



Newsletter

ATSUMI & SAKAI
www.aplawjapan.com

2024年10月10日

No. ITL_008

A&S ニュースレター「ビジネスと人権」シリーズ 第8回

OECD ガイダンスによる人権デューディリジェンス

執筆者：弁護士 [入江 克典](#)

経済協力開発機構（Organization for Economic Cooperation and Development: OECD）は、多国籍行動指針の策定を通じて企業に対して期待される行動をとるよう促すとともに、これを実施するための手引きとして、デューディリジェンス・ガイダンスを発行しました。企業の人権責任に対して厳しい目が向けられる昨今、自社や取引先を含むサプライチェーンに対する人権リスクの監視や顕在化したリスクへの対処を適切に行うことは、持続可能な企業として優先的に検討すべき課題となっています。OECDガイダンスは、日本企業の皆さまにとってこの課題に対処するために非常に有用なツールです。

Q1. OECD多国籍行動指針とは何ですか¹。

A. OECDが策定した多国籍行動指針（2023年の改訂により「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」という名称に変更されました。以下「行動指針」といいます。）は、持続可能な開発に対する企業の貢献を強化し、企業活動に伴う人々、地球、社会への負の影響に対処するために、各国政府が多国籍企業に対して共同で行う勧告（Recommendation）です。

行動指針は、情報開示、雇用及び労使関係、環境、贈賄及びその他の形態の腐敗の防止といった幅広い分野にわたって、企業への勧告を取りまとめています。世界経済の発展や責任ある企業行動の変化などの実情に合わせ改訂が行われ、2011年には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」といいます。）に基づき、企業の人権尊重責任について定めた人権に関する章が新設されるとともに、自社が引き起こす負の影響を特定し、防止し、緩和するためにデューディリジェンス（以下「DD」といいます。）を実施すべき等の規定が新たに盛り込まれました。2023年の改訂では、環境や科学技術に関する章において新たな規定が盛り込まれました。加えて、行動指針は、その実効性を担保する独自のシステムとして2000年に設けられた責任ある企業行動のための各国連絡窓口（National Contact Points : NCP）についての手続を規定しています。

各国政府や企業に対する法的な拘束力はありませんが、OECD非加盟国を含む多くの国において任意に行動指針が遵守され、企業に対する指針の遵守が促進されています。

¹ 外務省ホームページ <<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>>

Q2. OECDが策定したDDを実施するためのガイダンスについて教えてください。

A. OECDは、2018年、行動指針に基づくDDの実施のため、実務的な方法を提示するものとして、「責任ある企業行動のためのOECDデューディリジェンス・ガイダンス」(以下「DDガイダンス」といいます。)を策定しました²。DDガイダンスは、企業の事業、サプライチェーン及びその他ビジネス上の関係と関連する可能性のある労働者、人権、環境、贈賄、消費者およびコーポレートガバナンスに対する「負の影響」を回避し、対処することを目的としています。人権に関する「負の影響」として想定される例として、強制労働、同一労働または同価値の労働に対する賃金差別、ジェンダーに基づく暴力またはセクシャルハラスメントを含むハラスメント行為、先住民の確認および適切な関係構築を怠ること、市民団体および人権擁護者に対する報復に関わる行為、人々の清潔な水の利用を妨げる行為を挙げています。また、そのDDの対象範囲は、当該企業の事業のみならず、広く、サプライチェーンやビジネス上の関係先を含むものとなっています。

なお、OECDは、DDガイダンスとは別に、産業分野ごとにその産業に特有のリスクの特定と対処に関して説明した詳細な手引書を発行しており、金融（機関投資家に関するもの、企業融資と証券引受に関するもの、気候変動マネジメントに関するものを含む）、採取産業、衣類・履物、農業、鉱物、児童労働（鉱物サプライチェーンにおけるもの）に関する手引書が公表されています³。

DDガイダンスは、DDのプロセスとして以下の①から⑥に分解しており、指導原則において企業に課される責任と整合するものとなっています（以下図1参照）⁴。

- ① 責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む。
- ② 企業の事業、サプライチェーンおよびビジネス上の関係における負の影響を特定し、評価する。
- ③ 負の影響を停止、防止および軽減する。
- ④ 実施状況および結果を追跡調査する。
- ⑤ 影響にどのように対処したかを伝える。
- ⑥ 適切な場合は是正措置を行う、または是正のために協力する。

図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



(出典) DDガイダンス（外務省和訳）21頁

以下では、そのプロセスごとに順にみていきます。

² OECD・DDガイダンス<[Due Diligence - Organisation for Economic Co-operation and Development \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/due-diligence/)> DDガイダンスの外務省和訳<<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000486014.pdf>>

³ OECD 前掲注2 参照

⁴ OECD 前掲注2（外務省和訳）22頁

Q3. ①責任ある企業行動に関する企業方針を策定しこれを経営システムに組み込むには、具体的にどのような行動をとることが必要でしょうか⁵。

A. DDガイドランスは、この第1のステップを以下の3つの要素から説明しています。

(1) 人権課題に関する企業方針を策定し、周知する。

企業方針においては、行動指針に対する企業のコミットメント及びDDの実施計画を明確に示します。また、リスク評価を経て、その企業が抱えるリスクに対して優先順位をつけ、最も重大なリスクに関する具体的な方針を策定し、そのリスクに対処する具体的な方法についての指針を示す必要があります。さらに、労働者やビジネス上の関係先に期待する事項の概要を示します。

企業方針が策定されたら、企業のウェブサイトに掲載するなどして公開します。現地の言語を用いることも有用です。従業員に対するオリエンテーションや研修を通じて、社内における企業方針に対する認識を高めるとともに、これらを定期的に開催して周知することが必要となります。また、ビジネス上のリスク出現や変化に応じて、企業方針を更新することも忘れずに実施する必要があります。

(2) その企業方針を企業の経営監督に組み込み、通常の事業プロセスとする。

そして、取締役会などの経営上層部や適切な部署・管理者に対し、策定された企業方針によるDDに対する監督権限および責任を割り当てます。これとともに方針を事業プロセスに落とし込むために、DDのための情報収集や共有のための社内伝達ルートを構築すること、社内の部署間の連携を促進すること、社内におけるインセンティブの設定、研修、苦情処理手続の設置、企業方針違反への対応や是正措置の手続を構築することなどを実施します。

(3) その企業方針をビジネス上の関係先とのエンゲージメントに組み込む。

策定された企業方針を取引先等関係者に伝え、合意書の中に条件や期待事項等を盛り込み、方針を理解するための研修やリソースを提供することが必要となります。また、企業方針の実施の妨げとなる取引慣行に関して理解し、対処することも求められています。

Q4. ②負の影響の特定・評価において、具体的にどのような行動が求められますか⁶。

A. DDガイドランスは、具体的に以下の4つの手順を要求しています。

(1) 広範囲のスコーピングによりリスクが重大な領域を特定する。

まず、セクター（例えば、製品のサプライチェーン）、地域（例えば、ガバナンスおよび法の支配、紛争）、企業の固有のリスク要因（例えば、汚職、不正行為）に関する負の影響のリスクの大枠を理解するための情報収集を行います。情報源としては、政府、国際機関、市民社会組織、労働者代表および労働組合、国内人権機関、メディアまたはその他の専門家による報告書、苦情処理システムにより提供された情報などが挙げられます。

⁵ OECD 前掲注 2（外務省和訳） 22 頁以下及び DD ガイドランス附属書 Q14、Q15、Q18

⁶ OECD 前掲注 2（外務省和訳） 25 頁以下及び DD ガイドランス附属書 Q19-Q31

(2) 重大なリスク領域の関係先における具体的な負の影響を特定・評価する。

つぎに、重大なリスクを有する事業領域が特定されたら、負の影響が最も重大な事業またはビジネス上の関係先を優先し、評価を実施します。この優先順位付けにおいて重要であるのは、自社とのビジネス上の関係の強さではなく、リスクの特性です。例えば、調達先が紛争地域で事業を行う場合、その調達先企業と直接の契約を結んでいない場合でも、高リスクと判断すべきと考えられます。評価の方法としては、企業自体による評価のほか、人権影響評価、法的審査、会計監査、労働安全衛生調査その他各種の適切な調査を利用して評価を行うことが求められます。

(3) 特定された負の影響への企業の関わりを評価する。

具体的には、ステークホルダーと協議の上、専門家からの知見を得て、自社事業が負の影響の原因となったか（その可能性があるか）、負の影響を助長したか（その可能性があるか）、または、負の影響がビジネス上の関係により自社事業、製品またはサービスに直接結びついているかを評価します。

(4) 優先的に措置を講ずるべき重大なリスク及び影響を決定する。

対応措置の優先順位を付ける場合は、実際のまたは潜在的な負の影響の「深刻性」が最も重要な要素であり、その「発生可能性」よりも優先させるべきと考えられます。ただし、深刻な影響が多岐にわたる場合は、負の影響の「切迫性」が次に考慮されるべきです。例えば、工場における火災リスクに際して、影響は深刻であるものの5年以内に発生しないと予測される水質汚濁への対処の前に、建物や労働者の安全の確保が優先すると考えられます。

Q5. ③負の影響の停止、防止および軽減にあたって、具体的にどのような行動が必要となりますか⁷。

A. DDガイダンスは、Q4に対するA. (3) で述べた負の影響への企業の関わりとの関係で、以下の2つに分類して説明しています。

(1) 自社の活動が負の影響の原因となったり、負の影響を助長していたりする場合

この場合、まず、企業は、その活動自体を停止する必要があります。事業上または法的な問題から停止することが難しい場合は、専門家やステークホルダーを関与させながら、活動を停止させる方法についてのロードマップを作成します。また、負の影響を防止し、軽減するための計画を策定し、実施することが必要です。具体的には、そのための管理者を割り当てたうえ、人権方針の改訂、リスク管理のための経営システム強化、経営者及び労働者に対する研修、ステークホルダー等との協議が求められます。複数の企業が集団となって負の影響を及ぼし、自社がその集団のうちの一社であるような場合には、他の企業に働きかけ、政府とのエンゲージメント等を通じて影響の再発やリスクの具体化を防止するように努める必要があります。

(2) 負の影響がビジネス上の関係により自社事業、製品またはサービスに直接結びついている場合

この場合は、負の影響を防止し軽減するための計画を策定し、自社の「影響力を行使」しながら、リスクに適切に対応していくことが必要となります。取引停止の検討は、これらの対応が奏功しなかった場合の最終手段として捉えることが重要です。「影響力の行使」の方法として、関係先に対して計画実施への関与を促すこと、取引契約の中にDDに対する期待事項を盛り込むこと、

⁷ OECD 前掲注 2（外務省和訳）29 頁以下及び DD ガイダンス附属書 Q32-Q40

長期契約や今後の発注等の取引上のインセンティブと負の影響への対応とを結びつけること、規制当局等への働きかけなどが考えられます。

これらの試みによっても、負の影響が是正不能であったり、関係先が措置を講じなかったりする場合などには、社会的な影響や経済的な影響を考慮して取引停止を検討することとなりますが、取引関係の終了が困難な場合もあります。例えば、契約等により取引関係の維持が拘束されている場合や当該サプライヤーが自社事業にとって不可欠な製品やサービスを提供している場合などです。これらの場合、企業は、継続的なリスク軽減努力に関する説明責任を負う用意をするとともに、関係継続に伴う社会からの評価に関するリスク、金融リスクまたは法的リスクを認識する必要があります。

Q6. ④実施状況および結果の追跡調査にあたって、具体的にどのような行動が必要ですか⁸。

- A.** DDガイドランスは、負の影響の特定、防止、軽減及び是正措置の実施に関する状況およびその有効性を、ビジネス上の関係先を含めて追跡調査することを求めています。その方法として、DDに関する企業内部のコミットメント、活動および目標の実施状況と有効性を監視すること（例えば、得られた成果に対して社内または第三者による審査を定期的実施し、またその結果を企業内部において伝達する）、ビジネス上の関係先に対する定期的な評価、ステークホルダーとの協議などを挙げています。追跡調査の方法は、企業の事業環境、規模および自らの活動やビジネス上の関係を通じて直面するリスクによって変わってきますが、多くの場合、全体像の把握のため情報を広く集める必要があるとされています。

これらによって得られた教訓を今後のDDプロセスの改善のために利用することが重要です。例えば、サプライヤー評価としてリスクとして示されていなかったにも拘らず、そのリスクが具体化した場合、そのリスクがどのように評価されていたかを見直すこと、研修の実施にも関わらず、研修内容にかかわるリスクが具体化した場合は、内部統制を変更することが考えられます。

Q7. ⑤影響への対処を伝えるにあたって、具体的にどのような行動が必要ですか⁹。

- A.** 企業は、負の影響に対処するために行った活動やその調査結果に関する情報を、外部に伝えることが必要です。外部公表の形式は、情報へのアクセスが容易である限り柔軟性をもって認められ、例えば、年次報告書、持続可能性報告書、企業の社会的責任（CSR）報告書などを通じて、取引上の秘密保持等に十分に配慮しながら、公開することが考えられます。公開する情報は、人権方針（Q3参照）、重大なリスク領域の特定（Q4（1）参照）から追跡調査の方法（Q7参照）に至るまで含めるものとされており、人権DDに際して企業が果たした責任の内容の全てを含みます。

また、企業が原因となりまたは助長する人権への影響に関しては、特に影響を受けたかその可能性のある者に、アクセスの容易な適切な方法（例えば、タイミング、書式、言語、場所に配慮すること）によって関連する情報を伝えるべきであるとされています。

Q8. ⑥是正措置または是正への協力として、具体的にどのような行動が求められますか¹⁰。

- A.** DDガイドランスは、このステップとして以下の2つを提示しています。

- (1) 企業が実際に負の影響の原因となったり助長したりしたことが判明した場合には、是正措置を行い、または是正のために協力することにより、負の影響に対処する。

⁸ OECD 前掲注 2（外務省和訳） 32 頁及び DD ガイドランス附属書 Q41-Q45

⁹ OECD 前掲注 2（外務省和訳） 33 頁及び DD ガイドランス附属書 Q46-Q47

¹⁰ OECD 前掲注 2（外務省和訳） 34 頁及び DD ガイドランス附属書 Q48-Q54

具体的には、影響を受けた者が負の影響が発生しなかった場合に置かれたと考えられる状況に回復できるよう（可能な場合）努めるとともに、負の影響の重大性および規模に見合った是正措置を実施できるように努める必要があるとされています。適切な是正の種類と組み合わせは、負の影響の性質や影響が及んだ範囲によるものとされていますが、謝罪、被害回復または地位復帰（例えば、解雇された労働者の復職）、金銭的または非金銭的な補償（例えば、将来的な支援活動のための補償基金の設立）、処罰（例えば、不正行為に対して責任を負うスタッフの解雇）などが挙げられています。

(2) 影響を受けた者が苦情を申し立て、企業に対処を求めることができる正当な是正措置の仕組みを提供するか、仕組みに協力する。

正当な是正措置として、具体的には、起訴、訴訟および仲裁等の司法手続、政府の専門機関、行動指針にある各国連絡窓口（NCP）等の国による非司法手続、事業レベルの苦情処理の仕組み、企業と国際的な労働組合との間のグローバル枠組み協定、マルチステークホルダーの苦情処理の仕組み、地域社会の苦情処理の仕組み、労働協約および企業のサプライチェーンの苦情処理の仕組みなどが挙げられています。企業は、負の影響に対する関わりに応じて、これらの是正措置の仕組みを提供し、活用を促し、影響力を行使して関係者の協力を求めたりすることが考えられます。

結論

本ニューズレターは、OECD行動指針に基づき作成されたDDガイダンスを参照しながら、人権DDのプロセスについて概観しました。このDDガイダンスの冒頭に、DDの本質的要素が列挙されていますが¹¹、その中でも、「優先順位を付ける必要性」と「ステークホルダーとのエンゲージメント」の2点を（繰り返しにはなりますが）強調するとともに、実務対応に際しての視点を若干付け加えて筆を置きたいと思えます。

企業は、必ずしも自らの活動及びビジネス上の関係先に関連する全ての負の影響を特定し、それらに対処できるとは限りません。むしろ重要性の濃淡をつけずに網羅的に取り組もうとすることで、企業にとって過度の負担となるとともに、実務上対応すべきリスクが見落とされる危険性が増幅します。よって、人権DDにおいては、多岐にわたる人権リスクが存在する中で、負の影響の深刻性、切迫性、発生可能性を考慮して（深刻性が最も重要な要素です）、影響を特定する段階と措置を講じる段階において優先順位を付けて、対応を講じる必要があります¹²。優先順位は、各社のビジネスモデルで様々ですが、売上や事業規模、DD実施の容易さ（例えば、日本国内の直接の取引先を先行させる）などから決定せず、あくまで人権侵害リスクの観点から決定しなければなりません。この順位付けのプロセスは、全社的な知見が必要となる作業ですから、取締役を含む経営陣の主導の下、専門家の知見を参照し、次に述べるとおりステークホルダーとの対話を継続しながら、全ての部署が関与した形で実施すべきです。

また、人権DDの全てのプロセスにおいて企業活動によって負の影響を受けまたはその可能性があるステークホルダーとの間で、双方向においてかつ継続的にコミュニケーションを取ること（エンゲージメント）が重要になります。例えば、労働者、消費者、共同体、NGO、使用者団体、取引先、投資家がステークホルダーです。企業による意思決定過程において、人権侵害リスクのあるステークホルダーの意向を傾聴し、理解し、尊重することが今後より一層求められていきます。特に、脆弱な立場にいる可能性があるステークホルダー（例えば、外国人、女性、障害者）とのエンゲージメントにおいては、潜在的な障壁（例えば、言語、文化、ジェンダー、力の不均衡および共同体内部の分

¹¹ OECD 前掲注 2（外務省和訳） 16 頁

¹² OECD 前掲注 2（外務省和訳） 17 頁及び DD ガイダンス附属書 Q3、Q4

離)を特定し、これらの除去に努めることが肝要です¹³。専門家の知見を活用しながら、対面かつ口頭で意見交換を実施すべき場合もあるでしょう。もちろん全てのステークホルダーとのコミュニケーションを同列に実施し、継続することは事実上困難ですので、信頼できるステークホルダーの代表(例えば、労働組合、業界団体、公共団体)との協議を活用したり、前述のとおり人権侵害リスクの観点から優先順位を設定したりすることも有用となります。

執筆者

弁護士 [入江 克典](#) (パートナー、東京弁護士会、ホーチミンオフィス所属)
Email: katsunori.irie@aplav.jp

お問い合わせ先

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。
渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
入江 克典 katsunori.irie@aplav.jp

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。
また、バックナンバーは[こちら](#)よりご覧いただけます。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したのではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業(「渥美坂井」)の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。

¹³ OECD 前掲注2 (外務省和訳) 18 頁及び DD ガイダンス附属書 Q8、Q11