

# 「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」の分析 — サプライチェーン上の責任の根拠に焦点を当てて —

橘 雄 介

## 要 旨

本稿は日本政府が定めた「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」を分析することを目的とする。本ガイドラインは企業にサプライチェーン上での人権尊重の取組みを義務づけるが、なぜ人権の直接の侵害者以外の企業が責任を負うのか。本稿はその根拠を既存の法制度に求め、結論として、人権侵害を「引き起こす」場合は因果関係が、「助長する」場合は因果性及び主観的な共同性が、また、「直接関連する」場合は信頼関係及び報償責任が責任の積極的根拠となり、反面、結果回避可能性が責任の消極的根拠となっていることを示す。

キーワード：人権論・ビジネスと人権・CSR・ESG・サプライチェーンマネジメント

## 1. はじめに

本稿は日本政府が2022年に策定した「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 (Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains)」(以下、「人権尊重ガイドライン」と呼ぶ<sup>1)</sup>)を分析することを目的としている。

人権尊重ガイドラインの特徴として三つ指摘したい。第一に、本ガイドラインの目的は日本企業に「ビジネスと人権」に関する国際基準の内容を浸透させ、その履行を促すことにある。故に、本ガイドラインの残りの特徴はこれらの国際基準と同様である。すなわち、第二に、その内容は企業による人権尊重のコミットメント (人権方針)、人権デュー・ディリジェンス (相当の注意) (Human Rights Due Diligence: 人権DD) 及び人権救済の三つからなる。第三に、本ガイドラインはソフト・ロー (soft law) で、企業に法的義務を生じさせるものではない。

本稿は第三の特徴に着目し、本ガイドラインを分析するものである。すなわち、本ガイドラインは法的な効力を有しないものの、その履行が期待

されている。その背景には、我々の価値観ないし規範意識として、企業がサプライチェーン上の人権DDの義務を負うのは当然だという意識があるのかもしれない。では、それはなぜなのだろうか。本稿は本ガイドラインが定める責任の根拠を既存の法制度に求め、その法的性質を分析するものである。

## 2. 人権尊重ガイドラインの経緯及び目的

(人権尊重ガイドライン)

「1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等」

「本ガイドラインは、国連指導原則、OECD多国籍企業行動指針及びILO多国籍企業宣言をはじめとする国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説し、企業の理解の深化を助け、その取組を促進することを目的として策定したものである。」(3頁)

「ビジネスと人権」<sup>2)</sup>を定める代表的な規範は2011年に国連人権理事会において支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、「指導原則」と呼ぶ)である<sup>3)</sup>。指導原則は起草者の名を

受付2023年1月10日

として「ラギー原則」とも呼ばれる<sup>4)</sup>。また、国際連合人権高等弁務官事務所 (Office of the High Commissioner for Human Rights: OHCHR) が指導原則のうち企業の責任について更なるガイダンスを提供している (以下、「解釈手引」と呼ぶ)<sup>5)</sup>。

また、経済協力開発機構 (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) も、2018年、「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」(以下、「OECDガイダンス」と呼ぶ) を策定した<sup>6)</sup>。OECDガイダンスは「OECD多国籍企業行動指針」<sup>7)</sup>に基づくものである。一部の企業では指導原則などに基づき、既に人権DDの取組みがなされていた<sup>8)</sup>。

こういった国際的な動きを受け、日本政府も2020年『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)』<sup>9)</sup>を策定している。これは前述の指導原則を実施する国別行動計画 (NAP) に該当する。

当該NAPに沿って日本政府は「ビジネスと人権」に関する調査を開始し、日本企業からガイドラインの要望があった。そこで、2022年3月、日本政府においてガイドラインの策定作業が開始し、同年8月にガイドライン案が公開され、パブリック・コメントに付された<sup>10)</sup>。その後、同年9月、人権尊重ガイドライン<sup>11)</sup>が策定された。人権尊重ガイドラインの目的は日本企業に「ビジネスと人権」に関する主な国際基準の内容を浸透させ、その履行を促すことにあるとされる (1.1項)。

なお、今後、日本政府は人権尊重ガイドラインを産業分野毎に更に具体化したガイドラインを策定する予定だとされる<sup>12)</sup>。また、産業分野によっては、既に企業団体が分野に特化したガイドラインを策定している<sup>13)</sup>。

### 3. 人権尊重ガイドラインの全体像

(人権尊重ガイドライン)

1. はじめに
2. 企業による人権尊重の取組の全体像(総論)
3. 人権方針 (各論)
4. 人権 DD (各論)
5. 救済 (各論)

人権尊重ガイドラインは以上の五章からなる。総論と各論からなるが、主たる内容は企業による

人権尊重のコミットメント (人権方針)、人権DD及び人権救済の三つである。

## 4. 人権尊重ガイドラインの法理

### 4.1. 法的効力と責任の主体

(人権尊重ガイドライン)

「1. はじめに」

「人権は、全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利であるとともに、生まれながらに持つ権利である。そして、その保護及び実現は、国家の義務である。」(1頁)

「1.2 人権尊重の意義

国連指導原則が示すとおり、事業活動を行う主体として、企業には、人権を尊重する責任がある。企業の人権尊重責任は、企業が他者への人権侵害を回避し、企業が関与した人権への負の影響に対処すべきことを意味し、企業の規模、業種、活動状況、所有者、組織構成に関係なく、全ての企業にある。」(4頁。脚注は削除。以下、同じ)

「1.3 本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲

本ガイドラインは法的拘束力を有するものではないが、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業 (個人事業主を含む。以下同じ。) は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等 (サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られない。以下同じ。) の人権尊重の取組に最大限努めるべきである。

本ガイドラインにおいて、『サプライチェーン』とは、自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する『上流』と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関係する『下流』を意味するものとする。

また、『その他のビジネス上の関係先』は、サプライチェーン上の企業以外の企業であって、自社の事業・製品・サービスと関連する他

企業を指す。具体的には、例えば、企業の投融資先や合弁企業の共同出資者、設備の保守点検や警備サービスを提供する事業者等が挙げられる。」（6頁）

人権尊重ガイドラインは人権尊重及び擁護義務は第一次的には国家が負うとしつつ、企業も人権尊重の責任を負うとする。この責任のあり方は指導原則を踏襲したものである。すなわち、指導原則は国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任及び救済へのアクセスの三つを定める（Introduction, para. 6）<sup>14)</sup>。

もっとも、歴史的に見れば、人権は国家に対する権利として発展したもので、企業が国家と同様の意味で人権を保障する義務を負うわけではない<sup>15)</sup>。むしろ、企業にも営業の自由があり、合理的な理由及び法律上の根拠無く事業活動を規制することは許されない。そこで、人権尊重ガイドラインの説く企業の責任がいかなるものかが問題となる。この点、以下、日本法における人権論を踏まえて整理したい。

#### 4.1.1. 人権の法源

##### ○ 国内法

日本における人権の法的な根拠は第一次的には日本国憲法<sup>16)</sup>である<sup>17)</sup>。日本国憲法は幸福追求権、平等権、自由権、参政権、受益権及び国務請求権、並びに、社会権を定める<sup>18)</sup>。プライバシー権などの明示されてない利益であっても、幸福追求権（13条）によって認められる。故に、日本国憲法は人権を開放的に保障しており、その内容は時代により拡大している<sup>19)</sup>。

##### ○ 国際法

日本国憲法上、裁判所は条約を誠実に遵守する義務を負う（98条2項）。そのため、国際人権規約（後述）などの人権を規定する条約は人権の法源となる。もっとも、裁判所は全ての条約を裁判に適用する必要はなく、国内的効力があり（要するに、日本国が締結しており）かつ国内適用可能性（直接適用可能性ないし自動執行性と言われる）がある場合に限られる<sup>20)</sup>。

#### 4.1.2. 人権の効力

##### ○ 国家の義務

日本における人権の効力は国家行為の無効（国家による人権尊重義務）、国家による人権擁護義務及び私人間効力の三つがある。

第一に、日本国憲法は人権侵害の効果を立法等の国家行為の無効とする（98条1項）。

第二に、日本国憲法は公務員に人権を擁護する義務を課している（99条）。故に、日本政府は自らが人権を侵害しないだけでなく、国民や企業による人権侵害を抑止する義務がある（解釈手引Q2）<sup>21)</sup>。この擁護義務に基づき、司法制度が整備され、また、個人情報保護法や労働基準法など、国家から私人に対する行政的規制が設けられている。このようないわゆるハード・ローだけではなく、日本政府は人権尊重ガイドラインのようなソフト・ローをも人権擁護義務を果たすために利用している<sup>22)</sup>。

##### ○ 私人の義務

###### ・直接適用の否定

第三に、私人間効力である。以上のように、日本国憲法は国家を名宛人とするため、国民や企業が日本国憲法上の人権尊重及び擁護義務を負うわけではない<sup>23)</sup>。故に、私人対私人の紛争において「人権侵害」の主張及び認定することに法的な意味はなく、個別法の要件を主張及び認定すれば足りる。たとえば、プライバシー権侵害を理由に損害賠償を請求する場合、不法行為法である民法<sup>24)</sup>709条の「他人の権利又は法律上保護される利益を侵害」について主張及び認定することになる。

###### ・間接適用

もっとも、裁判も国家行為で、国家は裁判においても人権尊重義務を負う。たとえば、プライバシー権が民法上の権利に該当するか否かを判断する際には、日本国憲法に適合する解釈を行う（いわゆる「間接適用説」）<sup>25)</sup>。

以上、日本において人権尊重及び擁護について第一次的な責任を負うのはあくまでも国家だが、企業も国家の命令を通じて他者の人権を尊重することが求められる<sup>26)</sup>。

・私人間における人権の直接の保護

なお、比較法的には企業ないし個人が人権侵害の責任を直接に負う制度がある。

刑事責任として、戦争犯罪などは「国際刑事裁判所に関するローマ規程」に基づき国際刑事裁判所（International Criminal Court: ICC）による訴追の対象となるが、戦争犯罪などに加担した企業の従業員も訴追の対象となるとされているとされる<sup>27)</sup>。

民事責任として、米国の外国人不法行為法（Alien Tort Statute: ATS）<sup>28)</sup>は米国外で犯された国際法違反について米国連邦裁判所に管轄権を認めており、米国外の人権侵害について損害賠償を請求する手段として発展している。

さらに、行政的規制として、近時、欧米において人権DDを義務づける立法がなされ<sup>29)</sup>、また、人権侵害に基づく一定の製品の輸入を禁じる立法がなされている<sup>30)</sup>

#### 4.1.3. 人権尊重ガイドラインの法的性質

##### ○ ソフト・ロー性

以上を踏まえると、人権尊重ガイドライン自身も述べる通り（1.3項）、本ガイドライン自体には法的効力はない。前述の通り、本ガイドラインはソフト・ローとしての行政的規制である。これは指導原則と同様である（一般原則）<sup>31)</sup>。

##### ○ 規範の確認・創造性

他方で、本ガイドラインが法的効力と全く無関係というわけではない。三つの側面がある。

第一に、既存の法内容の確認の意義である。すなわち、前述の通り、企業は国家による行政的規制及び人権の私人間効力の対象となる。本ガイドラインはそういった既存の法内容を確認する意義を持ち得る。これは指導原則の意義としても説かれていたことである<sup>32)</sup>。とすると、既存の法制度及び判例が本当に本ガイドラインと同水準の義務を企業に課しているかどうかが問題となる。この点は、関係する箇所では後述するが、本ガイドラインが定める義務が完全に法的に支持されているとは言えない。

第二に、規範創造の意義である。すなわち、本ガイドラインが既存の法内容を超えるのであれば、その部分は本ガイドラインによる新たな価値観ないし規範の創造となり得る。法制度、特に人

権は倫理ないし常識によって発展するためである<sup>33)</sup>。これも指導原則の意義として説かれていたことである<sup>34)</sup>。既に、企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility: CSR）について、取締役の経営判断原則の根拠となり、故に取締役は公共の利益のために会社の利益を犠牲にすることができるとするものがある<sup>35)</sup>。

##### ○ de facto standards

第三に、本ガイドラインが将来的に市場参入の基準となることが考えられる。すなわち、サプライチェーン・マネジメントにおいては、政府が公共調達において一定の基準を定め、その基準を満たさない事業者の参入を禁じることで、当該基準を事実上の基準（de facto standards）として事業者には遵守させるという手法が用いられることがある<sup>36)</sup>。実際、日本政府は2023年度、公共調達の基準において人権尊重の取組みを行う企業を優遇する仕組みを設け、人権尊重ガイドラインの実施を促すことを予定しているとされる<sup>37)</sup>。

#### 4.1.4. 人権尊重ガイドラインの合憲性

本ガイドラインに既存の法制度を超える部分があるとすれば、問題があり得る。というのも、企業にも営業の自由があり（日本国憲法22条1項）、法律上の根拠及び合理的な理由無く事業活動を規制することは許されないからである（12・13条）。

この点、前述の通り、本ガイドラインが既存の法内容の確認の意義を有するに過ぎないのであれば、ガイドラインの必要性は認められよう。既存の法内容を超えて規範創造の意義を有するとしても、それが指導原則という国際的に承認された価値に基づく以上、その必要性は否定できない。また、本ガイドラインはソフト・ローで、法律上の強制力が無いため、営業の自由に対する制約は相当な範囲に止まっている<sup>38)</sup>。

#### 4.2. 「人権」の意義：保護法益

（人権尊重ガイドライン）

##### 「2.1.2.1 『人権』の範囲

本ガイドラインにおいて、企業が尊重すべき『人権』とは、国際的に認められた人権をいう。国際的に認められた人権には、少なくとも、国際人権章典で表明されたもの、及び、『労働に

における基本的原則及び権利に関するILO宣言』に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれる。

具体的には、企業は、例えば、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別からの自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、性別・ジェンダーによる差別からの自由等への影響について検討する必要がある。一般論としては、人権の保護が弱い国・地域におけるサプライヤー等においては、人権への負の影響の深刻度が高いと言われる強制労働や児童労働等には特に留意が必要であり、優先的な対応をすることも考えられる。

また、国際的に認められた人権であるかどうかにかかわらず、各国の法令で認められた権利や自由を侵害してはならず、法令を遵守しなければならないことは当然であることに留意が必要である。

他方で、各国の法令を遵守していても、人権尊重責任を十分に果たしているといえるとは限らず、法令遵守と人権尊重責任とは、必ずしも同一ではない。特に、ある国の法令やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合においては、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求する必要がある。」（7-8頁）

#### ○ 人権の客観的範囲

人権尊重ガイドラインのパブリック・コメントで最も指摘されたことの一つは保護すべき「人権」の範囲が不明確なことである<sup>39)</sup>。この背景を予想すると、前述の通り、日本国憲法は人権を開放的に保護する立場を採っており、定義が無限定なためだろう。特に、環境権への言及が示唆されており<sup>40)</sup>、環境権をどう定義するか、これを明記するかが問題の一つだった<sup>41)</sup>。

この点、人権尊重ガイドラインは伝統的な人権を例示している。すなわち、既に確立している人権を保護法益とする立場を採用しているものと思われる。具体的には、本ガイドラインは「世界人権宣言」<sup>42)</sup>、「市民的及び政治的権利に関する国際規約及び経済的」(社会権規約)<sup>43)</sup>、「社会的及び文化的権利に関する国際規約」(自由権規約)<sup>44)</sup>、並びに、「労働における基本的原則及び

権利に関するILO宣言」<sup>45)</sup>によって保護される人権を指摘している。これは指導原則を踏襲したものである（原則12）。

もっとも、本ガイドラインは「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拡大し得る。」としており（2.1.2.1項注24）、今後の人権の範囲の拡大に道を残している。

#### ○ 人権の地理的範囲

指導原則において「ビジネスと人権」の典型場面として想定されているのは、国内法と国際人権とでギャップがある場面である。ラギーはこれを「ガバナンス・ギャップ」と呼んでいる<sup>46)</sup>。これを受け、指導原則は人権尊重責任が国内法の上位にあるものと位置づけ（原則11・23(a)-(c)）、これを保護法益とする<sup>47)</sup>。

人権尊重ガイドラインもこれを踏襲し、「各国の法令を遵守していても、人権尊重責任を十分に果たしているといえるとは限らず、法令遵守と人権尊重責任とは、必ずしも同一ではない。」とする。すなわち、本ガイドラインは保護法益を国内法上の権利ではなく、国際人権法上の人権とする立場を採用している<sup>48)</sup>。

#### ○ 保護法益としての統治機構

人権尊重ガイドラインは保護される人権として列挙してはいないが、統治機構を人権DDの保護法益と捉えるかという問題があり得る。たとえば、近時、実際に企業が直面した問題として、法の支配<sup>49)</sup>や平和主義<sup>50)</sup>がある。

この点、本ガイドラインは後述の人権に対する「負の影響」において、法の支配などの「ガバナンス」を指摘している（4.1.1項）。もっとも、本ガイドラインは「リスクをさらに高めると考えられる特定の国の状況」の例として「ガバナンス」を指摘しているにとどまる。つまり、それ自体を人権侵害としているわけではない。また、後述の通り、企業が制御不可能な「構造的問題」について、企業は責任を負わないとする（4.2.3項）。その意味で、統治機構自体は保護法益から排除するものだろう。

これに対しては、統治機構も司法権（違憲審査制）と同様に人権を保障する仕組みだという立場<sup>51)</sup>、または、そもそも「ビジネスと人権」においては政府と企業活動が共犯関係にある場合も

想定され、その場合には国家が尊重義務を負う人権一般が保護対象となるという立場<sup>52)</sup>からは、異論もあり得るだろう。

### 4.3. 人権「侵害」の意義：責任の根拠

(人権尊重ガイドライン)

#### 「2.1.2.2 「負の影響」の範囲

本ガイドラインにおいて、「負の影響」には、下表の3類型がある。すなわち、企業は、自ら引き起こしたり (cause)、又は、直接・間接に助長したり (contribute) した負の影響にとどまらず、自社の事業・製品・サービスと直接関連する (directly linked) 人権への負の影響についてまでを、人権DDの対象とする必要がある。

また、実際に生じている負の影響だけでなく、潜在的な負の影響も人権DDの対象となる。人権への負の影響が実際に生じると、その被害の回復は容易ではなく、不可能な場合もあることから、事前に負の影響を予防すること、そして、実際に負の影響が生じてしまった場合にはその再発を予防することが重要である。」(8-9頁)

#### 「2.1.2.3 『ステークホルダー』

『ステークホルダー』とは、企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者 (個人又は集団) を指す。

ステークホルダーの例としては、例えば、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等のNGO、業界団体、人権擁護者、周辺住民、先住民族、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられる。

企業は、その具体的な事業活動に関連して、影響を受け又は受け得る利害関係者 (ステークホルダー) を特定する必要がある。」(9-10頁)

#### ○ 三類型論

人権尊重ガイドラインは人権侵害への企業の影響の程度を「引き起こす」、「助長する」及び「直接関連する」という三類型に分けている。この三類型は指導原則に基づき (原則13。前二者は原則23(c)も参照)、また、後述の定義は解釈手引 (Q9) 及びOECDガイダンス (Q29) を踏襲したものである<sup>53)</sup>。

この分類は企業による緩和策及び救済の義務に關係する。すなわち、後述の通り、企業は人権侵害に負の影響を持つ場合、人権侵害を停止する (行政法上の) 義務を負う。これに対して、「直接関連」類型の場合には、企業は緩和策及び救済を実施する義務を負わないとされる (但し、人権DD上の緩和策及び救済のため、対象企業に影響力を行使する努力義務はある) (4.2.1.2項・5項)。

また、本ガイドラインはこのように影響を受ける者を「ステークホルダー」と定義し、後述の通り、人権DDの過程で対話を行うことを求める。

#### ○ 人権侵害の責任

##### ・問題の所在

以上の三類型論は、換言すれば、人権侵害の責任を負う者を定義するものである。すなわち、企業は以上の三類型の場合には、人権侵害の (行政法上の) 責任を負う。では、その根拠は何だろうか。

##### ・「引き起こす」類型

本ガイドラインは「『引き起こす』とは、企業の活動がそれだけで負の影響をもたらすのに十分である場合を指す。」とする (2.1.2.2項注31)。具体的には、自社の労働者を危険な労働環境下で働かせた場合とされる (2.1.2.2項)。すなわち、企業が人権侵害と因果的に影響を持つ場合で、故に、責任の根拠は因果關係にあるものと解される。

##### ・「助長する」類型

本ガイドラインは「『助長する』とは、① 企業の活動が他の企業の活動と合わさって負の影響を引き起こす場合、及び、② 企業の活動が、他の企業に負の影響を引き起こさせ、又は、他の企業が負の影響を引き起こすことを促進し若しくは動機付ける場合をいう。」とする (2.1.2.2項注32)。具体的には、発注元がサプライヤーに短納期を押しつけ、サプライヤーの従業員が長時間労働を強いられた場合、及び、投資元が投資先の排水の汚染防止措置に反対し、地域の飲料水が汚染された場合とされる (2.1.2.2項)。

この類型から責任の根拠が難しくなる。というのも、企業が自ら人権侵害を「引き起こす」場合に責任を負うというのは納得できるが、「助長する」場合や「直接関連する」場合は、一番悪い企

業が別にあり得るので、そうではない企業が責任を負うことに抵抗があり得るからである。これはサプライチェーンにおいて誰が責任を負うべきかという、人権DDの本質的な問題の一つである。

この点、たとえば、有害な建築資材を供給した建材メーカーは建築現場における健康被害について共同不法行為（719条）に基づく責任を負うとされている<sup>54)</sup>。この場合との類推から、「助長する類型」の責任の根拠は因果的及び主観的な共同性にあるものと思われる<sup>55)</sup>。解釈手引も、「助長する」類型について「なぜ、重大な人権侵害に関与する（involved）リスクを法令遵守の問題として考えるべきなのか？」という問いに対して、キーワードは「共犯（complicity）」で、故意の幫助等は従来から国内法及び国際刑事法において禁じられているからだとする（Q84・“I. Key Concepts”）。

#### ・「直接関連」類型

本ガイドラインは『直接関連する』の関連性は、他の企業を介する、負の影響と企業の事業・製品・サービスとの関係により定義される。『直接関連する』かどうかは、『直接調達』といった直接の契約関係として定義されるものではない。」とする（2.1.2.2項注33）。具体的には、サプライヤーの元で児童労働がなされる場合及び投資先が地域住民を強制的に立ち退きさせた場合とされる（2.1.2.2項）。

前述の通り、「直接関連」類型の場合には、企業は緩和策及び救済を実施する義務を負わないものの、対象企業に影響力を行使する努力義務はある。すなわち、「直接関連」類型は被害者に直接影響力を行使できない場面、つまり、因果的及び主観的な共同性を認められず、故に、義務が軽減されているものと思われる。では、にもかかわらず、責任自体は負うのはなぜだろうか。解釈手引は、「共犯」には法的な共犯（legal complicity）と法的ではない共犯（non-legal complicity）があるところ、後者も世論による批判の対象となる以上、人権DDにおいては後者のリスクにも対処すべきだとする（“I. Key Concepts”）。では、一層進んで、法的な責任として構成する余地はないか。この点、「直接関連」類型と目される日本におけるリーディング・ケースとして2018年のイビデン事件における最高裁判決<sup>56)</sup>がある<sup>57)</sup>。その分析から、「直接関連」類型の責任の根拠を見ていきたい。

#### ○ イビデン事件

##### ・事案

この事件で、原告（被上告人）は被告（上告人）会社の子会社（勤務先子会社）に勤務していた。原告は被告会社の別の子会社の従業員と交際していたが、その後、関係を解消した。しかし、当該従業員は破局後も原告を工場内で付きまとい（本件行為1）、また、原告が当該子会社を退職後も付きまとった（本件行為2）。

他方、被告会社は法令遵守について従業員の行動基準を定め（本件法令遵守体制。後述の人権方針に該当する）、グループ会社全体に整備した。また、グループ会社の従業員が法令遵守について相談する窓口（本件相談窓口。後述の苦情処理メカニズムに該当する）を設けていた。そこで、原告の同僚だった通報者が本件相談窓口の本件行為2を通報し、事実確認を求めたが（本件申出）、元交際相手らへの聞き取り調査はしたものの、原告に対する聞き取り調査をせず、本件行為2の不存在を認定した。そこで、原告が被告会社に対して債務不履行及び不法行為に基づき損害賠償を請求した（図1）。

##### ・審級

控訴審<sup>58)</sup>は雇用契約上の付随義務として、使用者が就業環境に関して労働者からの相談に応じて適切に対応すべき義務があり、勤務先子会社は原告に対して債務不履行に基づく損害賠償責任を負うとした。その上で、被告会社もグループ会社を通じて相応の措置を講ずる信義則上の義務を負うとし、債務不履行に基づく損害賠償責任を肯定した。

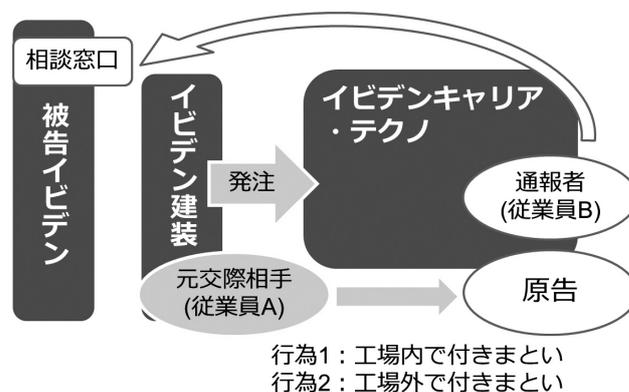


図1 イビデン事件

## ・判旨

これに対して、最高裁は被告会社の責任を否定した。まず、一般論として被告会社が信義則上の義務を負うことは認められた。

「本件グループ会社の事業場内で就労した際に、法令等違反行為によって被害を受けた従業員等が、本件相談窓口に対しその旨の相談の申出をすれば、上告人は、相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、上記申出の具体的状況いかんによっては、当該申出をした者に対し、当該申出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があると解される。」

次に、しかし、本件行為1については、そもそも相談がなかったとして、義務自体がないとした。

「被上告人が本件行為1について本件相談窓口に対する相談の申出をしたなどの事情がうかがわれないことに照らすと、上告人は、本件行為1につき、本件相談窓口に対する相談の申出をしていない被上告人との関係において、……義務〔適切に対応すべき信義則上の義務〕を負うものではない。」（〔〕内筆者。以下同じ）

本件行為2については、必要な聞き取り調査はしており、かつ、本件行為2は事業場外の行為で、元交際相手の職務執行と無関係だとして、義務違反は認められないとした。

「本件申出は、上告人に対し、被上告人に対する事実確認等の対応を求めるというものであったが、本件法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、上告人において本件相談窓口に対する相談の申出をした者の求める対応をすべきとするものであったとしようがわれない。本件申出に係る相談の内容も、被上告人が退職した後に本件グループ会社の事業場外で行われた行為に関するものであり、従業員Aの職務執行に直接関係するものとはうかがわれない。……

したがって、上告人において本件申出の際に求められた被上告人に対する事実確認等の対応をしなかったことをもって、上告人の被上告人

に対する損害賠償責任を生じさせることとなる……義務違反があったものとすることはできない。」

## ・イビデン最判における責任の根拠

イビデン事件では、被告会社は原告及び（被疑）加害者である元交際相手の直接の使用者ではない。故に、イビデン事件で一次的に責任を負い得るのは原告の勤務先子会社等で、被告会社の責任は二次的なものである。その意味で、最高裁判決の意義は、親会社が子会社の従業員に責任を負うことを一般論としては認めた点にある。

では、その根拠は何だろうか。第一に、最高裁は、被告会社がグループ会社全体に法令遵守体制及び相談窓口を整備していることを理由に、「体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う」とした。従来から判例は、直接の契約関係が無くとも、信頼に基づく社会的関係に至った場合、相手方に損害を被らせないようにする信義則上の作為義務を認めてきたとされる<sup>59)</sup>。故に、イビデン事件の最高裁判決はこれらの判例の延長線上で契約関係にない当事者間について法令遵守体制等に基づく義務を認めたもので、その点に意義があるとされる<sup>60)</sup>。なお、こういった従来判例を前提とすれば、イビデン最判が認めた義務は不法行為責任だとする見解がある<sup>61)</sup>。

## ・イビデン最判における責任の限界

第二に、当該責任の限界が問題となる。まず、法令遵守体制と相談窓口のいずれが責任の根拠となるのかが問題となり得る。この点、イビデン最判後の下級審判決では、親会社がグループ会社全体について法令遵守体制を敷いていたものの（後述の人権方針に該当する）、相談窓口の利用対象者を親会社の直接の従業員に限定していた事件で、子会社におけるパワーハラスメントの責任を親会社は負わないとした<sup>62)</sup>。故に、信義則上の義務の根拠となる信頼ないし社会的関係の根拠は相談窓口、後述の救済へのアクセスを提供していることになるのかもしれない。

次に、イビデン最判はあてはめにおいて信義則上の義務違反を否定しており、責任の限界を示唆している。すなわち、本件行為1については、相

談窓口への相談が無かったため、そもそも適切に対応すべき義務を負わないとした。これは親会社の責任に主観的要件を課したものと読める<sup>63)</sup>。また、本件行為2については、必要な調査はしており、かつ、事業場外の行為で、職務執行と無関係だとして、義務違反を否定した。前段については、注意義務の履行を認定したのまたは親会社の裁量を認めたものだろう。後段については、結果回避可能性を否定したもの、または、報償責任を否定したものだろう（その両方の可能性もある）<sup>64)</sup>。

#### ○ イビデン最判の法理と「直接関連」類型

以上をまとめると、イビデン最判の法理は、①親会社は法令遵守体制及び相談窓口によるグループ会社の従業員の信頼に基づき「適切に対応すべき信義則上の義務を負う」が（信頼関係）、但し、当該義務は ② 親会社の責任は人権侵害行為を認識した後で（主観的要件）、③ 結果回避可能性を負う範囲で（結果回避可能性）、かつ／または、④ 親会社の事業に関連する範囲（報償責任）に限定されるものと言い得る。

このイビデン最判の法理に照らすと、「直接関連」類型において緩和策及び救済の義務が排除されている理由は、③結果回避可能性の欠如に求められる。それでも、「直接関連」類型においても影響力を行使する努力義務が課される理由は、①信頼関係及び④報償責任に求められるのかもしれない。他方、「直接関連」類型で②主観的要件を要求すべきかは問題だろう<sup>65)</sup>。というのも、本ガイドラインにおける人権DDは予防的な取り組みだからである。その意味で、「直接関連」類型における義務は既存の法制度を超え得る。

#### 4.4. 人権と経営

（人権尊重ガイドライン）

##### 「1.2 人権尊重の意義」

「企業が人権尊重責任を果たし続けることの結果として、持続可能な経済・社会の実現に寄与するとともに、例えば以下のように、社会からの信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上に繋げることもできる。

まず、人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる。具体的に

は、例えば、人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動、投資先としての評価の降格、投資候補先からの除外・投資引き揚げの検討対象化等のリスクが抑制され得る。また、大企業のみならず、中小企業にとっても、人権侵害を理由に取引先から取引を停止される可能性は重大な経営リスクである。

……

また、企業がその人権尊重責任を果たすことの結果として、企業は、企業経営の視点からプラスの影響を享受することが可能となる。例えば、人権尊重の取組を実施し適切に開示していくことで、企業のブランドイメージの向上や、投資先としての評価の向上、取引先との関係性の向上、新規取引先の開拓、優秀な人材の獲得・定着等に繋がり、国内外における競争力や企業価値の向上が期待できる。」（4-5頁）

#### 「4.4 説明・情報開示

企業は、自身が人権を尊重する責任を果たしていることを説明することができなければならない。企業が人権侵害の主張に直面した場合、中でも負の影響を受けるステークホルダーから懸念を表明された場合は特に、その企業が講じた措置を説明することができることは不可欠である。」（27頁）

#### 「4.4.1 説明・開示する情報の内容

##### 4.4.1.1 基本的な情報

企業が自身の人権への負の影響に取り組む上での人権DDに関する基本的な情報を伝えることが何よりもまず重要である。例えば、以下の情報が挙げられる。

人権方針を企業全体に定着させるために講じた措置、特定した重大リスク領域、特定した（優先した）重大な負の影響又はリスク、優先順位付けの基準、リスクの防止・軽減のための対応に関する情報、実効性評価に関する情報」（28頁）

#### 「4.4.2 説明・情報開示の方法

各企業は、想定する受け手が入手しやすい方法により、情報提供を行うことが求められる。

(a) 情報を一般に公開する際には、例えば、

企業のホームページ上で記載したり、統合報告書、サステナビリティ報告書やCSR報告書、人権報告書を作成して開示したりする例がある。こうした情報提供は、定期でも非定期でもよいが、1年に1回以上であることが望ましい。

(b) 特に負の影響を受ける又は受けたステークホルダーに対して情報を提供する際には、オンライン形式を含む面談等を行うことが考えられる。」(28頁)

### ○ リスクと投資

人権尊重ガイドラインは人権尊重の取組が企業の経営に関係することを指摘する。一つは、経営リスクとしての人権である。このように、人権問題をサプライチェーン・リスク・マネジメントの一環として位置づけることは、従来の日本政府の文書にも見られる<sup>66)</sup>。

もう一つは、企業価値の向上としての人権である。換言すれば、投資ないし成長分野としての人権という観点であろう<sup>67)</sup>。

### ○ 情報開示

この投資としての人権尊重という考え方は近時の法政策に基づいている。すなわち、人権侵害の是正を企業に任せ、その企業の取組みの評価を市場に委ねるといった政策である<sup>68)</sup>。

国際的な枠組みとしては、責任投資原則(PRI)<sup>69)</sup>では人権はいわゆる環境・社会・(企業)統治(Environmental, Social and Governance: ESG)投資の「S(社会)」に位置づけられ、投資の判断要素とされている<sup>70)</sup>。

日本における枠組みとしては、東京証券取引所は「コーポレートガバナンス・コード」<sup>71)</sup>を策定し、上場会社に当該コードの尊重の努力義務を課し(上場規程<sup>72)</sup>445条の3)、上場会社は上場の市場に応じて当該コードを実施し又は報告書(419条)において実施しない理由の説明をする必要がある(「実施又は説明(comply or explain)」ルール。436条の3)。2021年の改訂において取締役会はサステナビリティの取組みについて基本方針を定めるべきで(補充原則4-2②)、人権の尊重はサステナビリティ課題の一つとして取り組むよう検討すべきとする(補充原則2-3①)<sup>73)</sup>。

## 5. 人権尊重ガイドラインが定める義務

### 5.1. 企業の取組の全体像

(人権尊重ガイドライン)  
「2. 企業による人権尊重の取組の全体像(総論)  
2.1 取組の概要  
企業は、その人権尊重責任を果たすため、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンス(以下「人権DD」という。)の実施、自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合における救済が求められている。その全体像の概要は下図〔図2〕のとおりである。」(6頁)

人権方針 (各論3)	人権尊重責任に関するコミットメント(約束)の表明 (国連指導原則16・各論3)	ステークホルダーとの対話
	負の影響の特定・評価 (国連指導原則18・各論4.1)	
人権DD (各論4) (国連指導原則17)	負の影響の防止・軽減 (国連指導原則19・各論4.2)	
	取組の実効性の評価 (国連指導原則20・各論4.3)	
救済 (各論5)	説明・情報開示 (国連指導原則21・各論4.4)	
	負の影響への対応 (国連指導原則22・各論5)	

図2 企業の取組の全体像  
(人権DDガイドライン・7頁の図に基づく)

人権尊重ガイドラインは企業の取り組みとして、企業による人権尊重のコミットメント(人権方針)、人権DD及び人権救済の三つを定める。図2の通り、これも指導原則に依拠するものである。

### 5.2. 人権尊重へのコミットメント(人権方針)

(人権尊重ガイドライン)  
「2.1.1 人権方針(各論3参照)  
人権方針は、企業が、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント(約束)

を企業の内外のステークホルダーに向けて明確に示すものである。」（7頁）

### 「3. 人権方針（各論）

企業は、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント（約束）を、下表〔表1〕の5つの要件を満たす人権方針を通じて、企業の内外に向けて表明するべきである。経営陣の承認を経た企業によるコミットメント（約束）は、企業の行動を決定する明瞭かつ包括的な方針となるものであり、極めて重要である。」（12-13頁）

表1 人権方針の要件

①	企業のトップを含む経営陣で承認されていること
②	企業内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されていること
③	従業員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されていること
④	一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて社内外にわたり周知されていること
⑤	企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続〔原注44：『『事業方針及び手続』には、例えば、行動指針や調達指針が含まれる。』〕に、人権方針が反映されていること

（人権尊重ガイドライン・13頁の表に基づく）

企業は人権尊重への取り組みの第一歩として人権方針を定めることが求められる。前述の通り、判例・裁判例においてはこのような人権方針、すなわち、法令遵守体制が直接の従業員以外に対する信義則上の義務の根拠となり得るからである<sup>74)</sup>。

## 5.3. 人権DD

### 5.3.1. 人権DDの全体像

（人権尊重ガイドライン）

#### 「2.1.2 人権DD（各論4参照）

人権DDは、企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権……への負の影

響……を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指す。

そして、人権DDは、その性質上、人権侵害が存在しないという結果を担保するものではなく、ステークホルダー……との対話を重ねながら、人権への負の影響を防止・軽減するための継続的なプロセスである。」（7頁）

人権尊重ガイドラインは人権DD（相当の注意<sup>75)</sup>）を定義し、サプライチェーン上の人権への負の影響を ① 特定し（影響評価）、② 防止・軽減し（緩和策）、③ 評価し及び ④ 情報開示する営みだとする。これは指導原則に依拠したものである（原則17）。

人権DDは一般的には「企業が個々の状況下で果たすべき注意義務」とされ<sup>76)</sup>、故に、指導原則は注意義務の内容は場合によるもので（原則14）、一律のものではないとする。その上で、指導原則及び人権尊重ガイドラインは、行政的規制として注意義務の枠組みを示したものと解される。その意味で、その違反が直ちに私法上の責任を生じさせるものではないが、今後の判例・裁判例の展開次第となる<sup>77)</sup>。

### 5.3.2. 影響評価

（人権尊重ガイドライン）

#### 「4. 人権DD（各論）

##### 4.1 負の影響の特定・評価

人権DDの第一歩は、企業が関与している、又は、関与し得る人権への負の影響を特定し、評価することである。特定・評価に当たっては、従業員、労働組合・労働者代表、市民団体、人権擁護者、周辺住民等のステークホルダーとの対話が有益である。」（14頁）

##### 「4.1.1 具体的なプロセス

具体的な負の影響の特定・評価プロセスは、以下のとおりである。特定・評価の前提として、自社製品・サービスの追跡可能性を確保するべく、自社のサプライヤー等について把握しておく必要がある。」（14頁）

「(a) リスクが重大な事業領域の特定」(14頁)

「(b) 負の影響の発生過程の特定」(15頁)

「(c) 負の影響と企業の関わりの評価」(15頁)

「(d) 優先順位付け」(16頁)

人権尊重ガイドラインは最初の人権侵害のリスクを評価することを求める。この点の人権DDの義務と私法上の義務との違いである。すなわち、たとえば、イビデン事件ではあくまでも個々の人権侵害に対処する義務が問題となっていたが<sup>78)</sup>、人権DDで問題とするのは、人権侵害が起こる仕組みの特定と評価である。これは私法上の義務が個々の権利侵害の救済を目的としているのに対して、人権DDはその予防を目的としているためである。

また、本ガイドラインはリスクベース・アプローチを採用している(参照、指導原則24)。すなわち、影響評価において「優先順位付け」を行うことが求められ、企業は全てのリスクと同様に対処するのではなく、その規模、範囲及び回復の困難性に応じて深刻度を判断し(4.1.3.2項)、深刻度の重い活動に重点的に取り組むことが求められている。

### 5.3.3. 緩和策

(人権尊重ガイドライン)

#### 「4.2 負の影響の防止・軽減

企業は、人権尊重責任を果たすため、企業活動による人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることを回避し、負の影響を防止・軽減することが求められる。また、企業がその影響を引き起こし又は助長していなくても、取引関係によって企業の事業、製品又はサービスに直接関連する人権への負の影響については、防止・軽減に努めることが求められる。

企業は、特定・評価された負の影響の防止・軽減について、経営陣の最終責任の下で、責任部署・責任者を明確にした上で、適切に取り組む必要がある。」(20頁)

#### 「4.2.1 検討すべき措置の種類

##### 4.2.1.1 自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合

企業は、引き起こし又は助長している人権への負の影響について、例えば以下のような方法で、負の影響を防止・軽減するための措置をとるべきである。

- (a) 負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を確実に停止するとともに(例:有害物質を使用しないために製品設計を変更、将来同様の負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を防止する。
- (b) 事業上、契約上又は法的な理由により、負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を直ちに停止することが難しい場合は、その活動の停止に向けた工程表を作成し、段階的にその活動を停止する。」(20-21頁)

##### 「4.2.1.2 自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合

自社が引き起こしたり、又は、助長したりしていないが、自社の事業・製品・サービスと直接関連する人権への負の影響が生じている場合には、企業は、その負の影響そのものに対処できないとしても、状況に応じて、負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して、例えば以下のように、影響力を行使し、若しくは、影響力がない場合には影響力を確保・強化し、又は、支援を行うことにより、その負の影響を防止・軽減するように努めるべきである。」(21頁)

##### 「4.2.3 構造的問題への対処

構造的問題とは、企業による制御可能な範囲を超える社会問題等により広範に見られる問題でありながら、企業の事業又はサプライチェーン内部における負の影響のリスクを増大させているものをいう。例えば、児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、外国人、女性、マイノリティー集団に対する差別等がある。

企業は、社会レベルの構造的問題の解決に責任を負うわけではないが、企業による問題への取組が、人権への負の影響を防止・軽減する上で有効な場合もあり、可能な限り、企業におい

でも取組を進めることが期待される。具体的には、個社での取組ももちろんであるが、例えば、複数の業界が協働して取組を行うことや、国際機関やNGO等による支援事業に参加することも考えられる。

企業は、構造的問題が生じている状況を利用したり助長したりすることのないように留意するとともに、個社や業界団体等での取組と並行して、構造的問題が生じている状況においても責任をもって事業を継続できるか否かについて検討しておくべきである。」(25頁)

#### ○ 緩和策とは

人権尊重ガイドラインは、企業が人権侵害を事前に回避し、また、事後に防止・軽減することを義務づける（但し、「直接関連」類型の場合は、そのために他の企業に影響力を行使する努力義務を負う）。こういったリスクの軽減等の措置は「緩和策」と呼ばれる（4.2.2項）<sup>79)</sup>。そして、本ガイドラインは緩和策として、自社の活動の停止のほか、他者との取引の停止（4.2.1.3項）及び紛争地等からの撤退（4.2.2項）を例示する。

これに対して、企業による制御不可能な問題を「構造的問題」と定義し、企業は原則として構造的問題に対処する義務を負わないとする。

#### ○ 緩和策の法的性質

本ガイドラインが緩和策として示していることは、要するに、人権侵害の停止である。その意味で、緩和策は被害者の企業に対する差止請求権に近い。もっとも、前述の通り、本ガイドラインは行政的規制のため、緩和策における停止義務は（行政法上の）義務で、私法上の差止請求権とは必ずしも同一ではないのだろう<sup>80)</sup>。ここで、「(行政法上の)」義務と表現した理由は、本ガイドラインはあくまでもソフト・ローだからで、仮にハード・ローとして立法されれば「行政法上の」義務になるのだろう、という意味である<sup>81)</sup>。

#### ○ 緩和策の要件

緩和策が行政法上の停止義務だとすれば、その要件は何だろうか。この点、本稿の前述4.3の通り、「引き起こす」類型における責任の根拠は因果関係で、「助長」類型における根拠は因果性及び主観的な共同性にあるものと解される。故に、

これら場合の緩和策の要件は人権侵害に対してこれらの関係を有するリスクがあることだと解される。

他方、「直接関連」類型における根拠はサプライチェーン上のステークホルダーの持つ信頼及び報償責任で、故に、これらの関係を積極的な要件とし、但し、結果回避可能性の無いこと（影響力を行使し得ないこと）を消極的な要件とするものと解される。

また、本ガイドラインは制御可能性の無いこと（構造的問題であること）を緩和策の消極的な要件としている。これは結果回避可能性を言い換えたものと解され、故に、前述の私法上の義務に関する判例に整合するものだろう<sup>82)</sup>。もっとも、これに対しては、パブリック・コメントにおいてOECDガイダンスは政府の機能不全の場合を免責するのみで、構造的問題は免責しておらず、また、ジェンダー・ギャップなどの構造的問題は企業によって解決できる問題だとして、批判を浴びている<sup>83)</sup>。

### 5.3.4. 評価

(人権尊重ガイドライン)

#### 「4.3 取組の実効性の評価

企業は、自社が人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減等に効果的に対応してきたかどうかを評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進める必要がある。」(26頁)

人権尊重ガイドラインは実施した影響評価及び緩和策の効果を検証することを求めている。

### 5.3.5. 情報開示

本稿の前述4.4を参照。

## 5.4. 救済

### 5.4.1. 救済の種類

(人権尊重ガイドライン)

#### 「2.1.3 救済（各論5参照）

救済とは、人権への負の影響を軽減・回復すること及びそのためのプロセスを指す。後記5のとおり、企業による救済が求められるのは、自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長

している場合であるが、企業の事業・製品・サービスが人権への負の影響と直接関連するのみであっても、企業は、負の影響を引き起こし又は助長している他企業に対して、影響力を行使するように努めることが求められる。」(10頁)

「5. 救済（各論）

企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、又は、助長していることが明らかになった場合、救済を実施し、又は、救済の実施に協力すべきである。

他方で、自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているのみの場合は、その企業は、救済の役割を担うことはあっても、救済を実施することまでは求められていない。ただし、こうした場合であっても、前記4.2.1.2のとおり、企業は、負の影響を引き起こし又は助長した他企業に働きかけることにより、その負の影響を防止・軽減するよう努めるべきであることに留意が必要である。

適切な救済の種類又は組み合わせは、負の影響の性質や影響が及んだ範囲により異なり、人権への負の影響を受けたステークホルダーの視点から適切な救済が提供されるべきである。具体例としては、謝罪、原状回復、金銭的又は非金銭的な補償のほか、再発防止プロセスの構築・表明、サプライヤー等に対する再発防止の要請等が挙げられる。

……

救済の仕組みには、後記5.1及び5.2のとおり、大きく分けて、企業を含む国家以外の主体によるものと国家によるものがある。企業及びステークホルダーは、それぞれの仕組みの特徴を踏まえて、個別具体的な場面に応じて、適切な仕組みを選択して利用することになる。」(29頁)

人権尊重ガイドラインは救済を人権への負の影響を ① 軽減及び ② 回復することと定義し、具体的には、①軽減として再発防止を、②回復として原状回復や金銭的補償を例示する。このように、救済は被害者による差止請求権や損害賠償請求権に近い。もっとも、①軽減には、個々の被害者の救済のみではなく、そういった人権侵害が生じた仕組み自体の治癒も含まれる。その意味で、人権DDの緩和策も含む点で、私法上の義務

とは異なり、やはり（行政法上の）義務と言える。  
また、本ガイドラインは救済には企業等の国家主体以外によるものと国家主体によるものがあるとし、個別に解説する。

5.4.2. 国家主体以外による救済：苦情処理メカニズム

(人権尊重ガイドライン)

「5.1 苦情処理メカニズム

苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするために、企業は、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである苦情処理メカニズムを確立するか、又は、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することを通じて、人権尊重責任の重要な要素である救済を可能にするべきである。

個人や集団は、苦情処理メカニズムを通じて、企業から受ける負の影響について、懸念を表明したり、苦情を申し立てたりすることができ、また、救済を求めることができる。

……

苦情処理メカニズムは、利用者が苦情処理メカニズムの存在を認識し、信頼し、利用することができる場合に初めてその目的を達成することができるものである。したがって、苦情処理メカニズムとしては、以下の要件を満たすべきである。」(29-30頁)

表2 苦情処理メカニズムの要件

正当性	苦情処理メカニズムが公正に運営され、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーから信頼を得ていること。
利用可能性	苦情処理メカニズムの利用が見込まれる全てのステークホルダーに周知され、例えば使用言語や識字能力、報復への恐れ等の視点からその利用に支障がある者には適切な支援が提供されていること。
予測可能性	苦情処理の段階に応じて目安となる所要時間が明示された、明確で周知された手続が提供され、手続の種類や結果、履行の監視方法が明確であること。

公平性	苦情申立人が、公正に、十分な情報を提供された状態で、敬意を払われながら苦情処理メカニズムに参加するために必要な情報源、助言や専門知識に、合理的なアクセスが確保されるよう努めていること。
透明性	苦情申立人に手続の経過について十分な説明をし、かつ、手続の実効性について信頼を得て、問題となっている公共の関心に応えるために十分な情報を提供すること。
権利適合性	苦情処理メカニズムの結果と救済の双方が、国際的に認められた人権の考え方と適合していることを確保すること。
持続的な学習	源苦情処理メカニズムを改善し、将来の苦情や人権侵害を予防するための教訓を得るために関連措置を活用すること。
対話に基づくこと	苦情処理メカニズムの制度設計や成果について、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーと協議し、苦情に対処して解決するための手段としての対話に焦点を当てること。

(人権尊重ガイドライン・30頁の表に基づく)

人権尊重ガイドラインは企業等による救済として苦情処理メカニズムの構築を義務づけ、その要件を定める。これは指導原則31に基づいている。前述の通り、判例・裁判例においては、相談窓口（苦情処理メカニズム）の設置が直接の従業員以外に対する信義則上の義務の根拠となっており<sup>84)</sup>、企業に苦情処理メカニズムを求めることが重要になる。

苦情処理メカニズムは企業が自前で用意する必要は無く、業界団体などが設置したもので足りるとされる。この点、近時、ビジネスと人権対話救済機構（Japan Center for Engagement and Remedy on Business and Human Rights: JaCER）が指導原則に基づく苦情処理メカニズム、「対話救済プラットフォーム」を設置している<sup>85)</sup>。企業がこの会員になれば、当該企業に対する苦情は当該プラットフォームに対して行うことができる。

### 5.4.3. 国家による救済

(人権尊重ガイドライン)

#### 「5.2 国家による救済の仕組み

前記5.1のとおり、企業は、自ら苦情処理メカニズムを設置するか、又はこれに参加すべきであるが、同時に、国家も救済の仕組みを設けている。」(30頁)

前述4.1の通り、人権尊重及び擁護は本来的には国家の義務である。まず、日本国憲法は、裁判制度を設け（76条）、違憲審査権を司法権に付与する（81条）。次に、日本政府は保護法益に応じてさまざまな行政的な救済手続を設けている。

## 6. おわりに

以上、人権尊重ガイドラインの内容を整理しつつ、その法的根拠を検討した。本ガイドラインは行政規制であるものの、本ガイドラインが企業に課す義務は本質的には既存の私法上の義務に沿ったものである。これにより、サプライチェーン上の企業の責任の根拠が一定程度、明らかになった。

もっとも、人権DDは個々の人権侵害の被害者を救済することではなく、そういった人権侵害が起こるリスクを事前に緩和するものである。その意味で、既存の法制度を超えるものである。もちろん、本ガイドラインはソフト・ローで、企業の営業の自由に対する制約は弱い。今後、本ガイドラインが市場参入の要件となれば、問題となる。これは情報セキュリティ分野などサプライチェーン上の法政策の課題の一つである。この観点から、更に動向を注視したい。

#### [付記]

本研究はJSPS科研費JP18H05216, JSPS 科研費JP22K13319, 旭硝子財団2022年度採択研究助成プログラム及び公益財団法人末延財団のオンラインデータベース提供事業の助成を受けた。

なお、脱稿後の2023年1月、日米両政府は「サプライチェーンにおける人権及び国際労働基準の促進に関する日米タスクフォースに係る協力覚書」に署名した。これは、「サプライチェーンにおける人権及び国際労働基準の促進に関するタスクフォース……を設置し、……サプライチェーンにおける人権及び国際的に認められた労働者の権

利を保護し、促進する」ことを目的とするとされ（1節）、具体的には、ステークホルダーを含め、人権DDのベストプラクティスなどの情報交換を行い（2節(1)・(2)）、それにより人権DDに対する公の支持を発信するとする（2節(3)）。要するに、実務レベルでも日米の歩調を合わせる趣旨と思われ、今後の影響力が注目される。日本語訳を含め、参照、経済産業省「プレスリリース」（2023年1月7日）<https://www.meti.go.jp/press/2022/01/20230107003/20230107003.html>（2023年1月31日最終確認）。

### 参考文献

- 1) 略称は、横井＝北村・後掲注11) 20頁による。他方、「人権DDガイドライン」との略称もある。蔵元・後掲注11) 6頁など。
- 2) 「ビジネスと人権」に関して、一般的に参照、海野みづえ『新興国ビジネスと人権リスク：国連原則と事例から考える企業の社会的責任（CSR）』（現代人文社、2014年）、森・濱田松本法律事務所ESG・SDGsプラットフォーム（編著）『ESGと商事法務』（商事法務、2021年）、日本弁護士連合会国際人権問題委員会（編）『詳説ビジネスと人権』（現代人文社、2022年）。コーポレート・ガバナンス論からCSRの歴史的展開を紹介するものとして、吉田夏彦「CSR論の展開と課題」憲法論叢20号91頁（2014年）。
- 3) United Nations Human Rights Council, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (A/HRC/17/31)* (2011). [https://www.ohchr.org/documents/issues/business/a-hrc-17-31\\_aev.pdf](https://www.ohchr.org/documents/issues/business/a-hrc-17-31_aev.pdf) (last visited Sep. 30, 2022).  
日本語訳として、国際連合（原著）（外務省（訳））「ビジネスと人権に関する指導原則：国連『保護、尊重及び救済』枠組みの実施（仮訳）」（2011年）<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>（2022年9月30日最終確認）。
- 4) 参照、ジョン・ジェラルド・ラギー（東澤靖（訳））『正しいビジネス：世界が取り組む「多国籍企業の人権」の課題』（岩波書店、2014年）。  
指導原則の解説として、東澤靖「ビジネスと人権：国連指導原則は何を目指しているのか。」明治学院大学法科大学院ローレビュー22号23頁（2015年）、菅原絵美「国連ビジネスと人権に関する指導原則の登場と展開」法の支配204号32頁（2022年）。
- 5) United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide* (2012) [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_En.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf) (last visited Jan. 10, 2023). 日本語訳は、国際民商事法センター「人権尊重についての企業の責任：解釈の手引き」（2018年）[https://www.iccl.or.jp/human\\_rights/](https://www.iccl.or.jp/human_rights/)（2023年1月10日最終確認）。
- 6) 英語及び日本語版ともに、外務省「ビジネスと人権」<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/links.html>（2023年1月8日最終確認）。
- 7) 英語及び日本語版ともに、外務省・前掲注6）。
- 8) たとえば、海野・前掲注2）「第2部」、黒田健介「『ビジネスと人権』への取組みに関して法務コンプライアンス部門が貢献できること：人権方針策定プロジェクトへの参加を通じて」NBL1207号26頁（2021年）、畠山啓「サプライチェーンにおける人権対策：株式会社ファーストリテイリングを事例に」作大論集14巻223頁（2022年）。また、具体的なKPI及びパフォーマンス項目の設定例を紹介するものとして、菅原絵美『人権CSRガイドライン：企業経営に人権を組み込むとは』（解放出版社、2013年）。
- 9) 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）[https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4\\_008862.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html)（2022年9月30日最終確認）。
- 10) e-govパブリックコメント「『責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン（案）』に係る意見募集の結果について」（2022年8月8日）<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&Mode=0&bMode=1&bScreen=Pcm1040&id=595222054>（2023年1月8日最終確認）。  
提出された意見として、ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク（BHRLawyers）＝大村恵実＝蔵元左近＝佐藤安信＝齊藤誠＝菅原絵美＝高橋大祐「パブリック・コメント」（2022年）<https://www.bhrlawyers.org/post/meti-hrdd-guidelines>（2023年1月8日最終確認）、日本サステナブル投資フォーラム「パブリック・コメント」（2022年）<https://japansif.com/archives/2306>（2023年1月8日最終確認）。
- 11) 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「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) <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html> (2023年1月8日最終確認)。
- 解説として、蔵元左近「日本政府『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』(人権DDガイドライン)の全体像と、日本企業に求められる取組」資料版商事法務462号6頁(2022年)、安井桂大「人権DDガイドラインの概要と人権方針の策定に向けた検討事項」論座(2022年11月9日) <https://webronza.asahi.com/judiciary/articles/2022103000001.html> (2023年1月8日最終確認)、福原あゆみ「『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』の概要と留意点」ビジネス法務22巻12号54頁(2022年)、塚田智宏「『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』の概要」NBL1231号4頁(2022年)、横井傑＝北村健一「人権方針の策定が急務：人権尊重ガイドラインへの実務対応」ビジネス法務23巻1号20頁(2023年)。
- 12) 日本経済新聞「食品供給網の人権侵害防止：農水省、独自指針策定へ」(2022年10月18日) <https://www.nikkei.com/article/DGXZQQUA141ZM0U2A810C2000000/>(2023年1月8日最終確認)。
- 13) たとえば、日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」(2022年7月) <https://www.jtf-net.com/> (2023年1月8日最終確認)。
- 14) 参照、東澤・前掲注4) 32頁。
- 15) 人権尊重責任と人権保障政策を実施する責任を分け、企業は後者の意味での責任を負わないとするものとして、東澤・前掲注4) 36頁。
- 16) 日本国憲法(昭和二十一年憲法)。
- 17) 佐藤幸治『日本国憲法論』38頁(第2版、誠文堂、2020年)。
- 18) 参照、宍戸常寿(編)『18歳から考える人権』3頁(法律文化社、2015年)。
- 19) 佐藤・前掲注17) 196-197頁[幸福追求権は個別的規定に無い権利を補充的に保障する。]。
- 20) 東京高判平成5.3.5判タ811号76頁[シベリア抑留捕虜補償請求]。上告審の最判平成9.3.13民集51巻3号1233頁も同旨。佐藤・前掲注17) 101頁。
- 21) 参照、熊本地判令和1.6.28判事2439号4頁[熊本ハンセン病][厚生大臣は、ハンセン病患者に対する偏見差別があり、憲法13条に基づく社会内において平穩に生活する権利に対する侵害を認識できた以上、当該偏見差別の除去義務があるところ、その懈怠があり、国家賠償法1条1項に基づく損害賠償請求権が認められる]。
- 22) 「ハードロー (hard law)」とは、原則として国家により定められる成文法で、法的拘束力があり、裁判所の判断根拠となる規範である。これに対して、「ソフトロー (soft law)」とは、国家が制定する成文法及び国際条約などのハード・ロー以外の規範である(小寺彰「現代国際法学と『ソフトロー』：特色と課題」中山信弘(編集代表)『国際社会とソフトロー』9-11頁(有斐閣、2008年)。
- 23) 最大判昭和48.12.12民集27巻11号1536頁[三菱樹脂]。
- 同様に、条約も国家を義務の主体とするため、「人権について企業活動を直接に規制する国際法は存在しない。」とされる。東澤・前掲注4) 25-26頁。同旨、解釈手引Q3。
- 24) 民法(明治二十九年法律第八十九号)。
- 25) 前掲最大判[三菱樹脂]、最判昭和56.3.24民集35巻2号300頁[日産自動車]。学説の議論状況について、参照、佐藤・前掲注17) 187-189頁。
- 26) 東澤・前掲注4) 30-31頁。
- 27) 小一原潤「国際刑事裁判所による企業活動の訴追可能性について」危機管理ニューズレター2022年7月29日号1頁(西村あさひ法律事務所)、渡邊純子「サステナビリティと日本企業の海外進出—ビジネスと人権⑮：ロシアによるウクライナ侵攻と人権デューデリジェンス」企業法務/ヨーロッパニューズレター2022年12月21日号1-2頁(西村あさひ法律事務所)。
- 28) 28 U.S.C. § 1350.
- 29) 参照、施策推進・連絡会議・前掲注11)「海外法制の概要」、齋藤(下・1)・(下・2)・後掲注75。
- 30) 米国ウイグル強制労働防止法について、橘雄介「米国ウイグル強制労働防止法(第117議会H.R.6256)の調査：企業倫理の法化のあり方の検討へ向けて」社会環境学11巻1号1頁(2022年)。
- 31) 指導原則について、吾郷真一「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』の法的性質」BHRLawyers(2014年) <https://www.bhrlawyers.org/post/sago-legal-nature-of-ungp> (2022年1月5日最終確認)、天野麻依子「日弁連推薦留学生報告(第19回)ビジネスと人権：英国現代奴隷法の検討」自由と正義70巻1号54頁(2019年)。
- 32) 東澤・前掲注4) 34-36頁[指導原則自身、指導原則は新たな国際法上の義務を創設しないとする(一般原則)。もっとも、指導原則が定める国家の義務は既存の国際慣習法及び条約に基づき、企業の責任は各国の国内法によって法的義務となっていることもあり、故に、指導原則は法律上の義務を履行する実践的なガ

- イダンスである]。「ビジネスと人権」の国内制度への受容について、同旨、菅原絵美「企業の社会的責任と国際制度：『ビジネスと人権』を事例に」論究ジュリスト19号55頁（2016年）。
- 33) 橘雄介「電子情報通信技術とCSR・SDGs・ESG：倫理綱領における議論の経緯」電子情報通信学会誌106巻3号194頁（2023年）、橘雄介＝加藤尚徳＝桑原俊＝高木幸一「法令・規定・標準等の更新について：特に『倫理と法』の議論の経緯」電子情報通信学会誌106巻3号215頁（2023年）。
- 34) 東澤・前掲注4）28-29頁 [指導原則は強制的アプローチと自発的アプローチのいずれも採らず、国家、ビジネス社会及び市民社会の共通の基盤となる規範を作り、それによりガバナンス・ギャップを克服することを目的とする]。
- 35) 企業法学会（編）『企業責任と法：企業の社会的責任と法の役割・在り方』40-42頁（文真堂、2015年）[大塚章男執筆]、伊達竜太郎『『ビジネスと人権』に関わる取締役の責任』国際商事法務50巻6号693頁（2022年）。コーポレートガバナンス・コードについて、同旨、坂本＝荒井・後掲注73）37-38頁。
- 36) 情報セキュリティについてだが、参照、橘雄介「米国におけるサイバー・サプライチェーン・セキュリティ政策の動向」情報法制研究9号119頁（2021年）。
- 37) 朝日新聞「人権侵害の有無を点検する企業、政府調達で優遇へ：欧米の潮流を意識」（2022年11月25日）<https://www.asahi.com/articles/ASQCS5HNYQC9UTFK01W.html>（2023年1月8日最終確認）。
- なお、事業者間においても従来から発注元が発注先に人権尊重などの社会課題への対応を求める条項（CSR条項）の遵守を求めてきた（いわゆる「CSR調達」）。本文の人権尊重ガイドラインの公共調達への組み込みは、CSR調達の事実上の義務化に繋がり得る。CSR調達について、一般的に参照、高橋大祐「サプライチェーン・インベストメントチェーンにおけるCSR条項の活用：『ビジネスと人権』におけるルール形成に向けて」自由と正義66巻12号54頁（2015年）。
- 38) CSR政策が企業の営業の自由を制約し得ることについて、一般的に参照、金子匡良「CSR政策の憲法論」法学志林111巻1号154-155頁（2013年）[CSR政策による営業の自由の制約の合憲性は、憲法が古典的自由主義に基づく場合にはCSRに否定的に（155-158頁）、他方、憲法が社会国家思想に基づく場合には肯定的になるところ（159-163頁）、経済的自由権に関する判例の立場は後者である（166-168頁）。また、第三の観点としてコミュニティの参加者の熟慮による政策形成を重視するコミュニタリアニズムからは、政府と企業が協同するソフト・ローによる規制が望ましい（174-175頁）]。
- なお、日本政府が人権DDガイドラインを立法ではなく、ガイドラインとした背景には、人権DDの法的な義務化は営業の自由を直接に制約するため、ソフト・ローとすることで当該制約を弱め、かつ、厳密な立法事実を問わないという意図があったのかもしれない。もっとも、實際上、事業者が人権DDガイドラインに従わなければならないとすれば、当該制約は強いものとなり、合理的な理由が審査されるべきだろう。ソフト・ローと立憲主義との関係について、一般的に参照、曾我部真裕「次世代政策をデザインする 国家論：『ゆるふわ立憲主義』再論」自治実務セミナー709号54頁（2021年）。
- 人権DDガイドラインへの準拠を公共調達の基準とする場合も、同様である。情報セキュリティの文脈だが、リスクのある事業者を市場から排除することは営業の自由の制約となり、憲法問題を生じさせるとするものとして、橘・前掲注36）126-127頁。
- 39) BHRLawyersほか・前掲注10）5頁、日本サステナブル投資フォーラム・前掲注10）1頁。
- 40) 日本サステナブル投資フォーラム・前掲注10）3頁。
- 41) なお、日本では、景観「利益」は判例により認められているが（最判平成18.3.30民集60巻3号948頁 [国立マンション訴訟]）、権利としての環境権は立法により定められた範囲でのみ権利性が認められると解されている（参照、大塚直『環境法』68頁（第4版、有斐閣、2020年））。
- 42) 英語版及び邦語訳は、外務省「世界人権宣言」<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/index.html>（2023年1月9日最終確認）。
- 43) 邦語訳は、外務省「国際人権規約」<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/index.html>（2023年1月9日最終確認）。
- 44) 邦語訳は、外務省・前掲注43）。
- 45) 邦語訳は、国際労働機関「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」[https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS\\_246572/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm)（2023年1月9日最終確認）。
- 46) ラギー・前掲注4）10頁、東澤・前掲注4）25-26頁。
- 47) BHRLawyersほか・前掲注10）6-7頁。
- 48) 同様に、ESGにおいては狭い意味での法令遵守を超えた取組みが求められるとするものとして、森・濱田

- 松本法律事務所・前掲注2) 119頁 [梅津秀明執筆]。
- 49) KDDI「ミャンマーにおける通信事業への取り組みについて」(2021年9月29日) <https://news.kddi.com/kddi/corporate/csr-topic/2021/09/29/5443.html> (2023年1月9日最終確認)。
- 50) ファーストリテイリング「ユニクロ ロシア事業について」(2022年3月10日掲載) <https://www.fastretailing.com/jp/ir/news/2203101800.html> (2022年7月19日最終確認)。
- 51) 国民主権について、安西文雄＝巻美矢紀＝宍戸常寿『憲法学読本』263-265頁(第3版、有斐閣、2018年) [宍戸執筆]。
- 52) 東澤・前掲注4) 30-31頁。
- 53) 参照、BHRLawyersほか・前掲注10) 8-9頁。解釈手引の解説として、齋藤(中)・後掲注75) 42-43頁。
- 54) 建材を用いて作業をする者に対する責任を肯定したものと、最判令和3.5.17民集75巻5号1359頁 [建築アスベスト神奈川1陣訴訟]、解体工に対する責任を否定したものと、最判令和4.6.3令和3年(受)第1125号・1126号(裁判所ウェブサイト) [建築アスベスト神奈川2陣訴訟]。
- 55) 特許権侵害についてだが、侵害への関与者が責任を負う根拠として侵害の共同性を指摘するものとして、橋雄介「米国における特許権の間接侵害制度の展開と日本法への示唆」日本工業所有権法学会年報46号(2023年予定)。
- 56) 最判平成30.2.15判時2383号15頁 [イビデン]。  
評釈等として、竹内(奥野)寿「判批」ジュリスト1517号4頁(2018年)、匿名「判解」判例タイムズ1451号81頁(2018年)、土岐将仁「判批」季刊労働法264号147頁(2019年)など。
- 57) 「ビジネスと人権」の文脈でイビデン事件を紹介するものとして、日本弁護士連合会・前掲注2) 329-332頁 [高田俊亮執筆]。
- 58) 名古屋高判平成28.7.20労働判例1157号63頁 [イビデン]。
- 59) 匿名・前掲注56) 84頁。
- 60) 竹内・前掲注56) 5頁、匿名・前掲注56) 84-85頁。
- 61) 匿名・前掲注56) 85頁。
- 62) 東京地判令和4.3.2平成30年(ワ)第29845号(TKC法律情報データベース) [三菱電機]。
- 63) 土岐・前掲注56) 155・156頁。なお、関与者の責任の要件として主観的要件を課す例として、特許法101条2・5号など。その趣旨については、参照、橋・前掲注54)。
- 64) 土岐・前掲注56) 150-151・155・156頁 [イビデン事件の相談窓口は会社法上、親会社の取締役会が負う内部統制システムの整備義務(会社法(平成十七年法律第八十六号)362条4項6号・5項)と解されるが、これには取締役会の裁量が認められる]。報償責任において事業執行関連性を要求する例として、民法715条。
- 65) 人権DDガイドラインが「助長」類型の例として投資先企業による汚染の認識を要求していることについて、パブリック・コメントにおいて、主観的要件を要求するものとの誤解を生むとの批判があった(BHRLawyersほか・前掲注10) 8-9頁)。
- 66) 参照、法務省人権擁護局『「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書(詳細版)』39-47頁(2021年) [https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken05\\_00045.html](https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken05_00045.html) (2022年1月5日最終確認)。
- 67) 「ビジネスと人権」を成長分野として推進する取組みとして、東京大学持続的平和研究センター(RCSP)＝ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク(BHRLawyers)「アジアからの『ビジネスと人権』の主体的な取組を促す：企業における『人間の安全保障』インデックス(CHSI)プロジェクト報告書」(2021年) <https://rcsp.c.u-tokyo.ac.jp/blog/detail/518> (2023年1月8日最終確認)。
- 68) 橋・前掲注30) 2頁。
- 69) Principles for Responsible Investment (PRI)「PRIパンフレット2021(日本語)」(2021年) <https://www.unpri.org/pri/about-the-pri> (2022年1月5日最終確認)。
- 70) PRI・前掲注69) 4頁。
- 71) 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」(2021年) <https://www.jpx.co.jp/news/1020/20210611-01.html> (2023年1月10日最終確認)。
- 72) 東京証券取引所「有価証券上場規程」(2007年) <http://jpx-gr.info/> (2023年1月10日最終確認)。
- 73) サステナビリティ経営とコーポレート・ガバナンスについて、参照、坂本佳隆＝荒井徹「SDGs/サステナビリティをめぐるコーポレート・ガバナンスの考え方」ビジネス法務23巻1号35頁(2023年)。
- 74) 参照、前掲注56)・62)及びその本文。
- 75) 一般的に参照、樋口恵佳「国際法における『相当の注意(due diligence)』概念の形成過程：18-20世紀の学説の検討を中心に(1)」法学82巻3号57頁(2018年)、同「同(2)」法学82巻5号38頁(2018年)、同「同(3・完)」法学82巻6号22頁(2019年)、齋藤宏一「人権

デュー・ディリジェンスの実践（上）：ビジネスと人権の国際的動向を踏まえて」旬刊商事法務2297号4頁（2022年）、同「同（中）」旬刊商事法務2298号39頁（2022年）、同「同（下・1）」旬刊商事法務2299号33頁（2022年）、同「同（下・2）」旬刊商事法務2300号36頁（2022年）（「齋藤（上）」などと引用する）、MARIA MONNHEIMER, DUE DILIGENCE OBLIGATIONS IN INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS LAW (Cambridge University Press 2021).

76) 齋藤（上）・前掲注75）7頁。

77) 参照，前掲注33）-35）及びその本文。

なお，行政法上の義務違反が私法上の責任を導くかについては，個人情報保護法違反や情報セキュリティ基準の違反が不法行為法上の損害賠償請求権を構成するかと同種の問題だろう。この点，近時，これらの行政法上の義務違反が私法上の責任の根拠とされる傾向にある。参照，大阪地判平成18.5.19判時1948号122頁[Yahoo!BB顧客情報流出]など。

78) 参照，前掲注56）及びその本文。

79) 情報セキュリティ分野における「管理策」に相似する。参照，土居範久（監修）＝情報処理推進機構（著）『情報セキュリティ教本：組織の情報セキュリティ対策実践の手引き』40-41・117-121頁（改訂版，実教出版，2009年）。

80) 参照，個人情報保護法上の規制とプライバシー権との異同について，板倉陽一郎「プライバシーに関する契約についての考察（問答編）」情報通信政策研究3巻2号I-95頁（2020年）。

81) 本ガイドラインをソフト・ローとしたことの問題点について，参照，前掲注38）及びその本文。

82) 参照，前掲注56）及びその本文。

83) BHRLawyersほか・前掲注10）19-20頁。

84) 参照，前掲注56）・62）及びその本文。

85) JaCER「JaCERについて」（2022年）<https://jacer-bhr.org/about/index.html>（2022年10月18日最終確認）。