

「人権尊重についての企業の責任・解釈の手引き」（日本語版）の公表

■ 「ビジネスと人権」の問題の背景

現在、多くの日本企業が新興国・途上国に製造拠点を設け、仕入先を確保し、販売網を開設し、現地の取引先と活発にビジネスを行っています。これらグローバルに広がるバリューチェーンの一端で、環境破壊が行われていたら？強制労働や児童労働が行われていたら？強制的な住民の立退きが行われていたら？企業はその責任をまったく負わないと言いかつてよいのでしょうか。

これまでの伝統的な議論では、各国の国内法令に明らかに違反する場合でない限り、これらは、多少は非難を受けるかもしれない、多少は評判が傷つくかもしれない、といった潜在的・抽象的リスクに止まっている事例でした。これらの問題は倫理的に望ましいとは言えませんが、直接的に誰かの権利を侵害するような行為に手を染めたのではない日本企業のビジネスには、大きな影響を与える要素とは捉えられませんでした。企業は、できる範囲で環境に配慮し、できる範囲で社会に貢献すれば十分である、そうした考え方が主流でした。そもそも、企業にとっては、良い製品を産み出し良いサービスを提供する、労働の場を提供する、これらこそが社会的な使命・責任であって、これら以外は余力があれば行う奉仕的な活動である、そう考えることがこれまでCSRという文脈においても一般的でした。

しかし、一つの企業の時価総額が小国のGDPをはるかに上回るような例が珍しくない現代社会において、ビジネスが環境や社会に及ぼす影響はますます大きくなっています。また、温室効果ガスの排出に伴う地球温暖化、劣悪な環境下での労働を背景とする貧困や社会不安の増大など、ビジネスが環境・社会に与える負の影響を、国家や国家間の枠組みのみで解決することはもはや不可能となっています。加えて、気候変動や資源枯渇、格差の拡大、テロ・暴力行為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一切考慮しないで活動することは、企業が利益を創出する土台そのものを失うことにもなりかねないです。

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、公的セクターと並んで、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います。そのベースとなる国際的な枠組みが、国連総会で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」です（図表1）。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先進国や企業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。この枠組みのもと、「世界を持続的かつ

強靭（レジリエント）な道筋に移行させるために緊急に必要な、大胆かつ変革的な手段をとること」（SDGs 前文）が、国際社会全体の普遍的な共通認識となっているのです。

【図表 1】持続可能な開発目標



出所：国連広報センター

■ビジネスと人権に関する国連指導原則

SDGs に代表される大きな潮流の中、持続可能な社会に向けた責任あるビジネスに関する重要な指針が、2011 年に採択された「ビジネスと人権に関する国連指導原則（UN Guiding Principle of Business and Human Rights）」です（以下「国連指導原則」と言います。）。

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ます。

持続可能な社会を目指す国際的な共通認識のもと、企業に対する人々の期待は、企業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。人々の視点や考え方方が変容する中で、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う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は、新たなビジネス機会の獲得・創出につながるでしょう。

このような社会状況の変化も踏まえ、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、国連指導原則は示しています。（上記「人権デューディリジェンス」など国連指導原則に登場する主要な概念については「※キーワード解説」で説明しています。）

国連指導原則（原文）：

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

国連指導原則（和文）：

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

※「人権」という用語について

「人権」と聞くと、難しそう、ややこしそう、何か特別に困っている特定のグループに属する人（社会的弱者）だけに関係する問題だろう（だから一般の人にはあまり関係がないのではないか）と捉えられがちですが、「人権」とは「一人ひとりが尊厳ある存在であるということを他の人から尊重されること」を意味しています。このような意味で捉えますと、決して難しいややこしい話ではなく、世界中のすべての人、一人ひとりに（もちろんみなさんにも）関わる話であることが理解できるでしょう。

■ 「ビジネスと人権」の問題のインパクト

ビジネスと人権の問題は、社会の関心の高まりや各国の規制の強化などを受け、これまで日本企業が想定してこなかった下記のようなビジネスインパクトをもたらすようになっています。

・ オペレーション上のインパクト

規制当局による監視の強化、許認可の取得条件の厳格化、操業の継続の困難化、行政上の罰金・罰則、人権課題（賃金等）を理由にしたストライキ、NGO等の市民社会からの操業への批判など

- ・ レピュテーションに関するインパクト
人権侵害の報道によるブランドや企業イメージの低下、NGO やマスコミによるネガティブキャンペーン、消費者による不買運動など
- ・ 財務上のインパクト
株価の下落、資本市場での選別、投資家による投資の引上げ（ダイベストメント）など
- ・ 法務的なインパクト
訴訟への対応、準司法的手続きへの対応など

ビジネスをとりまく人権問題を放置することは、事業機会の逸失、ブランド価値へのダメージ、顧客ロイヤルティの喪失、優秀かつ多様な人材の流出、巨額の損失・コストといったネガティブなインパクトを招来し、企業の持続的成長の阻害につながります。これまでに上記のインパクトが生じた事例の一部を下の表にまとめました（図表 2）。

なお、国内においても、従業員の長時間労働や過労死、外国人技能実習生の強制的な労働等が、ビジネスと人権に関する重大な問題として取り上げられており、企業が損害賠償責任を認定された事例（和解金を支払った事例）や、労働基準法違反による訴追、入札資格の停止、経営トップの辞任、株価の低迷などを招いた事例が生じていることに注意すべきでしょう。ビジネスと人権の問題は、決して対岸の火事などではなく、目の前にあるリスクと考えなければなりません。

【図表 2】ネガティブなインパクトが生じた事例

インパクト	顕在化	具体例
オペレーション上のインパクト	ストライキ デモ等による社会的批判 操業への悪影響	2000 年 インドにおける飲料メーカーの工場が地下水枯渇を招いたとして社会運動が生じ、操業停止 2012 年 中国江蘇省における日系企業の工場排水を巡る周辺住民のデモ 2012 年 インドにおける日系企業の労務マネジメントを巡るトラブルから工場が 1 か月操業停止
レピュテーションに関するインパクト	不買運動 ブランドイメージの低下	1997 年 インドネシア・ベトナムにおけるスポーツ用品メーカーの委託先の児童労働、低賃金・長時間労働を理由とする不買運動 (仮に不買運動が発生していなかった場合の売上高予測値と実際の売上高を比較した結果、この企業が失った売上高（1998 年～2002 年の 5 年間累計）は約 12,180 百万ドルに達するとの報告がある。デロイトトーマツコンサルティング合同会社「現代ビジネスシリーズ『人権と数字』」) 2012 年 電子機器メーカーが生産委託していた台湾企業の悪条件下での労働を理由とする不買運動

財務上のインパクト	ダイベストメント 株価下落	2009年 鉱山開発会社がインドのボーキサイト採掘現場周辺の環境破壊・先住民の権利侵害を理由に機関投資家から投資を引き上げられた事例 2015年 ノルウェー政府系年金基金がパーム油生産に関する環境破壊を理由として韓国系企業を投資対象から除外
法務的なインパクト	訴訟 準司法手続き	2009年 石油エネルギー企業のナイジェリア子会社の環境破壊（オイル漏れ）について英国で訴訟が提起された事例 2014年 カンボジア政府により不法収奪された土地のサトウキビ園の砂糖を輸入した食便会社に対し英国で訴訟が提起された事例 2015年 サプライチェーンにおける人権侵害を理由とする、小売業者に対する米国内でのクラスアクション訴訟

出所：報道資料等より作成

■ESG 投資の主流化と「ビジネスと人権」

近年の ESG 投資への関心の高まりと主流化は、ビジネスと人権に関する企業の取組みへの投資家の注目を集めており、企業側も対応を迫られています。

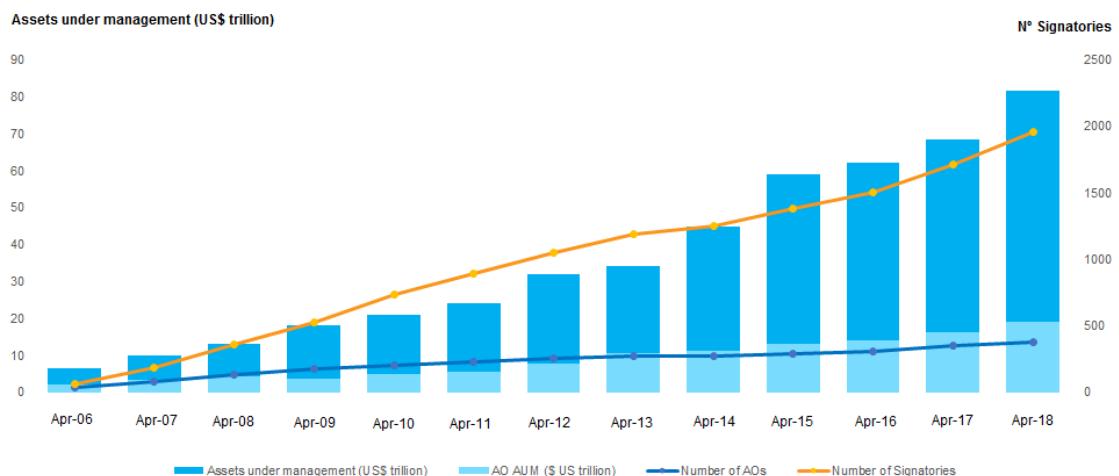
環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）の頭文字から構成される ESG は、企業の持続的成長のキーワードと見なされるようになっており、ESG に関する企業の取組みを考慮する ESG 投資（一般的に「ESG 投資」という表現が広く用いられていますが、同様の考え方は間接金融にもあてはまるでしょう。）は、現在世界中で急拡大しています。その契機となったのが、2006 年に国際連合が提唱した「責任投資原則」（PRI）です。日本でも、世界最大の機関投資家である年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が PRI に署名（2015 年）したことなどを契機として、ESG 投資への注目と取組みは一気に高まっています。

この ESG 投資の「S」の主要な項目が、サプライチェーンを含む労働環境などをはじめとするビジネスと人権に関する企業の取組みです。上記のとおり、ビジネスと人権の問題は、国際社会において企業経営に大きなインパクトを与える課題として認識されています。この課題への十分な対応を行っていない企業に対して、ESG を重視する投資家は、持続的な成長が見込めないと評価するようになってきています。現在の国際潮流は、国連指導原則に基づき、バリューチェーン全体で労働者や地域住民の人権が国際基準に照らして守られているかという視点から、企業の取組みを評価するようになっています。新興国・途上国にサプライチェーンを有する日本企業が、「自社やグループ会社がその国の法令を遵守していれば大丈夫だろう」といった経営判断をすることは、ビジネスと人権の問題に関するリスク管理として十分ではないとして、ESG を重視する投資家から低く評価されることになっ

てしまうのです。

上記 PRI は、署名機関に運用資産総額の 50%以上に ESG ポリシーを適用することを求めており(2018年4月時点でPRI署名機関の運用資産残高は約82兆ドルとなっています。図表3)、これを達成しない場合の除名規定も設けています。既にEUでは総投資額の50%以上がESG投資で占められており、他地域でもESG投資の割合は急ピッチで拡大しています。ESG投資のメインストリーム化はますます加速しており、「S」の主要なポイントであるビジネスと人権の問題への対応の遅れは企業の成長に陰を落すことになりかねません。

【図表3】国連責任投資原則(PRI) 署名機関数及び運用資産総額



出所：PRI ウェブサイト

■ビジネスと人権に関する法規制の動向

国連指導原則は、それ自体は法的拘束力を持たないガイドラインですが、市民社会による監視やESG投資の判断等における事実上のスタンダードとして機能するようになってきています。国連指導原則の実践に向けた各国の行動計画も既に20か国以上で策定されており、30を超える国で策定作業が進められています。日本政府も2019年内に作成作業を進め、2020年に行動計画を公表する予定です。

国連指導原則の内容に呼応するように、欧米を中心に法制化の動きも見られます。例えば、カリフォルニア州サプライチェーン透明法(2012年)、英国現代奴隸法(2015年)、フランス人権デューディリジェンス法(2017年)、オーストラリア現代奴隸法(2018年)、オランダ児童労働デューディリジェンス法(上院審議中)などです。これらの国・地域でビジネスを行っている適用要件を充たす日本企業は、サプライチェーンにおける人権状況の把握や

報告が義務づけられます。主な法令の内容は図表 4 のとおりです。

【図表 4】各国における法規制の動向（主なもの）

	法令	内容	特徴・影響
2012	カルフォルニア州サプライチェーン透明法	同州で事業を行う世界売上 1 億ドル以上の小売・製造業者に対し、サプライチェーンにおける人身売買や奴隸労働を排除する取組みを開示するよう求める。	排除を強制するものではない。 社会による監視を重視。 クラスアクションの提起
2014	EU 非財務情報開示指令	EU圏内の証券取引所に上場している従業員数 500 人以上の企業に対し、ESGに関する方針、実績等を開示することを義務づける。	対象は 6000 社 開示分野は、人権尊重や腐敗・贈賄防止に関する事項にも及ぶ。
2015	英国現代奴隸法	英国内で事業を行う世界売上 3,600 万ポンド以上の企業に対し、サプライチェーン上の強制労働・人身取引の有無やリスクを確認し、根絶するための手順の報告を求める。	「奴隸と人身取引に関する声明」を会計年度毎にウェブサイト上で公表。 罰金の規定があるが適用例はなく、監視による動機付けを行う。ただし、違反して是正しない企業に対する機関投資からのアクションも。
2017	フランス人権デューディリジェンス法	フランスに本社のある従業員 5000 人以上（フランス子会社との合算）又は 1 万人以上（フランス外子会社との合算）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・開示を義務づける。	違反した場合、裁判所による執行命令の対象となる。
2018	オーストラリア現代奴隸法	年間売上 1 億豪ドル以上のオーストラリア法人と、年間売上 1 億豪ドル以上の海外法人のオーストラリア現地法人に対し、毎年現代奴隸ステートメントの提出を義務づける。	サプライチェーンを含めて、「現代奴隸」に関するリスクの分析や、対処等の開示が要求される。
上院審議中	オランダ児童労働デューディリジェンス法案	オランダの消費者に製品を提供する大企業に、サプライチェーン上の児童労働を特定し、これを排除する取組みに関して報告義務を課す。	役員の懲役や、82 万ユーロまたは年間売上高の 10% の罰金の規定も。

出所：報道資料等より作成

■ ビジネスと人権に関する情報開示規制の動向

また、ESG 投資の潮流も踏まえて、企業の「S」に関する取組みについての情報開示の規制や枠組みが形成されています。

まず、「国連指導原則に関する報告フレームワーク」は、企業が国連指導原則に沿って人権課題に関する取組みを報告するガイダンスです。これに加え、「S」に関する取組みを含む

企業の情報開示の枠組みとして、EU 非財務情報開示指令、Global Reporting Initiative (GRI) スタンダード、International Integrated Reporting Council (IIRC) 統合報告フレームワーク、Sustainability Accounting Standards Board (SASB) スタンダードなどのほか、日本国内でもコーポレートガバナンスコード（2017 年改訂）や価値協創ガイドライン（2017 年）が報告枠組みを提示しています。このうち、上記 EU 指令は適用要件を充たす企業には義務化されており、また EU 加盟国においては EU 指令の内容の法制化が行われています（EU 指令の内容は図表 4 参照）。ちなみに、近年では、法的な義務化がされているかどうかに関わらず、上記の枠組み等を利用するなどして企業の側から積極的に投資家や消費者に対する情報開示が行われるようになってきています。

こうした動きはアジア地域にも広がっています。例えば、シンガポール、マレーシア、香港、台湾、韓国、中国（上海、深セン）等の証券取引所の上場規制では、ESG に関する情報等の開示が制度化されています。これらアジア新興国では、ビジネス環境改善のための国内法整備とグローバルなルールへの対応が同時並行的に急ピッチで進められており、上記上場規制などに見られるように、日本国内よりも変化が早いことに注意すべきでしょう。

■ 日本国内の動向

日本国内でも、上述のコーポレートガバナンスコードに加え、企業行動指針（2017 年改定）や日本版スチュワードシップコード（2018 年改定）などに、人権課題への取組みを含む企業の社会的責任や ESG の観点が盛り込まれるようになっています。また、日本再生戦略等の国家政策においても企業の ESG に関する取組みのバックアップが重要視されるなど、責任あるビジネスについての議論の大きな盛り上がりが見られます。加えて、メガスポーツイベントは世界の注目が集まるところ、東京五輪調達コードにおける持続可能性に関する基準には、人権や労働環境の要素が盛り込まれているほか、人権デューディリジェンスの実施が言及されています。

世界各国と比較すると日本におけるビジネスと人権に関する本格的な議論はやや遅っていましたが、国連指導原則に関する国別行動計画の公表なども控えており、今後、官民一体となって取組みが加速することが見込まれます。

■ 企業は何をすればよいか：「解釈の手引き」の使い方

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います。今回、公益財団法人国際民商事法センターが国連を代理して日本語版を作成した「解釈の手引き」は、企業の役割に特化したガイドラインです。企業が具体的に何をすればよいかについて国連指導原則の内容は平易とは言えず、どのような取組みが企業

に求められているのかをわかりやすく解説するために、この「解釈の手引き」が作成されています。「解釈の手引き」には、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るでしょう。また、「解釈の手引き」に含まれている「検討すべき事項」の項目は、企業の取組みのチェックリストとしても活用が可能でしょう。

いま、日本企業には、ビジネスと人権の問題に適切に対応し、利益追求と社会課題解決への貢献を両立させることが強く求められています。先行するグローバル企業は、新興国・途上国を含むすべての国・地域において国際的な人権基準に従って事業活動を行うことを当然と考えており、そのための取組みを既に進めています。NGO等の市民社会は、企業の人権侵害を常に監視しており、東京オリンピックの開催を控える日本企業への注目も高まるでしょう。自社やグループ会社のみならずバリューチェーン全体で、どのような人権に対してどのような場面で侵害の恐れがあるかを的確に把握し、ビジネスと人権の問題に適切に対応することは、現代の企業のリスク管理として不可欠です。

そして、ビジネスと人権の問題は、ネガティブなインパクトを避けるという後ろ向きな取組みに止まるものではありません。この課題に戦略的に対応することによって新たなビジネスを広げ、成長の機会を獲得し、競争相手に対する優位性を築くことも可能です。世界各地で人と社会に対し誠実にビジネスを行ってきた日本企業にとっては、大きなチャンスが到来しているとも言えるのです。

■ できることから今すぐに

「十分な取組みができていないから公表したくない」「外部に公開することはむしろ攻撃される材料を提供するだけではないか」－ このような考え方は、ビジネスと人権の問題への対応において最も避けなければなりません。情報を公開しないことは、外部からは何もしていないものと捉えられてしまい、不当な過小評価につながってしまいます。

誠実なビジネスを行っている日本企業は、ビジネスと人権の観点でも世界をリードできる取組みを行っています。事故防止の対策を徹底すること、お客様窓口への要望に誠実に対応すること、従業員の離職を防止する施策を実施すること、こうしたことは実はすべて「人権を保障する取組み」なのです。ビジネスパートナーの選定に当たって候補先企業が環境汚染を引き起こしていないか、劣悪な環境で従業員を労働させていないか、といったポイントを当たり前のように考慮すること、これも「人権を保障する取組み」なのです。こうした一つ一つを「人権」という世界共通の言語で表現し、できていること・行っていることを示し、もしできていないことがあったらその改善の方針とそのための取組みを示す、これが重要なポイントです。

ビジネス活動は、必ず誰かの人権に何らかの形で関わり、影響を与えます。このことを正

面から認め、できることから始めて、それを外部に公開して、ステークホルダー間で認識を共有しながら協働する、これが指導原則の根幹です。以前は、人権を侵害した企業が「名指し」され「非難される」ことが多かったのですが、この方法では全体の問題は解決されません。国連指導原則は、犯人探しと制裁（そしてそれを避けるための隠蔽）ではなく、それぞれの企業が問題を「自覚し」それを「示していく」ことによって、取組みを広げ、より大きな問題の解決につなげていくことを指向しています。”Being Named and Shamed”から”Knowing and Showing”へと、時代は進んでいるのです。

ビジネスと人権の問題への適切な対処は、中長期的な企業価値の向上、そして企業の持続的成長の実現のために不可欠な取組みです。この問題を重視する国際的な潮流は既にアジアにも波及しており、日本企業を取り巻くこの地域の社会やステークホルダーを変容させています。社会とステークホルダーの変容に適切に対応する経営改革を適切に行うことが、これから時代を生き抜く企業には求められます。この「解釈の手引き」が、新時代のビジネスに取り組む日本企業の一助となることを祈念します。

筆者：佐藤直史
公益財団法人国際民商事法センター学術参与
弁護士（牛島総合法律事務所）

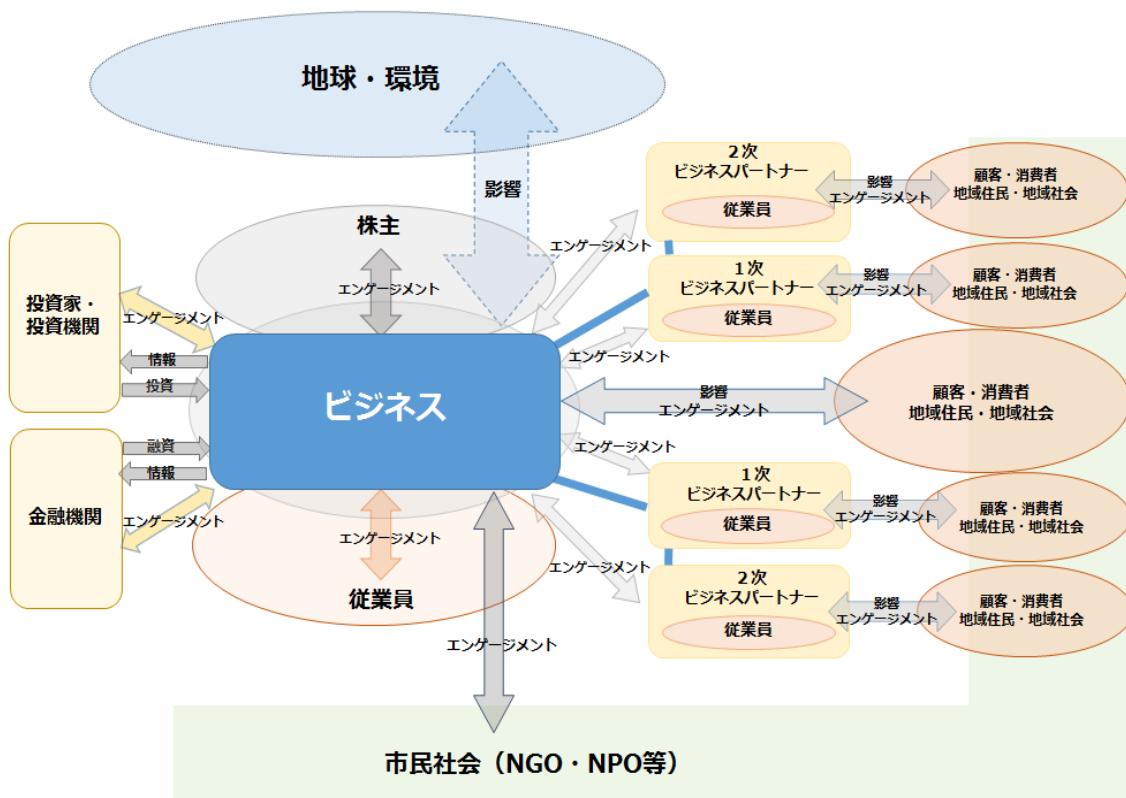
※ キーワード解説

人権デューディリジェンス

人権デューディリジェンスとは、ビジネス活動に伴う人権への負の影響を特定し、潜在的な影響を防止、軽減し、顕在化している影響に対処するために必要な一連のプロセス・仕組みです。

国連指導原則は、企業に対し、自社の従業員のみならず、サプライチェーンの労働者や地域住民といった企業のビジネスに関するステークホルダーの人権に対する影響についても、適切に対処することを求めています。ビジネス活動はさまざまなステークホルダーとの関係を生じます。下の図は、企業が行うビジネス活動を取り巻くステークホルダーを表しています。

【図表5】企業のビジネス活動を取り巻くステークホルダー（モデル図）



出所：筆者作成

人権デューディリジェンスでは、これらのステークホルダーとの関係で、具体的にどの人のどの権利にどのような影響を与えるのかを評価することが必要となります。

例えば、従業員との関係では、待遇の差別や不利益処遇、賃金等の労働条件や労働環境、団結権・団体交渉権の保障、人事措置の配慮不足といったことについて評価することが必要となります。また、ビジネスパートナーとの関係では、コストカットや納期の短縮によりパートナーの従業員の人権侵害（児童労働・強制労働・低賃金・長時間労働など）を助長していないか、パートナーが引き起こす環境への悪影響を助長していないか、などについて評価を行います。同様に、自社の顧客・消費者に対しては、製品の安全性への配慮不足、製品やサービスの不十分な表示、お客様窓口への要望への不十分な対応などによって権利を侵害していないか、地域住民・地域社会との関係では、地域の環境や資源に対する悪影響、地域コミュニティの立退き、地域コミュニティの反対派の弾圧などによって住民の権利を侵害していないか、株主との関係では、少数意見の排除などによって権利を侵害していないか、といったことを評価することになります。

上記の内容は、人と社会に対して誠実なビジネスを行っている日本企業には、言わば当たり前のものと捉えられるものが多いでしょう。人権デューディリジェンスという聞き慣れない言葉が用いられていますが、まったく新しい取組みを一から始めなければならないのではなく、これまで通常のビジネス活動で行ってきた必要な注意を「人権」の視点から捉えなおすものであると理解することも可能でしょう。

ただし、人権デューディリジェンスは、評価結果に基づく潜在的な影響の防止、軽減、顕在化している影響への対処を可能とするものであり、かつ企業のリスクではなく、ビジネスに関わる「人」のリスクという観点から検討しなければなりません。このため、企業は、人権デューディリジェンスの評価結果を、関連する部門や関連するプロセスに取り込むこと（担当部門・担当者まかせにせず、組織化・システム化して、評価結果を全社的に活用すること）や、追跡評価を行い、フィードバックを図ることが求められます。さらに、その結果を公開することも重要です。こうした一連の取組み（の一部）は、日本企業では無意識的に行われてきましたが、今後は、その「当たり前」を意識的に明示する必要があることに注意すべきでしょう。

人権デューディリジェンスを具体的にどう実施するのかについては、「解釈の手引き」の該当部分（問 26 以降）をご参照ください。

ステークホルダーエンゲージメント

人権デューディリジェンスにおいて人権リスクの特定を行い、潜在的な影響を防止、軽減し、顕在化している影響に対処するためには、ステークホルダーとの対話やコミュニケーションが重要です。国連指導原則は、顧客や株主のみならず、従業員や地域社会、取引先といったステークホルダーとのエンゲージメントを必要不可欠なものとしています。

ステークホルダーエンゲージメントとは、「企業と潜在的にその影響を受けるステークホ

ルダーの間の意思の疎通及び対話の持続的なプロセスで、共同でのアプローチによるものも含め、企業がそれらの者の関心や懸念に耳を傾け、理解し、対応することを可能にするもの」（「解釈の手引き「主要概念」より）を指します。人権に関する影響や対処は、相手方（権利を侵害される又はそのおそれのある人）の立場で考える必要があります。ステークホルダーエンゲージメントを通じ、お互いの認識を共通化させ、協働するパートナーとしての関係を構築することは、企業の人権課題に対する適切な取組みを担保する重要なプロセスとなります。

ただし、実際にあらゆるステークホルダーとエンゲージメントを図ることは物理的に不可能です。その場合にはどうすればよいのでしょうか。そうしたことも「解釈の手引き」に掲載されていますので、該当部分をご参照ください（問 41、問 42、ボックス 5 など）。

「助長」・「直接のつながり」－人権への負の影響に企業が関与する場合

企業は、自身のビジネス活動を通じて人権への負の影響を「引き起こす」場合には、原因となっている活動を中止又は変更し、負の影響を止めなければなりません。自分が引き起こした負の影響が生じてしまった場合には、それを是正する必要も生じます。

それでは、自分が引き起こすのではなく、自身のビジネスが人権への負の影響に関与している場合はどうでしょうか。もちろん企業が無制限に責任を負わなければならないことはなりませんが、指導原則は、企業が人権についての負の影響を「助長」した場合、さらに、人権についての負の影響が、企業自身の事業、製品またはサービスと「直接つながっている」場合には、これらを人権デューディリジェンスの対象としなければならないとしています。

このうち、人権への負の影響を「助長」している場合には、企業は人権への負の影響を回避し対処しなければならず、人権への負の影響と「直接つながっている」場合には、企業は人権への負の影響を防止または軽減するよう努めなければなりません（指導原則 13）。

「助長」や「直接のつながり」の内容については、「解釈の手引き」の問 9 以下（特に、図「II 助長」・「III 助長はないが、つながっている」）を参照してください。また、それぞれの具体例については、「解釈の手引き」のボックス 2 を参照してください。

指導原則における「助長」・「直接のつながり」は広い概念であり、人権侵害行為を意識的に容易にしたり唆したりするような積極的な行為以外にも、取引先の行為から利益を得ている場合（サプライヤーが労働者に低賃金労働を強いていたために企業が仕入代金を低く抑えることができる場合や、人権侵害に使用する武器を供給しその対価を得る場合など）には責任を負うこととなります。さらに、取引先の組織的・継続的な人権侵害を黙認していた場合にも、企業が何もしないことが人権侵害を正当化または奨励しているとみなされるようなときには、対処が必要になることも考えられるでしょう。「助長」・「直接のつながり」を狭い意味で捉えることなく、自社のビジネス活動を人権デューディリジェンスの枠組みで広く検証することが重要です。

「是正」・「救済」－企業はどのような責任を負うのか

是正と救済は、人権への負の影響について害を除去し人権を保障する「プロセス」、及び負の影響を弱めまたは修復するような「実質的な成果」の双方を指します。このような成果は、謝罪、原状回復、リハビリテーション、金銭的または非金銭的補償、及び懲罰的制裁（罰金などの刑事罰または行政罰）、さらには、例えば行為停止命令や再発防止の保障による危害の防止といった、さまざまな形を取る場合があります（「解釈の手引き「主要概念」より）。

企業は、ビジネス活動を通じて人権への負の影響を引き起こしまたは助長するリスクを認識した場合、影響の発生または再発の機会を防ぎまたは軽減するために原因となっていける活動を中止または変更すべきですし、人権への負の影響を実際に生じさせた（助長した）場合には、直接的に（または他の者と協力して）適時かつ効果的な救済を提供する役割を果たす立場に置かれることになります。救済については、影響を受けた者にとって何が効果的な救済なのかを考えることが重要です。具体的な是正・救済の問題は問 62 以下を参照してください。

人権への負の影響が企業の事業活動、製品またはサービスにつながっているリスクがある場合、企業は、その影響そのものを直接的に是正する責任を負いませんが（問 11 参照）、影響を引き起こしまたは助長した組織に対して、その再発を防止または軽減することを奨励するために、自身の影響力を行使しなければなりません（この影響力の行使は「助長」の場合にも必要となります。）。例えば、提供した機材が契約に反して人権侵害に使用された場合、そのような使用をやめさせるよう対処することなどが求められます。影響力の行使の具体的な方法については、場合によって異なりますので、問 46 を参照してください。