「人権の解釈 2.0」（日本語版）の公表

I. はじめに

１．本ガイドの趣旨

公益財団法人国際民商事法センターが日本語版を公表しました「人権の解釈 2.0」（原題「Human Rights Translated 2.0」）は、モナシュ大学 Castan Centre for Human Rights Law が、国連人権高等弁務官事務所及び国際連合グローバル・コンパクトと協力して作成したもので、人権に関する国際条約[i]に規定されている人権カタログごとに、ビジネスシーンにおいて特に留意すべき事象を取り上げ、具体的に事件となったケースや企業による実際の取り組み事例を紹介しています。本ガイドは、この「人権の解釈 2.0」を効果的・効率的に活用いただくためのガイドです。

ビジネス活動に伴う人権リスクに対する問題意識は、この数年急激に高まっています。日本政府は、2020 年 10 月に、ビジネスと人権に関する国別行動計画（National Action Plan）を策定・公表[ii]しました。その中で、我が国の企業は次のことを求められています。

政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権及び「I

ＬＯ宣言」に述べられている基本的権利に関する原則を尊重し、「指導原則」その他の関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入すること、また、サプライチェーンにおけるものを含むステークホルダーとの対話を行うことを期待する。さらに、日本企業が効果的な苦情処理の仕組みを通じて、問題解決を図ることを期待する。[iii]

ビジネス活動に関する人権への問題意識が高まっていること、そして問題意識を高める必要があることは、当財団ウェブサイト掲載の「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」（日本語版）[iv]の解説「責任あるビジネスに向けた企業の取組み」[v]においても明らかにしたとおりです。上記、日本政府の国別行動計画の策定・公表もこの潮流の表れですし、2021 年 6 月施行のコーポレートガバナンスコードには人権の尊重に関する規定が盛り込まれました。[vi]このムーブメントは今後もますます加速するでしょう。これからのビジネス活動は、ビジネスと人権に関する規律を無視しては成り立たなくなる時代に入っていると言っても過言ではありません。

ただし、多くの企業・ビジネスパーソンにとって、人権がどのように自らのビジネス活動に関わるのか、ビジネス活動に伴う人権への影響とはどういったものなのか、具体的にイメージすることには困難が伴うのが実情でしょう。

上記国別行動計画に示された期待や、「企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである」（国連グローバル・コンパクト第１原則）と

いった宣言の内容には賛同するとしても、実際のビジネスシーンで具体的に何が求められており、何に気をつけて、何を行えばよいのでしょうか。

このような悩みや疑問を抱えているビジネス関係者にとって、「人権の解釈 2.0」が提示する国際人権の条文の実践的な解説や多様な業種のビジネス活動が実際に直面した人権問題の事例紹介は、企業・ビジネスパーソンが「ビジネスと人権」の問題を正しく理解し、自らのビジネスの現場で求められる具体的な取組みをイメージするために最適な資料といってよいでしょう。

ただし、「人権の解釈 2.0」は、「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約・1966 年）」及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約・1966 年）」に条文として規定された権利ごとに解説が行われる構成となっているため、これらの国際人権法に馴染みのない方にとっては、いったいどのように読み進めればよいか、どのようにそれぞれのビジネス活動の参考にすればよいか、戸惑いもあるのではないかと思われます。

そこで、本ガイドは、「人権の解釈 2.0」の読み方、そして使い方を、多様な業種ごとに説明することを目的として作成しました。

当財団が先に公表した「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」（日本語版）は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」[vii]（以下「国連指導原

則」といいます。）のうち、企業の責任に関する部分（指導原則 11～24、29、31）について、国連指導原則が求める企業・ビジネスパーソンの取組みを説明しています。一方、今回公表する「人権の解釈 2.0」（日本語版）は、ビジネス活動の展開に当たり常に留意すべき人権の一つ一つについて、ビジネス活動の影響を受ける人（ライツホルダー）の側から、解説をしています。これら２つの解説書を合わせて活用いただくことによって、ビジネスの最前線の方々に現代の企業・ビジネスパーソンに求められる視点・視座を確認いただき、ビジネスと人権の分野においても世界をリードしていただく一助となれば幸いです。

２．本ガイドの構成

本ガイドは、次のように構成されます。

まず、第 II 部では、「人権の解釈 2.0」について、その内容と意義を、国連指導原則との関係、及び当財団が日本語版を作成・公開した「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」との関係を含めて解説します。その上で、「持続可能な開発目標」（SDGs）とビジネスの関係性を明らかにし、企業・ビジネスパーソンの SDGs へのコミットメントをビジネスと人権の視点から考えます。現在、多くの企業・ビジネスパーソンのみなさんが SDGs に対するコミットメントを示していますが、企業・ビジネスパーソンが SDGs にコミットするとはどうい

うことなのか、それが国際法で承認されている人権とどのように関わるのか、ぜひ第 II 部をご参照ください。

次に、第Ⅲ部では、「人権の解釈 2.0」をどのように活用すればよいか、業種別にガイドします。「人権の解釈 2.0」のケーススタディに登場する、鉱業・エネルギー開発・不動産開発、製造業、食品・飲料関連、医薬品・化粧品、繊維・衣料、小売業、物流業・旅行業、金融・保険、ICT 関連・情報通信、ジャーナリズム・報道について、特に留意すべき人権カタログをそれぞれの業種ごとに具体的に取り上げます。

最後に、第Ⅳ部では、ビジネスと人権に関する最新の動きを解説します。地域ごとの動きとして、欧州、北米、豪州、そして日本における最新情報を紹介します。

Ⅱ．「人権の解釈 2.0」について

１．概要

（1）「人権の解釈 2.0」の内容と意義

「人権の解釈 2.0」は、国際法として承認されている人権を、ビジネス活動との関連で解説するとともに、数多くのケーススタディを紹介し、世界各地で生じ

た又は生じているビジネス活動に伴う人権への影響を、具体例を通じて明らかにしています。

「人権の解釈 2.0」が取り上げている人権は、「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約・1966 年）」及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約・1966 年）」に条文として規定されている人権です。これらの規約は、日本を含む 160 か国を超える国々によって批准されており、これらの規約に規定されている人権は、国際法上の人権として広く承認されています。

ところで、これらの規約が成文化された当時は、現代のようにはビジネスが発展しておらず、その影響力が大国に匹敵するほどのグローバル企業も存在していませんでした。さらに、20 年遡りますが、日本の企業・ビジネスパーソンのみなさんにとって馴染みのある人権カタログを規定する「日本国憲法」の施行（1947 年）の当時は、なおのこと、個人の権利を脅かすような巨大な力は国家のみが有するものと想定されていました。こうした背景のもと、特に日本社会では、人権を侵害する主体は国家であり、人権を尊重し、保障する責任がある主体は国家である（国家以外は責任を負うことはない）、と理解されるのが一般的でした。[viii ix]

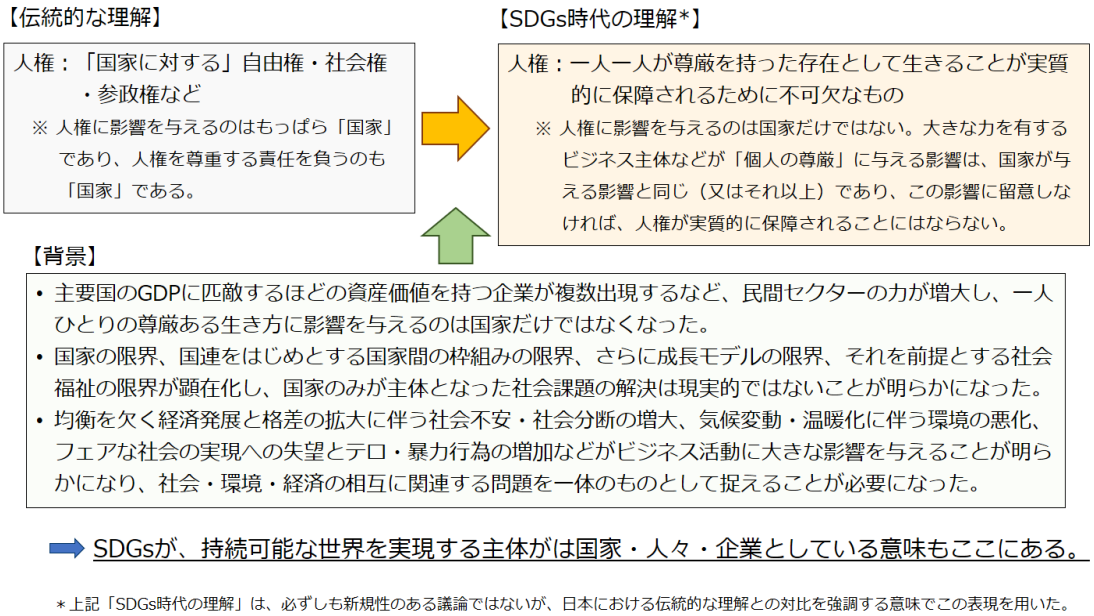
しかし、20 世紀終盤から始まったグローバル化は 21 世紀になって更に進展

し、加えて、国際社会における影響力において大国に匹敵するような巨大企業が多数存在するような状況が生じています。一方で、社会問題や環境問題といった地球規模課題は、国単位で解決することが不可能であることはもとより、国際連合等の国家主体による枠組みに頼るだけでは解決できないという限界が顕在化しています。企業・ビジネスパーソンが課題の解決に積極的に取り組まなければ、持続可能なビジネスの前提となる、持続可能な社会・環境が成り立たなくなるのです。だからこそ、SDGs は、課題に取り組むアクターとして企業・ビジネスパーソンを国家と同列に位置づけているのです。

SDGs 時代の企業・ビジネスパーソンにとって重要なことは、人権とは「国家と個人」の間の問題であって、私企業や民間のビジネス活動には関係ない、といった発想を転換することです。ビジネス活動は、常に人間が関係するものであり、常に人権に影響を与えます。その影響には、良い製品・良いサービスを提供し、一人ひとりの幸福を増大させるという良い影響ももちろんあります。労働の機会や働きがいを提供し、人間らしい生活を送ることを可能にするという良い影響もあるでしょう。一方で、労働者・取引先（取引先の労働者）・地域住民などの人権にネガティブな影響を与えていることもあるかもしれません。現代では、こうした人権への影響を考慮し、企業がビジネス活動を行うに際して、人権への配慮と取組みを積極的に行うべきであるという考え方が国際的に一般化してい

ます。こうした考え方が結実したのが、2011 年の国連指導原則」なのです。[x]

【図 1 】人権の理解の変容



このように、国際法上の人権に関して、企業やビジネスパーソンが、責任あるビジネスを実施する主体として積極的な取組みを求められるようになった現代においては、企業・ビジネスパーソンにとって、国際法上の人権を、ビジネス活動と関連させて正しく理解することが不可欠です。しかしながら、国際法上の人権について、日本ではあまり馴染みがないと感じる人が大半ですし、ビジネス活動と結び付けて解説されている資料も現時点では決して多くはありません。

「人権の解釈 2.0」は、こうしたニーズに正面から応える内容となっています。加えて、「人権の解釈 2.0」は、国際法上の人権に関連して生じたビジネス活動におけるチャレンジ（訴訟が提起された事例、責任が生じた事例、責任を負わない

ための取組みを行った事例、積極的な取組みを行った事例など）を、豊富に提示しています。企業・ビジネスパーソンにとって、「人権の解釈 2.0」は、ネガティブインパクトのみならずグッドプラクティスを学び、自らのビジネス活動に関するケーススタディを行うツールとして、非常に有益なものとなっています。

【BOX１：ビジネス活動に関する身近な国際法上の人権】
多くの企業において、さまざまな種類のハラスメントに関する防止措置が取られていますが、ハラスメントは、国際法上「拷問又は残酷な、非人道的なもしくは品位を傷つける取扱いや処罰の禁止」（市民的及び政治的権利に関する国際規約 7 条）に該当します。また、情報産業のみならずさまざまなビジネスにおいて個人情報が大量に取り扱われますが、こうした情報の保護は、私生活についての権利（同規約 17 条）として国際法上保障されている権利の内容と深く結びついています。さらに、従業員のワークライフバランスへの配慮は多くの企業の取組みとなっていますが、ワークライフバランスは、同規約 23 条及び経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約 10 条に定められている国際法上の権利の内容なのです。このような事例からも、ビジネス活動と国際法上の人権とが密接な関わり合いを有することがご理解いただけると思います。

（２）「人権の解釈 2.0」と国連指導原則との関係

国連指導原則は、グローバル化が進展し、企業が資源、労働力、市場を求めて世界中にビジネスを拡大する一方、紛争地域における資源開発や鉱物取引による武装組織への資金流入の問題、サプライチェーンにおける低賃金・長時間労働

や児童労働の問題、事業を行うための土地の強制的な取得に関する問題、地域住民の水資源や生活環境の汚染に関する問題、製品やサービスの提供先の不正利用による権利侵害の問題など、ビジネスに関する深刻な社会問題が各地で発生していることを踏まえ、企業・ビジネスパーソンがこうした問題を見逃し、漫然と放置するのではなく、責任あるビジネスを実施する主体として、積極的に問題の解決に取り組むことを求めています。

国連指導原則は、ビジネスに伴う人権への影響について、国家の役割と並んで企業の役割を重視し、企業に対し、本来の事業活動そのものに密接不可分の取組みとして、①人権尊重のコミットメントを方針として示すこと、②人権への影響について人権デュー・ディリジェンスを行うこと、③相談窓口・救済手続の整備を行うこと、を求めています。ビジネスと人権の問題は、企業が可能な範囲で余力があれば配慮すればよいといった問題ではなく、経営の責任において優先的な課題として取り組む問題であることを、国連指導原則は明確に示しています。

この国連指導原則に関して、ビジネス活動に伴い影響が生じる対象となる「人権」の中核となるのが、市民的及び政治的権利に関する国際規約及び経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約を通じて国際法として成文化された人権です（「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」原則 11 及び 12 の解説参照)。これら 2 つの規約は、企業・ビジネスパーソンにとって、「ビジネスと

人権」問題の「人権」とは何であるのか、ビジネス活動がどのように人権に影響を及ぼすのか、また、どのようにして人権への負の影響のリスクを防止または軽減すればよいのかについて理解する上で根本的な基準となります。

この２つの規約について、国連指導原則に関する企業・ビジネスパーソン向けガイドブックである「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」原則 11 及び 12 の解説は、「Human Rights Translated: A Business Reference Guide」（「人権の解釈 2.0」の旧バージョン）を企業・ビジネスパーソンが参照するよう推奨しています。「人権の解釈 2.0」は、国連指導原則が企業・ビジネスパーソンに求めている取組みを行うための極めて重要な資料と位置づけられているのです。

（３）「人権の解釈 2.0」と「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」との関係

当財団は、ウェブサイトにおいて、国連が企業・ビジネスパーソン向けに作成した国連指導原則のガイドブック「THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS: An Interpretive Guide」の日本語版「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」を作成・公表[xi]しています。

国連指導原則は、ビジネスに関する人権課題の解決に向けた国家の役割及び企業の役割を規定しており、「ビジネスと人権に関してすべての国家及び企業に

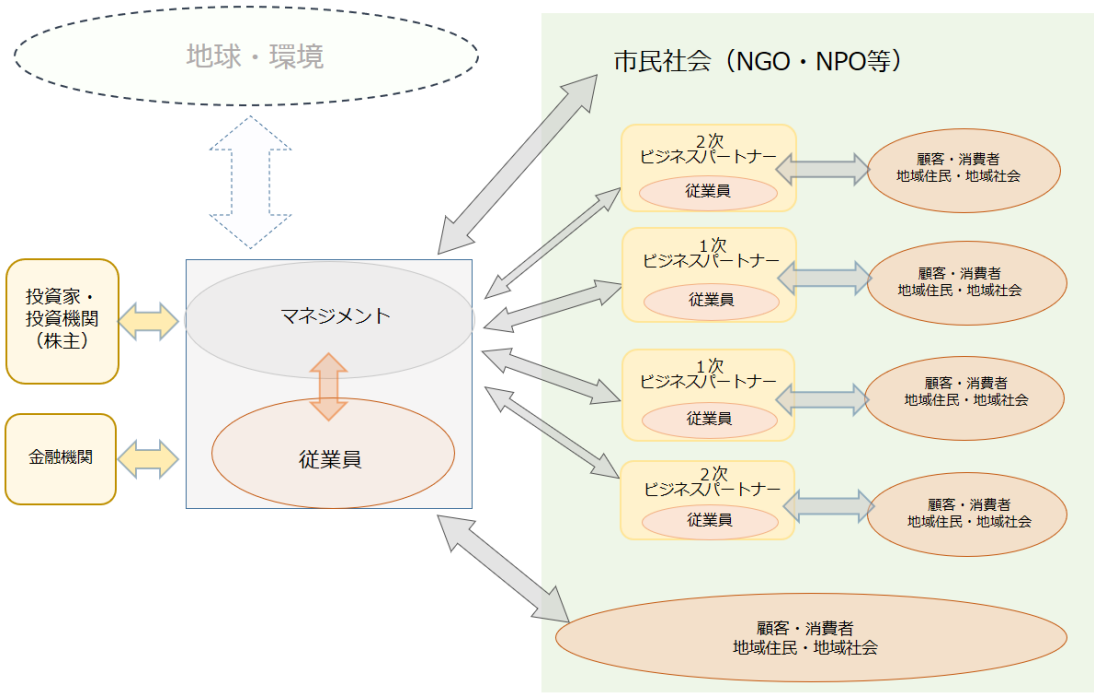
今日求められている世界的な実務慣行基準」（同原則「はじめに」参照）として国際社会において浸透しつつありますが、国連指導原則の内容は平易とは言えませんので、どのような取組みが企業・ビジネスパーソンに求められているのかをわかりやすく解説するために、「解釈の手引き」が作成されました。

この「解釈の手引き」にも、豊富な具体例が掲載されており、それらは企業の具体的な取組みの参考となりますが、更に事例を追加し、企業・ビジネスパーソンによるケーススタディを容易にするのが、「人権の解釈 2.0」になります。また、「解釈の手引き」は、国連指導原則のうち、企業の責任に関する部分（指導原則 11～24、29、31）について、原則ごと（企業の取組みごと）に解説が行われていますが、「人権の解釈 2.0」は、ビジネス活動が影響を与える人権カタログごとに解説を行っています。いわば、「解釈の手引き」が企業・ビジネスパーソン目線で、取るべき行動を解説しているのに対し、「人権の解釈 2.0」は、影響を受ける側である一人一人のライツホルダーに焦点を当てて、ビジネス活動との関連を解説しています。

これら「解釈の手引き」及び「人権の解釈 2.0」は、相互補完的な関係にあり、両方を合わせて活用することによって、企業・ビジネスパーソンのみなさんは、ビジネスと人権の問題をより多面的・多角的に検討でき、より適切な取組みを行うことができるでしょう。

なお、ビジネスが影響を与える人権の享有主体（ライツホルダー）とはどういった人々なのでしょうか。図 2 では、企業のビジネス活動が影響を与えるさまざまなライツホルダーをイメージしています。ビジネスによってポジティブにもネガティブにも影響を受けるのは、多種多様な人々です。内部の従業員、直接の顧客、自社が活動する地域社会、自社の投資家（株主）や融資機関などに加えて、サプライチェーンを構成する 1 次・2 次…のビジネスパートナー、それらビジネスパートナーの労働者、ビジネスパートナーの顧客、ビジネスパートナーが活動する地域社会…、数え上げればきりがありませんが、こうした多様な人々に影響を与えていることを、まずは理解することが重要です。

【図 2】ビジネスが影響を与える人権の享有主体（ライツホルダー）*



＊「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」（日本語版） の解説「責任あるビジネスに向けた企業の取組み」の図を簡略化

その上で、ビジネスが影響を与えるライツホルダーを抽象的にイメージするのではなく、自らのビジネスと結び付けて具体的に検討することが重要です。ライツホルダーは、観念的な存在ではなく、一人一人の人間であり、こうした個々の尊厳を持った人間一人一人に焦点を当てているのが、国連指導原則です。

自らのビジネスがどのような人間のどのような人権に影響を与えているのか、具体例を通じて検討する、その資料として、「人権の解釈 2.0」は最適なものと言えるでしょう。

２．「人権の解釈 2.0」と SDGs

（1）SDGs とビジネス活動

SDGs は、多くの企業・ビジネスパーソンがコミットメントを示す一大スローガンになっています。SDGs とビジネス活動の関係を整理すると、図 1 においてまとめたことと重複する部分がありますが、次のようになります。

すなわち、現代において、温室効果ガスの排出に伴う地球温暖化、低賃金労働を背景とする貧困など、ビジネスが環境・社会に与える負の影響を、国家や国家間枠組みのみで解決することは不可能となっています。加えて、資源枯渇、格差拡大、テロ・暴力などの地球規模の課題は、グローバルに連鎖し、世界各国の経済成長に深刻な影響を及ぼしています。経済は環境・社会と不可分であり、これ

らを一体の問題として解決することを指向しなければ、持続可能な経済成長はおろか、その前提となる持続可能な社会の維持すら困難となりつつあるのです。企業が経済的利益だけを追求して環境や社会の問題を考慮しないで活動することは、企業が存立する土台そのものを失うことにもなりかねないのです。

このような状況を踏まえ、現代の企業には、価値の創造を通じた経済成長への貢献と同時に、環境・社会課題に取り組む主体としての役割が求められており、そのベースとなる国際的な枠組みが SDGs です。これは、経済・社会・環境を不可分のものとして扱う統合的なフレームワークであり、目標の達成に向けて企業・ビジネスパーソンを含むすべてのステークホルダーが主体的な役割を担うことが期待されています。企業・ビジネスパーソンがその本業であるビジネス活動を通じて地球規模の環境・社会課題に取り組んでいく、そのことにコミットしていることを示しているのが、SDGs に賛同しているということなのです。

（2）国連指導原則と企業・ビジネスパーソンの SDGs に関する取組み

繰り返し述べましたように、持続可能な社会を目指す国際的な共通認識のもと、企業は、責任あるビジネスを実施する主体として、積極的にグローバルな問題の解決に取り組むことが求められています。人々の視点や考え方が変容する中で、利益だけを追求して社会問題に関心を示さない企業は人々から評価されず、そのような企業の行動は顧客を失い、社会から信用されないリスクを顕在化

させることになります。ビジネスを取り巻く社会問題を放置することは、中長期的な視点からビジネスの持続可能性を考えますと、事業活動そのものにマイナスとなってしまうのです。一方で、社会問題への真摯な取組みは、中長期的な企業価値を向上させるだけではなく、企業に対する人々の期待やそれに基づく消費行動を積極的に経営に取り込むことによる新たなビジネス機会の獲得・創出にもつながります。このような社会状況の変化も踏まえ、国連指導原則は、企業・ビジネスパーソンに対して、ビジネス活動に伴う人権への影響の問題に対して、可能な範囲で余力があれば配慮するという姿勢ではなく、経営の責任において優先的な課題として取り組まなければならないとしています。

そして、これはまさに（1）に記載しました、SDGs にコミットした企業・ビジネスパーソンの取組みそのものなのです。企業・ビジネスパーソンの SDGs へのコミットメントは、国連指導原則に基づいた責任あるビジネスと重なります。企業・ビジネスパーソンが国連指導原則に則った行動を行うことこそ、SDGs へのコミットメントを果たすということなのです。

（3）国際法で承認された人権と SDGs との関係

ところで、SDGs と国際法で承認された人権とはどのような関係にあるのでしょうか。

実は、SDGs に示された 17 のゴールはすべて、「市民的及び政治的権利に関す

る国際規約（自由権規約）」及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）」を通じて国際法として成文化された人権として表現することが可能なものなのです。例えば、ゴール 1「貧困をなくそう」は、一人一人の権利という側面からは「十分な生活水準への権利」（社会権規約 11 条）のことを表していることになりますし、ゴール 9「産業と技術革新の基盤をつくろう」は、一人一人の権利という側面からは「科学による進歩の利益を享受する権利」（社会権規約 15 条）を表していることになります。このように、SDGs は、何か新しい概念を構築したものではなく、国際法上で承認されている権利を、目標の形で言い直したものと捉えられるのです。

企業・ビジネスパーソンが SDGs にコミットするということは、すなわち、国際法上の人権の尊重にコミットしているということなのです。

【図 3】SDGs の 17 のゴールと国際法上の人権

17のゴールの背景は
国際条約上の「人権」

出所：国連広報センター

SDGsそれぞれのゴールに具体的に関連する国際条約上の人権

1 貧困撲滅 十分な生活水準への権利等	2 飢餓撲滅 適切な食への権利等	3 健康・福祉 生存権、健康権等	4 教育 教育への権利等	5 ジェンダー 女性に対する差別の撤廃等	6 水とトイレ 安全な飲料水及び衛生への権利等
7 エネルギー 十分な生活水準への権利等	8 雇用 勤労し、公正かつ有利な労働条件を確保する権利等	9 インフラ 科学の進歩及びその利用の利益を享受する権利等	10 平等 平等及びいかなる差別も受けない権利等	11 都市 適切な住居への権利等	12 生産・消費 健康権、適切な食及び安全な飲料水への権利等
13 気候変動 健康権、適切な食及び安全な飲料水への権利等	14 海洋 健康権、適切な食及び安全な飲料水への権利等	15 森林・土地 健康権、適切な食及び安全な飲料水への権利等	16 平和・公正 生命、自由及び身体の安全に対する権利等	17 ﾊﾟｰﾄﾅｰｼｯﾌﾟ 自決権、社会的及び国際的秩序に対する権利等	

OHCHRの資料をもとに作成

（4）「人権の解釈 2.0」と SDGs

現代社会において、SDGs とビジネス活動は密接不可分の関係にあります。そして、企業・ビジネスパーソンの SDGs へのコミットメントは、国連指導原則に則って人権を尊重することで具体的な形になります。言い換えますと、SDGs にコミットした企業・ビジネスパーソンは、国際法上の人権を尊重する責任を負っているのです。日常のビジネス活動を行うに際して、国際法上の人権への影響を常に意識し、人権を尊重し、人権に負の影響を与えないよう取組みを怠らないことこそ、企業・ビジネスパーソンの SDGs への直接的な貢献なのです。

この意味でも、現代の企業・ビジネスパーソンにとって、国際法上の人権をビジネス活動に関連付けて具体的に学ぶことは必須です。「人権の解釈 2.0」は、そのための不可欠のアイテムと言えるでしょう。

【BOX 2 ：ESG 課題への対応と国際法上の人権】

ESG 投資・融資については、もはや多くの説明を要しないほど一般化してきています。従来の考え方、すなわち、企業「内部」のリソース（ヒト・モノ・カネ・情報）と不祥事予防のための最低限のガバナンスが利益を創出するとの考え方だけでは、現代社会の持続可能的な企業経営・ビジネス活動は不可能になってきています。本文で述べたとおり、企業「外部」の環境（Environment）・社会（Social）問題が業績に直接影響するのであり、加えて、これら外部要因を的確に把握し、経営資源をよ

り効果的に活用する仕組みとしてのガバナンス（Governance）も利益創出の重要な要素となります。そこで、企業の環境への取組み（E）、社会問題への取組み（S）、ガバナンスへの対応（G）を考慮する ESG 投資・融資が大きな潮流となっているのです（ESG 投資・融資については、「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」（日本語版）の解説「責任あるビジネスに向けた企業の取組み」該当箇所参照。）。そこで、企業・ビジネスパーソンは、投資・融資との関係でも ESG 課題への対処が求められますが、この ESG 課題への対処というのも、実は国際条約上の人権への対処なのです。下の図に示した、E・S・G それぞれの課題のファクター、例えば、良い環境を享受すること、労働者（サプライチェーンを構成するビジネスパートナーの労働者を含む）が適切に処遇されることなどは、図 3 の SDGs のゴールの背景である国際条約上の人権の問題です。すなわち、ESG 課題への取組みは、ビジネスに伴う人国際法上の人権への影響への配慮でもあるのです。

Environment	Social
環境方針の策定 環境情報の開示	人権方針の策定 人権デューディリジェンスの実施・報告 （サプライチェーンを含む）
気候変動対策 CO2排出削減	労働条件の改善 労働組合とのエンゲージメント
環境汚染の防止	人材の多様性／ジェンダーバランス
森林伐採の削減 水使用量の削減	情報保護／プライバシー保護
廃棄物管理の適正化	地域社会への貢献
環境技術の開発	顧客満足度の向上

左記Sの主要な項目は国際条約上の人権の問題である。と同時に、左記Eの項目も国際条約上の人権と密接に関連している。
また、SDGsのゴールとも結びついている。

上記外部要因を的確に把握し、効果的・効率的に価値を生み出す仕組み＝ガバナンス

Governance	
取締役会の構成 （社外取締役・女性取締役等）	リスクマネジメントの体制
業務監査・会計監査の構造	内部通報制度
コンプライアンス確保の体制 贈収賄や汚職の防止	情報公開 対話

ESG課題への取組みは、ビジネスに伴う「人権」の問題への配慮でもある。

Ⅲ.「人権の解釈 2.0」の活用方法

１.「人権の解釈 2.0」の読み方

「人権の解釈 2.0」は、「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約)」及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約)」で成文化されている人権カタログごとに解説が加えられています。その上で、各人権カタログに影響を及ぼすビジネスの具体例を示しています。これら具体例には、問題が顕在化したケースもありますし、グッドプラクティスと評価できるケースもあります。

上述のとおり、これら国際法上の人権一つ一つを企業人・ビジネスパーソンのみなさんが尊重することは、SDGs への貢献そのものであって、すべての人権カタログについてビジネス活動との関係性を正確に理解することが望ましいことは言うまでもありません。「人権の解釈 2.0」の構成は、人権を一つ一つ学ぶ観点からは非常に有益であり、企業人・ビジネスパーソンのみなさんにもぜひ理解を深めていただければと思います。

しかし、多忙な企業人・ビジネスパーソンであるみなさんがそれを行うことには困難があるものと思われます。そこで、以下では、業種ごとに、特に留意すべき人権カタログを取り上げ、解説を行います。言わば「逆引き」的に、「人権の

解釈 2.0」に示されている「特に問題となりやすい人権カタログ」を業種ごとに取り上げて整理します。それぞれの業種ごとに問題となりやすい自由権規約・社会権規約の条文について、該当箇所の解説及びケーススタディを参照することにより、それぞれの業種のビジネス活動に伴う人権への影響及び負の影響を与えないための取組みのイメージを素早く把握することができるものと思われます。

ただし、「特に留意すべきもの」として取り上げていない人権カタログについては考慮しなくてよいという趣旨ではありませんので、この点は十分にご留意ください。重要なことは、自らのビジネスと結び付けて、具体的に、実際のケースをイメージしながら、検討することです。以下の解説は、そのための入口として活用いただければ幸いです。

２．業種別の留意点及び活用方法

表１に、業種別に特に留意すべき人権カタログを掲載しました。この順序に沿って、以下、解説を行います。業種別に特に留意すべき人権カタログについて、「人権の解釈 2.0」の該当箇所には当該人権の内容の詳細な解説に加えて豊富なケーススタディが掲載されていますので、ぜひご精読ください。なお、具体的に求められる取組み（人権デュー・ディリジェンスなど）につきましては、当財団

ウェブサイト掲載の「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」（日本語版）及び解説「責任あるビジネスに向けた企業の取組み」をご覧ください。

【表１：業種別に特に留意すべき人権カタログ】

業態・業界	問題になりやすい人権カタログ	ライツホルダーは誰か	参照条文
鉱業 エネルギー開発 不動産開発	住民の退去・転居を伴うビジネス活動と自決権・移住の自由 環境への影響が生じるビジネス活動と健康権 労務者管理と労働者の権利／児童労働の禁止 抗議活動への対応と集会の自由 少数民族居住地域での活動と少数民族の権利	地域住民・少数民族 自社の労働者・ビジネスパートナーの労働者	自由権規約：1条・7条・8条・12条・18条・21条・22条・23条・24条・27条 社会権規約：7条・8条・12条
製造業	環境への影響が生じるビジネス活動と健康権 労務者管理と労働者の権利 サプライチェーンにおける児童労働／労働者の権利	地域住民 自社の労働者・サプライチェーンを構成するビジネスパートナーの労働者	自由権規約：7条・8条・18条・22条・23条・24条 社会権規約：7条・8条・12条
食品 飲料関連	環境への影響が生じるビジネス活動と健康権 労務者管理と労働者の権利 相当な生活水準を得る権利 サプライチェーンにおける児童労働／労働者の権利 宣伝・マーケティングと児童の権利	地域住民 自社の労働者・サプライチェーンを構成するビジネスパートナーの労働者 消費者	自由権規約：7条・8条・18条・22条・23条・24条 社会権規約：7条・8条・11条・12条
医薬品 化粧品	人体への影響と生命・身体に関する権利 労務者管理と労働者の権利 バイオパイラシーと文化を守る権利 サプライチェーンにおける児童労働／労働者の権利	地域住民・少数民族 自社の労働者・サプライチェーンを構成するビジネスパートナーの労働者 消費者	自由権規約：6条・7条・8条・9条・18条・22条・23条・24条 社会権規約：7条・8条・12条・15条
繊維 衣料	労務者管理と労働者の権利 サプライチェーンにおける児童労働／労働者の権利	自社の労働者・サプライチェーンを構成するビジネスパートナーの労働者	自由権規約：7条・8条・18条・22条・23条・24条 社会権規約：7条・8条
小売業	労務者管理と労働者の権利 顧客の差別的取り扱いと差別禁止	労働者・ビジネスパートナーの労働者 消費者	自由権規約：7条・8条・18条・22条・23条・26条 社会権規約：7条・8条
物流業 旅行業	労務者管理と労働者の権利 人の移動に関するビジネスと人身売買の禁止	労働者・ビジネスパートナーの労働者 利用者（利用を強要される人々）	自由権規約：7条・8条・18条・22条・23条 社会権規約：7条・8条
金融 保険	労務者管理と労働者の権利 融資先の行動と生命・身体の自由、健康権	労働者・ビジネスパートナーの労働者 融資先のビジネスの影響を受ける人々	自由権規約：6条・7条・8条・9条・18条・22条・23条 社会権規約：7条・8条・12条
ICT関連 情報通信	労務者管理と労働者の権利 個人情報と私生活の権利 情報発信の制限等と表現の自由 情報発信と戦争宣伝・ヘイトスピーチからの自由 政府への忖度と参政権	労働者・ビジネスパートナーの労働者 個人情報提供者 情報の発信主体・受信主体である人々	自由権規約：7条・8条・17条・18条・19条・20条・22条・23条・25条 社会権規約：7条・8条
ジャーナリズム 報道	労務者管理と労働者の権利 個人情報と私生活の権利 情報発信と戦争宣伝・ヘイトスピーチからの自由	労働者・ビジネスパートナーの労働者 個人情報提供者 情報の発信主体・受信主体である人々	自由権規約：7条・8条・17条・20条・22条・23条 社会権規約：7条・8条

（1）鉱業・エネルギー開発・不動産開発

「人権の解釈 2.0」では、以下のようなビジネス活動と人権カタログとの関係に特に留意すべきことが示されています。

- 住民の移転・退去・転居を伴うビジネス活動と自決権（自由権規約 1 条）・移住の自由（同 12 条）
- 環境への影響が生じるビジネス活動と健康権（社会権規約 12 条）
- 労務者管理と労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 18 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）
- 児童労働の禁止（自由権規約 24 条）
- 抗議活動への対応と集会の自由（自由権規約 21 条）
- 少数民族居住地域での活動と少数民族の権利（自由権規約 27 条）

この業種は、必然的にビジネス活動の対象となる地域に居住する人々の権利に影響を与えます。リモートエリアなどでの活動については、地域住民がより脆弱であることも多いでしょう。そこで、それらの人々の権利の内容や影響の程度などに関するデュー・ディリジェンスを慎重に行う必要があります。その地域が少数民族居住地域であれば、少数民族の権利にも配慮する必要があります。また、多種多様な労働者について適切な労務管理ができているかを十分に検討することが求められます。加えて、抗議活動が生じた場合には、これまでの事例を参考に適切な対処が求められます。

（2）製造業

「人権の解釈 2.0」では、以下のようなビジネス活動と人権カタログとの関係に特に留意すべきことが示されています。

- 環境への影響が生じるビジネス活動と健康権（社会権規約 12 条）
- 労務者管理と労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 18 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）
- サプライチェーンにおける児童労働（自由権規約 24 条）
- サプライチェーンにおける労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）

この業種についても、(1) と同様に、ビジネス活動の対象となる地域に居住する人々の権利への影響が必然的に生じます。リモートエリアの住民の脆弱性を考慮する必要があることも同様です。これらの人々の権利に着目した丁寧なデュー・ディリジェンスが求められます。また、労務管理の適切性について、自社のみならず、サプライチェーン全体を見通してデュー・ディリジェンスを実施することが求められます。

（3）食品・飲料関連

「人権の解釈 2.0」では、以下のようなビジネス活動と人権カタログとの関係

に特に留意すべきことが示されています。

- 環境への影響が生じるビジネス活動と健康権（社会権規約 12 条）
- 労務者管理と労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 18 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）
- 相当な生活水準を得る権利（社会権規約 11 条）
- サプライチェーンにおける児童労働（自由権規約 24 条）
- サプライチェーンにおける労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 18 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）
- 宣伝・マーケティングと児童の権利（自由権規約 24 条）

この業種は、人々の食に対する権利や水に対する権利と直結するビジネスであり、原材料の獲得から生産、販売に至るまで、ビジネス活動が影響を与える人々の権利についてデュー・ディリジェンスを実施する必要があります。また、生産拠点の地域の住民の健康や環境への影響についても十分な検討が求められます。加えて、自社のみならず、サプライチェーン全体を見通して労務管理の適切性に配慮することが不可欠です。なお、特に子ども向けの商品については、宣伝・マーケティングの対象となる子どもの権利について一層の留意が必要となります。

（4）医薬品・化粧品

「人権の解釈 2.0」では、以下のようなビジネス活動と人権カタログとの関係に特に留意すべきことが示されています。

- 人体への影響と生命・身体に関する権利（自由権規約 6 条・同 9 条）・健康権（社会権規約 12 条）
- 労務者管理と労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 18 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）
- バイオパイラシーと文化を守る権利（社会権規約 15 条）
- サプライチェーンにおける児童労働（自由権規約 24 条）
- サプライチェーンにおける労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 18 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）

この業種は、人々の生命・身体に対する権利や健康権に直接関わりますので、ビジネス活動や製品が影響を与える人々の権利についての慎重なデュー・ディリジェンスが求められます。また、原材料の獲得や伝統的な知識の利用に関して、現地コミュニティ及びそのコミュニティを構成する人々の権利に影響することがないかについても十分な検討が必要です。加えて、自社のみならず、サプライチェーン全体を見通して労務管理の適切性に配慮することが不可欠である点、上記の各業種と同様です。

（5）繊維・衣料

「人権の解釈 2.0」では、以下のようなビジネス活動と人権カタログとの関係に特に留意すべきことが示されています。

- 労務者管理と労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 18 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）
- サプライチェーンにおける児童労働（自由権規約 24 条）
- サプライチェーンにおける労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）

この業種は、労働集約的なビジネス活動が行われることが多く、特に労務提供者の人権に関するデュー・ディリジェンスを徹底して行う必要があります。その対象が自社のみではなく、サプライチェーン全体であることも、上記の各業種と同様です。

（6）小売業

「人権の解釈 2.0」では、以下のようなビジネス活動と人権カタログとの関係に特に留意すべきことが示されています。

- 労務者管理と労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 18 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）

- 顧客の差別的取り扱いと差別禁止（自由権規約 26 条）

この業種では、上記各業種と同様、サプライチェーンを含めた労働者の人権に関するデュー・ディリジェンスが求められます。また、不特定多数の顧客とのコミュニケーションが日常的に行われますので、顧客対応についても人権の観点から検討を行うことが必要です。

（7）物流業・旅行業

「人権の解釈 2.0」では、以下のようなビジネス活動と人権カタログとの関係に特に留意すべきことが示されています。

- 労務者管理と労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 18 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）
- 人の移動に関するビジネスと人身売買の禁止（自由権規約 8 条）

この業種でも、多数の労務提供者の人権に関するデュー・ディリジェンスの必要性は変わりません。加えて、人の移動に関するビジネスについては、当該旅客の人権についての影響を検討する必要があり、人権侵害のおそれを洗い出し、自らのビジネスが人権侵害に加担することのないよう取組みを行うことが求められます。

（8）金融・保険

「人権の解釈 2.0」では、以下のようなビジネス活動と人権カタログとの関係に特に留意すべきことが示されています。

- 労務者管理と労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 18 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）
- 融資先の行動と生命・身体の自由、健康権（自由権規約 6 条・同 9 条、社会権規約 12 条）

この業種も、やはり多数の労務提供者の人権に関するデュー・ディリジェンスを適切に実施する必要があります。また、この業界については、自らのビジネスが結果的に人権侵害に加担することのないよう、融資先であるビジネスパートナーの活動に関して、人権侵害のおそれがないかについて必要な注意義務を果たす必要があります。

（9）ICT 関連・情報通信

「人権の解釈 2.0」では、以下のようなビジネス活動と人権カタログとの関係に特に留意すべきことが示されています。

- 労務者管理と労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 18 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）

- 個人情報と私生活の権利（自由権規約 17 条）
- 情報発信の制限等と表現の自由（自由権規約 19 条）
- 情報発信と戦争宣伝・ヘイトスピーチからの自由（自由権規約 20 条）
- 政府への忖度と参政権（自由権規約 25 条）

この業種は、必然的に個人の情報を取り扱うことになりますので、情報提供者が自らの情報をコントロールする権利、すなわちプライバシー権に影響を与えるおそれが常に生じます。また、自らの情報発信について、他者の人権への影響という観点から十分な留意をすることはもとより、情報発信のプラットフォームを提供する場合には、そのプラットフォームを通じた情報の発信が、他者の人権を侵害することのないよう、相当の取組みを行うことが求められます。一方で、情報発信の機会を奪うことは、表現の自由との緊張を招きますので、状況に応じた適切な取り扱いが必要となります。加えて、現代社会における情報産業は民主主義を支える重要なソフトインフラであり、公共性を帯びますので、情報の扱いに関しては人々の政治活動の自由の視点からの人権デュー・ディリジェンスも求められます。なお、多数の労務提供者の人権に関するデュー・ディリジェンスの必要性も、他の業種同様に不可欠となります。

ところで、「人権の解釈 2.0」には直接の言及はありませんが、AI やこれに関連するテクノロジーに関して、プライバシー権の侵害や差別といった人権問題

が生じる可能性があることにも留意が必要です。AI による情報の扱いが不当なバイアスを生まないようにするなど、現代型の新しい人権侵害のおそれについても必要な注意義務を果たすことが求められます。

（10）ジャーナリズム・報道

「人権の解釈 2.0」では、以下のようなビジネス活動と人権カタログとの関係に特に留意すべきことが示されています。

- 労務者管理と労働者の権利（自由権規約 7 条・同 8 条・同 22 条・同 23 条、社会権規約 7 条・8 条）
- 個人情報と私生活の権利（自由権規約 17 条）
- 情報発信と戦争宣伝・ヘイトスピーチからの自由（自由権規約 20 条）

この業種も、その性質上個人情報を取り扱うことになりますので、情報の帰属主体である個人のプライバシー権の侵害のおそれが生じます。また、情報発信については常に情報の受け手の人権への影響を考慮し、権利を侵害することのないよう十分な注意義務を果たす必要があります。さらに、この業種が現代社会における民主主義を支える重要なソフトインフラであることは上記（9）同様であり、政治活動に関する個人の権利の視点からのデュー・ディリジェンスも必要となります。なお、多数の労務提供者の人権に関するデュー・ディリジェンスの必

要性も、他の業種同様に重要です。

Ⅳ．ビジネスと人権に関する最新の動き

１．概要

国連指導原則は、企業・ビジネスパーソンに対し、ビジネスに伴う人権への影響に関して、①人権尊重のコミットメントを方針として示すこと、②人権デュー・ディリジェンスを行うこと、③相談窓口・救済手続の整備を行うこと、を求めており、企業・ビジネスパーソンが、本来の事業活動そのものに密接不可分のものとしてこれらに取り組むことは、SDGs 時代の持続的成長に不可欠であるだけでなく、それは、現代の企業にとって、その価値自体を高めるものとなります。国連指導原則の性質はソフトローであり、これに直接的な法的拘束力はありませんが、中長期的な企業価値の向上を目指す企業・ビジネスパーソンは、自ら積極的に上記①から③に取り組むことが必要です。

さらに、市民社会からの支持を背景に、国連指導原則が企業に求める取組み、特に②の人権デュー・ディリジェンスについては、直接的な拘束力のある（一部は罰則を伴う）法規制（ハードロー）が欧州を中心に制定されています。この点も「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」（日本語版）の解説「責

任あるビジネスに向けた企業の取組み」で触れているのですが、近年、この動きは更に加速し、広がりを見せ、企業に対する要求も大きくなっています。

そこで、ビジネスと人権に関する法規制を中心に、地域ごとに最新の動きを確認しましょう。[xii]

２．地域ごとの動き

（１）欧州[xiii]

①　英国

2015 年の英国現代奴隷法[xiv]は、売上高が年間 3,600 万ポンド以上の英国でビジネスを行う企業に対し、毎年「奴隷と人身取引声明」を開示する義務を課しています。この現代奴隷法は、現在改正のプロセスにあり、具体的な改正時期は未定ですが、遠くない将来、報告義務の対象が拡大される方向での改正が見込まれています。[xv]

②　フランス

2017 年の人権デュー・ディリジェンス法[xvi]は、フランスに本社のある従業員 5,000 人以上（フランス領域内子会社との合算）又は 10,000 人以上（フランス領域外子会社との合算）の企業に対し、人権デュー・ディリジェンス計画書の作成・実行・開示を義務づけています。この法律は、現代的な奴隷や児童労働とい

ったように対象を限定することなく、自社及びサプライチェーンのビジネスに関する人権・環境への負の影響に関するデュー・ディリジェンスを義務付けています。

③　オランダ

2019 年に成立したオランダ児童労働デュー・ディリジェンス法[xvii]（2022 年施行予定）は、 オランダで商品またはサービスの提供を行う企業に対し、サプライチェーン上の児童労働についてのデュー・ディリジェンスを義務付けています。この法律に違反すると 87 万ユーロ又は売上の 10%を上限とする罰金や役員の刑事責任も課される可能性があります。

なお、2021 年になって、より広範なデュー・ディリジェンスを義務付ける法案が議会に提出されています。[xviii]この法案が法律として成立しますと、人権への影響に関して児童労働に対象が限定されないデュー・ディリジェンスが求められることになります。

④　ドイツ

2021 年 3 月 3 日、サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスの義務化法案[xix]が閣議決定されました。この法案は、一定規模以上の企業に対して、リスク管理体制の確立、サプライチェーン上の人権・環境デュー・ディリジェンスの実施、是正措置、苦情処理メカニズムの構築、情報開示などを義務付けるもの

です。2021 年夏には法律として成立することが見込まれており、2023 年 1 月の発効が想定されています。違反に対しては、行政罰（最大 80 万ユーロ又は年間売上高の 2%の罰金や公共調達への参加の制限など）が課されることになります。

⑤　EU

2021 年 3 月 10 日、欧州議会において、EU 域内でビジネスを行う一定の要件を充たす企業に対し、人権・環境及びグッド・ガバナンスの尊重や、サプライチェーン上の人権・環境・ガバナンスに関するデュー・ディリジェンス、是正措置、モニタリングなどを義務付ける内容（違反に対する行政罰や民事責任なども含む。）[xx]の法案の早期成立を目指す決議が採択されました。[xxi]この決議に基づき、今年の夏以降、欧州委員会から欧州議会に法案が提出されることが想定されています。

EU における法規制は、EU 域内の国に加え、EU と関係が深い国や地域に広く波及していく可能性があります。これまで、欧州各国は個別の法規制を制定してきましたが、EU の法規制（その原案は、規制の対象・内容が広範に及んでいます。）がスタンダード化していくことも想定されます。

（2）北米

①　米国

2012 年施行の米国カリフォルニア州のサプライチェーン透明法は、カリフォ

ルニア州で事業を行い、全世界における売上高が 1 億ドルを超える小売業者又は製造業者を対象として、サプライチェーンにおける奴隷労働・人身取引に関するリスク評価のための監査などを実施すること、奴隷労働及び人身売買に関する法令の遵守に関する一次サプライヤーからの証明などの取組みについて情報開示することが義務付けられています。[xxii]

② カナダ

カナダ現代奴隷法の法案が、昨年から上院で審議されています。この法案は、カナダの上場企業やカナダでビジネスを行っている一定の要件を充たす企業に対し、サプライチェーンを含む強制労働又は児童労働に関する報告義務を課すものです。[xxiii]

（3）オセアニア

2019 年施行のオーストラリア現代奴隷法は、年間売上 1 億豪ドル以上のオーストラリア企業及び年間売上 1 億豪ドル以上のオーストラリアでビジネスを行う企業に対し、毎年現代奴隷ステートメントの提出を義務づけるものです。[xxiv]報告義務に違反した場合、罰則は定められていませんが、企業名が公表されます。

（4）日本

本ガイドの冒頭に記しましたとおり、2020 年 10 月 16 日、日本政府は、「ビ

ジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）」を策定・公表しました。これは、国連指導原則で各国に対し策定が奨励されている「国別行動計画（National Action Plan）」にあたるものです。この行動計画では、ビジネスと人権に関する政府の取組み（各種施策）が記載されるとともに、企業に対して、人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行い、人権デュー・ディリジェンスを導入することへの期待が表明されています。[xxv]

また、これも冒頭に記しましたとおり、2021 年 6 月施行の上場企業の「コーポレートガバナンスコード」（企業統治指針）には、企業が人権を尊重するよう求める規定が盛り込まれました。[xxvi]

V. 責任ある企業行動の更なる促進に向けて

多くの日本企業がビジネスと人権に関する取組みを開始していますが、この数年、ビジネスと人権の問題の重要性についての認識はますます高まっており、この潮流は日本を含む全世界でメインストリーム化しています。ビジネスに伴う人権への影響に向き合い、行動を継続することこそ、企業の企業価値の向上につながります。このチャレンジについて、最近の動きの速さに戸惑う企業・ビジネスパーソンの方々も多いかと思いますが、何よりもまず重要なのは、基本であ

る国連指導原則に立ち戻り、その内容を理解することです。各国やＥＵにおける法規制の議論も、国連指導原則の内容の具体化ですし、日本における各種の取組みも国連指導原則に依拠しています。

国連指導原則の内容の理解については、当財団ウェブサイト「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」（日本語版）及びその解説「責任あるビジネスに向けた企業の取組み」が有用でしょう。そして、本ガイドでも再三説明いたしましたが、国連指導原則の内容を深く理解するためには、国際条約上の人権に関する理解（その人権がビジネスとの関係でどのような場合に具体的に問題となるのかを含めて。）が重要であり、この国際条約上の人権をビジネスとの関係で理解するための資料として、「人権の解釈 2.0」は極めて有益なものであると考えます。

「人権の解釈 2.0」が日本の企業・ビジネスパーソンのみなさまに広く活用され、ビジネスと人権に関する取組みの一助となることを祈念いたします。

財団法人国際民商事法センター

学術参与・弁護士

佐藤直史

[i] 「世界人権宣言」（1948 年）は、「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約・1966 年）」及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約・1966 年）」を通じて国際法として成文化されている。「人権の解釈 2.0」は、これら 2 つの規約の条文ごとにビジネスシーンに関連する事項を解説している。なお、2 つの規約を含む国際的な人権に関する文書（条約及び基準規則等）につきましては、次のウェブサイトを参照。
https://www.nichibenren.or.jp/activity/international/library/human_rights.html

[ii] https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html

[iii] 「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）第三章
https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf

[iv] https://www.icclc.or.jp/human_rights/

[v] https://www.icclc.or.jp/human_rights/doc/description.pdf

[vi] https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/index.html

[vii] Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie - Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework（A/HRC/17/31, 21 March 2011）

[viii] 条約自体の法的拘束力に関しては、「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」原則 11 及び 12 の解説でも、「国際的な人権条約は、一般に企業に直接的な法的義務を課していない。したがって、企業による国際人権基準の侵害についての法的責任と強制力は、主として国内法により定められている。」と説明されている。ただし、同時に、同解説は、現代の企業・ビジネスパーソンは国際的な人権基準が反映されている国内法を遵守する責任に加えて、企業・ビジネスパーソンに対する人権の尊重への期待は、ソフトローとして、更に積極的な取組みを求めているということも説明している。「企業が人権にリスクをもたらせば、それによって企業自身の長期的な利益にもリスクがもたらされることになる。」（同上）

[ix] ところで、2 つの規約で承認されている権利が私企業や私人のビジネス活動によって侵害された場合、例えば環境汚染で生命・健康が損なわれたといったケースでは、当該国の裁判制度にもよるが、規約上の権利侵害を理由に（又は、規約上の人権基準が反映されている国内法の違反を理由に）損害の回復を求めることは可能であり、このような文脈では、私企業や私人もこれら 2 つの規約を守らなければならないという説明がなされることがある。

[x] 多国籍企業のビジネス活動については、1970 年代から、経済開発協力機構（OECD）の多国籍企業行動指針（1976 年策定、2011 年改定）や国際労働機関（ILO）の多国籍企業

宣言（1977 年策定、2017 年改定）といった取組みが行われていた。

[xi] https://www.icclc.or.jp/human_rights/

[xii] 2021 年 5 月時点。なお、本文は、関連動向を簡潔に紹介する目的で整理したものであり、各法律の詳細な内容については原典参照のこと。

[xiii] 本文で取り上げた以外の国でも法制化の動きが進んでいる。
https://corporatejustice.org/publications/mapping-corporate-accountability-legislative-progress-in-europe/

[xiv] https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted

[xv] https://www.gov.uk/government/consultations/transparency-in-supply-chains

[xvi] https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000030421923/

[xvii] https://www.business-humanrights.org/fr/derni%C3%A8res-actualit%C3%A9s/netherlands-takes-big-step-toward-tackling-child-labor/

[xviii] https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/netherlands-momentum-builds-towards-mandatory-due-diligence-regulation/

[xix] https://www.bundesregierung.de/breg-en/search/supply-chain-act-1872076

[xx] https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html

[xxi] https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html

[xxii] https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/sb657/resource-guide.pdf

[xxiii] https://parl.ca/DocumentViewer/en/43-2/bill/S-216/first-reading

[xxiv] https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153

[xxv] https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html

[xxvi] https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/index.html