

Human Rights Due Diligence

2 人権デュー・ディリジェンスの実施

企業への導入が期待されている人権デュー・ディリジェンスとは？

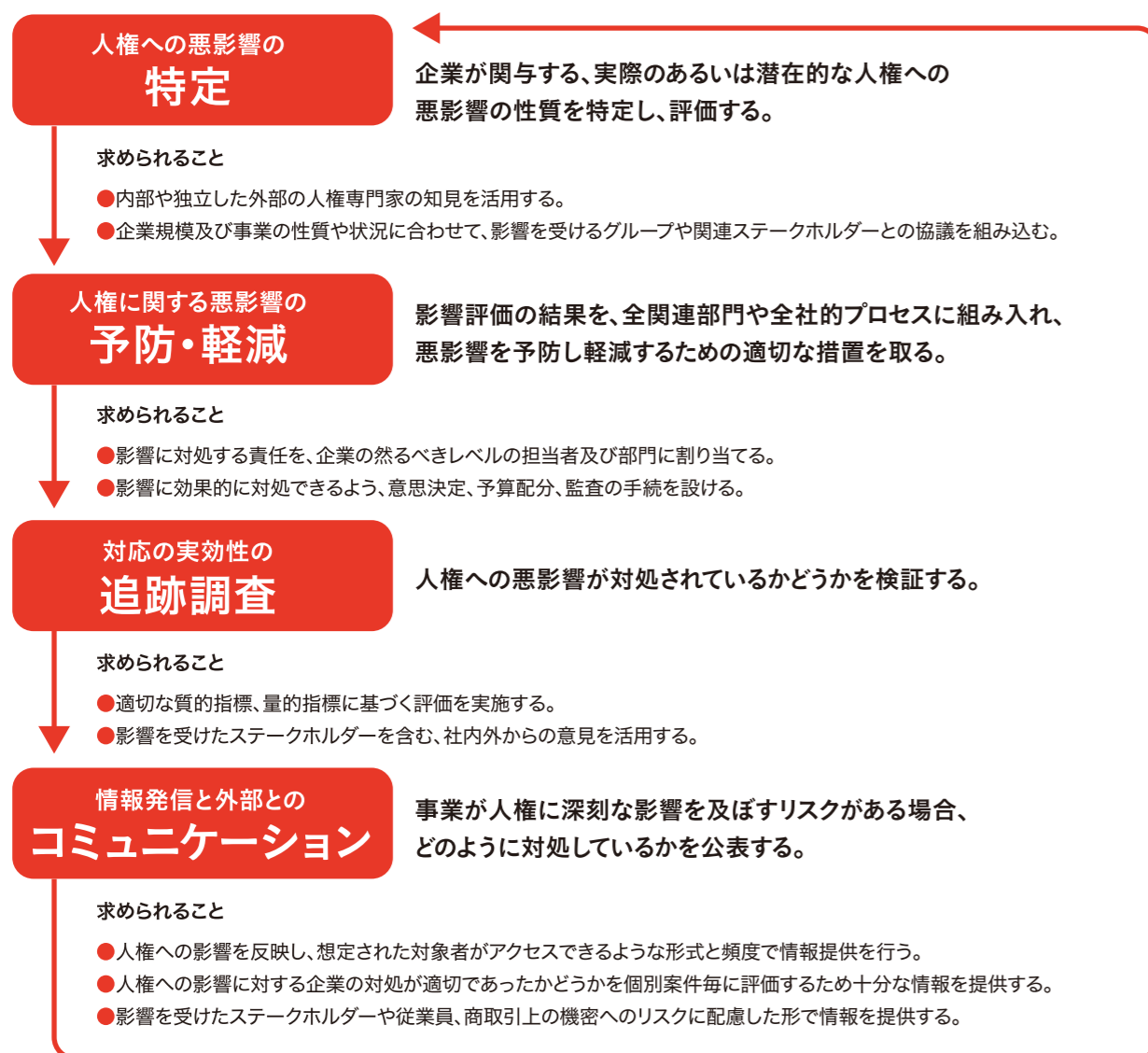
企業は、人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施することを求められています。この一連の流れのことを「人権デュー・ディリジェンス」と呼んでいます。

なぜ人権デュー・ディリジェンスが必要か？

OHCHRによると、人権デュー・ディリジェンスを実施することで、企業は、人権への悪影響や企業にとってのリスク等を含む人権リスク、及びその人権リスクを予防又は軽減するために必要な情報の特定を行うことができます。そして、企業の規模、業種等に応じ、それぞれのニーズに合わせた人権デュー・ディリジェンスのプロセスの導入が推奨されています。



人権デュー・ディリジェンスのステップ



Remediation

3 救済メカニズムの構築

人権への悪影響を引き起こしたり、又は助長を確認した場合、企業は正当な手続を通じた救済を提供する、又はそれに協力することを求められています。

企業による苦情処理メカニズムの確立の重要性

「指導原則」は、人権侵害を受けた者の救済へのアクセスを確実にするよう国家に求めると同時に、企業にも苦情処理の仕組みを検討することを求めています。

「指導原則」によると、企業は悪影響を受けた個人及び地域社会のために、実効的な運用レベルの苦情処理の仕組みを構築する、又はこれに参加すべきとされています。

苦情処理の仕組みの整備は、企業が人権尊重責任を果たす上で、2つの重要な役割があります。

- 人権への悪影響を特定するにあたって、役立つ情報を得ることができます。
- 苦情が一旦特定されると対処が可能となり、悪影響を早期にかつ直接的に是正することが可能になります。

人権関連の基準の尊重に基礎をおく業界等は、実効的な苦情処理の仕組みが利用可能であることを確保すべきとされています。

苦情処理メカニズムの実効性基準

苦情処理メカニズムの構築は、政府の人権保護義務の中でも求められていることですが、企業が設置するメカニズムでも、政府が設置するメカニズムでも、共通して下記の要件を満たすべきとされています。



※「ステークホルダーとのエンゲージメントと対話」については、企業が設置するメカニズムに求められます。

行動計画の実施・見直しに関する枠組み

- 1 行動計画の期間は令和2年度(2020年度)から、令和7年度(2025年度)までの5年間です。
- 2 関係府省庁連絡会議を設け、各府省庁は関連する施策を実施していきます。
- 3 行動計画の実施状況については、毎年、関係府省庁連絡会議で確認していきます。
- 4 公表3年後に中間レビュー、5年後に改定を行う予定です。
- 5 これらの取組を進めていく上で、ステークホルダーとの対話の機会を設けていきます。

