

日本における人権デューデリジェンスの実務において見落とされがちな点

～業界別ガイドラインの紹介を踏まえて～



西村あさひ法律事務所弁護士
ILOコンサルタント
渡邊 純子

経済産業省から本年9月13日に発行された「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」の影響も受け、日本においても業種を問わずいよいよすべての企業が人権尊重体制を構築することが必要な段階となってきました。もっとも、筆者が日々企業との接点をもつなかで、日本ではいまだ多くの企業が実務上重要な点を見落としのまま人権への取り組みを進めようとしていることが見受けられます。本稿では、筆者が策定に携わり本年8月に発行した人権デューデリジェンスの業界別ガイドラインの概説を行いつつ、企業が実務対応を進めるうえで認識すべき重要な点の概説を行います。

本年8月28日、日本繊維産業連盟が、国際人権を尊重した企業活動を促進するための「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」(以下「本ガイドライン」)を公表しました(日本繊維産業連盟のウェブサイトのトップページからダウンロードが可能です^{注1})。ガイドラインの策定作業は2021年秋に始まり、労働分野の国連専門機関として、ILO(国際労働機関)^{注2}駐日事務所が全面的なサポートを行って策定されました^{注3,4}。筆者はILOコンサルタントの立場から、ILOの国際労働基準の視点、各国法の視点、企業の人権デューデリジェンスに関する実務経験などを踏まえ、本ガイドラインのドラフト作成、日本政府・各種業界団体^{注5}・産業別労働組合・市民社会組織・他の国際機関などのマルチステークホルダーとの意見交換を含む全体企画、ヒアリングの実施、各ステークホルダーからの意見の反映など、策定の全過程の実作業を担当しました。

なお、上述のとおり、本ガイドラインと並行して、経済産業省から本年9月13日に「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」

が発行されています^{注6}。業種横断的な当該ガイドラインが、国連指導原則やOECDのガイドライン^{注7}など、すでに多くの日本企業にも参照されてきた国際的な既存文書を紹介し、主として人権デューデリジェンスの「手続面」を解説しているのに対し、同ガイドラインへのパブリックコメント^{注8}の中でも多く要請がなされていたとおり、本ガイドラインは企業が人権デューデリジェンスの初めの一步を実質的に踏み出すうえでまず理解が必要となる、「人権とは(そもそも)具体的に何を指すのか」という点の「実体面」の解説、すなわち国際労働法の基礎の解説に比重を置いています(本ガイドラインの第二部の2)。まず、何が「人権」の範囲に含まれるのか、どのようにして「人権」侵害の有無を判断するのかの理解が進まなければ、どのようにリスクを評価してよいかかわからず、適切にデューデリジェンスが行えないため、実体面の理解は企業が人権対応を進めるうえで必要な知識となります。もっとも、既存の日本のガイドライン類の中では、この点を主眼として、ILOが全面的に関与して策定されたものがありませんでした。

これに起因して生じている問題として、たとえば、多くの日本企業がすでに導入しているCSR調査票・サプライヤーアンケートや取引先行動規範などでは、「『強制労働』を強いてはならない」「『児童労働』を行わない」「『差別』を行わない」など、非常に一般的・抽象的な記載にとどまっていることが多いのが現状です。

何が「強制労働」や「差別」に該当するのか、どのようにして実際に禁止される「児童労働」を判断するのかなどの理解が関係者間で進まなければ、実質的な人権リスクを拾うことができず、紛争に巻き込まれる

リスクを含む企業に対するさまざまなリスクを回避することも難しくなります。技能実習生のパスポートの取り上げなどはごく一部の例であり、実際には、一般的に多くの方がイメージしている「強制労働」よりも広範囲の事案が問題になります。また、国内の職場における差別が、一般的にイメージされる海外の「強制労働」と同等に重要な人権課題として国際労働基準上は位置づけられていること、何が国際労働基準上の「差別」に該当するかに関する理解など、国際労働基準の基本的な内容もまだ十分に普及していないのが国内の現状として感じられます。

このように、「人権とは何か」という点の共通認識が広がらないまま、海外の法制化の影響も受けつつ日本国内でも人権対応の必要性が急速に高まっている現状を受け、人権対応を推進する立場にある経営者に加え、現場で人権デューデリジェンスを進めなければならない担当者の目線から、実務に役立つ手引きとすることを目指したものが本ガイドラインであり、経済産業省発行のガイドラインと補完関係にあるものとしてご参照頂くことが推奨されます。

上述のとおり、ILOの策定・管轄する国際労働基準を踏まえつつ、人権の内容についての理解を促進するために、国際労働法の実体面の解説を行なった文書として、本ガイドラインは、業種を問わず参考にして頂けるものとなっています。国際人権法により認められている国際人権は労働権だけではありませんが、企業が人を雇用して、または人を雇用する事業パートナーや個人事業主との関係を通じて企業活動を行なっている限り、労働者の権利は、どのような企業であっても、その事業国や企業の規模を問わず必ず留意が必要になるため、数ある人権の中でも最も重要な権利のひとつとなります。同様の理由から、本ガイドラインは大企業と中小企業の双方に参照頂ける内容となっています。

本ガイドラインの構成

第一部	本ガイドラインの目的・概要
第二部	自社内における確認と取り組み
第三部	取引先との関係における確認と取り組み
第四部	人権デューデリジェンスの全体像

本ガイドラインの第一部では、なぜ今企業が人権対応を行う必要があるのかを導入として解説し（第一部の1）、そのうえで、人権デューデリジェンスの取り組みを進めて頂くうえでまず頭に入れて頂きたい最重要

ポイントを解説しています（第一部の4）。具体的には、①現場レベルでの具体的な取り組みを実現するためにも、人権尊重体制を企業全体としてコミットする旨のトップによる宣言と会社のガバナンス体制への組み込みを行い、その上で、②関係する実際の権利保持者を中心とするステークホルダーとの対話を実施し、③第二部で解説する各人権課題に関する国際基準の内容を理解しつつ、自社に即した人権課題の内容と程度、対処方法を検討していくことをポイントとしてあげています。このうち、③については、以下のとおり、第二部の2で国際労働基準の基礎的部分を解説しています。

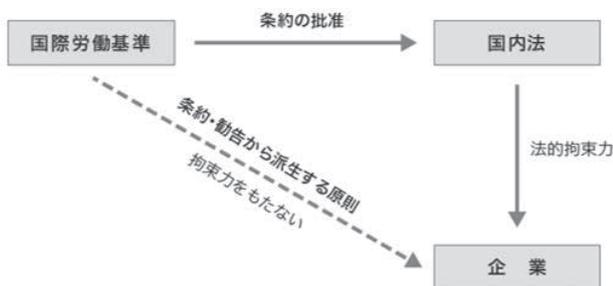
第二部の1では、まず自社内の人権課題に関する取り組みにかかわる基本事項を解説しています。サプライチェーンの人権リスクが取り上げられやすいのが現状ですが、指導原則でも引用されているILOの中核的労働基準（本ガイドラインp.14の脚注2参照）では、職場における差別の問題も、強制労働などと並んで最も重要な課題と位置づけられています。日本はまだ、雇用および職業についての差別を禁止するILO111号条約を批准していませんが、当該事実にも表れており、また、ILOからも従前から指摘されているとおり、特に日本に顕著なジェンダー問題を含む社内の課題も、サプライチェーンの問題と同様に国際基準の観点からの見直しが必要となります。なお、差別の問題は、現状、多くの日本企業において人権とは別個独立のサステナビリティ課題として取りあげられがちであるDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）とも密接に関連する課題であり（本ガイドラインp.25以降参照）、すでに実質的な取り組みを推進している日本企業は、これを人権リスクと紐付けて開示対応を含め対処することにより、ステークホルダーからの信頼向上にも寄与することが考えられます。

第二部の2では、(1)強制労働、(2)結社の自由・団結権・団体交渉権、(3)差別、(4)児童労働、(5)ハラスメント、(6)外国人労働者、(7)労働安全衛生、(8)賃金、(9)労働時間、の労働権に関する9つの個別課題について、それぞれに関連する国際労働基準（国際労働法）の基礎的な内容と、関連する日本の法令など、そして、リスクを増大させる要因の例を紹介しています（なお、これらの各個別項目のうち「④サプライチェーン上の課題例」では、日本の繊維・アパレル業界に即したリスク要因をサプライチェーンの川上・川中・川下に分けて分析していますが、当該項目

以外の個別課題の解説は、全業種に参考にして頂けるものとなっています。

これらを含む個別の人権・労働課題を理解するうえで必要となるのが、国際基準（国際法）と国内法との関係です。国際人権法・国内労働法の各国による条約批准を踏まえて各国国内法が制定されていますが、いまだ多くの国において両者のギャップが存在するのが現状です（批准がされていない場合には一層このギャップが拡大する関係にあります）。このギャップの分析およびそれへの対処は、各国現地法の分析に基づく従来の法務対応では行われてきませんでした。このギャップの大きい部分が、従来の法務では対処してこなかった優先すべき人権リスクともいえる関係にあります。指導原則などにおいて、企業の責任の内容が、「国際人権法・国際労働法で規定される人権を尊重すること」という枠組みとされていることから、人権デューデリジェンスの実施にあたり、国際人権法・国際労働法と現地法の両者を十分に理解すること、そのためにまず国際基準（国際法）の内容を理解することが、何がその国ごとに顕著な課題かを把握して適切にリスク分析を行ううえで必要な対応となります^{注9}（以下図は、本ガイドラインp.15より抜粋。国際労働基準は、企業に対する直接の拘束力をもたずに発展してきましたが、企業も当該基準を遵守すべきということが、指導原則および昨今海外で進展する人権デューデリジェンス関連法の要請事項となっています）。実務が先行する海外諸国ではこのような対応が進んでいますが、日本でも、法務部門が積極的に取り組みに関与して推進していくことが重要となります。

図 国際労働基準：企業との関係



出所：ILO「国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック」より抜粋

第二部の2の個別の課題の解説は、ガイドラインという性質上の制約から基礎的な内容の解説のみにとどまるため、取引先行動規範の改定や現地調査の際に入れ込むべき確認項目、個別具体的な事案でのリスクの

検証に関しては、社内に専門家が存在しない場合、国際人権法・国際労働法の内容に明るい弁護士などの外部専門家から助言を得ることが必要です。もっとも、本ガイドラインでは、単に「強制労働」といっても賃金の不払いや長時間労働などもこれに該当し得ることなど、まず基礎的な理解を習得するうえで参考として頂けるような内容となっています。実務的にも、直接取引先や間取引先との間で、なぜ、また、どのように人権対応を進めなければならないのかといった理解を共有することに苦慮されている日本企業のケースが多いなかで、まずは確立された国際労働基準の内容を、現場に落とし込んだ具体的な形で説明していくことが重要かつ効果的です。

第三部では、取引先との関係でどのように人権リスクの確認を進めていったらよいかということについて、多くの日本企業が誤解しやすいポイントを中心に解説しています（第三部の2では、海外における人権リスクについて特に留意すべき観点にもふれています）。

第四部では、経済産業省のガイドラインと同様、国連指導原則およびOECDのガイドラインに基づき、人権デューデリジェンスの手続面の概要を解説していますが、ここでも、国際基準に照らした日本企業の現状の実務の問題点など、見落とされやすいポイントを中心に解説しています。

たとえば、多くの日本企業がすでに人権方針を策定していますが、指導原則によって求められる、人権方針でコミットした内容を「会社全体に浸透させるために企業の経営方針や手続に反映すること」^{注10}という要件を満たしている企業は多くありません。調達ガイドラインやサプライヤーとの取引契約などに人権の要素を入れ込む企業は増えていますが、サプライチェーン上の問題は、企業が関与し得る人権課題の一部にすぎません。たとえば、自社内の人権リスクに関して、上述したILOの中核的労働基準の「差別」の形態や事例などの具体的な内容を明らかにし、これを禁止する内部規則などはほとんどの日本企業においてまだ導入されていません。これは、上述した、人権の内容に対する理解が十分に浸透していないことに起因するものです。人権方針自体は非常に簡易なものであるからこそ、当該方針をもとに実質的で現場レベルに落とし込んだルール作りをいかにやっていくかということが特に重要になります。

また、日本企業の現状の実務における別の課題例として、取引先に対する質問票（アンケート調査）だけを行っているケースも多くみられます。まず、多くの場合に、当該アンケートが上記の国際人権法・国際労働法の正確な理解を具体化していない抽象的なものにとどまってしまっていることに加え、アンケートを送付してもこれに回答する側が当該取引先内での人権課題を十分に認識する立場にないこと、そして、何らか潜在的な問題を認識していても深刻なものであるほど、正直に回答するケースは現実的に考えられないことなどが問題としてあげられます。多数の取引先にアンケート調査を送ることは、指導原則の示す、優先順位を付けて取り組むという原則にも合致しません。人権リスクの深刻度が高いと思われる取引先などを人権に関する専門的知見を踏まえて特定しつつ^{注11}、そのように特定された取引先に対しては現地調査を実施することが重要です。

その他、多くの日本企業が抱える課題例として、指導原則の求める救済制度（苦情処理メカニズム）を整備していないということもあげられます。公益通報者保護法などに基づく既存の内部通報制度を国際人権の視点から見直したり、別途新たな制度を導入したりすることが必要になります。

本ガイドラインは、日本の業界団体（日本繊維産業連盟）と産業別労働組合（UAゼンセン）が、現場の課題を踏まえてガイドラインに盛り込むべき内容や今後の啓発に向けた協働などに関し、エンゲージメント（労使対話）を行いつつ策定された初めての例でもあります^{注12}。国際的な潮流の変化に伴い、日本企業も人権デューデリジェンスに対応しなければならないなかで、表面的な対応ではなく実際のリスクをよりの確かつ効率的に把握できるよう、本ガイドラインがより多くの日本企業の皆様の参考となれば幸いです。

* ビジネスと人権に関するニュースレターを連載中です。ご質問などございましたらお気軽にご連絡下さい。
<https://www.nishimura.com/ja/attorney/0595.html>

注1：<https://www.jtf-net.com/>

注2：ILOはジュネーブに本部を置く国連の専門機関で、すべての人のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を目指して、国際労働基準を策定するなど世界各国で活動を実施しており、国際労働法の形成の中心となる機関です。

注3：ILOプレスリリース「ガイドライン完成、8月公開へ JTFが会見」（2022年7月28日）
[https://www.ilo.org/tokyo/whatsnew/WCMS_852597/lang-](https://www.ilo.org/tokyo/whatsnew/WCMS_852597/lang-ja/index.htm)

[ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/whatsnew/WCMS_852597/lang-ja/index.htm)

注4：ILOプレスリリース「ILOと日本繊維産業連盟（JTF）が、繊維産業の責任ある企業行動促進に向けた覚書を締結（2021年11月5日）」
https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_826706/lang-ja/index.htm

注5：日本繊維産業連盟は、日本の繊維産業の発展に向け、各種情報の収集、政府への政策要望、海外関係団体との交流などを実施しており、繊維関係28団体および繊維産地18支部、賛助会員47社で構成されています。

注6：<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20-220913003.html>

注7：<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

注8：国内外から700以上の意見が提出されています。
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-b.pdf>

注9：詳しくは、渡邊純子サステナビリティと日本企業の海外進出 - ビジネスと人権(10) 人権デューデリジェンスの実践[その5]参照。

注10：指導原則18

注11：指導原則14の解説部分

注12：ILOプレスリリース「策定に向け初の労使対話を開催」(2022年6月24日)

https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_849463/lang-ja/index.htm

（筆者略歴）

西村あさひ法律事務所弁護士 / 国際労働機関（ILO）コンサルタント。

2011年弁護士登録、2012年西村あさひ法律事務所入所。

国内外のコーポレート業務一般に関する経験を経た後、ベトナムその他東南アジア諸国における日系企業の進出案件や進出後の事業展開に関する業務に幅広く携わる。2019年に渡英後、欧州のサステナビリティ対応の実務に対する知見を深め、現在は、国際労働機関の立場から日本の人権デューデリジェンスに関するガイドライン策定プロジェクトにも参画。

アジア新興国と欧州の双方における実務経験を踏まえ、各国NGOなど市民社会団体や公的機関等マルチステークホルダーとも連携しつつ、日本企業によるビジネスと人権の推進のサポートを行う。ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス国際人権法修士。関連記事の執筆・講演等多数。

