

人権・同和問題啓発講演会（Web セミナー）  
（開催日：令和3年3月4日）  
（配信期間：令和3年3月10日～9月30日）

ビジネスと人権に関する行動計画と企業の課題

弁護士法人齊藤法律事務所  
弁護士 齊藤 誠 氏

## ビジネスと人権に関する行動計画と企業の課題

弁護士法人齊藤法律事務所

弁護士 齊藤 誠 氏

### 第1 はじめに

本日は、昨年（2021年）10月に日本政府から公表された「ビジネスと人権に関する行動計画」<sup>1</sup>（以下「行動計画」という。）について講演したい。

最初に、この「ビジネスと人権」、「行動計画」を理解するうえで前提となるCSR、ESG、あるいはSDGsといった基礎知識についてお話したい。

それと、私は、行動計画によって、企業が取り組むべき人権課題とその評価ポイントが明確化されたというところに重要な点があると思っているので、その点についてお話をしたい。これまでは企業の人権課題というと人権同和問題が中心となっていた。いま、機関投資家等が署名している国連責任投資原則（PRI・Principles for Responsible Investment）によって、企業における人権課題に対する取組状況が外部評価の対象となってきた。取組状況の情報というのは、開示しなければ評価されない。今まで環境（Environment）に関しては、どのようなものを開示しなければいけないか企業の間でも理解がかなり進んでいた。だが、人権というと、いったい何を開示すればいいのかというところがはっきりしていなかった。それがこの行動計画の策定によって明らかになったという点が重要と思っている。

### 第2 私が企業の社会的責任に取り組む背景

私は1990年に、マレーシアのサラワク州を訪問し、そこで熱帯雨林破壊の現場に出会った。そこで環境問題の背後にあるのは、村人たちの生活、これを守る住民の思いであり、これが人権の問題ということを知った。そこで、1991年に熱帯雨林保護法律家リーグを結成した。その後、1999年の国連グローバル・コンパクトの発表後、国連において「ビジネスと人権」という課題が大きく取り上げられ、私はその課題に触発され、2002年に、日本弁護士連合会において、初めて「ビジネスと人権」に関するシンポジウムを開催した。その後、企業の社会的責任と内部統制に関するプロジェクトチームを発足させ、「人権デュー・デリジェンスのためのガイダンス（手引）」の作成など資料4頁にあるようなかたちでの取り組みを行ってきた。

### 第3 ビジネスと人権に関する指導原則が成立した背景

#### 1 国連グローバル・コンパクト提唱（1999年）

2011年6月に、国連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」が採択された。この指導原則が採択された背景事情について解説したい。

1999年、国連グローバル・コンパクトが国連事務総長により提唱された。グローバル・コンパクトとは、企業が、人権・労働・環境・腐敗防止の10原則を守ることを宣言するという、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である。企業がこのグローバル・コンパクトの原則への支持を宣言し、この原則の実現を企業の行動の中で進めるといふところにある。このグローバル・コンパクトは、その後大きく発展し、2015年には世界の約160カ国、1万3000を超える団体が加入するまでに広がっていった。このグローバル・コンパクトの提唱により、その後は、企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility)すなわちCSRが企業の課題として言われるようになった。日本においてもCSRの動きが活発になり、経団連は2003年をCSR元年と呼んでいる。

## 2 2000年ミレニアム開発目標(MDGs)

グローバル・コンパクトの提唱と同時に、2000年の国連ミレニアム特別総会において、SDGsの前身となるミレニアム開発目標 Millennium Development Goals (MDGs) が採択されている。MDGsは、2015年に向けて貧困の克服などの具体的な数値を掲げた開発目標である。しかし、この目標を達成する道筋が描けていなかったため達成されなかった。SDGsは、2015年にこのMDGsの後継として、MDGsを実現する道筋を描くものとして発足している。

## 3 ビジネスと人権の指導原則の背景事情

ビジネスと人権の指導原則が採択された背景事情としては、以下のことがあげられる。グローバル・コンパクトの普及により、企業にとって、いわゆるこの「人権」という問題が非常に重要な課題となってきたということと、バイヤーとサプライヤー、それぞれによって公正なルール構築の必要性といったものも重要な課題となっている。また、30年ぐらい前は、途上国にとっては、国際労働基準は自国の水準としては高すぎて、とても守れないというような議論があったが、その後、途上国の産業は、グローバル企業のサプライヤーとなったことで、国際労働基準は、途上国にとっても利益となったという変化もある。一方、新興国のサプライヤーの人権問題として、ナイキの児童労働などが大きな問題となって顕在化したことがある。このような中で、ラギー教授が提唱した、「ラギー原則」によって、ビジネスと人権のルールが予測可能リスクとなった。この背景をもとに、国連人権理事会において、全会一致で「ビジネスと人権の指導原則」<sup>2</sup>が承認された。国際基準となってグローバルルール化したといえる。

## 第4 ビジネスと人権に関する指導原則

### 1 一般原則(三つの枠組み)

ビジネスと人権の指導原則で重要なのは三つの枠組みである(『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)』(<https://www.mofa.go.jp/files/100104121.pdf>) 9頁参照)。

枠組みの一つ目は、人権を擁護する国家の義務である。これは「擁護義務」という意味で「Protect」であるが、これに基づいて、今回の国別行動計画（National Action Plans）が作られている。枠組みの二つ目は、企業には人権を尊重する責任があるとされている。これは「責任」「尊重」という意味で、「Respect」であるが、企業には人権デュー・デリジェンスへの取組が要求されている。枠組みの三つ目は、「Remedy」であるが、効果的救済にアクセスできる被害者の権利があげられている。国に対しては、司法的救済と非司法的救済が求められている。国の非司法的救済の機能においては、日本にはまだないが、各国にある Human Rights Institute（国家人権機構）が大きな役割を果たしている。企業に対しては、国とは別に、苦情処理メカニズムの構築が要求されている。

指導原則の解説としては、日弁連の「人権デュー・デリジェンスのためのガイダンス(手引)」（[https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/opinion\\_150107\\_2.pdf](https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/opinion_150107_2.pdf)）がある。これは、日弁連のホームページからダウンロードできる。

## 2 「ビジネスと人権に関する指導原則」の根幹

ビジネスと人権に関する指導原則の根幹について説明したい。指導原則の「原則23」である。同原則では、企業は、どこで事業を行うにしても、適用されるべき法律をすべて遵守（comply）し、国際的に認められた人権を尊重（respect）するということが求められている。そして、また、その国の事業を行なっている国の法律やルールと、国際的に認められた人権や国際ルールが相反する要求に直面した場合には、国際的に認められた人権を尊重する方法を追求するということが求められているのである。もう一つ、ここが重要なのだが、どこで事業を行うにしても、重大な人権侵害を引き起こす、または助長するリスクを、法令遵守の問題（legal compliance issue）として扱うべきだと明確に述べられている。そして、この指導原則はすべての企業に適用されるとされているのである。

これまで、企業の社会的責任というのは、いわゆる Beyond Compliance、つまりコンプライアンスの上を超えるものだというような言い方をされてきた。それが、この指導原則によって、Legal Compliance Issues、すなわち Legal Compliance（リーガル コンプライアンス）そのものになった。まさに、ここにパラダイムの転換があると私は思っている。そういった意味では、これまでは企業の社会貢献活動という言葉方をしていた「企業の社会的責任」は、指導原則以後、まさに、事業活動ありようそのものとなったのである。これは、今、SDGs も企業活動そのものに求められているものといわれているが、まさに同様であるというように理解する必要がある。

## 第5 SDGs (Sustainable Development Goals)

SDGs は、Sustainable Development Goals の略称であり、2015年の国際連合本部での持続可能な開発サミットで採択された、17の目標と169のターゲットである。先ほどお話ししたように、MDGsの目標を達成する道筋を描いた行動計画となっている。このSDGsにお

いては、SDGsを実施しない企業には、「License to Operate」、つまり「操業許可」が下りないというような表現がある。このような目標が国際的に確認されたという根源には、1987年にブルントラント委員会において提起された「持続可能な開発（Sustainable Development）」の前提となっている、地球環境は有限なので、持続可能なかたちで企業が利益を追求しない限り、地球を破壊してしまう恐れがあるとされたことが原点になっていると思っている。アメリカインディアンの言葉で、「今ある資源は祖先から受け継いだものではない。未来の子供達から預かったものである。」とあるそうだが、まさに、未来の子供達に、今の社会を、資源を、状況を、そのまま受け継がせる、返すということが、持続可能性の根本精神であると私は思っている。

## 第6 PRIとESG

### 1 PRIとESG

もう一つ ESG という概念がある。これは最近のことではなく、2006年に、国連グローバル・コンパクトと国連環境計画・金融イニシアティブの共同宣言である国連責任投資原則（Principles for Responsible Investment）（PRI）により提唱されたものである。PRIは、機関投資家の意思決定プロセスに ESG（Environment（環境）、Social（社会）、Governance（企業統治））を、受託者責任の範囲内で反映させるというものである。ESG要素とは何かというと ESGのそれぞれにおける重要業績評価指標（Key Performance Indicator KPI）が指標（インデックス）となるものである。Environmentは環境に関する指標、Socialは社会に関する指標、Governanceはガバナンスに関する指標である。日本弁護士連合会は、「ESG関連リスク対応におけるガイダンスの手引」を発行している。これは本にもなっているのも、もしよければご参考にさせていただければと思う。

### 2 アセットオーナー（GPIF）PRI署名

2015年、国連総会においてSDGsが採択されるとともに、世界で最大規模のファンドを運用している日本の年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がこのPRIへ署名した。さらに、2016年には、企業年金連合会（PFA）もPRIへ署名している。これはどういうことかということ、このSDGsが採択された国連総会における安倍首相の発言が、この意義をしめしている。安倍首相は、その発言の中で、日本のSDGsアジェンダへの具体的な貢献策としてGPIFのPRI署名に言及しているのである。未来投資戦略2017においても、ESG要素が挙げられている。

### 3 スチュワードシップ・コード（金融庁・有識者検討会）

スチュワードシップ・コードでは、サステナビリティの考慮に基づく建設的な「目的を持った対話」、つまり、機関投資家と企業との間でESGに関するエンゲージメントが求められている。日本では、一般社団法人機関投資家協働対話フォーラムという法人がすでに発足

している。ここでは企業年金連合会など、いわゆる機関投資家7社が参加して活動されている。

#### 4 コーポレート・ガバナンス・コード（東京証券取引所）

コーポレート・ガバナンス・コードについても、「開示」の原則は、資料21頁にあるように「Comply or Explain」である。つまり、Complyは、原則が示されたうえで、その原則を実施することで、Explainは、この原則を実施しない場合には、その理由を説明しなければならないということである。これが開示方法の基本原則になっている。ガバナンス・コードでも、基本原則3ではESGの要素が取り上げられており、具体的に、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題、あとは女性の活用を含む社内の多様性の確保が挙げられている。

#### 第7 国際的な人権の課題への理解

「ビジネスと人権」が求めていることは、国際人権の尊重である。この国際的な人権の課題への理解に関して、「国際人権とは何か」についての理解が求められている。国際人権の具体的なものとしては、世界人権宣言、あるいは自由権規約、社会権規約、そういったものが挙げられている。しかし、それがいったいどのようなものかをわかりやすく、一番理解しやすいものが、SDGsである。SDGsは、国際的な人権条約の集大成であり、人間、地球、および環境のための将来への行動計画なのである。

あらゆる形態と側面の貧困を撲滅することが最大の地球規模の課題であって、それらの課題に取り組むことが、これは持続可能な開発のための必要不可欠な条件となっている。行動計画においても、「SDGsの実現と人権の保護・促進は相互に補強し合い、表裏一体の関係である」と表現されているところである。

「Basic Human Need」は、まさに「Basic Human Rights」と理解する必要があるだろう。

#### 第8 ビジネスと人権に関する行動計画とSDGs

今回ビジネスと人権に関する行動計画が作成されたのは、SDGsと関連している。持続可能な開発目標(SDGs)の実施指針の中においては、ビジネスと人権の観点に基づく取り組み、やESG投資が挙げられている。この実施指針を達成するための具体的な施策の中に、ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定が閣議決定されている。この閣議決定に基づいて作られたものが今回の行動計画というようにご理解いただければと思う。この行動計画の背景としては、先ほど申しあげたように、ISO26000、あるいは指導原則というCSR関連規範・規格の普及がある。そしてもう一つは、2013年のバングラディッシュのラナ・プラザにおける縫製工場の崩落事件である。この事件では、死者が1,138人、負傷者が2,500人以上という大きな被害を出した。この工場は、有名なアパレルの大きな縫製工場だった。ここで、強制的な労働が行われ、鍵をかけられた状態で労働者が働かされていた。この事故に

より、さらなる大きな非難が高まったことも背景にある。また、紛争鉱物規制などサプライチェーンの CSR 関連規制の導入や強化もある。それから非財務情報開示の国際的な流れがある。日本でも、日本版スチュワードシップコード・コーポレートガバナンスコードの導入によって、「責任ある投資」の要請が高まっている。こういった中で、日本政府が行動計画を作成したのである。

## 第9 指導原則後の非財務情報の開示の流れ

指導原則後の非財務情報の開示の流れとしては、資料 27 頁にあるように、2012 年にカリフォルニア州サプライチェーン透明化法が発効され、2013 年に米国紛争鉱物規制が開始、そして 2015 年には英国の現代奴隷法採択がされている。英国法関係では、オーストラリアにも現代奴隷法が制定されている。2017 年には、フランスが人権デュー・デリジェンス法、2020 年には、オランダで児童労働のデュー・デリジェンス法が制定された。これらは、みな情報の開示を義務付けているのである。行為規制ではなく、企業自らが、これらの課題を実施しているかを開示する **Comply or Explain** である。それがまさにこの情報開示の基本的な流れの方向性である。こういったもので企業が人権を守る方向に間接的に導こうとしているのである。

## 第10 投資・金融部門におけるサステナビリティ

投資・金融部門においては、エクエーター（赤道）原則、それから日本も支持した 2017 年のポジティブ・インパクト金融原則、そして 2019 年の責任銀行原則がある。EU では、金融サービス部門におけるサステナビリティ関連開示規則（SFDR）が、この 2021 年 3 月 10 日から適用になっている。この開示ルールとしては、サステナビリティに有害な影響を与える事象についての会社レベルの開示と、あとは金融商品レベルの開示、そのほかの開示がある。開示に必要となるサステナビリティに対して主要で有害なインディケーターについての開示を求められている。今後、金融としては、日本の銀行がヨーロッパで活動するうえで、当然こういった開示が求められるという流れになってくるだろう。

## 第11 ビジネスと人権に関する行動計画（National Action Plans）NAP

### 1 ビジネスと人権の行動計画が策定されるまで

こういった背景の中で、今回策定されたビジネスと人権に関する行動計画とはどのようなものかについてお話したい。行動計画についての説明を行うにあたり、この行動計画の策定に関わったところを見ていきたい。日本政府が公表した『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）』（以下「行動計画」という。）32 頁の別添 1 「ビジネスと人権に関する行動計画に係る諮問委員会」構成員、行動計画 33 頁「ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会」構成員を見ていただきたい。作業部会の構成員には、関係省庁側として内閣官房、内閣府、警察庁、金融庁、消費者庁と各省庁の名前が挙げられている。そして、ステ

ークホルダーとして、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、連合、中小企業同友会、第一生命、日弁連、ILO 駐日事務所、経団連、それから市民社会が参画している。行動計画の策定にあたっては、最初に、ベースラインスタディ（現状把握調査）が行われた。つまり企業に関する人権に関わるわが国の法制度や施策についての現状整理と政府として取り組む措置についての検討が行われた。これは、外務省のホームページに「ビジネスと人権に関するベースラインスタディ報告書」としてまとめられて公表されている。次に、それに基づいて、諮問委員会と作業部会を設置し、具体的に行動計画をどう作るかを検討していった。特に作業部会は何回も開催され、行動計画に盛り込む優先分野を特定し行動計画を策定した。このすべての過程、ベースラインスタディ、作業部会、それから諮問委員会においてステークホルダーが参画している。このステークホルダーの参画に応じて、このステークホルダー側の参加者全員、経団連、連合、日弁連、市民社会、中小企業などが、この作業に並行して懇談会を持った。その中で、この懇談会メンバー全員が合意した提言を2回出している。最終的にパブリックコメントを求め、今回の行動計画の策定に至った。

## 2 行動計画の構成

行動計画の構成は以下の通りである。

第1章 「行動計画ができるまで」

第2章 「行動計画」

第3章 「政府から企業への期待表明」

第4章 「行動計画の実施・見直しに関する枠組み」

## 3 行動計画第1章 「行動計画ができるまで」（背景および作業プロセス）

### (1) 第1章1項 はじめに

「ビジネスと人権」に関する国際的な要請と行動計画の策定の必要性  
行動計画ができた背景について私がこれまで述べてきた内容が書かれている。

### (2) 第1章2項 行動計画の位置付け

「指導原則」等の国際文書及びSDGsとの関係  
SDGsとこの国際文書である指導原則がどのように関係しているのか、SDGsとビジネスと人権は、表裏一体の関係にあるということが述べられている。

### (3) 第1章3項 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの

行動計画の策定と実施を通じて目指すものとしては、①国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進、②「ビジネスと人権」関連施策に係る一貫性の確保、③日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上、④SDGsの達成への貢献が挙げられている。

### (4) 第1章4項 「行動計画の策定プロセス」

先ほどお話しした行動計画の策定プロセスである、現状把握調査としてのベースラインスタディ、そして作業部会、諮問委員会のパブリックコメントなどの行動計画の策定

のプロセスが挙げられている。

#### 4 行動計画第2章 「行動計画」

##### (1) 第2章1項 「行動計画の基本的な考え方」

行動計画の基本的な考え方として、行動計画の策定にあたって特に重要と考える優先分野があげられている。優先分野として次の5つの取り組みがあげられている。

第1の優先分野として取り上げられているのは「法令、政策の一貫性を確保すること」である。つまり、省庁間の中では同じような課題、取り組みがあるが、省庁ごとに違う取り組みを行うのではなく、関係省庁の連携を強化することで、同じような取組についてはすべてが一貫した取組として、この「ビジネスと人権」の政策を実現していくということが求められている。

第2の優先分野として取り上げられているのは、「理解の促進」である。率直に言って、「ビジネスと人権」に関する理解というのは、日本ではまだまだ不十分である。特に中小企業では、まだ取り組むまでに至っていない。そういった意味で、まず理解を進めるということが挙げられている。この点では、必要な情報に企業がアクセスできる環境整備がある。これは、ビジネスの指導原則、行動計画がどのような内容なのかということについて、簡単に理解できるようなポータルサイトやパンフレット等を作成する方向に進んでいる。

第3の優先分野として取り上げられているのは、「社会全体としての人権に関する理解促進・意識向上」である。これは、人権教育を通じて、単に企業だけが行うのではなく、社会全体でこの人権の理解と意識を広めていくことが必要とされているのである。

第4に優先分野として取り上げられている重要なキーワードが、「サプライチェーン」である。指導原則の課題の中で一番重要な点は、企業自身がこの人権課題に取り組むだけではなく、その先のサプライチェーン、つまり第一次下請けや、あるいはOEMで製造しているところ、あるいはさらにその下請け等、そういったところで人権侵害が起きているかどうかも含めて企業の責任であるということである。これが指導原則の非常に重要な点である。そういう点から、サプライチェーンという課題が挙げられている。どのように進めるかということについては、後ほどお話しする。

第5の優先分野として取り上げられているのは、「救済措置」である。

先ほど申しあげたように、救済措置に関しては、国としては司法的救済と非司法的救済があり、現在存在する国の救済の枠組みがあげられている。

##### (2) 第2章2項 分野別行動計画

###### ア 横断的事項

この行動計画の元となっているビジネスと人権の指導原則には、先ほど述べたように、国家の義務、企業の責任、救済へのアクセスという3つの柱があり、この3つの柱に応じた行動計画となっている。

この行動計画の前提として、まず横断的事項として以下の6つの事項があげられている(行動計画10頁以降)。そして、それぞれについて、「既存の制度とこれまでの取組」と「今後行っていく具体的な措置」についてその内容とそれぞれについての担当省庁が明記されているのである。

①「労働」(ディーセント・ワークの促進等)

ディーセント・ワークとは、生活できる、あるいは生活しやすい労働のことである。単に労働基準法を守っているという内容以上のことが含まれている。

②「子どもの権利の保護・促進」

③「新しい技術の発展に伴う人権」

④「消費者の権利、役割」

⑤「法の下での平等」

法の下での平等の具体例としては、障害者、女性、性的指向、性自認等などが挙げられている。

⑥「外国人材の受入れ・共生」

これに関しては、外国人技能実習生等の問題がある。

イ 人権を保障する国家の義務に関する取組

先ほどの3本柱の一つ目の柱である国家の義務に応じた課題として、行動計画では、4つの課題があげられており、それぞれについて既存の制度・これまでの取組と今後行っていく具体的な措置があげられている。そして、今後行っていく具体的な措置については、それぞれについての担当省庁があげられている。

①「公共調達」

公共調達は、企業の調達の分野の中ではかなりのパーセントを占めている。ビジネスと人権が公共調達の基準になることにより、「ビジネスと人権」を企業への実施を広めていくという仕組みを提起している。

②「開発協力・開発金融」

開発協力は、海外のODA等での課題、開発金融でいうと、アジア開発銀行の中での日本の役割がある。

③「国際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡大」

例えば、いろいろな国際条約、あるいは経済協定といったところでの「ビジネスと人権」が進められるようなテーマを入れて取り組んでいく必要がある。TPPにも「ビジネスと人権」の条項が入っている。

④「人権教育・啓発」

これで、先の優先分野にあげられている社会全体としての人権に関する理解促進・意識向上を図っていくのである。

ウ 人権を尊重する企業の責任を促すための政府の取組

指導原則の二つ目の柱である人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取り

組みである。政府から企業へ、企業の人権を尊重する責任を促すための政策である。この政策としては次の 2 つがあげられている。①国内外のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・デリジェンスの促進への取組と②中小企業における「ビジネスと人権」への取り組みに対する支援である。

サプライチェーンの問題については、日弁連が作成したパンフレット「人権デュー・デリジェンスのための手引き<sup>3</sup>」の 31 頁に記載している。サプライチェーンが及ぼす影響と当事者の有する影響力（レバレッジ）との相関関係、人権そのもののリスクについて、どこまで、どのようなものを対象とするかという「バウンダリー」をどのように考えるかが重要である。取り上げられる問題としては、先ほどの各国の法律の中で取り上げられているように、強制労働、あるいは児童労働などが挙げられるのである。例えば、強制労働といっても、なかなかびんと来ない方もいると思うが、日本では、外国人技能実習生が、一旦決まった実習先を変更することができない、借金を作らせてそこで働かざるを得なくさせられる、あるいは、パスポートを取り上げられるといったことも奴隷労働の一つの例として挙げられる。これはアメリカの国務省においても指摘されているところである。児童労働では、特に日本は原材料をアジアから取り寄せるので、その取り寄せる現場において児童労働が発生しているかどうか大きな課題になっている。そういった意味でのサプライチェーンにおける取組と、各企業が人権デュー・デリジェンスをどのように促進していくかということが課題として挙げられている。

中小企業に対しては、中小企業は規模も小さく、そういった意味では「ビジネスと人権」に取り組むことは、大変重たい課題となる。それに対しては、中小企業がどのように取り組む必要があるかについては政府として支援を行うべきだということが挙げられている。

#### エ 救済へのアクセスに関する取組

指導原則の三つ目の取組である救済へのアクセスへの取組である。

国の司法的救済及び非司法的救済についての既存の制度とこれまでの取組が挙げられている。今後行っていく具体的な措置についての担当省庁が挙げられている。

#### オ その他の取組

そのほかの取り組みとして、途上国における法制度整備支援と、質の高いインフラの推進があり、今後行っていく具体的な措置とその担当省庁が挙げられている。

この「質の高い」とは、人権、あるいは住民の生活といったものを守ることを指す。そういう意味でのインフラの支援ということになる。

### 5 行動計画第 3 章 「政府から企業への期待表明」

この期待表明には、企業の人権デュー・デリジェンスにおける三つの要素（①人権方針の策定、②人権デュー・デリジェンスの実施、③救済メカニズムの構築）が挙げられている。

## 6 行動計画第4章 「行動計画の実施・見直しに関する枠組み」

この行動計画は、5年計画として策定されているが、3年後を目途に取り組み状況について意見交換を行い、4年後に改定作業に着手し、5年後に新しい改定版を作るということになっている。その改定版を作るうえで、いわゆる関係省庁だけが進めるのではなく、先ほど挙げた、経団連、連合、日弁連、市民社会、そして中小企業というステークホルダーが一緒になって、継続的な対話の仕組みを作るとされている。だから、まさにこの行動計画は、国が一方的に定めるというかたちではなく、いわゆるステークホルダーが一緒になって取り組むというものになっているのである。

## 第12 企業にとって行動計画とは

### 1 企業における新しい人権の課題

最初にお話したが、これまで日本の企業にとって人権とは、いわゆる差別問題であった。そういった意味では、なかなか人権といっても、企業にとってみれば差し迫った課題ではなかった。そこで、この行動計画の分野別行動計画において横断的事項としてあげられた6つの事項である、労働、子供の権利、新しい技術と人権、消費者の権利、法の下での平等、外国人材の受け入れ、これらは、企業におけるビジネスに関わる人権課題を提示しているものである。この行動計画の策定により、今後どういうかたちで影響してくるのかであるが、この行動計画は、日本の現状での「ビジネスと人権」に関わる法制度を網羅して、その取り組みや課題を整理したという意義が私は非常に重要だと思う。このことは直接企業に関わってくる。なぜかという、こうしたことは企業における「ビジネス・人権」に関する最低ラインとしての基本的な指針・指標、つまり **Basic Index** という意味合いを持つと思われるからである。反面から言えば、企業は、この横断的事項としてあげられた6つの課題を指針・指標 (**Index**) として、自己の企業活動について人権デュー・デリジェンスを行う必要があるのである。

### 2 ESGと行動計画との関係

ESGのS (**Social**) の要素というのは、なかなか日本では何をやればいいのかわからないことから、Eの **Environment** に対して、具体的な指標が出ているものに関してどのように取り組めばいいかわからないというような実情だった。しかし今後は、この「ビジネスと人権」の行動計画が発表され、かつ横断的事項が整理されたので、ビジネスにとって、この横断的事項が一つの目安となる。例えば、開示事実についても、この横断的事項の中で、自分がどういう取り組みをやっているか、現在の法制ではどうなっているか、それから今後やるべきことは何かということが、課題として整理されたので参考にしやすい。網羅されている法制度に関して、自己のビジネスにとって基本活動がチェックできる重要なポイントが提示されたとなるわけである。そういう意味で、今後、企業は、自社・子会社ともにこの **Index** に基づく整理、その開示、ESGの **Social** な課題にまず取り組み、この行動計画の横断的事項

を最低ラインの基本的事項としてデュー・デリジェンスをすることが必要である。それからサプライチェーンに関しては、横断的事項を最低ラインの基本事項の指針として、影響を及ぼす可能性があるかどうか、デュー・デリジェンスをしっかりと行い、さらに、企業はこのデュー・デリジェンスの結果を、非財務情報として開示する。そして、機関投資家はこの開示された非財務情報についても、行動計画の横断的事項が最低ラインとしての評価ポイントとなる。まさに、日本におけるいわゆる ESG の S の要素のデュー・デリジェンスの評価の一つの基準となる。そういう意味では、横断的事項は、企業における「ビジネスと人権」に関する最低ラインとしての基本的な指針・指標となるものである。

### 3 行動計画と企業のこれからの課題

一つには、行動計画によって、日本のビジネスにおいて人権におけるルールが構築されたと言っても過言ではない。今後、この行動計画の横断的事項を一つの指針として、企業はデュー・デリジェンスを行い、チェックし、開示するということが大切である。さらに、サプライチェーンについてもどれだけの影響力を及ぼすか同様にを行うべきである。これは企業にとっての判断によるため、一概にそれが正しい・悪いということではないが、例えば一次下請けなどはもちろんのこと、OEM で自分の製品の名前を冠したところでのサプライチェーン企業、それから、いわゆる直接的な原料を収集する海外や日本の企業等そういったところは、やはり直に影響を受ける場所であるため、そういったところでのサプライチェーンのデュー・デリジェンスが今後大きな課題になってくる。

もう一つ大事なことは、指導原則は、現在の法律を守っていればよしとは言っていない。あくまでも「行動計画を超える課題」、つまり尊重すべきは国際人権の基準でなければならないということである。先ほどの指導原則 23 でも、ルールを超える場合、日本の法律ルールと国際基準とが相反する場合は多々ある。この場合には、国際人権の基準を尊重すべきであるということを目指している。何をすべきかということでは、SDGs が国際人権の中身であるということからすれば、SDGs がそのべきこととなるのである。SDGs を実現しようという企業は、かなり大きく広がってきている。それは、このビジネスと指導原則からすれば、国際基準の実施という意味で、適合した行動だというように理解すべきである。今、日本の企業が行っている SDGs への取り組みは、この国際人権の指導原則で定義されている国際人権への取り組みということである。企業は、そういう意識でぜひ今後とも取り組んでほしい。ぜひ SDGs の位置づけを指導原則との関係で持ってほしい。

あともう一つは、救済措置（Grievance Mechanism）である。これは、苦情処理も含まれる。例えば BtoC として消費者との関係でいけば、消費者の意見や苦情をどう実現するかということである。今後そういった救済措置の確立が求められるだろう。今、ESG の S の課題を申しあげたが、もう一つは、ESG の G（ガバナンス）の課題である。これに関しては、やはり一つは、指導原則でもあるいは行動計画でも言っているが、このビジネスと人権の実施には企業トップの意識が非常に重要である。そのことは指導原則の中では「基本方針の策

定」というところに表れている。基本方針の策定という中で、人権尊重責任を果たすための三つの課題（①第三者がやる人権方針の策定、②人権デュー・デジジェンスの実施、③救済メカニズムの構築）がガバナンスの課題というふうに捉えることができる。企業のビジネスの中で人権デュー・デジジェンスの実施の枠組みと体制をどう確立するかということは、まさにガバナンスの課題である。

#### 4 人権デュー・デジジェンスの枠組み

人権デュー・デジジェンスの枠組みを実施するにあたって、第1の、人権方針の策定にはどのような内容が必要かということである。この点では、企業トップが、国際的な人権基準を尊重するというコミットメントを出すことが大事である。もちろんコミットメントを出すためには、国際人権そのものについての理解が必要である。そういう意味では、SDGsの中で、自分の企業の一番根幹となる事業、これがSDGsの中でどのような役割を果たすのかということについての企業内で論議してから、それを踏まえたうえでの企業トップの方針としてのコミットメントを出し、かつそれを方針に反映させるということである。

第2の、デュー・デジジェンスを行うためには、企業全般にわたって実施できる部署に責任体制を構築することが大切である。つまりデューデリということは、企業の様々な事業において、その人権が果たされているかどうか、侵害する要素がないかどうかを確認し、作業をしなければいけない。責任ある部署が組織の中でデュー・デジジェンスを指示できる位置を占めなければいけない。それが、実施できる部署による責任体制の構築ということである。次は、企業活動と国際人権との関連性である。これは、自分の企業が直接的に影響しているかどうか、加担しているかを確認しなければならない。加担には2種類ある。一つは、融資、お金を出すことである。もし、融資先の企業が人権侵害を及ぼしているということになると、その融資したところが人権侵害に加担している責任がある。このような捉え方が、まさにビジネスと人権の指導原則の要点・要素である。他方で、サプライヤーの事業が間接的に本来の発注先に影響しているということも加担の一つのかたちである。それぞれ検証が必要である。そのときに必要なのは、マルチステークホルダー・ダイアログである。問題の存在を指摘するNGOや、あるいは団体、地域の住民等そういったところと対話を重ねていく中で、その関連性を認識することが求められている。企業の今後のやり方として、やはりいろいろなところと対話を求めていくということが大事な課題だろう。

あともう一つは、このような検証をしたうえで、国際人権そのものの理解も必要だが、責任体制を構築して、その中でまずデューデリをやる。さらには、直接あるいは加担の相手方とダイアログをして、いろんな検証をする。そういったことを総合的に行ったうえで初めて方針策定となることが重要である。そういった意味では、日弁連の「人権デュー・デジジェンスのためのガイダンス（手引き）」の28頁には人権方針の要件が書かれており、35頁にはその影響評価の方法論なども書かれている。

## 5 SDGs と行動計画 金融業界の課題

SDGs の中での金融業界の課題に触れさせていただきたい。一つ挙げられるものは、ESG 融資である。PRI は機関投資家の投資というダイアログだったが、例えば、銀行融資の場合は、各企業に対して直接融資を行うということになる。皆さまもすでにいろいろ聞いていると思うが、ESG 要素に考慮した事業性評価融資や再生エネルギー、つまり、より環境に役立つようなところへのポジティブ融資、省エネルギー事業に対する融資、リサイクル事業、女性活躍などへの融資が挙げられる。このようにプラスの、ポジティブの融資がある。同時に、例えば石炭火力といったところには融資をしないといった動きも今、すでに始まっている。そういった意味で、この融資をどういうかたちで評価し行うのかというところで、まさに E (Environment) と S (Social) の KPI が一つの基準になってくる。EU では、このようなかたちですすでに開示が始まっている。融資基準についての ESG 基準などが大きな判断材料になる。

先ほど私のほうでご紹介した日本弁護士会連合会「人権デュー・デリジェンスのためのガイドランス (手引き)」の中では、CSR 条項のモデル条項を発表している。これは、通常取引における CSR 条項なので、いわゆるサプライヤーとの契約関係の一つのモデル条項となっている。融資条項の中でも CSR 条項を検討する際については、参考になるものである。先ほど紹介した日本弁護士会連合会の ESG ガイドランスの中でも、融資条項など参考の指標として提起しているのでご参考にいただければと思う。

今般、日弁連も内閣府「地方創生 SDGs 官民連携プラットフォーム」に加入した。特に金融関係の方との ESG・SDGs の連携という意味では、地方創生の金融に取り組む地方公共団体がもうすでに 100 団体まであるそうだが、全銀協に加盟している地方銀行でも、こういったところに参加しているところがある。そこでは、特に地域レベルの官民連携促進という点では、地方創生の SDGs 金融の推進ということが挙げられている。私たち日弁連では、各地方の弁護士会もあり、そこでこのプラットフォームに参加するよう今、呼びかけている。ESG ガイドランスというところでは融資の問題もガイドランスの課題に挙げている。その融資のガイドランスも参考にしながら、ぜひ私たちは積極的に金融の方々とこの問題について対話を積み上げていきたいと思っている。今回のこの私の講演を契機にして、今後さらに連携を進めさせていただきたい。

### ■ 質疑応答

質問：「ビジネスと人権」の中で、サプライチェーンの人権デュー・デリジェンスが重要であるというお話をいただいた。また銀行については、ESG、そして最後の融資のガイドランスといったお話を頂戴したが、銀行にとって融資先は、サプライチェーンというところに入るのか、もう少し広げてバリューチェーンといった中には入ってくる先なのかもしれないが、

「ビジネスと人権」において、今後銀行にとって融資先のデュー・デリジェンスというのが、どういった重みをもってくるのか。そのあたりのお話をもう少し伺いできればと思う。

齊藤氏：今ご説明した点からすると、企業にとってみると、銀行に融資を打ち切られた場合には死活問題になるが、そういったレベルの問題ではなく、資料の43頁にあるように、プラスの評価、つまり ESG 要素に対して良いことをする企業にインセンティブを与えることを考えるとよいだろう。例えば融資先の利息を少し安くする、そういったやり方で全体を上げていくということが、最初に実施できる課題だろうと思う。いわゆるマイナスのときの評価をみて切るとするのは、はっきり言ってなかなか難しい。SDGs もプラス評価が求められているので、SDGs の取り組みも含めて ESG に配慮している先に、よりインセンティブを与えるという運用がまず金融で求められると思う。またその運用に関しては、その評価のインディケーター、評価の仕方が、まだ率直に言って確立したとは言えない。日本ではまだまだ経験が少ない。私が先ほど提起したのは、その評価の仕方・手法について、ぜひ日弁連のメンバーと金融関係の方々とより具体的なかたちでの指標にもできるよう議論していきたいというのが、私の今の考えである。

質問：関連してお聞きするが、欧米などでは、その融資先の人権デュー・デリジェンスといったこともかなり進んでいる状況なのか。

齊藤氏：そこまではおそらくまだ進んでいない。フランスは人権デュー・デリジェンス法ができた。これは、企業にまずデューデリが義務付けられている。取引先が人権デューデリをやっているかどうかということはもう法律的に決められているので、分かるわけである。例えば、私が前に報告を聞いたところでは、IKEA ではすでに毎年、デューデリを行っていて、問題のある企業はもうカットするみたいなことをやっている。実際には、特に欧米系の関係では行われているようである。

質問：救済措置の確立が重要であるというお話もいただいたところだが、社内の人権問題や労務問題、ハラスメントといったところについては、各企業は工夫して、訴えがあれば適切に対応していくという体制を構築していると思うが、一方でサプライチェーンにおける人権問題、具体的には取引先において人権問題が起こっているといったようなことを取引先の関係者から銀行に通報を受けたといったときは、なかなか銀行としても対応が難しいと思うが、そのあたりのところは、海外の例を含めて、どんなふうにかえたらいいのかご教示いただければと思う。

齊藤氏：日本で、今言ったような制度を構築しているのは、不二製油グループという会社である。ただ、私のもう一つの肩書の、ビジネスと人権ロイヤーズネットワークでは、この対

話救済のメカニズムを実現できないかということで、今年になって試行を始めたいと思っている。もう一つ、その中でも議論が出ているのは、やはり各単位企業で行うことはなかなか難しいので、どうしても業界団体というかたちでの取り組みが求められる。金融関係では、たしかADRがある。それは、一般の消費者との関係だと思うが、この行動計画の提言の中でも、特にその救済措置を考える場合には、一企業ではなく、業界団体で取り組むことで、問題を共有しやすく、コスト的に可能だということもある。また、問題が来たときに、ある程度第三者レベルで対応できるという意味でも、やはり業界団体の取り組みが求められると思っている。特に今、政府に対しても、そのような方向で取り組みを是非してほしい、バックアップしてほしいという要望をしている。

---

<sup>1</sup> 法務省 [http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04\\_00105.html](http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00105.html)

<sup>2</sup> 国際連合広報センター

[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>3</sup> 日本弁護士連合会

[https://www.nichibenren.or.jp/document/opinion/year/2015/150107\\_2.html](https://www.nichibenren.or.jp/document/opinion/year/2015/150107_2.html)