

## 日本でも注目される人権デュー・ディリジェンス —社会課題の中核である人権尊重への取り組み—

西山 賢吾

### ■ 要 約 ■

1. 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・連絡会議は「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」を公表した。これは、2020年10月に策定した「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」以降日本が進めている、社会課題の中核である人権尊重への取り組みをさらに促すものである。
2. 人権尊重責任を果たす上では、企業は人権デュー・ディリジェンスの実施が求められるため、本ガイドラインの策定により上場企業を中心に日本でも実施が進むと考えられる。
3. 人権デュー・ディリジェンスは、自社・グループ及びサプライヤー等（ステークホルダー）における人権に対する悪影響（負の影響）を特定・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為である。そして、一度限りではなく継続的に実施することで、ステークホルダーとのエンゲージメントを深め、協働していくことにつながる。
4. 人権デュー・ディリジェンスの実施を始めとした企業の人権課題への取り組みを行う上では、経営トップがコミットメントして経営課題として位置づけることが肝要である。企業が人権課題に取り組み、労働者の権利を尊重していくことはSDGs（持続的な開発目標）の8に規定されているディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい雇用）を推進し、持続可能な経済成長を実現することにつながる。

### 野村資本市場研究所 関連論文等

- ・西山賢吾「ESGの社会（S）課題としての『ビジネスと人権』」『野村サステナビリティクォーターリー』2020年春号（創刊号）。
- ・西山賢吾「グローバル人権課題への対応が『待ったなし』となる日本企業」『野村サステナビリティクォーターリー』2020年秋号。

## I 「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」の公表

### 1. 社会課題の中核である「人権尊重」に対するガイドライン

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・連絡会議は「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、ガイドライン）を公表した。

ESG（環境・社会・企業統治）の各課題の中で、社会課題（S）課題の中核と言えるのが「人権尊重」である。ガイドラインの「はじめに」でも述べているように「グローバル化による経済発展の一方で、世界は、格差や貧困の拡大、気候変動等の環境問題の深刻化、感染症の拡大、紛争の勃発等の多くの難題に直面しており、人権侵害をめぐる問題はこれらと密接に関連している」。こうした中、2011年に国連人権理事会で支持された「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）を実行していくために、2020年10月に策定した「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」以降、日本が進めている人権尊重への取り組みをさらに促すものとして、ガイドラインは位置づけられる。このため、ガイドラインが要請する取り組みへの対応は企業にとって非常に重要である。

### 2. ガイドラインの対象範囲と要請される取り組み

#### 1) 法的拘束力と対象範囲

ガイドラインには法的拘束力はない。同様に、国連指導原則にも法的拘束力はないが、Ⅲで述べるように、指導原則の法制化、または法制化の動きは世界各所で見られているし、我が国でも人権デュー・ディリジェンス（人権 DD）を法制化しようという動きも一部で見られている点には留意が必要である<sup>1</sup>。

ガイドラインの対象範囲は、企業の規模や業種に拘わらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む）である。そして、ガイドラインに則り、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等の人権尊重の取り組みに最大限務めるべきである、とされている。

ここで、「サプライヤー等」とは、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されている。また、「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・確保に係る「上流」と、自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄に係る「下流」の双方を意味するとされる。さらに、「その他のビジネス上の関係先」は、

<sup>1</sup> 2021年5月27日、自由民主党務調査会外交部会のわが国の人権外交の在り方検討プロジェクトチーム第一次提言において、企業の人権 DD のガイドライン策定や法制化の議論を始めること、その際、官民連携の有識者審議会の設置を検討するとの記述がある。

サプライチェーン上の企業以外の企業であって、自社の事業・製品・サービスと関連する他企業（例：企業の投融資先、合併企業の共同出資者、設備の保守点検や警備サービスを提供する事業者等）とされている。

一方、ガイドラインは「企業がその『サプライヤー等』に対して持つ影響力の度合いは、様々な要因によって異なる」ため、「企業は、この点も踏まえて、人権尊重責任を果たしていくことが求められる」としている。

## 2) 企業による人権尊重の取り組みの全体像

ガイドラインが企業に対し求める取り組みは、国連指導原則と同様に

- ・人権方針策定
- ・人権 DD 実施
- ・救済（自社が人権への負の影響を引き起こし、又助長している場合）

である（図表 1）。

図表 1 ガイドラインの構成(企業に要請する人権尊重への取組の概要)

人権方針 (各論3)	人権尊重責任に関するコミットメント(約束)の表明 (国連指導原則16・各論3)	
人権DD (各論4) (国連指導原則17)	負の影響の特定・評価(国連指導原則18・各論4.1)	
	負の影響の防止・軽減(国連指導原則19・各論4.2)	
	取組の実効性の評価(国連指導原則20・各論4.3)	
救済 (各論5)	説明・情報開示(国連指導原則21・各論4.4)	
	負の影響への対応 (国連指導原則22・各論5)	

(出所) ガイドラインより野村資本市場研究所作成

## 3) 人権尊重への取り組みにあたっての考え方

ガイドラインでは、人権尊重に取り組むにあたり、①経営陣によるコミットメントが極めて重要である、②潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する、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、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、そして、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、の5点が指摘されている。

## 4) 人権方針の策定

ガイドラインでは、企業が人権を尊重する責任にコミットメントするために、人権方針を策定し、企業の内外に表明するべきとしている。そして、人権方針が満たすべき要件として、企業のトップを含む経営陣で承認されていることなど、図表 2 に示した5つを示している。

図表 2 人権方針が満たすべき 5 つの要件

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(投資家など)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む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(行動指針や調達指針など)に、人権方針が反映されていること

(出所) ガイドラインより野村資本市場研究所作成

その上で、ガイドラインでは、方針の策定にあたっては、社内の各部署や知見を収集することに加え、自社業界や調達する原料・調達国の事情等に精通した労働組合、NGO（非政府組織）、業界団体などステークホルダーとの対話や協議を行うことで、より実態を反映したものとなる、としている。

さらに、人権方針は、人権を尊重するための取組全体について企業としての基本的な考え方を示し、企業の経営理念とも密接に関わるものであるから、各企業が自社の経営理念を踏まえた固有の人権方針を策定することで、人権方針と経営理念との一貫性を担保し、人権方針を社内に定着させることに繋がるとガイドラインでは述べている。

このようにして策定した人権方針は、「作ったらそれでおしまい」ではない。企業全体に方針を定着させるとともにこれを実践すること、また、人権方針を社内に周知し、行動指針や調達指針等に人権方針の内容を反映すること、さらに、人権 DD の結果等を踏まえ必要に応じて人権方針を改定することの必要性にガイドラインは言及している。

## 5) 人権の範囲

ガイドラインによれば、企業が尊重すべき「人権」とは、国際的に認められた人権のことであり、少なくとも国際人権章典や「労働における基本的原則及び権利に関する『ILO（国際労働機関）宣言』に挙げられた基本的権利に関する原則」が含まれる、とされている。

具体的には、強制労働や児童労働、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別、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などの課題などが該当する。

## 6) 「負の影響」の 3 類型

ガイドラインでは、人権 DD の対象にすべき「負の影響」を、①企業自ら引き起こしたもの（cause）、②企業が直接・間接に助長（contribute）したものの、そして、企

業自らは負の影響を引き起こさず、助長もしていないものの、③取引関係によって事業・製品・サービスが人権への負の影響に直接関連する（directly linked）もの、の3つに分類している。また、実際に生じている負の影響だけでなく、潜在的な負の影響も人権 DD の対象となる、とされている（図表 3）。

図表 3 人権 DD が必要とされる「負の種類」とその例

負の影響の種類	例
①企業自ら引き起こしたもの	自社工場の作業員を適切な安全装備なしで危険な労働環境において労働させる場合
②企業が直接・間接に助長したもの	過去の取引実績から考えると実現不可能なリードタイムであることを知りながら、それを設定してサプライヤーに対して納品を依頼した結果、そのサプライヤーの従業員が極度の長時間労働を強いられる場合
③取引関係によって事業・製品・サービスが人権への負の影響に直接関連するもの	事業活動のためにある企業への貸付を行ったが、その企業が自社との合意に違反し、地域住民を強制的に立ち退かせる場合

（出所）ガイドラインを参考に野村資本市場研究所作成

## 7) 救済

ガイドラインによれば、救済の仕組みには、大きく分けて、企業を含む国家以外が主体となる苦情処理（グリーバンス）メカニズムと、国家によるもの（司法手続き、非司法手続き）がある。

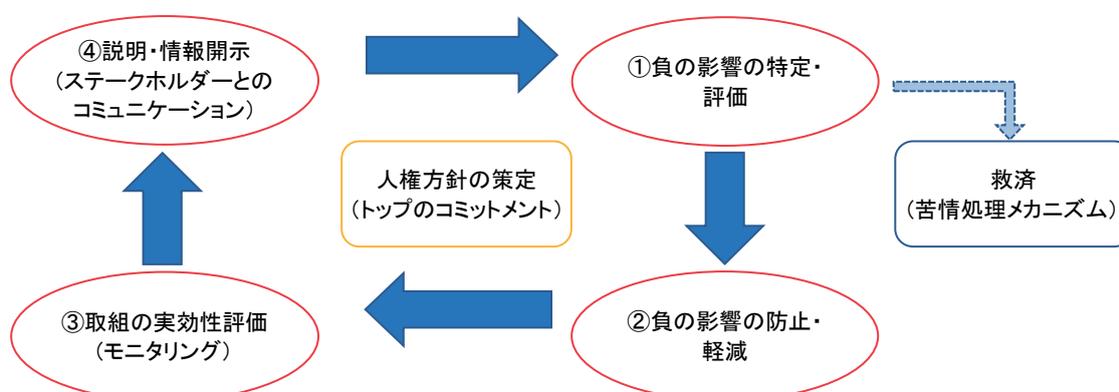
人権 DD の結果、①及び②の事実が明らかになった場合、企業による救済（苦情処理メカニズム）が求められる。③の場合は救済の実施までは求められないものの、企業は、負の影響を引き起こし又は助長している他企業に対して、影響力を行使するように努めることが求められる。

## II 人権 DD の実施

### 1. 4つのステップで PDCA サイクルを回す

人権 DD の実施は、図表 4 に示した 4 つのステップ、すなわち、①負の影響の特定・評価（PLAN）、②負の影響の防止・軽減（DO）、③取組の実効性評価（CHECK）、④説明・情報開示（ACTION）のいわゆる PDCA を実施することになる。しかし、PDCA を 1 回行えばいいというものではもちろんなく、PDCA サイクルを回し続けることが必要である（図表 4）。

図表 4 人権 DD における PDCA サイクル



(出所) ガイドラインを参考に野村資本市場研究所作成

### 1) 負の影響の特定・評価 (PLAN)

ガイドラインによれば、企業が関与している、又は、関与しうる人権への負の影響を特定、評価する上では、ステークホルダーとの対話を重ねながら実施することが重要である。

そのプロセスとして、まずリスクが重大な事業領域の特定がある。ガイドラインでは、①セクターのリスク、②製品・サービスのリスク、③地域リスク、④企業固有のリスクを考慮することが考えられるとしている。次に、自社のビジネスの各工程において、人権への負の影響の発生過程を具体的に特定する。さらに、適切な対処方法を決定するために、人権への負の影響と企業のかかわりを、前掲図表 3 に挙げた①～③の観点から評価する。このようにして、特定された人権への負の影響のすべてについて直ちに対処することが難しい場合には、対応の優先順位をつける。

対応優先順位は、人権への負の影響の深刻度により判断され、深刻度の高いものから対応することが求められる。深刻度の判断基準として、ガイダンスでは、①規模（人権に対する負の影響の重大性）、②範囲（負の影響を受ける範囲。例えば、人数やグループの大きさなど）、③救済困難度（負の影響を受ける前の状態への回復困難性）を挙げている。

### 2) 負の影響の防止・軽減 (DO)

ガイドラインでは、負の影響の防止・軽減について、①自社が人権へ負の影響を引き起こし、又は②助長している場合と、③自社の事業等が人権の負の影響に直接関与している場合に分けて、その対応を求めている。

①の場合、企業は負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を確実に停止するとともに（例：有害物質を使用しないために製品設計を変更する）、将来同様の負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を防止する。事業上、契約上又は法的な理

由により、負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を直ちに停止することが難しい場合は、活動停止に向けた工程表を作成し、段階的にその活動を停止する。

また、企業が実施すべき適切な措置を検討するに当たっては、ステークホルダーとの対話を行うことがガイドラインにおいて期待されている。

他企業が引き起こしている負の影響を自社が助長している②の場合には、自社による措置ではその負の影響を完全に解消することは難しいものの、負の影響を助長する自社の活動を停止した後に、さらに、残存した負の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を行使するべきとしている。

なお、企業が実施すべき適切な措置を検討するに当たっては、ステークホルダーとの対話を行うことがガイドラインにおいて期待されている。

③の場合は、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は影響力を行使し、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べきである。

なお、取引の停止は、自社と人権への負の影響との関連性を解消するものの、負の影響への注視の目が行き届きにくくなったり、取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性があったりするなど、人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もあるため、「最後の手段」として検討すべきであるとしている。

一方、紛争等を受ける地域からの「責任ある撤退」については、強化された人権DDを行うなど、通常の場合以上に慎重な責任ある判断が必要とされている。また、紛争等が生じる可能性がある場合には、事前に撤退計画を検討しておくことの重要性を指摘している。

さらに、児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、外国人、女性、マイノリティー集団に対する差別等の「構造的問題」に対しては、企業による問題への取組が、人権への負の影響を防止・軽減する上で有効な場合もある。このため、可能な限り、企業においても取組を進めることが期待されている。

### 3) 取組の実効性評価 (CHECK)

取組の実効性評価の実施にあたり、ガイドラインでは、自社が人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減等に効果的に対応してきたかどうかを評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進める必要があるとしている。評価にあたっては、企業内外のステークホルダーから情報を収集し、客観的かつ正確に実態を評価することが肝要である。さらに、人権尊重の取組を企業に定着させることにもつながるため、実効性の評価手続を関連する社内プロセスに組み込むべきである、としている。

そして、企業が実施した対応策の効果の有無や、より効果のある対応策があるかなどを検討評価し、結果を活用することが有用であるとしている。

#### 4) 説明・情報開示 (ACTION)

企業が自身の人権への負の影響に取り組む上での人権 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、といった人権 DD の基本的な情報を伝えることがまず大事である、とガイドラインでは述べられている。

そして、情報提供の媒体としては、企業のホームページ、統合報告書、サステナビリティ報告書や CSR 報告書、人権報告書が挙げられ、頻度としては定期でも非定期でもよいが、1年に1回以上であることが望ましい、としている。また、特に負の影響を受ける又は受けたステークホルダーに対して情報を提供する際には、オンライン形式を含む面談等の実施も考えられる、としている。

### III 海外で進む人権 DD の法制化

ガイドラインに法的拘束力がないため、人権 DD の実施についても今のところは任意である<sup>2</sup>。しかし 2 ページで言及したように、将来の法制度化に向けた動きも見え始めている。さらに、海外に目を転じると、人権 DD を法制化する動きが実際みられている。ここではガイドラインに記載されている「海外法制の概要」を基に、その一部を紹介する<sup>3</sup>。

#### 1) フランス

フランスでは、2017年に制定された親会社及び発注会社の注意義務に関する 2017年3月27日法律 2017-399号（注意義務法）により、サプライチェーンにおける人権及び環境に関するデュー・ディリジェンスについて定めており、対象企業に対して、(a) 注意義務に関する計画の策定、(b) 当該計画の効果的実施、(c) 当該計画とその実施状況の開示を義務付けている。

#### 2) ドイツ

ドイツでは、2023年にサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法が全面的に施行され、一定規模以上の在独企業に対し、国内外の自社のサプライチェーンにおける人権及び人権に影響を及ぼす環境課題に関するデュー・ディリジェンスの実施、及び、その内容等の開示が義務付けられる。

#### 3) EU

EU（欧州連合）においても、2022年2月23日にコーポレート・サステナビリティ

<sup>2</sup> 経済産業省と外務省が 2021 年 11 月に公表した「『日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取り組み状況のアンケート調査』集計結果」によれば、アンケートに回答した 760 社のうち、人権 DD を実施しているのは約 52%に該当する 392 社であった。

<sup>3</sup> 詳細については、ガイドラインの「海外法制の概要」を参照。

ティ・デュー・ディリジェンス指令案が公表された。これは、(a) EU 域内の企業で従業員 500 名超かつ全世界純売上高 1.5 億ユーロ超の企業（第1グループ）、従業員 250 名超かつ全世界純売上高 0.4 億ユーロ超の企業で、全世界純売上高の 50%以上が高インパクトセクターとして定義されるセクター（高インパクトセクター）で生じている企業（第2グループ）と、(b) EU域外企業でEU域内での純売上高1.5億ユーロ超の企業（第1グループ）、EU域内での純売上高0.4億ユーロ超の企業で、全世界純売上高の50%以上が高インパクトセクターの売上げである企業（第2グループ）が対象とされている。

そして、自社、子会社及び確立したビジネス関係を築いているバリューチェーン上の企業における人権及び環境のリスクを対象に、適用対象となる企業は、自社、子会社及び確立したビジネス関係を築いているバリューチェーンにおける人権・環境に関するデュー・ディリジェンスの履行及びそれに関連する義務を負うことになる<sup>4</sup>。

なお同指令案の対象企業のうち、EU 域内の企業の取締役は、会社の最善の利益のために行動する義務を果たす際に、人権、気候変動及び環境上の影響を含む持続可能性に関する課題に及ぼす自己の決定の結果を、短期、中期及び長期的に考慮しなければならない上に、ステークホルダー及び市民社会団体からのインプットを適切に考慮して、デュー・ディリジェンスに関する企業行動を実行し監督する責任を負い、取締役会にこれを報告する義務を負う旨と、実際の又は潜在的な負の影響を考慮に入れる企業戦略を採用するように、段階的に対応する義務を負う旨が定められている。

同法が施行され、EU 各国が法制化するにはあと数年かかるであろうが、EU 域内で一定のプレゼンスを有する日本企業は同法の対象になることが考えられるため、対応が必要になる局面が今後訪れると考えられる。

## IV 終わりに

日本企業においては、総じて人権問題に対する意識がまだ十分ではないように見られる。しかし、例えば外国人技能実習生の問題など、状況によっては強制労働、労働搾取に該当する問題もある。また、グローバルで認識されている人権問題を十分に把握しておかないと、サプライチェーンで人権問題が発生した際に適切な対応をとれない可能性も危惧される。

人権尊重責任を果たす上では、企業は人権 DD の実施が求められる。このため、ガイドラインの策定により上場企業を中心に日本でも人権 DD の実施が進むと考えられる。今回のガイドラインの策定をきっかけに、人権 DD プロセスにおける PDCA サイクルを回していくことにより、自社の事業活動における人権問題の影響についての意識を高めること、経営トップが人権問題の重要性を認識し、人権方針を策定して経営方針に取り入れていく

<sup>4</sup> さらに、EU の域内外を問わず第 1 グループに属する企業は、パリ協定に基づいた「1.5°C 目標」を達成するための計画を採択することが求められる。

ことにより企業の持続的な成長、競争力の強化につながることを期待される。

連合総合生活開発研究所と QUICKESG 研究所は 2022 年 5 月に「日本版ディーセント・ワーク 8 指標」を公表し<sup>5</sup>、ディーセント・ワークの実現に向け、その実現度を図るために、8 つの要素、12 の中核指標、13 の補充指標を公表した（図表 5）。その中の指標 7 「サプライチェーンの働き方」の中核指標として「サプライチェーンの人権 DD」が挙げられている。持続的な経済成長と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセントワーク）の促進は、SDGs の 8 「働きがいも経済成長も」の達成につながる。企業の積極的な取り組みが期待される。

図表 5 日本版ディーセント・ワーク 8 指標の概要

日本版ディーセント・ワーク8指標		原則
1 適切な労働 時間と賃金	雇用管理区分別の平均年間総労働時間	中核
	雇用管理区分別の平均賃金	中核
	雇用管理区分別・男女別の従業員数	補充
2.男女格差の撤廃	各役職における男女別の人数・割合	中核
	男女別の平均賃金	中核
	男女別の平均勤続年数	補充
3.柔軟な働き方	男女別のテレワークを利用している従業員の割合・週当たりの平均利用時間	中核
	男女別の育児休業の取得率と取得期間	中核
	男女別の介護休業の取得人数	補充
	働きやすさを支援する制度	補充
4.職場の安心	メンタル不調による退職者の人数・割合	中核
	心理的安全性を高める取り組み	補充
5.人的資本への投資	雇用管理区分別の一人当たり研修費	中核
	雇用管理区分別の一人当たり年間総研修時間	補充
	新たなスキル習得や主体的なキャリア形成のための仕組み	補充
6.ダイバーシティ&インクルージョン	障害者(障害種別ごと)の従業員数と平均勤続年	中核
	正社員採用における中途採用比率と中途採用者と新卒採用者の3年内離職率	補充
	主な在留資格の外国人就労者数	補充
	性的マイノリティに対する取組みや支援制度	補充
7.サプライチェーンの働き方	サプライチェーンの人権デューデリジェンス	中核
	下請けなど、サプライチェーン企業との適正取引	中核
	派遣・請負・フリーランスの待遇改善のための取組み	補充
8. 健全な労使関係	労働組合の有無、組合加入率、組合員の範囲	中核
	賃金や労働時間などの労働条件に関する労使対話の有無	補充
	産業構造の変化や事業変革など、経営課題に対する労使対話の状況	補充

(出所) 連合総合生活開発研究所、QUICKESG 研究所「日本版ディーセント・ワーク 8 指標」より野村資本市場研究所作成

<sup>5</sup> 連合総合生活開発研究所・QUICKESG 研究所「日本版ディーセント・ワーク 8 指標」2022 年 5 月 27 日