

## 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に関するよくある質問

### ～企業の尊重責任～

問. 人権を尊重する企業の責任とは何ですか？.....	2
問. 人権を尊重する企業の責任は何に基づいていますか？.....	3
問. 企業は人権を尊重するために何が期待されていますか？.....	3
問. 「ビジネスと人権に関する指導原則」は、事実上、国家の国際人権法上の義務を、企業に課しているのでしょうか？.....	5
問. どのような人権が、どのような理由で、人権を尊重する企業の責任に関連していますか？.....	5
問. 企業は、人権を促進し、実現しなければならないのですか？.....	6
問. 尊重責任は、どのように企業の影響力の範囲に関係しているのですか？.....	6
問. 企業、単に国内法を守ることだけが求められているのではないのですか？.....	7
問. 中小企業の責任と多国籍企業の責任は異なるものでしょうか？.....	9

(出典先)

[Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights](#)

外務省は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容等を説明することを目的とした「よくある質問集」の企業の人権尊重責任に関連する質問及び回答を仮訳しました。正確な文言については原文を当たってください。また、今後当仮訳は、変更されることがあり得ることにご留意ください。

問. 人権を尊重する企業の責任とは何ですか？

答. 国連の「[ビジネスと人権に関する指導原則](#)」の第2の柱では、人権を尊重する企業の責任を定めています。[「ビジネスと人権に関する指導原則」](#)によると、**人権を尊重する企業の責任は、「他者の権利の侵害を回避し、発生する人権への悪影響に対処すること」を意味します。**

言い換えれば、企業は、従業員、地域社会の人々、消費者など、他者の人権を妨げたり、人権に悪影響を与えない方法で事業を実施しなければなりません。この責任は、国連人権理事会で確認されています。また、国際労働機関（ILO）、経済協力開発機構（OECD）、国連グローバル・コンパクトなどの機関からも認められ、企業の声明にも次第に反映されるようになっていきます。

人権を尊重する責任を果たすために、**企業は人権への悪影響を引き起こす、又は助長するリスクを予防し、軽減するための方針とプロセスを持つことが求められています。**それにもかかわらず、企業が人権へ悪影響を引き起こした、又は助長したことが判明した場合、企業は救済を提供、又はそれに協力することが求められています。さらに、企業は、取引関係による事業、製品、又はサービスと直接関連する人権への悪影響を予防又は軽減するよう努める必要があります。

尊重責任は、少なくとも、「国際人権章典」及び「労働における基本的な原則及び権利に関するILOの宣言」に表明されている国際的に承認された人権に適用されますが、企業は、状況に応じて、追加の国際人権基準を考慮する必要がある場合もあります。尊重する責任を果たすために企業が取るべき行動は企業規模やその複雑さ等によって異なりますが、責任自体は、事業規模、業種、場所等に関係なく、すべての企業に適用されます。

2012年、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）は、企業に適用される指導原則の意味と意図を詳細に説明した[企業の人権尊重責任に関する解釈ガイド](#)を発行しました。このガイドは、人権を尊重する企業責任についての詳細な情報を提供するとともに、本章にある多くの疑問点について詳しく説明しています。

問. 人権を尊重する企業の責任は何に基づいていますか？

答. 世界人権宣言は、社会の“各機関”がすべての人の人権の実現に貢献するよう求めています。国際レベルでは、人権を尊重する企業の責任は、企業の責任に係るほぼすべての国際的で自主的なソフト・ローにおいて期待されている行動基準です。

国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則」が支持されたことにより、この責任は国連加盟国間で確認されています。

政府は、人権尊重を企業に求める法政策を設け、執行する一次的な義務を負っています。政府が、企業による人権侵害から保護する義務など、人権に関する義務を履行、もしくは法令を施行しているのであれば、人権を尊重することは、一般的には、法令遵守の問題といえます。

しかし、「ビジネスと人権に関する指導原則」は、人権の尊重責任が、そのような法令が導入されていない、または、効果的に施行されていない状況においても適用されることを明確にしています。人権を尊重する企業の責任は、指導原則の第一の柱である、国家の人権保護義務とは独立して存在しています。

問. 企業は人権を尊重するために何が期待されていますか？

答. 企業は、人権尊重を理解し、そのことを示す必要があります。それには、関連方針とプロセスの導入なくしては出来ません。

第一に、企業は人権を尊重する責任を果たすための方針(ポリシー・コミットメント)を策定しなければなりません。第二に、人権への影響を特定し、予防・軽減し、説明責任を果たすために、企業は人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施しなければなりません。最後に、企業が引き起こしている、もしくは助長している人権への悪影響に対する救済プロセスを整えていなければなりません。

#### 人権に関する方針声明 (ポリシー・ステートメント)

企業は、人権尊重の責任を取り入れる基盤として、公表される方針声明を通して企業のコミットメントを示すことが求められています。企業の経営トップが、人権方針を承

認し、企業活動、製品、サービス等に直接関連する従業員、取引関係者、その他関係者への期待を盛り込むべきです。方針声明は必ずしも独立したものである必要は無く、既存の企業声明や取引関係者の行動規範に盛り込むことも可能です。人権方針は、企業のトップからその全機能に組み込まれ、必要に応じて事業方針やプロセスにも反映されなければなりません。

## 人権デュー・ディリジェンス

「人権デュー・ディリジェンス」とは、サプライヤー及び取引関係者のネットワークに至るまで、企業活動と製品を通して企業が人権に与える影響を特定し、対処する継続的なプロセスを意味します。人権デュー・ディリジェンスには、社内手続とシステムの評価に加え、企業活動によって影響を受ける可能性がある関係者との外部エンゲージメントも含まれるべきです。

[「ビジネスと人権に関する指導原則」](#)は、企業が人権デュー・ディリジェンスで得られた結果を適切なレベルでの方針及び手続に統合し、それに応じて資源と権限を割り当てることを求めています。人権デュー・ディリジェンスの目的は、企業が人権に与える悪影響を特定、予防、軽減することであり、その目的を達成するためには、企業の取組の有効性を追跡して検証すべきです。最後に、自社の事業によって影響を受ける可能性のある関係者を含む外部に対し、自らのコミットメントや行動について伝える準備をする必要があります。事業活動や、その状況、影響が変化するかもしれないことから、企業は人権デュー・ディリジェンスの実施の一環として、全ての人権への潜在的あるいは実際の影響を定期的に再評価する必要があります。

## 救済

企業が悪影響を引き起こした、又は助長したことが判明した場合、企業は正当な手続に則って救済を提供し、又はそれに協力する必要があります。司法的メカニズムを活用することが最善である場合、企業はそれらのプロセスに協力すべきです。他の場合では、対話、調停、仲裁又はその他の非司法的メカニズムが最も効果的な救済を提供することになるかもしれません。適切な救済手段は、影響を受けた当事者の要望に大きく左右されます。

問. [「ビジネスと人権に関する指導原則」](#)は、事実上、国家の国際人権法上の義務を、企業に課しているのでしょうか？

答. 課していません。「義務」ではなく、尊重する「責任」という用語は、権利を尊重することは、現在の国際人権法が企業に対し直接的課している義務ではないことを示しています。一方、この責任の要素は国内法で規定される場合もあります。

企業活動における人権への影響を予防し、対処する上で、[「ビジネスと人権に関する指導原則」](#)は、国家と企業が、異なりつつ、補完的な責任を果たすとしています。国際人権法は、国家に対し、企業による悪影響から人権を保護するため、十分な措置を取ることを義務付けています。他方、人権尊重責任に係る企業への法的義務は、一般的には、国レベルで国家に課されるものであります。場合によっては、国家の人権保護義務の結果として、国家に義務付けられることもあります。[「ビジネスと人権に関する指導原則」](#)によると、国家が人権保護義務を果たしているかどうかに関わらず、企業は、人権を尊重する独立した責任を有するとされています。

問. どのような人権が、どのような理由で、企業の責任に関連していますか？

答. 企業は、国際的に承認された人権のほぼ全ての範囲に影響を与える可能性があるため、企業の尊重責任は、そのような権利全てに適用されます。少なくとも、[世界人権宣言](#)、[社会権規約](#)、[自由権規約](#)、[中核的労働基準を含む労働における基本的な原則及び権利に関するILOの宣言](#)に規定されている権利は、その対象となります。

企業が特に注意すべき、特定のグループや個人にリスクをもたらす場合といった状況に応じて、追加の国際人権基準を考慮に入れる必要があるかもしれません。例えば、子どもの権利に影響を与える可能性のある企業は、[児童の権利に関する条約](#)にうたわれている権利にも目を向けるべきです。

実際には、企業は多くの場合、特定の業界や状況等において、ある人権がほかの人権より大きな影響を受けるリスクを有しています。しかし、尊重責任が、全ての権利に適用されるという事実は変わりません。

問. 企業も、人権を促進し、実現しなければならないのですか？

答. いいえ。国際人権法は、人権を促進し、実現する法的義務を国家に課しています。

企業の人権尊重責任に関して、企業は、人権侵害を回避することが求められていますが、それ以上に人権を促進し、実現するといったことまでは求められていません。

これは、企業が人権を促進し、実現を支援することを推奨しないということではありません。企業は、人権を促進し、実現を支援することは可能であり、実行するという選択肢があります。このような活動は、企業の自発的な取組であったり、状況によっては、契約によって求められているかもしれません。しかし、そのような活動は、全ての企業が人権を尊重しなければならない普遍的な基本的責任の一部ではありません。企業が人権尊重責任を果たすことが出来ずに生じた失敗を相殺又は補填することに用いることはできません。

それにもかかわらず、多くの企業は人権を支持することを選択しています。国連グローバル・コンパクトの署名企業は、国連グローバル・コンパクトの10原則の原則1で謳われている「人権の支持と尊重（“support and respect” human rights）」に取り組んでいます。企業がいかに人権を支持しているかを示す例は、国連グローバル・コンパクトのウェブサイトをご参照ください（[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)）。

問. 尊重責任は、どのように企業の影響力の範囲に関係しているのですか？

答. 企業の影響力の範囲という概念は、その企業の社会的責任が及ぶ範囲を明らかにするためにしばしば用いられますが、「ビジネスと人権に関する指導原則」は用いられていません。この概念は企業がどのように人権を促進し、又は、他の社会的目標に貢献することが出来るかを検討する際に有用ですが、「ビジネスと人権に関する指導原則」において、影響力それ自体は、ある人権侵害の責任を企業に求める根拠にはなりません。

代わりに、責任は、その活動による人権への影響、すなわち、悪影響を引き起こしたり、又は助長しているか否か、あるいは、企業活動、製品、又はサービスが取引関係を通じて悪影響につながっているかどうかによって決定されます。企業の影響力（ここでは 影響力の強さ、レバレッジと理解されている。）は、その影響に対処するために企業

が合理的にできることを特定する際に関係してくるものの、通常は、状況にも左右されるでしょう。企業が自ら影響を引き起こしていない場合、加害者に対する企業の影響力によって、影響を予防、又は軽減するための選択肢の幅が形成されますが、責任そのものの範囲には影響しません。

人権リスクに対処するための行動を優先する必要がある場合には、企業は、対処の遅れによってその影響が救済不可能になるか否かの可能性を含めて、潜在的もしくは実際の影響の深刻さを考慮する必要があります。

問. 企業は、単に国内法を守ることだけが求められているのではないのですか？

答. 国内法が、全ての国際的に承認された人権を尊重することを企業に求めるような形で制定及び施行されている場合、人権の尊重は法的義務となります。しかし、人権尊重責任は、人権保護に関する国内法や規制の遵守の必要性を超えて存在します。それは、関連国内法が脆弱な場合や、規制が存在しない、もしくは施行されていない場合であったとしても、同様に適用されます。

一般的に、企業にとって最も悩ましい状況は、国内法が国際的な人権基準と直接抵触したり、もしくは完全には準拠していない場合に生じます。例えば、国内法で男女の平等な権利が保障されていなかったり、表現の自由及び結社の自由といった権利が国内法で制限されている場合があります。国内法令環境により、企業が人権尊重責任を完全に果たすことが難しい場合、企業は、国際的に承認された人権の原則を尊重するための方法を追求し、その努力を継続的に示すことが期待されます。例えば、政府の要求に対して抗議を行ったり、人権に関する事項について政府と対話の機会を設けたり、人権の悪影響につながる可能性のある法規定の適用除外を求めたりするといった対応が考えられます。しかし、国の事情によって、時間の経過とともに、人権への悪影響の予防又は軽減をすることができない場合、企業は、当該国における人権への影響に関する信頼性の高い評価等も考慮に入れながら、当該国での事業を終了することを検討する必要もあるかもしれません。

問. 人権への影響を「引き起こす、又は助長する」場合と、人権への影響が「企業活動、製品、サービスと直接関連している」場合の違いは何ですか？

答. 尊重責任は、企業に次のことを求めています。

(a) 企業活動を通じて人権に悪影響を引き起こすこと、又はこれを助長することを回避し、影響が生じた場合には対処すること。

(b) 取引関係による企業活動、製品又はサービスと直接関連する人権への悪影響を予防又は軽減するために努めること。

人権に悪影響を及ぼす関与のタイプが異なれば、その対応も変わってきます。

#### 具体例

ある企業が、労働者の団結権行使を認めなかった場合、悪影響を及ぼす可能性があります。ある企業が、強制退去を強いるような建設プロジェクトへの出資や、その完成に要する期間から国際労働基準の遵守が不可能なサプライヤーへの発注に合意する場合、悪影響を助長してしまう可能性があります。また、ある企業のサプライヤーのうちのひとつが、事前に知らせずに強制労働を行う請負業者に下請けを出している場合、その企業の取引関係による企業活動、製品、又は、サービスを通して、人権に対する悪影響に直接関連している可能性があるかもしれません。この最後の例では、企業は課題を引き起こしてもいませんし、助長もしていませんが、そのような課題があると認識した時点で、その課題の発生を予防し、軽減するために行動する責任が生じます。

企業は、人権に対する悪影響への関与の性質を評価します（例えば、人権デュー・ディリジェンスの過程を通じて、上述の (a) (b) に該当するか否か等）。仮に、企業が人権に対する悪影響を引き起こす、又は引き起こす可能性がある場合には、影響を防止し、又は、予防するために必要な措置を講ずるべきです。また、仮に、企業が人権に対する悪影響を助長する、又は、助長する可能性がある場合には、影響を助長することを止め、又は予防するために必要な措置を講じ、企業の影響力を利用して、残存する影響を可能な限り最小限に軽減すべきです。一方、人権への影響が取引関係による企業活動、製品、サービスに直接関与している場合には、仮に企業がその影響を助長していなくとも、予防、又は、軽減するよう努めるべきです。

「直接の関連性」は、人権侵害と、取引関係を通じた企業の製品、サービス、活動との関連性を示しています。企業活動と人権に対する悪影響との因果関係は、指導原則の

適用範囲を決定する要素ではありません。

企業の「取引関係」は、企業活動、製品、サービスに直接関連する取引関係者、バリューチェーンの主体、及びその他の国家又は非国家組織との関係と広く定義されます。これには、第一階層（ティア・ワン）以降のサプライチェーンの主体や、直接的な取引関係だけでなく、間接的な取引関係も含まれます。<sup>1</sup>

問. 中小企業の責任と多国籍企業の責任は異なるものでしょうか？

答 いいえ。人権を尊重する責任は、企業の規模、企業活動の状況、業種や産業に関係なく全ての企業に対して期待される基本的なものです。中小企業が大企業よりも人権に対する潜在的または実際の影響が必ずしも小さいとは言い切れません。他方で、企業の規模は、その責任を果たすためのアプローチの種類に影響を与えることが想定されます。

大企業はより広範な事業活動に従事している可能性が高く、より多くの取引関係と、より長く複雑なサプライチェーンを有しています。また、大企業では、意思決定やコミュニケーション、管理及び監督のために、より複雑な手続やシステムを導入している可能性があります。従って、大企業が人権の尊重の重要性を認識し、それを示すための方針やプロセスは、これら全ての要素を反映する必要があります。ほとんどの場合、大企業は、事業活動に人権の尊重を効果的に組み入れるために、より正式で包括的なシステムを導入する必要があります。小規模な企業では、正式なコミュニケーション手段が少なく、従業員数が少なく、マネジメント体制も正式なものでないかもしれません。そのため、内部システム及び監査も正式なものではなく、複雑なものではないかもしれません。従業員が少ない企業はあまり包括的なシステムを必要としないことが多いかもしれませんが、人権リスクに対処するために必要なプロセスの性質や規模を決定する要因は、企業の規模ではありません。あくまで、企業の事業活動、製品、サービス、取引関係が人権に与えるリスクによって常に判断されるべきです。

<sup>1</sup> 詳細については「人権を尊重する企業の責任」を御覧下さい。国連人権高等弁務官事務所は、外部機関からの具体的な質問に応じて、特に金融部門の文脈において、指導原則の様々な影響のカテゴリーに関するガイダンスを公表しています。

[www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf) 及び  
[www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf) から入手可能です。