



Newsletter

ATSUMI & SAKAI
www.aplawjapan.com

2024年11月11日

No. ITL_009

A&S ニュースレター「ビジネスと人権」シリーズ 第9回 ビジネスと人権に関する指導原則

悪化する国際情勢の中で企業はビジネスと人権尊重にどう取り組むか。

執筆者：弁護士 [土居 文代](#)

2011年6月16日、国際連合人権理事会（以下、「国連人権理事会」といいます。）において「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組み実施のために」（以下、「国連指導原則」といいます。）が、全会一致で支持されました。国連指導原則は国連による企業を名宛人として作られた初めての人権文書ともいわれ¹、国家、ビジネス、市民社会においてビジネスと人権に関するグローバルな基盤として受容されてきています。その採択から最初の10年で国連指導原則は、企業による人権デュー・ディリジェンスなどの人権尊重を法的な行動基準へと変化させるという、パラダイムシフトをもたらしつつあると評価されました²。また、国連指導原則を共通基盤として、多くの国家や企業が、人々に対するビジネス関連の負の影響を防止し、対処するための枠組みの実施を始めています。

Q1. 国連指導原則とは何でしょうか。

A. 国連指導原則³は、2011年6月に国連人権理事会において支持された⁴、ビジネスにおける国家及び企業の責任並びにその人権の救済について定めた枠組みです。1990年代、操業地の労働基準や人権保障制度が不十分であることにより、国際企業において、現地法の遵守だけでは人権への負の影響を回避できないという問題（ガバナンスギャップ）が顕在化しました⁵。そのギャップを補完すべく、ジョン・ラギー氏によって国連指導原則が創案されました。法的拘束力はありません

¹ 国連指導原則の序文によると、国連において企業を名宛人とする人権文書を策定する試み（「多国籍企業及びその他の企業に関する規範」）は、国連指導原則以前にもありましたが、当時の国連人権委員会がその提案に基づく行動を拒絶したとされています。 https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf（最終閲覧 2024年10月11日）

² <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPs10/Stocktaking-reader-friendly.pdf>（最終閲覧 2024年10月11日）

³ https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf（前掲脚注1）及び [ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組み実施のために（A/HRC/17/31）](#) | 国連広報センター（unic.or.jp）（最終閲覧 2024年10月11日）

⁴ <https://media.business-humanrights.org/media/documents/5a5ec2dff1a6e386f573315220b462dc092e0d8.pdf>（最終閲覧 2024年10月11日）

⁵ 山田美和「[ビジネスと人権とは何か—国連指導原則と人権外交の接点から](#)」（国際問題 No.704（2021年12月）32頁）（最終閲覧 2024年10月2日）

が、企業に対して人権尊重を促すグローバルな共通基盤となるべき文書です。国連指導原則採択の経緯及びこれを受けた各国の状況については2024年9月19日付けA&Sニューズレターをご参照ください⁶。

Q2. 国連指導原則の概要を教えてください。

A. 国連指導原則は「国家の義務に関する10原則」、「企業の責任に関する14原則」、そして、「救済へのアクセスに関する7原則」という大きな3つの柱からなります⁷。その中で、市民社会において特に関係する場面が多く、影響があるのは、1) 企業の責任に関する14原則（国連指導原則11から24まで）と、2) 救済へのアクセスに関する原則のうち、非国家基盤型や非司法的救済（苦情処理）メカニズムについて定める4原則（国連指導原則28から31まで）です。概要は以下のとおりです。

まず、1) 企業の責任に関する14原則は、(1)「基盤となる原則」といわれる、企業に人権尊重を求める基本原則、(2)基本原則に基づく人権尊重の「運用上の原則」の二つに分けられます。

(1) 基本原則について：

基本原則では「企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべきことを意味する。」（国連指導原則11）という点が最初に述べられています。そして、企業の責任の具体的内容として「**a.**自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。」、「**b.**たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。」（国連指導原則13）ことを求めています。また、企業がその責任を果たすための手段として、「**a.**人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント」、「**b.**人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス」、「**c.**企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス」（国連指導原則15）を設けるべき旨定めています。

(2) 運用上の原則について：

運用上の原則では、基本原則で言及された企業の「方針によるコミットメント」及び「人権デュー・ディリジェンス」の満たすべき要件が記載されています（国連指導原則16から18）。そしてこれらにとどまらない運用上の問題として、人権への負の影響を防止軽減するための措置をとるべきことや（国連指導原則19）、人権への負の影響への対応を検証するための追跡評価の必要性（国連指導原則20）、人権への負の影響への対処方法の外部提供に関する事項（国連指導原則21）、人権への影響に対し是正の途を備えるか又はそれに協力すべきこと（国連指導原則22）が記載されています。そして、最後に「状況の問題」という項立ての上で「あらゆる状況において、企業は」、「適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重」し、「どこで事業をおこなうにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを法令遵守の問題としてあつかう」べきであると定めています（国連指導原則23）。

⁶ [渥美坂井法律事務所・外国法共同事業ニューズレター \(aplawjapan.com\)](https://www.aplawjapan.com)（最終閲覧 2024年10月11日）

⁷ [ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために \(A/HRC/17/31\) | 国連広報センター \(unic.or.jp\)](https://unic.or.jp)（前掲脚注3）

2) 非国家基盤型の苦情処理メカニズムについて：

企業に関係のある救済（苦情処理）へのアクセスの原則も(1)救済（苦情処理）メカニズムの確立に関する原則と(2)当該メカニズムの実効性要件との二つに分けられます。

具体的には、(1)国連指導原則28及び29において国家において非国家基盤型の苦情処理メカニズムへのアクセス促進を考慮すべきこと及び企業においては人権に負の影響を受けた個人及び地域社会のために実効的な事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し、またはこれに参加すべきことが定められています。そして、(2)国連指導原則31において、非司法的苦情処理メカニズム⁸のための実効性の要件として、「a.正当性がある」、「b.アクセスすることができる」、「c.予測可能である」、「d.公平である」、「e.透明性がある」、「f.権利に矛盾しない」、「g.継続的学習の源となる」、「h.エンゲージメント及び対話に基づく」ことが定められています。実効性要件のうちh.は、訴えの対象でもある企業が、一方的に苦情処理の結果を決定することは正当ではないとして、企業が運営を支援する事業レベルのメカニズムに特化して定められたものです（国連指導原則31の解説）。

上記国連指導原則を踏まえた企業の取るべき具体的な行動内容については後述のように、日本国内で公表されたガイドラインがありますので、そちらが参考となります。

Q3. 国連指導原則の日本国内での実施状況を教えてください。

- A. 国連指導原則を各国ごとに実施するため、2014年の国連人権理事会決議によって行動計画（国別行動計画：National Action Plan (NAP)）を策定することが各国に促されました⁹。これを受けて、日本では2020年にNAPが策定され、2022年には国連指導原則を踏まえた企業による国際的な人権尊重の周知実践の一環として「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」¹⁰が公表されました。

国連指導原則のうち企業に関わる原則においては、前述のとおり企業による基本方針の策定から人権デュー・ディリジェンス及び是正（救済）まで定められていますが、その日本における実施方法については、「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」¹¹及び経済産業省から公表された「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実務参照資料」¹²の中で具体的に示されています。当該基本方針の策定、人権デュー・ディリジェンス及び是正（救済）については実務参照資料を用いて2023年7月25日付けA&Sニューズレター¹³で詳しく解説しておりますのでご参考ください。

このように国際社会において企業への人権尊重の要請が高まる中、World Benchmarking Allianceが世界で最も影響力のある企業1000社（そのうち日本に本社を置く企業は67社）について、人権に関するグローバルシステムの社会的変革に対する貢献度を評価し2022年に公表しました。当該評価においては、人権デュー・ディリジェンス指標で満点を記録した日本企業として、アサヒグループ、ファーストリテイリング、不二製油グループ、インペックス、KDDI、キリンホールディングス、三井物産、NEC、楽天の9社が挙げられています¹⁴。

⁸ 非司法的苦情処理メカニズムには国家基盤型及び非国家基盤型の苦情処理メカニズムが含まれます。

⁹ <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g14/083/82/pdf/g1408382.pdf>（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）及び <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100660230.pdf>（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

¹⁰ <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

¹¹ <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>（前掲脚注 10）

¹² <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

¹³ 瀧美坂井法律事務所・外国法共同事業ニューズレター（aplajapan.com）（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

¹⁴ https://media.business-humanrights.org/media/documents/Evidence_from_Japanese_companies_assessment_on_Human_Rights_Due_Diligence_JP.pdf（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

さらに、日本国内では2023年4月3日に開催された「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」¹⁵において公共調達の入札説明書や契約書等に、「入札希望者／契約者は『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』（令和4年9月13日ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議決定）を踏まえて人権尊重に取り組むよう努める。」旨の記載の導入を進める旨の決定がなされています¹⁶。そのため、日本国内においては上記ガイドラインを介してその実効性が今後さらに高まっていくものと考えられます。

Q4. 国連指導原則に基づき企業が尊重すべき人権とはどのようなものでしょうか。日本国内において理解される人権とは異なるのでしょうか。

A. 尊重すべき人権については国連指導原則12で以下のとおり定められています。

「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。」

当該原則の解説では、国際的に認められた主要な人権の権威あるリストとして、「国際人権章典（世界人権宣言¹⁷、及びこれを条約化した主要文書である市民的及び政治的権利に関する国際規約¹⁸ならびに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約¹⁹）とともに、労働における基本的原則及び権利に関する宣言²⁰に挙げられたILO中核8条約上の基本権に関する原則²¹」が挙げられています。

そのほか、国連指導原則に基づく人権の理解に関して重要と考えられる条約としては女子差別撤廃条約、児童の権利に関する条約、人種差別撤廃条約、拷問等禁止条約、すべての移住労働者及びその家族の権利保護に関する条約、強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約、障害者の権利に関する条約が挙げられます。これらにつき、日本は一部選択議定書等に未批准のものや留保等があるものの、移住労働者権利保護条約以外の人権条約を批准しています。そのため、一般的には日本法上の人権を意識していれば国際的な人権を損なう可能性は高くないと考えられます²²。

盲点となるのは、日本では憲法第9条が戦争放棄を定める結果として表現の自由の尊重とのバランスから戦争宣伝の禁止（自由権規約第20条）が法律で定められていない²³一方、国外には戦争宣伝が禁止されている国があることや、人権の観点から他国においては死刑に関するスタンスに

¹⁵ https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/index.html（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

¹⁶ 「公共調達における人権配慮について」 https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

¹⁷ https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

¹⁸ https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

¹⁹ https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_004.html（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

²⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

²¹ 2022 年の第 110 回 ILO 総会で、労働安全衛生を新たに労働者の基本的権利に関する原則に含め、ILO 基本条約に「安全で健康的な労働環境」に関する 2 つの ILO 条約を追加することが決定されたため、現在、ILO 基本条約は 10 条約です。日本は第 111 号条約（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）と第 155 号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）を批准していません。

²² なお、日本において日本国憲法上の人権を保護する必要があることはいうまでもありません。

²³ <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/pdfs/kiyaku.pdf#04>（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

違いがあることです²⁴。いずれも、現時点ではビジネスに関係する可能性の低い分野ではありますが、日本ではあまり明確に議論されない点が国際的な文脈では問題視される可能性があるという例として参考となります。

なお、国際的に認められた人権は、国際的な議論の発展等によってさらに拡大し得ることに注意が必要です。例えば、2022年7月、国連総会において、「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」決議が採択されました²⁵。しかしながら、一部の国は、「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」は権利として確立していない旨を主張しており²⁶、人権の範囲については議論が継続しています。そのため、企業による人権保護のプロセスは、人権の議論とともに継続し発展させていく必要があります。

Q5. 以前から紛争地域におけるビジネスと人権の議論においてはコンゴ民主共和国等の紛争鉱物や新疆ウイグル自治区における強制労働が取り上げられ各地域で対応や規制が進められてきました。しかし、近時では2022年2月から始まったロシア軍によるウクライナ侵攻など国際情勢の悪化が急激に広範化しています。紛争地域での人権尊重について国連指導原則で何か言及はありますか。

A. 企業が人権を尊重すべき場面に関して、国連指導原則23は以下のとおり定めています。

「あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。

- a. どこで事業をおこなうにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。
- b. 相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。
- c. どこで事業をおこなうにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを法令遵守の問題としてあつかう。」

この原則については以下のような解説が付されています。

「事業環境のなかには、例えば紛争影響地域のように、他のアクター（例えば、治安部隊など）による重大な人権侵害に企業が加担するというリスクを高めるものがあるかもしれない。域外民事請求や、企業の刑事責任を規定する諸国の法制度に国際刑事裁判所ローマ規程²⁷の規定が取り入れられることにより潜在的な企業の法的責任の幅が拡大していることを考えた場合、企業はこのリスクを法令遵守の問題としてとりあげるべきである。加えて、企業の管理職、及び従業員は、重大な人権侵害となる行為に対して個人としての責任を問われることもありうる。」²⁸

また、前掲の国連指導原則12の解説においては人権の追加的基準として「武力紛争状況では、企業は国際人道法の基準を尊重すべきである。」と述べている点にも留意が必要です。

国連指導原則に従い、2022年に日本政府が公表した「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」²⁹4.1.2.4も紛争等の影響を受ける地域における考慮を定めており、このような固有の事情が存在する地域においては、高いリスクに応じた人権デュー・ディリジェ

²⁴ 「市民的及び政治的権利に関する国際規約の第2 選択議定書」は死刑廃止の実質的義務を確立した文書ですが、日本は批准していません。

²⁵ https://www.unic.or.jp/news_press/features_backgrounders/46057/（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

²⁶ <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>（前掲脚注 10 及び 11）

²⁷ https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/treaty166_1se.pdf（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

²⁸ [ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために（A/HRC/17/31） | 国連広報センター \(unic.or.jp\)](https://www.unic.or.jp)（前掲脚注 3 及び 7）

²⁹ <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>（前掲脚注 10、11 及び 26）

ンス（「強化された人権DD」）を実施すべきであるとしています。同ガイドラインでは、「強化された人権DD」について、「企業にとっては、サプライヤー等が過去又は現在の紛争等に関係しているかどうかを理解することが極めて重要である。」と指摘しており、その内容について、「例えば、企業が事業を行う紛争等の影響を受ける地域の状況についての理解を深め、紛争等を助長する潜在的な要因等を特定することを通して、事業活動が人権への負の影響を与えないようにするだけでなく、紛争等の影響を受ける地域における暴力を助長しないようにする取組を指す。」としています。併せて、「強化された人権DD」に関する資料として、人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会のレポート"Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action"³⁰や、国連開発計画の"Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide"³¹が挙げられていますのでご参考ください³²。

これらの資料を見ると、強化された人権DDでは対象が紛争状況にあることにより、人権への負の影響を特定する以前に、紛争そのものへの理解及びこれに対する自社の影響の理解が必要という点で通常の人権DDよりも一層複雑さを有することがわかります。さらに、当該DDに基づくアクションについても、企業による影響の軽減措置の策定から適時の撤退まで、上記国連指導原則23に従い「いかなる時でも企業は、自社の特定の行動が、影響を受けるステークホルダーにもたらすあらゆるリスクを認識し、判断を下す際に考慮しなければならない」³³とされている点で紛争状況では難しい判断が求められます。

これらの実践につき、「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」には以下のような具体的な例示がありますのでここに引用します。

例：紛争等の影響を受ける地域において現地企業と合弁事業を実施していたが、強化された人権DDを実施した結果、その現地企業が、広範に市民に対して武力を行使して人権侵害を行っている反政府組織と密接な関係にあり、合弁事業の収益がその反政府組織による人権侵害行為の大きな資金源になっていることが判明したため、撤退によるステークホルダーへの影響を十分に考慮・検討した上で、合弁事業を解消する。

上記を見ると、「撤退」にあたっては、ステークホルダーへの影響を十分に考慮・検討することが示されています。そして、国連指導原則で求められているとおり、これらの対応はいずれも追跡評価及び外部への情報提供の対象となります。

この点、ロシアによるウクライナ侵攻では多くの多国籍企業がロシアから撤退しました。帝国データバンクの状況調査³⁴によれば、2024年2月21日時点においては撤退が2割超、事業停止など脱ロシアが半数近くに上ります。その一方で、管見の限りでも、人道的見地からロシアでの事業を維持するという選択肢をとる企業もありました。

利益追求だけでなく、そのビジネスのあり方が人権への負の影響の観点から妥当であるか、紛争地域においては薄氷の上のバランスが求められます。

以上

³⁰ <https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/a75212-report-business-human-right-and-conflict-affected-region-s-towards>（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

³¹ UNDP "Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide"（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

³² "Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide"は日本語版が公表されています。日本語版は「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化手引書」をご参照ください。（最終閲覧 2024 年 10 月 11 日）

³³ 「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化手引書」35 頁（前掲脚注 32）

³⁴ TDB Business View 「日本企業の「ロシア進出」状況調査（2024 年 2 月）」（最終閲覧 2024 年 10 月 2 日）

執筆者

弁護士 [土居 文代](#)（パートナー、第一東京弁護士会）

Email: fumiyo.doi@aplaw.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

土居 文代 fumiyo.doi@aplaw.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。