

サプライチェーンにおける人権尊重のための 「ビジネスと人権」政策の展開

—企業によるデューディリジェンスの法制化と能力構築に焦点を当てて—

菅 原 絵 美

要旨

2011年に国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則」が成立してから今年で13年目を迎える。国際社会で関心の高まるサプライチェーンにおける人権尊重の確保という課題に対し、日本政府はどのような施策をとっていくべきか。この問いに対し、第1章では持続可能な社会の実現のためにサプライチェーンにおける人権尊重が重視されるようになった経緯を、第2章では国家の人権保護義務として企業の人権デューディリジェンスの義務化と能力構築への関心の高まりを確認したうえで、第3章では英国、米国、ドイツの「ビジネスと人権」政策を考察した。これを受けて、第4章では日本政府の取るべき政策を検討した。これまで日本政府は企業の「自発的な取り組み」を重視してきており、その結果、ガイドラインの策定を選択した。人権デューディリジェンスを義務化するか否かは議論の余地があるが、持続可能な社会の実現の観点からも、日本政府の外交方針からも、能力構築施策を通じて日本企業と取引先の協力関係を築くことに政策的意義がある。日本政府は、能力構築について企業一般へのガイダンス提供から一歩踏み込み、企業に対する個別的な助言・支援を行うヘルプデスクの設置等の施策展開を検討すべきである。

キーワード

国際人権法、ビジネスと人権、企業の社会的責任、デューディリジェンス、サプライチェーン、能力構築

はじめに

2011年に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」¹（以下、指導原則）が成立して

¹ A/HRC/17/31 (2011). なお、日本語訳については国連広報センター「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)」
[https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ \(as of October 30, 2023\)](https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ (as of October 30, 2023)) を参照。

から、今年で13年目を迎える。日本では20年に「ビジネスと人権に関する行動計画」²が、22年に「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」³（以下、ガイドライン）が策定され、23年には公共調達において入札する企業における人権尊重の確保に努めることが政府内で決定される⁴など、ここ数年で「ビジネスと人権」に関する政策に展開がみられるようになった。

このような企業に自発的な取り組みを促す日本のアプローチに対し、欧米を中心に、企業に対してサプライチェーンにおける人権尊重の取り組みやその情報開示を義務化する国内法の制定が続いている。2015年に英国でサプライチェーンにおける現代奴隷の防止に関する情報開示を求める現代奴隷法が成立し、21年にドイツでサプライチェーンにおける人権尊重の取り組み自体を義務化する国内法が成立した。22年にはEUのコーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス（以下、CSDD）指令案が発表され、現在成立にむけた最終段階に至っている。また、中国のウイグル問題に端を発する強制労働への関心の高まりは、米国およびEUで取引規制に発展し、2023年のG7広島サミットでも議論された⁵。

サプライチェーンにおける人権尊重の確保は持続可能な社会を実現する上で不可欠な課題であり、日本政府はどのような政策をとっていくべきか。本稿は、世界および日本での政策動向をふまえたうえで、この問いを明らかにすることを目的とする。第1章では、「ビジネスと人権」という国際関心の高まりと指導原則の登場を受けて、持続可能な社会の実現のためにサプライチェーンにおける人権尊重が重視されるようになった経緯を確認する。そのうえで、第2章では、サプライチェーンにおける人権尊重を確保する国家の義務として、企業に人権尊重の取り組みやその情報開示の義務を課す国内法の制定とともに、企業の能力構築への関心が高まってきたことを述べる。第3章では、法制化と能力構築に注目しながら、英国、米国、ドイツの「ビジネスと

² ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」（2020年10月）。

³ 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政策推進・連絡会議「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」（2022年9月）。

⁴ 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政策推進・連絡会議決定「公共調達における人権配慮について」（2023年4月3日）。

⁵ 外務省（仮訳）「G7広島首脳コミュニケ」（2023年5月20日）、パラ36。

人権」政策を検討する。以上を受けて、第4章では、日本における「ビジネスと人権」政策の現状を確認したのちに、今後取るべき施策を提示する。

なお、本稿では取引関係を含む企業の事業活動全体を指す用語として「サプライチェーン」を用いる。事業活動全体をさす用語として「バリューチェーン」も使用されており、その場合、サプライチェーンは原材料や資材の調達の流れのみを指す用語（狭義のサプライチェーン）として使用されてきた。一方、近年ではサプライチェーンがバリューチェーンと同義に（広義のサプライチェーンとして）用いられることも多い。日本政府は広義のサプライチェーンを使用しており、混乱を避けるために、本稿でも広義のサプライチェーンを用いる。

1. 「ビジネスと人権」とサプライチェーン：企業責任の追及から持続可能な社会の実現へ

（1）サプライチェーンにおける人権尊重への国際関心の高まり

ヒト・モノ・カネ・情報の国境を越えた移動が当然の前提となったグローバル社会のなかで、国際人権法が挑戦を受ける課題のひとつが「ビジネスと人権」である。企業はその事業のなかでステークホルダー（労働者、消費者、地域住民など）と関わり、その人権保障に対して正と負の両面から多大な影響を与えてきた。国境を越えて拡大する取引関係に加え、ときに企業が国家を凌ぐ私的権力となるなかで、企業の関与する人権課題は職場における差別やハラスメントから、強制労働や児童労働など労働搾取、政府や反政府勢力、取引先による侵害への加担など多岐にわたる。このように「ビジネスと人権」は、原材料調達から3R（廃棄・リサイクル・再資源化）までの取引先を含めた事業活動の全体（これをサプライチェーンと呼ぶ）とステークホルダーの関係における人権課題をひとつの問題群として包括的にとらえる視点である。

このような「ビジネスと人権」への関心は、国境を越えてひろがる企業活動に対する国際人権法の限界が発点であった⁶。第二次世界大戦後、企業の海外進出は欧米市場を中心に盛んになり、1960年代に脱植民地化の進む第三世界へ広がった。グロー

⁶ E/CN.4/2006/97 (2006), paras.20-30; A/HRC/4/35 (2007), para.82; A/HRC/8/5 (2008), para.11; A/HRC/17/31 (2011), general principles.

バリゼーションの恩恵を受けて多国籍企業の力が大きくなる一方、その侵害行為を規制・制裁し、被害者を救済する受入国の国内的実施の機能は弱まっていた。この解消には、受入国による領域内での人権保護義務の実現はもちろん、本国の義務として自国企業の国外活動からの人権保護を位置付けること、そして企業が子会社においてはもちろん、サプライチェーンにおいても人権尊重を実現することを責任とすることが不可欠であった。

サプライチェーンにおける企業の責任という考えは、90年代に欧州で始まる企業の社会的責任（以下、CSR）からである。冷戦終結に伴う世界の資本主義体制化により劇的に進むグローバル化を背景に、地球規模に拡大した企業のサプライチェーンと、その過程で生じる人権問題が注目を集めるようになった⁷。そして、企業にサプライチェーンにおけるCSRの実現を求める動きとして、消費者によるボイコット、投資家による社会的責任投資（SRI）、NGOや評価機関による企業格付、公共調達でのCSR評価などが広く取り組まれるなかで、社会的要請として企業に国際的基準の遵守が求められるようになっていった。これは、2000年に発足した国連グローバル・コンパクト（以下、UNGC）やISO26000⁸において確認することができる。

（2）指導原則でのサプライチェーンをめぐる国家の義務と企業の責任

CSRの混沌とした広がり、そして「ビジネスと人権」という課題に対して、国際社会の共通枠組みとして起草されたのが指導原則である。指導原則は、国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセスの三つの柱から構成される。

ここでいう「企業の人権尊重責任」とは何か。指導原則はこの点を明らかにした初めての国連文書である。企業は、「人権を尊重する責任は事業を行う地域にかかわらず、すべての企業に期待されるグローバル行動基準である」（原則11）として、自社

⁷ 高浦康有「企業と人権をめぐる国内外の動き」『国際人権ひろば』41号（2002年）。一例として、ナイキ社のスウェットショップ（搾取工場）問題がある。製造委託先である東南アジアの複数の企業で強制労働、児童労働、ハラスメントといった深刻な問題が明らかになり、委託元であるナイキ社に（社会的）責任が問われた。

⁸ ISO/SR 国内委員会監修『日本語訳 ISO26000：2010 社会的責任に関する手引き』（日本規格協会、2011年）40頁。

および自社グループはもちろん、取引先企業を含めたサプライチェーンを通じて、人権に対する侵害を回避し、人権への負の影響に対処する責任を負う。では、幾重にも国境を越えて広がるサプライチェーンにおいて、企業の行動基準となる人権基準とは何か。これを指導原則では、国際人権章典（世界人権宣言、自由権規約、社会権規約）や中核的労働基準を成す ILO 条約、さらに当事者別の国連人権条約・宣言等を挙げながら、これらに規定された「国際的に認められた人権」基準であるという。そして、企業は「国際的に認められた人権」を、国家とは独立に、つまり国内法とは関係なく、できる限りぎりぎりまで尊重するよう求められる（原則23）。国際社会において普遍性を認められてきた人権基準だからこそ、国家のみならず企業であっても、そして国内のみならず国外に広がるサプライチェーンであっても、社会的責任としてその遵守が求められることに一程の正当性が認められるのである。このように国際人権基準の普遍性が企業の人権尊重責任の規範力の根源となっている⁹。責任の具体的な取り組みとして、企業は、その規模や置かれている状況に応じて、人権方針の策定、人権リスクの特定・評価やその全社的対処、追跡評価、情報開示からなる人権デューディリジェンス（以下、DD）の実施、侵害を受けた被害者がグリーバンス（苦情）を訴えるメカニズムの設置等の是正・救済の実施（原則15、29-31）を確保する。

一方、国家は、保護義務として、このような企業の人権尊重責任を確実にする環境を創り出す義務、すなわち領域内の企業活動および自国企業の域外での活動に対し、国際法上許容される範囲で指導原則に示された具体的な立法・行政・司法措置を講じていく義務を負う（原則3-10）。多国籍企業の規制をめぐるガバナンス・ギャップの背景に、国際人権法では国家がどのように国際人権基準を実現するかという具体的な措置に関しては国家に一定の裁量が認められてきたことがある。これに対して指導原則は、会社法などの法政策における企業の人権尊重の実現（原則3）、輸出信用機関・公的投資保険等で関連を持つ企業に対する人権 DD の確保（原則4）などを具体的に示しており、ガバナンス・ギャップの克服を目指して一歩踏み込んだことになる。さ

⁹ この普遍性を持つ国際人権の規範としての力に言及するものとして以下のものがある。簡井清輝『人権と国家：理念の力と国際政治の現実』（岩波新書、2022年）、後藤健太「Section2『ビジネスと人権』を考える：普遍的人権とは何か」『アジア太平洋と関西：関西経済白書2023』（一般財団法人アジア太平洋研究所、2023年）44-47頁。

らに、国家の保護義務の具体化として、2014年の国連人権理事会決議¹⁰では、加盟国に対して指導原則の政策戦略である国別行動計画（以下、NAP）を策定することが勧告された。そして行動計画上の政策には指導原則の三つの柱すべての実現が盛り込まれること、政策の一貫性として国際人権基準と政府政策との一貫性（垂直の一貫性）と政府政策に指導原則からの要請を横断的に統合すること（水平の一貫性）、そして各国の状況に応じて「スマートミックス」を実現させること等が確認された¹¹。ここでいう「スマートミックス」とは、国内措置や対外措置、さらに自発的措置や義務的措置といったあらゆる措置を考慮したうえで、企業がサプライチェーンにおける人権尊重を実現するよう、より実効的な施策の組み合わせを検討していくことを意味しており、国家は本国・受入国双方の立場から必要な施策を検討することが期待されている。

（３）持続可能な社会実現の羅針盤であるサプライチェーンを通じた人権尊重

前述のように「ビジネスと人権」の原点は、ガバナンス・ギャップの克服、すなわち受入国の能力に余る多国籍企業の人権侵害をいかに規制・救済するかという目前の課題に対する解決の必要性であった。本国の義務に加え、子会社やサプライチェーンにおける人権尊重を実現する企業の法を越えた責任が指導原則という形で結実することになった。

さらに、2015年の国連持続可能な開発目標（SDGs）の登場以降、これまでとは少し違った角度からサプライチェーンに注目が集まっている。2030年アジェンダを通じて、人権尊重およびジェンダー平等はSDGsの17目標すべてに関わるものであること、企業をはじめとする民間セクターは17目標を実現する責任と役割があることが明らかにされた。その後、2019年末に始まる新型コロナウイルス感染後の「よりよい復興（Build Back Better）」、さらに2021年国連気候変動枠組条約第26回締約国会議（COP26）で支持された「公正な移行（Just Transition）」宣言を通じて、誰ひとり取り残さないという持続可能な社会の実現にはサプライチェーンを通じた人権の尊重が

¹⁰ A/HRC/RES/26/22 (2014).

¹¹ A/69/263 (2014), paras.32-42.

不可欠であるという中長期的な視点が加わっている。

このような現状をうけて、今後10年を見据えた「ビジネスと人権」に関する国連の戦略文書¹²では、指導原則は持続可能な社会を実現するための羅針盤であるとされ、「構造的課題に取り組むための協働を促進すること」を目標のひとつにあげている。ここでいう「構造的課題」とは、企業活動における人権への負の影響の根底にあるもので、人種差別、ジェンダー差別、気候変動、武力紛争、児童労働、強制労働、インフォーマルセクター、腐敗防止などを指す。個別の国家や企業が単独で解決できる範囲を超えている問題ではあるが、他のステークホルダーとの協力・協働などを通じて取り組むことが期待されている。

2. サプライチェーンにおける人権尊重をめぐる国家の義務

(1) 国家による指導原則の普及と実施

指導原則は、国際社会の共通の基盤として登場した後、国際機構だけでなく、国家、地域機構、企業およびそのステークホルダーによって普及・実施されてきた。たとえば、国家による NAP 策定の状況をみると、EU が2011年発表の CSR 新戦略のなかで加盟国に指導原則の国内政策化を求めたこともあり、2013年に英国、オランダ、14年にデンマーク、フィンランドなど欧州各国を中心に NAP の策定が続いたが、19年にタイの策定に始まり¹³、20年に日本、台湾、21年パキスタン、23年に入りモンゴル、ベトナム、インドネシアとアジアでの策定が広がってきている。

サプライチェーンにおける人権尊重を通じた持続可能な社会の実現が国際社会の目標とされるなかで、注目を集めているのが人権 DD の義務化 (mandate due diligence) である。国家の保護義務として「ビジネスと人権」政策におけるスマートミックス (自発的措置および義務的措置の組み合わせ) による実効性の確保が求められてきたが、情報開示や公共調達などの施策とも連動して、企業にサプライチェーン

¹² UN Working Group on Business and Human Rights, "Raising the Ambition - Increasing the Pace: UNGPs 10+: A Road Map for The Next Decade of Business and Human Rights" (2021).

¹³ なお韓国では2018年8月に採択された人権に関する国家行動計画においてビジネスと人権に関する章が設けられた。

における人権尊重を義務化する国内法が登場している。たとえば米国ドッド・フランク法（2010年）による紛争鉱物規制など、サプライチェーンにおける人権侵害に焦点を当てた立法は指導原則以前からも存在していたが、英国現代奴隷法（2015年）、フランス DD 法（2017年）、オーストラリア現代奴隷法（2018年）、オランダ児童労働 DD 法（2019年）、そしてドイツサプライチェーン DD 法（2021年）と制定が続いている。立法を求める動きは市民社会のみならず、先進的に取り組みを進めてきた企業などにも広がっており、公正な競争環境（a level playing field）の実現がひとつの合言葉になってきた。各国の法令は指導原則を掲げるものではあるが、規制対象となる人権課題、企業に課せられた義務内容や範囲などは各国さまざまである。このような国内法化の広がりを背景に、現在 EU で環境保全の責任と合わせて人権尊重責任の取り組みを義務化する CSDD 指令案が成立にむけた最終段階に至っている。なお、「指令」であることから、各国は指令以上の規定内容を定めることができ、各国の法規制にばらつきがある状況は今後も続くと考えられる。

さらに中国新疆ウイグル自治区での強制労働に対する国際関心の高まりのなかで、米国ではウイグル強制労働防止法が2021年に制定され、EU では現在強制労働関連製品の上市および輸出を禁止する規制案が検討されている。G7 レベルでの議論も続いており、冒頭に取り上げたように、2023年の G7 広島サミットの首脳コミュニケではサプライチェーンから強制労働を撤廃するために G7 共同の取り組みを強化するための措置を講じることを再確認し、義務的および自発的措置のスマートミックスを通じてサプライチェーンにおける人権尊重を実現するための国際的な合意に基づく法的拘束力ある措置を模索することにコミットしていくことが合意された¹⁴。

（2）サプライチェーンにおける人権尊重を実現するにあたっての課題

このようにサプライチェーンにおける人権尊重に関する国内法の制定が続いているが、当然のことながら、国内法の制定が即ちサプライチェーンにおける人権尊重の実効性確保になるわけではない。たとえば、英国現代奴隷法を検証する報告書（2015年）のなかで、法の実効性の判断には段階性があり、現代奴隷法の場合は、第一段階

¹⁴ 外務省「前掲文書」（注5）。

として報告義務の遵守という法令がどの程度遵守されているか、第二段階として企業行動が実際にどの程度変化したか、第三段階としてサプライチェーンにおいて現代奴隷がどの程度防止されているかが問われるという¹⁵。持続可能な社会の達成にはもちろん第三段階の実効性が必要となる。一方で、第二段階の企業がサプライチェーンで国際人権基準を尊重することを確保することは、理論上でも実態上でも難しさを抱えている。

理論面では、企業の国際人権基準を尊重する責任の内容が、指導原則に規定されている以上には、明らかになっていないことである。企業が尊重する責任を負う「国際的に認められた人権」は、前述の通り、世界人権宣言をはじめ、自由権規約や社会権規約といった人権条約、中核的労働基準を成す ILO 条約である。これら国際文書には誰しもがどこでも有する人権リスト（国際人権基準）が規定されている一方、その国際人権基準を実現するのは第一義的に国家の義務であり、その義務内容は国家による国内実施やそれに対する条約体による審査・見解など国際的実施を通じて徐々に明らかにされてきた。一方、企業が国際人権基準を尊重するために何をしなければならないのかは、国家裁量の範囲であり、国際人権法の対象とはなっていない。例えば、指導原則では、人権方針、人権 DD、是正・救済という、サプライチェーンで人権が尊重されるようマネジメントするための枠組みは最低限示されたが、身体の安全への権利（強制労働の禁止）といった個々の人権を尊重するために、企業が何を講じてはならないか、また何を講じるべきかについては十分に明らかになっていない。したがって、国際人権基準の解釈から企業の尊重責任が十分に導けないことから、尊重責任として企業が取り組むべき内容は、企業活動から影響を受けるステークホルダーとの対話・協働（エンゲージメント）を通じて明らかにすることが前提となっている¹⁶。対話を通じて人権リスクを特定し、対話を通じて負の影響を是正・救済する。よって、確かに、国連ビジネスと人権作業部会（以下、国連 WG）や国連人権高等弁務官事務所（以下、OHCHR）、さらに ILO の企業向けの情報提供サービスである「ビジネ

¹⁵ Modern Slavery and Human Rights Policy and Evidence Center, “*Effectiveness of Section 54 of the Modern Slavery Act: Evidence and Comparative Analysis*” (2021), pp.21-22.

¹⁶ 指導原則の原則16、18、20、21、22、29、31を参照。

スのためのヘルプデスク」等が企業責任について一般的な見解を示してきているが¹⁷、ステークホルダーとの対話を通じてどのように取り組まれてきたか、企業の好事例（グッド・プラクティス）という経験共有が重要視されてきたのである。

実践面では、企業は、サプライチェーンの人権尊重に取り組むうえで、さまざまな困難に直面している¹⁸。伝統的に指摘されてきたのは受入国内でのガバナンス・ギャップであり、法制度または運用上の課題、国内経済の原動力ともなりうる一方で規制の及びにくいインフォーマル経済¹⁹などがある。また、特別な政治状況にも考慮が必要であり、犯罪行為や腐敗と結びついている場合、権威主義体制のもとにある場合、武力紛争が発生している場合、または前述の米中対立など国際政治上緊張関係にある場合があり²⁰、企業はより厳格な人権 DD が求められる。さらに、企業レベルでの困難もある。例えば、取引先である中小企業が人・モノ・金・情報等というリソースを欠く場合²¹や大企業と中小企業、下請という企業間のパワーバランスが非対称である場合を考えると、取引先から迫られるままに情報提供・開示を行うなかで、実際の問題を隠すことになりかねない。持続可能な社会の実現という国際社会の目標達成のためには、サプライチェーンにおける人権尊重が不可欠であるにも関わらず、企業がサプライチェーンで人権尊重に取り組んでいくにあたって、理論的にも実態的にも難しさを抱えている。この課題に対する「ビジネスと人権」政策のひとつの鍵として

¹⁷ 国際労働基準については、ILO が具体的な見解を示してきている。例えば、強制労働は、①処罰の脅威と②非自発的に行われる労働又は役務という要素から構成され、①には賃金の支払拒否、労働者の自由な移動の禁止、報復の脅威が含まれ、②にあたるものとして借金の返済として給与の一部が天引きされていることや自身の身分証明書が取り上げられた状態で働いていることなどが当たるといふ (https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang-ja/index.htm#Q2)。このように強制労働にあたる企業実践で具体的な部分があれば、労働者の自由な移動の禁止にはどこまでの制限が許されるのかなど個別判断に困る部分がどうしても残ってしまう。

¹⁸ OHCHR, “Guiding Principles on Business and Human Rights At 10: Taking Stock of the First Decade”, pp14-16.

¹⁹ 日本企業がサプライチェーンを有するアジア経済における特徴のひとつとしてインフォーマル経済を指摘するものとして、後藤健太『アジア経済とは何か』（中公新書、2019）がある。

²⁰ OHCHR, *supra* note 14, pp.21-25.

²¹ OHCHR, *supra* note 20, pp.14-15.

改めて注目を集めているのが能力構築である。

(3) 政府の「ビジネスと人権」政策における能力構築の必要性

国際人権法上の義務は国家にあり、企業に対して国内法上どのような措置を講じるかは国家の裁量とされてきたことから、指導原則のもとでは、企業責任の内容を、前述のようにステークホルダーとの対話・協働（エンゲージメント）を通じて、そして個別企業の実践、特に好事例や教訓から明らかにすることが試みられてきた。指導原則の普及・実施を担う国連 WG は、そのマンデートとして、指導原則の実施での好事例や教訓を政府、企業、市民社会から集収し、それらを評価し勧告を示すことが規定され²²、また国連事務総長は、2012年報告書において、国連システムにおけるフォーカルポイントとして、OHCHR が指導原則の解釈については担うこととした²³。指導原則の登場から10年以上がたち、現在までに国連 WG や OHCHR が示した解釈や勧告はかなりの数と範囲に及ぶ²⁴。この好事例や教訓を基礎とした解釈や勧告の蓄積を土台に²⁵、さらには国際・国内・民間レベルでの取り組みの展開を受けて、能力構築の展開に期待が高まってきた。国連では、次の10年の戦略目標のひとつである「より良い国際協力および実施支援」において能力構築の強化が据えられ²⁶、23年には国連 WG が能力構築をテーマとした初めての報告書を発表した²⁷。

サプライチェーンにおける実際的な課題に対しても能力構築の有効性が指摘されている。サプライチェーンにおける人権尊重を進めようとするなかで、たとえばアジアをみても、宗教や人種、政治体制を背景に、多様な反応がありえるのが実態であろう。国際人権基準の普遍性という価値をよりどころとしつつも、企業の競争戦略から

²² A/HRC/RES/17/4, para.6 (b).

²³ A/HRC/21/21 (2012), para.33.

²⁴ OHCHR, “OHCHR and Business and Human Rights”, <https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights> (as of October 30, 2023).

²⁵ なお、指導原則の成立時から能力構築の重要性は指摘されてきた。国連 WG のマンデート (A/HRC/RES/17/4, para.6 (c)) や2012年国連事務総長報告書 (A/HRC/21/21 (2012), paras.60-74) でも能力構築の重要性は確認されてきた。

²⁶ OHCHR, *supra* note 14, pp.49-52.

²⁷ A/HRC/53/24 (2023).

出てきた好事例であれば、アジアのビジネスパートナーにも有益であると積極的に共有ができ、これがサプライチェーン全体における人権尊重に寄与するとの指摘がある²⁸。企業の取引関係をベースに能力構築を進めていくことは、職場環境の改善や労働生産性の向上などのサプライチェーン上の企業や受入国にとってもプラスとなり、国際協力として受け入れやすくなるだろう。また、リソースやノウハウを欠く中小企業にとって、有効な能力構築の支援が提供されれば、サプライチェーン全体での人権尊重に寄与しうることは言うまでもない。

このようにサプライチェーンにおける人権尊重において能力構築が重要であるというが、ここでいう能力構築とは何であろうか。国連 WG 報告書²⁹によると、能力構築とは「急激に変化する世界で組織やコミュニティが生き延びる・順応する・成功するために必要なスキル、能力、プロセスおよび資源を開発・強化するプロセス」である。ゆえに、能力構築の主体（誰が能力構築をするのか）と客体（誰の能力を構築するのか）の双方で政府、国内人権機関、企業、中小企業、労働者や消費者、地域コミュニティ、人権擁護者（human rights defenders）と幅広いステークホルダーに及んでいる。「ビジネスと人権」課題に関しては、やはり企業を対象とした能力構築の取り組みが多いが、例えば、ステークホルダーを対象としたものも徐々に広がっている。例えば、企業が救済・相談窓口を設置してもステークホルダーからの十分な利用がないという話をしばしば耳にするが、侵害者である企業に対して被害者が声をあげることに躊躇することは想像に難くない。ステークホルダーから信頼を得ること、そして利用するように能力構築するエンパワメントも不可欠である。

本研究で取り上げるサプライチェーンにおける人権尊重に鑑み、企業を対象とする能力構築に焦点を当てると、第一段階として導入的な教育や研修がある。具体的には指導原則に関する知識や理解の促進や、特定の課題や業種、状況に沿ったガイドの提供を行うなど、ヘルプデスクといったプラットフォームの物理的またはオンラインでの開設などがある³⁰。さらに、第二段階として企業の能力構築に求められるのは、一

²⁸ 後藤健太「『ビジネスと人権』時代のアジアとの共創」『Voice』第551号（2023）82、88-89頁。

²⁹ A/HRC/53/24（2023）, para.4.

³⁰ *Ibid.*, para.28.

般的な状況を想定した第一段階に対し、各企業の具体的な状況や課題に応じた研修や教材の開発、そしてテーマ別の円卓またはオンラインディスカッション、労働現場での研修などがある³¹。能力構築は企業の事業内容や、強制労働や児童労働など取り上げる課題に応じて、内容が変わってくる³²。このように能力構築ではリソースが必要とされるため、グローバルサウスにあたる国々では、ILO や UNDP などの国際機関に頼っている現状も踏まえておくことが必要である。

このように多様な能力構築が実効的なものであるためには、プロセス、形態、関係性で考慮要素があるという。例えば、プロセスでは、世界大に広がるサプライチェーン上の現地企業やその労働者がアクセス可能であること、形態では、中小企業を対象とするアプローチは場合によっては多国籍企業に対するものとは違わせる必要があり、柔軟な対応が必要である³³。柔軟な対応の一方で、当然ながら指導原則との一貫性は厳格に確保されなければならない、この点で信頼のある主体による能力構築の提供であることなど正当性の側面、ステークホルダーが関与しながら能力構築の取り組みのガバナンスが維持されていることなど多様性の側面などが、関係性という点で考慮されるべきポイントとなる。サプライチェーンにおける人権尊重を実現する鍵である企業（取引元・取引先含む）に対する能力構築施策として、他国政府はどのようなことに取り組んでいるのだろうか。

3. 各国の「ビジネスと人権」政策の展開：法制化と能力構築

各国では、企業のサプライチェーンにおける人権尊重を実現する環境をどのように政策によって確保しているのだろうか。指導原則上の国家の義務として政策のスマートミックスの確保が求められていることはすでに述べたが、現在、欧米を中心に、企業にサプライチェーンにおける人権尊重に関する義務を課す国内法の制定が続いている。各国では企業にどこまでどのような義務を課すかにはばらつきがあるが、企業に課された義務の内容や程度に応じて、「ビジネスと人権」政策における能力構築に関

³¹ *Ibid.*, para.29.

³² *Ibid.*, paras.30-31.

³³ *Ibid.*, para.28.

する施策に違いがみられる。本章では、企業に対して情報開示義務を課す英国、情報開示を通じて取引規制につなげている米国、人権尊重そのものを義務化しているドイツを取り上げる。

（１）情報開示義務を課す英国現代奴隷法と能力構築

英国はサプライチェーンにおける人権尊重、特に現代奴隷の禁止に関する国内法として、2015年に現代奴隷法を制定した。本法でいう現代奴隷とは、奴隷、隷属状態、強制労働および人身取引を包含する用語として使用されている。本法は移民の家事労働者など国内での奴隷労働に対する問題提起から始まったが、米カリフォルニア州のサプライチェーン透明法から着想を得たことで、サプライチェーンにおける現代奴隷の防止の規定も加わった³⁴。国内外に渡る効果を期待された本法は、政府の省庁横断型の包括的アプローチを示す現代奴隷戦略を通じて実施されるとともに、2016年に改定された NAP（初版は2013年）においても中心的な施策のひとつとして位置付けられている³⁵。

現代奴隷法が企業に課すのは情報開示の義務である。本法54条では、その年間売上高が3,600万ポンドを超える会社に対し、自社の事業やそのサプライチェーンにおいて現代奴隷が生じないような対策を講じたのか、また取り組みを行っていない場合はその旨をステートメントとして公表することを義務付けている。54条上の義務を違反した場合には罰則が設けられている³⁶が、これまで適用されたことはない。英国政府は、本法の遵守が、市民社会や投資家、顧客、労働者などステークホルダーによるモニタリングによって促進されることを期待しているのである。これは企業に人権への負の影響への対処を求めるときに、行動を直接義務付けるのではなく、情報開示を通じて透明性と市場原理で行動を促していく手法である³⁷。

³⁴ Home Office, “UK Government Modern Slavery Statement” (2020).

³⁵ HM Government, “Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Updated May 2016” (2016).

³⁶ 義務違反に対して、国務大臣は高等法院に「強制執行命令」を発出するよう要請することができる。これに従わない場合は無制限の罰金となる可能性がある。

³⁷ Home Office, “Statutory Guidance – Transparency in Supply Chains: a Practical Guide” (13 December, 2021), para.1.5.

このような手法では具体的な企業行動を示すガイダンスが不可欠である。英国内務省はサプライチェーンにおける現代奴隷を防止する企業の役割を実現するために本法の要請事項を明らかにするものとして報告ガイドを公表・更新してきた³⁸。54条では情報開示項目を明示していないが、ガイドでは開示を期待される内容例として、(a) サプライチェーンを含む組織構成、(b) 現代奴隷に関する方針、(c) DD プロセス、(d) 現代奴隷リスクのある事業およびサプライチェーンの特定と対処計画、(e) 指標による実効性評価、(f) 自社での研修および能力構築を挙げている。このように現代奴隷の定義や開示すべき項目など企業が法令の求める内容を理解し実施することができるよう手引きとなるだけでなく、市民社会や投資家などステークホルダーが企業の取り組みを評価するベンチマークとしても参照されてきた³⁹。

一方、ステークホルダーによるモニタリングに頼る方法は実効性の面で問題が度々指摘され⁴⁰、英国政府は現代奴隷法の運用の改善を図ってきている⁴¹。そのひとつに、公共調達を通じた企業の現代奴隷対策の促進がある。英国内閣府は、2019年9月に公共調達における現代奴隷の撤廃を方針として発表し、その具体策として、政府機関向けのガイダンス「政府のサプライチェーンにおいて現代奴隷に取り組む」を発行し、政府の調達担当者への意識啓発・研修、サプライヤー側を含む関係者に現代奴隷ヘルプラインという窓口の周知に取り組むよう求めた⁴²。

(2) 公共調達および取引規制を通じた米国でのサプライチェーン規制と能力構築

米国では、公共調達からの排除や取引規制などの手法を通じて、企業に対してサブ

³⁸ *Ibid.*

³⁹ 一例として、KnowTheChain, “Eradicating Forced Labor in Electronics : What Do Company States Under the UK Modern Slavery Act Tell Us ?” (2018) .

⁴⁰ 一例として、Home office, “Independent Review of the Modern Slavery Act 2015: Final Report” (2019).

⁴¹ 他の取り組みの一例として、2021年から企業が公表した現代奴隷ステートメントを政府ウェブサイトに登録・開示する仕組み (<https://modern-slavery-statement-registry.service.gov.uk/>) が導入されている。

⁴² Government Commercial Function & Civil Service, “Tackling Modern Slavery in Government Supply Chains” (updated 27 April 2023).

ライチェーンにおける人権尊重を迫ってきた。連邦レベルでは人権侵害の関与が懸念される物・サービスを排除するため、大統領令13126の下で物品調達において強制労働・児童労働によって作られた商品を購入しないよう、また大統領令13627の下で連邦契約において請負業者に人身取引に当たる行為を禁止するよう政府は求められており、企業は相応の情報提供が求められてきた。

企業がこのような公共調達における規制に対応できるよう、米国共通役務庁（GSA）は、「Sustainable Facilities (SF)Tool」を通じて、人権および労働の権利など持続可能性の社会的側面に関する好事例や情報、ガイドを提供している⁴³。またこれにより、連邦調達のプロセスにおいて、持続可能性に関するリスクが発注前後でどのように評価されるかを提示している。さらに、企業への情報提供では、貿易開発法によって「最悪の形態の児童労働に関する年次調査」が発表され、また、人身売買被害者保護法の下で労働省国際労働局により「強制労働または児童労働によって生産された製品リスト」が調査・作成されている。

さらに、特定国・地域を対象にサプライチェーンにおける人権侵害への関与を理由として取引を規制する措置が導入される場合があり、人権侵害に関与していないことを証明するためにどう対処すべきかについて企業向けのガイダンスが発表されている。たとえば、貿易円滑化貿易執行法では強制労働によって生産された製品の輸入の全面禁止が定められているが、2020年6月にウイグル関連法案の制定により、新疆ウイグル自治区からの綿花が強制労働による商品とみなされ、輸入が原則禁止となった。2021年1月には、同自治区からの綿とトマト、それらの派生製品の輸入を留保するとし、初めて対象企業を問わない全面的な措置が講じられた⁴⁴。この一連の規制に関し、2020年7月、政府関係機関は同自治区にサプライチェーンを有する米国企業に対し勧告文書（Advisory）（2021年7月更新）⁴⁵を発出した。当該地域において強制労働等の

⁴³ US General Services Administration, “Sustainable Facilities Tool”, <https://sftool.gov/plan/545/responsible-business-conduct> (as of October 30, 2023).

⁴⁴ また、2021年7月には、同地区で人権侵害者との関与を調査するために日本企業も禁輸措置の対象となっており、2021年1月及び5月にファーストリテイリングが展開するユニクロのシャツが輸入差し止めにあった。

⁴⁵ US Department of State, “Xinjiang Supply Chain Business Advisory” (amended on September 26, 2023).

人権侵害が指摘されていることや、当該地域で第三者監査が十分に機能しないことなど、人権 DD を実施する上での注意点などについての情報提供を目的としている。さらに、2021年12月のウイグル強制労働防止法の成立（2022年6月施行）にあたり、米国税関・国境警備局は、「輸入業者に対するガイダンス」⁴⁶を公表した。そこでは輸入品に対する「反証可能な推定」（すなわち同自治区に関連することで強制労働により生産された製品とみなされて輸入禁止の対象となること）の例外が認められる要件等が解説されている。

（3）人権尊重義務を課すドイツのサプライチェーン DD 法と能力構築

ドイツでは、サプライチェーンにおける人権尊重を求める国内法として、2021年にサプライチェーン DD 法が制定、23年から施行されている。2016年策定の NAP において、2020年までにドイツ企業における DD の実施が進まない場合は国内法の制定等さらなる措置をとるという提案があり⁴⁷、実施の浸透が不十分という最終報告書⁴⁸を経て、本法が短期間のうちに提案・成立に至った。

本法では、ドイツ国内に拠点（事業所や支店など）を置く一定規模以上の企業⁴⁹は、人権および環境に関する DD 実施義務を負う（第3条1項）。人権および環境に関して、ドイツ国内基準ではなく、国際的な基準が採用されており、中核的労働基準を成す ILO 条約に加え、自由権規約、社会権規約が挙げられた（第2条1項および付属書 A）。そして、企業に課される DD 実施義務には、方針の表明や DD のプロセス（リスク管理システムの確立、責任者の任命、定期的なリスク分析、情報開示など）に加え、是正措置および苦情手続の設置が含まれる。これら義務は自社事業や直接のサブ

⁴⁶ Department of Homeland Security, “Uyghur Forced Labor Prevention Act: U.S. Customs and Border Protection Operational Guidance for Importers” (June 13, 2022).

⁴⁷ The Federal Government, “National Action Plan: Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights” (2016).

⁴⁸ The Federal Foreign Office, “Final Report: Monitoring of the Status of Implementation of the Human Rights Due Diligence Obligations of Enterprises Set out in the National Action Plan for Business and Human Rights 2016-2020” (2020).

⁴⁹ 2023年から従業員数3,000人以上の企業を、2024年からは従業員数1,000人以上の企業を対象とする。

ライヤーに及ぶのはもちろん、二次以降の間接的なサプライヤーにも一定程度及ぶ。一方、義務を満たす行為内容については、事業の性質と範囲、企業の影響力、侵害の深刻性・回復可能性・発生可能性、リスクや侵害への関与の性質に基づき、適切なものであったかどうかで判断される（第3条2項）。サプライチェーンDD法の特徴は、行政府による企業の義務履行の確保の制度が規定されている点である。具体的には、政府による企業報告の審査（13条）やモニタリング（19条）のほか、義務違反に対しては公共調達からの排除（22条）や行政罰（24条）を通じた制裁も規定されている。一方、民事手続（11条）では国内労働組合またはNGOに当事者に代わって訴訟を提起する権限を授権するに留まり、DD義務の違反による民事責任は発生しないなど、司法救済に関する規定は厚くならなかった。

ドイツ政府はサプライチェーンDD法の履行を支援するため、企業に対して、対話の場、情報や助言の提供、ガイダンスの作成などの能力構築施策を展開している⁵⁰。そのひとつが政府によるガイダンス作成であり、サプライチェーンDD法で求められる人権リスク分析⁵¹やグリーンバンスメカニズムの設置および評価⁵²、さらに義務を満たす行為内容の適切さ⁵³に関するガイダンスなど、企業の取り組みに一步踏み込んだものを作成している。

加えて、政府により設置された「ビジネスと人権に関するヘルプデスク」⁵⁴が個別企業のサプライチェーンでの取り組みを支援している。ヘルプデスクはNAPのなかで設置が表明され、2019年に途上国や新興国での事業に関する企業支援を一

⁵⁰ Federal Ministry of Labour and Social Affairs, “Business and Human Rights: Implementation Support”, <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Implementation-support/implementation-support.html> (as of October 30, 2023).

⁵¹ Federal Office for Economic Affair and Export Control, “*Identifying, Weighting and Prioritizing Risks: Guidance on Conducting a Risk Analysis as Required by the German Supply Chain Due Diligence Act ‘Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz’ or ‘LkSG’*” (2022).

⁵² Federal Office for Economic Affair and Export Control, “*Organising, Implementing and Evaluating Complaints Procedures: Guideline on the Complaints Procedure under the German Supply Chain Due Diligence Act*” (2022).

⁵³ Federal Office for Economic Affair and Export Control, “*Appropriateness: Handout on the Principle of Appropriateness According to the Requirements of the Act on Corporate Due Diligence Obligations for the Prevention of Human Rights Violations*” (2022).

元的に担ってきたドイツ企業・経済開発機構 (Agency for Business and Economic Development) に設置された。ヘルプデスクは連邦経済協力開発省の予算によって運営され、企業は人権 DD に取り組むための情報や支援を受けることができる。企業一般向けとしては、人権 DD における影響評価のために各国・地域での人権リスク情報を提供するオンラインツール、また中小企業が人権 DD を行うための5つのステップを示したガイドなどを開発し活用を促進している⁵⁵。これに加え、「ビジネスと人権」分野を専門とするコンサルタントが、企業のニーズに応じて個別に、かつ無料で秘密の守られた形で、支援・助言を行っている。企業ニーズに応じてカスタマイズした研修教材を提供することに加え、これから DD に取り組む企業（法的義務を課された大企業だけでなく中小企業も含めて）に対して、電話や E メール等を通じた質問対応や情報提供を行っている。加えて、個別企業の現場を訪問したうえでの実施上の課題や優先順位の特定制といった企業に伴走した中長期的な取り組みの支援などを提供している。このようにヘルプデスクは、企業が人権 DD に困ったときの「最初のコンタクト先」として役割を果たしている。一方、伴走支援においては、企業の人権方針や行動綱領等の案を直接作成することせず、またグリーバンスメカニズムの窓口を担うことはしないなど、コンサルティング企業の市場獲得と競合することがないように注意を払っている⁵⁶。

4. 日本の「ビジネスと人権」政策とサプライチェーン

(1) 日本政府による「ビジネスと人権」政策の変遷

日本企業における人権尊重の取り組みは長い歴史があるが、部落差別に対する人権

⁵⁴ Agency for Business & Economic Development, Helpdesk on Business & Human Rights (<https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/>) (as of October 30, 2023).

⁵⁵ CSR Risk Check (<https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/csr-risk-check/>) や SME Compass (<https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/sme-compass/>) といったツールがある。

⁵⁶ 第12回国連ビジネスと人権フォーラム (2023年11月27-29日、国連欧州本部 (スイス・ジュネーブ)) の際の実施した、ドイツの「ビジネスと人権に関するヘルプデスク」の Jenny Ohma 氏および Jana Sievers 氏 (ともにヘルプデスクに所属するアドバイザー) に対するインタビューに基づく。

研修等、職場や採用における差別解消が関心の中心であった。これに変化をもたらしたのが CSR の考え方であり、（職場を越えて）サプライチェーンに対して国際的な基準に則ったビジネス活動を行うことを、日本企業は社会的責任として市場やステークホルダーから問われるようになった⁵⁷。一方、日本政府は一貫して CSR を「企業の自主的な取り組み」の問題であるとし、重点的な政策課題には位置付けてこなかった⁵⁸。

よって、一部先行企業での取り組みはあったものの、日本社会全体として「ビジネスと人権」課題の認知が広がってきたのは SDGs 登場以降である。日本政府は2016年の SDGs 実施指針⁵⁹において NAP 策定を掲げると、関係府省庁を横断する連絡会議、企業、投資家、労働組合、市民社会等ステークホルダーから成る作業部会・諮問委員会を設置して議論を進め、20年10月に NAP を策定・公表した。さらに、関係省庁や日本貿易振興機構（以下、JETRO）等による情報発信やセミナー実施に加え⁶⁰、22年9月にはガイドラインを策定した。

ガイドラインは、指導原則など国際スタンダードを踏まえたうえで、企業にサプライチェーンにおける人権尊重に関する取り組み方を具体的かつわかりやすく解説することを目指して作成された。ガイドラインに基づく企業の取り組みを促進するため、日本政府は、23年4月に公共調達において企業がガイドラインを踏まえて人権尊重に取り組むよう確保に努めることを決定した⁶¹。同じく4月中に、「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」が発表され、最初のステップである人権方針の策定や人権 DD の人権影響評価について説明するとともに、一步踏み込んで農業・漁業や化学品・医薬品など10の事業分野での主な人権リスク等を示した。さらに23年12月には農林水産省が「食品産業向けの人権尊重の取組のための手引」を公表した。このような企業一般や事業分野毎のガイダンス等の周知・啓発はもちろん、

⁵⁷ 本稿第1章（1）参照。

⁵⁸ 谷本寛治『企業と社会：サステナビリティ時代の経営学』（中央経済社、2020年）128-135頁。

⁵⁹ 日本政府 SDGs 推進本部「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針」（2016年12月22日）、17頁。

⁶⁰ 一例として、外務省「ビジネスと人権：ポータルサイト」（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>）、JETRO「特集サプライチェーンと人権」（https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/）がある。

⁶¹ 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「公共調達における人権配慮について」（2023年4月3日）。

JETRO ではガイドラインに関する相談や海外ビジネスでのサプライチェーンにおける人権尊重に関する相談を受け付けてきた⁶²。

さらに海外のサプライチェーンに関しては、国際機関への拠出を通じて日本企業の取り組みを支援している。ILO は、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムを対象に「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築」プロジェクトを通じて、日本企業の海外取引先を含む現地企業への助言や支援を行うとともに、日本と3カ国との間の政労使による環境整備を支援している⁶³。UNDP は日本企業が進出する17カ国を対象とした「ビジネスと人権」プログラム⁶⁴を実施し、日本企業に対して対象国でのサプライチェーンにおける人権リスクに関する調査結果や人権 DD を実施するにあたっての研修を提供するほか、個別企業向けの非公開でのガイダンスセッションなどを実施している。

（2）日本企業による取り組みの進捗

日本政府による「ビジネスと人権」政策の展開の一方、日本企業のサプライチェーンにおける人権尊重の取り組みは進んだのか⁶⁵。日本企業間、特に大企業と中小企業の間では取り組みにギャップが指摘されている。JETRO 調査⁶⁶によれば、海外ビジネスに関心のある企業のうち人権方針を策定したのは大企業では64.8%、中小企業では27.6%であった。さらに、海外サプライチェーンで人権尊重を実現する上での課題として、人権 DD の実施予定・検討中の企業の40%以上が「具体的な取り組み方法が分からない」と回答している。

国連 WG の訪日調査でも、日本の中小企業では指導原則の理解と履行に隔たりが

⁶² JETRO「前掲資料」（注60）、「ご相談」を参照。

⁶³ ILO「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築」https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/projects/WCMS_848737/lang-ja/index.htm (as of October 30, 2023)。

⁶⁴ UNDP, “B+HR Project”, <https://www.undp.org/rolhr/projects/bhr-jsb> (as of October 30, 2023)。

⁶⁵ 以下、拙稿「日本における『ビジネスと人権』の展開と労働組合の役割」『労働調査』（2023年5月号）、5頁に基づく。

⁶⁶ JETRO「2022年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査（調査結果）」（2023年1月31日）、57-62頁。海外ビジネスに関心の高い企業9,377社を対象としたもの。

あり、ガイダンスの作成や能力構築の支援提供の必要性が指摘された⁶⁷。サプライチェーンでの人権 DD の要求を厳格化しない限り、中小企業が指導原則を履行する動機は生まれず、人権 DD の実践を前進させる法的基礎が必要だと政府に対して対策を求める意見が企業から出された⁶⁸。日本企業が中小企業や海外サプライチェーンにおける人権尊重の確保に難しさを捉えるなかで、企業が実際にサプライチェーンにおける人権尊重に取り組むには、事業内容や活動する国・地域といった個別の事情に応じた助言・支援が必要となるのではないだろうか。

（3）日本のこれからの「ビジネスと人権」施策と能力構築

持続可能な社会の実現という国際社会の共通目標にサプライチェーンにおける人権尊重が不可欠とされるなか、具体的な取り組み方がわからない企業も多い。日本政府はどのような「ビジネスと人権」政策をとるべきか。

ひとつに、日本企業にサプライチェーンでの人権尊重に関する行動基準を明示し、これを実現するための能力構築を、企業一般に対するガイドラインにとどめず、中小企業や海外サプライチェーンを視野に個別的で具体的な助言や支援を行うことである。持続可能な社会の実現という目標や日本政府がとってきた「対話」と「協力」という外交方針に合致し、日本企業がサプライチェーンにおいて国際的に認められた人権の尊重を実現できる基盤づくりとして不可欠である。また、日本にとってアジア各国との結びつきの強化も重要である。アジア経済をみると、サプライチェーンを通じて日本企業と現地企業との関係性が広く構築されている。日本企業がアジア企業と能力構築を通じて共創関係を築くことは、国際協力、外交関係においても重要な意味を持つ。共通する部分として見えてくるのが能力構築の可能性である。

では、どのような能力構築施策があり得るのか。各国では、国内法において企業にどのような義務を課すかに応じて、公共調達や情報開示等の国内施策との一貫性のなかで、どのような能力構築を設計するかに相違がみられる。英国や米国と比べ、サブ

⁶⁷ UN Working Group on Business and Human Rights, “*End of Mission Statement: Country Visit to Japan* (24 July to 4 August 2023)” (August 4, 2023), pp.2-4.

⁶⁸ *Ibid.*

ライチェーンにおける人権尊重に取り組むこと自体に義務を課しているドイツでは、能力構築として、企業一般に対するガイダンスやツールの提供に加え、ヘルプデスクを通じた個々の企業への助言や支援を行っている。一方、日本政府は、企業の「自発的な取り組み」を重視してきたこともあり、人権 DD の法制化ではなく、ガイドラインの策定を選択した。人権 DD を義務化すべきか否かは議論の余地があるが、日本政府の外交方針からも、日本企業の取引先との協力関係をベースに、能力構築を行うことに政策的意義があるのではないだろうか。この点で、中小企業を中心に企業の海外進出を支援してきた JETRO 等が、現在の政府ガイドラインへの質問・相談に加え、企業がどのようにサプライチェーンにおける人権尊重に取り組めばよいかについて個別的な助言・支援を行うヘルプデスク機能を担うことを検討すべきだろう。また、中長期的な選択肢となるが、国内企業への助言機能もマנדートとして有する国内人権機関の設置も一案となる。

むすびにかえて

本稿では、サプライチェーンにおける人権尊重の確保という「ビジネスと人権」課題に対し、日本政府はどのような施策をとっていくべきかを、国際社会や各国の政策動向および日本のこれまでの「ビジネスと人権」政策を踏まえながら検討した。各国の政策動向では、情報開示・提供を重視する英国および米国では、公共調達のプロセスでの情報開示を通じて人権尊重の取り組みを促そうとする英国と、証明する情報提供がない場合は公共調達から排除する米国とは方向性が異なるものの、ともに取引先をふくめての情報開示や情報提供を確保するために、ガイダンスやツールが能力構築として提供されてきた。一方、人権 DD そのものを義務化するドイツでは、サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みがなければ義務違反となり、罰金が科せられれば公共調達から排除されてしまう。ではサプライチェーンにおける人権尊重をどのように確保できるのか、一般的なガイダンスの提供はもちろん、個別の事例への対応として企業への助言・支援のヘルプデスクを設置している。

以上の各国の政策動向から、サプライチェーンにおける人権尊重を実現するための鍵のひとつは能力構築であることが分かった。能力構築に関する施策は、企業一般にむけたガイダンスから一歩進み、リソース確保の課題はあろうが、JETRO 等にドイ

ツ型のヘルプデスクを設置することも検討されるべきであろう。

ところで、2023年になって、サプライチェーンにおける人権尊重の難しさを日本社会に改めて知らしめたのは「ジャニーズ問題」であった。被害を受けたかつての子ども・若者たちによる訴えから、数十年にわたる深刻な性的暴力という人権侵害の事実がようやく解明されると、当該芸能事務所の人権尊重責任はもちろん、当該事務所と取引関係にあったメディアおよびスポンサー企業が問題に直接関連した場合によっては侵害を助長した責任が問われている。2023年夏には、偶然にも、国連 WG の訪日調査が予定されており、日本の「ビジネスと人権」に関する課題のひとつとして「ジャニーズ問題」も調査対象となった。調査最終日のステートメント⁶⁹では、「ジャニーズ問題」の根底にある構造的問題、すなわちメディアとエンターテインメント業界はもちろん、日本社会そのものにジェンダーに基づく差別や暴力が根深く残っていることが指摘された。そのうえで、国連 WG は、日本政府に対して、あらゆる業界で実効的な救済と企業のアカウンタビリティを確保すること、政府とは独立の国内人権機関を設置することが求められた。またステートメントでは、このような中小企業を含むサプライチェーン全体で人権尊重の取り組みを確保するための施策として、義務付けといった法的基礎、さらに企業が実際に取り組んでいくための能力構築等の必要性に触れている。

前述のように、能力構築を展開するには、サプライチェーンにおける人権尊重に関する行動基準の明示が必要である。企業に法的義務を課すか、自発的な取り組みの促進とするのか、国連 WG からの指摘も踏まえながら、我々がこれから考えていく課題である。

<謝辞>

本研究は JSPS 科研費19 H01441の助成を受けたものである。脇村孝平教授、城戸亮教授、西脇邦雄教授、張雪斌准教授からは、2023年6月28日第3回研究交流会に加えて、8月23日オンライン研究会においても大変示唆に富んだ助言の数々を得た。心より感謝申し上げる。

⁶⁹ UN Working Group on Business and Human Rights, *supra* note 69.