



指導原則における 人権デュー・ディリジェンスの位置づけ —人権政策論の観点から

2020. 9. 12
ビジネスと人権科研費研究会
山崎 公士

報告の目次

はじめに — 報告の視点

1. 人権政策論の意義と特徴
2. 指導原則
3. 相当の注意(due diligence; デュー・ディリジェンス)とは?
4. 指導原則における人権デュー・ディリジェンス
5. 人権デュー・ディリジェンスの批判的検討

〔参考文献〕

はじめに — 報告の視点

*人権政策論の観点から、指導原則(特に、人権デュー・ディリジェンス)の意義と位置づけを考える。

*指導原則は、人権リスク・マネジメント論の観点から構成されている。本報告では、人権政策論の観点から、指導原則における人権デュー・ディリジェンスを批判的に検討する。

1. 人権政策論の意義と特徴

1-1. 人権政策論の基本的視点・研究対象

傷つきやすい(ヴァルネラブルな)人びとの視点から、

A. 人権侵害が生じる背景・原因を解明し、

B. これらの人びとが侵害によって受けた身体的・精神的被害やそれに伴う損害を回復する全過程(人権侵害回復〔以下、「回復」ということがある。〕過程、以下「回復過程」)を研究し、

C. 有効な回復手段を発見する。

1-2. 「回復」概念

*上記B・Cの「回復」(recovery)とは、

人権侵害された者が人間の尊厳と身体的・精神的十全性 [integrity]を取り戻し、社会的批判や偏見から自由になることを意味する。

*したがって、時系列順に、① [事前対応]⇒② [人権侵害進行中の対応]⇒③ [事後対応]を検討対象とする。

① [事前対応]次頁以下(従来の政策論ではあまり検討されていないが、指導原則はこれを想定している。)

② [人権侵害進行中の対応]差止請求権の行使、差止訴訟等

③ [事後対応]法的救済(行政的救済・司法的救済)

1-3. 現行法制度で利用可能な 人権「回復」手段

〔司法救済〕損害賠償(不法行為・債務不履行に関する)、
名誉回復請求(名誉毀損)、等

〔行政救済〕法務省による人権擁護行政における人権侵
犯事件調査処理手続、等

〔NGO等による救済〕日弁連・弁護士会による人権救済活
動や各種NGOによる相談・支援

1-4. [事前対応](1)

[事前対応]:児童虐待防止法、DV防止法等の各種防止法の制定、国・自治体による調査、国会による国政調査権の発動(国会議員の質問主意書・内閣の答弁書の応答を含む)、メディアによる調査報道、NGOによる調査・キャンペーン、等

[参考]児童虐待防止法(平成12年法律第82号)第1条

この法律は、児童虐待が児童の人権を著しく侵害し、その心身の成長及び人格の形成に重大な影響を与えるとともに、我が国における将来の世代の育成にも懸念を及ぼすことにかんがみ、児童に対する虐待の禁止、児童虐待の予防及び早期発見その他の児童虐待の防止に関する国及び地方公共団体の責務、児童虐待を受けた児童の保護及び自立の支援のための措置等を定めることにより、児童虐待の防止等に関する施策を促進し、もって児童の権利利益の擁護に資することを目的とする。

1-4. [事前対応](2)

*取り返しのつかない人権侵害をもたらしかねない事業・施策・政策等の計画・企画段階や実施過程で、その危険性を事前にあるいは進行中に社会に向けて警告し、構造的な人権侵害を未然に防ぐための一般的あるいは個別的取り組みを研究対象とする。

*古くは、旧ハンセン病患者や水俣病・新潟水俣病・イタイイタイ病患者への構造的暴力、最近では、ネオニコチノイド系農薬について懸念される健康被害、保健所の統廃合問題と健康権侵害の問題等々、取り組むべき課題は多い。

*企業の社会的責任やビジネスと人権をめぐる企業の取り組みの基本姿勢は、現在も基本的には人権リスクマネジメント(企業利益の減少や企業のイメージダウンを避けるため、人権侵害に加担しないよう企業活動を運営する経営上の所作)である。これによつて企業活動に起因する構造的な人権侵害が未然に防がれる場合があり、貴重な取り組みである。

*人権政策論では、侵害しかねない主体の観点からでなく、侵害されがちな傷つきやすい人びとの観点から、研究に取り組む。

1-4. [事前対応](3)

*「回復」に向けた[事前対応]の意義：

- ① 構造的な人権侵害を事前に察知し、
- ② その危険性を社会的に発信し、
- ③ 政策過程につなげること。

* 人権リスクアセスメントという手法の開発も有効かもしれない。

* このため、国際人権基準にもとづくチェック項目とリストを運用する構造的な人権侵害アラートのようなしくみを考えることも一案であろう。

* ただし、[事前対応]全般については、表現の自由や経済的権利を侵害することがないよう、厳重に注意すべきであろう。

2. 指導原則

2-1. 経緯と概要

*ビジネスと人権に関する指導原則：国連「保護、総務省および救済」枠組み実施のために 2011年6月、人権理事会が全会一致で承認（理事会決議 17/4）。

*すべての国と企業が尊重すべきグローバル基準となった。

*当初は、「多国籍企業その他の規範」を条約化し、企業に直接法的義務を課すことを目指した。

*しかし、経済界と人権団体が対立し、諸国の支持も得られなかったため、事務総長特別代表ラギーの尽力で「指導原則」が登場した。

*概要は、【資料1】参照

2. 指導原則

2-2. 一般原則(抄)

この指導原則は、すべての国家とすべての企業に適用される。すべての企業とは、その規模、業種、拠点、所有形態及び組織構成に関わらず、多国籍企業、及びその他の企業を含む。

この指導原則におけるいかなるものも、新たな国際法上の義務を創設するものとして、また、国家がすでに受け入れ、また人権に関する国際法の下で受諾するいかなる法的義務を制限するか若しくは損なうものと解釈されるべきではない。

この指導原則は、社会的に弱い立場に置かれ、排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人の権利とニーズ、その人たちが直面する課題に特に注意を払い、かつ、女性及び男性が直面するかもしれない異なるリスクに十分配慮し、差別的でない方法で、実施されるべきである。

*以上は、指導原則の基本的性格を端的に示している。

2-3. 指導原則における 人権「回復」過程・対応 — 人権政策論の観点から

*①人権保護・尊重基盤整備⇒②事前対応⇒③人権侵害進行中の対応⇒④事後対応 【資料2参照】

*指導原則における人権デュー・ディリジェンスは、「事前対応」(人権侵害が実際に生起する前の予防的対応)と位置づけられる。

*指導原則は企業に法的義務を課さない代わりに、企業向けの「人権デュー・ディリジェンス」過程を詳細に原則化している。

*指導原則における「救済」は、当然ながら、「事後対応」(人権侵害が生起した後の対応)である。

3. 相当の注意(due diligence; デュー・ディリジェンス)とは?

*「相当の注意」(due diligence; デュー・ディリジェンス) = 負の影響を回避・軽減するために、その立場に相当な注意を払う行為又は努力。

*指導原則で「デュー・ディリジェンス」は、「企業の役職員がその立場に相当な注意を払うための意思決定や管理の仕組みやプログラム」であり、経営責任の有無の判断基準を提供することにあるとされ、これはすなわち「人権リスクに関する内部統制」である(日弁連、2頁)。

4. 指導原則における 人権デュー・ディリジェンス

4-1.意味

*人権デュー・ディリジェンス:企業が、取引関係を含めた活動において、人権への負の影響(人権リスク)を特定し、防止し、軽減し、どのように対処するかという継続的プロセス。

*指導原則における「人権デュー・ディリジェンス」に関する原則は、【資料2】参照

*企業の人権尊重責任とは、他者の権利を侵害することを回避し、また企業が絡んだ人権侵害状況に対処するため、企業が「相当の注意」(デュー・ディリジェンス)をもって行動すべきことを意味する(指導原則への序文第6項)。

4. 指導原則における 人権デュー・ディリジェンス

4-2. 位置づけ(原則17の解説 1)

*人権リスクは、企業の人権に対する潜在的な負の影響であると理解される。潜在的な影響は防止あるいは軽減することを通して対処されるべきであり、一方で、現実の影響－既に生じたもの－は是正の対象となるべきである(原則22)。

*人権デュー・ディリジェンスが、単に企業自らに対する重大なリスクを特定し、対処するばかりではなく(私注:人権リスクマネジメント)、権利保持者側に対するリスクをも含む(私注:人権政策論的視点)のであれば、これをより幅広い企業のリスクマネジメント・システムのなかに入れることができる。

*人権リスクは、契約その他の合意が形作られる段階で増大または軽減されるものであり、また合併や買収を通じて継承されるかもしれないことを考えると、新たな事業または取引関係を展開するにあたっては、人権デュー・ディリジェンスはできるだけ早く着手されるべきである。

4. 指導原則における 人権デュー・ディリジェンス

4-2. 位置づけ(原則17の解説 2)

*企業のバリューチェーンに多数の企業体がある場合、企業がそれら全てにわたって人権への負の影響に対するデュー・ディリジェンスを行うことは不当に難しくなる。そうであるならば、企業は、関係する供給先または受給先企業の事業状況、特定の事業活動、関連製品やサービス、または他の関連する考慮事項によって、人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野を特定し、人権デュー・ディリジェンスのためにこれらを優先的に取り上げるべきである。

*人権デュー・ディリジェンスをしかるべく実行すること、申し立てをされるような人権侵害への関与を回避するためにしかるべき手段をすべて講じて来たことを示すことにより、企業は自社に対する訴訟リスクに対処する助けとなるはずである。しかしながら、そのようなデュー・ディリジェンスを実行する企業は、それをもって、人権侵害を引き起こし、あるいは助長することに対する責任から自動的にそして完全に免がれることになるだろうと考えるべきではない。

4. 指導原則における 人権デュー・ディリジェンス

4-3. 人権デュー・ディリジェンス義務化の動き(ヨーロッパ)

*2015年 イギリス現代奴隷法制定。同国で事業を展開し、世界で売上高3,600万ポンド(約50億円)を超える同国内外の企業に、自社の事業活動とサプライチェーンで奴隷労働と人身取引がなされていないことを年次ステートメントで公開する義務を課す。

*2017年 フランス人権デュー・ディリジェンス法制定。従業員5,000人以上のフランス企業および従業員10,000人以上の外国企業を対象に、自社の事業活動に伴う人権リスクを特定し、防止するための計画の公表を求めた。同法では、子会社や関連会社による環境破壊や人権侵害についても親会社の責任を問うことが定められた。

*2019年 オランダ児童労働デュー・ディリジェンス法制定。1年に2回以上同国市場に製品やサービスを提供するすべての企業を対象に、サプライチェーン上における児童労働の問題の特定、防止、評価を義務化した。なお、2020年6月、オランダ企業50社が同国対外貿易開発省に、サプライチェーンの透明化と平等を確保するためのデュー・ディリジェンスの法的枠組みを支持する書簡を提出した。

*EUは、人権・環境デュー・ディリジェンス法の2021年制定を目指している。

4. 指導原則における 人権デュー・ディリジェンス

4-4.まとめ

- *企業の人権尊重責任:危害を加えず(Do no harm)、影響に取り組む(address impacts)
- *対象領域:すべての権利
- *企業活動が負の影響の原因とならず、これを加速させず+これを防止し、軽減する
- *すべてのの企業に適用される
- *関連事項:政策とプロセス
(OHCHR 2013による)

4. 指導原則における 人権デュー・ディリジェンス

4-5. 日本の総合商社の人権デュー・ディリジェンスへの 対応 1

〔ヒューマンライツ・ナウ(HRN)「日本の総合商社の人権問題への対応は国際的水準から大きく立ち遅れている。」

<https://hrn.or.jp/wpHN/wpcontent/uploads/2020/02/7eaf45695504549c7ac9845bbc597e7d-1.pdf> による〕

*人権デュー・ディリジェンスは、実施主体である企業にとっての「リスク」評価に陥りやすいが、指導原則はあくまで人権侵害の予防・軽減・救済のためのプロセスとして人権デュー・ディリジェンスを定めている。したがって、人権リスクを検討する際は、常に人権主体である労働者や地域住民といった、事業活動によって影響を受ける可能性のある権利主体の視点を中心に据えることが重要である(人権政策論的視点)。

*各社が2011年の指導原則承認以降、・・・指導原則の趣旨に則った真摯な取り組みも見られたことは評価できる。

4. 指導原則における 人権デュー・ディリジェンス

4-5.日本の総合商社の人権デュー・ディリジェンスへの 対応 2

*しかしながら、サプライヤー監査を含む実効性のある人権デュー・ディリジェンスの仕組みが十分とは言えない企業が圧倒的に多く、指導原則が求める国際人権上の基準からは程遠い。

*とりわけ、サプライチェーン上の人権保障については、その把握と公開について非常に課題が多い。

*商社の扱う国境を越えた多種多様な商材のうち、実効的な監査体制や人権デュー・ディリジェンス体制が確立しているのはほんの一握りである。

*実効的な監査体制や人権デュー・ディリジェンス体制が構築途上であれば、そのプロセスも含む今後のロードマップを公表し、ステークホルダーに対する説明責任を果たすことが求められる。

*ところが、人権デュー・ディリジェンスにおける人権リスク特定に関するプロセスや透明性、情報公開という点でも不十分な企業が少なくなかった。

*こうした状況では、商社における調達が「ブラックボックス」となり、日本のビジネス、消費者に関連したグローバルサプライチェーンにおける人権侵害の多くが是正されないまま放置され続けることが深刻に懸念される。

【資料3】商社からの回答 参照

5. 人権デュー・ディリジェンスの 批判的検討 1

*指導原則、特に「人権デュー・ディリジェンス」に対する決定的な批判の趣旨は、以下の通り。

- (1) 指導原則は法的拘束力を持たない、任意的な取り組みである。
- (2) 指導原則が企業に求めるのは、「人権デュー・ディリジェンス」に準拠した活動にすぎない。
- (3) 指導原則にはモニタリングと実施のメカニズムがない。
- (4) したがって、「人権デュー・ディリジェンス」の実効性には限界があり、ビジネスと人権を法的に規律する条約を制定すべきである。(The Struggle, 2016, at 3.)

5. 人権デュー・ディリジェンスの 批判的検討 2 具体的な批判

1. 指導原則には法的拘束力がなく、企業に「人権デュー・ディリジェンス」を踏まえ事業運営することを求めるだけである。条約を制定し、人権侵害に対する企業の法的義務を明確に定義すべきである。
2. 人権リスクと影響評価を含め、デュー・ディリジェンスへの企業の約束を明確化すべきである。
3. 国内的・国際的なモニタリングと実施メカニズムを整備すべきである。
4. 腐敗と越境組織犯罪に取り組むため、捜査と国内判決の宣告・執行のための政府間協力を強化すべきである。
5. 人権保護のため、国家の越境的義務を定めるべきである。
6. (求められる企業規律)条約と既存の二国間／多国間投資条約との関係を明確にすべきである。

〔参考文献〕

- * 日本弁護士連合会『人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス (手引)』2015年1月(日弁連)
https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/opinion_150107_2.pdf
- * OHCHR, Introduction to the Guiding Principles on Business and Human Rights , Dec. 2013 (OHCHR 2013)
https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/IntroductionsGuidingPrinciples_en.pdf
- * Jens Martens and Karolin Seitz, The Struggle for a UN Treaty, Towards global regulation on human rights and business, Aug. 2016, https://rosalux-ba.org/wp-content/uploads/2016/09/un_treaty_online18.pdf (The Struggle, 2016)