



国際人権・労働基準の尊重に向けた 企業内専門人材育成 プログラム

シラバス

第2回

人権デューディリジェンス

第2回の目標

人権への負の影響を特定・評価し、予防や是正のために影響力を行使するなど、企業が人権デューディリジェンスを実施するための本質的な意義と方法を理解する。

事前課題

- 第1回の配布資料とディスカッションを振り返り、再度国連ビジネスと人権指導原則を読む
→重要と考える箇所をマークアップ
- 「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」(日本繊維産業連盟、2022年)
- 「人権の解釈2.0(日本語版)」(国際民商事法センター、2021年)

アジェンダ

- 0. はじめに: 前回のおさらい 02
- 1. セッション1: 国内法・国際法の把握 03
- 2. セッション2: 人権デューディリジェンスのプロセス、
企業が人権課題を特定するには? 06
- 3. セッション3: グループディスカッション:
事例に基づき、自社の人権デューディリジェンス導入に向けた
アクションプランを考える 29

講義内容

0.はじめに：前回のおさらい

毎回講義の最初に、参加者に対し、本プログラムのゴール(目標)と基本ルールを確認します。これにより、本プログラムに参加する意義を再確認し、講義への積極的な参加を促すことができます。

本プログラムにおけるゴール(目標)(毎回確認)

- ◆ 経営目線で、グローバルな視点を持ち、人権を事業に取り入れるためのキーパーソンになる
 - ◆ 国際人権/労働基準と人権デューディリジェンスの全体像について理解し、社内啓発を行えるようになる
 - ◆ ビジネスと人権に関する最新情報を把握するための情報探索能力を身につける
 - ◆ 自社オペレーションにおいて具体的な人権課題を特定できるようになる
 - ◆ サステナビリティに関する社内外のコミュニケーションにおいて、自社の立場を説明できるようになる
-

本プログラムの基本ルール

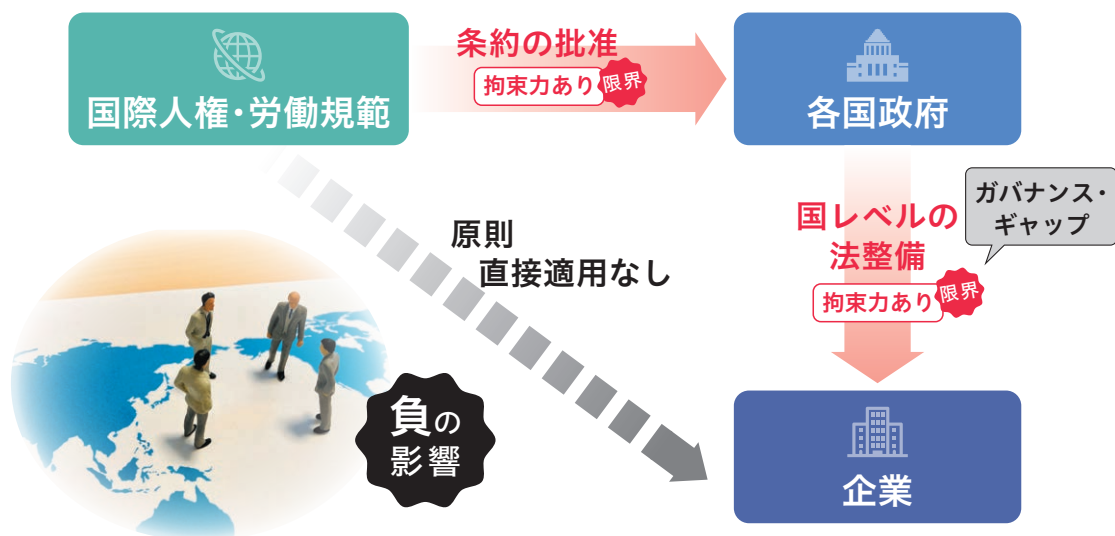
- ◆ 参加者は共に学ぶ仲間であり、間違っても大丈夫なので自由に遠慮なく発言をする
 - ◆ 所属先企業としてではなく個人としての発言を心がける
 - ◆ チャタムハウスルールを適用(学んだことについては自由に引用・公開いただきつつ、情報の発信者や参加者の所属については秘匿情報として扱う)
 - ◆ お互いの発表の時は自社に置き換えてみるなど、異なる意見も学びの材料、前向きに聞く
-

また、参加者から前回の感想や意見を聞いたり、事後アンケートの結果を共有したりするなどして、前回の講義の振り返りをします。

1. セッション1：国内法・国際法の把握

所要時間	20～30分
獲得目標	このセッションでは、企業側からみた人権に関する国内法と国際法の関係について理解することを目標としています。 国際法は直接国家に対し拘束力を有し、企業に対しては、国内法が直接拘束力を有することが前提となります。その上で、企業が社会的責任を果たすため、どのような場面で国際基準(国際法)の尊重が重要となるかについて、図等を利用しながら理解し、他の人にも説明できるようにします。
方法及び手順	事前課題として、参加者に繊維産業の責任ある企業行動ガイドラインの第二部 2. 労働者の人権に関する個別の課題を読んできていただきます。個別の課題について、国内法令のみならず、国際基準を踏まえることで、企業が尊重すべき規範について理解を深めることができます。

(1) 国際人権条約・国際労働基準とビジネスとの関係



出典:『『国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム 第一期』GCNJ & ILO 駐日事務所 共同企画 2023年10月18日』資料 p.37

国家は、個人の人権を保護するために拘束力のある法律を制定し、個人や企業の行動を制限します。

国際社会には、国際人権条約や国際労働基準が存在します。これらの国際条約は、各国政府が批准すれば、批准した国に対し拘束力を有します。他方、国際人権条約や国際労働基準は、原則として企業の行動を直接制限するものではありません。条約を批准した国は、国内法を整備等することにより、これらの条約を国内において実施します。これらの条約が国内法を通じて実施される場合、国内法に基づき企業は法的義務を負うことになります。

以下の場合、国内法と国際法とのギャップが問題となります。

- ◆ 国家が国際人権条約や国際労働基準を批准していない場合
- ◆ 国家が国際人権条約や国際労働基準を批准しているにもかかわらず、それを実施するための国内法が不十分である場合
- ◆ 国家が国際人権条約や国際労働基準を批准し、それを実施するための国内法が整備されているにもかかわらず、国内法を執行する行政能力の不足や差別、少数派の迫害等により適切に執行されない場合

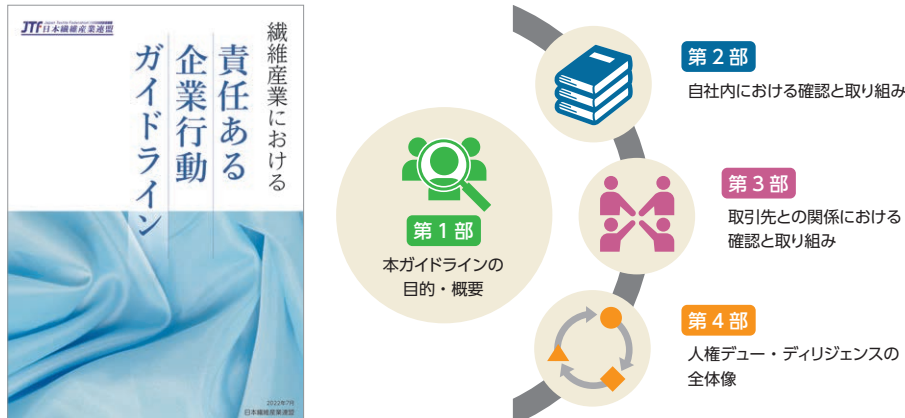
第1回の講義のとおり、企業の人権に対する取組は法的責任ではなく社会的責任です。したがって、特に上記のような国際法と国内法のギャップが存在する場合には、企業は国内法を遵守するだけでは不十分で、国際人権条約や国際労働基準の規定を参照して人権への負の影響に対応する必要があります^{*1}。

さらに、指導原則23cでは、「重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを法令遵守の問題として扱う」と述べています。たとえば紛争地域における重大な人権侵害については、法的責任を問われるであろうことが明確であるか否かにかかわらず、企業の法的責任の幅が拡大していることに鑑み、そのような重大な人権侵害を引き起こし助長するリスクを企業は法令遵守の問題として取り扱うべきとされています^{*2}。

^{*1} 指導原則23bでは、このようなギャップに対し「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」とし、同解説では「ある国の国内状況により企業がその責任を完全に果たすことができない場合、企業は、国際的に認められた人権に関する諸原則をその状況のもとで出来る限りぎりぎりまで尊重すること、そしてこの点でその努力を行動によって証することができるよう期待されている」と述べています。

^{*2} 国連人権高等弁務官事務所(国際民商事法センター訳)「人権尊重についての企業の責任 - 解釈の手引き - 」
(https://www.icclc.or.jp/human_rights/#mokuji) 問84

(2) 繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン



出典: 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」p9

「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」とは、日本繊維産業連盟がILO 駐日事務所の協力の下、作成した、人権分野において日本の繊維産業が責任ある企業行動を実現するためのガイドラインです^{*3}。中小企業の多い日本の繊維産業の特徴を踏まえ、人権課題の中でも特に労働に焦点を当て、経営者等にも分かりやすい形で人権デュー・ディリジェンス等の人権に対する取組を解説しています。

同ガイドラインでは、労働者の人権に関する個別の課題として、強制労働、団結権・団体交渉権、差別、児童労働、ハラスメント、外国人労働者、労働安全衛生、賃金、労働時間といった分野につき、文言の定義やリスクを増大させる要因の例、サプライチェーン上の課題、日本の法令・ガイドライン、国際基準・ガイドラインといった事項が解説されています。

^{*3} 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」
(同連盟のウェブサイト(<https://www.jtf-net.com/download-center/>)からダウンロード可能)

2. セッション 2 :

人権デューデリジェンスのプロセス、 企業が人権課題を特定するには？

所要時間	60～70分
獲得目標	このセッションでは、人権デューデリジェンスのプロセスについて理解することを目標としています。まず、人権への取組の意義につき、指導原則の理念から、人権デューデリジェンスや人権概念に対するよくある誤解を念頭において説明します。次に、企業が留意すべき人権と企業が具体的にとるべき行動について人権デューデリジェンスのプロセスに従い説明します。さらに、人権リスクとして考えるべき課題につき、現在の人権状況を踏まえて説明します。そのほか、他の企業の実践例等、人権に対する取組を行うにあたり有用な情報を、参加者から共有していただきます。 本プログラムの実際の効果として、参加者が各所属企業において人権に対する取組の行動変容を実現することが期待されます。
方法及び手順	第一期のプログラムでは、国連開発計画(UNDP)の専門家をゲストスピーカーとして迎え^{*4}、「ビジネスと人権～人権デューデリジェンスのプロセス・企業が人権課題を特定するには」と題して講義をしていただきました。導入として、人権デューデリジェンスに取り組む企業からよく受ける質問を整理しつつ、参加者から質問を募集します。また、実際に、人権デューデリジェンスを企業に導入するためのアクションプランの提示、現状の取組と課題、優先順位等の共有をしていただきます。以下は、講演内容からポイントをピックアップしたものです。

(1) 企業が人権に取り組むべき理由

●人権への取組のリスクと機会

人権への取組が企業の社会的責任として認識され、また認識されるべき理由を説明するとすれば、人権への取組は以下のようなリスクを回避し、また機会を得るためであるといえます。

リスク	機会
・ 社会全体の強靱性を脅かすグローバル課題は、社会の存在を前提とする企業の存続自体のリスク ・ 持続可能性に対するあらゆるステークホルダーの関心の高まりは、新たな市場ルール形成につながる	・ 幅広いステークホルダーからの信頼を得ることは企業価値の向上につながる ・ 社会課題への解決に貢献することで、地球・社会の持続可能性を高めることに寄与

*4 UNDP ビジネスと人権リエゾンオフィサー佐藤暁子氏(肩書当時)

リスクの一点目につき、社会全体の強靱性を脅かすグローバル課題(気候変動、紛争、貧困。これらはいずれも人権の観点から捉え直すことができます。)は、社会の存在を前提とする企業の存続自体のリスクとなります。企業も社会の一員であり、その社会全体が持続可能でなければ、会社自体の存在も危うくなります。

リスクの二点目について、持続可能性に対するあらゆるステークホルダー(地域コミュニティ、消費者、市民社会、取引先／顧客、投資家(ESG)、政府)の声は、法制度などの強行規範も含む、新たな市場ルール形成につながります。古い慣習に従ったままの企業は、競争力も落ち取り残されていくことになります。

機会の一点目につき、企業が関係する「人」の人権に取り組み、人々の生活をよりよくすることで、その人々のみならずより幅広いステークホルダーからの信頼を得ることになります。その信頼を基礎として、結果的に企業価値をより強固なものにできると考えられます。

機会の二点目につき、事業活動を通じて社会課題への解決に貢献することで、社会の「公器」としての役割を果たし、地球・社会の持続可能性を高めることに寄与することができます。会社の理念やミッションを人権課題と結び付け、その課題解決に対する取組を実行することが重要になります。

●人権に関する取組において留意すべき点

- ・ 経営リスクではなく人権リスク:企業が対処すべきリスクは、企業価値に影響を及ぼすか否かという経営リスクではなく、事業活動によって影響が及んでいる、あるいは及ぶ可能性のある人々やコミュニティの人権リスクであることに留意が必要です。このように、起点は「人権リスク」です。ただし、人権リスクへの取組の欠如が結果的に経営リスクにも影響し得るという関係はあります。
- ・ 人権リスクへの理解:人権課題に取り組むにあたっては、現地ではどのような問題が起きているのか、またその社会的、経済的、歴史的、文化的な背景を理解する必要があります。
- ・ 法律の遵守では不十分:人権課題につき検討するにあたり、適用ある法令の遵守だけでは不十分です。法律が正しいとは限らず、法律自体が人権を侵害している場合もあり得ます。
- ・ チェックリスト化の危険性:人権リスクを把握するに当たって、チェックリストをあらかじめ作成し、それに従いチェックしていけば足りるというようなものではないことにも留意が必要です。人権は、相互に関連し包括的なものであるため、チェックリストのカテゴリーでは把握できない場合があります。また、(セクシャルマイノリティの権利など)時代が進むことでようやく認識される人権もあります。そのため、ステークホルダーと対話し、その声を聴くことが重要となります。

● 私たちの生活の基盤にある国際人権

人権というと、途上国の問題、ハラスメントの問題、差別の問題、と一面的に捉えられることがあります。しかし、一人ひとりがライツホルダーであることを意識し、日常生活の様々な場面で人権が関連していることを意識することが重要です。人権に対するよくある誤解を是正するためにも、特に以下の点に留意する必要があります。

- ◆ 空気のように、あるときは当たり前すぎて気が付かないが、なくなると取り戻すのが大変
 - ◆ 誰もが人権の主体＝「ライツホルダー」で、人であるがゆえに絶対的に保障されるもの
 - ◆ 個人の主観に左右される「親切」「思いやり」とは違うもの
 - ◆ 「マジョリティ」が「マイノリティ」の人権侵害に加担している可能性
 - ◆ 人権侵害は、**貧困や経済格差など**社会の構造的課題に起因していることも多く、根本原因にも目を向ける必要がある
-

(2) 企業活動に関わりのある人権課題

●企業が尊重すべき人権課題

法務省人権擁護局によるビジネスと人権に関する調査研究報告書^{*5}によれば、企業が尊重すべき人権の分野及び企業活動に関連する人権に関するリスクは以下のとおりです。

①	 賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金	⑭	 テクノロジー・AI	テクノロジー・AIに関する人権問題
②	 労働時間	過剰・不当な労働時間	⑮	 プライバシーの権利	プライバシーの権利
③	 安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)	安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)	⑯	 消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利
④	 社会保障	社会保障を受ける権利	⑰	 差別的対応・表現	差別
⑤	 パワハラ	パワーハラスメント (パワハラ)	⑱	 ジェンダー	ジェンダー(性的マイノリティを含む) に関する人権問題
⑥	 セクハラ	セクシュアルハラスメント (セクハラ)	⑲	 表現の自由	表現の自由
⑦	 マタハラ パタハラ	マタニティハラスメント(マタハラ)／ パタニティハラスメント(パタハラ)	⑳	 先住民・ 地域住民の権利	先住民・地域住民の権利
⑧	 ケアハラ	介護休業等ハラスメント (ケアハラ)	㉑	 環境・ 気候変動	環境・気候変動に関する人権問題
⑨	 強制労働	強制労働	㉒	 知的財産権	知的財産権
⑩	 居住移転 の自由	居住移転の自由	㉓	 賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
⑪	 結社の自由・ 団体交渉権	結社の自由・団体交渉権	㉔	 サプライチェーン 管理の不徹底	サプライチェーン上の人権問題
⑫	 外国人労働者	外国人労働者の権利	㉕	 紛争等の影響 を受ける地域	紛争等の影響を受ける地域における 人権問題
⑬	 児童労働・ こどもの権利	児童労働・こどもの権利	㉖	 救済への アクセス	救済へアクセスする権利

出典:法務省人権擁護局『『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書 今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応 詳細版』p.18～19

^{*5} 詳細については、ヒューライツ大阪のウェブサイト「国連ビジネスと人権に関する作業部会の2023年訪日調査報告書の概要 (<https://www.hurights.or.jp/japan/notice/2024/08/2023-1.html>)を参照

このようなリストは網羅的なものではないことは上記で述べたとおりですが、誰のどのような権利が問題となっているかを考える手掛かりとなります。

●国連ビジネスと人権に関する作業部会終了時声明

国連ビジネスと人権に関する作業部会が、2023年7月24日から8月4日にかけて訪日調査を実施しました。その終了時声明において、以下のとおりリスクに直面している6つのステークホルダーグループ、3つのテーマ別分野で、現状の日本でのビジネスに関わる人権課題が指摘されています^{*6}。

ステークホルダーグループ	テーマ別分野
・ 女性 ・ 障害者 ・ 被差別部落 ・ LGBTQI+ ・ 先住民族 ・ 労働組合	・ 健康、気候変動、自然環境 ・ 技能実習制度と移民労働者 ・ メディアとエンターテインメント業界

同声明では、結語として、構造的な人権問題に十分に取り組まれていないことに懸念が示されており、女性や障害者、先住民族、部落、技能実習生、移民労働者、LGBTQI+の人々など、リスクに直面するグループに対する不平等と差別の構造を完全に解体することが緊急に必要であると述べられています。また、ハラスメントを永続させている問題の多い社会規範とジェンダー差別に全面的に取り組むべきこと、政府はあらゆる業界で、ビジネス関連の人権侵害の被害者に、透明な調査と実効的な救済を確保すべきであること、実効的な救済と企業のアカウンタビリティへのアクセスをよりよく促進するため、日本に独立の国内人権機関を設置すべきことが述べられています。

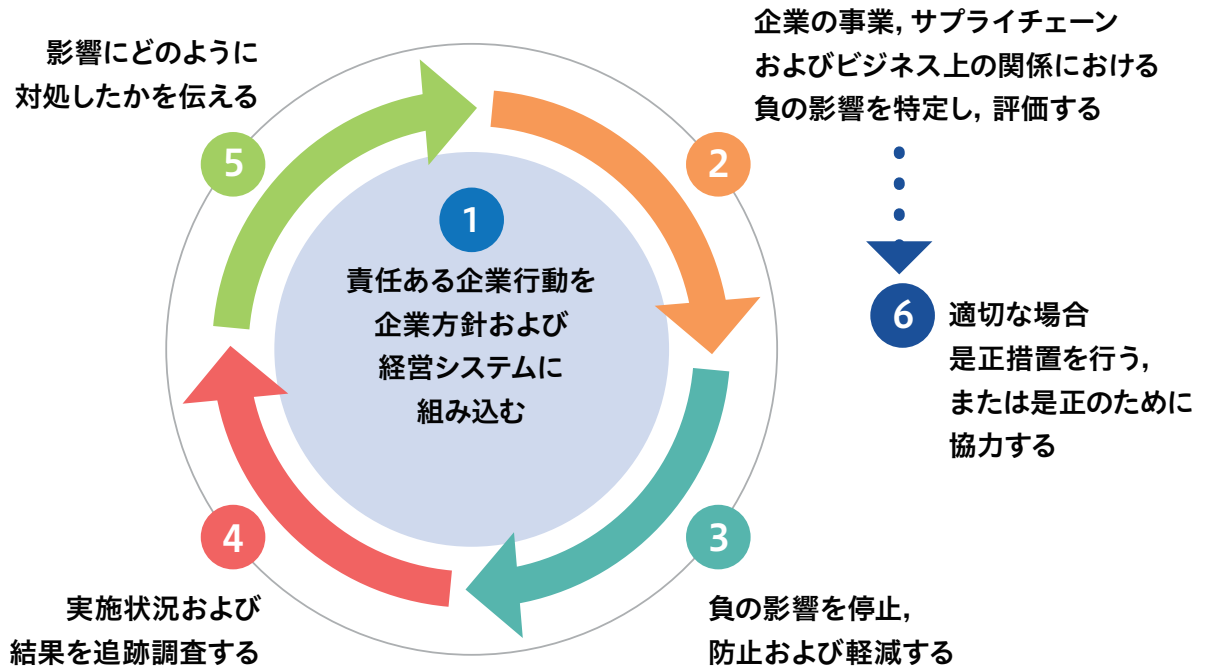
日本社会における人権リスクとして指摘されている上記の点は、日本で事業活動を行うすべての企業に関係があるものとして考慮すべきといえます。国際法と国内法とのギャップは各国ごとに異なりますが、企業は上記のような人権課題が存在することを念頭に人権に対する取組を強化する必要があります。

^{*6} 詳細については、ヒューライツ大阪のウェブサイト「国連ビジネスと人権に関する作業部会の2023年訪日調査報告書の概要」(<https://www.hurights.or.jp/japan/notice/2024/08/2023-1.html>)を参照

(3) 企業がとるべき行動

● 人権デューデリジェンスのプロセス

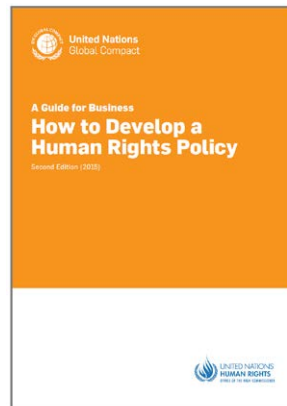
図1. デューデリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



出典: 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」p.21

まず、人権デューデリジェンスの対象となるリスクは人権リスクであり、経営リスクではありません。また、人権状況は変化するため、1回実施すれば終了ではなく、日常的な経営判断に人権の視点を組み込み、継続的に実施する必要があります(指導原則15)。さらに、顕在化しているリスクだけでなく、潜在的なリスクも対象に含める必要があります。最後に、企業は大きくなればなるほどサプライチェーンも含めて人権状況を把握することは困難になります。そのため、どの段階においても、従業員や取引先、地域住民といったステークホルダーとの対話が重要となります。

① 人権方針の策定(指導原則16): 経営のコミットメント



出典: UN Global Compact “How to Develop a Human Rights Policy”

人権方針を策定することには、以下のような意義があります。

- 「人権」が経営において中核であることを社内外で共有し、意識づける
- 企業内部において、関連部署(例: 人事、調達、法務、経営企画)で「人権」を軸として、現在の取組の確認、顕著な人権リスクについて考え、必要な取組について協働を進める、また人権問題に関する従業員に対する教育、管理能力、リーダーシップの開発を促進することにも資する
- 外部との関係では、ステークホルダーへの期待に応え、信頼関係を強化する

人権方針に含まれるべき内容は以下のとおりです。

記載すべき事項

- ◆ 国際的に認知されているすべての人権基準を尊重するという明確なコミットメント(最低でも、世界人権宣言、自由権・社会権規約、労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言)
- ◆ 従業員、ビジネスパートナー、その他の関係者に対する期待に関する規定
- ◆ そのコミットメントをどのように実行するかに関する情報(= 人権デューデリジェンス、グリーバンス(苦情処理)など)

記載が望ましい事項

- ◆ 主要な人権課題・取組の優先分野に関する情報
- ◆ 国際的な人権原則と現地政府の法的要求事項との間に矛盾が生じた場合の企業の対処(指導原則23)
- ◆ 人権尊重の責任を果たすために自社の行動をどのように説明するかに関する情報
- ◆ 人権方針の社内浸透についての施策

人権方針を策定・公表しそれで終わりではありません。法規制や人権状況等の変化にあわせた定期的なアップデートが必要です。また、人権方針は、人権への取組を実施するにあたり常に立ち返るべき自社の基本文書であり、企業全体に人権方針を定着させ、その企業活動の中で人権方針を具体的に実践していくことが求められます(日本政府「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」3.2)。

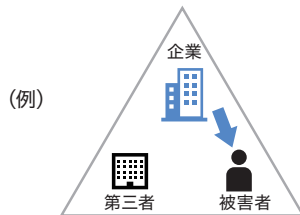
② 人権リスクの特定と評価(指導原則13、17)

人権リスクの範囲

● 企業が人権への影響を配慮すべき状況

Cause

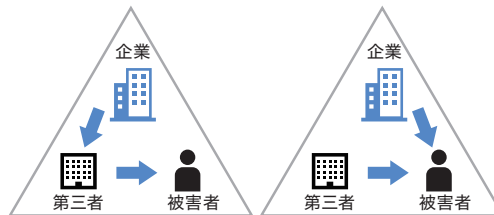
(企業が人権への負の影響を引き起こしている場合)



- ✓ 自社店舗で顧客に対して人種差別的な対応を行う
- ✓ 自社施設で従業員が危険な労働を強いる

Contribute

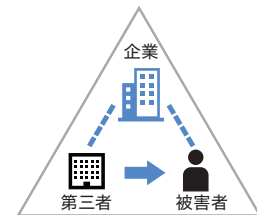
(企業が人権への負の影響を直接的又は間接的に助長している場)



- ✓ 自が発注した商品の納品が遅延しないよう、労使問題を抱えるサプライヤーに対し、組合に加入している労働者への報復を予告するよう勧める(サプライヤーが上記の提案に従った場合、自社は負の影響を助長したことになる)

Directly Linked

(企業の事業・製品・サービスが、取引関係を通じて、人権への負の影響と直接関連している場合)



- ✓ 取引先又は第三者における人権侵害の現場で自社製品が悪用されているなど

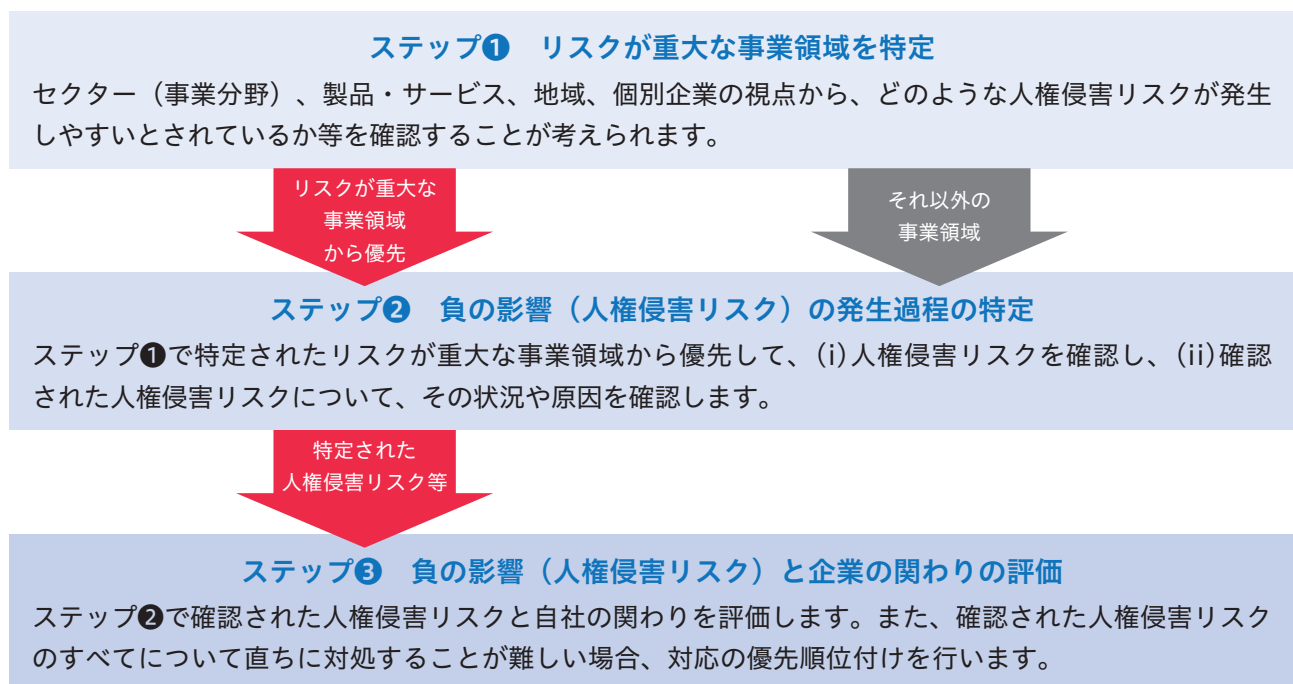
United Nations(2012年)“The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide”より

出典:法務省人権擁護局『『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書 今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応 詳細版』p.11

企業が人権への影響を考慮すべき状況としては上記3つの類型があります。これら3つの類型の中で、企業活動が誰のどのような人権に対し影響を及ぼしているのかを検討する必要があります。

サプライチェーン・バリューチェーンを「知る」・人権インパクトアセスメント(指導原則17、18)

人権に対する負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価は、以下のようなプロセスにしたがって進めます^{*7}。



出典:経済産業省「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実務参照資料」p.7を一部修正

これらの過程においては、独立した外部の人権の専門家の知識を活用することが推奨されます。また、人権侵害リスクの特定・評価の段階から、ステークホルダーと意義のあるエンゲージメントを行うことが重要です。人権の特定・評価の過程は唯一の正解があるものではありません。指導原則に沿って、自社の事業モデルに合わせた方法を模索することが重要です。

^{*7} 経済産業省「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実務参照資料」
(<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>)

優先順位付け: 人権リスクの観点から(指導原則24)

特定・評価した人権侵害リスクに対応するにあたり、これらの優先順位付けを行います。このとき留意すべきは、会社の経営リスク(法務リスク・レピュテーションリスク含む)の観点からの優先順位ではなく、人権リスクの観点からの優先順位付けを行うことです。具体的には下表のとおり、規模、範囲、是正不能性を要素とする深刻度と発生可能性が判断基準となります。深刻度が最も重要な要素であり、発生可能性は深刻度を高める要素となります。たとえば、企業活動から遠いところで発生している人権侵害であり、法務リスクやレピュテーションリスクにはならないものであっても、深刻度が高いリスクであれば、優先順位が上がってくることになります。

深刻度 最重要要素	規模 (影響がどれくらい重大または深刻であるか)	高度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する重大な影響を伴っている。対象になっているコミュニティが特に脆弱な立場にあると考えられる
		中程度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する中程度の影響を伴っている
		低度	人権侵害が、被害者の生活に対する長期の、または実質的な影響を伴っておらず、脆弱な立場にある人々を対象としていない
	範囲 (影響を受けた人々の数)	高度	影響を受けた人々が多数であること。これには、社員、家族、または労働者、そして周囲の住民が含まれます
		中程度	影響を受けた人々が中程度の人数であること
		低度	影響を受けた人々が少数であること
	是正不能性 (影響を受けた人々について負の影響を受ける前の状況と少なくとも同一または同等の状況に回復させることができる限界)	高度	即時に措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正できないことになる
		中程度	速やかに措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正することができない可能性が高い
		低度	人権侵害を完全に是正するために即時に措置を講じる必要はない
発生可能性		高度	事業活動(または部門)において事由が年に数回発生しており、再び発生する可能性が非常に高い
		中程度	事業活動において事由が数回発生しており、その業界で過去にも発生している
		低度	事業活動において事由が発生したことはないが、その業界で過去に発生した可能性がある

出典: 経済産業省「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実務参照資料」p.14

人権デューデリジェンスの実施:サプライチェーン全体の人権リスクの把握

サプライチェーンの一連の流れにおいて、誰のどのような権利が問題となりうるかについて考えると、例えば以下のようになります。

原材料の調達: 原住民の土地の権利



製造: 工場労働者の労働安全衛生の問題



流通: トラック運転手の適正な労働時間・賃金の問題



販売: 従業員が受ける顧客からのカスタマーハラスメント



廃棄: 海洋プラスチックによる、途上国の人々の水資源へのアクセスの問題

サプライチェーン全体のステークホルダーの人権リスクを把握するにあたっては、たとえば以下の視点から検討する必要があります。

視点の種類	具体例
業種別リスク	(たとえば、アパレル産業であれば) 工場で稼働することや労働集約型であることに伴うリスク
国別リスク	労働組合の結成が認められない国、移民労働者の組合加入が認められない国におけるリスク
人権享受主体別リスク	移民労働者であることによる強制労働のリスク、性的マイノリティが受けやすい差別のリスク
社会情勢	コロナ、気候変動、紛争といった社会状況において特定のステークホルダー、国・地域において発生するリスク
指針・制度とのギャップ	人権方針が策定されているが実施体制が不十分な場合のリスク

人権リスク特定にあたってのポイント

- (1) 事業活動の影響を及ぼす範囲・その内容に対するリスクの理解を深めること
- (2) ステークホルダーとの意義あるエンゲージメントを通じて人権リスクを把握すること
- (3) 自社の取組と国際人権基準とのギャップを認識し、必要なリソースを把握すること(方針策定、研修実施、人材育成など)
- (4) 人権リスクの複雑さを前提として、社会状況を踏まえて事業活動としての責任の果たし方、貢献のあり方を検討すること(事業活動の機会獲得も含む)
- (5) 構造的な課題に関しては、取引先を含めマルチステークホルダーでのイニシアチブに参画すること
- (6) 自分自身の当事者性・加害者性にも気づくこと

そして、重要なこととして、潜在的なものも含めれば、負の影響はどの企業にも存在することに留意する必要があります。負の影響がないことを確認するよりも、存在する負の影響を特定し、それに対する適切な対応をすることが重要です。

③人権リスクの予防・停止・軽減:関連する部門・プロセスへの組み入れ(指導原則13、19)

人権リスクを特定・評価した後、次はその人権リスクに対する取組を実行することになります。上記②「人権リスクの範囲」の企業が人権への影響を配慮すべき状況に関する3つの類型に応じ、以下のとおり人権リスクへの対応方法も異なります。

- 「引き起こす」「助長する」の場合→負の影響の予防・停止・軽減措置(+なお残る負の影響を可能な限り軽減するための影響力の行使)
- 「直接関係する」の場合:負の影響の予防・停止・軽減のための影響力の行使

人権リスクへ対応するには関連する部門・プロセスへ組み入れることが重要となりますが、効果的な組み入れのためには、(i) 担当部門の割当、(ii) 内部の意思決定、予算配分、プロセスの存在を明確にすることが重要となります。

また人権に対する負の影響に対応するにあたっては、企業がその影響力を行使することが求められます。企業が影響力との関係で取るべき対応をまとめたのが下表となります。

	影響力がある	影響力がない
重要な取引関係	A. ●侵害の継続／再発のリスクを軽減する ●不成功の場合	B. ●影響力の増大を図る ●成功した場合、侵害の継続／再発のリスクを軽減するよう図る ●不成功の場合、関係を終了させることを検討し**、または侵害が残る場合に生じうる帰結を認識した上で、侵害を軽減させるための努力を示す
重要ではない取引関係	C. ●侵害の継続／再発のリスクを軽減するよう努める ●不成功の場合、関係を終了させる措置を取る*	D. ●侵害の継続／再発のリスクを軽減するための影響力の増大についての合理的な選択肢を検討する ●不可能または不成功の場合、関係を終了させることを検討する*

* 取引関係を終了させる決定は、それにより起こりうる人権への負の影響についての信頼のおける評価を考慮に入れるべきものとする。

** 取引関係が重要なものとみなされる場合、適切な行動を検討する際には、影響の深刻さもまた考慮すべきものとする。

出典:国連人権高等弁務官事務所(国際民商事法センター訳)「人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-」問46

④ 取組のレビュー・モニタリング(指導原則20)

人権に対する取組を実施したら、次はその取組のレビュー・モニタリングを行います。これには二つの目的があります。一つは、実施した取組の実効性(人権リスクに対する実際のインパクト)を把握することです。これによりチェックボックス型の取組を防止し、さらに実効的なアクションを検討することが可能となります。もう一つは、内外のステークホルダーによるアクション(フィードバック)の内容を共有することです。

人権に対する取組のレビュー・モニタリングを行うにあたり、以下の3点に留意が必要です。

◆ 質的・量的評価

◆ アウトカムの検証

◆ 外部からの信頼性の確保

質的・量的評価

一点目は、質的・量的評価を組み合わせることです。対象となる人権リスクに応じて、量的評価だけでなく、質的評価を組み合わせた検討を行います。特に人権は人の尊厳に関するものであるため質的指標(可能な範囲で影響を受けるステークホルダー集団の考え方を含む)は常に重要です^{*8}。たとえば、ハラスメントの報告事例が少ないという量的評価の解釈にあたり、この結果がハラスメントの発生事案が少ないことを示すのか、それとも報告制度に対する信頼が低いことや声をあげづらい企業風土を示すのか(質的評価)について検討する必要があります。

アウトカムの検証

二点目は、アウトプットではなくアウトカムを検証の対象とすることです。上記のとおり、レビュー・モニタリングの目的は取組の実効性を把握することにあるため、取組の結果として人権リスクに対し実際にどのようなインパクトを与えたのかが重要です。たとえば、人権研修の実施という取組を行った場合に、「人権研修受講率100%」という報告では実際にある人権リスクに対しどのようなインパクトがあったのかは分かりません。人権研修を行ったことにより、何か具体的な行動変容・認識変容があったのか(例:既存の社内プロセスに追加のプロセスを設けた等)ということを検証する必要があります。

^{*8} 国連人権高等弁務官事務所(国際民商事法センター訳)「人権尊重についての企業の責任 - 解釈の手引き - 」(https://www.icclc.or.jp/human_rights/#mokuji) 問51

外部からの信頼性の確保

三点目は、レビュー・モニタリングは外部からも信頼性が確保できるものである必要があります。外部からの信頼性を確保するには、指標が明確であること、情報収集のプロセスが包括的であること、内外のステークホルダーの声を取り入れていること等が重要になります。

⑤ 取組に関するコミュニケーション(開示)(指導原則21)

人権に対する取組を行い、そのレビューを行った後、それを外部へ開示していくことになります。開示により、人権に対する取組についての透明性・説明責任が担保されることになります。自社の事業活動に関連する人権リスクの特定・把握は、人権に対する取組の基礎であり、その開示はステークホルダー等から歓迎され、また他者との協働(業界での集团的アクションなど)を促す効果もあります。一方で、情報開示が進まないということは、(たとえ実際には取組をしていたとしても)取組をしていないという評価になるおそれもあります。人権リスクが顕在化したときや外部から指摘されたときこそ、プロセス等についてどのように透明化を確保した情報開示ができるかが重要となり、そうした情報開示を行うことで、外部からの評価や信頼にもつながります。

ビジネスと人権リソースセンターのウェブサイト^{*9}では、特定の事案について、関係する企業に対しアウトリーチをしており、回答を行った企業あるいは回答を行わなかった企業が一覧できます。同リソースセンターとしてはできる限り中立的な立場から、建設的な対話を促す目的でこのような情報開示を行っています。ここで開示されている各企業の回答をしてみることも、自社の取組の参考となります。

⑥ 救済メカニズム(グリーバンスメカニズム)(指導原則22、29、31)

人権リスクは「ゼロ」にできない

事業活動は必然的に人・社会への様々な影響を及ぼす可能性を含むため、人権リスクをゼロにすることはできません。そういった意味で、人権リスク対応に終わりはありません。むしろ、人権デューデリジェンスをどれだけ実施しても、人権リスクが発生すること、存在することは当然といえます。人権デューデリジェンスの目的は、人権リスクをゼロにすることではなく、事業活動のどこに、どのような人権リスクがあるかを把握し、リスクを最小限に抑えつつ、発生した人権リスクに対し早期に適切に救済する仕組みを整えることにあります。

^{*9} <https://www.business-humanrights.org/ja/>

救済へアクセスする権利の確保

人権リスクの深刻化・発現を防ぐためには、できるだけ早く声をあげてもらうことが重要です。その前提としてライツホルダーが自らの権利を知る機会の提供が必要です。そのためには、ステークホルダーに信頼され、利用できるグリーバンスメカニズム（対話・救済、苦情処理制度）の構築・周知が必須となります。それと同時に、発生した人権侵害に対する是正の取組、あるいは是正に対する協力を行う必要があります（指導原則22）。

グリーバンスメカニズムは、以下の要件を満たす必要があります（指導原則31）。

- ◆ 正当性: ステークホルダーから信頼され、プロセスの公正な遂行に対して責任を負う。
- ◆ アクセス可能性: ステークホルダーすべてに認知されており、アクセスに特別の障壁のある人々に対し適切な支援を提供する。
- ◆ 予測可能性: 各所要期間を含む手続が明確かつ周知されており、利用可能なプロセスや結果のタイプについて明確に説明され、履行を監視する手段がある。
- ◆ 公平性: 被害を受けた当事者が、公平で、情報に通じ、敬意をもってグリーバンスプロセスに参加するために必要な情報にアクセス可能である。
- ◆ 透明性: 当事者に進捗を適時に伝え、またその実効性について信頼を確保するため十分な情報を提供する。
- ◆ 権利適合性: 結果及び救済が、国際的に認められた人権に適合している。
- ◆ 継続的学習の源: 制度を改善し、今後の苦情や被害を防止する。
- ◆ 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制度設計や取組について協議し、苦情に対処し解決する手段として対話を重視する。

人権リスク特定の補完的機能

グリーバンスメカニズムを構築してステークホルダーの声を把握し、その対象範囲をサプライチェーン全体まで広げれば、人権リスクを特定することもより容易となります。そして、ライツホルダーからの声の実効的に届くことにより、問題の根本的な原因を把握することが可能となり、たとえば、企業文化自体をどのように変えるべきか、といった人権リスクの背景にある構造的・根本的な問題にアプローチすることが可能となります。

⑦ ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとは、事業活動によって潜在的、あるいは現在影響を受けている個人や集団のことをいいます。具体的には、個別の労働者、労働者の声を代表する労働組合、地域社会、子ども、NGO など市民団体、先住民、消費者などです。

企業は「人権リスク」への取組を求められていることから、その取組が十分にライツホルダー（人権主体）の声と実態を反映したものとなる必要があります。そのためステークホルダーエンゲージメントが重要であり、そのことは指導原則でも求められています。

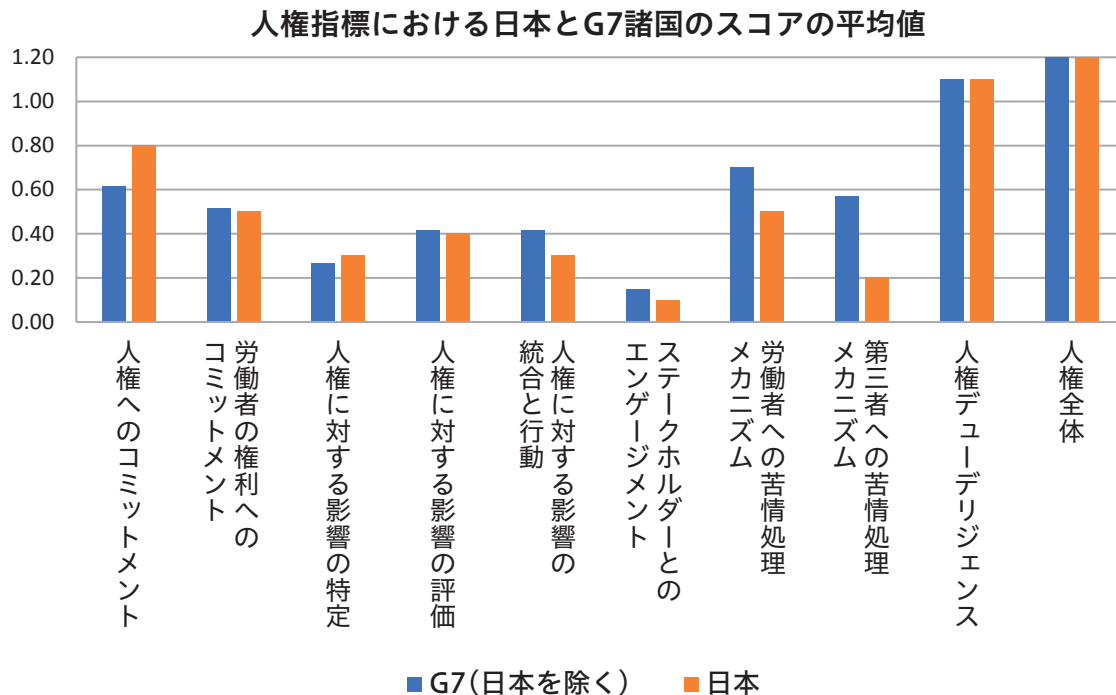
ステークホルダーエンゲージメントは、すべてのプロセスにおいて重要です。人権リスクを特定、評価する際には、当事者の声が最優先にされるべきで、また人権リスクへの取組を検討する際も、当事者の声が十分に反映されている必要があります。事業活動のサプライチェーンを確認する際には、それぞれのステップにおいて誰をステークホルダーとして考えるべきかを丁寧に検討する必要があります。そのために「ステークホルダーエンゲージメント」を継続的に、積極的に実施することが求められています。

⑧ まとめ

以上をまとめると、人権デューデリジェンスにおいて留意すべき点は以下のとおりです。

- ◆ 経営者のコミットメント
- ◆ 潜在的な負の影響はどの企業にも存在する
- ◆ ステークホルダーとの継続的対話
- ◆ 潜在的及び顕在化した負の影響の特定・評価
- ◆ 優先順位付け
- ◆ 実効性評価と情報開示
- ◆ 他の事業者との連携
- ◆ 構造的な課題への取組

(4) 人権デューデリジェンスに関する日本企業と国際スタンダードとの間のギャップ



出典: Business & Human Rights Resource Centre / KnowTheChain / World Benchmarking Alliance「人権デュー・デリジェンスに関する日本企業の評価から得られたエビデンス」
https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2022/05/Evidence-from-Japanese-companies-assessment-on-Human-Rights-Due-Diligence_JP.pdf

上記のグラフを見ると、人権へのコミットメントはある一方で、人権に対する影響の統合と行動、ステークホルダーエンゲージメントといった具体的な行動との間にギャップが存在することが明らかとなっています。2022年のWorld Benchmarking Allianceの調査によれば、3分の2(約67%)の企業がサプライチェーンの人権リスク評価の実施を公表しておらず、労働者に対するリスクを特定・評価するための基本ステップに大きなギャップがあります。特に、ステークホルダーとのエンゲージメントの実践が未達成の企業の割合が高い(約80%)ため、ステークホルダーエンゲージメントを強化することが重要です。実効的な人権デューデリジェンスのためには、ステークホルダー、特に脆弱な立場にある人たちとのエンゲージメントの実践が必要不可欠です。

また、労働者や第三者が利用できるグリーバンスメカニズムの強化の必要性も高いといえます。

(5)「人権リスク」として考えるべき近年の課題

近年人権リスクとして重要性が高まるテーマとして、以下が挙げられます。

- ① 気候変動と人権
- ② テクノロジーと人権
- ③ 紛争影響地域における「人権デューデリジェンスの強化」

① 気候変動と人権

気候変動と人権につき、気候変動自体が人権を侵害し得る一方で、気候変動の緩和を目的とする事業活動（バイオマス、EV、再エネ事業など）による人権侵害も検討する必要があることに留意が必要です。

国連は、あらゆる人が「清潔で健康的かつ持続可能な環境」の中で生活する権利を有することを認めています（2021年人権理事会決議、2022年国連総会決議）。気候変動により、とりわけ脆弱な人々の基本的人権（生命、食糧・資源へのアクセス、住居、教育等）を侵害します。たとえば、以下のような状況があります。

- ◆ 2022年夏の欧州熱波の死者は6万2000人近くとする研究発表
- ◆ 気候変動による熱波や火災による怪我、病気や死亡、食糧不足による栄養失調、あるいは食品や水を媒介とする疾病のリスクの増加の可能性
- ◆ 洪水や山火事といった自然災害は、人々の住居を破壊する。干ばつや侵食、また海面水位上昇によって、これまでの環境では住むことができなくなる多くの人々を強制的に移住させる
- ◆ 自然災害等により、移住を余儀なくされる、あるいは教育施設が失われることにより教育の機会を失う

このような状況に対し、企業はその原因となる温室効果ガスの削減に取り組む必要があります。実際に、訴訟を通じて気候変動に関する企業の責任を問う動きが高まっています。2021年に、オランダの地方裁判所はシェル社に対し、気候変動に対する責任を理由にさらなるCO₂排出削減を命じる判決を言い渡しました。このような判断の背景にも、企業の人権尊重責任があります。

一方で、バイオマスやEV、再エネ事業等、気候変動緩和を目的とした事業自体による人権問題への懸念も指摘されています。たとえば、急激な需要増加により、サプライチェーン上流の負担が増加し、それを起因とする人権侵害が発生するという事態が生じています。たとえば、アップル、グーグル、マイクロソフト、テスラ、デルに対して、コンゴ民主共和国におけるコバルトのサプライチェーン上の児童労働に関する訴訟が提起されています。ここで留意しなければならないのは、グリーンな目的を有する事業活動であるからといって、それによって人権侵害が許容されたり正当化されたりするものではないということです。

脱炭素化に向け、公正な移行(Just Transition)が必要となります。脱炭素化社会への移行は公正かつ平等な移行でなければならないことを意味します。脱炭素化社会への移行の際、既存産業が縮小することに伴い失業やコミュニティの衰退といったリスクがあります。それらに対する支援等、環境と仕事の対立構造を克服し、公正な形で社会転換を図るための取組が、国・地域・企業レベルで始められています。

②テクノロジーと人権

テクノロジーは私たちの生活を便利にするものですが、その技術によって差別の助長等誰かの人権が侵害される可能性、特にサプライチェーン下流における人権侵害の問題があります。企業としては、企画・開発の段階から、その技術が与える影響について人権リスクの観点から検討する必要があります。

統合イノベーション戦略推進会議の決定^{*10}においては、AIの利用は、憲法及び国際的な規範の保障する基本的人権を侵すものであってはならないと規定されています(人間中心の原則)。

^{*10} 統合イノベーション戦略推進会議決定「人間中心のAI社会原則」(<https://www8.cao.go.jp/cstp/ai/aigensoku.pdf>)

③ 紛争影響地域における「人権デューデリジェンスの強化」

人権リスクに関する状況がより複雑になれば、それに対応した人権デューデリジェンスが求められます。紛争影響地域の人権デューデリジェンスにおいては、強化されたデューデリジェンスとして以下の3点に留意が必要です。

- ◆ 紛争は常に人権に対する負の影響を及ぼすこと
- ◆ 紛争影響地域では、ビジネスは決して中立ではあり得ず、また影響を及ぼさないことはないこと
- ◆ 国際人権法だけでなく、国際人道法も尊重すべきであること

このほか、企業は人権に対する負の影響のみならず、紛争に対する潜在的かつ顕在化しているインパクトも考慮する必要があります。

また、紛争影響地域における人権に対する負の影響への対応として、ただ単に取引を停止すればよいというものではありません。取引を停止する場合であっても、「責任ある撤退」(撤退することによる人権リスクの検討)が必要となります。

紛争リスクのある国で一切の事業活動を行ってはならないということではありません。ただし、紛争リスクがある国における事業活動については、紛争リスクを含めてより注意して検討する必要があります。



出典: 国連開発計画「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・デリジェンスの強化 手引書」(https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-11/B%2BHR_hHRDD_JP.pdf)

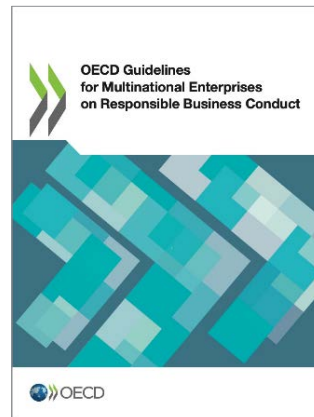
紛争影響地域における人権に対する取組については、下表も参考となります。

実践すること	どのように実践するか
自社が事業を行う地域の情勢を理解する	紛争に関する分析を実施し、定期的に更新する
自社の事業活動と情勢の相互作用を理解する	紛争に関する分析を事業活動サイクルと連動させる
自社が人権に与える影響を理解する	人権への影響評価を実施する
理解したことを活用して負の影響を回避または軽減させる	人権デュー・ディリジェンスの強化によって特定された課題を考慮しながら、事業活動を計画、実施、監視、評価する。それに沿って事業活動を設計する

出典：国連開発計画「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化 手引書」p.11
(https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-11/B%2BHR_hHRDD_JP.pdf)

(6) OECD 多国籍企業行動指針2023年改訂

直近の2023年の改訂では、最近の人権状況等を踏まえて、以下のような改訂がなされました。



出典: OECD “OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct” (<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/81f92357-en.pdf?expires=1702285901&id=id&accname=guest&checksum=08121A8ED16EF365B638AFEF9DE7A653>)

-
- ◆ 気候変動と環境への影響: 気候変動、アニマルウェルフェア、生物多様性、森林破壊、公害、その他の環境問題への悪影響を特定し、デューデリジェンスを通じて対処することの期待
 - ◆ 公正な移行: 企業が公正なエネルギー転換を実現する責任を認識し、化石燃料からの転換と再生可能エネルギーへの転換の両方において、社会と環境への悪影響を回避し対処すること
 - ◆ 有意義なステークホルダーエンゲージメント: 企業に対し、すべてのステークホルダー(特に影響を受ける人々)に害を及ぼす可能性のある事業活動について、有意義に関与するよう求める。エンゲージメントは、双方向で、誠実に行われ、ステークホルダーの意見に応え、タイムリーで、アクセスしやすく、適切で、安全で、エンゲージメントへの障壁を取り除くために適応されるべき
 - ◆ 人権擁護者: 人権擁護者に対する報復を控えること、自社及びビジネスパートナーの業務において報復に対処すること、安全な空間の促進を支援すること
 - ◆ 武力紛争下などでの人権デューデリジェンスの強化: 国際人道法違反も含めたリスクについて人権デューデリジェンスの強化を実施すること
 - ◆ デューデリジェンスの下流への適用: 消費者やユーザーによる影響も含め、バリューチェーンの上流から下流までデューデリジェンスを実施すること
 - ◆ 責任ある撤退
-

3. セッション3：グループディスカッション：

事例に基づき、自社の人権デューデリジェンス導入に向けたアクションプランを考える

所要時間	ディスカッション:30分 発表:1グループ2分
テーマ	(1) 人権に対する取組を行うにあたり参照している情報リソース (2) 事例課題の検討
方法及び手順	参加者が5～6名のグループに分かれ、ディスカッションを行います。まず自社において人権に対する取組を行うにあたり参照している情報リソースを一人ずつ共有していただきます。 次に事例課題を読み、人権に対する取組に関する質問について意見を述べてもらいます。 全体発表時までグループの意見をまとめていただき、発表時はそれを全体に投影するなどしながら発表を行います。 ディスカッションの前に、正解の無い問いであることを伝えます。企業のグッドプラクティスや問題等を共有できる場とすることが目的です。

(1) 情報リソース

人権への取組を行うにあたり、外務省、経済産業省、JETROといったサイトから情報収集をすることが考えられます。



出典：外務省ホームページ (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>)



出典：経済産業省ホームページ(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>)



出典：JETRO ホームページ(https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/)

官公庁等以外にも、以下のようなオープンソースを積極的に活用することが有用です。

◆ 指導原則関連

・ 指導原則コメントリー

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

・ 国連ビジネスと人権WG:

<https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/wghrandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

・ ヒューライツ大阪「ビジネスと人権 ダイジェスト版」:

<https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ruggie-framework/#dl>

・ 国際民商事法センター訳「人権尊重についての企業の責任- 解釈の手引き -」:

https://www.icclc.or.jp/human_rights/

◆ 各国の国際人権リスクについて

・ 国連各人権条約などに関するページ(批准国に対する勧告、一般的意見など)

・ 日本については日弁連国際人権ライブラリー:

<https://www.nichibenren.or.jp/activity/international/library.html>

◆ 企業の人権リスクに関する情報

・ ビジネスと人権リソースセンター:

<https://www.business-humanrights.org/en/>

(2) 事例課題

メーカーA社———大手スーパーB社——— 人権NGOのC

【事例】

メーカーA社が自社商品の広告宣伝の際に、アイヌに対する差別的表現を用いたことに対して、人権NGOのCからその商品を販売している大手スーパーB社の対外窓口にて、B社の人権方針に反するのではないか、と申し立てがあった。

その中で、Cは、すでにA社に対して同様の申し立てをしたものの、1ヶ月以上何の返信もなく、問題とする広告についても何の変更がなされていないと主張している。

B社は人権方針を策定し、それに沿った調達方針を設けており、その中で人種や民族に関する差別を禁止し、先住民の権利尊重を明示している。一方、A社は、SDGsのロゴを掲げ、「サステナビリティに貢献する企業活動を目指します」と謳っている。

● A社の主張

自社の窓口にてその申し立てがあったことは認識していたが、商品の質や安全に対する要望ではなかったことから、窓口で受け付けるものではないとして受け付けない、と判断をした。

【Q&A】

Q. 何が問題か。

Q. A社とB社は、是正に向けてそれぞれどのように取り組むべきか。

Q. B社が設定すべきグリーンバンスメカニズムはどのような要素を備えるべきか。

一義的な正解があるわけではありませんが、ディスカッションにおいて想定される意見や重要な点は以下のとおりです。

◆何が問題か

A社の問題

まず、差別的表現を含む広告宣伝を行ったことの問題点を取り上げます。その背景には、サステナビリティに貢献することを明示しているにもかかわらず、人権に対する理解が不十分であること、このような広告宣伝につき人権の観点からチェックする体制が整備されていなかったこと等がうかがえます。

また、A社がCからの通報につきこれを放置した点を問題として取り上げます。その背景には、人権に対する理解が不十分であることのほか、通報窓口と人権を扱う部門との連携ができていなかったこと等がうかがえます。

B社の問題

前提として、A社はB社のサプライチェーン上にありますので、B社の責任範囲内といえます。

まずB社は、差別的表現を用いて宣伝された製品を仕入れて販売していた点が問題となります。その背景には、B社は人権方針を策定していたものの、調達という事業活動の具体的場面において、人権方針に沿った体制を整備し、人権の観点から確認するといった対応ができていなかった可能性が考えられます。

◆A社とB社は、是正に向けてそれぞれどのように取り組むべきか

人権に対する負の影響の是正において、ライツホルダーの視点から是正の取組を行うことが重要です。ライツホルダーの権利侵害の回復のために何が必要かを当事者の目線で議論するため、ステークホルダーと意義のある対話が必要となります。

また、是正に対する取組は、A社とB社が協働して行うことが望ましいといえます。上記のとおり、A社はB社のサプライチェーンであってB社の責任範囲内にあります。ライツホルダーの観点からすればいずれが対応するかは大きな問題ではありません。A社とB社のいずれか、あるいは両者がそれぞれの立場に応じて是正措置を講じる必要があります。

A社の対応

まずライツホルダーの視点から対応すべき事項としては、差別的表現を含む広告宣伝を停止することが考えられます。その上で、ライツホルダーとの対話を行い救済や是正の取組を行う必要があります。A社としては、上記で述べたような自社の問題について、負の影響が生じた背景や救済措置、今後の再発防止策等について説明責任を果たすことが求められます。

B社の対応

B社は、まずA社に対し影響力を行使して、差別的表現を含む広告宣伝の停止といった是正措置をとるよう働きかけを行うことが求められます。また、B社自身が人権方針に沿った事業活動を行うことができるような体制整備も重要となります。A社との取引停止が争点となった場合には、取引を停止することによるさらなる負の影響が生じないかを議論する必要があります。

◆ B社が設定すべきグリーンバンスメカニズムはどのような要素を備えるべきか。

B社は、A社を含むサプライチェーン全体をカバーするグリーンバンスメカニズムの構築の可能性を議論する必要があります。グリーンバンスメカニズムを構築するにあたっては、指導原則31の要素に留意し、実効的で被害者が容易にアクセスできるメカニズムを構築することが重要です。



Copyright © International Labour Organization
2025年
表示 4.0 国際(CC BY 4.0)

本著作物は、クリエイティブ・コモンズ「表示 4.0 国際」に基づいてライセンス供与される。当該ライセンスのコピーは、<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> にアクセスすることで確認できる。ライセンスに詳述されるとおり、利用者には、再利用、共有（複製及び再配布）、翻案（元の著作物のリミックス、変形、及び元の著作物を土台とした別の著作物の構築）を行うことが認められる。利用者は、ILO が素材の出典であることを明示し、元の内容に変更が加えられているかどうかを示さなければならない。翻訳、翻案その他の二次的著作物に関連して、ILO のエンブレム、名称及びロゴを使用することは認められない。

表示 – 利用者は、変更が加えられたかどうかを示した上で、以下のように著作物を引用しなければならない。[国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム、国際労働機関、ジュネーブ、2025。© ILO]

翻訳 – 本著作物を翻訳する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。

これは国際労働機関（ILO）の著作物の翻訳である。この翻訳はILO によって作成、確認、承認されたものでなく、ILO の公式の翻訳とみなしてはならない。ILO は、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻訳の著者のみが負う。

翻案 – 本著作物を翻案する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。

これは国際労働機関（ILO）の著作物の翻案物である。この翻案物はILO によって作成、確認、承認されたものでなく、ILO の公式の翻案物とみなしてはならない。ILO は、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻案物の著者のみが負う。

第三者素材 – クリエイティブ・コモンズの本ライセンスは、本公表物に含まれる、ILO 以外の者の著作物には適用されない。第三者に帰属する素材を利用する者は、権利保有者との権利処理及び侵害の申立てについて単独で責任を負う。

友好的に解決できない紛争が本ライセンスに基づいて生じた場合、かかる紛争は、国際連合国際商取引法委員会（United Nations Commission on International Trade Law, UNCITRAL）の仲裁規則（Arbitration Rules）に従って仲裁に付託されるものとする。当事者は、かかる紛争の最終裁定として、かかる仲裁の結果下された仲裁判断に拘束されるものとする。

権利及びライセンスに関する質問は、ILO 出版部（権利・ライセンス）（rights@ilo.org）に問い合わせること。ILO の出版物とデジタル製品については、www.ilo.org/publns に情報が記載されている。

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する国際労働事務局のいかなる見解をも示すものではない。

研究報告その他の寄稿文で表明された見解に対する責任は原著者のみが負い、その刊行は、文中の見解に対する国際労働事務局の支持を表すものではない。企業名、商品名及び製造過程への言及は国際労働事務局の支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされないことは不支持を表すものではない。



**From
the People of Japan**

この資料は日本政府提出の「移行のための技能開発と
責任ある企業行動プロジェクト」の一環として作成しました。