界団体による連携の取組や政府への働きかけ、研修・設備改善等の支援、取引停止等が考えられます（OECDガイドライン30～31頁）。

なお、本ガイドラインにおいて、取引停止については、人権への負の影響がさらに深刻になる可能性を踏まえ、負の影響の防止や軽減の試みが何度も失敗した場合、負の影響が解消不能な場合、改善する合理的な見込みがない場合等に「最後の手段」として検討され、適切と考えられる場合に限って実施されるべきであるとされています。取引停止と取引継続のいずれの場合も、人権への負の影響の深刻度については考慮されなければならず、一定の責任ある対応が期待されるとされています（本ガイドライン4.2.1.3）。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

5 Step 3：取組の実効性の評価

「取組の実効性の評価」では、企業は、上記Step1とStep2に効果的に対応してきたかどうかを評価し、当該結果に基づいて継続的な改善を進める必要があります（本ガイドライン4.3）。実効性の評価は、適切な質的及び量的な指標[注）16]を設定し、これらの指標に基づき行われるべきとされています（OECDガイダンスQ41、本ガイドライン4.3.1）。また、実効性の評価手続を関連する社内プロセス（内部監査やサプライヤー監査等）に組み込むとともに（本ガイドライン4.3.2）、このような追跡調査の結果得られたフィードバックをもとに、今後の人権DDのプロセス全体及び成果の改善につなげていく必要があります（OECDガイダンス32頁、本ガイドライン4.3.3）。

このような実効性評価を行うには広く情報を集める必要がありますが、その方法としては、各種の評価データ、苦情処理メカニズムから寄せられたデータ、そして社内外のステークホルダーの意見等を活用することが考えられます（OECDガイダンスQ42、本ガイドライン4.3.1）。苦情処理メカニズムについては、国連指導原則31や本ガイドライン5.1において要件や留意点が記載されており、本稿では詳述は控えますが、人権DDの取組から漏れてしまった人権課題を救い上げ、早期に対処することにより問題の深刻化を防ぐという点で貴重な情報源になり得ます。苦情処理メカニズムに加え、NGO等のステークホルダーと継続的な対話を行うことも、人権DDが効果的に運用できているか、不十分な点を改善できているか等を検証するための重要な手段であるといえます。

例えば、サプライヤーとの関係では、一定の頻度でネガティブ情報のスクリーニングを行う等により継続的なモニタリングを行い、必要に応じて、定期的にアンケート等を用いて人権への取組状況の調査を行い、改善計画を求めたサプライヤーについては改善計画に応じた改善状況の確認や支援を行うことも考えられます。

注）16　例えば、人権に関する社内外の研修の回数・参加者数、サプライヤーにおける人権問題の発生状況・対応状況、苦情処理メカニズムにおける相談件数・相談内容、サプライヤーにおける改善計画の件数・改善状況等が考えられます。

6 Step 4：説明・情報開示

「説明・情報開示」では、企業が講じた上記Step0からStep3の措置について説明・開示することが求められており、その頻度としては、1年に1回以上であることが望ましいとされています（本ガイドライン4.4.2）。

情報の内容や範囲は各企業の判断に委ねられていますが（本ガイドライン4.4）、企業が人権への負の影響の原因となったり助長したりしている場合には、当該影響を受けたライツホルダーがアクセスしやすい方法によって伝えるべきとされています。ここでいうアクセスの容易さは、物理的なアクセスの容易さだけではなく、理解しやすく、かつ意図された受け手が確実に情報を知り、有効に利用できるようなタイミング、書式、言語、場所で開示されることをも意味しています（OECDガイダンスQ46）。また、開示項目としては、人権DDに関する基本的な情報（例えば、人権方針を企業全体に定着させるために講じた措置、特定した重大リスク領域、特定した（優先した）重大な負の影響又はリスク）、優先順位付けの基準、リスクの防止・軽減のための対応に関する情報、実効性評価に関する情報）を開示することが何よりもまず重要です（本ガイドライン4.4.1.1）。これらの開示項目を検討するに当たっては、UN Guiding Principles Reporting Framework with implementation guidance（2015年）（「国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領」として日本語訳も公開されています）を参考にすることもできます。

また、「説明・情報開示」の場面においては、各企業のウェブサイトや各種報告書による公への情報発信が注目されやすいところですが、具体的な人権に対する影響を受けたライツホルダーに対しては、別途面談や対話の中で説明や情報開示を行うべきと

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

されています（OECDガイダンスQ46、本ガイドライン4.4.2）。具体的には、労務問題に関する取組内容を労働組合に共有したり、サプライチェーン上の人権課題に関する取組内容についてNGO等の市民社会と対話の場をもち、そこで取組内容を共有すること等が考えられます。

なお、個別の人権課題に対する具体的な取組内容は、商取引上の秘密保持義務の対象となっている情報や、ライツホルダーのプライバシー等に関するセンシティブ情報を含むことも多いため、特に公に対する情報開示に当たっては、これらの懸念事項に十分配慮することが求められます（OECDガイダンスQ47）。例えば、NGO等の市民社会との対話の中で人権課題への具体的な取組状況を説明する場面において、一部の情報開示ができないと判断する場合には、なぜ情報開示ができないのかといった根拠を具体的に説明できるようにするとともに、情報開示の方法や範囲を工夫して、懸念事項を尊重しながら可能な限りの情報伝達を行うことが期待されています（OECDガイダンスQ47）。

第4 最後に

人権尊重のための取組は日本企業にとって新たな課題であり、これまでのコンプライアンスとは異なるアプローチが必要となります。スモールスタートでも構いませんので、先進事例を参考に、どこまでフィージビリティがあるのかを見極めつつ、今後の目標と現状とのギャップ分析、目標達成までのロードマップ、モニタリングの対象となる指標を明確にし、これらを適切な媒体で開示することにより、人権尊重のための取組を真摯に行っているとの姿勢を示すことがまずは重要と考えられます。

以上

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。