

## 「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン(案)」 に対する意見

### 1 はじめに

「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン(案)」(以下、経産省ガイドライン案と略称)を作成して公表しようとする積極的な取り組みに敬意を表します。その上で、現時点の本ガイドライン案に対する主な疑問点を指摘させていただきます。

以下、2において人権デュー・ディリジェンスの理解に関する疑問点を、3においてその他の個別の疑問点を提示し、その上で「おわりに」において要約を述べます。

### 2 経産省ガイドライン案における人権DDの理解に関して

経産省ガイドライン案は、「国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説」することも目的とし、そのより深い理解のためにはとりわけ「本ガイドラインが基礎とする国連指導原則、OECD多国籍企業行動指針及びILO多国籍企業宣言を参照することが適当<sup>1</sup>」であるとしています。

そこで以下では、とくに「ビジネスと人権に関する国連指導原則(2011)」(以下UNGPと略称)及びその10年間の成果を踏まえてこれからの10年における目標を提唱する「UNGP10+ビジネスと人権の次の10年に向けたロードマップ(2021)<sup>2</sup>」(以下UNGP10+と

---

<sup>1</sup> 経産省ガイドライン案7頁(¶1.1)

<sup>2</sup> 本文書は「ビジネスと人権に関する国連作業部会」が次の目的で作成したものであり、現時点でのUNGPの意義と役割を考える上で、UNGPと合わせて参照されるべき最も重要な文書といえる。日本語仮訳がGlobal Compact Network Japanのウェブサイトからダウンロード可能、  
([https://www.ungcjin.org/library/files/ungps10plusroadmap\\_jp.pdf](https://www.ungcjin.org/library/files/ungps10plusroadmap_jp.pdf))

「人権理事会から、UNGPの世界的な普及と実践を推進することを委任されている「2011年に決議7/4により人権理事会が設置した人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する作業部会」は、2021年6月にUNGPが採択10周年を迎えたことを受け、最初の10年間の実施に関する現状把握を行いました。この現状把握では、ビジネス関連の人権リスクと人権への影響を管理する共通の枠組みを全てのステークホルダーに提供することにより、UNGPが大きな前進をもたらしたことが明らかになりました。それでも、特に最も周縁化され、社会的に脆弱な立場に置かれる人々者に関心を向けながら、よりよい人権の保護と人権に対する負の影響への防止を確保することと、実際に生じた侵害に対する救済へのアクセスを確保することについては、一貫した実施という点で大きな課題も残っています。」

「よって、来る10年間に向けて私たちは今、実施に向けた志を高め、そのペースを速めることで、一貫性の向上

略称)、「OECD多国籍企業行動指針(2011改訂)」及びそれを実現するためのDDの実務指針として策定された「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デシリジェンスガイダンス(2018)<sup>3</sup>」(以下、OECD-DDガイダンスと略称)を主に参照しながら、経産省ガイドライン案に対する疑問点を明らかにします。

経産省ガイドライン案では「人権DD」という言葉がUNGPの表現に倣って用いられています。しかし現時点では、UNGPにおいて「人権DD」と表現されていたプロセスは、実質的にはより広く「責任ある企業行動」を担保するためのDDを意味するようになってきており、OECD-DDガイダンスも人権DDという表現に変えて「責任ある企業行動(RBC)のためのデュー・デシリジェンス」としています。そこで本稿では人権DDという言葉をこうした意味で用いたいと思います<sup>4</sup>。

## 2.1 経産省ガイドライン案における人権と人権DDの範囲について

経産省ガイドライン案における「人権」とは「具体的には、企業は、例えば、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別を受けない自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある<sup>5</sup>」とされており、消費者・環境・腐敗慣行防止・内部統制及びコーポレートガバナンスはその範囲に入らないように読めます。しかし本ガイドライン案が「国連ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)」における人権DDの実施のためのものであることを考えれば、以下に説明するように、それは狭きに失するように思われます。

---

とより大きなインパクトの創造を図る必要があります。」

「本書『UNGP 10+:ビジネスと人権の次の10年に向けたロードマップ』は、先の現状把握を受け、当初10年の評価を次の10年に向けた将来的提言で補完するものです。現状把握の際に行われた、これまでの成果や、残る課題と機会に関する分析を土台としつつ、本書は今後も前進を続け、UNGPのより完全な実現に徐々に近づいていくために重要となる行動領域を定めています。各行動領域では、達成の必要がある優先的目標と、これを達成するために、国家と企業や他の主なステークホルダーが、UNGP実施の実現に役割を果たす存在として取るべき行動が明らかにされています。その究極的な目的は、UNGPの目的を反映するものとなっています。すなわち、UNGPを実施に移すことで「影響を受ける個人や地域社会に具体的な結果をもたらすため、また それにより社会的に持続可能なグローバル化に貢献することに他なりません。」

<sup>3</sup> 日本語訳がOECDのウェブサイトよりダウンロード可能 (<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>)。

<sup>4</sup> 将来的には、「責任企業行動DD」あるいは「RBC-DD」といった、より適切な表現が用いられるべきように思われる。

<sup>5</sup> 経産省ガイドライン案7頁参照。

### <企業が尊重すべき人権の範囲>

まずUNGPsの12条は、人権の最低限の範囲を次のように定めています。

「12. 人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。」

しかしこれはあくまで「最低限」の範囲であり、UNGPsの起草にあたりジョン・ラギー教授は次のような広範な資料を参照したと述べています。

「企業によって人権が侵害されたという訴えのパターンの分類整理; 国際人権法及び国際刑事法の進化しつつある基準; 国家と企業により生じつつある慣行; ビジネスに関連する人権侵害に関する国家の義務に関する国際連合の人権条約機関解説; 投資協定、会社法、及び証券規制法が国家及び企業の人権政策・方針に及ぼす影響; 関連問題の調査研究を行い、それを人権理事会等と広く共有し、それは現在のビジネスと人権の考察のための広く確かな事実に基づく基盤として用いられ、UNGPに反映されている。」

さらにUNGPsが採択されてから10年間の評価と今後10年の目標を定めたUNGP10+はUNGPsとSDGsとの連続性を次のように明確に示しています。

「【目標 1.1】 指導原則の3つの柱（国の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセス）の適用によって、企業の人権尊重を公正な移行および持続可能な開発戦略の中核的な要素とすること」

以上からも明らかなようにUNGPsで扱われる人権は、法律学における伝統的意味での人権にとどまらない広い意味が与えられており、人々に負の影響を与えうる広範な課題に対して、企業は十分に配慮してビジネス活動を行う責任を負うと考えられます。

### <人権DDが対象とする範囲>

またUNGPs17条は人権DDを次のように定義しています。

「17.人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任をもつために、企業は人権DDを実行すべきである。そのプロセスは、実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること、その結論を取り入れ実行すること、それに対する反応を追跡検証すること、及びどのようにこの影響に対処する

かについて知らせることを含むべきである。人権DDは、

- a. 企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響を対象とすべきである。
- b. 企業の規模、人権の負の影響についてのリスク、及び事業の性質並びに状況によってその複雑さも異なる。
- c. 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきである。」

ここにおいても人権DDが関係するのは狭い意味での人権問題だけではなく、企業の事業・商品・サービス等に関連する幅広い問題が対象とされていることが分かります。このように人権DDは、UNGPが提唱した「企業の人権尊重責任」を、具体的な行動へと落とし込むためのコンセプトであり、その時々々の社会状況を反映して適応させる必要があり、それはUNGP10+においても次のように明確に説明されています。

「【目標 2.2】義務化の潮流をつかみ、スマートミックスを促進すること：その概要は「過去10年間の最も注目すべき動向の一つとして、UNGPsに基づく法的要件を整備する必要性に対する理解の高まりが挙げられます。今後は、新たに策定する義務的要件の実効性を確保するとともに、あらゆる市場で適用できる規制上のオプションを開発しつつ、人権を尊重する責任ある企業を育成する措置の『スマートミックス』の完備により、こうした取り組みを補完することが欠かせません。UNGPsは各国に「国内的及び国際的措置、義務的及び自発的な措置といった措置を上手に組み合わせることを期待していますが、こうした措置はいずれも、人権保護のギャップに取り組み、公平な競争条件を整備するために必要なものです。人権DDを義務づける立法を求める機運の高まりは、より効果的なスマートミックスに向けて歩を進める機会を提供する一方で、具体的な人権課題に取り組むその他の法的、政策的ツールを排除するものではありません。」

このように企業の人権尊重責任を、さまざまな性格を有する規範のスマートミックスにより担保されるものとして動的に把握し、実効性を確保する姿勢が示されています。

#### <人権DDの基準の一貫性確保>

UNGPs以降における国際的取り組みの動向を踏まえて、UNGPにおける「人権尊重責任」

は「責任ある企業行動（RBC）」とよばれるようになってきました。UNGP10+はこの点に関して次のように説明しています。

「【目標 1.4】 基準策定における一貫性と整合性を確保する：UNGPsがもたらした大きな貢献は、人権DDの概念であり、企業は、自社が及ぼす負の影響を特定、防止、軽減するとともに、これに対する取り組み方を説明することが求められます。この規範的な説明は、企業の人権尊重責任の基盤をなしています。ビジネスに対する一貫した期待や、より公平な競争条件の確保を通じたものを含め、グローバルな課題への取り組みにおける企業の役割を活用する取り組みの一貫性と実効性を裏づけるためには、UNGPsが提供する共通の理解と概念的明確性に基盤を置くことが欠かせません。つまるところ、それはUNGPsと、OECD多国籍企業行動指針など、UNGPsをすでに統合している基準との間の整合性を保全するとともに、さらなる基準策定における一貫性と整合性も確保することを意味します。これは、基準を運用可能にし、実践を推進する一助として必要な多数の拘束力のある(規制上の)措置と、拘束力のない措置の一貫性を確保するうえで、基本的な課題です。」

上記のように、これから人権DDの規範的意味を考える際には、OECD多国籍企業行動指針（2011改訂）等との整合性を重視する必要があります。同指針は、狭義の人権問題に限定されない広範な行動指針を、多国籍企業に対しての政府からの勧告として提示しています。それらには、ESG課題、人的資本の形成及び雇用機会の提供、人権・環境・健康・安全・労働・賄賂問題等による悪影響の防止、良好なコーポレートガバナンス等が含まれており、そうした広範囲な悪影響に対処するためのDDがUNGPに統合され、企業に要求されることになります<sup>6</sup>。

---

<sup>6</sup> OECD多国籍企業行動指針（2011改訂）は、以下のように一般原則Aにおいてだけでも、企業は次の15項目の行動を取るべきであるとしている。これは現在、広範な領域において多国籍企業が果たすべき責任に対する人々の期待を示すものと言えるであろう。

- 「1. 持続可能な開発を達成することを目的として、経済面、環境面及び社会面の発展に貢献する。
2. 企業の活動によって影響を受ける人々の国際的に認められた人権を尊重する。
3. 健全な商慣行の必要性に則しつつ、現地実業界を含めた現地社会との密接な協力及び国内外の市場における当該企業の活動の発展を通じ、現地の能力開発を奨励する。
4. 人的資本の形成を、特に雇用機会の創出と従業員のための訓練機会の増進によって、奨励する。
5. 人権、環境、健康、安全、労働、租税、金銭的インセンティブ又はその他の事項に関する法令又は規制の枠組において意図されていない免除の要求又は受諾を慎む。
6. 企業グループ全体を通じて、良きコーポレート・ガバナンス原則を支持し、また維持し、良き企業統治の慣行

要するにこうした広範な企業の責任全体を、UNGPでは人権DDというコンセプトに取り込んでいたと解されます。このように人権DDにおける「人権」に狭い定義付けを行うことは適切ではなく、その本来の趣旨に反すると考えられます。現在の企業には人々の広範な期待に応える責任があり、その懈怠から生じうる負の影響を回避するために企業が果たしていくための重要なツールとして、人権DDを理解する必要があります。経産省ガイドライン案が提示する人権DDは、環境や腐敗慣行<sup>7</sup>に関する問題が含まれず、内部統制やコーポレートガバナンス<sup>8</sup>とは別個のものと考えられているように見えます。しかし環境や腐敗慣行も狭義

---

を発展させ、適用する。

7. 企業とその活動が行われる社会との間の信用及び相互信頼関係を育成する効果的な自主的規律の慣行及び経営制度を発展させ、適用する。

8. 訓練プログラムを含む適切な普及方法を通じ、会社の方針が多国籍企業に雇用された労働者に認識され遵守されることを促進する。

9. 法律、行動指針又は企業の方針に違反する慣行について、経営陣又は適当な場合には所管官庁に善意の通報を行った労働者に対して、差別的又は懲戒的な行動をとることは慎む。

10. 第11段落及び第12段落で記述されているように、実際の及び潜在的な悪影響を特定し、防止し、緩和するため、例えば企業のリスク管理システムに統合することにより、リスクに基づいたデュー・ディリジェンスを実施し、これらの悪影響にどのように対処したか説明する。デュー・ディリジェンスの性質と範囲は、個々の状況における事情に依る。

11. 自企業の活動を通じ、行動指針に規定されている事柄に対して、悪影響を引き起こす又は一因となることを回避し、そのような悪影響が生じた場合には対処する。

12. 悪影響の一因となっていなくても、取引関係によって、そうした悪影響が自らの事業、製品又はサービスに直接的に結び付いている場合には、悪影響の防止又は緩和を求める。これは、悪影響を引き起こした事業者から、取引関係を持つ企業に責任を転嫁することを意図していない。

13. 行動指針が対象とする分野で生じた悪影響に対処するのに加え、実行可能な場合には、サプライヤー及び下請業者を含む取引先に対し、多国籍企業行動指針と適合する責任ある企業行動の原則を適用するよう奨励する。

14. 地域社会に重大な影響を及ぼし得る事業又は他の活動のための計画及び意思決定において、関連する利害関係者の見解が考慮される有意義な機会を提供するため、そうした利害関係者に関与する。

15. 現地の政治活動へのいかなる不適当な関与も差し控える。」

<sup>7</sup> UNGP 4; 解説「企業の人権尊重を直接的または間接的に規制する現行法が執行されないことは国家慣行上の著しい法的ギャップである。それは、差別禁止法や労働法から、環境、財産、プライバシー及び腐敗防止に関する法にまで及ぶ。したがって、国家は、そのような法律が、現在、実効的に執行されているか、もし執行されていないのであればなぜそのような事態に至ったのか、どのような措置をとれば状況がそれなりに改善するのかについて考察することが重要である。」

<sup>8</sup> UNGP 3; 解説「会社法や証券法など、企業の設立と継続的な事業活動を規律する法令や政策は、企業の行動に直接的に枠付けをする。しかし、それが人権に対してどのような影響を持つかということについては、ほとんど理解されていないままである。例えば、会社法や証券法において、会社及びその管理職が人権に関して何を求められているのかということは言うまでもなく、何を許されているかに関しても、明確な規定はない。この分野の法令や政策は、取締役会など既存の統治組織の役割に配慮しながら、企業が人権を尊重できるように十分な指導

の人権侵害と隣り合わせの問題<sup>9</sup>であり、UNGPs自体も、当初からこうした分野も取り入れていたと考えられます。

## 2.2 OECD多国籍企業行動指針とOECD-DDガイダンスの重要性

OECD多国籍企業行動指針が提示する「責任ある企業行動」を実現するためのDDの具体的な実務の手引きとして、OECD-DDガイダンス（2018）<sup>10</sup>がすでに公表されており、業種横断的な国際スタンダードとして定着しつつあります。経産省ガイドライン案の目的も、このOECD-DDガイダンスとかなり重複します。日本企業のサプライチェーンが広く海外に展開される現状においては、OECD-DDガイダンスを基礎とした上で、関連する海外法域の状況に応じた調整を加えたDDを実施することが、日本企業にとって最も明確でかつ全対応方法のように思われます。

OECD-DDガイダンスは、DDの各段階にける企業担当者の具体的な行動を示した上で、その具体的な行動を実施するにあたり生じそうな疑問について、Q&Aによって説明する方法を採用しています。また読者が実際の対応をイメージできるように、コラムが設定されています。これらは経験に基づいたベストプラクティスを伝えようとする工夫であるといえます。

## 3 経産省ガイドライン案に対する個別の疑問点

### 3.1 経産省ガイドライン案における人権DDとコーポレート・ガバナンスとの関係

UNGP10+の目標3.2は、この点を次のように明確に要請しています。

「【目標3.2】人権DDを企業のガバナンスおよび事業モデルに組み込むこと：UNGPs

---

を提供すべきである。」

<sup>9</sup> このような現実を多くの実態調査意に基づいて明らかにした文献として、例えばケビン・ベイルズ『環境破壊と現代奴隷制—血塗られた大地に隠された真実』（凱風社・2017）を参照。

<sup>10</sup> 「ガイダンスは、OECD「責任ある企業行動に関する作業部会」(WPRBC) が監修し、OECD加盟国および非加盟国ならびに企業、労働組合および市民団体のそれぞれの代表者を含めたマルチ・ステークホルダーによる協議、合意形成プロセスを経て作成された。2016年5月、WPRBCおよびOECDのステークホルダーに意見を求めるため、最初の草案が提出され、2017年2月に、修正版ガイダンスに関するパブリック・コンサルテーションが実施された。さらに同年6月、WPRBCがステークホルダーの意見を統合し、ガイダンスの完成を支援するため、マルチ・ステークホルダー諮問グループが結成された。このプロセスにおいて、国連の人権関係機関が広範囲にわたって関与した。」

「ガイダンスは、2018年3月6日にWPRBCから、また同年4月3日にOECD投資委員会からそれぞれ承認を受け、同年5月30日に、ガイダンスについてのOECD勧告が閣僚理事会で採択された。」

「OECDではまた、特定のセクターやサプライチェーン、すなわち鉱物、農業、衣料・履物、資源および金融において、企業が責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンスを実施することを支援する手引書も作成している。」

とその人権DDの理念は(意図的に)、DDと全社的リスク管理という既存のコーポレート・ガバナンス・システム内で理解が進んでいる理念を採用しつつ、これを人権に対するリスクに適用する場合の相違点も明らかにしています。恒久的な変革を実現し、人権尊重を企業の「DNA」に組み込むためには、組織文化を変える必要がありますが、人権DDをガバナンスと組織の枠組みや、ビジネスモデルの中核に統合することは、こうした文化的変革を支援する手段となります。」

このように人権DDをガバナンス体制に統合することが、UNGPの次の10年間の目標とされています。人権DDをコーポレート・ガバナンスとは切り離された責任であるとするのは、企業の自治能力や自律性を傷つけたり、その活動力のベクトルに分岐をもたらしたりすることにより、企業全体の活力を減殺する危険性があります。UNGP10+が、人権尊重を企業の「DNA」に組み込むための組織文化の変容を促していることは重く受け止める必要があります。経産省ガイドライン案が、企業に対しコーポレート・ガバナンスとは別個の新たな義務として人権DDを課するものとして受け取られることのないように十分な配慮が必要です。

### 3.2 サプライチェーンのDDに限定されるべきではない

経産省ガイドライン案は、そのタイトルが示すように、「サプライチェーン」における人権DDに範囲を限定しているように見えます。確かにサプライチェーンは人権DDの対象の中心の1つですが、それに限定されるものではありません。

### 3.3 リスクベースの意味が明確でない

人権DDは企業におけるビジネス活動の一環であり、それに割り当てることのできる資源は当然に経営上の制約に服することになります。人権尊重に過度に資源を投入することにより、企業自体の存続が危うくなるような人権DDの実施は「責任ある企業行動」とはいえないでしょう。どのような人権DDを実施するかは、各企業にとっては高度な経営判断でもあり、難しい決断を要求されます。リスクベースは、各企業がそのおかれた状況の中で、こうした判断を適切に行うための重要な基盤を提供するものです。

例えば、OECD-DDガイダンスに基づいてその概略を検討すると、次のようになります。「初めに、企業の事業領域およびビジネス上の関係の種類について、大枠の見取図」を描いた上で、「責任ある企業行動（RBC）に関する最も重大なリスク領域を特定し、実際のおよび潜在的な影響に関するより詳細な評価の出発点としてこれらを優先する」プロセスが必要となります。その上で、「優先度の高いリスクに関連する自社の事業、サプライヤーおよび

その他のビジネス上の関係先をマッピング」した上で、諸々の規範を参照して「評価対象のリスクに適用する具体的な責任ある企業行動の基準および問題点を分類」し、「優先度の高い事業、サプライヤーおよびその他のビジネス上の関係に関連する、実際のおよび潜在的な影響の性質や範囲」を場面に応じて適切な方法を用いて評価し、適切な対応方法を決定するために関係するステークホルダーと協議を行い、さらに対応すべき事項が複数ある場合には優先的に対応するものを決定し、最も重大な影響を特定し、処理してから、より重大性の低い影響の対処へと移ることになります。こうしたプロセスは企業の担当者が主体となって実施します。そのプロセスにおいて多様なステークホルダーから情報を得たり、協議を行ったり、各種の専門家の助力を得たりしながら、実行されることになるでしょう。

このように人権DDは責任ある企業行動の一環として、ビジネス活動に内在するプロセスとされなければなりません。もし人権DDが外部から押し付けられた高コストの負荷と受け取られると、企業が十分な士気をもって実行することが難しくなります。リスクベースにより優先度と対応基準とを合理的なものとすることによって、企業は自主性と責任感を持って、対応することが可能になると考えられます<sup>11</sup>。

例えば経産省ガイドライン案末尾のQ&AにおけるNo.10における「人権尊重の取組は、経営リスクの低減を目的とするものではなく、あくまでも、人権への負の影響を防止・軽減することを目的とするものである」との記載は誤解を招く恐れがあるかも知れません。また、同ガイドライン案が取引停止を独立の項目としてクローズアップしているように見える点<sup>12</sup>にも再考の余地があるように思われます。サプライチェーンにおいて取引停止は多くの場合、経営的にも細心の注意を払って最終的に検討される事項であり、人権DDの結果として直ちに導かれる結論ではないからです。

### 3.4 「ステークホルダーとの対話」の意味が明確でない

---

<sup>11</sup> OECDガイダンスではこの点に関連して、企業が現実の対応能力との関係でぎりぎりともいえる判断を迫られる場面についても例示している。

「Q31. 企業が自らの活動およびビジネス上の関係にわたり負の影響を防止および軽減しようとする場合、行動の優先順位をどのように決定できるか（第1部「デュー・ディリジェンスには優先順位付け（リスクベース）が必要になる」および第II部 2.4を参照）： 対応措置の優先順位付けを行う場合、実際のまたは潜在的な負の影響の重大性が最も重要な要素である。ただし、企業が晒される重大な負の影響が多岐にわたる場合があることを認識すれば、負の影響の切迫度が次に考慮される。」

「例えば、ある工場が、危険な電気システムによって切迫した火災のリスクに晒されていると判明した場合、同等に深刻ではあるが5年以内には起こらないと予測される水質汚染へ対処する前に、建物の安全を確保し、火災発生の場合どのように対応するかを労働者に知らせることが優先事項となる。」

<sup>12</sup> 経産省ガイドライン案¶ 4.2.1.3。

経産省ガイドライン案において「ステークホルダーとの対話」<sup>13</sup>の意味や重要性が必ずしも明らかでないとの印象を持ちます。

UNGPも強調するように、多様はステークホルダーとは、責任ある企業行動を行うためのパートナーであり、重要な情報源でもあります。企業はそうしたステークホルダーとのさまざまなエンゲージメントの活動を積極的に実施していく必要があります。またそれは形式的なものではなく、実質的で有意義なものであることが必要です。そのための具体例やTIPSはOECD-DDガイダンスのQ&Aにおいて詳細に示されています。またそのためのスキルトレーニング等も開発され、提供されていくべきでしょう。例えばOECDガイダンスがステークホルダー・エンゲイジメントについてQ&Aの一部として次のような説明があります。

「反応するエンゲージメントとは、企業の決定によって影響を受ける可能性のある人々の意見を引き出すことによって、企業が、自らの決定について情報を得ようと努めることを意味する。重要なことは、影響を受ける可能性のあるステークホルダーおよび権利保有者に影響しかねない決定を行うより前に、その人々と関与することである。これにあたり、影響を受ける可能性のあるステークホルダーおよび権利保有者が必要とする全ての情報を企業が時宜を得て提供し、企業の決定が自分の利害に与える影響について彼らが十分に理解した上で意思決定できるようにすることが必要である。さらに、合意した約束を最後まで守り抜くことも意味する。すなわち、影響を受けたかその可能性のあるステークホルダーおよび権利保有者への負の影響に確実に対処することであり、企業が影響の原因となったり助長したりした場合は是正措置を行うことを含む。」

### 3.5 人権方針を他の企業行動方針と分離する必要はない

経産省ガイドライン案では、人権方針を独立の文書と捉えられているとの印象があります。しかしそれは形式の問題ではなく、実質的に従業員や取引先等にも周知徹底されることが重要です。またOECD-DDガイダンスも、そうした方針を経営システムに組み込んだ上で、国内の法令において今後予想されるこれら経営監督機関の独立性、自律性および法的構造を考慮しながら、それが通常の事業プロセスの一部として実施されるようにする点を重視しています。また、そのためにDDに対する監督権限および責任を、適切な上級管理者に割り当てるとともに、より広く取締役会レベルにおける責任とすることが推奨されています。

## 4 おわりに

---

<sup>13</sup> 経産省ガイドライン案2.1; 2.2.3; 4.1.2.3等で「ステークホルダーとの対話」という表現は繰り返し用いられているが、それが具体的にどのようなものであるのかについて説明は少ない。

政府による人権DDのガイドラインが、日本企業やその経営者に与える影響は極めて大きいと考えられます。人権DDという新しいプラクティスに対して、日本企業も政府もまだ十分な経験をもたない現段階においては、とくに国際スタンダードの正確な理解が最も強く求められており、それは経産省ガイドライン案が正しく指摘する点でもあります。

しかし、人権DDの範囲が狭すぎるために、経産省ガイドライン案に基づくDDをおこなっただけでは国際スタンダードに基づいた対応として不十分な場合、環境課題や腐敗慣行防止等への取り組みに問題があるとされ、日本企業が海外での責任追及において不利な立場に追いやられる危険性があります。また、日本基準の人権DDは終えているが、それ以外に追加的なDDを行わなければならないためにコストが嵩んだり、複数の報告書等が必要となったりすることによる過剰負担の可能性も否定できません。

OECDによる「責任ある企業行動のためのDDガイダンス」は、この領域で蓄積されてきた経験を踏まえたDDのベストプラクティスを具体的かつ詳細に記述しており、国際的にも信頼されるものとなっています。それはまたUNGPと一体をなすOECD多国籍企業行動指針を実現するためのDDの手引き書として高い評価を得ています。それと多くの点で重複する目的をもつ経産省ガイド案を、現時点であえて策定することの意義については慎重な再検討が必要なように思われます。例えばOECD-DDガイダンスの普及を当面は優先するとともに、日本企業が特に対応すべき緊急問題（例えば技能実習生問題・ミャンマー問題・ウクライナ戦争に関するさまざまな経済制裁措置への日本企業の対応等）について、政府が日本企業に対応のための指針を示すことにも強い必要性があるように思われます。

(本意見は経産省による「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン(案)」に対するパブリックコメント提出のために、アジアSDGs/ESGプラクティスチームによる調査をもとに、齋藤 彰 [One Asia Lawyers/Advisor] が執筆しました。)